



**1<sup>er</sup> INFORME BIENAL DE SEGUIMIENTO DEL  
I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE  
ALMERÍA**

**20 de diciembre de 2022**



Este documento es el primer informe bienal de seguimiento del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, aprobado por el Consejo de Gobierno de 31 de enero de 2020. En la acción 5 del objetivo 1 correspondiente al Eje 1 del referido texto se recoge: “Presentación de un informe bienal al Claustro sobre la aplicación del I Plan de Igualdad”, y en el Apartado 7 de Evaluación, se recoge “La evaluación de la implantación y seguimiento de las medidas tendentes a la consecución del Plan se realizará anualmente a través de la Unidad de Igualdad de Género del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión, quien elaborará los informes anuales y la evaluación final, presentando al claustro un informe bienal”. Este informe contiene tanto un desglose de las medidas y su estado de implantación como un estudio del diagnóstico de la situación de la UAL a fecha de 31 de octubre de 2022.

El I Plan de Igualdad fue fruto del trabajo de una Comisión<sup>1</sup> en la que estaba representada toda la comunidad universitaria (PDI, PAS y estudiantes). En la elaboración de este informe de seguimiento del Plan de Igualdad, se ha contado con la colaboración de los miembros de la citada Comisión, así como de los Vicerrectorados, de la Gerencia, y de los Servicios o Unidades responsables de la implementación de las medidas recogidas en el mismo.

Este informe de seguimiento del Plan se ha organizado en dos bloques: Situación de la Universidad y Análisis de cumplimiento del I Plan. En el primero se analiza la situación en los órganos de gobierno, el personal docente e investigador, y el personal de administración y servicios, a fecha 31 de octubre de 2022, los datos relativos a estudiantes corresponden al curso 2022/2023, así como datos de interés como los reconocimientos académicos y premios extraordinarios. En el apartado del análisis de cumplimiento se recogen varios anexos con los datos específicos de las medidas establecidas en cada uno de los ejes del Plan y su nivel de cumplimiento.

(Los datos para el análisis han sido proporcionados por la unidad de datos de la UAL)

---

<sup>1</sup> **Composición de la Comisión:** Delegada del Rector: Maribel Ramírez Álvarez. Consejo Social: Isabel De Haro Ramos. Representación de los Centros de la Universidad: Estefanía Acién, Isabel Fernández, Carmen González, David Jiménez, Rosa María Ayala, Isabel María Ortiz Rodríguez, Ana Perez Vallejo, Carmen Pozo, Cristina Cuenca y Maria Del Mar Gómez. Sector PAS: Antonia Díaz Haro, Matías García Fernández, José Manuel Hernández Sánchez. Sector Estudiantes: Alvaro Castro Montoya, Laura Teresa Marcilla Jiménez. Representación Sindical: CCOO: Bernardo Claros, CSIF: Elena Rodríguez, UGT: Maria Socorro Carreño

## Índice

I.	Órganos de Gobierno .....	5
1.1	Órganos Colegiados .....	5
1.2.	Equipos de dirección de los Centros .....	5
1.3	Dirección de Departamentos .....	6
1.4.	Dirección Centros de Investigación e Instituto interuniversitario .....	7
II.	Personal Docente e Investigador (PDI) .....	8
2.1.	PDI según categorías docentes .....	8
2.2	Situación del PDI por departamentos .....	12
2.3.	Investigación .....	14
III.	Personal de Administración y Servicios (PAS) .....	18
3.1.	Distribución del PAS por grupos funcionariales .....	19
3.2.	Distribución del PAS según escalas profesionales ...	20
3.3.	Distribución del PAS por edad y sexo .....	21
IV.	Estudiantes .....	23
4.1.	Estudiantes de Grado .....	24
4.2	Estudiantes de grado de nuevo ingreso .....	27
4.3.	Estudiantes de Postgrado .....	33
4.4.	Estudiantes de programas de movilidad .....	34
4.5.	Estudiantes de Doctorado .....	34
4.6	Premios extraordinarios doctorado UAL .....	36
4.7.	Premios Extraordinarios de fin de Estudios de las Enseñanzas Oficiales de Grado y Máster .....	38
V.	Otros Datos de Interés .....	38
5.1.	Comisiones del Consejo de Gobierno .....	39
VI.	Análisis de Cumplimiento del I Plan de Igualdad ...	40
Anexo:	Evolución de las medidas de I Plan de Igualdad ...	46
EJE 1.	CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA. ....	46
EJE 2:	DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA .....	75
EJE 3.	GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN. ....	84
Eje 4.	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN .....	90

## I. ORGANOS DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno colegiados y los diferentes cargos unipersonales son los responsables de la toma de decisiones en el seno de la Universidad. A continuación, se analiza su composición sobre una imagen fija del curso 2022/23 considerando la variable sexo.

### 1.1 Órganos Colegiados

En la Tabla 1 se recoge la composición de los siguientes órganos colegiados: Claustro Universitario, Consejo de Gobierno, Consejo de Dirección 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 1.- Composición de los órganos colegiados de la UAL por sexo.

Órgano Colegiado	Nº 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%.

### 1.2. Equipos de dirección de los Centros

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.

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 2.- Cargos académicos en los Centros por sexo**

	CARGOS ACADÉMICOS											
	Decano/Director		Secretario		Vicedecanos / Vicedirectores		Coordinadores Título		Frecuencia parcial		Porcentajes	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>CENTROS DE LA UAL</b>												
Esc. Superior Ingeniería		1		1	3		7	4	10	6	62,50	37,50
Fac. CC. Educación		1		1		3	5	7	5	12	29,41	70,59
Fac. CC. Salud	1			1	2	1	3	4	6	6	50,00	50,00
Fac. CC. Económicas y Empresariales		1		1	1	2	6	4	7	8	46,67	53,33
Fac. CC. Experimentales	1		1			3	7	3	9	6	60,00	40,00
Fac. Derecho	1		1			3	3	5	5	8	38,46	61,54
Fac. Humanidades	1		1		1	2	1	7	4	9	30,77	69,23
Fac. Psicología		1	1		1	2	1	4	3	7	30,00	70,00
Postgrado/Formación Continua	1				1	1	6	3	8	4	66,67	33,33
EIDUAL	1				1		12	2	14	2	87,50	12,50
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>TOTALES</b>	6	4	4	4	10	17	51	43	71	68	51,08	48,92
<b>Porcentajes</b>	60%	40%	50%	50%	37%	63%	54,30%	45,70%				

### 1.3 Dirección de Departamentos

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 3).

**Tabla 3.- Direcciones de Departamento por Centros y sexo**

	Direcciones Departamento		Secretarías Departamento	
	H	M	H	M
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	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
<b>TOTALES</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>9</b>
<b>Porcentajes</b>	64,29%	35,71%	35,71%	64,29%

#### **1.4. Dirección Centros de Investigación e Instituto interuniversitario**

La distribución de hombres y mujeres en la dirección de los Centros de Investigación podemos verla en la siguiente tabla.

**Tabla 4.- Dirección de los Centros/Institutos Universitarios según sexo.**

	N°	Directoras	Directores	%M
Centros	12	2	10	16%
Instituto interuniversitario	1	0	1	
Total	13	2	11	15%

## II. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

### 2.1. PDI según categorías docentes

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%<sup>2 3</sup>.

En la Tabla 5 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%	
<b>Total</b>			39	156	271	375	124	2	967	

**Tabla 5. Distribución del PDI según categorías docentes, por edades y sexo.**

<sup>2</sup> Según el informe “*Datos y cifras del sistema universitario español*” publicado en 2021 por el Ministerio de Universidades.

<sup>3</sup> No se han incluido los contratos de investigación.

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.

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%.

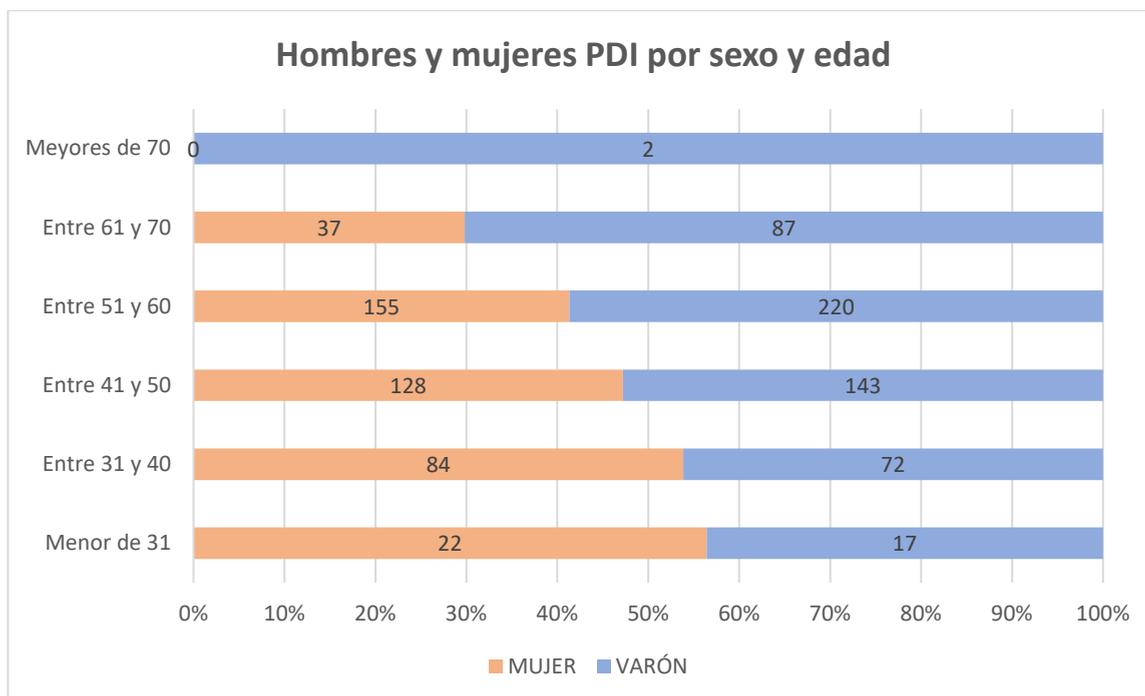


Gráfico 1. Distribución del PDI según edades y sexo.

## 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 %<sup>4</sup>.

Evolución cátedras en la ual desde el año 2019 hasta el 30/11/2022.

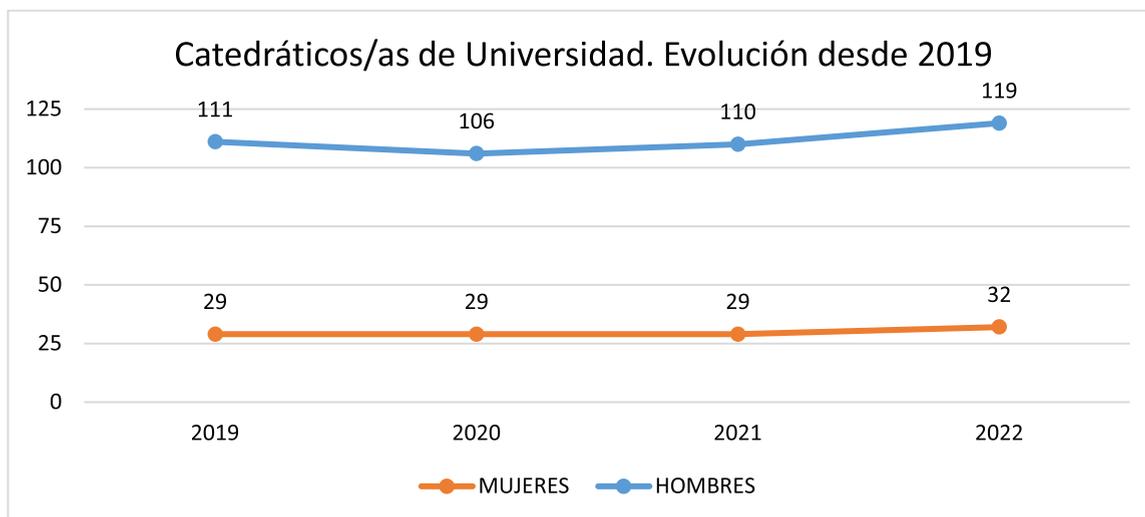


Gráfico 2. Catedráticos/as de Universidad. Evolución desde 2019.

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.

<sup>4</sup> 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.

## Titulares de Universidad

El porcentaje de mujeres en las plazas de Profesora Titular de Universidad (TU) no experimenta una variación notable desde hace años. La UAL se ha mantenido en valores algo superiores a la media nacional, el 41,1%<sup>5</sup>, 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 6. Profesor/a titular de Universidad. Evolución desde 2019

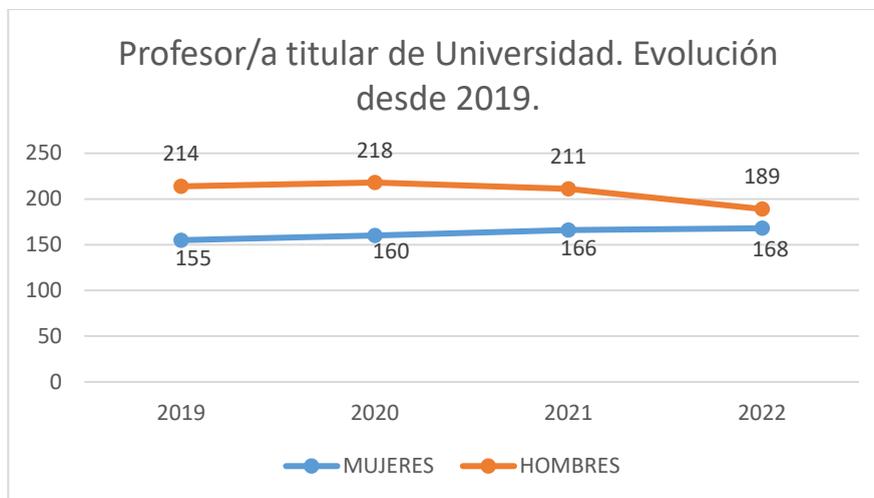


Gráfico 3. Profesor/a titular de Universidad. Evolución desde 2019

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

<sup>5</sup> 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

“titular y medio” hay 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 mejora a favor de las mujeres.

**Tabla 7. 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

## 2.2 Situación del PDI por departamentos

No se manifiestan grandes diferencias entre los departamentos cuando se analiza la composición del PDI por sexos (Gráfico 4). Aun así, hay un departamento donde la proporción de mujeres en la plantilla es inferior al 20,0%.

