UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

ADAPTACIÓN DEL

I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA, A LOS REALES DECRETOS 901 Y 902/2020

21 de junio de 2023

Aprobado en Consejo de Gobierno de 19 de julio de 2023

Índice

A. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN 12

B. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 13

C. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA UAL (RD 901/2020) 14

C.1 Condiciones generales y Órganos de Gobierno 14
C.2 Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional 19
C.3 Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas 25
C.4 Condiciones de trabajo 28
C.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 30
C.6 Infrarrepresentación femenina 31
C.7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 57

D. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA (RD 902/2020) 62

D.1 Personal Docente e Investigador 72
D.2 Personal de Administración y Servicios 82
D.3 CONCLUSIONES 86
D.4 ACCIONES DE MEJORA SUGERIDAS 91

E. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD. 94

F. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES 96

G. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS 103

H. CALENDARIO DE ACTUACIONES DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 104

I. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA 105

J. COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA ADAPTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UAL A LOS RD 901/2020 Y 902/2020 106

K. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.....107

L. PLANIFICACIÓN PARA EL PERIODO 2023-2024.....108

L.1 NECESIDADES A LAS QUE RESPONDE EL PLAN 108

L.2 EJES Y MEDIDAS PARA LA ACCIÓN TRANSVERSAL (Anexos) 110

ANEXO I. TABLA DE RESPONSABLES Y CALENDARIO DE EJECUCIÓN 111

PRESENTACIÓN

Como es sabido, toda entidad legal (organismo público, centro de investigación o institución de educación superior) deberá contar con un plan de igualdad. Estos planes fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas que se deben poner en marcha para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, que cubre el periodo 2020-2024, fue aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 31 de enero de 2020[1]. Este plan comprende un conjunto de medidas y acciones de promoción, sensibilización y formación destinadas a todos los colectivos de nuestra universidad y, particularmente, a nuestros estudiantes, con el objetivo de avanzar en la igualdad entre todas las personas, y desterrar del ámbito académico las discriminaciones y el maltrato.

Contar, pues, con un Plan de Igualdad supone para la Universidad de Almería la oportunidad de romper con estereotipos y sesgos de género que impiden el ejercicio de la igualdad real, permitiendo una gestión optimizada del talento, alineando a todo el personal con los principios de igualdad, y mejorando así la competitividad y productividad.

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, concebido como un instrumento flexible al servicio de las personas que conforman la comunidad universitaria, se basa en un estudio-diagnóstico previo[2], estructurando sus objetivos y acciones en torno a cuatro ejes que determinarán la política universitaria en materia de Igualdad en el periodo 2020-2024, a saber: el primer Eje, pretende contribuir a una cultura de igualdad y de no violencia; el segundo Eje, está dirigido a incorporar la perspectiva de género en la docencia, investigación y transferencia; el tercer Eje, tiene como finalidad alcanzar una participación equilibrada entre hombres y mujeres en la gobernanza, gestión y representación; por último, el Eje cuarto, promueve la corresponsabilidad y la conciliación.

[1] Este plan se encuentra disponible en http://www.igualdad.ual.es/index.php/plan-de-igualdad.

[2] Los primeros diagnósticos cuantitativos y cualitativos sobre la igualdad de género en la UAL se encuentran disponibles en http://www.igualdad.ual.es/index.php/plan-de-igualdad.

Cabe destacar también que el Plan se ha adaptado a la planificación estratégica institucional para el periodo 2021-2024, y su contenido se estructura en base a los Ejes Estratégicos y Transversales definidos en dicha planificación. Este enfoque nos permite establecer una conexión clara entre las distintas áreas de trabajo de nuestra institución, con el objetivo de abordar los desafíos institucionales en general y, al mismo tiempo, atender específicamente las necesidades identificadas en cuanto a la igualdad de género. Al integrar la igualdad de género en todas las áreas de nuestra labor académica y administrativa, podemos garantizar que las acciones y políticas implementadas sean coherentes y efectivas para promover la equidad de género en todos los aspectos de la vida universitaria. De esta manera, estamos construyendo un entorno inclusivo y equitativo que beneficia a toda nuestra comunidad universitaria.

El 20 de diciembre de 2022, el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, presentó el Primer Informe Bienal al Claustro de la Universidad de Almería sobre la aplicación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería[3].

Este informe de seguimiento está organizado en dos bloques: situación de la Universidad y Análisis de cumplimiento del I Plan. En el primero se recoge un estudio del diagnóstico de la situación de la UAL a fecha de 31 de octubre de 2022, y a través de los datos proporcionados por la unidad de datos de la UAL: particularmente, la situación en los órganos de gobierno, el personal docente e investigador, y el personal de administración y servicios; los datos relativos al estudiantado corresponden al curso 2022/2023, así como datos de interés como los reconocimientos académicos y premios extraordinarios. En el apartado de análisis de cumplimiento de dicho informe se recogen varios anexos con los datos específicos de las medidas establecidas en cada uno de los cuatro ejes del Plan y su nivel de cumplimiento. En general, la implementación del I Plan de Igualdad ha sido desigual en relación a los ejes en los que se estructura. Hasta la fecha del Informe de Seguimiento, se habían llevado a cabo un total del 62.5% de las acciones planificadas, mientras que un 18% se encontraban en proceso de desarrollo y solo un 19.5% no habían sido iniciadas.

Es importante destacar que, desde la fecha del Informe de Seguimiento hasta la actualidad, se ha logrado completar algo más del 80% de las acciones del Plan. Sin embargo, aún quedan 10 acciones por realizar, lo que representa un 17,5% del total del Plan.

[3] Este informe es de acceso libre en http://www.igualdad.ual.es/images/igUALdad-informe/Informe-bienal-plan-igualdad-UAL2022.pdf.

Tras la presentación del Primer Informe Bienal al Claustro, y en cumplimiento de los nuevos Reales Decretos aprobados posteriormente, se inició el proceso de adaptación del plan a la nueva normativa. Teniendo en cuenta los Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, y 902/2020, de 13 de octubre, que regulan los planes de igualdad, su registro y modifican el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, se reconoce la necesidad de adaptar el I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería a estas nuevas disposiciones legales. Por lo tanto, se realizarán las modificaciones necesarias en este documento con el fin de garantizar que el plan cumpla plenamente con la normativa actual y refuerce el compromiso de la institución con la igualdad de género y la equidad.

Esta adaptación permitirá aprovechar las oportunidades y directrices proporcionadas por los Reales Decretos, y garantizar una mayor eficacia y coherencia en la promoción de la igualdad en todos los ámbitos de la vida universitaria. Mediante este proceso, la Universidad de Almería reafirma su compromiso de construir un entorno inclusivo y equitativo, donde se promuevan activamente los derechos y oportunidades de todas las personas, sin importar su género.

MARCO NORMATIVO EUROPEO, NACIONAL, AUTONÓMICO E INSTITUCIONAL

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería se inscribe en el marco normativo y estrategias de ámbito internacional, nacional y autonómico, además de en la normativa propia de la Universidad.

En la Unión Europea, la promoción de la igualdad de género es un valor fundamental de la construcción europea y condición necesaria para la consecución de los objetivos de este proceso, según se desprende del artículo 2 del Tratado de la Unión Europea. De otro lado, su carácter transversal conlleva que todas las acciones y políticas que la Unión lleve a cabo se integrará el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Así, las prioridades en este ámbito fueron establecidas en el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020, incorporado a las conclusiones del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, de 7 de marzo de 2011, y corroboradas por la Comisión Europea en el Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2016-2019). Entre la normativa comunitaria aplicable, destacan entre otras, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato

entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que contempla en su articulado algunos ejemplos concretos de discriminación (art. 9). La presente Estrategia para la Igualdad de Género establece los objetivos estratégicos y las acciones clave para el período 2020-2025, insistiendo en poner fin a la violencia de género y combatir los estereotipos de género, prosperar en una economía con igualdad de género, lograr la igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad, integrar de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE, aumentar las acciones de financiación para lograr la igualdad de género en la UE, y abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo. De ahí que sea bienvenida, por citar un ejemplo actual, la nueva propuesta normativa de la Comisión para combatir, a escala de la Unión Europea, la violencia de género y la violencia doméstica, lanzada el 8 de marzo de 2022. Otro resultado concreto es la adopción, el 22 de noviembre de 2022, la Directiva sobre el equilibrio de género en los Consejos de Administración, así como la Campaña para cuestionar los estereotipos de género, lanzada el 8 de marzo de 2023.

Por su parte, en 2012, el Consejo de Europa puso en marcha su primer Programa Transversal de Igualdad de Género. Posteriormente, la Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017 de esta organización internacional estableció, entre las cinco áreas prioritarias, conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas. Y la más reciente Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 refiere el carácter estructural y horizontal de la discriminación por razón de sexo, a la vez que reconoce la importancia de atajar las brechas de género.

En el plano nacional, la normativa que orienta y prescribe las actuaciones tiene como base principal la Constitución Española de 1978, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14) y consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas (artículo 9.2).

En las dos últimas décadas, la legislación española ha progresado en materia de igualdad de acuerdo con las exigencias sociales, implicando a las instituciones y, por ende, a las administraciones educativas -y muy especialmente a las universidades- como transmisoras de valores para construir una sociedad cada vez más justa e igualitaria.

En este contexto, cabe citar algunas leyes que afectan y determinan los planes de igualdad. Así, la *L. O. 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, que

en su artículo 4.7 establece que *"las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal".* Este planteamiento transversal se consolidó, posteriormente, con la aprobación de la *L. O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que profundiza en la dimensión polivalente de la igualdad por razón de género. Más concretamente, el artículo 25 establece la obligación de las administraciones públicas, en el ámbito de la educación superior, de "*fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres"*. Las medidas concretas que han de promover son las siguientes: a) la inclusión en los planes de estudio de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, siempre que proceda; b) la creación de postgrados específicos para abordar esta temática y c) la realización de estudios e investigaciones que estén especializados en esta materia.

En el marco laboral, reconoce el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, debiendo adoptar las empresas medidas que impidan cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos, negociadas con los representantes legales de los trabajadores (art. 45). Los planes de igualdad son así definidos como un conjunto ordenado de medidas que se adoptan después de realizar un diagnóstico de situación, con la finalidad de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razones de sexo (art. 46). En otro plano, con referencia al principio de igualdad en el empleo público, las administraciones públicas deben seguir los criterios fijados en el artículo 51, que obligan, entre otras cosas, a "facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional" [letra b)]; a "promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración" [letra d)] o a "establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo" [letra e)].

En lo que respecta a la normativa universitaria, resulta indispensable la referencia a la L. O. 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que especialmente tras su reforma por la L. O. 4/2007, de 12 de abril, ha fijado las bases del fomento de la investigación, del desarrollo científico y de la innovación tecnológica en la Universidad (art. 41), promoviendo que se fomente una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los equipos de investigación. El reflejo de estas nuevas exigencias en el ámbito universitario queda recogido en la Exposición de motivos de esta reforma de 2007, en la que se indicaba: "*Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos*

y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios". Años más tarde, la disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se encargará de regular la implantación de la perspectiva de género en la ciencia.

El contexto normativo actual añade consideraciones importantes que están siendo tenidas en cuenta en la elaboración y/o renovación de los sucesivos Planes de Igualdad de las Universidades españolas.

Así, las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso están hoy amparadas en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. De otro lado, la promulgación de la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario tiene una importancia crucial en la consolidación de las políticas de igualdad en la educación superior española. En relación con la legislación universitaria promulgada hace más de dos décadas, incorpora algunas novedades. Así, en primer lugar, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la eliminación de la brecha salarial y de toda forma de acoso, el reconocimiento de la diversidad, entre otros principios, impregnan el contenido de la Ley. Además, como señala su Preámbulo, "*se establecen requisitos en materia de igualdad entre mujeres y hombres previos a la creación de una universidad como los planes de igualdad, o la eliminación de la brecha salarial y de toda forma de acoso. A su vez, la ley establece que los órganos colegiados y las comisiones de evaluación y selección en las universidades garantizarán una composición equilibrada entre mujeres y hombres, medidas de acción positiva en los concursos y a favor de la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad de los cuidados, entre otras muchas actuaciones".* En segundo lugar, su artículo 2.3 establece que, en el ejercicio de sus funciones, *"las universidades tendrán como referente los derechos humanos y fundamentales, la memoria democrática, el fomento de la equidad e igualdad, el impulso de la sostenibilidad, la lucha contra el cambio climático y los valores que se desprenden de los Objetivos de Desarrollo Sostenible".* Y, para más abundamiento, el artículo 43 obliga a las universidades a contar con unidades de igualdad y de diversidad, que se podrán constituir de forma conjunta o separada, y que serán *"las encargadas de*

asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de incluir la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad. Corresponde a los Estatutos de la universidad establecer el régimen de funcionamiento de esta unidad".

De igual modo, resulta necesario citar la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta nueva legislación contiene las definiciones más relevantes del derecho antidiscriminatorio español, y está destinada a impulsar la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evolución de las políticas públicas, con el objetivo último de favorecer la corresponsabilidad social frente a la discriminación. De ahí que el carácter integral de la ley se manifieste en los diferentes ámbitos en los que se aplica, entre lo que se encuentra el ámbito educativo, como se recoge en su Preámbulo y, particularmente, en su artículo 13. Así, esta última disposición establece que *"las administraciones educativas, en el marco de sus respectivas competencias, tomarán medidas efectivas para la supresión de estereotipos y garantizará la ausencia de cualquier forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley".* Este mismo precepto, señala, en otro de sus apartados que "*las administraciones educativas otorgarán, en el currículo de todas las etapas educativas, una atención especial al derecho de igualdad de trato y no discriminación"*, para lo que será absolutamente necesario, como indica también esta norma, incluir *la formación específica en materia de atención educativa a la diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación en los programas de formación del profesorado*, tanto en la formación inicial como en la permanente.

A nivel autonómico, las Universidades Públicas de Andalucía, están sujetas también a la *Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía* que entre las medidas diseñadas para promover la igualdad de género en la educación, en relación con la enseñanza universitaria, establece, como principio general, la igualdad de oportunidades en la Educación Superior (art. 20), debiendo desarrollarse dentro del sistema universitario andaluz: "medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente" (apartado 1). Otras apuestas, son las enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios, en especial en aquellos títulos de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas. En los grados de Ciencias de la Educación, considera la norma que han de ser de obligado cumplimiento los contenidos de coeducación, prevención de la violencia de género y de igualdad. El sistema de acceso a la función pública docente también incorporará, como méritos de

formación, un módulo específico de coeducación, prevención de la violencia de género y promoción de la igualdad. Por su novedad, y por la importancia que tiene en relación con la implantación de planes de igualdad en las universidades, hay que destacar los nuevos aspectos introducidos tras la reforma operada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre:

1º) la obligación de las universidades públicas de crear una unidad de igualdad de género que tenga estructura propia y suficiente y que se encargue no sólo de impulsar y coordinar la implementación de la perspectiva de género, sino también de evaluarla. Como función específica, la ley le atribuye la prevención y respuesta frente a los actos de acoso.

2º) la obligación de las universidades andaluzas de elaborar y aprobar, cada cuatro años, un plan de igualdad y prevención de la discriminación

3º) la apuesta por la consolidación de los estudios de género, tanto en el ámbito de la docencia como en el de la investigación.

Por otra parte, el artículo 21, dispone una serie de medidas en relación con los proyectos de investigación, de tal modo que, en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología, se impulse la presencia equilibrada de mujeres y hombres; se reconozcan los estudios de género en la evaluación de la actividad del PDI; se fomente el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y se promueva la creación de cátedras sobre estudios de género y violencia sexista.

La reforma de octubre de 2018 incluyó en la norma una nueva disposición (art. 21 bis) dedicada a las mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación en el que, entre otros aspectos, se impone la obligación de establecer mecanismos que eliminen los sesgos de género, tanto en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador como en los procedimientos de concesión de ayudas públicas a la actividad investigadora.

Por último, en el ámbito de la normativa propia de la Universidad de Almería, el artículo 3.3 de sus Estatutos, aprobados por el Decreto 225/2018, de 18 de diciembre, señala entre sus fines, que "se atendrá al respeto de los Derechos Humanos, a los principios democráticos, al de igualdad entre mujeres y hombres garantizando la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género; del mismo modo, se atendrá a los principios de solidaridad, protección del medioambiente, accesibilidad universal y fomento de la cultura de la paz". Y el artículo 71, ya recoge,

siguiendo el imperativo antes indicado, que la Universidad de Almería tendrá entre sus estructuras de organización, una Unidad de Igualdad de Género, con el objetivo de desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad.

Teniendo en cuenta todo este marco normativo, la Universidad de Almería considera que la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que se encuentra entre los valores defendidos tradicionalmente por nuestra universidad, es un factor de primordial importancia para conseguir una sociedad más desarrollada y más justa. Siguiendo estos principios, en el mes de junio de 2015 se creó la *Delegación del Rector para la igualdad de género*, como una estructura para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios: el gobierno, la docencia, el aprendizaje, la investigación, la innovación y la gestión. Nació con la misión de elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en nuestra universidad y coordinar las acciones específicas que pudieran desarrollar en este ámbito los distintos órganos y servicios universitarios. También, como fruto de este compromiso, se ha creado la Comisión de igualdad, cuya sesión constitutiva tuvo lugar el 14 de enero de 2017, en la que se acordó realizar un cuestionario para realizar un diagnóstico como paso previo a la elaboración del I Plan de Igualdad de la UAL.

En definitiva, la consecución real de la igualdad de género, y la integración de tal objetivo en sus políticas, se introduce en la Universidad de Almería como parte de su compromiso social. Así se recoge, como habíamos indicado anteriormente, en la versión actualmente vigente de sus Estatutos, así como en el presente Plan Estratégico de la Universidad de Almería 2021-2024 que contempla el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión en el Eje Estratégico 2 relativo a Docencia y Formación. Este Plan se alinea, como no podía ser de otra forma, con algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a saber, ODS 5 (Igualdad de Género), ODS 4 (Educación Inclusiva, Equitativa y de Calidad) y ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico).

La Unidad de Igualdad de Género de la UAL, dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, tiene como principal misión elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en nuestra universidad, y coordinar, alentar e incentivar otras acciones específicas que puedan desarrollar en este ámbito los distintos órganos y servicios universitarios.

A. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Este documento es una adaptación del I Plan de Igualdad a los Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Estos decretos fueron publicados después de la aprobación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, lo que ha llevado a abrir un nuevo proceso de adaptación a la nueva normativa. Las modificaciones resultantes de este proceso se han incorporado en esta adaptación, que fue aprobada por la Comisión Negociadora el 21 de junio de 2023.

Y para que conste y cause los efectos oportunos, se adjunta en un Anexo (Anexo II), al final de este documento, el acuerdo de la Comisión de Negociadora así como el acta de la reunión.

Composición de la Comisión negociadora	
Representación UAL	Representación RLT
Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión). Dña. María Isabel Ramírez Álvarez	(CCOO) D. Luis Gálvez Os (PTGAS)
Directora de la Unidad de Igualdad Dña. Eva Díez Peralta	(CCOO) Dña. Nuria Novas Castellano (PDI)
Gerente Dña. María del Carmen Caba Pérez	(CSIF) María de las Mercedes Capobianco Uriarte (PDI)
Vicegerente Dña. Esther González Jiménez	(CSIF) Dña. Verónica María Martínez López (PTGAS)
Vicerrector de Investigación e Innovación D. José Antonio Sánchez Pérez	(UGT) Dña. Juana Beatriz Cara Torres (PDI)
Vicerrectora de Ordenación Académica Dña. María Angustias Martos Calabrús	(UGT) Dña. María Socorro Carreño Mellado

Composición de la Comisión negociadora	
Representación UAL	Representación RLT
Vicerrector de Planificación Estratégica y Profesorado D. José Manuel Ortega Egea	(Junta Personal PDI) D. Agustín Sánchez Prados
Vicerrector de Postgrado, Empleabilidad y Relaciones con Empresas e Instituciones D. Juan García García	(Junta de Personal PTGAS) D. Mario Beltrán Ocaña
Jefe de Servicio de Gestión de Recursos Humanos. D. Miguel Cobo Martínez	(Comité de Empresa PDI) Dña. María José Jiménez Callejón

B. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El I Plan de Igualdad de la UAL se aplica a toda la comunidad universitaria, tanto al personal como al estudiantado, estableciendo las medidas y diferencias de tratamiento necesarias en cada caso.

En lo que al ámbito temporal se refiere, el presente Plan, contaba con una vigencia inicial de cuatro años comprendidos entre enero de 2020 y enero de 2024. A pesar de la necesidad de revisar sus contenidos debido a la publicación de los Reales Decretos 901 y 902/2020, así como la situación sanitaria derivada de la pandemia Covid-19 en su fase inicial de implementación, se propone mantener su duración original y adaptarlo en consecuencia.

C. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA UAL (RD 901/2020)

C.1 Condiciones generales y Órganos de Gobierno

La UAL se define en los artículos 1.1. y 2. de sus Estatutos como "una institución de derecho público, dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio, a la que corresponde el servicio público de la educación superior mediante la docencia, el estudio y la investigación, con plena autonomía y de acuerdo con la Constitución Española y las leyes", y "se regirá por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y por el resto de normas dictadas, en el ejercicio de sus competencias, por el Estado y la Comunidad Autónoma de Andalucía. Asimismo, se regirá por la ley de su creación, por los presentes Estatutos y por la normativa propia aprobada en el ejercicio de sus competencias. Nuestros estatutos fueron redactados de acuerdo con la ley vigente en ese momento. Sin embargo, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2023 (LOSU), se realizarán las adaptaciones correspondientes en nuestros estatutos para cumplir plenamente con esta ley.

La UAL imparte enseñanza universitaria que conduce a la obtención de títulos oficiales con validez en todo el territorio nacional, estructurada en tres niveles: Grado, Máster Oficial y Programas de Doctorado. En el curso 2022/23, la UAL cuenta con una amplia oferta de titulaciones oficiales, que incluye 31 estudios de Grado, 7 Dobles Grados, 1 doble título internacional, 43 Másteres Oficiales, 5 dobles Másteres, 1 doble título internacional y 14 Programas de Doctorado. Además, también ofrece una variedad de programas a través de sus Enseñanzas Propias, que incluyen títulos de Máster, cursos de Experto/a, Cursos de Especialización y Formación Continua. Este catálogo de programas complementarios amplía aún más las opciones de formación disponibles para los estudiantes.

Oferta Docente UAL	2022/2023PORTAL
Grados oficiales adaptados al espacio europeo de Educación Superior	31
Dobles Grados	7

Oferta Docente UAL	2022/2023PORTAL
Dobles títulos internacionales	1
Másteres oficiales	43
Dobles Másteres	5
Dobles Master Títulos Internacionales	1
Programas de doctorado oficiales	14
Títulos propios	3
Programa de experto/a	10
Cursos de especialización	11
Formación Continua	8
Programa Senior	1

La Universidad de Almería se encuentra ubicada en un lugar privilegiado de la Costa de Almería, en primera línea de playa y a 7 kilómetros de la ciudad y a 24 de Cabo de Gata. La UAL consta de un campus único donde se encuentran situadas sus 8 centros y donde conviven, en amplios y modernos espacios ajardinados y luminosos, los estudiantes de todas las etapas universitarias. Cuenta con todos aquellos servicios complementarios que facilitan la estancia en el campus, ya sea deportivos, de restauración o esparcimiento, aprovechando la ubicación y condiciones de nuestro campus para realizar actividades culturales, como conciertos y representaciones al aire libre.

De igual manera se cuenta con un edificio en el centro de Almería para desarrollar actividades dentro del entorno urbano. Como una muestra más del afán de la UAL por dar a conocer sus proyectos y trabajos más allá de sus límites físicos, los Cursos de Verano de la UAL cuentan con 9 sedes distribuidas por la provincia, trasladando nuestra actividad por toda la geografía almeriense.

Aun siendo una institución cuya docencia se desarrolla básicamente de manera presencial, se ha invertido y realizado un importante esfuerzo en la creación y puesta en marcha de actividades y máster oficiales que se realizan de manera semipresencial o a distancia, adecuando de manera permanente nuestro contenido a un mundo cambiante y altamente tecnológico que requiere de

una constante adaptación. Prueba de ello son los numerosos trabajos de investigación y docentes que se desarrollan online a través de convenios con universidades y centros de investigación de todo el mundo en los que la UAL participa de manera activa.

En el curso 2022/2023, la Universidad de Almería (UAL) cuenta con una comunidad de 16.070 personas. Del total, el 90,7% corresponde a estudiantes, siendo el 55,6% mujeres. El 6% está compuesto por el personal docente e investigador (PDI), con un 44% de mujeres, mientras que el 3,2% está formado por el personal de administración y servicios (PTGAS), con un 52,2% de mujeres.

A continuación, se muestra una tabla que resume el tamaño de nuestra institución universitaria, proporcionando una visión general de su estructura y dimensiones en los tres cursos académicos anteriores al actual. La tabla incluye datos relevantes sobre el personal académico y administrativo, así como el número de estudiantes matriculados en la UAL. Estos indicadores son fundamentales para comprender la envergadura de nuestra universidad y sentar las bases para un análisis más exhaustivo. En las secciones siguientes, se llevará a cabo un desarrollo detallado de las categorías y sectores mencionados, con el propósito de adaptar nuestro Plan de Igualdad a los Reales Decretos 901 y 902/2020. A través de este análisis en profundidad, podremos identificar áreas específicas que requieren una atención especial en el ámbito de la igualdad, en línea con las disposiciones de los mencionados decretos.