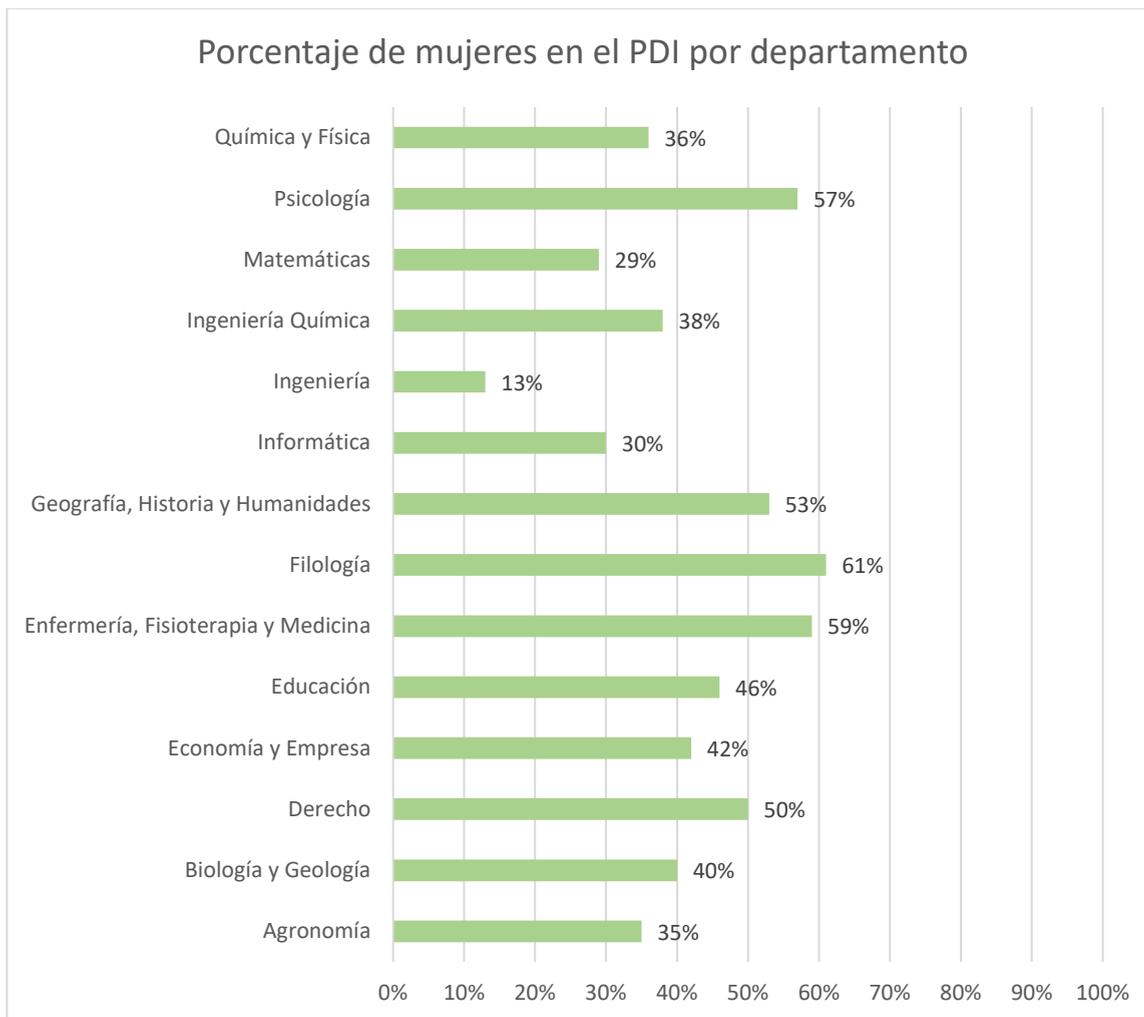
En la ESI no hay ningún departamento con más del 40,0% y en Ciencias Experimentales, sólo hay un departamento que tiene más el 40,0% de mujeres en plantilla, y es el de Biología y Geología. Hay cinco Departamentos con un porcentaje de 50,0% o superior de mujeres. Estos son Derecho, Enfermería, Fisioterapia y Medicina, Filología, Geografía, Historia y Humanidades, y Psicología.

### 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%

<b>Educación</b>	<b>122</b>	<b>56</b>	<b>66</b>	<b>46%</b>
<b>Enfermería, Fisioterapia y Medicina</b>	<b>103</b>	<b>61</b>	<b>42</b>	<b>59%</b>
<b>Filología</b>	<b>64</b>	<b>39</b>	<b>25</b>	<b>61%</b>
<b>Geografía, Historia y Humanidades</b>	<b>51</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>53%</b>
<b>Informática</b>	<b>57</b>	<b>14</b>	<b>43</b>	<b>30%</b>
<b>Ingeniería</b>	<b>53</b>	<b>7</b>	<b>46</b>	<b>13%</b>
<b>Ingeniería Química</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>38%</b>
<b>Matemáticas</b>	<b>56</b>	<b>16</b>	<b>40</b>	<b>29%</b>
<b>Psicología</b>	<b>89</b>	<b>51</b>	<b>38</b>	<b>57%</b>
<b>Química y Física</b>	<b>56</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>36%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>966</b>	<b>425</b>	<b>541</b>	<b>44%</b>

**Tabla 8. Situación del PDI por departamentos**



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

### **2.3. Investigación**

La situación del estado de la actividad investigadora se ha evaluado considerando diferentes aspectos, como la evolución en el número de investigadores e investigadoras principales en los últimos años o el número de sexenios según el sexo.

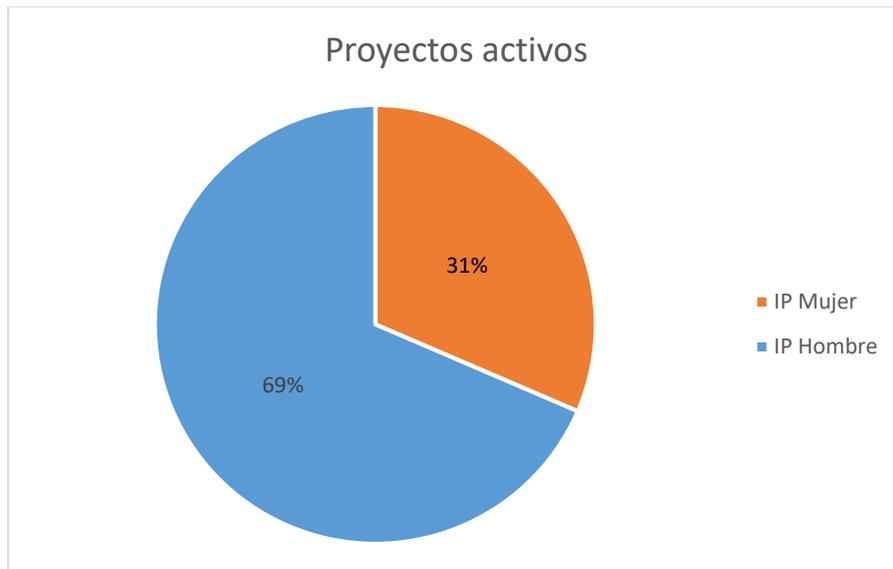
Sigue existiendo desequilibrio en la cantidad de mujeres que son investigadoras principales (IP) de proyectos competitivos. En el gráfico 6 puede observarse que en 2022 el porcentaje es de un 31%, pese a que, dentro del colectivo PDI podrían serlo aproximadamente un 39,0%. Este dato evoluciona muy paralelo al n° de Grupos de investigación liderados por mujeres, que en 2022 es de 52 de los 149 grupos (34,8%) (Gráfico 5).

	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 9. Mujeres y hombres entre los IP de investigación



Gráfico 5. Porcentaje de mujeres y hombres entre los IP de grupos de investigación



**Gráfico 6. Porcentaje de mujeres y hombres entre los IP de proyectos activos**

## EVOLUCIÓN DE SEXENIOS

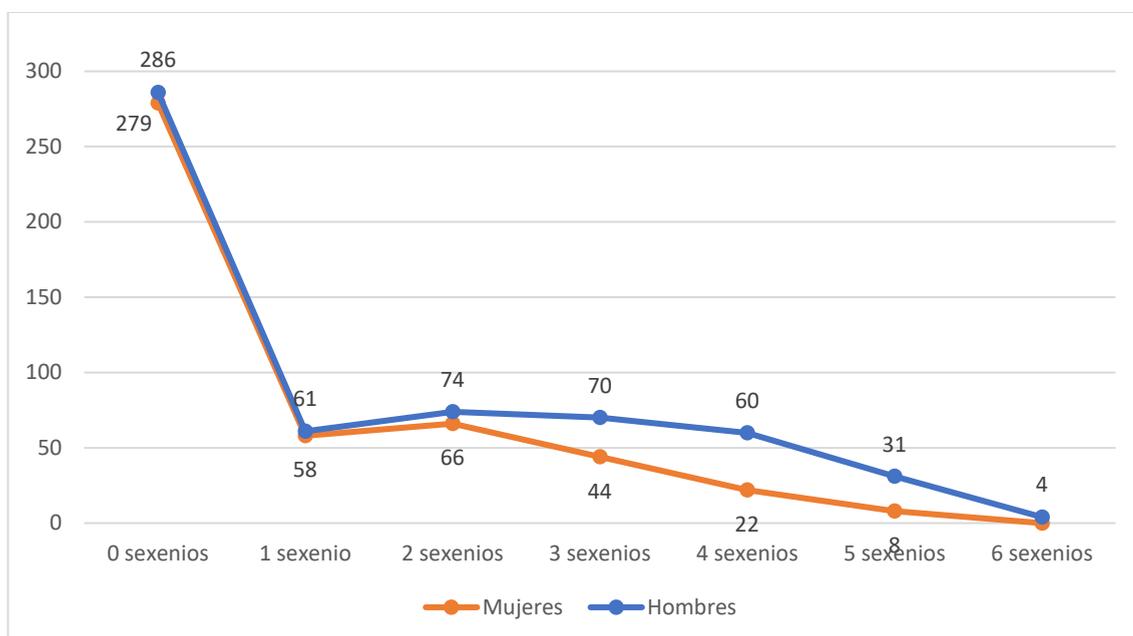
En el diagnóstico realizado previo a la aprobación de I Plan de Igualdad se observó una diferencia notable en los sexenios entre ambos grupos. Los datos actualizados en los cuerpos de cátedras y titularidades de Universidad muestran que la media de sexenios para los hombres es más alta que en el caso de las mujeres (ver Tabla 7), pero la diferencia se ha reducido ligeramente respecto del dato de 2019.

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

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

**Tabla 11.- 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
<b>TOTAL</b>	<b>477</b>	<b>586</b>


**Gráfico 7. Número de sexenios por sexo.**

Fuente: RRHH. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad

Tras realizar un desglose por número de sexenios (desde 0 hasta 6 sexenios) se puede ver cómo en todos los casos tienen más sexenios los hombres, si bien la diferencia más acusada está en el momento de conseguir el tercer sexenio, como refleja la gráfica. A partir de ese tercer sexenio la diferencia es más llamativa.

Parece que las mujeres necesitan más tiempo para conseguir los sexenios<sup>6</sup>. Es probable que el

<sup>6</sup> 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

periodo en el que potencialmente se evaluaría el segundo y el tercer sexenio se vea afectado por la menor productividad que hayan podido tener las mujeres, si ha coincidido con las bajas de maternidad y cuidados familiares.

### III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

En este epígrafe, se analiza la distribución de mujeres y hombres en el colectivo del Personal de Administración y Servicios (PAS) 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 PAS.

La plantilla total del PAS a fecha 15 de diciembre de 2022 es de 515 trabajadores. Las cifras totales de hombres y mujeres en la plantilla del PAS son las siguientes:

Mujeres	Hombres
269	246

Porcentajes Total Mujeres / Hombres

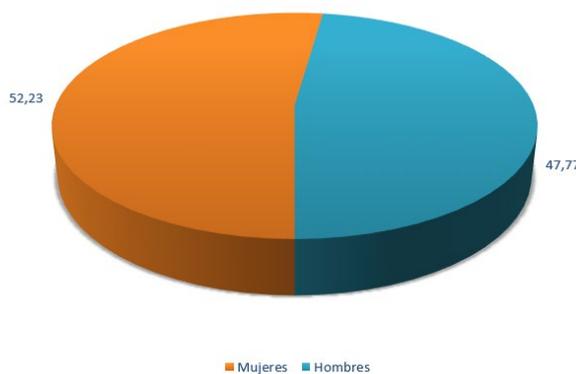


Gráfico 8. Porcentaje Mujeres y hombres del PAS por sexo

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 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>

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.

### 3.1. Distribución del PAS por grupos funcionariales

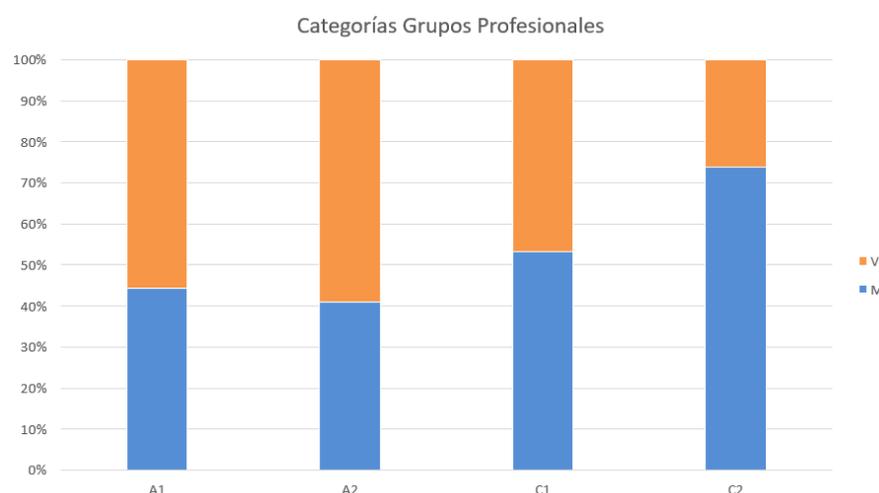
Los funcionarios pueden clasificarse de acuerdo con la categoría profesional reflejada en los distintos grupos funcionales. La estructura de plantilla del PAS de acuerdo con esta clasificación queda reflejada en la siguiente tabla:

Tabla 12.- Datos globales de PAS 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 PAS 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.

### **3.2. Distribución del PAS 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 PAS 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.

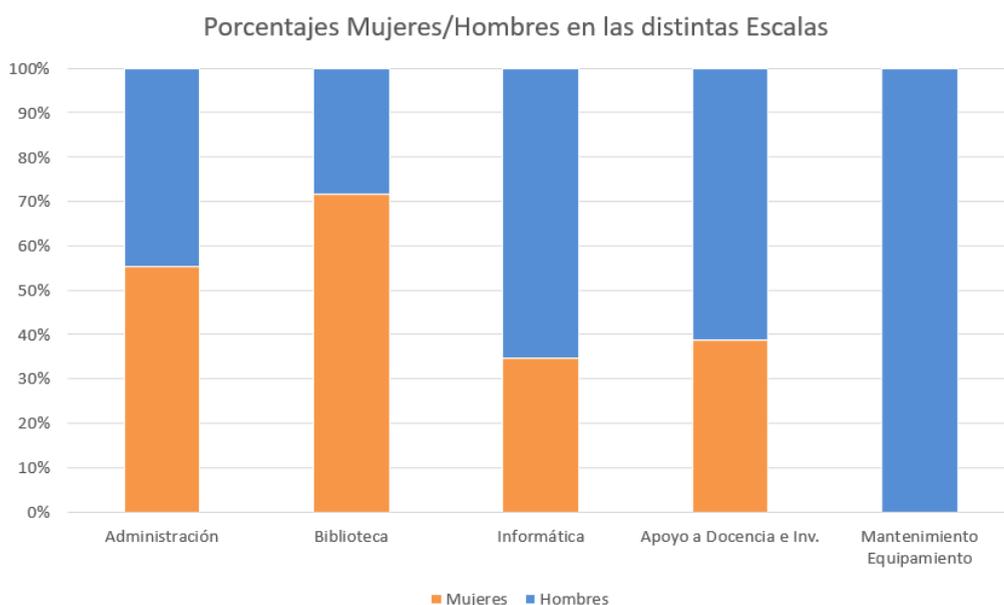


Gráfico 10. Porcentaje Mujeres y hombres del PAS por PAS por diferentes escalas administrativas y sexo

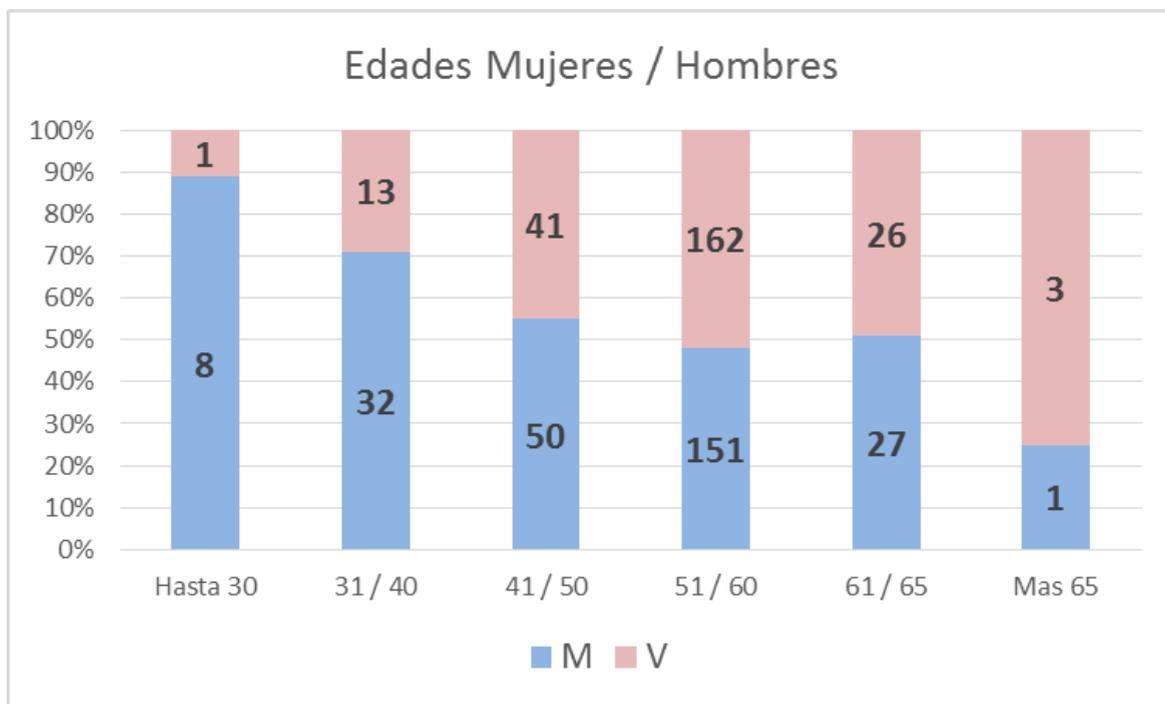
### 3.3. Distribución del PAS por edad y sexo

Otro análisis interesante se refiere a la distribución del PAS 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.