Tabla 0. Tamaño de la organización en los cursos 2019/2020, 2020/2021 y 2021/2022. Fuente: Unidad de Datos de la UAL.

	2019/2020			2020/2021			2021/2022		
Ingresos netos	103.460.528,31 €			105.051.877,21 €			107.123.872,74 €		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número total de personas empleadas	53%	47%	**1699**	52%	48%	**1738**	53%	47%	**1806**
Personal Docente e investigador(PDI)	58%	42%	**939**	56%	44%	**927**	58%	42%	**972**
Personal de Administración y Servicios (PTGAS)	51%	49%	**490**	51%	49%	**499**	50%	50%	**502**
Personal Investigador Contratado (PI)	41%	59%	**270**	41%	59%	**312**	42%	58%	**332**
Numero de estudiantes	46%	54%	**13553**	45%	55%	**13667**	45%	55%	**13571**

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.

En las siguientes tablas se ofrecen datos de la plantilla desagregadas por sector, sexo y edad.

	H	M	% total	% M
Hasta 30	1	8	1,75	88,89
31 / 40	13	32	8,74	71,11
41 / 50	41	50	17,67	54,95
51 / 60	162	151	60,78	48,24
61 / 65	26	27	10,29	50,94

	H	M	% total	% M
Mas 65	3	1	0,78	25,00
TOTALES	**246**	**269**		

Tabla 1.-Distribución del PTGAS por edad y sexo a 30/11/2022. Unidad de datos

	H	M	TOTAL	% M
Hasta 30	17	22	39	56
31/40	72	84	156	53,8
41/50	143	128	271	47,2
51/60	220	155	375	41.3
61/70	87	37	124	29,8
Más 70	2		2	0
Totales	541	426	967	

Tabla 2. PDI por categoría, edad y sexo a 30/11/2022. Unidad de Datos

En relación a la información sobre publicidad, imagen y comunicación corporativa, así como el uso del lenguaje inclusivo, abordados en el Anexo 1 sobre disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico del RD 901/2020, hemos intensificado nuestros esfuerzos para eliminar cualquier forma de sexismo tanto en nuestra institución como en la sociedad en su conjunto. Esta iniciativa busca promover la igualdad de género y garantizar que nuestras comunicaciones y prácticas reflejen un enfoque inclusivo y respetuoso hacia todas las personas. En marzo de 2017, se creó la Comisión de Igualdad, conformada por representantes de todos los sectores de nuestra institución académica. Esta comisión desempeña diversas funciones, siendo una de ellas actuar como un órgano consultivo y asesor cuyo objetivo principal es fomentar la igualdad de género en el ámbito

universitario. Una de sus labores consiste en promover la reflexión, el intercambio de ideas y la comunicación en relación a temas de género, exigiendo a sus miembros un fuerte compromiso y una gran sensibilidad hacia estas cuestiones. Además, esta Comisión se encarga de elaborar, y realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Universidad de Almería entre otros cometidos específicos.

Con el objetivo de sensibilizar a toda la comunidad universitaria en aras a conseguir una mayor igualdad en todas nuestras actividades y ámbitos, se creó en octubre de 2015 la Revista IgUALdad, editando tres números por curso académico, y que se puede consultar en el enlace http://www.igualdad.ual.es/index.php/revista-igualdad, desde el primero hasta el último.

C.2 Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Los procesos de selección y contratación se adhieren estrictamente a la normativa aplicable en cada situación y se llevan a cabo mediante la publicación de ofertas de empleo público. Toda la información relacionada está convenientemente disponible tanto en la web del Servicio de Gestión de Recursos Humanos como en el portal de transparencia de la UAL. Es habitual que las convocatorias de empleo apliquen las recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo.

Los servicios encargados de estos procesos contratación se concretan en el Servicio de Gestión de Recursos Humanos, asumiendo la gestión de la plantilla del PTGAS, PDI, el personal investigador con contratos en proyectos o convenios y el personal investigador en formación (previa implicación de los servicios y órganos implicados en Investigación). Por otro lado, la gestión de la Acción Social recae en la gerencia de nuestra universidad.

En el ámbito de la formación, tanto el Personal Docente e Investigador (PDI) como el Personal de Administración y Servicios (PTGAS) disponen de planes de formación específicos, adaptados a las necesidades de cada uno de los colectivos. Establecer planes formativos adecuados a las necesidades del personal es uno de los objetivos más importantes de las políticas de recursos

humanos de las instituciones públicas, ya que esto se considera un instrumento fundamental para lograr sus objetivos.

Con respecto al PDI, la formación del profesorado ha sido y sigue siendo un aspecto clave para garantizar la calidad universitaria y para que las transformaciones derivadas del EEES, en el que nos vemos ya inmersos, se desarrollen con éxito. El cambio de cultura universitaria requiere de un personal docente altamente cualificado, caracterizado por su apuesta permanente por la innovación y la mejora de la calidad de los aprendizajes.

Consciente de esta necesidad, la Universidad de Almería elabora de manera bienal un Plan de Formación del Profesorado realista y riguroso, adaptando sus programas a las condiciones específicas de su profesorado y a sus disponibilidades individuales, con un acuerdo de compromiso personal, que faciliten una constante actualización del profesorado y de las metodologías docentes. El Plan de Formación del Profesorado (PFP) para el bienio 2022-2024 aprobado por Consejo de Gobierno, en sesión extraordinaria, el 28 de mayo de 2021, supone una apuesta clara por la docencia multimodal. La oferta total es de 81 cursos. Durante el curso 2021/2022, se han formado 543 participantes en los cursos de Formación del PDI, con 1952 actividades solicitadas y emitiéndose 1262 certificados de aprovechamiento. En los cursos 2019/2020 y 2020/2021 se han ofertado 58 cursos respectivamente.

	Nº de actividades ofertadas para PDI		
Curso académico	Curso 2019/2020	Curso 2020/2021	Curso 2021/2022
Certificado de Asistencia	3	3	3
Diploma de Aptitud	33	29	40
Máster	6	4	8
Experto	14	15	19
Especialista	8	11	17
Totales	64	62	87

La formación del profesorado en la universidad es un aspecto esencial para garantizar la calidad de la educación y promover una enseñanza inclusiva y equitativa. Al analizar los datos proporcionados sobre el número de participantes en las sesiones formativas, se puede observar el compromiso y el interés creciente por parte del profesorado en adquirir conocimientos en diferentes áreas.

En los últimos tres años académicos, se ha registrado una destacable participación tanto de hombres como de mujeres en las actividades de formación. En el curso 2019/20, se contabilizó la participación de 224 hombres y 248 mujeres, lo que refleja un compromiso conjunto por parte de ambos géneros para enriquecer sus competencias profesionales.

El año siguiente, en el curso 2020/21, se observó un aumento significativo en el número total de participantes, con 259 hombres y 330 mujeres. Este incremento demuestra la valoración que el profesorado otorga a la formación continua y su disposición para mejorar sus habilidades pedagógicas y conocimientos en su campo de especialización.

Aunque en el curso académico 2021/22 se experimentó una ligera disminución en el número de participantes, con 185 hombres y 188 mujeres, es fundamental reconocer el esfuerzo y el compromiso sostenido por parte del profesorado en su desarrollo profesional.

	Número de Participantes /PDI		
SEXO	2019/20	2020/21	2021/22
Hombre	224	259	185
Mujer	248	330	188
Total general	472	589	373

Por otra parte, el PTGAS cuenta con catálogo formativo con una amplia relación las acciones formativas programadas agrupadas por 8 áreas temáticas de gestión y por líneas específicas atendiendo a los contenidos profesionales propios de la institución universitaria. Anualmente la Gerencia elabora un plan de formación al que se da seguimiento y cuyos resultados se plasman en una memoria final.

2021/1º semestre

	Estado de Solicitudes/ Certificaciones					
Agrupaciones de actividades formativas	Peticiones	Admitidos	Tipos de certificados emitidos			%Admitidos/Certificados
			Asistencia	Aprovec	Aptitud	
Propuestos por Gerencia	81	81	58			72%
Propuestos por Áreas	102	102	34	62		94%
Total	183	183	92	62		

2021/1º semestre

	Estado de Solicitudes/ Certificaciones					
Agrupaciones de actividades formativas	Peticiones	Admitidos	Tipos de certificados emitidos			%Admitidos/Certificados
			Asistencia	Aprovec.	Aptitud	
Propuestos por Gerencia	573	573	233		249	84%
Propuestos por Áreas	8	8	4		4	100%
Total	581	581	237		253	

2021/2º semestre

	Estado de Solicitudes/ Certificaciones					
Agrupaciones de actividades formativas	Peticiones	Admitidos	Tipos de certificados emitidos			%Admitidos/Certificados
			Asistencia	Aprovec.	Aptitud	
Propuestos por Gerencia	37	37	29			78%
Propuestos por Áreas	371	371	0		282	76%
Total	408	408	29			

2022/1º semestre

	Estado de Solicitudes/ Certificaciones					
Agrupaciones de actividades formativas	Peticiones	Admitidos	Tipos de certificados emitidos			%Admitidos/Certificados
			Asistencia	Aprovec.	Aptitud	
Propuestos por Gerencia	351	351	7		293	85%
Propuestos por Áreas	522	522	240		160	77%
Total	873	873	247		453	

Basándonos en los datos proporcionados por el Servicio de recursos Humanos, podemos realizar un análisis sobre la formación del PTGAS (Personal de Administración y Servicios) en los últimos tres cursos académicos (2019/2020, 2020/2021 y 2021/2022).

	FORMACIÓN PTGAS		
SEXO	2019/20	2020/21	2021/22
Hombre	217	639	645
Mujer	303	627	709
FORMACIÓN CERTIFICADA	520	1266	1354

El análisis de los datos muestra una tendencia positiva en cuanto a la formación del PTGAS. El aumento en el número de formaciones certificadas y la distribución equitativa entre diferentes áreas de desarrollo reflejan un compromiso por parte de la organización para invertir en el crecimiento de su personal administrativo y de servicios. Esto puede conducir a beneficios como una mayor eficiencia, calidad en el servicio y adaptabilidad en el entorno laboral. Es de destacar la importancia de la formación y el desarrollo de su personal administrativo y de servicios, y su compromiso con la formación continua.

Asimismo, la UAL dispone de un Servicio Universitario de Empleo (SUE), vinculado al Vicerrectorado de Posgrado, Empleabilidad y Relación con las Instituciones que gestiona la Agencia de colocación (intermediando en el mercado laboral, poniendo en contacto a estudiantes, titulados/as universitarios/as y demandantes de empleo en general con las empresas), así como programa específicos de prácticas de estudiantes ("Campus rural", "Talento Inserta Rural", así como el programa UNIVERGEM en colaboración con la Unidad de igualdad, compuesto de una serie de actuaciones que persiguen reforzar las actitudes ante la búsqueda de empleo de las estudiantes, graduadas y postgraduadas universitarias con acciones específicas en sectores de ciencia, Tecnología, Ingeniería y matemáticas, donde las mujeres están infrarrepresentadas. El Vicerrectorado de Posgrado, Empleabilidad y Relación con Instituciones y Empresas despliega diversas funciones cruciales en nuestra universidad. Su cometido principal es brindar orientación y asesoramiento a estudiantes, egresados y miembros del programa de Antiguos Alumnos y Amigos de la UAL. Además, hasta el pasado curso, también ofrecía apoyo a personas desempleadas, proporcionándoles acciones y herramientas para mejorar sus perspectivas laborales. Este Vicerrectorado se encarga de facilitar formación complementaria a través de la realización de

prácticas extracurriculares en empresas e instituciones, lo cual permite a los estudiantes acercarse al mundo laboral y adquirir experiencia relevante. Asimismo, se promueven actividades para fomentar la empleabilidad por cuenta propia, mediante la gestión de proyectos e iniciativas de emprendimiento como una alternativa para acceder a la actividad profesional. Todas estas acciones se integran en un Plan de Empleabilidad de la UAL, que sirve como guía para impulsar las oportunidades laborales de nuestra comunidad universitaria y promover su inserción en el mercado de trabajo.

C.3 Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

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 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 funcionario 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 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 Func.
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 están recogidos 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. En el Portal de Transparencia de la UAL se puede consultar la RPT de cada colectivo. Los resultados de la auditoría retributiva se amplían y detalla en el epígrafe siguiente. Asimismo, la UAL ha participado en 2022 en el estudio de la brecha salarial por razón de género del conjunto del sistema universitario español puesto en marcha por el Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE que se presentó el día 13 de junio de 2023.

Con respecto a los datos de promoción de la plantilla se puede observar los siguiente:

AÑO_PROMOCION	M/PDI	H/PDI
2019	9	9
2020	4	11
2021	33	30
2022	27	43

En 2019, la cantidad de mujeres es igual a la de hombres (9). En 2020, se registra una menor cantidad de mujeres (4) en comparación con la cantidad de hombres (11). Esto sugiere una mayor representación de hombres promovidos en ese año. En 2021, la cantidad de mujeres aumentó significativamente a 33, mientras que la cantidad de hombres promovidos se mantuvo relativamente estable en 30. Esto indica un aumento en la representación de mujeres en ese año en comparación con los años anteriores. En 2022, nuevamente se observa una disminución en la cantidad de mujeres (27) y un aumento en la cantidad de hombres (43). Esto sugiere una mayor representación de hombres en ese año. En general, estos datos revelan una variabilidad en la cantidad de mujeres y hombres que han obtenido promoción en los últimos años. Sería necesario realizar un análisis más detallado y considerar otros factores para comprender mejor las tendencias y los posibles factores que influyen en estas variaciones en las promociones de Profesorado.

Al analizar los datos de promoción del PTGAS, se puede notar que, salvo en el año 2019, 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

En el año 2019, hubo una diferencia notable en la cantidad de hombres (7) en comparación con las mujeres (2). Sin embargo, en el año 2021, se logró un nivel equitativo de promoción interna con 13 mujeres y 13 hombres. En el año 2022, aunque la diferencia es mínima, nuevamente se observa un nivel cercano de promoción entre hombres (6) y mujeres (7), lo que refuerza la tendencia de equidad en las oportunidades de promoción. Es de destacar, que como la promoción interna del personal de administración y servicios de la universidad se realiza en diferentes escalas, es relevante tener esa

información para un análisis más completo. La escala de promoción podría ser determinante para comprender mejor la equidad en las oportunidades de promoción entre hombres y mujeres. Así que se seguirá trabajando para que los datos sean proporcionados de manera más detallada y poder realizar un análisis contextualizado de la equidad de género en las promociones internas del personal de administración y servicios de la universidad.

C.4 Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo existentes en la UAL están reguladas por normativas específicas que se aplican a los distintos colectivos de trabajadores de la universidad. Específicamente se agrupan en los bloques de PDI, PTGAS y Personal Investigador Contratado.

La jornada establecida con carácter general para el personal empleado público (37,5 horas semanales), principalmente, de lunes a viernes y en horario de mañana y/ o de tarde. No obstante, esta descripción presenta importantes matices en función del colectivo al que se refiera. Así, podría ajustarse al caso del PTGAS, aunque existan excepciones derivadas de jornadas especiales, fines de semana y otra casuística. En el caso del PDI, en cambio, la dedicación horaria y distribución de la jornada resulta mucho más compleja de valorar, puesto que se puede impartir docencia en horario de mañana, de tarde (o ambos), pero también se deben atender otras tareas relacionadas con la investigación, la transferencia, la gestión, o la atención al estudiantado de manera genérica.

En el Portal de Transparencia de la UAL puede encontrarse información sobre los siguientes apartados relativos a la gestión de los Recursos Humanos:

- Relaciones de Puestos de Trabajo
- Relación de Cargos y Retribuciones
- Autorizaciones de Compatibilidad
- Condiciones de Trabajo (PDI)
- Condiciones de Trabajo (PTGAS)
- Oferta Pública de Empleo y Procesos de Selección del Personal
- Órganos de Representación
- Número de liberados Sindicales
- Datos y Estadísticas de Personal

Igualmente, en relación a las condiciones de trabajo de los diferentes colectivos podemos encontrar la información sobre sus distintas tablas salariales, incluyendo las retribuciones y complementos diferenciados para cada colectivo:

Retribuciones Generales:

- PTGAS Funcionario
- PTGAS Laboral
- PDI Funcionario
- PDI Laboral

Complementos retributivos cargos académicos:

- Cargos Académicos

Los Complementos Retributivos Autonómicos del PDI están desglosados en las tablas de retribuciones generales del colectivo de PDI.

Tanto los procedimientos de evaluación del rendimiento como de reconocimiento de méritos son diferentes para cada uno de los colectivos que integran el personal de la UAL y se recogen en sus respectivas normativas de aplicación.

Las promociones en los puestos de trabajo se realizan a través de la promoción interna, de acuerdo con lo establecido en el 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.

En lo que se refiere al desempeño laboral en el puesto de trabajo concreto del PTGAS, la Universidad de Almería, en el marco del ACUERDO ENTRE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA, LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES FIRMANTES, SOBRE DETERMINADAS MEDIDAS EN RELACIÓN CON EL PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ANDALUCIA, aplica lo contemplado en los Anexos II y III de dicho acuerdo relativos a la percepción de complementos de Homologación y Productividad. Este último complemento está desarrollado en el acuerdo de mayo de 2007 suscrito por todas las universidades andaluzas y las organizaciones sindicales más representativas en la comunidad autónoma. Todos estos acuerdos se aplican a nivel autonómico, aunque presentan diferencias de aplicación en cada universidad teniendo en cuenta sus diferentes realidades y trayectorias.

Las condiciones de trabajo están también moduladas en nuestra universidad por múltiples acciones, propuestas y normativas de distinta índole. Así, existe una política general de prevención de riesgos laborales, a la que se incorpora además del Procedimiento de gestión y resolución interna de conflictos en materia de acoso y violencia en el trabajo, un protocolo específico para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. (http://www.igualdad.ual.es/index.php/protocolo-de-acoso).

En el caso de las condiciones de conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar de todos los miembros de la comunidad universitaria, y específicamente de los colectivos de PDI y PTGAS, el Plan de Igualdad incorpora un Eje completo (Eje 4) destinado a promover y concretar acciones en relación a esta cuestión.

Igualmente, en relación a la inclusión del personal con discapacidad la Unidad de Atención a la Diversidad, a través del Plan de Actuación para la Atención a la Diversidad Funcional contempla en sus apartados 5.3 y 6 las medidas destinadas a los colectivos del PTGAS y el PDI, que incluyen acciones relativas a Accesibilidad, Igualdad de Oportunidades, Información y Formación y sensibilización.

- Plan de actuación para la Atención a la Diversidad Funcional

C.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La Universidad de Almería, en el marco del Acuerdo sobre Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral firmado por las Universidades Andaluzas en la Mesa Técnica Sectorial de Negociación de las condiciones de trabajo del PTGAS ha puesto en marcha medidas para entre otras cuestiones:

- Ampliación del permiso por maternidad, adopción o acogimiento
- Reducción de jornada por razones de guarda legal, cuidado directo del cónyuge o víctima de violencia de género.
- Permiso de ausencia diaria de una hora para cuidado de menores de 16 meses.
- Permiso de permanencia en país extranjero por adopción internacional.
- Permisos por:
    - Exámenes prenatales.

  - Fecundación asistida.
  - Atención a reuniones de coordinación con centros de educación especial.
- Derecho preferente a traslado de puesto para víctimas de violencia de género.

Estas medidas se aplican a todo el PTGAS de la UAL.

En el caso del PDI, además de su normativa general de conciliación existen recomendaciones específicas para la elaboración anual de la ordenación docente de cada Departamento que tienen en cuenta las causas de conciliación.

Igualmente, los trabajadores de la universidad tienen acceso preferente para utilizar los servicios de una Escuela Infantil ubicada en el Campus Universitario, y con ello hacer una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Dichos servicios incluyen;

- Aula Matinal: De 7:30 a 9:00 h, con desayuno gratuito.
- Atención Socioeducativa: De 9 a 15 horas.
- Merienda: De 15:00 a 17:00 horas, con merienda incluida.
- Alimentación: Nutrición y adquisición de hábitos alimenticios saludables. Los menús son elaborados en cocinas propias, supervisados por una especialista en Nutrición, teniendo en cuenta alergias o intolerancias.
- Taller de juegos.
- Taller de inglés.

C.6 Infrarrepresentación femenina

La desagregación por sexos de datos relativos a diferentes ámbitos de la actividad universitaria permite identificar desequilibrios en la participación de mujeres y hombres. Con este planteamiento se han confeccionado distintos informes sobre la participación de hombres y mujeres en los diferentes campos de actividad en la UAL, así como de los estudiantes de nuevo ingreso desagregados por sexo en los títulos de grado, postgrado y doctorado de la Universidad de Almería. El último informe es de diciembre de 2022 y hace referencia al primer informe bienal de gestión del Plan de Igualdad.

El resultado de estos informes ha hecho que podamos detectar desequilibrios consolidados en la participación de mujeres y hombres en diversos ámbitos académicos y profesionales de la UAL. Estos desequilibrios se observan tanto en ramas específicas de conocimiento, donde algunas

disciplinas se ven más afectadas que otras, como en la visibilidad dentro de los equipos de investigación y en los órganos de representación.

En lo que respecta a los órganos de gobierno y según datos facilitados, en la Tabla siguiente se recoge la composición de los siguientes órganos colegiados: Claustro Universitario, Consejo de Gobierno y Consejo Social. Cabe recordar que la representación en alguno de estos órganos se obtiene mediante proceso electoral, por ejemplo, en el Claustro con candidaturas libremente presentadas.

Tabla 3- Composición de los órganos colegiados de la UAL por sexo.

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

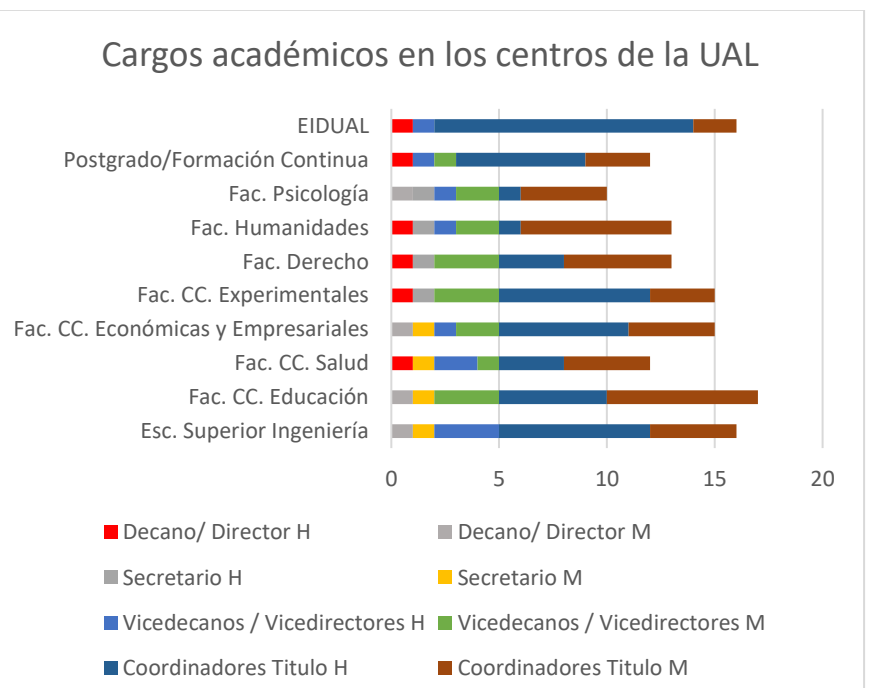
El Consejo de Dirección, formado por el Rector, los Vicerrectores y Vicerrectoras, la Secretaria General, la Gerente, la Inspectora de Servicios y tres direcciones generales, mantiene la paridad con un 50% de mujeres. Si consideramos, las direcciones de secretariado, vicegerencias y otros, que conforman el equipo de gobierno ampliado, el porcentaje de mujeres es del 43%.

En lo que se refiere a los Centros, la UAL tiene una Decana en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, en la Facultad de Educación, en la Facultad de Psicología y una directora de la Escuela Superior de Ingeniería, y un Decano en la Facultades de Humanidades, Experimentales, Derecho y Salud. En el conjunto de los Vicedecanatos y de las Subdirecciones hay una presencia de mujeres del 64%, si bien cada Centro ofrece un panorama diferente. Se puede ver la estructura orgánica en la siguiente figura.

La composición de los equipos de dirección se recoge en la Tabla 2, donde se puede ver la mejora en la representatividad en relación al informe previo.

Tabla 4- Cargos académicos en los Centros por sexo

	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	3		7	4
Fac. CC. Educación		1		1		3	5	7
Fac. CC. Salud	1			1	2	1	3	4
Fac. CC. Económicas y Empresariales		1		1	1	2	6	4
Fac. CC. Experimentales	1		1			3	7	3
Fac. Derecho	1		1			3	3	5
Fac. Humanidades	1		1		1	2	1	7
Fac. Psicología		1	1		1	2	1	4
Postgrado/Formación Continua	1				1	1	6	3
EIDUAL	1				1		12	2
	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	6	4	4	4	10	17	51	43



En el curso 22/23, la UAL tiene 14 departamentos. Los datos mantienen el mismo desequilibrio detectado en informes previos en relación con el número de directoras de departamento (ver Tabla 5).