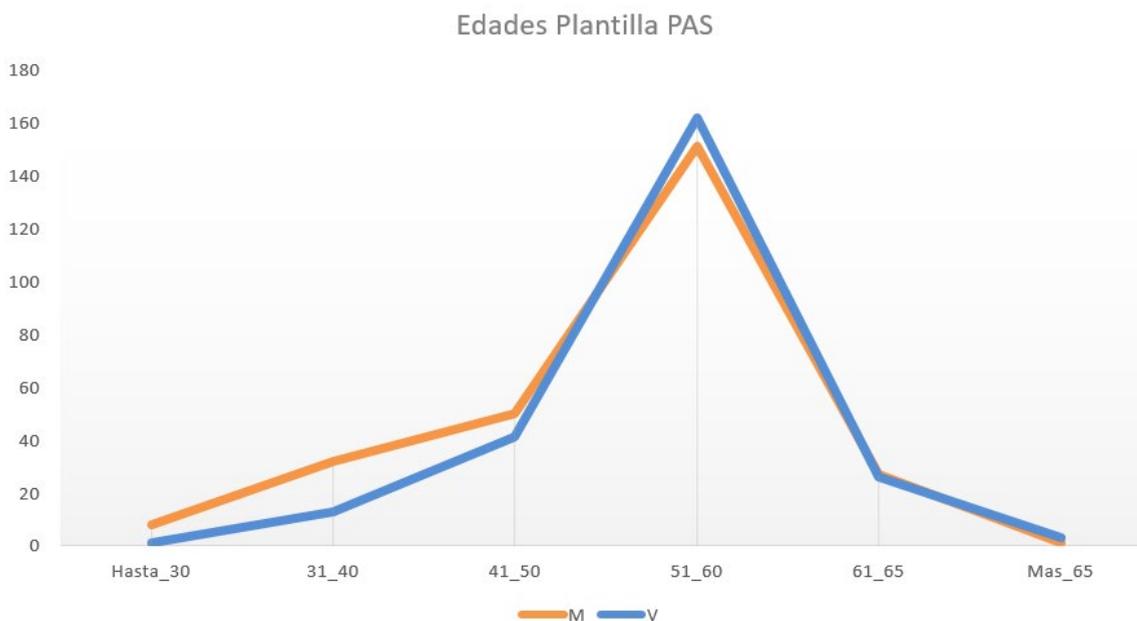
	H	M	% total	% M
Hasta 30	1	8	1,75	88,89
31 / 40	13	32	8,74	71,11
41 / 50	41	50	17,67	54,95
51 / 60	162	151	60,78	48,24
61 / 65	26	27	10,29	50,94
Mas 65	3	1	0,78	25,00
<b>TOTALES</b>	<b>246</b>	<b>269</b>		

Tabla 14.-Distribución del PAS 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 PAS. En las franjas de edad menores de 40 años son ampliamente mayoritarias.



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



## IV.- ESTUDIANTES

El estudiantado matriculado en la UAL en el curso 2022/23 asciende a 14.588, de los cuales 8108 son mujeres, lo que se traduce en un 55,6%. Calculando esta distribución por nivel académico, las estudiantes de grado representan un 54,9%, las de máster un 57,6%, las matriculadas en estudios de doctorado un 52,6% y las estudiantes de programas de movilidad un 70,1%. En todos los casos se mantiene de forma global la paridad y los datos son similares a los consignados en el sistema universitario español.

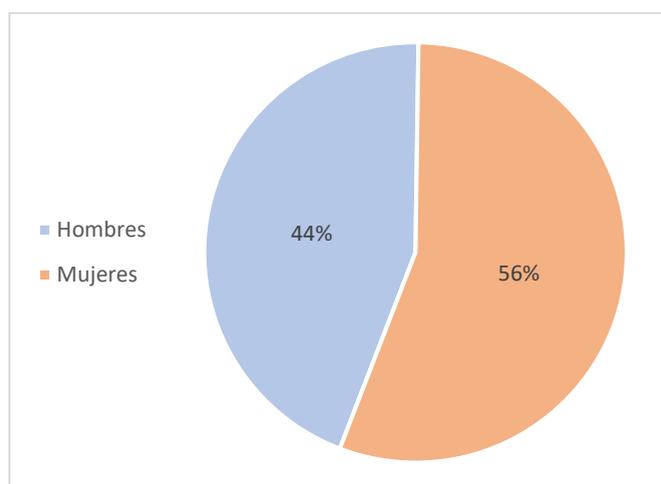


Gráfico13. Distribución de los estudiantes de la UAL por sexo en el curso 2022/23

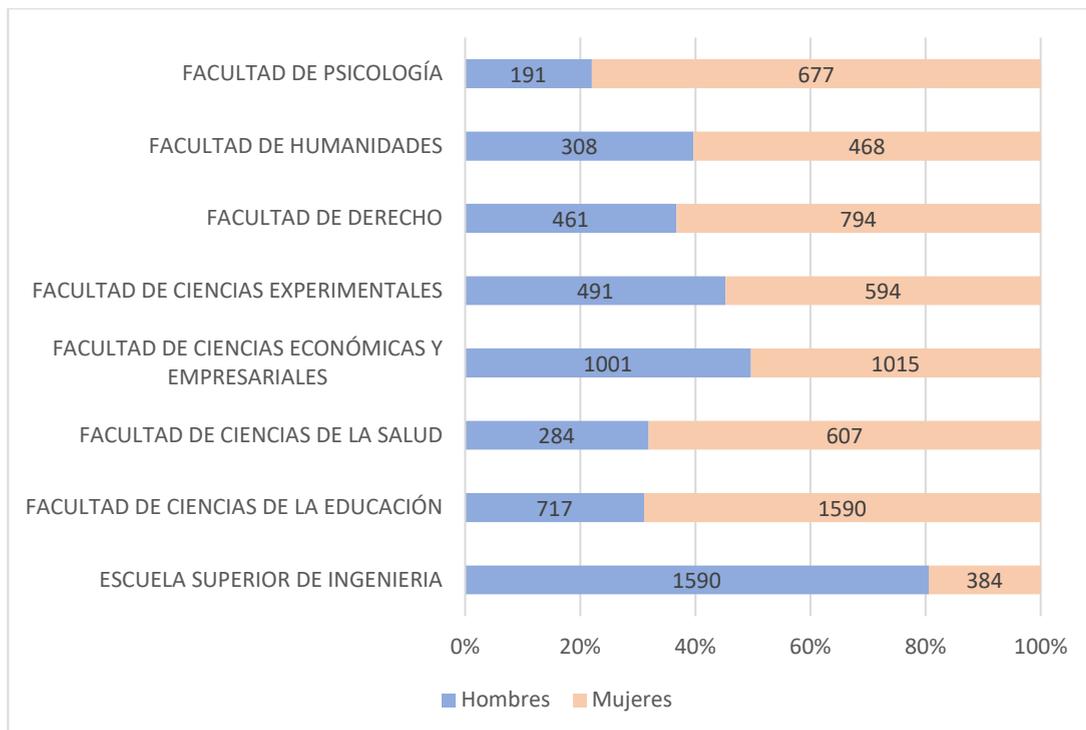
Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión

#### **4.1. Estudiantes de Grado**

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%).

**Tabla 15. Total de estudiantes de grado por centro y por sexo. Curso 2022/2023**

<b>CENTRO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%MUJERES</b>
<b>ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERIA</b>	<b>1590</b>	<b>384</b>	<b>1974</b>	<b>19,5%</b>
<b>FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</b>	<b>717</b>	<b>1590</b>	<b>2307</b>	<b>68,9%</b>
<b>FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD</b>	<b>284</b>	<b>607</b>	<b>891</b>	<b>68,1%</b>
<b>FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES</b>	<b>1001</b>	<b>1015</b>	<b>2016</b>	<b>50,3%</b>
<b>FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES</b>	<b>491</b>	<b>594</b>	<b>1085</b>	<b>54,7%</b>
<b>FACULTAD DE DERECHO</b>	<b>461</b>	<b>794</b>	<b>1255</b>	<b>63,3%</b>
<b>FACULTAD DE HUMANIDADES</b>	<b>308</b>	<b>468</b>	<b>776</b>	<b>60,3%</b>
<b>FACULTAD DE PSICOLOGÍA</b>	<b>191</b>	<b>677</b>	<b>868</b>	<b>78,0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5043</b>	<b>6129</b>	<b>11172</b>	<b>54,9%</b>



**Gráfico 14. Distribución por sexo de estudiantes de grado por Centros.**

**Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.**

Las preferencias del estudiantado en el curso 2022/23 según sexo se recogen en las siguientes tablas:

**Tabla 2. Distribución según sexo del estudiantado de grado hombre.**

CENTRO	PORCENTAJES
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERIA	31%
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	20%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	14%
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES	10%
FACULTAD DE DERECHO	9%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	6%
FACULTAD DE HUMANIDADES	6%
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	4%

Tabla 3. Distribución según sexo del estudiantado de grado mujer.

CENTRO	PORCENTAJE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	26%
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	16%
FACULTAD DE DERECHO	13%
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	11%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	10%
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES	10%
FACULTAD DE HUMANIDADES	8%
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERIA	6%

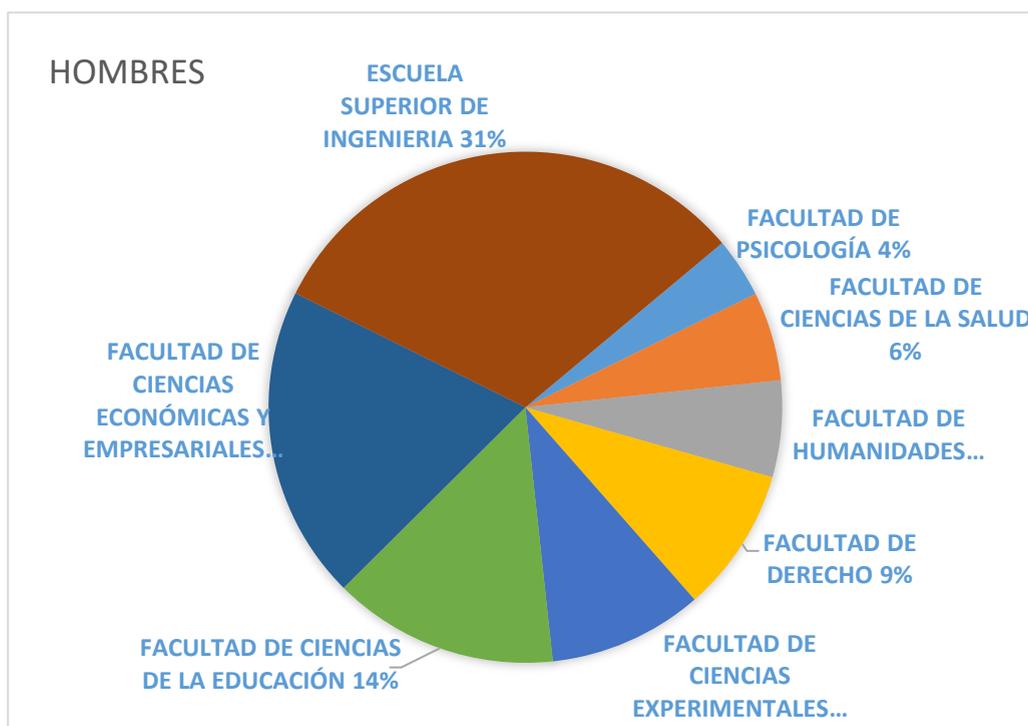


Gráfico 15. Distribución según sexo del estudiantado de grado hombre.

Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.

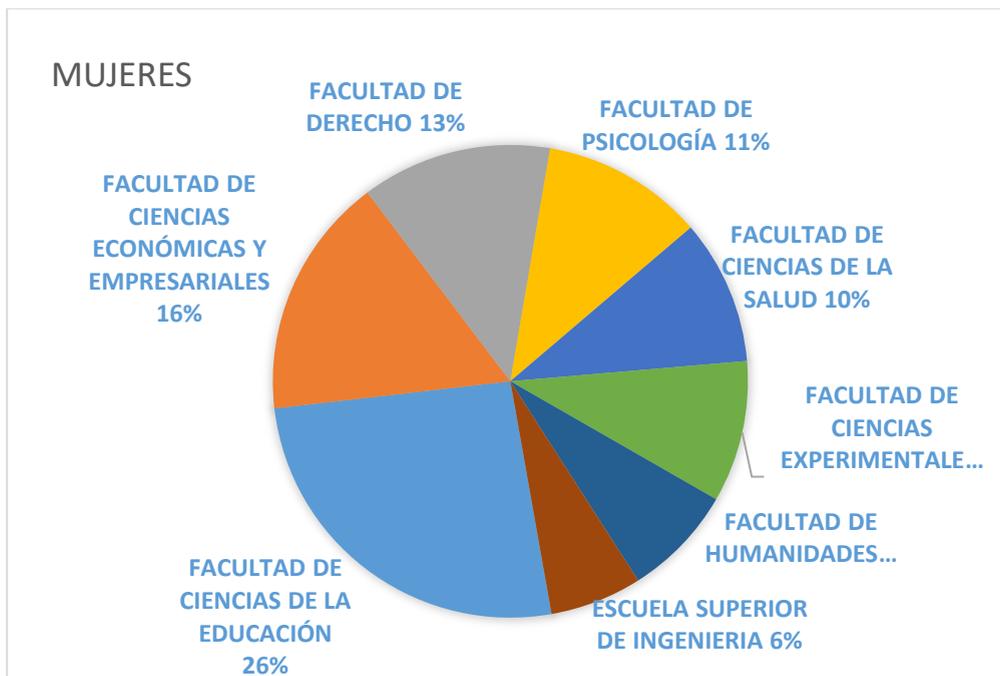


Gráfico 16. Distribución según sexo del estudiantado de grado mujer.

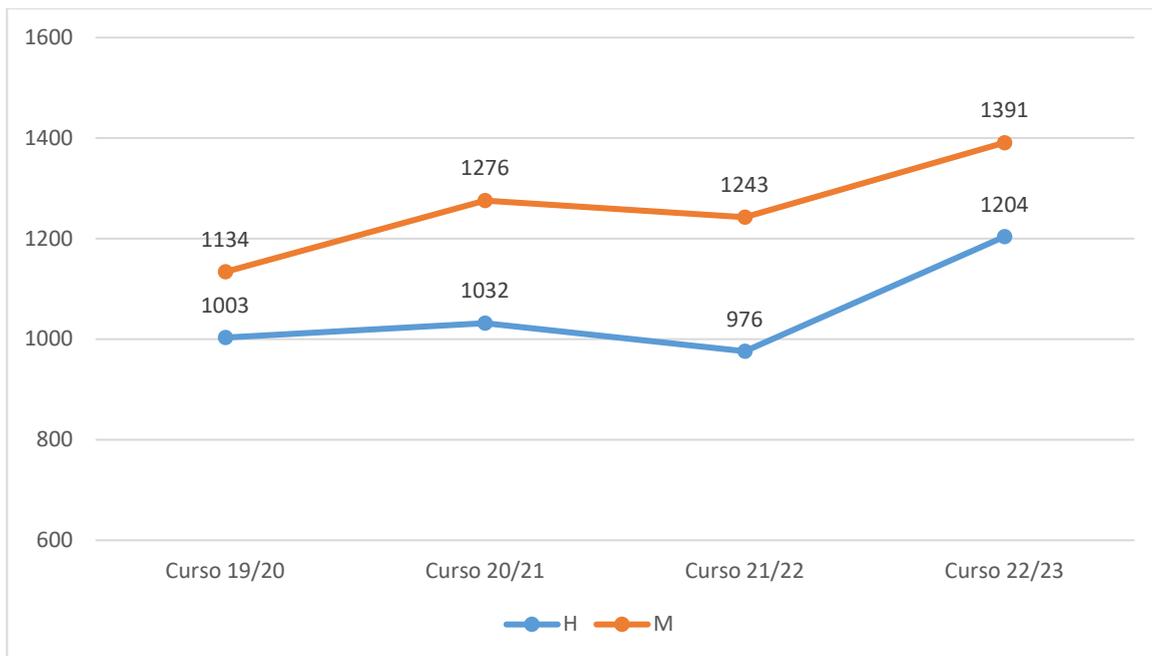
Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.

Estos datos 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.

Analizando la evolución de las estudiantes de la UAL por centro, en los gráficos 15 y 16 se puede apreciar que todavía existen persistentes desigualdades en la elección de carreras y profesiones entre mujeres y hombres. En general, las mujeres tienden a estar más representadas en algunas disciplinas, como la educación, el cuidado de la salud y las ciencias sociales, mientras que los hombres están más representados en campos como la tecnología e ingeniería.

#### 4.2 Estudiantes de grado de nuevo ingreso

Analizando la evolución de las estudiantes de nuevo ingreso de manera global, gráfico 18, se puede apreciar como en los tres últimos años se ha estabilizado (e incluso aumentado un poco) la proporción en las Facultades de Educación, Salud, Económicas y Empresariales, Experimentales, Derecho y Psicología, y parece que se registra un incremento en el número de mujeres que eligen titulaciones de la ESI.

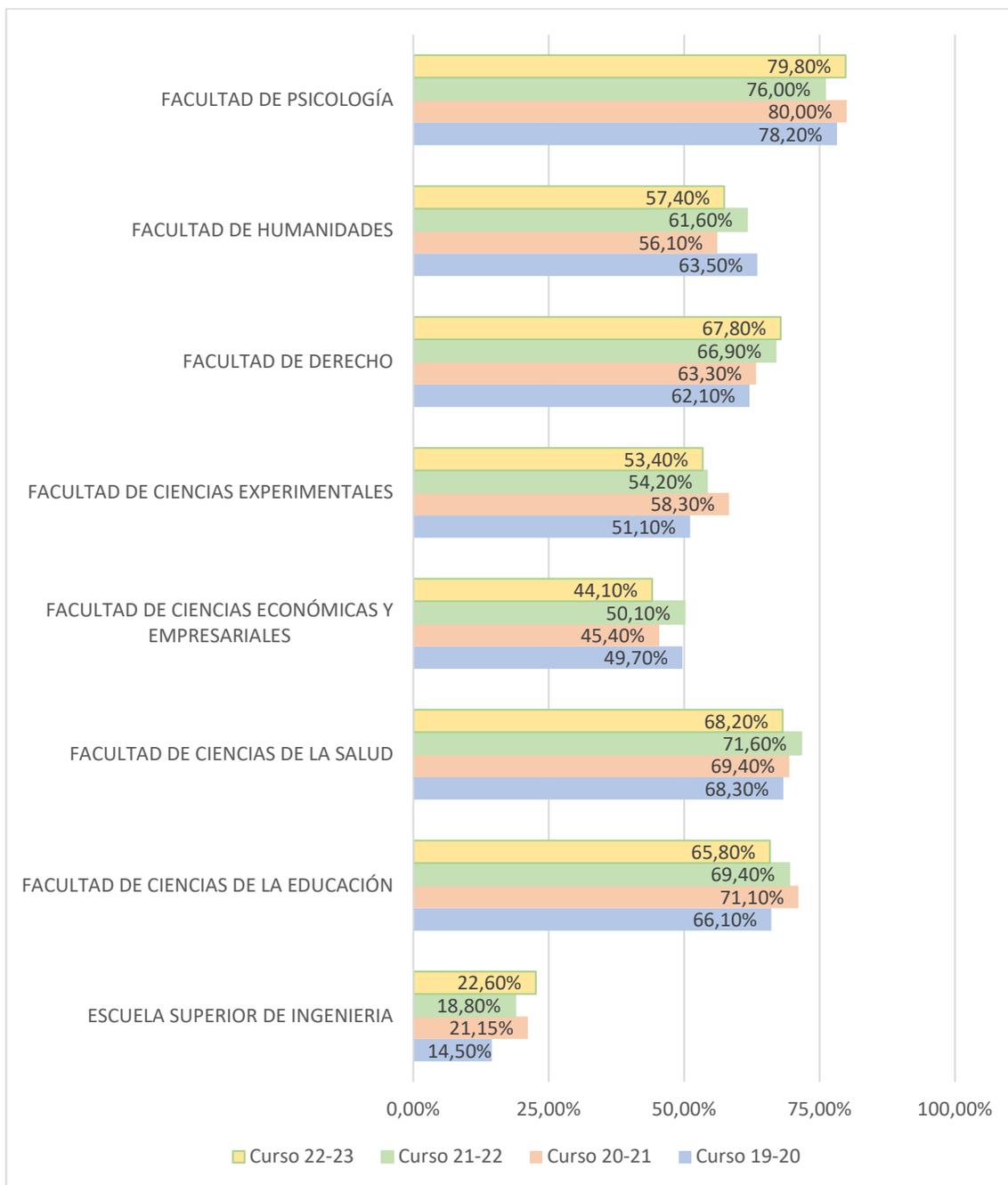


**Gráfico 17. Evolución de estudiantes de nuevo ingreso desde en los cuatro últimos años.**

**Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.**

**Tabla 4. Porcentaje de mujeres de nuevo ingreso en grado por centros en los cuatro últimos cursos académicos.**

CENTRO	CURSO 19-20	CURSO 20-21	CURSO 21-22	CURSO 22-23
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERIA	14,5%	21,15%	18,8%	22,6%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	66,1%	71,1%	69,4%	65,8%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	68,3%	69,4%	71,6%	68,2%
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	49,7%	45,4%	50,1%	44,1%
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES	51,1%	58,3%	54,2%	53,4%
FACULTAD DE DERECHO	62,1%	63,3%	66,9%	67,8%
FACULTAD DE HUMANIDADES	63,5%	56,1%	61,6%	57,4%
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	78,2%	80,0%	76,0%	79,8%



**Gráfico 18. Porcentaje de mujeres de nuevo ingreso en los estudios de grado por centro en los últimos cuatro cursos académicos.**

**Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.**

**Tabla 5. Evolución de porcentaje de mujeres de nuevo ingreso en las diferentes titulaciones de la Escuela Superior de ingeniería.**

	CURSO 19-20	CURSO 20-21	CURSO 21-22	CURSO 22-23
GRADO EN INGENIERÍA AGRÍCOLA	19,0%	28,8%	30,8%	30,1%
GRADO EN INGENIERÍA ELÉCTRICA	7,14%	47,1%	4,3%	16,75%
GRADO EN INGENIERÍA ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	19,3%	20,7%	16,7%	16,7%
GRADO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA	7,7%	10,5%	12,1%	16,8%
GRADO EN INGENIERÍA MECÁNICA	11,9%	8,6%	14,6%	17,4%
GRADO EN INGENIERÍA QUÍMICA INDUSTRIAL	50,0%	53,3%	33,3%	42,1%

**Tabla 6.. Evolución de porcentaje de mujeres de nuevo ingreso en las diferentes titulaciones de la Facultad de Ciencia de la Educación.**

	CURSO 19-20	CURSO 20-21	CURSO 21-22	CURSO 22-23
DOBLE GRADO EN EDUCACIÓN INFANTUAL Y PRIMARIA	100%	100%	100%	85%
GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	14,3%	31,5%	22,6%	16,9%
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL	89,6%	85,7%	87,9%	92,0%
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA	57,2%	66,0%	64,1%	54,5%
GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	80,8%	82,4%	87,5%	73,33%

**Tabla 7. Evolución de porcentaje de mujeres de nuevo ingreso en las diferentes titulaciones de la Facultad de Ciencia de la Salud.**

	CURSO 19-20	CURSO 20-21	CURSO 21- 22	CURSO 22-23
GRADO EN ENFERMERÍA (PLAN 2009)	77,5	79,7		
GRADO EN ENFERMERÍA (PLAN 2020)			79,5	77,0
GRADO EN FISIOTERAPIA (PLAN 2009)	48,3	46,6	52	51,7
GRADO EN MEDICINA				65,6

**Tabla 8. Evolución de porcentaje de mujeres de nuevo ingreso en las diferentes titulaciones de la Facultad de Ciencia de la económicas y empresariales.**

	CURSO 19-20	CURSO 20-21	CURSO 21-22	CURSO 22-23
<b>DOBLE GRADO EN DERECHO Y EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS</b>	57,5%	59,5%	68,3%	61,5%
<b>GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (PLAN 2010)</b>	46,5%	43,2%	46,0%	39,4%
<b>GRADO EN ECONOMÍA (PLAN 2010)</b>	50,0%			
<b>GRADO EN ECONOMÍA (PLAN 2019)</b>		16,9%	41,5%	37,0%
<b>GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD (PLAN 2010)</b>	40,2%	41,2%	42,0%	41,2%
<b>GRADO EN MARKETING E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS (PLAN 2010)</b>	56,6%	64,1%	57,9%	52,4%
<b>GRADO EN TURISMO (PLAN 2010)</b>	66,7%	63,9%	69,6%	48,0%

**Tabla 9. Evolución de porcentaje de mujeres de nuevo ingreso en las diferentes titulaciones de la Facultad de Ciencias Experimentales.**

	CURSO 19-20	CURSO 20-21	CURSO 21-22	CURSO 22-23
<b>DOBLE GRADO EN ECONOMÍA Y MATEMÁTICAS</b>				40,0%
<b>GRADO EN BIOTECNOLOGÍA (PLAN 2015)</b>	60,3%	65,2%	52,35	54,2%
<b>GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES (PLAN 2018)</b>	43,2%	57,1%	62,5%	38,5%
<b>GRADO EN MATEMÁTICAS (PLAN 2019)</b>		45,6%	38,1%	57,4%
<b>GRADO EN QUÍMICA (PLAN 2018)</b>	47,5%	64,65	70,0%	59,4%

**Tabla 10. Evolución de porcentaje de mujeres de nuevo ingreso en las diferentes titulaciones de la Facultad de Derecho.**

	CURSO 19-20	CURSO 20-21	CURSO 21-22	CURSO 22-23
<b>DOBLE GRADO EN DERECHO Y EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>	65,0%	63,2%	35,7%	61,1%
<b>GRADO EN DERECHO (PLAN 2010)</b>	58,5%	63,6%	51,5%	73,4%
<b>GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (PLAN 2009)</b>	55,6%	59,6%	15,8%	46,5%
<b>GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (PLAN 2010)</b>	73,3%	64,5%	67,6%	71,2%

**Tabla 11. Evolución de porcentaje de mujeres de nuevo ingreso en las diferentes titulaciones de la Facultad de Humanidades.**

	CURSO 19-20	CURSO 20-21	CURSO 21-22	CURSO 22-23
<b>DOBLE GRADO EN ESTUDIOS INGLESES Y FILOLOGÍA HISPÁNICA</b>	80,0%	82,6%	85,7%	72,0%
<b>DOBLE GRADO EN HISTORIA Y HUMANIDADES</b>				64,2%
<b>GRADO EN ESTUDIOS INGLESES (PLAN 2010)</b>	67,2%	66%	55,3%	61,1%
<b>GRADO EN FILOLOGÍA HISPÁNICA (PLAN 2010)</b>	83,3%	87,5%	78,5%	84,6%
<b>GRADO EN HISTORIA (PLAN 2010)</b>	36,5%			
<b>GRADO EN HISTORIA (PLAN 2019)</b>		30%	39,1%	28%
<b>GRADO EN HUMANIDADES (PLAN 2010)</b>	57,1%	50%		
<b>GRADO EN HUMANIDADES (PLAN 2020)</b>			60,0%	62,5%

Tabla 12. Evolución de porcentaje de mujeres de nuevo ingreso en las diferentes titulaciones de la Facultad de Psicología.

	CURSO 19-20	CURSO 20-21	CURSO 21-22	CURSO 22-23
DOBLE GRADO EN ESTUDIOS INGLESES Y FILOLOGÍA HISPÁNICA	75,3%	76,1%	72,7%	75,6%
DOBLE GRADO EN HISTORIA Y HUMANIDADES	84,7%	90,3%	83,9%	89,8%

#### 4.3. Estudiantes de Postgrado

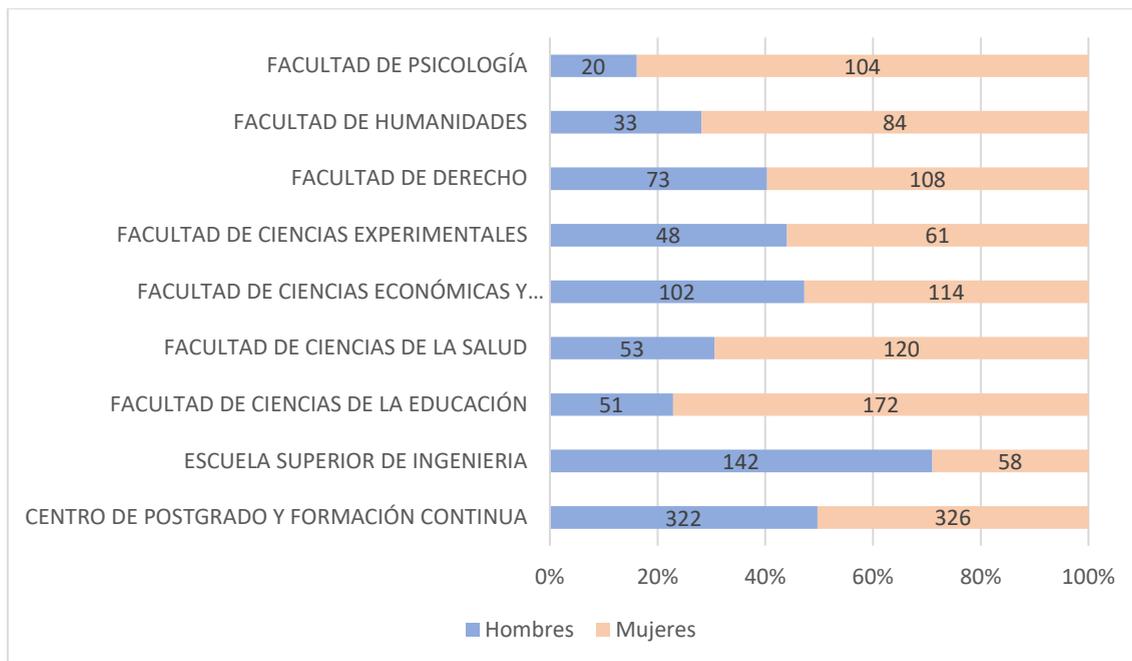
Los estudios de Máster se coordinan desde el centro de Postgrado y formación continua y desde las distintas facultades de la universidad.