Tabla.5- Direcciones/secretarías 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	9	5	5	9

C.6.1 PDI según categorías docentes

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

contrastan 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 41,8%[4] [5].

En la Tabla 6 se muestran los datos relativos a la distribución de profesorado según categoría, edad y sexo.

Categoría	Sexo	Menos de 30	De 31 a 40	De 41 a 50	De 51 a 60	De 61 a 70	Más de 70	Total	%
Catedrático de Universidad	M	0	0	6	21	9	0	36	22%
Catedrático de Universidad	V	0	0	16	74	37	0	127	78%
Emérito	M	0	0	0	0	1	0	1	33%
Emérito	V	0	0	0	0	0	2	2	67%
Prof. de Enseñanza Secund. (inclu. EMI)	V	0	0	0	2	1	0	3	100%
Profesor Asociado Laboral	M	1	3	15	16	1	0	36	38%
Profesor Asociado Laboral	V	0	3	27	18	12	0	60	62%
Profesor Asociado Laboral Ciencias Salud	M	0	1	9	5	1	0	16	64%
Profesor Asociado Laboral Ciencias Salud	V	0	0	6	3	0	0	9	36%
Profesor Ayudante Doctor	M	8	27	18	3	1	0	57	60%
Profesor Ayudante Doctor	V	4	16	15	2	1	0	38	40%
Profesor Colaborador	M	0	0	2	2	2	0	6	46%
Profesor Colaborador	V	0	0	2	5	0	0	7	54%
Profesor Contratado Doctor	M	0	7	11	8	2	0	28	57%
Profesor Contratado Doctor	V	0	2	10	7	2	0	21	43%
Profesor Contratado Doctor Temporal	M	0	1	0	0	0	0	1	100%
Profesor Sustituto Interino	M	13	32	17	8	1	0	71	48%
Profesor Sustituto Interino	V	13	38	20	5	1	0	77	52%
Profesor Titular de Universidad	M	0	13	49	88	18	0	168	47%
Profesor Titular de Universidad	V	0	13	46	100	30	0	189	53%
Profesor Titular Escuela Universitaria	M	0	0	1	4	1	0	6	43%
Profesor Titular Escuela Universitaria	V	0	0	1	4	3	0	8	57%
Total		39	156	271	375	124	2	967	

Tabla 6. Distribución del PDI según categorías docentes, por edades y sexo.

Los colectivos que tienen mayor cota de igualdad lo constituyen los integrados por el profesorado Contratado Dr/a (60% de mujeres, aunque constituye un colectivo menor de un 10%)y Ayudante Dr/a (57% de mujeres, aunque es el colectivo de menor número, 5%). Esta tendencia pierde su continuidad cuando se progresa en la carrera docente hacia PTU o CU. Del total de profesoras de la UAL (429) sólo el 8 % son CU, y el 39% son TU. Es notable la brecha de género presente en el caso de CU.

[4] Según el informe "***Datos y cifras del sistema universitario español***" publicado en 2021 por el Ministerio de Universidades.

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

Analizando el conjunto del PDI funcionario en la UAL, este está integrado por un 39,3% 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 27% son mujeres y sobre el total de Titularidades lo son el 51,5%. En la siguiente franja (de 51 a 60 años) la diferencia entre mujeres y hombres es mayor (22,0% de mujeres en las Cátedras y 46,8% en Titularidades. Sigue disminuyendo en el rango de 61 a 70 años, en el que el porcentaje de mujeres en las Titularidades es del 37,5% y en las Cátedras es de un 19,5%.

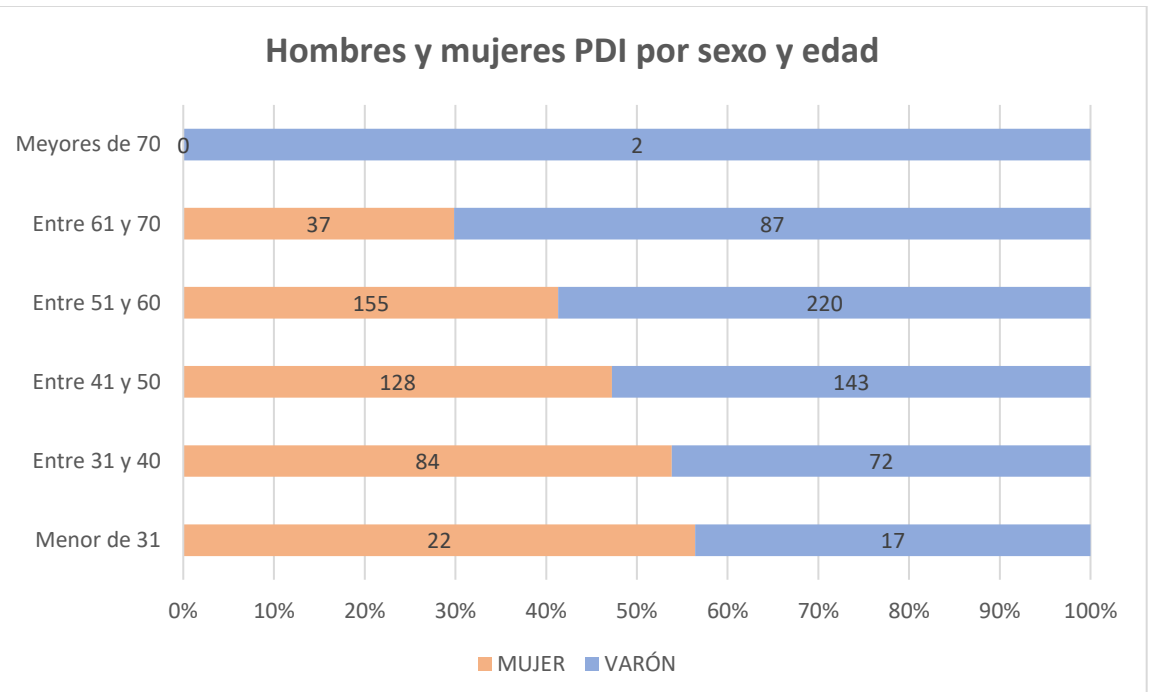


Gráfico 1. Distribución del PDI según edades y sexo.

Cátedras de Universidad

En su conjunto, las Cátedras es uno de los colectivos con mayor desequilibrio H/M y suponen casi un 17 % 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 758) y a lo largo de estos tres años apenas se ha incrementado este porcentaje, pues a fecha de 31 de octubre de 2022 se alcanza un 22% de mujeres (36 Catedráticas frente a 127 Catedráticos), con lo que no se

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 2019 hasta el 30/11/2022.

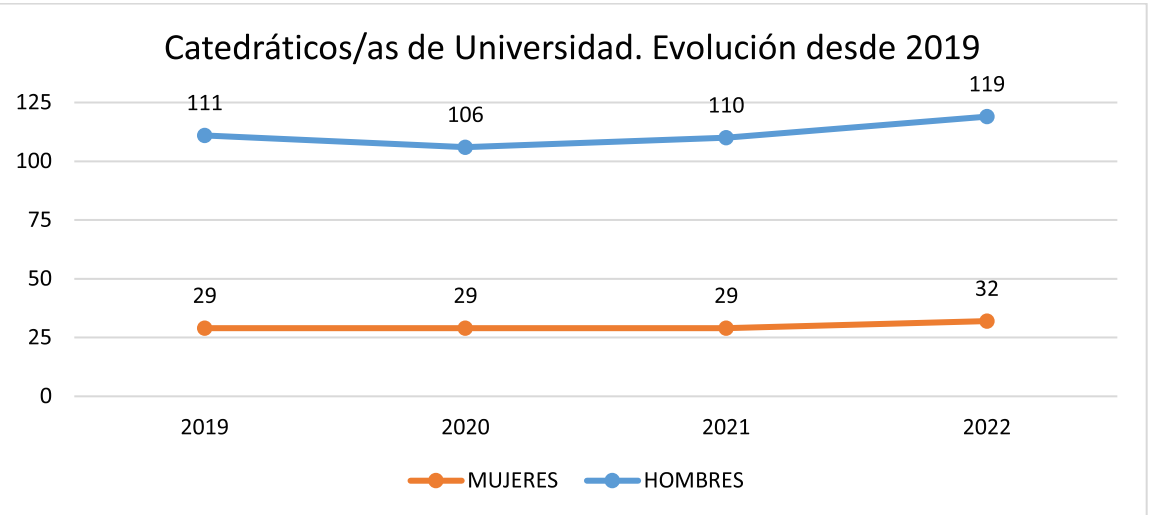


Gráfico 2. Catedráticos/as de Universidad. Evolución desde 2019.

Considerando la distribución de Cátedras por departamentos, del total de los 14 departamentos dos, Matemáticas e Ingeniería, no cuentan con ninguna Catedrática y tres sólo tienen una (Enfermería, Fisioterapia y Medicina, Geografía, Historia y Humanidades, e Ingeniería Química). De los dos departamentos que no cuentan con ninguna Catedrática, el número de Catedráticos varía de 14 a 16.

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

[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.

nacional, el 41,1%[7], oscilando entre el 40%, 42%,43% y el 47% según se ha recogido en los diferentes diagnósticos elaborados desde el curso 2015/2016.

Evolución de profesorado titular de la UAL en los cuatro últimos años

AÑO	MUJERES	HOMBRES
2019	155	214
2020	160	218
2021	166	211
2022	168	189

Tabla 7. Profesor/a titular de Universidad. Evolución desde 2019

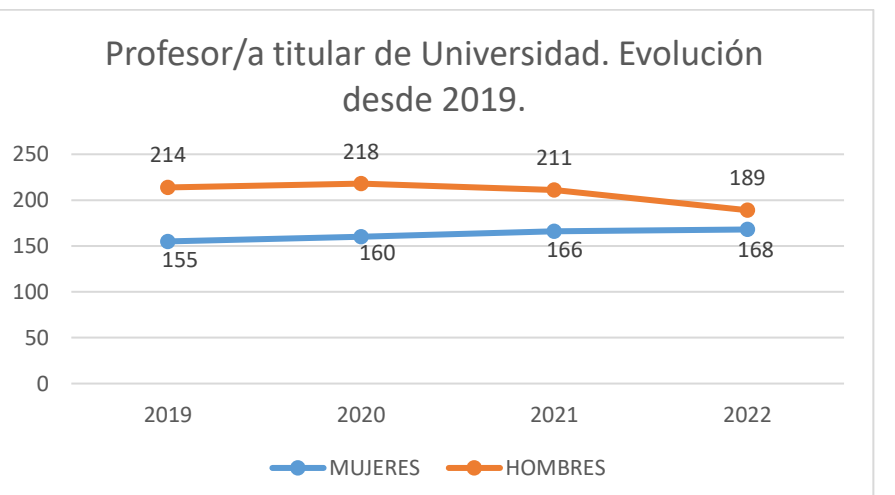


Gráfico 3. Profesor/a titular de Universidad. Evolución desde 2019

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 2,19. Sin embargo, al segregarse por sexos, los hombres tienen una ratio de 1,48 (esto es por cada "titular y medio" hay

[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

un catedrático), pero las mujeres tienen una ratio de 4,66, es decir hay "cuatro profesoras titulares y media" por cada catedrática. En el informe anterior se constató que esta ratio era de 5,85 en el curso 2018/2019, lo que indica una mejoría a favor de las mujeres.

Tabla 8. Ratio TU/CU por sexo

	CU	TU	Ratio TU/CU
HOMBRES	127	189	1,48
MUJERES	36	168	4,66
TOTAL	163	357	2,19

C.6.2 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 el Gráfico 4). 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.

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 cinco departamentos con un porcentaje igual o superior al 50,0% de mujeres. Estos departamentos son Derecho, Enfermería, Fisioterapia y Medicina, Filología, Geografía, Historia y Humanidades, y Psicología.

Esta información resalta la variabilidad en la representación de mujeres en los diferentes departamentos, y muestra cómo 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%

Tabla 9. Situación del PDI por departamentos

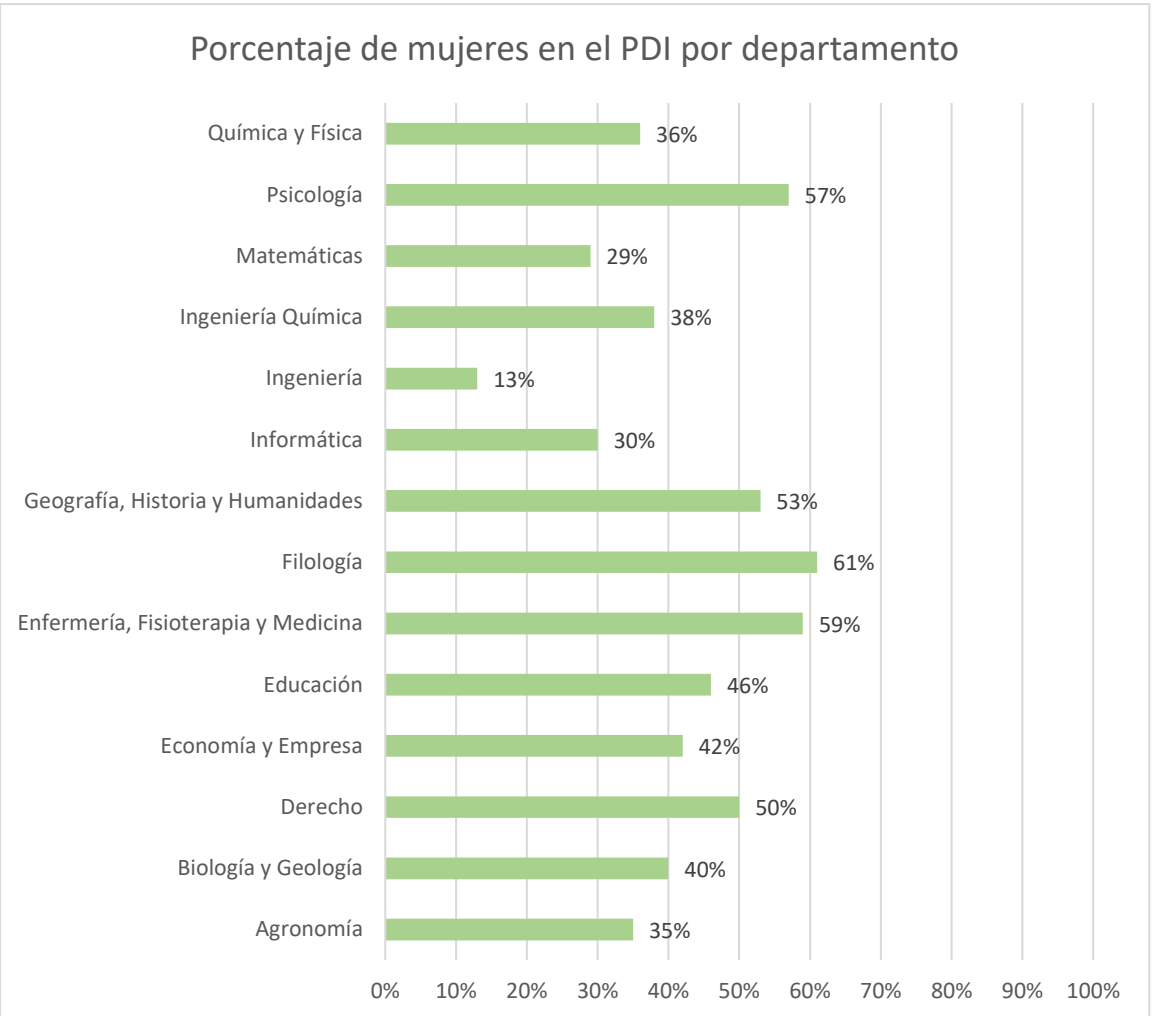


Gráfico 4. Profesor/a titular de Universidad. Evolución desde 2019

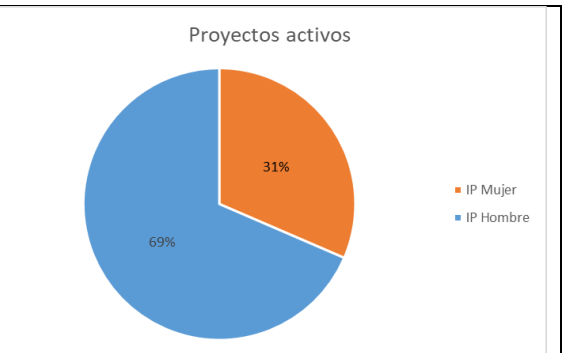
C.6.3 Investigación

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.

Persiste un desequilibrio en la representación de mujeres como investigadoras principales (IP) en proyectos competitivos. Según se muestra en el Gráfico 6, en el año 2022, solo el 31% de los IP son mujeres, a pesar de que dentro del colectivo del personal docente e investigador (PDI) podrían representar aproximadamente el 39,0%. Este dato refleja una tendencia muy similar a la cantidad de grupos de investigación liderados por mujeres, que en 2022 asciende a 52 de los 149 grupos, equivalente al 34,8% (según se ilustra en el Gráfico 5). Estos hallazgos evidencian la necesidad de promover acciones para fomentar una mayor participación y liderazgo femenino en el ámbito de la investigación.

	Total	IP Mujer	IP Hombre
Grupos de investigación	149	52	97
Proyector activos	54	17 (3 de la Junta, 0 del Ministerio y 14 de la UAL)	37 (9 de la Junta, 1 del Ministerio y 27 de la UAL)

Tabla 10. 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

Gráficos 5-6

EVOLUCIÓN DE SEXENIOS

Durante el diagnóstico llevado a cabo antes de la aprobación del I Plan de Igualdad, se identificó una marcada disparidad en la obtención de sexenios entre los dos grupos. Los datos actualizados

sobre las cátedras y titularidades en las universidades revelan que, en promedio, los hombres tienen una mayor cantidad de sexenios en comparación con las mujeres (consultar Tabla). Sin embargo, es importante destacar que la diferencia se ha reducido ligeramente en comparación con los datos de 2019. Estos resultados señalan la necesidad de continuar promoviendo acciones que fomenten la igualdad en la obtención de reconocimientos académicos y promociones entre hombres y mujeres.

	EFECTIVOS	NÚMERO TOTAL DE SEXENIOS	SEXENIOS/PROF.
MUJERES CON SEXENIOS	198	450	2,27
HOMBRES CON SEXENIOS	302	842	2,79

Tabla 11. Datos globales de sexenios a 31/10/2022

Tabla 12.- Datos globales de sexenios a 31/10/2022

NÚMERO DE SEXENIOS	MUJERES	HOMBRES
0 SEXENIOS	279	286
1 SEXENIO	58	61
2 SEXENIOS	66	74
3 SEXENIOS	44	70
4 SEXENIOS	22	60
5 SEXENIOS	8	31
6 SEXENIOS	0	4
TOTAL	477	586

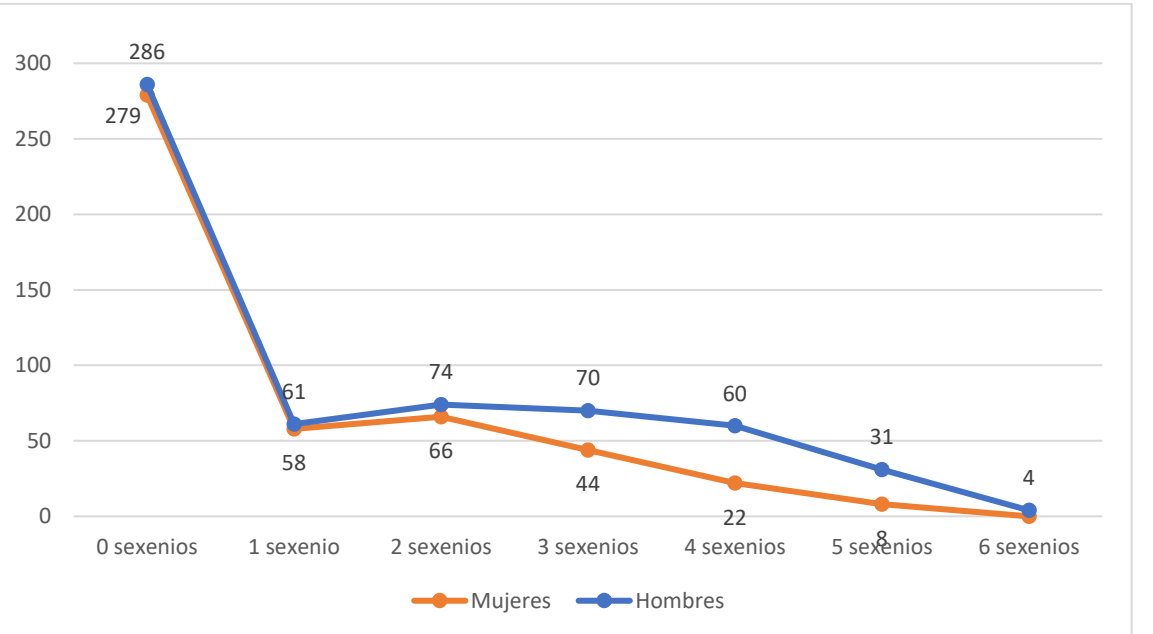


Gráfico 7. Número de sexenios por sexo.

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e 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 el gráfico. 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

[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 ha 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

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.

	N°	Directoras	Directores	%M
Centros	12	2	10	16%
Instituto interuniversitario	1	0	1	

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 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.

---

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

C.6.4 Personal de administración y servicios (PTGAS)

En este epígrafe, se analiza la distribución de mujeres y hombres en el colectivo del Personal 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 15 de diciembre de 2022 es de 515 trabajadores. Las cifras totales de hombres y mujeres en la plantilla del PTGAS son las siguientes:

Mujeres	Hombres
269	246

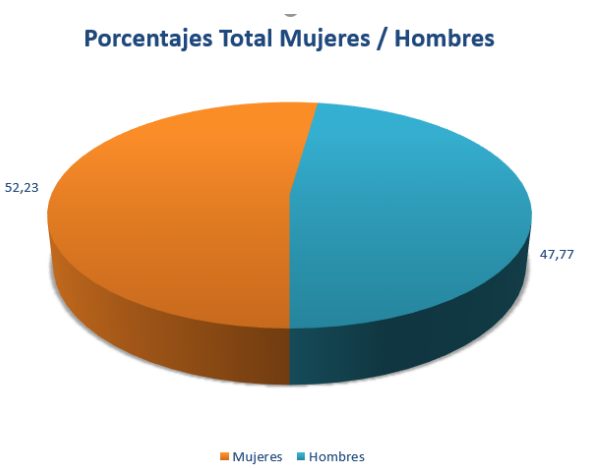


Gráfico 8. Porcentaje Mujeres y hombres del PTGAS por sexo

Estas cifras muestran una situación de equilibrio notable en la plantilla entre su composición entre mujeres y hombres. Las mujeres son mayoritarias con un 52,23% frente al 47,77% de los hombres.

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.

C.6.4.1 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:

Tabla 12.- Datos globales de PTGAS por grupos funcionariales 31/10/2022

Grupo Func.	M	% M	V	% V
A1	12	44,44	15	55,56
A2	50	40,98	72	59,02
C1	153	53,31	134	46,69
C2	51	73,91	18	26,09

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 el gráfico siguiente:

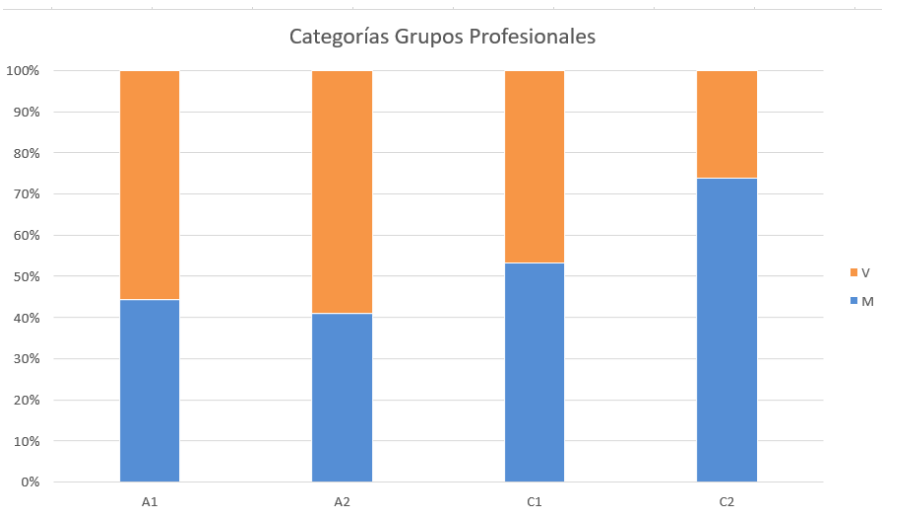


Gráfico 9. Porcentaje Mujeres y hombres del PTGAS por grupo profesional y sexo.