El estudiantado matriculado en el Centro de Postgrado y formación continua asciende a 649 estudiantes dónde 326 son mujeres (50,2%), manteniéndose los valores registrados en el anterior curso académico.

Puede verse en la Tabla 13, que los datos muestran una tendencia análoga a la detectada en los estudios de Grado. Es evidente el menor porcentaje de mujeres en las Ingenierías (29,0%) y el mayor en los estudios de Humanidades (71,8%) o en los de Educación (77,1%).

Tabla 13. Distribución de estudiantes de máster por sexo y centro en el curso 2022/23.

CENTRO	OTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
CENTRO DE POSTGRADO Y FORMACIÓN CONTINUA	1	322	326	649	50,2%
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERIA		142	58	200	29,0%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		51	172	223	77,1%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD		53	120	173	69,4%
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES		102	114	216	52,8%
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES		48	61	109	56,0%
FACULTAD DE DERECHO		73	108	181	59,7%
FACULTAD DE HUMANIDADES		33	84	117	71,8%
FACULTAD DE PSICOLOGÍA		20	104	124	83,9%
TOTAL	1	844	1147	1992	57,6%



**Gráfico 19. Distribución por sexo de estudiantes de máster por Centros.**

**Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.**

#### **4.4. Estudiantes de programas de movilidad**

**El estudiantado matriculado en los programas de movilidad asciende a 475 estudiantes dónde 333 son mujeres (70,1%).**

**Tabla 14. Distribución de los estudiantes de programas de movilidad por sexo y centro en el curso 2022/23.**

CENTRO	OTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
CENTRO DE LIBRE CONFIGURACIÓN ESPECÍFICA	4	7	6	17	35,3%
CENTRO FICTICIO DE MATRÍCULA L.C. ALUMNOS PROGRAMAS DE MOVILIDAD		131	327	458	71,4%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>138</b>	<b>333</b>	<b>475</b>	<b>70,1%</b>

#### **4.5. Estudiantes de Doctorado**

**La Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad de Almería (EIDUAL) coordina la formación de investigadores que quieren optar al grado de doctor/a.**

En el curso académico 2022/23, se matricularon un total de 949 estudiantes repartidos en los distintos programas de doctorado que tiene la Universidad. En este caso el 52,6% son mujeres, ligeramente inferior al del curso pasado.

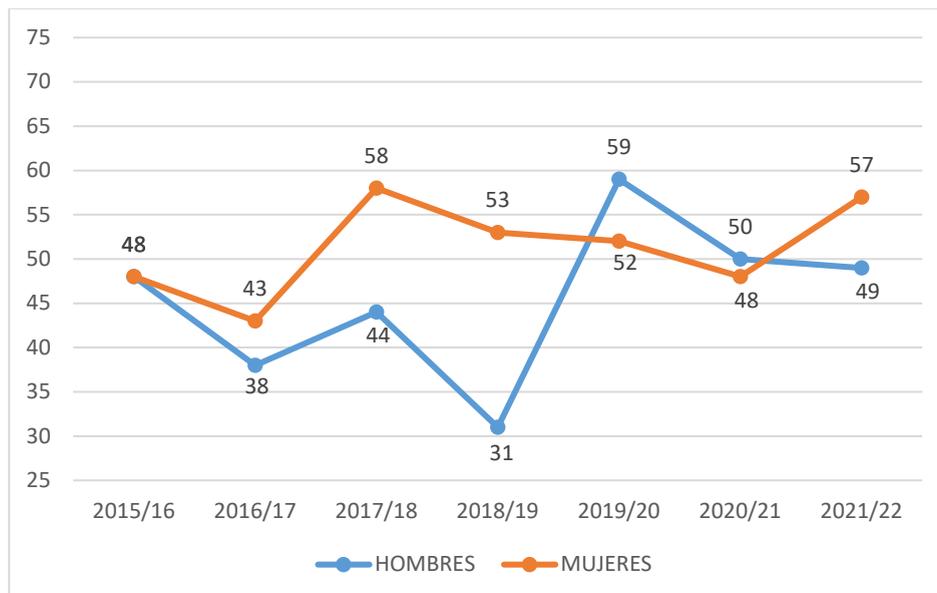
Tabla 15. Distribución de los estudiantes de doctorado por sexo en el curso 2022/23

CENTRO	OTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA (EIDUAL)	2	448	499	949	52,6%

Hemos puesto la evolución desde el curso 2015/2016 donde comenzó el II diagnóstico previo al plan y también refleja como apenas hay variación en la incorporación a la carrera investigadora.

CURSO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
2015/16	48	48	96	50%
2016/17	38	43	81	53,1%
2017/18	44	58	102	56,9%
2018/19	31	53	84	63,1%
2019/20	59	52	112	46,4%
2020/21	50	48	99	48,5%
2021/22	49	57	107	53,3%
TOTAL	319	359	681	52,7%

Si se estudia la evolución de las Tesis defendidas por curso y sexo, se aprecia la prevalencia de autoría femenina (Gráfico 20).



**Gráfico 20. Evolución de la lectura de Tesis Doctorales por curso y sexo.**

Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.

#### **4.6 Premios extraordinarios doctorado UAL**

Por lo que respecta a la convocatoria anual de premios extraordinarios de Doctorado, los últimos datos son los de la convocatoria del curso 2019/20 y se recogen en la Tabla 16.

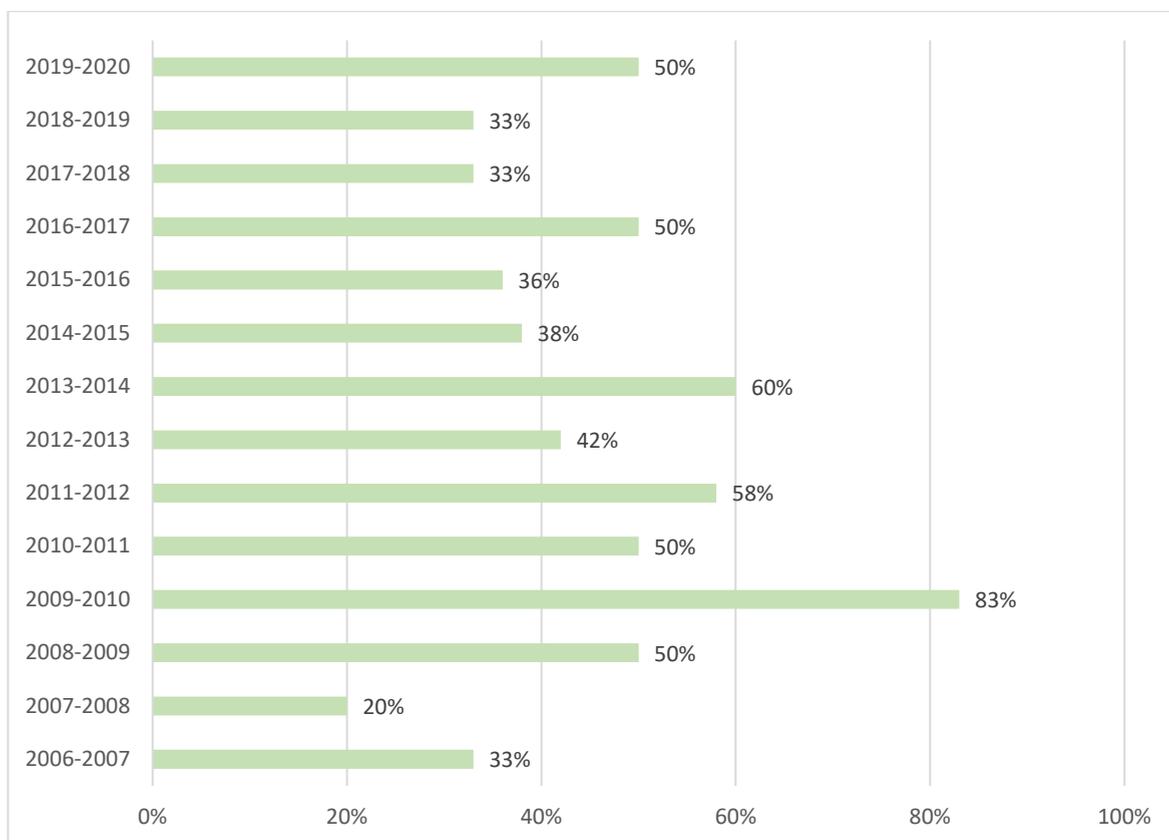
**Tabla 16. Premios extraordinarios doctorado de la UAL desde el curso 2015/06**

CURSO	Nº PREMIOS	HOMBRE	MUJER	% MUJERES
2015-2016	14	5	9	36%
2016-2017	12	6	6	50%
2017-2018	12	4	8	33%
2018-2019	12	4	8	33%
2019-2020	14	7	7	50%
<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	<b>60</b>	<b>74</b>	<b>48%</b>

Como puede apreciarse, el número de premios otorgados a mujeres son superior al de los hombres, el 56,0% del total, que es un dato completamente coincidente con la proporción de mujeres y hombres en los estudios de Doctorado reflejado en el apartado anterior.

**Tabla 17. Premios extraordinarios doctorado de la UAL desde el curso 2015/06.**

CURSO	Nº PREMIOS	HOMBRE	MUJER	% MUJERES
2015-2016	14	5	9	36%
2016-2017	12	6	6	50%
2017-2018	12	4	8	33%
2018-2019	12	4	8	33%
2019-2020	14	7	7	50%
<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	<b>60</b>	<b>74</b>	<b>48%</b>


**Gráfico 21. Porcentaje de mujeres premiadas con el premio extraordinarios doctorado de la UAL desde el curso 2006/07.**

**Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.**

#### **4.7. Premios Extraordinarios de fin de Estudios de las Enseñanzas Oficiales de Grado y Máster**

Tabla 18. Evolución de los Premios Extraordinarios de fin de estudios.

CURSO	TOTAL DE PREMIOS	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES
15-16	44	26	18	59,1%
16-17	48	24	24	50,0%
17-18	53	22	31	41,5%
18-19	55	36	19	65,5%
19-20	66	39	27	59,1%
20-21	58	40	18	69,0%
21-22	57	35	22	61,4%

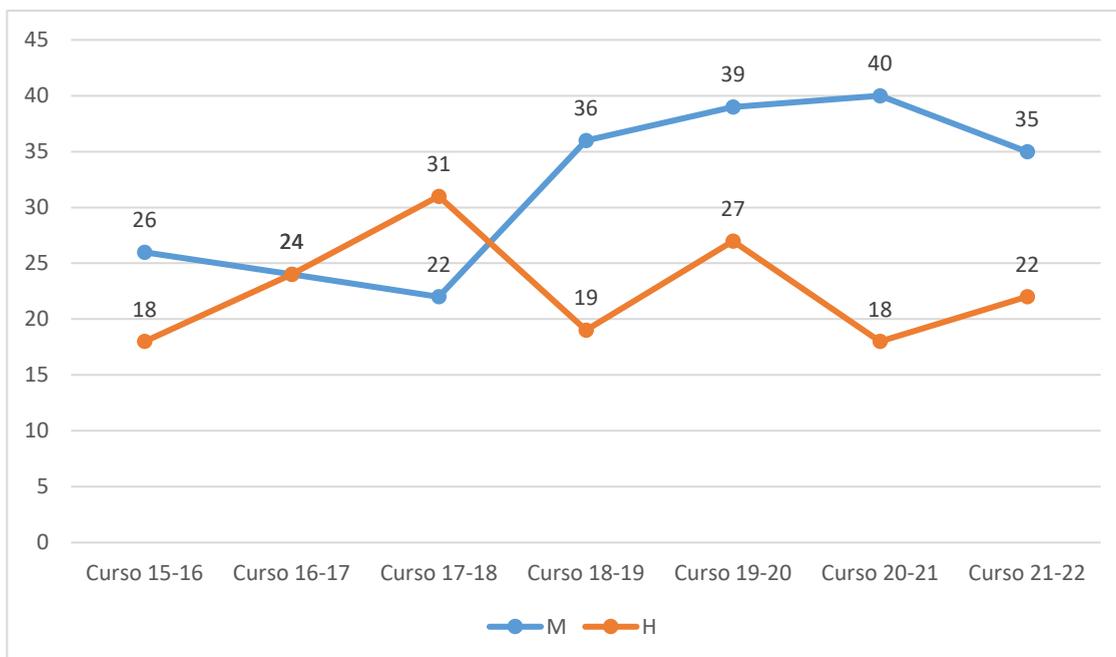


Gráfico 22. Evolución de los Premios Extraordinarios de fin de estudios.

Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Vic. de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.

## V. OTROS DATOS DE INTERÉS

Según la información recogida en la página web de rectorado, en el momento de elaborar este informe hay 24 Honoris Causa, y todos son hombres (0 % mujeres).

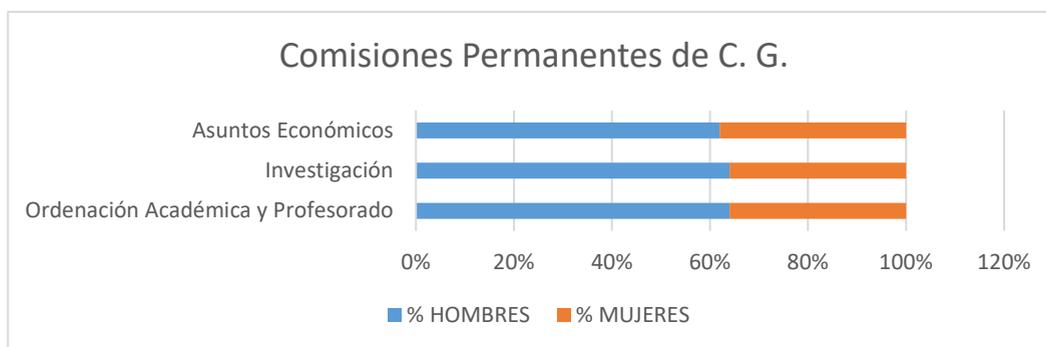
Con lo que respecta a las medallas, 18 medallas, 17 han sido para hombres y una para una mujer, Rigoberta Menchú Tum. (2008).

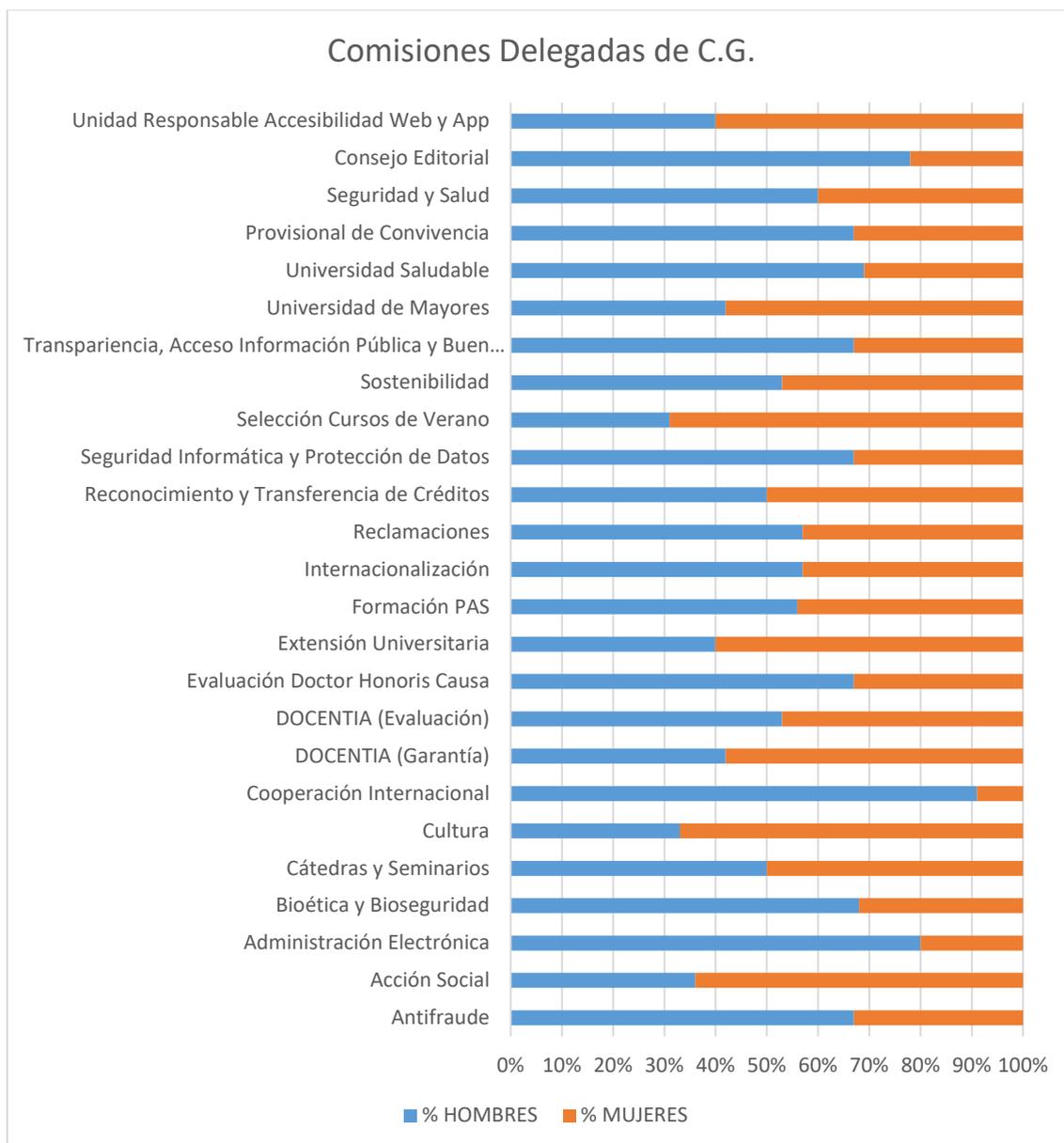
Respecto al callejero hay 8 calles con nombre de Hombre, 1 Plaza con nombre de Mujer, Rigoberta Menchú Tum, y 2 Plazas llamadas “de rectorado” y “del Estudiante”.

Las lecciones inaugurales siguen siendo mayoritariamente impartidas por hombres, y tanto en éstas como en el nombre de las calles, no ha habido variación en la última década. Desde la aprobación del Plan de Igualdad, ha habido dos lecciones inaugurales impartidas por hombres y una por una mujer en el curso 2020/2021.

### 5.1. Comisiones del Consejo de Gobierno

Para su mejor funcionamiento el Consejo de Gobierno establece las Comisiones con carácter permanente que se regulan en el artículo 17. Son Comisiones permanentes del Consejo de Gobierno, la Comisión de Ordenación Académica y Profesorado, la Comisión de Investigación, y la Comisión de Asuntos Económicos. Además de estas están las Comisiones delegadas de Consejo de Gobierno. Mostramos un gráfico de la proporción de mujeres.





## VI. ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD

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, 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.

En la Tabla 17 se recoge el grado del cumplimiento de las acciones de los diferentes ejes del I Plan de Igualdad desde el 31 de enero de 2020 a 30 de noviembre de 2022.

Tabla 17. Evolución del grado de cumplimiento de las desde el 31 de enero de 2020 a 30 de noviembre de 2022

EJES	ACCIONES	REALIZADAS	INICIADAS/EN DESARROLLO	NO INICIADAS	% REALIZADAS
EJE 1	27	24	2	1	88%
EJE 2	17	4	7	6	23,5%
EJE3	8	6	0	2	75%
EJE 4	4	1	1	2	25%
TOTAL	56	35	10	11	62,5%

La implantación del I Plan de Igualdad de la UAL ha sido desigual según se consideren los ejes en los que está estructurado. Se pueden analizar la implantación y desarrollo de las medidas según los ejes. Se han realizado un total del 62,5%, y se han iniciado y están en desarrollo un 18% .El resto, 19,5% aun no lo hemos iniciado.

## EJE 1

El eje 1, cultura de igualdad y no violencia, tiene un total de 6 objetivos y 27 acciones, de las cuales se han cumplido 24, dos se han iniciado y están en desarrollo y solo una no se ha cumplido, estando planificada para el primer semestre de 2023. Las medidas de este Eje han sido las que más han avanzado. Según recoge el I Plan de Igualdad, dentro de este eje las acciones propuestas tienen como labor la sensibilización sobre la perspectiva de género, y la cultura de igualdad y no violencia. Cumplen también la labor de formar al estudiantado, al personal docente y de administración y servicios. También en este eje se sitúan las medidas relacionadas con la comunicación y difusión, tanto en lo que se refiere a visibilizar a las mujeres y sus logros, desagregar todos los datos e informes que se generen para dar a conocer la situación de las mujeres y, por otro lado, cuidar la imagen que transmite la Universidad al

exterior.

Destacamos sólo algunas de las acciones de Visibilización de los logros de las mujeres de la comunidad universitaria, publicando premios, investigaciones, etc. en los medios de la UAL, como twitter, Instagram, revista electrónica igUALdad o UALNews. Asimismo, se han realizado numerosas entrevistas a mujeres investigadoras para destacar esos logros. Esto se ha conseguido también debido al uso cada vez más masivo y frecuente de las nuevas tecnologías y las redes sociales, lo que ha facilitado la difusión de las noticias. También se ha promovido la visibilización de las mujeres y de sus investigaciones a través de múltiples actividades, como la actividad “una científica visita tu centro” del 11F, día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el día de la Mujer y las niñas en las TICs, el día de la Mujer Matemática, o los Campus tecnológicos para chicas, con profesorado mayoritariamente femenino de la UAL, formado por ingenieras, físicas y matemáticas.

**Formación.** Desde que comienza el curso se planifica la formación. En la época de la pandemia las actividades formativas se celebraron online, lo que favoreció la asistencia tanto de PAS como PDI a los cursos ofertados. Desde que se aprobó el Plan, en el caso de PDI los cursos han girado en torno a la Introducción de la perspectiva de género en la docencia, cursos sobre utilización de un lenguaje inclusivo, formación interdisciplinar en Violencia de Género, etc..... Por lo que se refiere al PAS, también se han celebrado cursos sobre utilización de un lenguaje inclusivo, la Red de Voluntariado para la VG, con gran éxito de participación y se ha impartido más de un curso básico sobre igualdad. Se ha continuado con el desarrollo de acciones encaminadas a la promoción de las vocaciones científicas entre las niñas y jóvenes, con talleres, campus tecnológicos, etc.

**Sensibilización.** Desde marzo de 2020, por la pandemia por Covid 19, las actividades académicas (Día Internacional de la Mujer, Jornadas contra la violencia de género, etc) se celebraron en formato online, lo que ha favoreció la inscripción y asistencia a las mismas superando los datos de ediciones anteriores. En este eje se ha hecho la formación y sensibilización en Violencia de género, y en acoso sexual y diferentes tipos del acoso-que detallamos en el anexo siguiente.

## EJE 2

El eje 2, docencia, investigación y transferencia, tiene un total de 5 objetivos y 17 acciones, de las cuales se han hecho 8, 4 se han iniciado y 5 no se han realizado aún. Hay distintas cuestiones a destacar. Se ha producido un incremento de la participación del estudiantado a las actividades académicas en materia de igualdad. En el año 2020 se celebraron online y eso facilitó su asistencia por lo que, aunque se ha recuperado en este año la presencialidad en todas las formaciones, se contempla la continuidad de las mismas para este próximo curso en

un formato mixto (presencial y online). Por lo que respecta a la investigación, se consolidan los grupos dedicados a estudios de género dentro de la Universidad y éstos son multidisciplinares, por lo que están integrados por PDI de diversas áreas de conocimiento. Y respecto a la transferencia son varios ya los proyectos que se han pedido en materia de igualdad

### EJE 3

El eje 3, gobernanza, gestión y representación, tiene un total de 2 objetivos y 8 acciones, de las cuales 6 se han realizado, 1 esta iniciada y en desarrollo y 1 no. Cabe destacar, el fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, la inclusión en los presupuestos de la UAL de los recursos destinados a políticas de género. También la 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, y la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género

### EJE 4

El eje 4, corresponsabilidad y conciliación, tiene un total de 2 objetivos y 4 acciones, de las cuales solo se ha cumplido 1. Nada más aprobar el Plan, la situación de la pandemia por la COVID-19 provocó el cambio de forma de trabajar de prácticamente toda la Comunidad universitaria y se tuvo que compaginar el trabajo presencial y el teletrabajo en el comienzo del curso 20/21. En el caso del PDI, se tuvo que incorporar en su actividad docente la impartición de clases a través de Blackboard Collaborate, y en el caso del PAS por la presencialidad del 50% aproximadamente. Motivado por la situación también avanzó en la oferta de cursos online al PAS y al PDI, lo que facilita la conciliación al poder realizar el curso en el horario que sea más conveniente para cada persona. Por lo que se refiere a los permisos y reducciones de jornada, siguen siendo mayoritariamente solicitados por las mujeres, por lo que parece necesario difundir las medidas relativas a este aspecto. También en el ámbito de la conciliación, la asignación de docencia en los Departamentos no siempre atiende a las necesidades de conciliación de quienes tienen hijos o hijas de corta edad, utilizándose otros criterios en la elección de grupos. Se ha planificado una acción en ese sentido de manera que se introduzcan unas medidas como anexo al siguiente plan de Ordenación Docente.

En el Anexo, se recoge con detalle la información sobre la evolución de cada una de las 56 acciones a lo largo del año 2020, 21 y lo que va de año 2022.

## CONCLUSIONES

Desde el 31 de enero de 2020, fecha de la implantación del Plan de Igualdad 2020-2024, hasta el 30 de noviembre de 2022 se han cumplido el 68% de las acciones, mientras que el 22% restante las clasificamos en dos tipos: unas iniciadas y en desarrollo (en las que en dos de ellas hemos reestructurado desde la comisión de igualdad la acción para poder cumplirla) y otras como no iniciadas pero que en el plazo de un año deberán cumplirse.

La Comunidad Universitaria de la UAL está integrada en el curso 2022/2023 por 16.070 personas, de las cuales el 90,7% representa el colectivo de estudiantes (con un 55,6% de mujeres) el 6% lo constituye el PDI (con un 44% de mujeres), y el 3,2% está formado por el PAS (con un 52,2% de mujeres).

A partir de los datos obtenidos para la realización de este informe de seguimiento, se pueden señalar los siguientes aspectos relacionados con el análisis:

A través del diagnóstico de toda la Comunidad Universitaria de la UAL (PDI, PAS y estudiantes) es posible constatar la existencia de las mismas brechas de género identificadas en nuestra sociedad. La segregación vocacional en las disciplinas académicas continúa año tras año, si bien entre el estudiantado de nuevo ingreso se ve un pequeño incremento de mujeres que eligen estudios de la ESI

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

Es notable el desequilibrio en las vocaciones de disciplinas tecnológicas (las identificadas ahora como STEM) entre el colectivo de mujeres. Ello hace que dentro del grupo de PDI existan departamentos con el 13% de mujeres como el de Ingeniería, o el de Matemáticas e Informática con el 29% y 30% respectivamente. De éstos, los dos primeros son los que no tienen ninguna mujer catedrática hasta el momento, por lo que la segregación también alcanza al ámbito más alto 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 conjunto del PDI, la diferencia más significativa se encuentra en el número de Catedráticas y en la ratio de mujeres PTU/CU, aunque 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.

Sin embargo, se puede señalar que el porcentaje Catedráticas ha mejorado, de tal manera que actualmente está cerca del 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% en este informe.

En el caso de PTU, el porcentaje de mujeres ha incrementado a un 47% y está por encima de la media nacional. En el primer diagnóstico las cifras mostraban que un 40 % de los PTU eran mujeres, y en el segundo un 43%.

En el caso del PAS, tradicionalmente con mayor presencia de mujeres, sigue el incremento en el porcentaje de presencia de las mismas (52,3%) respecto al dato del primer y segundo diagnóstico (51,0% en ambos casos).

En el caso del PAS, 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.

## ANEXO: Evolución de las medidas del I PLAN DE IGUALDAD

### EJE 1. CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA.

#### Eje 1. Objetivo 1.

<b>EJE 1</b>	Cultura de igualdad y no violencia.
<b>OBJETIVO 1</b>	Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.
<b>ACCIÓN 1</b>	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.
<b>INDICADORES:</b> Publicación bienal	
<b>Grado de realización:</b> Realizada	

El diagnóstico que acompaña a este informe contiene datos desagregados por sexo en todos los ámbitos que analiza (PDI, PI, PAS y Estudiantes)

Por mencionar algunos otros informes con datos desagregados se relacionan a continuación:

- Por parte del Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión se vienen desagregando todos los datos que se incluyen en los informes, por parte de todas las áreas que de él dependen, como son orientación, acceso, "antiguos alumnos", igualdad y diversidad funcional. Destacamos también el informe de la situación laboral de las personas egresadas por la Universidad de Almería en los cursos académicos correspondientes desde los cursos 2014/15 al 2019/20, que se hace anualmente y elabora el vicerrectorado de Posgrado, Empleabilidad y Relaciones con las Instituciones.
- Durante estos años, todos los informes de datos desagregados que se han solicitado al servicio de Recursos Humanos, a Doctorado, a la Unidad de datos, al servicio de Empleo, etc, se han continuado suministrando de este modo.
- Se han tomado medidas de seguridad derivadas de la regulación de protección de datos vigente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.1 b) y el artículo 89 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos).

- Para la adaptación del Plan al RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres se está trabajando en el diseño de un registro retributivo al que se refiere su artículo 5.

<b>EJE 1</b>	Cultura de igualdad y no violencia.
<b>OBJETIVO 1</b>	Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.
<b>ACCIÓN 2</b>	Actualización periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, haciendo el seguimiento de su evolución.
<b>INDICADORES:</b> Actualización cuatrienal	
Grado de realización: Realizada	

El diagnóstico que acompaña a este informe contiene una actualización de los dos diagnósticos cuantitativos que preceden al Plan de igualdad. Esta actualización comprende desde el curso 2019/2020 hasta el curso 21/22 (hemos actualizado los datos del primer trimestre del curso 22/23) y están segregados por sexo en todos los ámbitos que analiza (PDI, PI, PAS y Estudiantes).