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 41,6% del total del grupo A, frente al 58,6% de hombres. En el grupo C se invierten las proporciones y las mujeres alcanzan el 57,3 % del total de trabajadores del grupo C. EL caso más llamativo aparecen en el subgrupo C2, que es el utilizado habitualmente como grupo de ingreso en la administración universitaria. Las mujeres suponen el 73,9% de los funcionarios del grupo C2.

C.6.4.2. 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	33	71,74	13	28,26
Administración	204	55,43	164	44,57

Apoyo a Docencia e Inv.	12	38,71	19	61,29
Informática	17	34,69	32	65,31
Mantenimiento Equipamiento	0	0,00	11	100,00

Tabla 13.- Datos globales de PTGAS por diferentes escalas administrativas 31/10/2022

En las Escalas de Biblioteca y Administración las mujeres son mayoritarias (71,7% y 55,4%) 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.

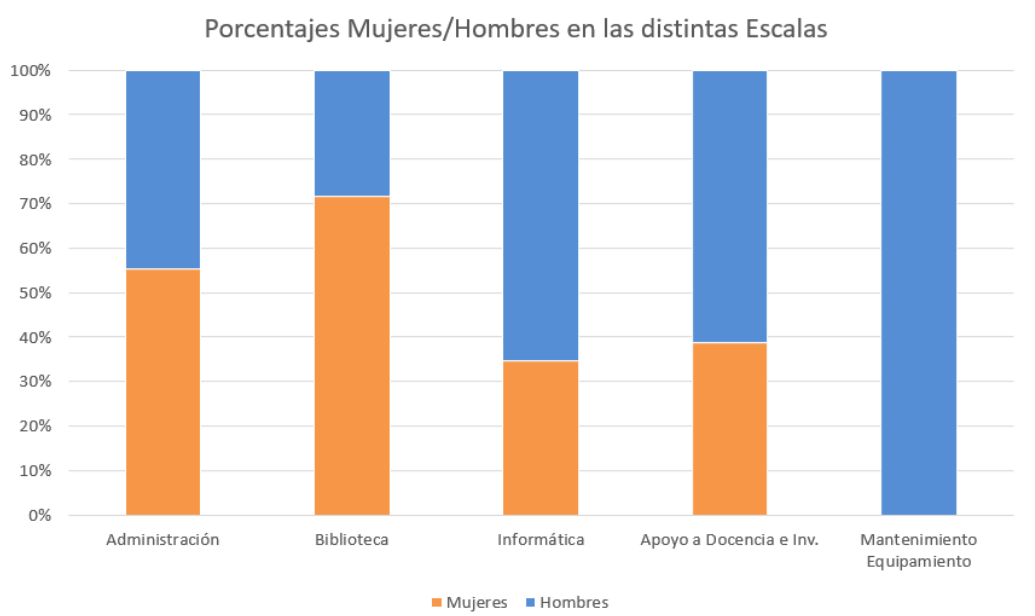


Gráfico 10. Porcentaje Mujeres y hombres del PTGAS por PTGAS por diferentes escalas administrativas y sexo

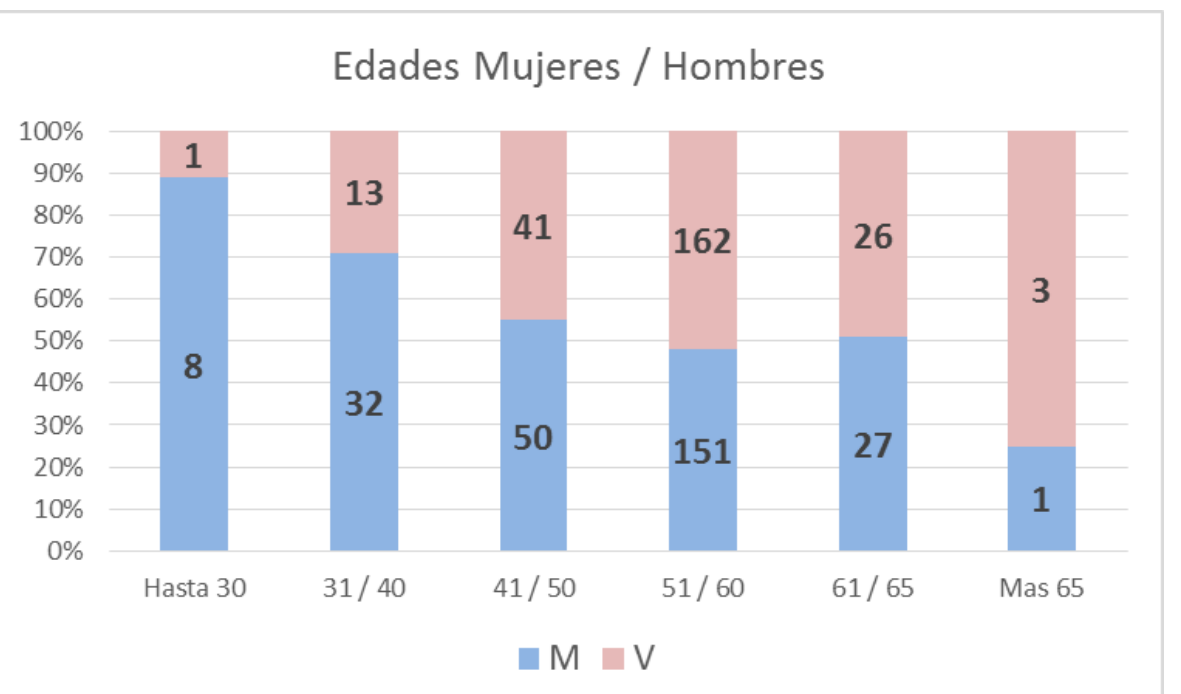
C.6.4.3. Distribución del PTGAS por edad y sexo

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 71,0% 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.

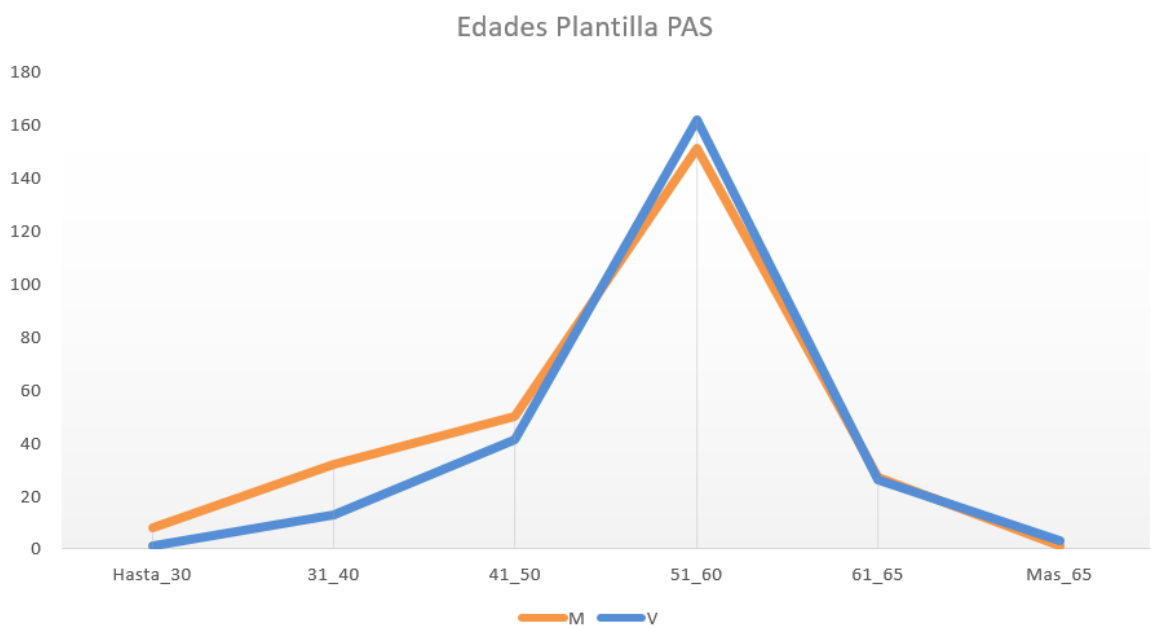
	H	M	% total	% M
Hasta 30	1	8	1,75	88,89
31 / 40	13	32	8,74	71,11
41 / 50	41	50	17,67	54,95
51 / 60	162	151	60,78	48,24
61 / 65	26	27	10,29	50,94
Mas 65	3	1	0,78	25,00
TOTALES	**246**	**269**		

Tabla 14.-Distribución del PTGAS por edad y sexo 31/10/2022

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 62,1% de la plantilla del PTGAS. En las franjas de edad menores de 40 años son ampliamente mayoritarias.



Gráficos 11 y 12.-Distribución del PTGAS por edad y sexo 31/10/2022

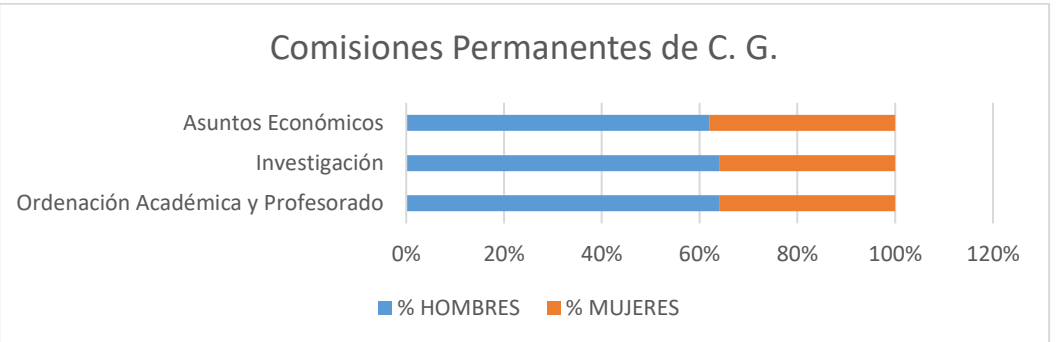


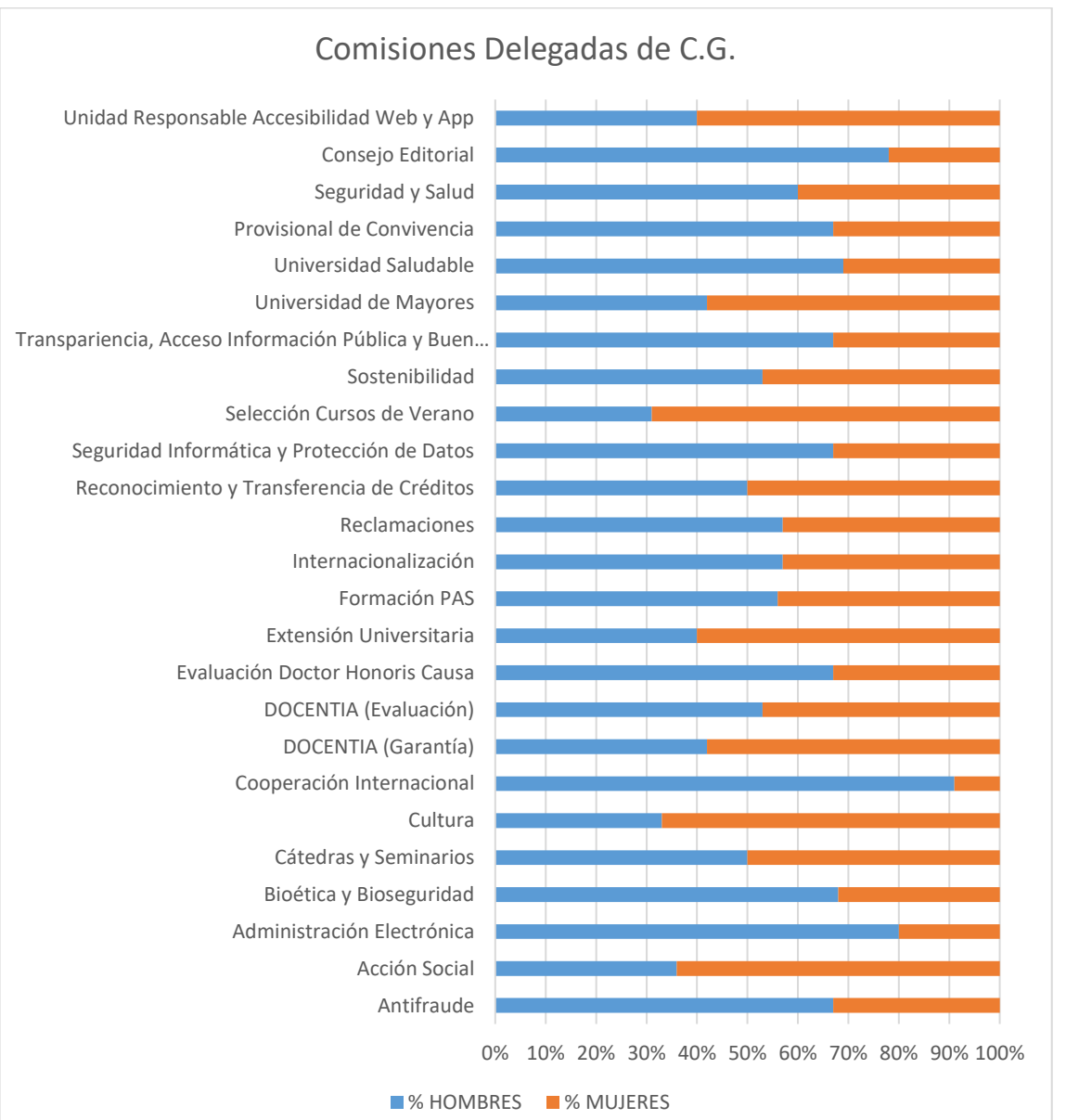
C.6.5 Otros datos de interés

C.6.5.1. 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 un gráfico, 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 de C. G.
Asuntos Económicos
Investigación
Ordenación Académica y Profesorado
0%
20%
40%
60%
80%
100%
120%
% HOMBRES
% MUJERES


Comisiones Delegadas de C.G.
Unidad Responsable Accesibilidad Web y App
Consejo Editorial
Seguridad y Salud
Provisional de Convivencia
Universidad Saludable
Universidad de Mayores
Transpariencia, Acceso Información Pública y Buen...
Sostenibilidad
Selección Cursos de Verano
Seguridad Informática y Protección de Datos
Reconocimiento y Transferencia de Créditos
Reclamaciones
Internacionalización
Formación PAS
Extensión Universitaria
Evaluación Doctor Honoris Causa
DOCENTIA (Evaluación)
DOCENTIA (Garantía)
Cooperación Internacional
Cultura
Cátedras y Seminarios
Bioética y Bioseguridad
Administración Electrónica
Acción Social
Antifraude
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
% HOMBRES
% MUJERES

En conclusión, de acuerdo con lo expuesto en las secciones anteriores, queda patente la existencia de una notable infrarrepresentación femenina en algunos. En particular, el grupo de Cátedras presenta uno de los desequilibrios de género más significativos, representando aproximadamente el 17% del total del profesorado. Como se ha visto en el informe previo a la aprobación del I Plan de Igualdad, en el curso 2018/2019, solo el 3.7% de las Cátedras eran ocupadas por mujeres, lo que representaba el 20% del total de cátedras existentes (28 mujeres de un total de 758 profesores). A lo largo de estos tres años, se ha registrado un leve incremento en este porcentaje, llegando al 31 de octubre de 2022 con un 22% de mujeres Catedráticas (36 mujeres frente a 127 hombres). Sin embargo, este dato aún no supera la última cifra publicada para todas las universidades españolas en el curso 2018/2019, que alcanzó el 23.9%. Estos resultados evidencian la necesidad de continuar implementando medidas y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la equidad de género en todos los niveles y categorías del profesorado, especialmente en las posiciones de mayor jerarquía académica.

Si analizamos la distribución de Cátedras por departamentos, encontramos que, de los 14 departamentos existentes, dos de ellos (Matemáticas e Ingeniería) no cuentan con ninguna Catedrática. Además, tres departamentos tienen solo una Catedrática cada uno, siendo ellos Enfermería, Fisioterapia y Medicina, Geografía, Historia y Humanidades, e Ingeniería Química. En contraste, los dos departamentos que no tienen Catedráticas presentan un número de Catedráticos que varía entre 14 y 16.

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 anterior informe (casi 6 PTU (exactamente 5,85) mujeres por cada CU mujer) a la proporción 4 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 22% a finales de 2022.

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.

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 2.19, lo que

significa que, en promedio, hay 2.19 profesores titulares por cada catedrático. Sin embargo, al examinar los datos por separado, se observa que los hombres tienen una proporción de 1.48 (es decir, hay aproximadamente un profesor titular y medio por cada catedrático), mientras que las mujeres tienen una proporción de 4.66, lo que significa que hay alrededor de cuatro profesoras titulares y media por cada catedrática. En el informe anterior, se registró una proporción de 5.85 en el curso 2018/2019, 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 los gráficos 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 el Gráfico 5.

A partir de los datos recopilados para el informe de seguimiento anterior, se pueden destacar los siguientes aspectos en relación con el análisis realizado:

En primer lugar, al realizar un diagnóstico de toda la Comunidad Universitaria de la UAL, que incluye tanto al Personal Docente e Investigador (PDI), al Personal de Administración y Servicios (PTGAS) como a los estudiantes, se constata la persistencia de las mismas brechas de género que se observan en nuestra sociedad en general. La segregación vocacional en las disciplinas académicas sigue presente año tras año, lo que resulta en una distribución desigual entre hombres y mujeres en distintas áreas de estudio.

Sin embargo, es importante resaltar que se ha observado un leve incremento en el número de mujeres que eligen estudios en la Escuela Superior de Ingeniería (ESI) entre el estudiantado de nuevo ingreso. Este dato puede ser un indicio positivo de una posible evolución hacia una mayor equidad de género en áreas en las que prevalece una mayor presencia masculina.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de continuar promoviendo la igualdad de oportunidades y la eliminación de estereotipos de género en el ámbito educativo, para fomentar una mayor participación y representación de las mujeres en todas las disciplinas académicas. Es fundamental

trabajar de manera conjunta para superar las barreras que aún persisten y crear entornos inclusivos que permitan a todas las personas, independientemente de su género, desarrollar plenamente su potencial en el ámbito universitario.

Es evidente el desequilibrio en las preferencias vocacionales hacia las disciplinas tecnológicas, conocidas como STEM, por parte del colectivo femenino. Este desequilibrio se refleja en la composición de género de los departamentos dentro del grupo de Personal Docente e Investigador (PDI), donde encontramos casos como el departamento de Ingeniería, con un 13% de mujeres, y el departamento de Matemáticas e Informática, con un 29% y 30% respectivamente. Es relevante señalar que en estos departamentos aún no se ha alcanzado la presencia de mujeres en la posición de catedráticas, lo cual es un aspecto que merece atención en busca de una mayor equidad de género en los niveles más altos de la carrera académica.

Ese desequilibrio se constata de forma opuesta en las disciplinas vinculadas a Humanidades, Salud, y Psicología dónde encontramos casi un 60,0% de mujeres.

En el ámbito del Personal de Administración y Servicios (PTGAS), donde históricamente ha habido una mayor presencia de mujeres, se observa un continuo incremento en el porcentaje de mujeres, alcanzando el 52,3%, en comparación con los datos anteriores de los primeros y segundos diagnósticos (51,0% en ambos casos).

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. Las mujeres representan el 41,6% del total del grupo A, mientras que los hombres constituyen el 58,6%. Por otro lado, en el grupo C se invierten las proporciones, con las mujeres representando el 57,3% 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 73,9% de los funcionarios.

Estos datos resaltan la existencia de disparidades en cuanto a las oportunidades y trayectorias profesionales de hombres y mujeres dentro del PTGAS. Es esencial continuar promoviendo la igualdad de género y la equidad en la carrera profesional, para garantizar un entorno laboral inclusivo y diverso en todas las categorías y escalas de trabajo del personal administrativo y de servicios.

En el caso del estudiantado, las variaciones en la composición por sexos del global de matrículas universitarias son mínimas, mostrando una situación casi paritaria los últimos años. Considerando el conjunto de los estudios de Grado de la UAL, hay un 44.4% de hombres, en consonancia con la tónica general de la Universidad española donde hay un mayor número de mujeres (55,6%). Los datos de estudiantes matriculados constatan la persistente segregación vocacional por género, que se traduce en diferencias significativas entre mujeres y hombres en las diferentes disciplinas a lo largo de la trayectoria académica, y que se traducirá en la posterior trayectoria profesional.

	Curso 19-20	Curso 20-21	Curso 21-22	Curso 22-23
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERIA	14,5%	21,15%	18,8%	22,6%

En cuanto a la representación de estudiantil, el Consejo de Estudiantes (CEUAL), en a su historia, no ha contado con ninguna presidenta, pero sin embargo ha habido en la configuración del mismo paridad. Actualmente (2022/23), del total de estudiantes que lo componen, el cincuenta por ciento son mujeres.

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	12	5	70%
JUNTA PTGAS	17	6	11	35%
JUNTA PDI	17	4	13	23%

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.

C.7 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 impulsar avances en la eliminación del acoso sexual[9]. A este propósito, recomienda a los Estados fortalecer las legislaciones, mejorar el déficit de datos sobre el acoso sexual en los espacios públicos y privados, y diseñar un modelo que abarque tanto la prevención como la regulación proactiva, lo que requiere acciones positivas por parte de empleadores y administraciones. En este contexto, recomienda la promulgación de leyes que se apliquen a diversos ámbitos, entre los que se citan las instituciones educativas, incorporando estrategias para alentar a las víctimas a denunciar el acoso sexual, establecer procesos de denuncia y estrategias de prevención. En consecuencia, las universidades públicas tenemos también la obligación positiva de prevenir el acoso y responder a él.

La Universidad de Almería como institución pública está al servicio de toda la sociedad y, especialmente, de su comunidad universitaria. Como se afirma en sus estatutos, velará por defender los valores superiores de igualdad, libertad, justicia y pluralismo, garantizando espacios libres de conductas y comportamientos hostiles, discriminatorios u ofensivos.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el acoso por orientación sexual e identidad de género, están íntimamente ligados a la igualdad de género siendo causa y efecto de la creación de desigualdades.

Por ello, la Universidad de Almería, a través de la Unidad de Igualdad de Género del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, se compromete a luchar, mediante acciones

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

preventivas y de tratamiento, contra cualquier manifestación de acoso que tenga lugar en esta institución.

Con esta finalidad se puso en marcha, en 2018, el ***Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género***[10], que tiene por objeto definir, implementar y comunicar a toda la comunidad universitaria las medidas establecidas para prevenir los casos de acoso que pudieran darse y establecer un procedimiento a seguir ante estas situaciones ofreciendo un tratamiento igualitario e integral a las víctimas.

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 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.

Tabla 15. Principales acciones destinadas a la prevención frente al acoso

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)

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

Curso	Acción
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).
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 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[11].
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.

Tabla 16. Datos sobre atención y tratamiento.

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:

[11] 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
			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
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

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

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.

En cumplimiento del artículo 3.1 de la mencionada ley, la Universidad de Almería se ha dotado de unas Normas de Convivencia, que han sido aprobadas en la sesión del Claustro universitario celebrada el 23 de febrero de 2023[12]. La disposición señalada de la Ley 3/2022 recoge, además, la posibilidad de que las universidades incorporen a sus Normas de Convivencia aquellas medidas de análoga naturaleza que tuvieran vigentes, en todo caso ajustándolas a lo dispuesto por la Ley. En este sentido, se han incorporado a la normativa interna de convivencia, el Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, el Procedimiento de gestión y resolución interna de conflictos en materia de acoso y violencia en el trabajo y el I Plan de Igualdad 2020-2024 de la Universidad de Almería.

De igual modo, resulta necesario señalar que este Protocolo frente al acoso sexual se acomoda a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en la medida en que incluye otros acosos discriminatorios de especial trascendencia, tales como las denuncias motivadas por orientación sexual, identidad y expresión de género.

[12] Disponible en https://www.ual.es/application/files/5116/7723/9879/Normas_de_Convivencia.pdf.

D. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA (RD 902/2020)

Introducción al concepto de Auditoría Salarial

La participación en igualdad de condiciones de las mujeres en el trabajo se ha convertido en una pieza clave para la práctica efectiva de este principio consagrado en nuestro texto constitucional y base de los pilares de la justicia social en el ámbito laboral de cualquier sociedad democrática avanzada. Sin embargo, la desigualdad y la discriminación por razón de género en el ámbito laboral se encuentra presente en todos los países europeos con independencia del nivel económico, de la especialización del trabajo desarrollado, de la legislación antidiscriminatoria o de la cultura del país.

Existe un interés social y empresarial por conocer, cuantificar y, en su caso, corregir las desigualdades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. Uno de sus exponentes principales son las diferencias salariales que se registran de manera generalizada, tanto a lo largo del tiempo como de la geografía. Numerosos estudios y análisis han recogido, con distintos enfoques, estas diferencias de remuneración y todos ellos han llegado a la clara conclusión de que las mujeres reciben un salario medio inferior al de los hombres13.

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible, lo que ha derivado en el desarrollo de una legislación específica para conseguir este objetivo, materializándose en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La normativa vigente no solo establece obligaciones genéricas, sino que insiste en que las empresas elaboren un diagnóstico exhaustivo sobre las diferencias salariales que puedan existir dentro de sus organizaciones, derivando en la obtención de la denominada Brecha Salarial. Con todo, el gran reto de las empresas no deriva solo en erradicar las diferencias que puedan suponer una discriminación desde el punto de vista salarial, sino prevenirlas y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la consecución de la igualdad retributiva transparencia salarial.

[13]Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España. Colección EME. Coordinación desde la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades

Las empresas con más de 50 trabajadores en plantilla tienen que calcular la brecha salarial total que, si supera el 25% de diferencia entre géneros, se deberá justificar el motivo. Se entenderá que no existe desviación cuando esta se deba a factores como la antigüedad, dietas, horas de jornada, u otras circunstancias no discriminatorias.

Brecha salarial entre hombres y mujeres en España Retribución anual media en euros. Datos de 2019

	Mujeres	Hombres	Diferencia a favor de los hombres: En euros	Diferencia a favor de los hombres: En %
Asturias	21.298,58	28.481,75	7.183,17	25,22
Aragón	20.360,25	26.404,73	6.044,48	22,89
Navarra	23.728,82	30.564,90	6.836,08	22,37
Castilla y León	19.414,11	24.665,79	5.251,68	21,29
Valencia	19.314,58	24.499,53	5.184,95	21,16
Andalucía	19.391,52	24.527,67	5.136,15	20,94
Cataluña	22.988,22	28.965,38	5.977,16	20,64
Cantabria	20.600,16	25.795,43	5.195,27	20,14
Murcia	19.431,25	24.289,41	4.858,16	20,00
La Rioja	20.377,23	25.342,99	4.965,76	19,59
PROMEDIO	20.995,20	26.085,62	5.090,42	19,51
País Vasco	26.197,62	32.529,17	6.331,55	19,46
Galicia	19.818,26	24.542,83	4.724,57	19,25
Madrid	24.873,79	30.530,89	5.657,10	18,53
Extremadura	18.012,58	21.823,73	3.811,15	17,46
C.-La Mancha	19.939,58	23.494,17	3.554,59	15,13
Baleares	21.631,07	24.914,51	3.283,44	13,18
Canarias	19.540,82	22.082,69	2.541,87	11,51

Con esto, con el objetivo de adaptación a la nueva normativa sobre los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, también se presenta la necesidad de realizar valoraciones de puestos de trabajo para cumplir con los requisitos de transparencia retributiva.

Según la Oficina Estadística Europea (Eusostat), la brecha salarial de género en España se situó en el año 2019 en el 11,9%, más de dos puntos por debajo de la media europea (14,1 %), aunque lejos de países como Luxemburgo o Italia, con diferencias salariales entre hombres y mujeres del 1,3% y del 4,7 %, respectivamente. La diferencia de salarios entre hombres y mujeres españoles se amplía con la edad y alcanzó el 34,3 % en los mayores de 65 años, la más alta de la Unión Europea (UE). La oficina de estadística concluyó que la brecha de empleo entre hombres y mujeres con un nivel educativo bajo ha aumentado en los últimos diez años en la UE, llegando a alcanzar los 22,5 puntos en el tercer trimestre de 2020. Añadido a lo anterior, fuentes oficiales señalan que la brecha de género oscila entre 7.000 y 2.000 euros según autonomías, teniendo Asturias la mayor diferencia, al pagar un 25,22% más a los hombres, mientras que Canarias aparece como la más equitativa, como se puede observar en el siguiente gráfico (Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Cinco días[14]):

[14] https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/10/01/economia/1633104261_870856.html

La brecha salarial entre hombres y mujeres refleja asimismo otras desigualdades, en especial la parte de las responsabilidades familiares que recae sobre las mujeres, que con frecuencia es desproporcionada, y las dificultades que ello conlleva a la hora de conciliar el trabajo con la vida privada.

Así, a modo de definición, la brecha salarial entre hombres y mujeres, en su forma no ajustada, se define como la **diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los trabajadores y las trabajadoras asalariados, expresada en porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los trabajadores asalariados**.

Finalmente, apelando a los datos de 2023, se observa lo siguiente a nivel nacional[15]:

Brecha salarial en el sector universitario español

El Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE Igualdad han realizado el informe Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas en el marco de un convenio de colaboración[16]. El informe desvela un 10,9% de brecha salarial entre hombres y mujeres en el sistema universitario público, agravada en los complementos salariales, que muestran una brecha mucho mayor de un 16,9 %.

Es importante destacar que los complementos construyen la forma a través de la cual se retribuyen los méritos investigadores y la participación en otras actividades, como las formativas (docencia o coordinación de postgrados propios, por ejemplo) u otras actividades

[15] Instituto de las Mujeres

[16] Ministerio de Universidades

de investigación que pueden ser objeto de remuneración adicional. Y son estos complementos los que suponen el mecanismo a través del cual se configura la discriminación salarial indirecta entre hombres y mujeres.

Los mecanismos de dicha discriminación apuntan a la existencia de barreras culturales y sociales que dificultan la acumulación de méritos investigadores y docentes evaluables por parte de las mujeres en los inicios de la carrera académico docente y que repercuten en el desarrollo de esta y en el acceso a categorías más altas. En particular, las asociadas con el impacto de las responsabilidades de cuidados en las mujeres. Los complementos no sólo conllevan un efecto retributivo, sino que son causa y consecuencia del progreso de la carrera académica en muchos puestos.

De esta manera, altas diferencias salariales en los complementos de hombres y mujeres no sólo reflejan reconocimientos investigadores desiguales, sino también se proyectan hacia el futuro en tanto que representan probabilidades desiguales de continuidad, progresión y consolidación de la carrera profesional de mujeres y hombres.

Tabla: Personal docente e investigador universitario según categoría[17]

	Curso Académico	2021-2022
% Mujeres	**TOTAL**	**43,67**
	Personal funcionario	**37,47**
	Catedráticas de Universidad	26,34
	Titulares de Universidad	42,59
	Catedráticas de Escuela Universitaria	31,20
	Titulares de Escuela Universitaria	38,92
	Otro personal funcionario	34,78
	Personal emérito	**20,30**
	Personal contratado	**46,71**

Ambos	**TOTAL**	**133.484**
	Personal Funcionario	**41.544**
	Catedrática/os de Universidad	12.219

[17]Fuente: Estadística de personal de las universidades (EPU). Ministerio de Educación y Formación.

	Titulares de Universidad	26.603
	Catedrática/os de Escuela Universitaria	500
	Titulares de Escuela Universitaria	2.153
	Otro personal funcionario	69
	Personal Emérito	**793**
	Personal Contratado	**91.147**

Mujeres	**TOTAL**	**58.299**
	Personal funcionario	**15.565**
	Catedráticas de Universidad	3.218
	Titulares de Universidad	11.329
	Catedráticas de Escuela Universitaria	156
	Titulares de Escuela Universitaria	838
	Otro personal funcionario	24
	Personal emérito	**161**
	Personal contratado	**42.573**

Varones	**TOTAL**	**75.185**
	Personal Funcionario	**25.979**
	Catedráticos de Universidad	9.001
	Titulares de Universidad	15.274
	Catedráticos de Escuela Universitaria	344
	Titulares de Escuela Universitaria	1.315
	Otro personal funcionario	45
	Personal Emérito	**632**
	Personal Contratado	**48.574**

La Auditoría según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Como se ha señalado anteriormente, *la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*

Con esto, la auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Cómo se calcula la Brecha Salarial

La identificación de la brecha salarial pasa necesariamente por hacer los cálculos sobre la base de los datos existentes, de manera que se puedan ver fácilmente las desigualdades salariales en la empresa. Se trata de calcular la brecha salarial global y después interrelacionar diferentes variables como la categoría profesional, para detectar cual es la dimensión de la diferencia salarial y cuáles son los elementos que contribuyen a esa diferencia. La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial global permitirá ver la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. A continuación, se presenta la fórmula de cálculo para conocer la brecha salarial global en la empresa:

Diferencia Salarial =	Media **Retribución Hombres** - Media **Retribución Mujeres** / **Media Retribución Hombres**

Derivado de la anterior fórmula, pueden aparecer diferentes porcentajes:

Brecha Salarial	Interpretación
>0%	Significa que las mujeres cobran **menos** que los hombres.
=0%	Significa que las mujeres cobran **igual** que los hombres.
<0%	Significa que las mujeres cobran **más** que los hombres.

En este análisis utilizaremos una serie de indicadores diferentes para conocer la brecha salarial de la empresa. Según la normativa legal, cuando los salarios de un sexo sean al menos un 25% superior a los del otro, la empresa tendrá que justificar esa diferencia. En este caso, hay que tener en cuenta que la fórmula utilizada mide el salario femenino en relación con el masculino, y siempre en esta dirección. Por lo que, mientras que un resultado positivo indica que el salario de los hombres es mayor, es decir, que existe una brecha en detrimento de las mujeres, un valor negativo no expresa exactamente lo contrario. Si se pretendiese realizar un análisis de la brecha salarial en favor de las mujeres, tendríamos que invertir la fórmula, tomando como referencia el salario de éstas.

La Universidad de Almería ha elaborado una auditoría retributiva para todo su personal, ya sea docente e investigador o de administración y servicios, así como funcionario o laboral. Los datos corresponden al año 2022 y han sido facilitados por los servicios de personal de la universidad.

Los cálculos relativos (%) han incorporado el enfoque también desde el análisis de medias y medianas, en armonía con lo recomendado por el INE para la consideración de estos datos[18]. Con esto, existen múltiples situaciones administrativas particulares que influyen en las retribuciones percibidas por distintas personas, añadiendo que pueden existir múltiples categorías integradas por cohortes muy pequeñas, lo que puede distorsionar o no ser representativo dentro una consideración del total del colectivo y genérica de la plantilla.

[18] Tal como también realiza el informe Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas, pp. 1516, siguiendo las orientaciones del INE, pero concentrándose en el salario medio, debido a la disponibilidad de datos homogéneos en esta variable.

Finalmente, al analizar la composición por sexos de la plantilla se ha tomado como referencia la consideración de presencia o composición equilibrada recogida en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que indica: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

Comentar, añadido a lo anterior, la renovación por parte del Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE Universidades Españolas para la colaboración en la elaboración del primer informe sobre brecha salarial con todas las universidades públicas, en 2022. Este convenio busca realizar un estudio sobre la realidad de las retribuciones del personal docente e investigador de las universidades españolas, siendo el objetivo el crear una herramienta para conocer la situación de las universidades públicas españolas en relación con la brecha salarial entre hombres y mujeres para la puesta en marcha de estrategias encaminadas a eliminarla. Una de las prioridades en el trabajo que realiza el Ministerio de Universidades tiene que ver con transversalizar la perspectiva de género. Así, las desigualdades en materia salarial son uno de los principales objetivos sobre los que actuar. Actualmente sabemos que las mujeres apenas sobrepasan el 25% del cuerpo de catedráticos/as, y no llegan al 47% del cuerpo de titulares y que las dificultades que encuentran en la carrera académica son variadas y que estas pueden afectar la brecha salarial. Es tarea de toda la comunidad universitaria detectar y actuar sobre desigualdades de este tipo para eliminarlas

Por último, en virtud de los artículos 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de toda la legislación autonómica relevante en la materia (señalando las más representativas por temprana publicación: ley foral de Navarra de 2002, leyes de igualdad de Castilla León y Canarias en 2003, y la ley de prevención de violencia contra las mujeres de Cantabria en 2004), este documento se ha redactado haciendo uso de un lenguaje no sexista. Así, dado que las categorías laborales vienen predefinidas y expresadas en masculino en las distintas normativas, en aquellos

casos en que ha sido posible y necesario se ha añadido su expresión en femenino para nombrar a todas las personas que las integran (se recomienda ver el estudio de referencia abajo señalado en las notas, donde aparecen varias entidades de referencia, cabiendo destacar la Universidad de Cantabria, entre otras, por sus iniciativas referentes a los premios por la igualdad y a un campus libre de sexismo, acciones también llevadas a cabo en otras universidades a lo largo de la geografía nacional)[19].

Información relevante para la explicación de los resultados retributivos[20]

Apelando al 1er INFORME BIENAL DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA, a fecha del 20 de diciembre de 2022, se dispone de la siguiente información:

- El Consejo de Dirección, formado por el Rector, los Vicerrectores y Vicerrectoras, la Secretaria General, la Gerente, la Inspectora de Servicios y tres direcciones generales, mantiene la paridad con un 50% de mujeres. Si consideramos, las direcciones de secretariado, vicegerencias y otros, que conforman el equipo de gobierno ampliado, el porcentaje de mujeres es del 43%.
- En lo que se refiere a los Centros, la UAL tiene una Decana en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, en la Facultad de Educación, en la Facultad de Psicología y una directora de la Escuela Superior de Ingeniería, y un Decano en la Facultades de Humanidades, Experimentales, Derecho y Salud.
- En el conjunto del PDI se mantiene casi inalterable el porcentaje de mujeres y hombres, estando en 2022 en torno al 44% de mujeres, un porcentaje algo más elevado al de la foto del último diagnóstico del curso 2018/2019. Los últimos datos disponibles del conjunto de las Universidades públicas españolas, el porcentaje de mujeres en el conjunto del PDI asciende a un 41,8%.
- Los colectivos que tienen mayor cota de igualdad lo constituyen los integrados por el profesorado Contratado Dr/a (60% de mujeres, aunque constituye un colectivo menor

[19] Mujeres en cifras - Educación - Profesorado

[20] ACLARACIONES: PDI (PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR) Y PAS (PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

de un 10%)y Ayudante Dr/a (57% de mujeres, aunque es el colectivo de menor número, 5%). Esta tendencia pierde su continuidad cuando se progresa en la carrera docente hacia PTU o CU. Del total de profesoras de la UAL (429) sólo el 8 % son CU, y el 39% 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 39,3% 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 27% son mujeres y sobre el total de Titularidades lo son el 51,5%. En la siguiente franja (de 51 a 60 años) la diferencia entre mujeres y hombres es mayor (22,0% de mujeres en las Cátedras y 46,8% en Titularidades.

Sigue disminuyendo en el rango de 61 a 70 años, en el que el porcentaje de mujeres en las Titularidades es del 37,5% y en las Cátedras es de un 19,5%.

- En su conjunto, las Cátedras es uno de los colectivos con mayor desequilibrio H/M y suponen casi un 17 % 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 758) y a lo largo de estos tres años apenas se ha incrementado este porcentaje, pues a fecha de 31 de octubre de 2022 se alcanza un 22% de mujeres (36 Catedráticas frente a 127 Catedráticos), con lo que no se supera el último dato publicado para el conjunto de las universidades españolas en el curso 2018/19, que es del 23,9 %.

- 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%5, oscilando entre el 40%, 42%,43% y el 47% según se ha recogido en los diferentes diagnósticos elaborados desde el curso 2015/2016

- En el epígrafe de PTGAS, la plantilla total a fecha 15 de diciembre de 2022 es de 515 trabajadores. Las cifras totales de hombres y mujeres en la plantilla del PTGAS son las siguientes: 269 mujeres y 246 hombres. Estas cifras muestran una situación de equilibrio notable en la plantilla entre su composición entre mujeres y hombres. Las mujeres son

mayoritarias con un 52,23% frente al 47,77% de los hombres. 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.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 41,6% del total del grupo A, frente al 58,6% de hombres. En el grupo C se invierten las proporciones y las mujeres alcanzan el 57,3 % del total de trabajadores del grupo C. EL caso más llamativo aparecen en el subgrupo C2, que es el utilizado habitualmente como grupo de ingreso en la administración universitaria. Las mujeres suponen el 73,9% de los funcionarios del grupo C2.

Con esto, las cifras representativas del presente análisis son las siguientes en referente a la plantilla de la entidad (a fecha 31/12/2022):

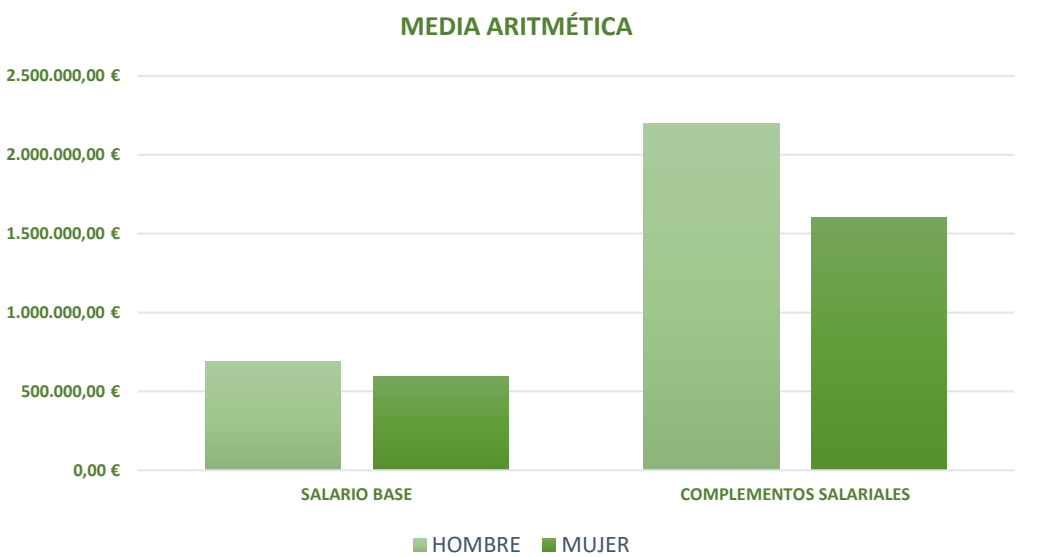
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
Grupo 3 (2 mujeres y 5 hombres)
Grupo 4 (1 mujeres y 2 hombres)
Grupo A2 (50 mujeres y 72 hombres)
PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR
Catedráticos/as
(36 mujeres y 127 hombres)
Asociados/as Laborales
(36 mujeres y 59 hombres)

D.1 Personal Docente e Investigador

INDICADOR 1. Medias de retribuciones totales anuales. Cálculo Brecha Salarial

MEDIA ARITMÉTICA

	BRECHA SALARIAL
SALARIO BASE	13,68%
COMPLEMENTOS SALARIALES	26,98%
TOTAL RETRIBUIDO	**23,80%**



Tal como se aprecia en la tabla anterior, aparece brecha salarial en las medias totales anuales en referencia al salario base, siendo la cifra de 13.68%, a favor de la plantilla masculina. Con respecto a los complementos salariales, la brecha se eleva de nuevo, a favor de los hombres, a un 26.98%. En referente a las percepciones extrasalariales, no aparecen reseñadas en las referencias salariales.

Esta brecha la hemos calculado con la diferencia de retribuciones medias (salario bruto) que cobran los hombres y las mujeres y la hemos comparado con la retribución media de los hombres.

La brecha salarial global es un indicador que apunta a la diferencia de salarios que existen en la empresa a nivel general, sin tener en cuenta ninguna variable más, por lo que se examinarán minuciosamente los apartados posteriores, con el fin de lograr unas cifras ajustadas a la realidad. Los datos para reflejar la realidad deben ajustarse teniendo en cuenta otros aspectos como las diferentes funciones y responsabilidades desarrolladas, bajas, jornadas reducidas, etc.

Con esto, hablaríamos de brecha salarial no ajustada como aquella que mide la diferencia porcentual bruta entre el salario de hombres y de mujeres, sin tener en cuenta diferentes características socioeconómicas o del propio puesto de trabajo, y no una brecha derivada de una diferenciación salarial discriminatoria.

Por otro lado, la mediana se refiere al valor que se encuentra en el centro de una distribución de salarios ordenados de menor a mayor. Es un indicador estadístico que busca representar el salario típico en una población determinada, a diferencia del promedio que puede ser influenciado por valores atípicos o extremos.

Para calcular la mediana salarial, se ordenan todos los salarios de menor a mayor y se identifica el valor que está en el punto medio de la distribución. Es decir, el 50% de los salarios está por encima de la mediana y el otro 50% está por debajo de ella.

La mediana salarial es utilizada frecuentemente para analizar las diferencias salariales entre grupos o para representar la situación salarial de una determinada ocupación, industria o país. Al centrarse en el valor medio de la distribución, se considera que es una medida menos sensible a las influencias de salarios extremadamente altos o bajos.

Es importante tener en cuenta que la mediana salarial puede variar considerablemente según el país, la región, la industria, el nivel de experiencia, la educación, entre otros factores. También es común utilizar desgloses por género, como es el caso del presente informe.

Así, la mediana refleja los siguientes resultados:

	MEDIANA
	BRECHA SALARIAL
SALARIO BASE	-49,97%
COMPLEMENTOS SALARIALES	-31,13%
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	0,00%
TOTAL RETRIBUIDO	**-45,31%**

Con esto, se debe tener en cuenta que las diferencias porcentuales pueden sobrevenir por:

- *Puestos de más antigüedad, lo que eleva la remuneración.*
- *Parcialidad de algunas contrataciones, lo que reduce la media salarial en el grupo donde aparezcan (en general, suele ser en la plantilla femenina).*
- *Masculinización de la plantilla o de determinados puestos.*

INDICADOR 2. Brecha Salarial según la Valoración de Puestos de trabajo

La Valoración de Puestos de Trabajo también debe tenerse en cuenta en el presente análisis. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre

igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Con esto, el resultado es el siguiente:

	MEDIA BRECHA	MEDIANA BRECHA
Catedrático/ca de Universidad	70,10 %	70,10 %
Profesorado Asociado Laboral	36,08 %	36,08 %
Profesorado Asociado Laboral Ciencias Salud	-57,08 %	-57,08 %
Profesorado Ayudante Doctor	-54,37 %	-54,37 %
Profesorado Colaborador	18,87 %	18,87 %
Profesorado Contratado Doctor	-29,49 %	-29,49 %
Profesorado Sustituto Interino	-17,42 %	-17,42 %
Profesorado Titular de Universidad	11,22 %	11,22 %
Profesorado Titular Escuela Universitaria	25,00 %	25,00 %
Total general	**13,68 %**	**-49,97 %**

Como se puede observar, las brechas más elevadas a favor de la plantilla masculina aparecen en los siguientes puestos:

Catedrático/ca de Universidad	70,10 %	70,10 %
Profesorado Asociado Laboral	36,08 %	36,08 %

Con esto, para valorar los resultados, tenemos la siguiente distribución en estos puestos:

Catedrático/ca de Universidad	**Mujer**
Catedrático/ca de Universidad	Hombre

Profesorado Enseñanza Secundaria (inc. EMI)	Hombre
Profesorado Asociado Laboral	Mujer
Profesorado Asociado Laboral	Hombre
Profesorado Asociado Laboral Ciencias Salud	Mujer
Profesorado Asociado Laboral Ciencias Salud	Hombre
Profesorado Ayudante Doctor	Mujer
Profesorado Ayudante Doctor	Hombre
Profesorado Colaborador	Mujer
Profesorado Colaborador	Hombre
Profesorado Contratado Doctor	Mujer
Profesorado Contratado Doctor	Hombre
Profesorado Sustituto Interino	Mujer
Profesorado Sustituto Interino	Hombre
Profesorado Titular de Universidad	Mujer
Profesorado Titular de Universidad	Hombre
Profesorado Titular Escuela Universitaria	Mujer
Profesorado Titular Escuela Universitaria	Hombre

Así, aparecen tanto hombres como mujeres en todos los puestos, a excepción de:

Profesorado Enseñanza Secundaria (inc. EMI)	Hombre

INDICADOR 3. Brecha Salarial y Complementos salariales según la Valoración de Puestos de Trabajo

Los complementos obligatorios son aquellos complementos salariales que constan en el convenio colectivo por cada puesto de trabajo o categoría profesional. Pueden existir puestos de trabajo que no estén retribuidos con complementos obligatorios. Con el fin de identificar los diferentes complementos, se adjunta un listado de estos[21]:

1. **COMPLEMENTOS SALARIALES 1 (Complemento Destino)**
2. **COMPLEMENTOS SALARIALES 2 (Trienio)**
3. **COMPLEMENTOS SALARIALES 3 (Quinquenio)**
4. **COMPLEMENTOS SALARIALES 4 (Sexenio)**
5. **COMPLEMENTOS SALARIALES 5 (Otros)**

COMPLEMENTO	MEDIA BRECHA SALARIAL	MEDIANA BRECHA SALARIAL
COMPLEMENTO 1	28,37%	0,00%
COMPLEMENTO 2	28,37%	6,54%
COMPLEMENTO 3	31,94%	-67,61%
COMPLEMENTO 4	43,33%	0,00%
COMPLEMENTO 5	21,46%	-44,90%
TOTALES	**26,98%**	**-31,13%**

[21] Se mantienen la nomenclatura usada en la empresa con el fin de facilitar la revisión del documento.

	COMPLEMENTO SALARIAL 1	
	MEDIA	MEDIANA
	Brecha	Brecha
Catedrático/ca de Universidad	70,02 %	70,02 %
Profesorado Asociado Laboral		
Profesorado Asociado Laboral Ciencias Salud		
Profesorado Ayudante Doctor		
Profesorado Colaborador		
Profesorado Contratado Doctor		
Profesorado Enseñanza Secundaria (inc. EMI)		
Profesorado Sustituto Interino		
Profesorado Titular de Universidad	8,74 %	8,74 %
Profesorado Titular Escuela Universitaria	25,00 %	25,00 %
Total general	**28,37 %**	

En el complemento de "destino" aparece una brecha salarial elevada, a favor de la plantilla masculina, en los puestos de Catedrático/a, Profesorado Titular de Universidad y Profesorado Titular de Escuela Universitaria.