<b>EJE 1</b>	Cultura de igualdad y no violencia.
<b>OBJETIVO 1</b>	Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.
<b>ACCIÓN 3</b>	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.
<b>INDICADORES:</b> Semanal, mensual, campaña, según proceda	
Grado de realización: Realizada	

Desde la creación de la Delegación del rector para la igualdad, así como la aprobación del plan hasta el momento, velamos para que la comunicación y la difusión de noticias sobre la legislación en materia de igualdad de género este actualizada, facilitando las normativas en materia de igualdad a través de la página web, enviándose al mismo tiempo un correo electrónico a la comunidad por parte de la dirección de la unidad.

De hecho, una de las acciones del Plan de Comunicación de la UIG es “mantener puntualmente informadas a todas las personas que conforman la comunidad universitaria tanto de todas las

actividades que se hacen o se promueven desde la UI, como de la legislación vigente en materia de igualdad de género, de convocatorias externas, etc.

Todo se puede constatar en la web [www.igualdad.ual.es](http://www.igualdad.ual.es)

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.</b>
<b>ACCIÓN 4</b>	<b>Difusión e información de las actividades y acciones de la Unidad de Igualdad de Género manteniendo un espacio específico en la web institucional.</b>
<b>INDICADORES: Difusión e Información del 100% de las actividades anuales</b>	
<b>Grado de realización: Realizada</b>	

A través de la web [www.igualdad.ual.es](http://www.igualdad.ual.es) ofrecemos toda la información de las actividades y acciones llevadas a cabo por la unidad, o entidades, instituciones externas interesantes para la comunidad. Enviamos a la Comunidad universitaria las normativas, convocatorias, actividades, que vienen a través de los órganos externos, Ministerio, JJAA, IAM, etc. Además de la web específica, la unidad de igualdad tiene «Plan de Comunicación» cuyo objetivo es comunicar el compromiso de la Universidad con la Igualdad, informar de las medidas, actividades y actuaciones en Políticas de Igualdad de Género de la UAL.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.</b>
<b>ACCIÓN 5</b>	<b>Presentación de un informe bienal al Claustro sobre la aplicación del I Plan de Igualdad.</b>
<b>INDICADORES: Informe bienal</b>	
<b>Grado de realización: Realizada</b>	

Presentación de este informe en el claustro.

Fecha 20/12/2022.

### Eje 1. Objetivos 2 y 3.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>

<b>ACCIÓN 1</b>	Fomento de la cultura de igualdad de oportunidades a través de campañas de concienciación y sensibilización.
<b>INDICADORES:</b> 2 campañas anuales.	
Grado de realización: Realizada	

Para fomentar la cultura de igualdad de oportunidades a través de la sensibilización y la concienciación, hemos llevado a cabo campañas de difusión y educación que informen y formen a la comunidad sobre la importancia de la igualdad y cómo se puede lograr en la práctica. Con este tipo de acciones, ha incrementado la formación y sensibilización de la comunidad universitaria en materia de igualdad y se ha detectado que es necesaria una mayor implicación masculina en la lucha por la igualdad de género.

Con este objetivo de sensibilizar a toda la comunidad universitaria en aras a conseguir una mayor igualdad en todas nuestras actividades y ámbitos, creamos 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. Llevamos 22 números.

<b>EJE 1</b>	Cultura de igualdad y no violencia.
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
<b>ACCIÓN 2</b>	Organización de espacios de reflexión y debate que impulsen el cambio de actitudes de una forma pública.
<b>INDICADORES:</b> 2 campañas anuales	
Grado de realización: REALIZADA	

La organización de espacios de reflexión y debate sobre la igualdad son una forma efectiva de impulsar el cambio de actitudes hacia la igualdad. Estos espacios, conferencias, jornadas, talleres, son utilizados para discutir y debatir temas relacionados con la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en diferentes ámbitos, como el laboral, educativo y social. Además, estos espacios también fomentan el diálogo y el intercambio de ideas entre personas de diferentes disciplinas y perspectivas, lo que puede ayudar a generar un entendimiento más profundo y amplio sobre el tema. Para no propiciarlo solo desde la UI, desde la aprobación del Plan se han convocado ayudas destinadas a la organización de actividades de difusión, información, sensibilización y formación para la promoción de una cultura de igualdad, con objeto de aumentar el grado de compromiso de la comunidad universitaria con el principio de igualdad de género, y dentro de las líneas de actuación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería.

Con este tipo de ayudas, se han financiado o cofinanciado diferentes actividades propuestas tanto por profesorado como estudiantado. (<http://www.igualdad.ual.es/index.php/ayudas-igualdad-actividades-proyectos>)

Ejemplo de algunas de ellas han sido,

Curso 2020/2021

- Congreso internacional médicos del mundo: mutilación genital femenina.
- Jornadas Históricas de la Sexualidad

Curso 21/22

- Actividades de sensibilización:
  - ✓ “Si no lo ves, te tienes que poner las gafas... violetas”,
  - ✓ Feria por la Igualdad
  - ✓ Metraje “La habitación de Pilar Rodríguez”

También con la lectura de los manifiestos en cada una de las campañas hacemos una declaración pública como institución por la igualdad, una forma de mostrar el compromiso de la UAL con la promoción y el respeto de los derechos humanos y la igualdad entre todos los miembros de la comunidad.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 2 eventos anuales	
Grado de realización: Realizada	

En todas las Jornadas de Bienvenida se hace una campaña de prevención de acoso sexual y de cualquier tipo de acoso de nuestro protocolo. La prevención del acoso sexual es importante para ayudar a garantizar que todas las personas puedan disfrutar de un entorno seguro y respetuoso. Se hacen campañas para que se conozca y entienda lo que es el acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y cómo se puede reconocer, así como a identificar y rechazar cualquier comportamiento inapropiado o abusivo, y enseñar a otros a hacer lo mismo. Para ello se ha elaborado una guía con todo este contenido que está colgada en la web.



igUALdad

El Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión cuenta con una guía de 16 páginas comunidad universitaria del protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexu sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería.

Te queremos ayudar a identificar los distintos tipos de acoso mediante ejemplos de conduc cada uno de ellos:

1. Acoso sexual
2. Acoso por razón de sexo
3. Acoso por identidad de género
4. Acoso por orientación sexual.

Cuentas con un esquema de actuación y denuncia, y te explicamos de forma clara a quién a protocolo y cómo debes actuar tanto si sufres cualquier tipo de acoso, como si eres testigo conocimiento de cualquier caso.

↓ Descarga aquí la guía en PDF  Versión en Español

↓ Download here PDF guide  English Version

Es importante recordar cada curso que el acoso sexual es un comportamiento inaceptable e ilegal, y que no se debe tolerar en ningún entorno.

Sensibilizar a la comunidad universitaria en temas LGBTI es importante para promover la igualdad y el respeto en el entorno académico. Las formas en las que lo hemos hecho se pueden resumir en:

- Actividades educativas y de sensibilización sobre la diversidad sexual y de género, como charlas, talleres y paneles de discusión, fomentando el diálogo y el intercambio de ideas sobre estos temas (todas han sido en el campus).

Por poner algún ejemplo de ello en el curso 2020/2021, taller sobre diversidad sexual y derechos humanos, para conmemorar el Día contra la LGTBIfobia, dedicado a los delitos de odio hacia este colectivo e impartido por la reconocida abogada, doctora en Ciencias de la Comunicación y presidenta de la Comisión de Derechos Humanos y, también, coordinadora del Servicio de Atención Jurídica Gratuita a Víctimas de Delitos de Odio del Colegio de Abogados de Málaga. Charo Alises es, además, autora de la obra 'Guía de delitos de odio LGBTI', reeditada ya por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía, a través de la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, de la cual hemos dado difusión en nuestra comunidad.



Hemos proporcionado recursos y apoyo a estudiantes y miembros de la comunidad universitaria. Dentro de las jornadas de bienvenida al estudiantado, cuando se presenta la Unidad de Igualdad de género, y se habla del protocolo contra el acoso sexual se habla también del procedimiento de cambio de nombre por identidad de género.

Las actividades de Mayo (entorno al 17 de mayo y 24 de Mayo) se enmarcan en la conmemoración del Día Internacional contra la LGTBfobia, pero son el inicio a los actos que hay en el mes de junio con motivo de Orgullo LGTBI, 28 de junio.

La Universidad de Almería se adhiere en 2020 a la Red Interuniversitaria LGTBQ, manifestando así el compromiso sólido con la diversidad sexual y afectiva en los días previos a la celebración y reivindicación del 28]. Como cada año, el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión se suma al #OrgulloUniversitari, se lee un manifiesto y desde su adhesión a la Red, presenta el programa de actividades de la red interuniversitaria LGTBQ.

Hemos trabajado en conjunto con otras organizaciones y grupos en la comunidad local para promover la igualdad y el respeto para las personas LGBTI.

En general, sensibilizar a la comunidad universitaria en temas LGBTI es un esfuerzo continuo que requiere la colaboración y el compromiso de todos los miembros de la comunidad académica.



Celebración del Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres, 25N, que se detalla más adelante en el informe.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 4	Realización de campañas específicas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de carrera.
INDICADORES: 1 campaña anual dirigida a 20 centros	
Grado de realización: REALIZADA	

La realización de campañas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria para combatir los estereotipos de género en la elección de carrera es una forma efectiva de fomentar la igualdad de oportunidades en la educación y en el mercado laboral. Hemos llevado a cabo diferentes campañas:

Charlas y talleres en los centros educativos de secundaria y Bachillerato, y algunos de primaria, abordando directamente los estereotipos de género y cómo pueden influir en la elección de carrera, incluyendo discusiones que ayuden a los estudiantes a reflexionar sobre sus propias creencias y prejuicios, y a desarrollar una actitud más abierta y equitativa hacia las carreras y profesiones.

#### Campaña 11F-DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA



Nuestra actividad más relevante es “UNA CIENTÍFICA VISITA TU CENTRO”. Este día y esta actividad, ha brindado a la Universidad de Almería la oportunidad de sensibilizar a la comunidad educativa sobre un tema de gran interés, como es poner fin al desequilibrio de género en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (áreas STEM, como se las conoce). Con objeto de inspirar y promover la participación de las mujeres y las niñas en la ciencia, desde esta fecha y siempre hasta el día 8 de marzo, se llevan a cabo acciones de divulgación y concienciación en centros educativos de toda la provincia de Almería, que permite romper los sesgos de género vinculados a las titulaciones STEM. El protagonismo lo asumen las científicas e investigadoras de nuestra institución que, con entusiasmo y generosidad, emprenden la tarea de impartir charlas, realizar talleres y contar su experiencia de vida al alumnado de estos centros. Estas actividades tienen como finalidad ayudar a visibilizar el trabajo de las mujeres científicas, crear roles femeninos en las áreas de

conocimiento STEM, y promover prácticas que favorezcan la igualdad de género en el ámbito científico. En definitiva, consideramos necesario apoyar a las mujeres científicas y la ciencia que desarrollan, de la misma manera que despertar vocaciones científicas en las niñas y las adolescentes. Por otro lado, se pretende fomentar la incorporación de mujeres a nuestros grados y posgrados STEM, lo que redundaría en una mayor presencia femenina en estas áreas.

11-F. Una científica visita tu centro		
Curso 19/20	Curso 20/21	Curso 21/22
60 científicas y 41 centros	32 científicas y 30 centros	61 científicas y 53 centros

En la web, por curso académico, se detalla el gran número de las científicas de la UAL que participaron en la actividad. Ponemos algún ejemplo para visibilizar la actividad

 <p><b>ANA AGÜERA LÓPEZ</b> UAL. Área de Química Analítica. Grupo de Investigación Análisis Ambiental y Tratamiento de Aguas (FQM-374).</p> <p>Charla sobre la actividad investigadora del grupo de investigación, centrada en la problemática del agua: escasez del recurso, presencia de contaminantes y su impacto ambiental, descontaminación mediante tratamientos de aguas avanzadas, reutilización de aguas regeneradas y sus implicaciones.</p> <p>9 de febrero IES Gádor. 22 de febrero La Salle Virgen del Mar. 23 de febrero IES Cruz de Caravaca.</p>	 <p><b>JOSEFA MARIA CLEMENTE, LELLYS MARIELA CONTRERAS, ALBA CARRILLO, MARÍA JOSÉ TELLO, y MARÍA GABRIELA ÁLVAREZ.</b> UAL. Área de Bioquímica y Biología Molecular. Grupo de Investigación CTS 492.</p> <p>La actividad a desarrollar consistirá en una conferencia sobre la problemática por el uso abusivo de antibióticos y la necesidad de encontrar nuevas fórmulas, seguido de una mesa redonda y una práctica de laboratorio.</p> <p>11 de febrero IES Nicolás Salmerón. 17 de febrero IES Turianiana.</p>
---	---

La segunda actividad para celebrar esta efeméride, son las conferencias:

CURSO 20/21	CURSO 22/23
CONFERENCIA “LA MIRADA DEL CINE ANTE TUS OJOS”	“ESTEREOTIPOS EN DISCIPLINAS STEM”
	
La Unidad de Igualdad de Género y el Aula de Divulgación Científica organizaron la charla La mirada del cine ante tus ojos,	También a través del canal de YouTube de la UAL, esta matemática y divulgadora científica, impartió la conferencia sobre

<p>impartida, a través del Canal de YouTube de la Universidad de Almería.</p>	<p>Estereotipos en Disciplinas Steam, en la que visibilizó el trabajo de las mujeres que se dedican a las áreas STEM, creando así referentes femeninos para la infancia, y dando a conocer los diferentes factores que afectan a la situación actual de la mujer en estas áreas.</p>
---	--

Fueron 16 y 29 centros de secundaria y bachillerato los que se conectaron respectivamente, con su profesorado. Se contabilizaron 515 y 825 estudiantes.

Día de la Mujer y las Niñas en las Tics, bien en el mes de abril o bien en mayo, coincidiendo cerca del patrón de la ESI, la UI lleva tiempo colaborando con el mismo, y en los cursos 2019/2020, 2020/2021 y 2021/2022 se han impartido diferentes conferencias.

Curso 2019/2020. 27 de abril de 2020 y a través del Canal de Youtube de la Universidad de Almería, tuvo lugar la conferencia “El Ingenio (In) Visible”, impartida por la profesora e investigadora Nuria Salán Ballesteros, Doctora en Ciencia de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica y profesora de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) organizada por la Escuela Superior de Ingeniería y la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de Almería.



En el curso 21/22, se celebró la conferencia/taller de Aiona Celaya, “MUJER Y CIBERSEGURIDAD”, AINOA CELAYA LUNA



La conferencia “Mujer y ciberseguridad”, impartida por Ainoa Celaya, ingeniera de Telecomunicaciones y CEO fundadora de LUMANIC Ciberseguridad, tuvo como objetivo “despertar las vocaciones científicas, sobre todo, en el ámbito de las tecnologías, en las jóvenes, y darle visibilidad a aquellas mujeres que hacen ciencia y tecnología”.