	COMPLEMENTO SALARIAL 2	
	MEDIA	MEDIANA
	Brecha	Brecha
Catedrático/ca de Universidad	71,33 %	71,33 %
Profesorado Asociado Laboral	59,40 %	59,40 %
Profesorado Asociado Laboral Ciencias Salud		
Profesorado Ayudante Doctor	-64,85 %	-64,85 %
Profesorado Colaborador	23,92 %	23,92 %
Profesorado Contratado Doctor	-45,75 %	-45,75 %
Profesorado Enseñanza Secundaria (inc. EMI)		
Profesorado Sustituto Interino	-38,68 %	-38,68 %
Profesorado Titular de Universidad	16,77 %	16,77 %
Profesorado Titular Escuela Universitaria	30,05 %	30,05 %
Total general	**28,37 %**	**6,54 %**

En el complemento de "trienio" aparecen varias brechas salariales, unas positivas a favor de la plantilla masculina, y otras positivas, inclinadas hacia las mujeres en la entidad.

	COMPLEMENTO SALARIAL 3	
	MEDIA	MEDIANA
	Brecha	Brecha
Catedrático/ca de Universidad	70,04 %	70,04 %
Profesorado Asociado Laboral		
Profesorado Asociado Laboral Ciencias Salud		
Profesorado Ayudante Doctor		
Profesorado Colaborador	16,20 %	16,20 %
Profesorado Contratado Doctor	-23,56 %	-23,56 %
Profesorado Enseñanza Secundaria (inc. EMI)		
Profesorado Sustituto Interino		
Profesorado Titular de Universidad	14,88 %	14,88 %
Profesorado Titular Escuela Universitaria	31,71 %	31,71 %
Total general	**31,94 %**	**-67,61 %**

El complemento "quinquenio" se distribuye en los puestos señalados en la anterior tabla, siendo a favor de las mujeres en el Profesorado Contratado Doctor.

	COMPLEMENTO SALARIAL 4	
	MEDIA	MEDIANA
	Brecha	Brecha
Catedrático/ca de Universidad	72,72 %	72,72 %
Profesorado Asociado Laboral		
Profesorado Asociado Laboral Ciencias Salud		
Profesorado Ayudante Doctor		
Profesorado Colaborador	100,00 %	100,00 %
Profesorado Contratado Doctor	-3,70 %	-3,70 %
Profesorado Enseñanza Secundaria (inc. EMI)		
Profesorado Sustituto Interino		
Profesorado Titular de Universidad	14,49 %	14,49 %
Profesorado Titular Escuela Universitaria		
Total general	**43,33 %**	

En el "sexenio" se repite la tendencia del complemento anterior.

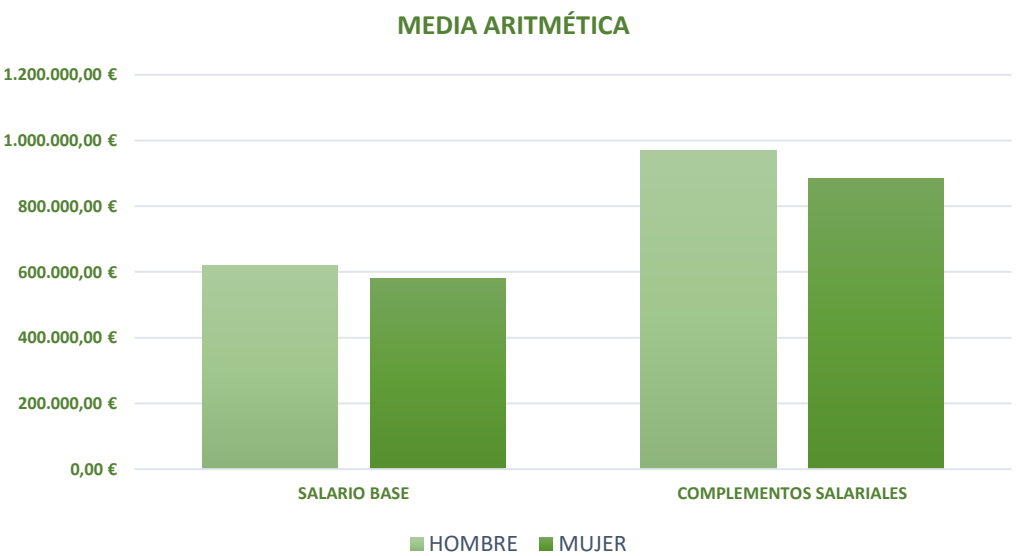
	COMPLEMENTO SALARIAL 5	
	MEDIA	MEDIANA
	Brecha	Brecha
Cátedra de Universidad	73,29 %	73,29 %
Profesorado Asociado Laboral	35,93 %	35,93 %
Profesorado Asociado Laboral Ciencias Salud	-49,02 %	-49,02 %
Profesorado Ayudante Doctor	-62,08 %	-62,08 %
Profesorado Colaborador	15,66 %	15,66 %
Profesorado Contratado Doctor	-27,69 %	-27,69 %
Profesorado Enseñanza Secundaria (inc. EMI)		
Profesorado Sustituto Interino	-17,72 %	-17,72 %
Profesorado Titular de Universidad	14,30 %	14,30 %
Profesorado Titular Escuela Universitaria	25,77 %	25,77 %
Total general	**21,46 %**	**-44,90 %**

Es en la categoría de otros donde los complementos se distribuyen en todos los puestos, a excepción del nivel de Enseñanza Secundaria.

D.2 Personal de Administración y Servicios

INDICADOR 1. Medias de retribuciones totales anuales. Cálculo Brecha Salarial

	MEDIA ARITMÉTICA
	BRECHA SALARIAL
SALARIO BASE	6,27%
COMPLEMENTOS SALARIALES	8,92%
TOTAL RETRIBUIDO	**7,89%**



Tal como se aprecia en la tabla anterior, aparece brecha salarial en las medias totales anuales en referencia al salario base, siendo la cifra de 6.27%, a favor de la plantilla masculina. Con respecto a los complementos salariales, la brecha se eleva, a favor de los hombres, a un 8.92%. En referente a las percepciones extrasalariales, no aparecen en la captura de datos remitida por la empresa.

Esta brecha la hemos calculado con la diferencia de retribuciones medias (salario bruto) que cobran los hombres y las mujeres y la hemos comparado con la retribución media de los hombres.

Por otro lado, la mediana refleja los siguientes resultados:

	MEDIANA
	BRECHA SALARIAL
SALARIO BASE	-41,98%
COMPLEMENTOS SALARIALES	-28,79%
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	0,00%
TOTAL RETRIBUIDO	**-33,68%**

Con esto, se debe tener en cuenta que las diferencias porcentuales pueden sobrevenir por:

- *Puestos de más Antigüedad, lo que eleva la remuneración.*
- *Parcialidad de algunas contrataciones, lo que reduce la media salarial en el grupo donde aparezcan (en general, suele ser en la plantilla femenina).*
- *Masculinización de la plantilla.*

INDICADOR 2. Promedio de la ganancia salarial bruto por hora.

	TOTAL RETRIBUIDO/HORA
	BRECHA SALARIAL
MEDIA	7,89%

Un segundo indicador nos permite mostrar la comparación de la retribución por hora (Salario bruto/horas anuales). Como se observa en la tabla anterior, la brecha salarial es positiva, a favor de los hombres, con un 7.89%, si tenemos en cuenta la retribución por hora. La masculinización de la empresa influye en este resultado, **lo que permite inferir que no hay ninguna discriminación salarial desde una perspectiva de género.**

INDICADOR 3. Brecha Salarial según la Valoración de Puestos de trabajo

Como se ha señalado anteriormente, la Valoración de Puestos de Trabajo también debe tenerse en cuenta en el presente análisis. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en

los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Con esto, el resultado es el siguiente:

SALARIO BASE - VALORACIÓN DE PUESTOS		
	MEDIA	MEDIANA
	Brecha	Brecha
3	68,22 %	68,22 %
4	28,66 %	28,66 %
A1	6,30 %	6,30 %
A2	36,08 %	36,08 %
C1	-7,83 %	-7,83 %
C2	-134,91 %	-134,91 %
Total general	**6,27 %**	**-41,98 %**

Según los datos que refleja la tabla anterior, los grupos con mayor brecha a favor de los varones son el 3, 4 y el A2.

INDICADOR 4. Brecha Salarial y Complementos salariales según la Valoración de Puestos de Trabajo

Los complementos obligatorios son aquellos complementos salariales que constan en el convenio colectivo por cada puesto de trabajo o categoría profesional. Pueden existir puestos de trabajo que no estén retribuidos con complementos obligatorios. Con el fin de identificar los diferentes complementos, se adjunta un listado de estos[22]:

[22] Se mantienen la nomenclatura usada en la empresa con el fin de facilitar la revisión del documento.

1. **COMPLEMENTOS SALARIALES 1(COMPLEMENTARIAS)**
2. **COMPLEMENTOS SALARIALES 2 (INCENTIVOS AL RENDIMIENTO)**

COMPLEMENTO	MEDIA BRECHA SALARIAL	MEDIANA BRECHA SALARIAL
COMPLEMENTO 1	8,48%	-30,05%
COMPLEMENTO 2	10,80%	-22,41%
TOTALES	**8,92%**	**-28,79%**

	COMPLEMENTO SALARIAL 1	
	MEDIA Brecha	MEDIANA Brecha
3	72,69 %	72,69 %
4	15,15 %	15,15 %
A1	13,60 %	13,60 %
A2	38,82 %	38,82 %
C1	-5,21 %	-5,21 %
C2	-135,09 %	-135,09 %
Total general	**8,48 %**	**-30,05 %**

El complemento salarial relativo a las retribuciones complementarias está presente en todos los puestos, siendo las brechas más elevadas en el puesto 3 y A2.

	COMPLEMENTO SALARIAL 2	
PUNTOS VPT	Brecha	Brecha
3	67,30 %	67,30 %
4	10,68 %	10,68 %
A1	10,25 %	10,25 %
A2	39,41 %	39,41 %
C1	-2,12 %	-2,12 %
C2	-100,92 %	-100,92 %
Total general	**10,80 %**	**-22,41 %**

En el complemento de incentivos se repite la tendencia.

D.3 CONCLUSIONES

La desigualdad salarial, a nivel global, representa la diferencia en los ingresos entre diferentes grupos de personas dentro de una sociedad, basadas en factores como el género, la raza, la etnia, la educación y otros elementos socioeconómicos. Es un problema social complejo que refleja la brecha existente entre los salarios percibidos por diferentes individuos o grupos, a pesar de realizar trabajos similares o equivalentes.

Existen varias razones que pueden contribuir a la desigualdad salarial:

1. Discriminación: La discriminación basada en el género, la raza, la etnia u otras características puede influir en la determinación de los salarios. Las mujeres, en particular, suelen enfrentar una brecha salarial en comparación con los hombres que desempeñan trabajos similares.

2. Diferencias en la experiencia y la educación: La falta de acceso a oportunidades educativas y de capacitación, así como la experiencia laboral limitada, pueden resultar en disparidades salariales.

3. Estructuras y normas laborales: Las diferencias en la estructura de la remuneración, los sistemas de promoción y las políticas laborales pueden contribuir a la desigualdad salarial.

4. Desigualdades en la negociación salarial: La capacidad de negociación y la disposición para negociar salarios más altos también pueden influir en las disparidades salariales.

La desigualdad salarial tiene importantes implicaciones sociales y económicas. Puede perpetuar la pobreza, afectar la calidad de vida de las personas y contribuir a la exclusión

social. Además, puede tener un impacto negativo en la productividad y el desarrollo económico de una sociedad en su conjunto.

La Universidad de Almería tiene constancia de que, para abordar la desigualdad salarial, es fundamental promover la igualdad de oportunidades, implementar políticas laborales justas, eliminar la discriminación y fomentar la transparencia en la remuneración. También es necesario promover la educación y la capacitación equitativas, así como empoderar a las personas para que puedan negociar salarios justos.

Seguidamente, la brecha salarial de género es una forma específica de desigualdad salarial que se refiere a la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres por realizar trabajos equivalentes o similares. A nivel mundial, las mujeres suelen ganar menos que los hombres en promedio, a pesar de tener las mismas calificaciones, habilidades y experiencia.

Existen varias razones que contribuyen a la brecha salarial de género:

1. Discriminación: La discriminación de género en el lugar de trabajo es una de las principales causas de la brecha salarial. Las mujeres a menudo enfrentan prejuicios y estereotipos que pueden afectar sus oportunidades de empleo, promoción y salario.

2. Segregación ocupacional: Las mujeres tienden a estar subrepresentadas en ocupaciones mejor remuneradas, como STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), finanzas o ingeniería, mientras que ocupan una proporción significativa en sectores de baja remuneración, como el cuidado de la salud y la educación.

3. Responsabilidades familiares: Las responsabilidades familiares, como la maternidad y el cuidado de los hijos, pueden afectar la trayectoria profesional de las mujeres y su capacidad para acceder a oportunidades de empleo y promoción, lo que resulta en una brecha salarial.

La brecha salarial de género es una preocupación importante para la Universidad de Almería debido a sus implicaciones para la igualdad de género, la justicia social y el desarrollo económico. Para abordar esta brecha, se requieren acciones y políticas tanto a nivel gubernamental como empresarial, que incluyen:

1. Promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el lugar de trabajo.

2. Fomentar la transparencia salarial y garantizar la equidad salarial para trabajos equivalentes o de igual valor.

3. Promover la representación equitativa de mujeres en sectores mejor remunerados y en roles de liderazgo.

4. Brindar apoyo y facilidades para la conciliación entre el trabajo y la vida personal, incluyendo licencias parentales remuneradas y opciones flexibles de trabajo.

5. Proporcionar programas de educación y capacitación que promuevan la participación de las mujeres en áreas de mayor demanda y mejores salarios.

6. Fomentar la educación y sensibilización sobre la brecha salarial de género y sus implicaciones para la sociedad en general.

Es fundamental que los esfuerzos se realicen en conjunto para abordar y reducir la brecha salarial de género, creando entornos laborales más equitativos y justos para todas las personas.

Así, la brecha de género en la universidad española se refiere a las disparidades y desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el ámbito académico y educativo. Aunque ha habido avances significativos en los últimos años, todavía persisten algunas brechas de género en diversos aspectos de la educación universitaria en España, y la Universidad de Almería tiene constancia de ello.

Algunas de estas brechas son:

1. Acceso y matriculación: Aunque las mujeres representan una mayoría en la matriculación universitaria en España, todavía existen áreas de estudio en las que hay una infrarrepresentación de mujeres, como las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Las mujeres suelen estar más presentes en carreras relacionadas con las ciencias sociales, humanidades y ciencias de la salud.

2. Posiciones académicas y de liderazgo: En términos de docencia e investigación, persiste una brecha de género en los niveles más altos de la jerarquía académica. Las mujeres están subrepresentadas en posiciones de liderazgo, como catedráticas y directoras de departamento, lo que se conoce como "techo de cristal académico".

3. Visibilidad y reconocimiento: Las mujeres académicas también enfrentan desafíos en la visibilidad y el reconocimiento de su trabajo. Existe una brecha de género en la participación y representación en congresos, publicaciones científicas y otros espacios de difusión académica.

4. Conciliación de la vida laboral y familiar: La maternidad puede tener un impacto significativo en la carrera académica de las mujeres. La falta de políticas y medidas de conciliación laboral y familiar adecuadas puede dificultar la progresión y el desarrollo profesional de las mujeres académicas.

Para abordar estas brechas de género en la universidad española, se han implementado una serie de medidas y políticas, como:

1. Acciones afirmativas: Se han establecido programas de igualdad y acciones positivas para fomentar la presencia y el avance de las mujeres en áreas donde están subrepresentadas, como las carreras STEM.

2. Políticas de conciliación: Se promueven medidas de conciliación laboral y familiar, como la flexibilidad de horarios, licencias parentales y apoyo para el cuidado de los/las hijos/as, para garantizar que las mujeres académicas puedan equilibrar sus responsabilidades familiares y profesionales.

3. Sensibilización y formación: Se llevan a cabo programas de sensibilización y formación sobre la igualdad de género y la brecha de género en la universidad, tanto para el personal académico como para el alumnado, con el objetivo de crear conciencia y promover cambios culturales.

4. Promoción de referentes femeninos: Se fomenta la visibilidad de las mujeres en roles académicos y de liderazgo, promoviendo modelos a seguir y referentes femeninos en la comunidad universitaria.

Es importante seguir trabajando en la eliminación de las brechas de género en la universidad española para lograr una educación superior más inclusiva y equitativa, donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y reconocimiento en todos los ámbitos académicos.

Con esto, a continuación, se presentan las conclusiones más relevantes del presente estudio salarial:

1. El Consejo de Dirección, formado por el Rector, los Vicerrectores y Vicerrectoras, la Secretaria General, la Gerente, la Inspectora de Servicios y tres direcciones generales, mantiene la paridad con un 50% de mujeres. Si consideramos, las direcciones de secretariado, vicegerencias y otros, que conforman el equipo de gobierno ampliado, el porcentaje de mujeres es del 43%, lo que elevará las remuneraciones en la plantilla femenina.
2. En lo que se refiere a los Centros, la UAL tiene una Decana en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, en la Facultad de Educación, en la Facultad de Psicología y una directora de la Escuela Superior de Ingeniería, y un Decano en la Facultades de

Humanidades, Experimentales, Derecho y Salud, por lo que hay de nuevo una tendencia al equilibrio.

3. Los colectivos que tienen mayor cota de igualdad lo constituyen los integrados por el profesorado Contratado Dr/a y Ayudante Dr/a, lo que permitirá derivar en la reducción de la brecha en este nivel.
4. En su conjunto, las Cátedras es uno de los colectivos con mayor desequilibrio H/M y suponen casi un 17 % 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 758) y a lo largo de estos tres años apenas se ha incrementado este porcentaje, lo que derivará en brechas salariales bajo el uso de la fórmula del Ministerio, al estar claramente las mujeres infrarrepresentadas.
5. El porcentaje de mujeres en las plazas de Profesora Titular de Universidad (TU) oscilando entre el 40%, 42%, 43% y el 47%, tendente a la paridad.
6. En el epígrafe de PTGAS, la plantilla total a fecha 15 de diciembre de 2022 es de 515 trabajadores. Las cifras totales de hombres y mujeres en la plantilla del PTGAS son las siguientes: 269 mujeres y 246 hombres. Estas cifras muestran una situación de equilibrio notable en la plantilla entre su composición entre mujeres y hombres. Las mujeres son mayoritarias con un 52,23% frente al 47,77% de los hombres. Los desequilibrios aparecen en las categorías profesionales, siendo el caso más llamativo en el subgrupo C2, que es el utilizado habitualmente como grupo de ingreso en la administración universitaria. Las mujeres suponen el 73,9% de los funcionarios del grupo C2.
7. Teniendo en cuenta el PDI, aparece brecha salarial en las medias totales anuales en referencia al salario base, siendo la cifra de 13,68%, a favor de la plantilla masculina. Con respecto a los complementos salariales, la brecha se eleva de nuevo, a favor de los hombres, a un 26,98%. En referente a las percepciones extrasalariales, no aparecen reseñadas en las referencias salariales. Esta cifra está ampliamente condicionada por la infrarrepresentación en el nivel catedrático. Con esto, hablaríamos de brecha salarial no ajustada como aquella que mide la diferencia porcentual bruta entre el salario de hombres y de mujeres, sin tener en cuenta diferentes características socioeconómicas o del propio puesto de trabajo, y no una brecha derivada de una diferenciación salarial discriminatoria. Por otro lado, la mediana se refiere al valor que se encuentra en el centro de una distribución de salarios ordenados de menor a mayor. Es un indicador estadístico

que busca representar el salario típico en una población determinada, a diferencia del promedio que puede ser influenciado por valores atípicos o extremos.

8. La Valoración de Puestos de Trabajo también debe tenerse en cuenta en el presente análisis. Según este indicador, como se reseñaba anteriormente, la mayor brecha aparece en el nivel de cátedra, así como en el de profesorado asociado laboral, a favor de los varones (70.10% y 36.08%). Estas diferencias, debidas a la infrarrepresentación en estos puestos, puede ser estudiadas detalladamente dentro del seguimiento de auditoría durante sus cuatro años de vigencia, como acción de mejora.
9. Los complementos obligatorios son aquellos complementos salariales que constan en el convenio colectivo por cada puesto de trabajo o categoría profesional. Pueden existir puestos de trabajo que no estén retribuidos con complementos obligatorios, por los que las brechas son usuales en caso de que uno de los géneros aparezca en menor proporción, como es el de las mujeres.

D.4 ACCIONES DE MEJORA SUGERIDAS

MEDIDAS ESPECÍFICAS RELACIONADAS CON LA AUDITORÍA SALARIAL, LAS RETRIBUCIONES Y LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	INDICADORES
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.
En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras
Realizar un estudio salarial periódico de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, en grupos y puestos, retribuciones fijas y	Estudio realizado/auditoría interna

variables, con desglose de conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	

Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	
OBJETIVOS	Hacer explícito el compromiso con la igualdad retributiva. Conseguir interiorizar el valor de la igualdad salarial. Ser consciente de los estereotipos y acciones discriminatorias para poder evitarlas y corregirlas.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
TAREAS A REALIZAR	Recopilar la información más importante la retribución de los diferentes puestos. Identificar la información específica por departamento de las nuevas incorporaciones.
INDICADORES	Número de datos recopilados Revisiones anuales.

En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	
OBJETIVOS	Hacer explícito el compromiso con la igualdad retributiva dentro de una valoración de puestos de trabajo exhaustiva. Conseguir interiorizar el valor de la igualdad salarial.

	Diseñar un manual de puestos de trabajo adaptado a la entidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
TAREAS A REALIZAR	Recopilar la información más importante la retribución de los diferentes puestos.
INDICADORES	Manual de valoración de puestos de trabajo.

Realizar un estudio salarial periódico de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, en grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	
OBJETIVOS	Estudiar la política retributiva con perspectiva de género. Explicar pormenorizadamente los registros salariales anuales obligatorios al amparo del Real Decreto 902/2020.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
TAREAS A REALIZAR	Recopilar la información más importante la retribución de los diferentes puestos. Identificar la información específica por departamento de las nuevas incorporaciones. Analizar detalladamente el registro salarial.
INDICADORES	Número de datos recopilados Revisiones anuales.

E. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos cualitativos y cuantitativos deben ser coherentes con la situación actual de la universidad y deben estar alineados con la normativa legal vigente, como los Reales Decretos mencionados anteriormente. También es importante involucrar a diferentes miembros y sectores de la comunidad universitaria en la definición de los objetivos, para asegurar su compromiso y colaboración en su consecución.

Este documento es una adaptación del primer Plan de Igualdad de la universidad. En ese caso, los objetivos para la adaptación se basarán en los resultados y hallazgos obtenidos del Informe de Seguimiento del primer plan, así como en los objetivos que aún no se han logrado alcanzar a partir de los diagnósticos anteriores. El ya citado Informe de Seguimiento, analiza detalladamente el informe que evalúa el cumplimiento y los resultados del primer Plan de Igualdad, identifica los objetivos que se han cumplido exitosamente y aquellos que aún no se han alcanzado. A partir de la información recopilada del informe de seguimiento y los diagnósticos previos, hemos los objetivos específicos que aún no se han logrado alcanzar. Estos objetivos pendientes servirán como base para establecer los nuevos objetivos en la adaptación del plan.

Cuando realizamos el I diagnóstico cualitativo de igualdad de género en nuestra universidad describimos y analizamos la situación en términos de igualdad de género, centrándose en aspectos subjetivos, experiencias y percepciones de las personas involucradas en la comunidad universitaria. Este tipo de diagnóstico buscó comprender las desigualdades de género, los obstáculos y las brechas existentes en diferentes áreas y contextos dentro de la universidad. Para ello, llevamos a cabo diversas actividades e investigaciones, como:

i) Entrevistas individuales: Realizamos entrevistas en profundidad a personas clave dentro de la universidad, como personal docente e investigador, personal administrativo, estudiantes y representantes de la plantilla. Estas entrevistas pusieron de manifiesto las percepciones sobre la igualdad de género, las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres, las experiencias de discriminación (no salió mucho el tema de acoso), y las oportunidades de desarrollo profesional y liderazgo.

ii) Grupos de discusión: Organizamos grupos de discusión con diferentes grupos de interés, como estudiantes, personal docente y de administración y servicios. Estos grupos

permitieron compartir experiencias, identificar problemáticas comunes y discutir posibles soluciones para promover la igualdad de género en la universidad.

iii) Evaluamos las políticas, programas y prácticas existentes en la universidad en relación con la igualdad de género, y pudimos identificar áreas de mejora o aspectos que necesiten adaptación para garantizar una mayor igualdad de oportunidades.

iv) Revisamos los datos y estadísticas disponibles sobre la representación de género en diferentes áreas de la universidad, como matriculas en el caso del estudiantado, contrataciones, promociones, etc. Este análisis pudo ayudar a identificar áreas específicas donde se requirió una mayor atención.

Teniendo en cuenta esto y añadiendo la revisión de casos, quejas y denuncias relacionadas con acoso sexual, por razón de sexo u otros tipos de acoso visto en el protocolo aprobado por la Unidad de Igualdad, identificamos algunas áreas de intervención necesarias.

Estos objetivos cualitativos, que se centran en aspectos más subjetivos pueden incluir:

- ✓ Promover una cultura institución inclusiva y libre de discriminación de género.
- ✓ Fomentar la participación y representación equitativa de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones.
- ✓ Mejorar las oportunidades de desarrollo profesional y promoción para el personal femenino.
- ✓ Sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la igualdad de género en el entorno universitario.
- ✓ Promover la conciliación laboral y personal para todos los miembros de la comunidad universitaria.
- ✓ Prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de género.

Los objetivos cuantitativos se basan en metas y cifras medibles que ayudan a evaluar el progreso en términos de igualdad de género. Estos objetivos pueden incluir:

- ✓ Aumentar la proporción de mujeres liderando grupos de investigación, o como Investigadoras principales (por ejemplo, incrementar la representación femenina en un 20% en un plazo específico), o puestos de responsabilidad en ambos sectores, PTGAS y PDI.

- ✓ Incrementar el número de mujeres matriculadas en áreas de estudio infrarrepresentadas (por ejemplo, aumentar en un 15% la presencia de mujeres en carreras STEM).
- ✓ Reducir la brecha salarial de género en un porcentaje específico (por ejemplo, disminuir la brecha salarial en un 10% en un período determinado).
- ✓ Aumentar la participación de mujeres en programas de formación y desarrollo profesional en un porcentaje determinado (por ejemplo, incrementar la participación femenina en un 20% en cursos de capacitación relacionados con ....).

Como resultado de la realización de la auditoría salarial y el análisis de posibles brechas existentes entre el personal, tanto docente e investigador (PDI) como personal de administración y servicios (PTGAS), han adquirido gran importancia las acciones cuyo objetivo principal es abordar la singularidad de las trayectorias profesionales de las mujeres y promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y servicios, así como en todos los demás ámbitos de la vida universitaria

Además, esta información, que se detallará en el cuadro adjunto, estará respaldada por indicadores que permitirán realizar un seguimiento y evaluar el progreso en la consecución de dichos objetivos. Dicho anexo también incluirá los objetivos delineados en las medidas recomendadas a partir de la auditoría salarial realizada.

F. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES

En este apartado, detallamos las medidas concretas que quedan por implementar en el Plan, junto con su plazo de ejecución, priorización y el diseño de indicadores para evaluar su cumplimiento. También añadimos las medidas correctivas derivadas del informe de seguimiento y la auditoría salarial. Asimismo, se establecerá un cronograma de implementación y se asignarán niveles de prioridad a cada acción. Además, se diseñarán indicadores que facilitarán la medición y evaluación del progreso y los resultados obtenidos a través de estas medidas. Es importante tener en cuenta que estos plazos y prioridades son solo sugerencias y podrían ajustarse según las necesidades y circunstancias específicas de la institución y siempre debatidas en el seno de la Comisión negociadora.

EJE 2: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA
1.E2. O1. A3. Fomento de políticas que permitan equilibrar las trayectorias investigadoras de mujeres y hombres, y apoyen la incorporación de mujeres como investigadoras principales en proyectos competitivos de todas las áreas de conocimiento. RESPONSABLE: Vicerrectorado de Investigación y Unidad de Igualdad de género • Descripción de la medida: Medidas de apoyo, como programas de mentoría, becas y financiación específica, para promover la igualdad de oportunidades y reducir las barreras que enfrentan las mujeres en la investigación. • Plazo de ejecución: Desde la aprobación en la Comisión negociadora hasta el 31 de enero de 2024. • Priorización: Alta, ya que busca promover la igualdad de género en el ámbito de la investigación y combatir la brecha de género existente en las trayectorias investigadoras. • Indicador: Porcentaje de mujeres incorporadas como investigadoras principales en proyectos competitivos en comparación con los hombres, comparándolo con los cursos anteriores, y nivel de participación y satisfacción de las mujeres en programas de apoyo a la investigación.
2. E2. O2. A1. Mención a aquellos proyectos de innovación docente que integren la perspectiva de género. RESPONSABLE: Vicerrectorado de Ordenación Académica y Unidad de Igualdad de género. • Descripción de la medida: Se implementará un sistema de mención en los proyectos de innovación docente que integren de manera efectiva la perspectiva de género, fomentando así la igualdad de género en la docencia universitaria. • Plazo de ejecución: Jornadas de Innovación Docente que se realizarán en octubre/noviembre de 2023. • Priorización: Alta, debido a su impacto en la promoción de la igualdad de género en la docencia.

- Indicador: Porcentaje de proyectos de innovación docente que han integrado la perspectiva de género en su desarrollo.

3.E2. O2. A2. Ayudas para la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género.

RESPONSABLE: Vicerrectorado de Ordenación Académica y Unidad de Igualdad de género.

- Descripción de la medida: Se incorporará en la convocatoria de ayudas para publicación de materiales docentes un apartado que integre y tenga en cuenta la perspectiva de género. Plazo de ejecución: Próxima convocatoria.
- Priorización: Media, ya que busca promover la integración de la perspectiva de género en los materiales docentes, lo cual es fundamental para una educación inclusiva y equitativa.
- Indicador: Número de materiales docentes publicados que han recibido ayudas y que incorporan la perspectiva de género, y nivel de satisfacción de los docentes beneficiarios de las ayudas en cuanto al apoyo proporcionado.

4.E2. O2. A4. Reconocimiento de las asignaturas que incorporen contenidos específicos de igualdad en las titulaciones oficiales de grado y posgrado.

RESPONSABLE: Vicerrectorado de Ordenación Académica y Unidad de Igualdad de género.

- Descripción de la medida: Se establecerá para el curso próximo un proceso de reconocimiento y valoración de las asignaturas que incorporen contenidos específicos de igualdad en las titulaciones oficiales de grado y posgrado. Este reconocimiento permitirá destacar y promover aquellas asignaturas que aborden de manera efectiva los aspectos de igualdad de género.
- Plazo de ejecución: Desde la aprobación en la Comisión negociadora hasta el 31 de enero de 2024 (para asignaturas del primer cuatrimestre, para este curso).
- Priorización: Media, ya que busca incentivar y promover la inclusión de contenidos de igualdad de género en las asignaturas, pero requerirá un proceso de evaluación y selección de las asignaturas a reconocer.
- Indicador: Número de asignaturas reconocidas por su incorporación de contenidos específicos de igualdad, y nivel de satisfacción de los docentes y estudiantes respecto al reconocimiento otorgado.

5 E2. O4. A1. Elaboración y publicación de todas las estadísticas sobre actividades de investigación de la UAL desagregadas por sexo. 1 Publicación anual

RESPONSABLE: Vicerrectorado de Investigación y Unidad de Igualdad de género.

- Descripción de la medida: Se elaborarán y publicarán anualmente estadísticas completas sobre las actividades de investigación de la UAL, desagregadas por sexo. Estas estadísticas proporcionarán información detallada sobre la participación y contribución de hombres y mujeres en la investigación, permitiendo identificar posibles desigualdades de género y facilitando la toma de decisiones informadas para promover la equidad.
- Plazo de ejecución: Desde la aprobación en la Comisión negociadora hasta el 31 de enero de 2024.
- Priorización: Alta, ya que el acceso a información desagregada por sexo es fundamental para comprender la situación de género en la investigación y diseñar acciones específicas para abordar cualquier desigualdad identificada.
- Indicador: Informe anual de estadísticas desagregadas por sexo sobre actividades de investigación de la UAL, incluyendo datos como la participación en proyectos, publicaciones, financiamiento, premios, entre otros.

1. **E2. O4. A4. Apoyo a las facultades, centros y departamentos, desde la Comisión de Igualdad, para realizar propuestas sobre la concesión del título de doctoras honoris causa y otras menciones o reconocimiento propios de la UAL, a académicas, por su trayectoria profesional.**

RESPONSABLE: Unidad de Igualdad de género

- La Comisión de Igualdad determinará las propuestas para que las facultades, departamentos, o profesorado proponga.
- Plazo de ejecución: Primer trimestre del curso 2023/24.
- Priorización: Alta, ya que en la UAL no ha habido mujeres doctoras honoris causa.
- Indicador: Número de propuestas realizadas y número de reconocimientos otorgados a académicas.

2. **E2. O5. A1. Adopción de las medidas necesarias para incluir las enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y**

hombres, en las titulaciones oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas. Si/no

RESPONSABLE: Vicerrectorado de Ordenación Académica y Unidad de Igualdad de género.

- Descripción de la medida: Se tomarán las medidas necesarias para incluir las enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las titulaciones oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas. Esto implica revisar y actualizar los planes de estudio, los programas y los contenidos curriculares para garantizar la inclusión y la formación en igualdad de género en estos campos de estudio.
- Plazo de ejecución: Cuando se tengan que volver acreditar. De aquí al 31 de enero se puede hacer un plan de medidas correctivas que se tendrán en cuenta en sucesivas acreditaciones.
- Priorización: Alta, ya que busca promover la igualdad de género y la sensibilización en los campos de Ciencias Sociales y Jurídicas, áreas de conocimiento relevantes para abordar las desigualdades de género en la sociedad.
- Indicador: Número de titulaciones oficiales de grado y máster en Ciencias Sociales y Jurídicas que han incluido las enseñanzas obligatorias en igualdad entre mujeres y hombres en sus planes de estudio.

EJE 3: GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN

8.E3.02.A1: Adecuación de las normas que regulan la carrera profesional, promoción interna y las condiciones de trabajo.

RESPONSABLE: Vicerrectorado de Profesorado y Unidad de Igualdad de Género (o Gerencia y Unidad de Igualdad de Género, según corresponda).

- Descripción de la medida: Estudio de la inclusión e incorporación, en su caso, en los baremos de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PDI, el PI y el PTGAS, de medidas que permitan computar, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones de régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá el permiso de paternidad, así como la atención a

personas en situación de dependencia, con arreglo a lo recogido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

- Priorización: Media/alta, ya que busca promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la conciliación y provisión de puestos de trabajo (artículo 57 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).
- Indicador: Número de participantes en concursos públicos de selección de personal que describen haber permanecido en situaciones de régimen de excedencias, reducciones de jornada u otros permisos de maternidad y paternidad, así como haber atendido a personas en situación de dependencia y como la incorporación de medidas de compensación curricular por cuidados modifica la baremación inicial de las/os aspirantes al puesto de trabajo.

EJE 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

9. E4. O1. A1. Elaboración de un plan de conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar para la comunidad universitaria. Sí/no

RESPONSABLE: Gerencia, Vicerrectorado con competencias en profesorado, Vicerrectorado de Ordenación Académica, Vicerrectorado con competencias en estudiantes y Unidad de Igualdad de Género.

- Descripción de la medida: Se elaborará un plan de conciliación que aborde las necesidades de conciliación de la comunidad universitaria (el estudiantado ya tiene recogidas algunas medidas en el Estatuto del Estudiante y en el Reglamento de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Almería).
- Plazo de ejecución: Hasta el 31 de enero de 2024.
- Priorización: Alta, ya que busca mejorar la calidad de vida y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales de los miembros de la comunidad universitaria.
- Indicador: Número de medidas de conciliación implementadas y nivel de satisfacción de los miembros de la comunidad universitaria con respecto a la conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar.

10. E4. O2. A1. Realización de campañas informativas acerca de las medidas legales para mejorar la conciliación, así como de los recursos existentes en la UAL que facilitan la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar.

- Descripción de la medida: Se llevarán a cabo campañas informativas dirigidas a la comunidad universitaria para promover el conocimiento de las medidas legales disponibles para mejorar la conciliación.
- Plazo de ejecución: Hasta el 31 de enero de 2024.
- Priorización: Alta, ya que busca fomentar un ambiente de trabajo equilibrado.

PLAN DE ACCIÓN que surge a partir de la adaptación a los Reales Decretos y como consecuencia de la elaboración de la Auditoria Salarial.

Valoración puestos trabajo y Registro Retributivo

La valoración de puestos de trabajo nos ayudará a completar la auditoría salarial e identificar posibles brechas de género o desigualdades salariales, proporcionando una base sólida para el diseño de políticas de igualdad y la implementación de acciones correctivas pertinentes. Además, nos permitirá reconocer y valorar el desempeño y las competencias de nuestro personal de manera justa y objetiva.

Para llevar a cabo este proceso, contaremos con personas expertas en valoración de puestos de trabajo que nos asesorarán y asegurarán que se sigan los criterios y estándares reconocidos en la materia. Utilizarán la herramienta de valoración de puestos de trabajo descrita en la normativa para asignar una puntuación o valor numérico a cada puesto, siguiendo los criterios de adecuación, totalidad y objetividad establecidos en el Real Decreto 902/2020.

La UAL creará un registro retributivo tal como se indica en el artículo 6 del Real Decreto 902/2020.

FECHA: Hasta la vigencia del Plan

RESPONSABLE: Unidad de Igualdad de género y Gerencia.

G. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS

Es fundamental asignar los recursos necesarios y priorizar su disponibilidad para garantizar la correcta implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. La asignación de recursos financieros, tecnológicos y humanos suficientes refuerza el compromiso institucional y fortalece la probabilidad de éxito en la consecución de los objetivos propuestos. A continuación, describimos los aspectos clave a considerar:

1. Medios y recursos materiales:

- Espacios físicos: la Unidad de Igualdad tiene un espacio adecuado para el equipo encargado de la implementación del Plan de Igualdad.
- Equipamiento: La unidad está dotada de equipamiento informático, herramientas de comunicación, software de gestión y otros recursos tecnológicos para facilitar la coordinación y el seguimiento del plan.
- Material de apoyo: Se deben contar con materiales impresos, como manuales, guías, folletos informativos, para difundir las medidas del plan y sensibilizar a la comunidad universitaria, una web específica.

2. Medios y recursos humanos:

- Personal especializado: Es necesario contar con un equipo dedicado a la gestión y coordinación del Plan de Igualdad, liderado por la Unidad de Igualdad, con perfiles profesionales capacitados en género y políticas de igualdad. En este año 2023 se ha aprobado la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) correspondiente. Mediante la RPT, se garantizará la dotación de personal cualificado y especializado en género y políticas de igualdad.
- Formación: Se deben brindar programas de formación y capacitación en igualdad de género y diversidad, tanto al personal encargado de la implementación como a los miembros de la comunidad universitaria involucrados en la ejecución del plan.
- Comité de seguimiento: A pesar de que es la Unidad de Igualdad de Género la encargada de coordinar el seguimiento y evaluación del Plan, en la UAL se realiza desde la Comisión de Igualdad que tiene multidisciplinar y se encarga de supervisar y evaluar el avance del

Plan de Igualdad, garantizando una perspectiva diversa y representativa de la comunidad universitaria.

3. Evaluación y seguimiento:

La recopilación de datos y la generación de informes periódicos son fundamentales para mantener una visión global y actualizada de las acciones llevadas a cabo en el marco del Plan de Igualdad. Estos informes proporcionan información objetiva y transparente sobre el estado de la igualdad de género en la universidad, permitiendo identificar buenas prácticas, áreas de mejora y la necesidad de ajustar las estrategias implementadas

- Indicadores de seguimiento: Es esencial definir indicadores claros y medibles para cada medida y objetivo del plan, que permitan evaluar su avance y efectividad.
- Herramientas de seguimiento: Para realizar el seguimiento y evaluación periódica del Plan de Igualdad, se recopilan datos relevantes a través de las memorias que se elaboran cada curso académico. Estas memorias proporcionan información detallada sobre las acciones implementadas, los avances logrados y los desafíos encontrados en materia de igualdad de género. Además, el Rector presenta un informe de gestión en el Claustro al final de cada año, que incluye un análisis completo de las actividades y resultados alcanzados en relación con el Plan de Igualdad. Este informe constituye una herramienta clave para evaluar el progreso y la efectividad de las medidas implementadas, así como para identificar áreas de mejora y establecer nuevas metas.

H. CALENDARIO DE ACTUACIONES DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El calendario de actuaciones de las medidas del I Plan de Igualdad se basará en las siguientes consideraciones, las cuales serán objeto de debate en la Mesa negociadora.

i) Fechas de inicio y finalización: Se especificarán las fechas de inicio y finalización previstas para cada medida. Esto permitirá establecer un marco temporal claro y concreto para llevar a cabo las acciones propuestas.

ii) Secuencia y orden: Se establecerá un orden lógico y secuencial para la implementación de las medidas. Esto implica identificar qué acciones deben llevarse a cabo antes que otras, considerando posibles dependencias o interrelaciones entre ellas.

iii) Plazos intermedios y plazos finales: Se definirán plazos intermedios y plazos finales para etapas o hitos importantes dentro de la implementación de las medidas. Esto ayudará a evaluar el progreso y asegurar que se cumplan los plazos establecidos.

iv) Flexibilidad: Se considerará la necesidad de establecer cierta flexibilidad en el calendario de actuaciones para adaptarse a posibles cambios o circunstancias imprevistas que puedan surgir durante el proceso de implementación.

I. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento y evaluación de este Plan se desarrollará a través de sus correspondientes Informes de Seguimiento, los cuales se elaborarán con carácter bienal. Para ello, se ha establecido un cronograma de implementación y se han definido indicadores específicos que permitirán evaluar tanto el grado de implementación de las acciones propuestas como los impactos generados por las medidas del Plan en toda la institución (ver Anexo en el documento).

Estos Informes de Seguimiento se realizarán desde la Unidad de Igualdad, a partir de la información facilitada por el conjunto de órganos y servicios que integran la UAL. Los Informes de Seguimiento resultantes de este proceso se comunican a la Comisión de Igualdad -como órgano de representación de la comunidad universitaria que hasta el momento ha integrado a la representación sindical- para su consideración y aprobación. Además, se hacen públicos a través de la web de Igualdad con la periodicidad establecida.

De acuerdo con lo expuesto respecto al procedimiento de diseño, elaboración y validación, este Plan ha sido concebido desde el principio como un documento en constante mejora, estableciendo un sistema de seguimiento que permite evaluar los avances logrados e identificar nuevas necesidades que puedan surgir.

En caso de que, por motivos debidamente justificados, sea necesario realizar una revisión extraordinaria de los contenidos del documento de adaptación del I Plan de Igualdad de la UAL al RD 901/2020, se convocará a la Comisión Negociadora para agregar, redirigir, mejorar, corregir, intensificar, o incluso eliminar alguna medida en función de los efectos observados en relación con el logro de sus objetivos.

J. COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA ADAPTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UAL A LOS RD 901/2020 Y 902/2020

De acuerdo con lo establecido en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 901/2020, se ha constituido una comisión negociadora para la adaptación del I Plan de Igualdad de la UAL, integrada por:

Representación UAL	Representación RLT
Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión) Dña. María Isabel Ramírez Álvarez	(CCOO) D. Luis Gálvez Os (PTGAS)
Directora de la Unidad de Igualdad Dña. Eva Díez Peralta	(CCOO) Dña. Nuria Novas Castellano (PDI)
Gerente Dña. María del Carmen Caba Pérez	(CSIF) María de las Mercedes Capobianco Uriarte (PDI)
Vicegerente Dña. Esther González Jiménez	(CSIF) Dña. Verónica María Martínez López (PTGAS)
Vicerrector de Investigación e Innovación D. José Antonio Sánchez Pérez	(UGT) Dña. Juana Beatriz Cara Torres (PDI)
Vicerrectora de Ordenación Académica Dña. María Angustias Martos Calabrús	(UGT) Dña. María Socorro Carreño Mellado
Vicerrector de Planificación Estratégica y Profesorado D. José Manuel Ortega Egea	Junta Personal PDI D. Agustín Sánchez Prados
Vicerrector de Postgrado, Empleabilidad y Relaciones con Empresas e Instituciones D. Juan García García	(Junta de Personal PTGAS) D. Mario Beltrán Ocaña
Jefe de Servicio de Gestión de Recursos Humanos. D. Miguel Cobo Martínez	(Comité de Empresa PDI) Dña. María José Jiménez Callejón

Integrantes de la Comisión Negociadora de la adaptación del I Plan de Igualdad al RD901/2020

A la vista de los resultados del diagnóstico y de la auditoría retributiva, las partes que conciertan acuerdan incluir los siguientes contenidos:

- ✓ Resumen de resultados del diagnóstico elaborado de acuerdo con el Anexo Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- ✓ Resumen de resultados de la auditoría retributiva, en cumplimiento de los requisitos establecidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Priorización de acciones y modificación del cronograma inicialmente previsto en el I Plan de Igualdad de la UAL.

K. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

Es importante establecer canales claros y accesibles para que el personal pueda informar sobre cualquier discrepancia que identifiquen. Asimismo, se debe garantizar la confidencialidad y la protección de quienes presenten quejas o comentarios. La recopilación de información a través de estos mecanismos permitirá una mejor comprensión de las discrepancias y facilitará la toma de medidas correctivas para promover la igualdad de género en la universidad. El procedimiento de modificación debe contemplar los siguientes aspectos:

i) Identificación de discrepancias: Se deben establecer mecanismos para identificar y registrar cualquier discrepancia que surja en la aplicación del Plan de Igualdad.

- Sistemas de quejas y sugerencias: Establecer un sistema formalizado donde el personal de la universidad pueda presentar quejas, sugerencias o comentarios relacionados con la implementación del Plan de Igualdad. Esto puede incluir formularios online, el uso de buzones de sugerencias o un correo electrónico a igualdad@ual.es, para recibir retroalimentación.

- Encuestas y cuestionarios: Realizar encuestas periódicas o cuestionarios dirigidos al personal de la universidad para evaluar su percepción sobre la efectividad del Plan de Igualdad y detectar posibles discrepancias. Estas encuestas pueden abordar temas como el ambiente laboral, la igualdad de oportunidades, el acceso a la formación o la conciliación laboral y personal.

- Grupos de discusión o focus groups: Organizar reuniones de grupos de discusión con representantes del personal de la universidad para debatir sobre temas relacionados con la igualdad de género y recoger opiniones, experiencias y posibles discrepancias en la aplicación del plan.

- Revisión de indicadores y datos: Analizar de manera regular los indicadores y datos relacionados con la igualdad de género en la universidad, como la composición de los puestos de trabajo, la participación en programas de formación o los niveles de satisfacción laboral por género. Cualquier discrepancia o desviación identificada puede ser un punto de partida para investigar y abordar posibles problemas.

ii) Análisis de casos individuales: Estar atento a situaciones o casos individuales que puedan indicar discrepancias en la aplicación del Plan de Igualdad. Esto puede incluir casos de discriminación de género, desigualdad salarial, falta de acceso a oportunidades de desarrollo o cualquier otro incidente que viole los principios del plan.

L. PLANIFICACIÓN PARA EL PERIODO 2023-2024

L.1 NECESIDADES A LAS QUE RESPONDE EL PLAN

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, está estructurado en objetivos y acciones en torno a cuatro ejes que determinan la política universitaria en materia de Igualdad en el periodo 2020-2024:

EJE 1: CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA. (27 acciones)

EJE 2: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA. (17 acciones)

EJE 3: GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN. (8 acciones)

EJE 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN. (4 acciones).

Cada uno de estos ejes contiene un número de acciones, 56 en total, encaminadas a mejorar la situación en materia de igualdad de género e involucran a diferentes agentes responsables dentro de la Universidad: Vicerrectorados competentes y Gerencia.

Estos ejes, atienden a las necesidades fundamentales siguientes, que han sido predeterminadas a través de informe previo al plan y del informe de seguimiento, así como en la auditoria:

1) Promover la integración de la perspectiva de género en la docencia universitaria.

2) Impulsar la integración de la perspectiva de género en la investigación universitaria.

3) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales, asegurando que las políticas y decisiones institucionales consideren y promuevan la igualdad de género. Esto implica revisar los procedimientos de toma de decisiones, garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y equipos directivos, y promover la implementación de acciones afirmativas que fomenten la igualdad de oportunidades.

4) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres, reconociendo y abordando los obstáculos y desigualdades que enfrentan en su desarrollo profesional. Esto implica implementar medidas de conciliación laboral y familiar, promover la igualdad salarial y el acceso equitativo a oportunidades de promoción, así como facilitar el equilibrio entre la vida personal y profesional.

5) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria, promoviendo una representación equitativa y diversa en todas las instancias de toma de decisiones.

6) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias, implementando medidas de prevención, atención y protección frente a situaciones de violencia de género, así como cualquier tipo de acoso. Esto implica establecer protocolos de actuación, sensibilizar y formar a la comunidad universitaria en materia de violencia de género, y crear espacios seguros y libres de discriminación y acoso.

7) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad, promoviendo la reflexión crítica, el debate y la concienciación sobre las desigualdades de género. Esto implica desarrollar campañas de sensibilización, organizar actividades formativas y culturales, y promover alianzas y colaboraciones con otras instituciones y agentes sociales para impulsar una cultura de igualdad.

La realización de la auditoría retributiva y el análisis de posibles brechas salariales entre el personal de la Universidad de Almería (UAL), tanto del cuerpo docente e investigador (PDI) como del personal de administración y servicios (PTGAS), ha sido un paso fundamental en nuestro compromiso por garantizar la igualdad de género. Mediante este proceso, hemos identificado áreas de mejora que nos permiten abordar las necesidades específicas de las carreras profesionales de las mujeres, fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Ponemos especial énfasis en atender estas necesidades, ya que reconocemos que son fundamentales para promover la igualdad de oportunidades y la participación activa de todas las personas en la vida universitaria. Nuestro compromiso se refleja en las acciones implementadas, las cuales buscan brindar apoyo y facilidades para que las mujeres puedan desarrollar sus carreras profesionales en igualdad de condiciones, acceder a roles de liderazgo y participar activamente en la toma de decisiones.

El llevar a cabo estas medidas demostrará nuestro firme compromiso por abordar las desigualdades de género y promover un entorno inclusivo en la UAL. Trabajamos para que todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades, sean reconocidas por su talento y contribuciones, y puedan conciliar de manera equilibrada su vida personal y profesional. Estamos comprometidos con la construcción de una institución universitaria que valore y promueva la diversidad y la igualdad de género en todas sus dimensiones.

L.2 EJES Y MEDIDAS PARA LA ACCIÓN TRANSVERSAL (Anexo I)

ANEXO I. TABLA DE RESPONSABLES Y CALENDARIO DE EJECUCIÓN

PLAN DE ACCIÓN - EJE 1.- CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA

OBJETIVO	ACCIÓN	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	FECHA PREVISTA REALIZACIÓN	INDICADORES
1.- Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.	1. Elaboración y publicación de todas las estadísticas correspondientes a órganos de gobierno, al personal académico, al personal de administración y servicios y al alumnado desagregadas por sexos.	Unidad de Igualdad de Género. Unidad de Comunicación Estratégica.	2020/2024	Publicación cuatrienal.
	2. Actualización periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, haciendo el seguimiento de su evolución.	Unidad de Igualdad de Género.	2020/2024	Actualización cuatrienal.
	3. Difusión entre la comunidad universitaria de la legislación vigente en materia de igualdad de género, para facilitar el conocimiento de la normativa en materia de igualdad de trato en todos los servicios administrativos, en la docencia y en la investigación.	Unidad de Igualdad de Género. D. G. de Comunicación.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	Difusión puntual.

	4. Difusión e información de las actividades y acciones de la Unidad de Igualdad de Género manteniendo un espacio específico en la web institucional.	Unidad de Igualdad de Género. Vic. de Transformación Digital.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	Difusión e información del 100% de las actividades anuales.
	5. Presentación de un informe bienal al Claustro sobre la aplicación del I Plan de Igualdad.	Unidad de Igualdad de Género.	Noviembre de 2021. Noviembre de 2023.	Informe bienal
2 y 3.- Sensibilizar y crear una cultura de igualdad	1. Fomento de la cultura de igualdad de oportunidades a través de campañas de concienciación y sensibilización.	Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 campañas anuales.
	2. Organización de espacios de reflexión y debate que impulsen el cambio de actitudes de una forma pública.	Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 eventos anuales.
	3. Manifestación del compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual, por razones de sexo, por identidad u orientación sexual.	Rector/a. D. G. de Comunicación. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	Difusión trimestral.

	4. Realización de campañas específicas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de carrera.	Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	1 campaña anual dirigida a 20 centros.
	5. Visibilización de las iniciativas de éxito llevadas a cabo por mujeres especialmente en empresas spin-off de la Universidad de Almería.	Unidad de Igualdad de Género. D.G. de Comunicación.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	Publicación trimestral
	6. Celebración institucional de actos conmemorativos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.	Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	3 actos anuales.
	7. Impulso y apoyo del nombramiento de doctoras honoris causa, y propuestas de intervención de mujeres en las lecciones inaugurales.	Centros. Departamentos. Unidad de Igualdad de Género.	A demanda de los centros, departamentos u otros órganos.	1 doctora honoris causa y 2 lecciones inaugurales durante la vigencia del Plan.
	8. Inclusión en la página web de la UAL de contenidos que contribuyan a la igualdad de género garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la web institucional y en los actos oficiales.	Vic. de Transformación Digital. Vic. de Comunicación y Extensión Universitaria.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	Publicación sí/no.

	9. Desarrollo de acciones específicas de sensibilización dirigidas a los/as estudiantes de la UAL con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras profesionales.	Centros. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 Trimestrales
	10. Realización de campañas de sensibilización para prevenir y detectar la violencia de género en el seno de la comunidad universitaria, así como cursos, seminarios y talleres encaminados a la prevención.	Centros. Vic. Ordenación Académica. Servicio de Gestión de RR. HH. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 actividades anuales.
	11. Impulso y promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la nominación de los espacios y callejero de la UAL, con especial incidencia en el reconocimiento a mujeres almerienses.	Dirección General de Infraestructura. Unidad de Igualdad de Género.	Inicio de los cuatro cursos académicos.	1 propuesta dentro del plazo de ejecución del plan.
4.- Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación	1. Difusión de materiales sobre lenguaje inclusivo y no sexista, que estarán disponibles en la documentación de la web institucional de la Unidad de Igualdad.	Unidad de Igualdad de Género.	Inicio de los cuatro cursos académicos.	Anual.

y/o publicación de la Universidad de Almería.	2. Adecuación a un lenguaje no sexista de la normativa de la UAL y de la comunicación institucional.	Secretaría General. Vicerrectorados. Servicios Generales. Centros. Departamentos.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	Adaptación de las normativas a partir de la entrada en vigor del Plan. Sí/no.
5.- Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria	1. Aplicación del principio de transversalidad de género, incluyendo módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación del PDI y PTGAS.	Servicio de Gestión de RR. HH. (PTGAS). Gerencia. Vic. Ordenación Académica. (PDI).	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	1 módulo anual dirigido al sector PDI. 1 módulo anual dirigido al sector PTGAS.
	2. Organización de talleres y actividades de formación en materia de género para el alumnado.	Centros. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 actividades anuales.
	3. Diseño y puesta en marcha de actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio, dirigidas al PDI, PTGAS y estudiantado.	Servicio de Gestión de RR. HH. (PTGAS). Gerencia. Vic. Ordenación Académica. (PDI).Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	3 actividades anuales.

	4. Puesta a disposición del PDI, PTGAS y estudiantes de la formación necesaria para detectar la violencia de género en la UAL e informar y orientar sobre los mecanismos institucionales de protección en esta materia.	Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	3 cursos anuales.
	5. Se realizará formación a la comunidad universitaria en el respeto y la tolerancia de la diversidad sexual. Desde la Unidad de Igualdad de Género y otros ámbitos universitarios, se llevarán a cabo iniciativas encaminadas a sensibilizar a la comunidad universitaria a través de cursos, seminarios y talleres.	Centros. Servicio de Gestión de RR. HH. Gerencia. Vic. Ordenación Académica. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 actividades anuales.
	6. Oferta de cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y comunicación no sexista a la comunidad universitaria.	Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	1 curso anual.
	7. Formación del alumnado universitario en violencia de género para transferir el conocimiento a Centros educativos de enseñanza no superior en el marco de convenios de colaboración firmados a tal efecto.	Vic. Estudiantes, Igualdad e Inclusión.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 formaciones anuales.

6.- Prevenir y detectar la violencia de género que esté presente en el ámbito universitario, en especial en el sector de estudiantes.	1. Organización de actividades de sensibilización, dirigidas específicamente al alumnado, sobre la violencia de género y cualquier tipo de situación contenida en el 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, aprobado en Consejo de Gobierno de esta Universidad de fecha 1 de febrero de 2018.	Vic. Estudiantes, Igualdad e Inclusión.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 actividades anuales.
	2. Elaboración, con el apoyo de los grupos de investigación y de otros agentes, de materiales que permitan identificar los supuestos de violencia de género, prestando especial atención a los entornos digitales.	Unidad de Igualdad de Género.	2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	1 material anual.

PLAN DE ACCIÓN - EJE 2.- DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

OBJETIVO	ACCIÓN	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	FECHA PREVISTA REALIZACIÓN	INDICADORES
1.- Promover la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes y/o de investigación, así como en la coordinación de títulos de grado, de máster y doctorado, e impulsar que asuman las responsabilidades de grupos o de proyectos de investigación.	1. Se promoverá que las comisiones encargadas de evaluar las solicitudes de ayudas o subvenciones del Plan Propio de Investigación guarden una representación equilibrada entre mujeres y hombres.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad de Igualdad de Género.	Inicio de los cuatro cursos académicos.	1 instrucción dentro del plazo de ejecución del plan.
	2. Creación de una base de datos de personas expertas en estudios de mujeres y de género en nuestra universidad.	Unidad de Igualdad de Género.	1er cuatrimestre de 2020 a 2024.	Creación sí/no
	3. Fomento de políticas que permitan equilibrar las trayectorias investigadoras de mujeres y hombres y apoyen la incorporación de mujeres como investigadoras principales en proyectos competitivos de todas las áreas de conocimiento.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad de Igualdad de Género.	Inicio de los cuatro cursos académicos.	1 instrucción anual.
	4. Creación de un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad de Igualdad de Género.	Curso siguiente a la aprobación del Plan.	Creación sí/no

2.- Incorporar la perspectiva de género en la docencia.	1. Mención a aquellos proyectos de innovación docente que integren la perspectiva de género.	Vic. de Ordenación Académica. Unidad de Igualdad de Género.	Curso siguiente a la aprobación del plan.	1 convocatoria bienal
	2. Ayudas para la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género.	Vic. de Ordenación Académica. Unidad de Igualdad de Género.	2º cuatrimestre curso 2020/2021.	Sí/no.
	3. Creación de un premio que reconozca institucionalmente los trabajos fin de estudios (TFG y TFM) que integren la perspectiva de género.	Vic. de Ordenación Académica. Vic. Postgrado, Empleabilidad Y Relaciones con las Empresas e Instituciones. Unidad de Igualdad de Género.	2º cuatrimestre curso siguiente a la aprobación del plan.	Creación sí/no.
	4. Reconocimiento de las asignaturas que incorporen contenidos específicos de igualdad en las titulaciones oficiales de grado y posgrado.	Vic. de Ordenación Académica. Vic. Postgrado, Empleabilidad Y Relaciones con las Empresas e Instituciones. Unidad de Igualdad de Género.	Julio de 2021.	Sí/no.
3.- Fomentar la investigación sobre género e integrar, de forma generalizada, esta	1. Organización de talleres y encuentros para informar al personal docente e investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones.	Vic. de Ordenación Académica.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	1 taller anual.

perspectiva en las investigaciones.		Vicerrector de Investigación e Innovación Unidad de Igualdad de Género.		
	2. Publicidad y difusión de las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica en materia de género.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	Difusión del 100% de las convocatorias.
	3. Creación de un premio anual a estudios sobre género.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad de Igualdad de Género.	Septiembre de 2021.	Creación sí/no.
4.- Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.	1. Elaboración y publicación de todas las estadísticas sobre actividades de investigación de la UAL desagregadas por sexo.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad de Igualdad de Género.	A los dos años de la aprobación del Plan	1 publicación bienal.
	2. Promoción de convenios de colaboración con entidades públicas y privadas para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 convenios anuales.

	3. Fomento de la participación de grupos de investigación de la UAL en convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la igualdad de género.	Vic. de Investigación e Innovación. Unidad Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	1 instrucción anual.
	4. Apoyo a las facultades, centros y departamentos, desde la Comisión de Igualdad, para realizar propuestas sobre la concesión del título de doctoras honoris causa y otras menciones o reconocimiento propios de la UAL, a académicas, por su trayectoria profesional.	Unidad de Igualdad de Género. Comisión de Igualdad.	A demanda de las facultades, centros y departamentos.	2 acciones anuales de sensibilización, por parte de la Comisión de Igualdad, acerca de la importancia de estas concesiones.
5.- Impulsar la inclusión de enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio universitarios.	1. Adopción de las medidas necesarias para incluir las enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en las titulaciones oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas.	Vic. de Ordenación Académica. Vic. Postgrado, Empleabilidad Y Relaciones con las Empresas e Instituciones. Escuela Internacional de Doctorado. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	Sí/no

	2. Impulso de la introducción en las titulaciones en Ciencias de la Educación de contenidos de coeducación, de prevención de violencia de género y de igualdad.	Vic. de Ordenación Académica. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	Sí/no

PLAN DE ACCIÓN - EJE 3.- GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN

OBJETIVO	ACCIÓN	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	FECHA PREVISTA REALIZACIÓN	INDICADORES
1.- Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.	1. Fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno.	Rector/a.	Momento configuración equipo	50-50
	2. Establecimiento de medidas y actuaciones para estimular la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal de la UAL: comité de empresa y juntas de personal.	Comité de Empresas PDI y PTGAS. Junta de Personal PDI y PTGAS. Unidad de Igualdad de Género.	Inicio de los cuatro cursos académicos.	1 instrucción a cada uno de los órganos de representación en el momento de constitución o renovación, o de suplir vacantes, elecciones parciales
	3. Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas de las diferentes comisiones delegadas de consejo de gobierno.	Consejo de Gobierno. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	A partir de la entrada en vigor del Plan. Sí/no.

	4. Fomento de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación estudiantil.	Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	Sí/no.
	5. Inclusión en los presupuestos de la UAL de los recursos destinados a políticas de género.	Gerencia.	Diciembre de 2020 a 2024.	Sí/no.
2.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de la carrera profesional y promoción interna en la UAL.	1. Adecuación de las normas que regulan la carrera profesional, promoción interna y las condiciones de trabajo.	Vic. de Planificación Estratégica y Profesorado. Gerencia.	Inicio de los cuatro cursos académicos.	Sí/no.
	2. Inclusión de materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las escalas de administración de la UAL.	Gerencia.	A partir del curso 2020/2021.	Sí/no.
	3. Inclusión en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PTGAS la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género.	Gerencia. Servicio de Gestión de RR. HH.	A partir del curso 2020/2021.	Sí/no.

PLAN DE ACCIÓN - EJE 4.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO	ACCIÓN	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	FECHA PREVISTA REALIZACIÓN	INDICADORES
1.- Facilitar la conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar de todos los miembros de la comunidad universitaria, PDI, PTGAS y estudiantes de la UAL.	1. Elaboración de un plan de conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar para los tres sectores de la comunidad universitaria, PDI, PTGAS y Alumnado.	Vic. de Planificación Estratégica y Profesorado. Vic. de Ordenación Académica. Gerencia. Unidad de Igualdad de Género.	Entrada en vigor curso 2020/2021.	Sí/no
	2. Promoción de convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria que tienen familiares a cargo.	Gerencia.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	2 convenios dentro de ejecución del plan.
	3. Gestión ágil y con el debido secreto profesional, del ejercicio de los derechos a permisos, adaptación del horario de trabajo, movilidad y excedencia de las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y/o su derecho a la asistencia social integral.	Vic. de Planificación Estratégica y Profesorado. Gerencia. Servicio de Gestión de RR. HH. Unidad de Igualdad de Género.	1er y 2º cuatrimestre de 2020 a 2024.	Sí/no.

2.- Fomentar la corresponsabilidad como elemento necesario para la igualdad entre mujeres y hombres.	1. Realización de campañas informativas acerca de las medidas legales para mejorar la conciliación, así como de los recursos existentes en la UAL que facilitan la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar.	Unidad de Igualdad de Género. Dirección General de Comunicación.	Inicio de cada curso	1 campaña anual.

ANEXO II

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA ADAPTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA 2020-2024 A LOS REALES DECRETOS 901/2020 Y 902/2020

El 21 de junio de 2023, a las 11 horas, en la Sala del Consejo de Dirección del Edificio de Gobierno, estando reunida la Comisión Negociadora, se acuerda someter a votación el documento de adaptación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería 2020-2024 a los Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por acuerdo de los integrantes de esta Comisión negociadora presentes en la reunión, el documento de adaptación del I Plan de Igualdad a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 se sometió votación a mano alzada, siendo el resultado de la votación el siguiente:

Votos a favor: 14

Votos en contra:1 Representante de la sección sindical UGT (PTGAS)

Abstenciones: 0

En consecuencia, queda aprobado por mayoría de los miembros presentes en la votación el documento de adaptación del I Plan de Igualdad a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, con la consideración de las sugerencias presentadas para mejorar el apartado F, que aborda las acciones pendientes de implementar del I Plan, así como las acciones correctivas derivadas de la Auditoría Salarial.

Y para que conste y cause los efectos oportunos, se firma el presente acuerdo por:

Dña. María Isabel Ramírez Álvarez	D. Luis Gálvez Os
Dña. Eva Díez Peralta	Dña. Nuria Novas Castellano
Dña. María del Carmen Caba Pérez	Dña. Verónica María Martínez López
Dña. Esther González Jiménez	D. Agustín Sánchez Prados

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:
https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code//sRx1m7qAw6oiL8UQ11l3Q==
Página 1 de 2

Firmado Por	María del Carmen Caba Pérez - GERENTE DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERIA		Fecha	14/07/2023
	Maria Isabel Ramirez Alvarez			
	Agustin Sanchez Prados			
	Nuria Novas Castellano			
	José Antonio Sánchez Pérez			
	María José Jiménez Callejón			
	Esther Gonzalez Jimenez			
	Miguel Cobo Martinez			
	Veronica Maria Martinez Lopez			
	Mario Beltran Ocaña			
	José Manuel Ortega Egea			
	Eva María Díez Peralta			
	Luis Galvez Os			
	Juan Garcia Garcia			
ID. FIRMA	afirma.ual.es	/sRx1m7qAw6oiL8UQ11l3Q==	PÁGINA	1/2

/sRx1m7qAw6oiL8UQ11l3Q==

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

D. José Antonio Sánchez Pérez
D. José Manuel Ortega Egea
D. Juan García García
D. Mario Beltrán Ocaña
Dña. María José Jiménez Callejón
D. Miguel Cobo Martínez

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:
https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code//sRx1m7qAw6oiL8UQ11l3Q==

Firmado Por	María del Carmen Caba Pérez - GERENTE DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERIA	Fecha	14/07/2023
	Maria Isabel Ramirez Alvarez		
	Agustin Sanchez Prados		
	Nuria Novas Castellano		
	José Antonio Sánchez Pérez		
	María José Jiménez Callejón		
	Esther Gonzalez Jimenez		
	Miguel Cobo Martinez		
	Veronica Maria Martinez Lopez		
	Mario Beltran Ocaña		
	José Manuel Ortega Egea		
	Eva María Díez Peralta		
	Luis Galvez Os		
	Juan Garcia Garcia		
ID. FIRMA	afirma.ual.es /sRx1m7qAw6oiL8UQ11l3Q==	PÁGINA	2/2

/sRx1m7qAw6oiL8UQ11l3Q==

ACTA DE LA SESIÓN Nº 2 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA (21/06/2023)

Siendo las 11:00 horas da comienzo la sesión de la Comisión Negociadora en la Sala del Consejo de Dirección (3ª planta del Edificio de Gobierno y Paraninfo) con el siguiente orden del día:

ASISTENTES:

En representación de la UAL:

Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión	María Isabel Ramírez Álvarez
Directora de la Unidad de Igualdad de Género	Eva Díez Peralta
Gerente	María del Carmen Caba Pérez
Vicegerente	Esther González Jiménez
Vicerrector de Investigación e Innovación	José Antonio Sánchez Pérez
Vicerrector de Planificación Estratégica y Profesorado	José Manuel Ortega Egea
Vicerrector de Postgrado, Empleabilidad y Relaciones con Empresas e Instituciones	Juan García García
Jefe de Servicio de Gestión de Recursos Humanos	Miguel Cobo Martínez

En representación de la plantilla (RLT):

Sección sindical CCOO	Luis Gálvez Os (PTGAS)
	Nuria Novas Castellano (PDI)
Sección sindical CSIF	Verónica María Martínez López (PTGAS)
Sección sindical UGT	María Socorro Carreño Mellado (PTGAS)

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:
https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==

Firmado Por	Maria Isabel Ramirez Alvarez		Fecha	28/06/2023
	Eva María Díez Peralta			
ID. FIRMA	afirma.ual.es	+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==	PÁGINA	1/5

+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==

Junta de Personal PDI	Agustín Sánchez Prados
Junta de Personal PTGAS	Mario Beltrán Ocaña
Comité de Empresa PDI	María José Jiménez Callejón

SE EXCUSAN:

Vicerrectora de Ordenación Académica	María Angustias Martos Calabrús
Sección Sindical UGT (PDI)	Juana Beatriz Cara Torres

Maribel Ramírez Álvarez, (Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión) da la bienvenida a las personas asistentes y da comienzo a la reunión con el primer punto del orden del día:

1. Presentación y análisis de las sugerencias al documento de adaptación del I Plan de Igualdad de la UAL a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020

Comienza la Vicerrectora recordando el objeto de esta reunión e informando, una vez más, sobre el proceso de adaptación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, aprobado en Consejo de Gobierno el 31 de enero de 2020, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Maribel informa a los miembros de la comisión que la finalidad del Real Decreto 901/2020 es establecer la estructura que deben seguir los planes de igualdad y su registro, mientras que el Real Decreto 902/2020 establece la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Para cumplir con el Real Decreto 902 se ha llevado a cabo una auditoría salarial, realizada por una empresa externa a la Universidad, que ha elaborado un informe, que se ha incluido dentro del

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:
https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==

Firmado Por	Maria Isabel Ramirez Alvarez		Fecha	28/06/2023
	Eva María Díez Peralta			
ID. FIRMA	afirma.ual.es	+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==	PÁGINA	2/5

+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==

borrador de adaptación del I Plan de Igualdad de la UAL, que además incluye unas conclusiones y unas acciones correctivas derivadas de la auditoría retributiva, junto con las acciones que quedan por implementar, y que serán aprobados por la Comisión Negociadora.

Maribel informa también que en el Real Decreto 902/2020 se establece como otro requisito la elaboración de un Registro Retributivo de toda su plantilla, cuestión que será objeto a tener en cuenta en las acciones del Plan de Mejora. Así también, la valoración de puestos de trabajo figurará en el plan de medidas correctivas.

Se reparte entre los asistentes tanto un documento que recoge todas las acciones pendientes por implementar del I Plan de Igualdad, así como la copia de la publicación en el BOE de la 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.

Seguidamente se abre un turno de palabra para que los miembros de la Comisión negociadora formulen las sugerencias oportunas al documento de adaptación del I Plan de Igualdad.

Toman la palabra el Vicerrector de Investigación e Innovación, la representante de la sección sindical UGT (PTGAS), la representante de la sección sindical de CCOO (PDI), y la representante del Comité de Empresa PDI.

José Antonio Sánchez Pérez, Vicerrector de Investigación e Innovación manifiesta su intención de apoyar todas las acciones que visibilicen y fomenten la labor investigadora de las profesoras de la UAL, como ha venido haciendo durante su gestión al frente de este órgano.

María Socorro Carreño Mellado, representante de la sección sindical UGT (PTGAS) reitera la necesidad de que la UAL se comprometa a la creación de un registro retributivo y a llevar a cabo una valoración de puestos de trabajo con arreglo a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad establecidos en el Real Decreto 902/2020.

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:
https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==

Firmado Por	Maria Isabel Ramirez Alvarez		Fecha	28/06/2023
	Eva María Díez Peralta			
ID. FIRMA	afirma.ual.es	+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==	PÁGINA	3/5

+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==

Nuria Novas Castellano, representante de la sección sindical CCOO (PDI), pregunta por la razón del retraso en la elaboración de este documento.

María José Jiménez Callejón, representante del Comité de Empresa PDI, reitera la necesidad de buscar fórmulas para que en las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computen, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, particularmente en el ámbito de la investigación, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones de permisos por maternidad, excedencias, reducciones de jornadas... con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De esta forma, se garantizará la carrera profesional y las promociones internas de muchas profesoras que se encuentran en alguna de las situaciones anteriores, en cumplimiento de las exigencias de la Ley de Igualdad de 2007.

2. Aprobación, si procede, del documento de adaptación del I Plan de Igualdad de la UAL a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

Por acuerdo de los integrantes de la Comisión negociadora, el documento de adaptación del I Plan de Igualdad a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 se somete a la votación a mano alzada de los miembros presentes.

Se acuerda por mayoría de los miembros presentes en la votación la aprobación del documento de adaptación del I Plan de Igualdad a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, con la consideración de las sugerencias presentadas para mejorar el apartado F, que aborda las acciones pendientes de implementar del I Plan, así como las acciones correctivas derivadas de la Auditoría Salarial.

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:
https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==

Firmado Por	Maria Isabel Ramirez Alvarez		Fecha	28/06/2023
	Eva María Díez Peralta			
ID. FIRMA	afirma.ual.es	+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==	PÁGINA	4/5

+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==

El resultado de la votación es el siguiente:

Votos a favor: 14

Votos en contra:1 Representante de la sección sindical UGT (PTGAS)

Abstenciones: 0

Sin más, se cierra la sesión a las 12:00 horas.

Almería, en la fecha indicada a pie de firma

PRESIDENTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Firmado digitalmente

Fdo.: María Isabel Ramírez Álvarez

Vicerrectora de Estudiantes, Igualdad e Inclusión

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:
https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==

Firmado Por	Maria Isabel Ramirez Alvarez		Fecha	28/06/2023
	Eva María Díez Peralta			
ID. FIRMA	afirma.ual.es	+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==	PÁGINA	5/5

+HvIH9G5o0jFHO1sZJKUfw==