Hemos llevado a cabo TRES CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS (cartel del último)



Estos Campus para chicas son un espacio para aquellas chicas que tienen curiosidad por las últimas tecnologías, y quieren conocer qué les puede deparar el futuro. En el campus las jóvenes comparten experiencias y desarrollan un proyecto tecnológico usando metodologías, herramientas y tecnologías que ofrecen una idea de cómo trabaja una Ingeniera Informática. Una iniciativa para incentivar las áreas de conocimiento de las ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas entre las más jóvenes, y donde el trabajo en equipo y la idea de comunidad son esenciales. Todos los Campus Tecnológicos han consistido en una serie de actividades formativas dirigidas a chicas de la ESO (2º a 4º), quienes abordan a lo largo de él un proyecto tecnológico durante dos semanas (de lunes a jueves), exhibiendo los resultados de su trabajo en una jornada final. A estos Campus fue trasladado el día de la Mujer Ingeniera (23 de Junio), presentando en una de las charlas las biografías de las ingenieras más representativas a lo largo de la historia. El PROGRAMA DE ACTIVIDADES de los tres campus se puede ver en la web y dejamos el enlace de este último <http://www.igualdad.ual.es/images/igUALdad-actividades-curso-2021-2022/campus-tecnologico-chicas-2022/PROGRAMA-III-Campus-Tecnologico-Chicas-UALjoven.pdf>



- Damos información y recursos sobre diferentes carreras y profesiones, que muestren a los estudiantes que las opciones laborales no están limitadas por su género. Esto lo hemos hecho con videos y/o charlas de personas que trabajan en campos tradicionalmente asociados con el otro género, como un ingeniero o una enfermera.
- Trabajando en conjunto con grupo de profesoras de manera interdisciplinar.
- A lo largos de los últimos años hemos realizado las campañas. Campaña del 11 febrero, día de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

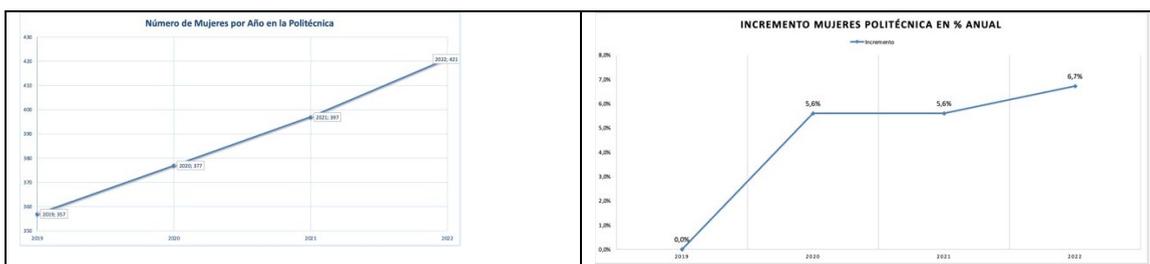
Hemos colaborado en esos tres cursos con los Talleres de Jóvenes programadoras (celebrados en la semana de la informática) junto con el dpto. de Informática y la ESI.

Celebramos las efemérides de

- 12-M (Día de la Mujer Matemática)
- 23-Junio (Día internacional de la mujer en la ingeniería,

En general, la realización de campañas de sensibilización sobre estereotipos de género en la elección de carrera es un proceso continuo que requiere un esfuerzo conjunto de todos los miembros de la comunidad educativa. Pero al hacerlo, se pueden ayudar a los estudiantes a tomar decisiones informadas y equitativas sobre su futuro profesional, y a construir una sociedad más justa e igualitaria en general.

Realizando seguimiento y evaluación de la efectividad de las campañas, para determinar si están teniendo el impacto deseado y ajustarlas en consecuencia, hemos podido ver el incremento de matrículas en la ESI en los últimos cursos:



EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 5	Visibilización de las iniciativas de éxito llevadas a cabo por mujeres especialmente en empresas spin-off de la Universidad de Almería.
INDICADORES:	
Grado de realización: iniciada(en desarrollo)	

La visibilización de las iniciativas de éxito llevadas a cabo por mujeres en empresas spin-off (<https://www.ual.es/investigacion/investiga/spin-offs>) de la Universidad de Almería puede ser una forma efectiva de fomentar la igualdad de género y la inclusión en el mundo empresarial. También damos visibilidad a las mujeres emprendedoras que lideran proyectos disruptivos.

Se ha visibilizado el trabajo de las mujeres en las empresas en UALnews, en redes sociales, o eventos de la universidad, incluyendo alguna entrevista con de sus logros y desafíos en la revista igualdad. Algun ejemplo: Pilar Flores, de Instituto de Neurohabilitación Infantil INPAULA, S.L, que recibió el Premio Helice ANECA EN 2021

<https://news.ual.es/formacion/pilar-flores-gana-el-premio-helice-aneca-a-la-calidad-academica-por-su-investigacion-transferencia-y-docencia/#:~:text=Pilar%20Flores%20gana%20el%20Premio,investigaci%C3%B3n%2C%20transferencia%20y%20docencia%20%2D%20UALNEWS>

<http://www.igualdad.ual.es/index.php/revista-igualdad/revista-igualdad-numero-19>

Desde el área de emprendimiento, se ponen recursos y apoyo a las mujeres en estas empresas, como programas de mentorización o grupos de apoyo, programas de formación, para ayudarlas a desarrollar sus habilidades y a impulsar su éxito en el mundo empresarial. Se ha puesto en marcha Matilda emprende (<https://matildaemprende.com/es/>), un programa formativo intensivo que fomenta e incrementa las competencias emprendedoras como pensamiento crítico, trabajo colaborativo, autonomía e independencia o resolución de problemas. También oferta asesoramiento y acompañamiento desde la idea hasta su desarrollo y apoyo en la búsqueda de financiación, desde microcréditos a la búsqueda de inversores. Con los premios Matilda se visibiliza los proyectos y empresas que se han creado a través de estas jóvenes.



¿QUÉ ES MATILDA EMPRENDE?

## Es un programa de la Universidad de Almería

Está dirigido a mujeres universitarias y pretende fomentar el empoderamiento femenino a través del desarrollo de emprendedores que aporten valor a la sociedad almeriense.

Trabajando en conjunto con otras organizaciones y grupos que aborden temas de género y empoderamiento femenino, Matilda emprende en una cultura más inclusiva y equitativa en las empresas spin-off y en la comunidad empresarial en general.



EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 6	Celebración institucional de actos conmemorativos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.
INDICADORES: 3 actos institucionales	
Grado de realización: Realizada	

La celebración institucional de actos conmemorativos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres fomenta la igualdad de género y la inclusión en una institución. Destacamos en los tres cursos académicos, las lecturas de los Manifiestos que ha elaborado CRUE por el 8-M “Día internacional de la mujer” y el Manifiesto 25 Noviembre “Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres”. Ejemplo de Acciones de esta índole está la de OCTUBRE 2020, con la Presentación oficial en la UAL de la alianza interinstitucional “ALMERÍA UNIDA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO”. Ese acto fue el primer encuentro de la materialización de una alianza “para poner el marcador de víctimas a cero” entre la UAL, la Subdelegación del Gobierno, la Junta de Andalucía, la Diputación, el Ayuntamiento de Almería y el Hospital Universitario Torrecárdenas, una iniciativa impulsada

desde el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión. Todas las instituciones que trabajan contra la violencia de género dimos un paso al frente decidido y al unísono por el bien general. Fue el comienzo de un proyecto que lleva dos ediciones y que en cada una de ellas ha contado con más de 30 actividades.



### 3 NOVIEMBRE. Inauguración de la campaña BANCO ROJO EN LA UAL

La Universidad de Almería se sumó a una campaña internacional de prevención, información y sensibilización con cinco bancos pintados de rojo, repartidos por todo el campus, en los que aparecen frases contra la violencia de género. La adhesión a esta campaña se ha hecho a través de la Asociación Intégrate en España.



Eventos que han sido acompañados de conferencias, charlas, o mesas redondas que aborden temas relacionados con la igualdad de género y la lucha contra la discriminación, en la que han sido invitadas e invitados expertos en la temática, paneles de discusión, o actividades interactivas que ayudan a sensibilizar a la comunidad sobre estos temas.

Exposiciones, proyecciones de películas, o performances artísticas que aborden temas relacionados con la igualdad de género y la diversidad sexual. Estos han sido organizados por la unidad de igualdad, o grupo de profesorado, o por grupos estudiantiles, y han sido forma de fomentar el diálogo y la reflexión sobre estos temas.

En estos días tan señalados hemos dado las Certificaciones o premios a los mejores trabajos fin de estudios y tesis doctorales, actos que corroboran el compromiso de la institución con la igualdad de género y la lucha contra la discriminación. Se ha reconocido a personas de la comunidad universitaria que han contribuido de manera significativa a estos objetivos, y que han tenido un impacto positivo en la comunidad.

En los siguientes años, se han consolidado y reforzado estos mismos eventos, adhiriéndose la UAL a diferentes campañas como la de puntos violeta hace poco más de unas semanas.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 7</b>	<b>Impulso y apoyo del nombramiento de doctoras honoris causa, y propuestas de intervención de mujeres en las lecciones inaugurales.</b>
<b>INDICADORES: 1 doctora honoris causa y 2 lecciones inaugurales durante la vigencia del Plan</b>	
<b>Grado de realización: Iniciada/en desarrollo</b>	

Según la información recogida en la página web de rectorado, hasta el momento de elaborar este informe hay 24 Honoris Causa, y todos son hombres (0 % mujeres).

Hemos de añadir que, respecto a las medallas, 18 medallas, 17 han sido para hombres y una para una mujer, Rigoberta Menchú Tum.

Hemos puesto a Iniciada por las lecciones inaugurales. Desde la implementación del Plan, ha habido una mujer y dos hombres que han impartido lecciones inaugurales.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 8</b>	<b>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.</b>
<b>INDICADORES: Publicación si/no</b>	
<b>Grado de realización: REALIZADA</b>	

Incluir contenidos en la página web que contribuyan a la igualdad de género es una forma de promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en la web institucional y en los actos oficiales. Esto se ha logrado gracias al trabajo del gabinete de comunicación asegurando que las imágenes que se utilicen en la web muestren a mujeres y hombres en roles similares y con una presencia equilibrada. También la página web utiliza un lenguaje inclusivo que tiene en cuenta la igualdad de género y evita la utilización de palabras o expresiones que excluyan o discriminen a ciertos grupos de personas.

Por parte del gabinete se hace una revisión de las páginas web de la UAL y de las redes sociales de los distintos ámbitos de la universidad, comunicando a los servicios responsables si se observa una utilización no adecuada del lenguaje.

Por parte de los Vicerrectorados de Comunicación y Extensión Universitaria y el nuestro, se fomenta el uso de un lenguaje no sexista, tanto en los contenidos escritos como en el lenguaje audiovisual, no sólo en términos cuantitativos, sino, especialmente, en términos cualitativos, evitando la reproducción de clichés en términos de representación.

En la redacción de las noticias se tienen en cuenta criterios inclusivos. Para ello, por ejemplo, se intentan utilizar determinadas alternativas léxicas como colectivos genéricos (utilizar “personal investigador” en lugar de investigadores, estudiantado, etc). Se va a cambiar la denominación de lista de alumnos por lista de estudiantes.

**Redes sociales:** En las redes sociales se siguen incorporando las buenas prácticas a las que se refiere esta medida en el uso inclusivo del lenguaje y la selección fotográfica.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 9</b>	<b>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.</b>
<b>INDICADORES: 2 acciones anuales</b>	
<b>Grado de realización: REALIZADA</b>	

El desarrollo de acciones específicas de sensibilización dirigidas a los estudiantes con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras profesionales puede ser una forma efectiva de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo. Estos estereotipos de género se refieren a las expectativas o prejuicios que existen sobre las

habilidades, intereses o aptitudes de las mujeres y los hombres en relación con determinadas carreras o profesiones, y que pueden limitar el acceso de las mujeres a ciertas áreas de estudio o de trabajo. Para combatir estos estereotipos, se han desarrollado acciones de sensibilización como charlas, talleres, campañas de comunicación que informen a los estudiantes sobre los efectos negativos de estos estereotipos y que promuevan la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las carreras profesionales.

Además, se han implementado medidas concretas, como la incorporación de la perspectiva de género en algunas asignaturas, o el fomento de la presencia de mujeres en los ámbitos académicos y profesionales.

En estos tres últimos cursos, hemos implementado el programa UNIVERGEM subvencionado por la JJAA. Es un programa desarrollado en las universidades, por la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias desde la perspectiva de género. Destacamos también,

#### Curso 19/20

- Jornada de AMIT “Planes de Igualdad, situación actual y planes de futuro)
- Programa UNIVERGEM
- Premios WONNOW de Caixa Bank y Microsoft Ibérica

#### Curso 20/21

- Mesa redonda “CIENCIAUAL: investigadoras y creadoras”
- 12 Mayo “Día internacional de la mujer matemática”

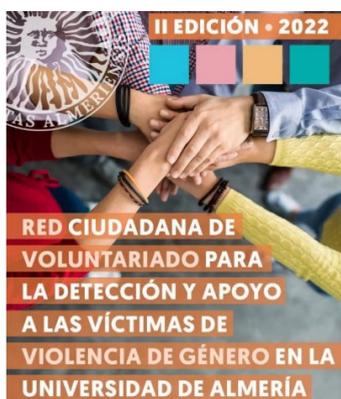
#### Curso 21/22

- Conferencia “Estereotipos en disciplinas STEM” por María Macho
- Conferencia “Funciones ejecutivas y potencial de aprendizaje en la prueba de realidad virtual Nesplora Ice Cream” por Gema Climent
- Conferencia “Mujer y ciberseguridad” por Ainoa Celaya Luna

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 10</b>	<b>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.</b>
<b>INDICADORES: 2 actividades anuales</b>	
<b>Grado de cumplimiento: REALIZADA</b>	

La realización de campañas de sensibilización para prevenir y detectar la violencia de género en el seno de la comunidad universitaria, así como la organización de cursos, seminarios y talleres encaminados a la prevención, es una de las formas efectivas de luchar contra este tipo de violencia. Es importante desarrollar campañas de sensibilización que informen sobre la violencia de género, sus efectos y sus causas, y que proporcionen a los estudiantes herramientas para prevenirla y detectarla. Además, también es importante ofrecer cursos, seminarios y talleres que aborden este tema de forma profunda y que proporcionen a los estudiantes herramientas para afrontar situaciones de violencia de género. De esta forma, se puede contribuir a erradicar la violencia de género en la comunidad universitaria y a promover una cultura de respeto y de igualdad entre mujeres y hombres.

Los proyectos más importantes en VG, son: las I y II red Red Ciudadana de Voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género en la Universidad de Almería, impartida en los años 2020 y 2021 respectivamente.



Estos cursos de formación han supuesto un recurso inestimable por ser un referente de sensibilización para la comunidad universitaria; pudiendo, además, contribuir a visibilizar diferentes tipos de situaciones de violencia basadas en el género, facilitando apoyo tanto en el acompañamiento como en el asesoramiento y divulgación de los recursos.

La otra línea importante ha sido Proyecto Almería Unida contra la violencia de género, que ya lleva su segunda edición; un proyecto con más de 30 actividades dirigidas tanto a la comunidad universitaria como a la ciudadanía en general, racionalizando y optimizando los recursos y coordinando las actuaciones de las distintas administraciones. Desde la UAL se han coordinado los distintos programas y acciones que cada una de las instituciones desarrollamos en nuestros respectivos ámbitos. Las entidades que nos hemos sumado al proyecto han sido la Subdelegación del Gobierno, el Ayuntamiento, la Diputación Provincial, el Instituto Andaluz de la Mujer, el Hospital Universitario Torrecárdenas y la UAL

Fruto de esta confluencia se ha fijado una línea de trabajo colaborativo interinstitucional que ha sido fructífera y que esperamos ayude a seguir avanzando para alcanzar la igualdad real y la erradicación de la violencia de género en nuestra provincia. Proyecto interinstitucional 8M – Almería unidad por la igualdad

Formamos parte desde el año 2016 del comité científico del Congreso Internacional para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres, un foro de encuentro, formación e investigación en violencia de género, organizado por la secretaria general de la Conserjería que lleve las políticas de igualdad.

Tanto en las memorias de los cursos académicos, como en la revista de igualdad, en la sección “Cultivando igUALdad”, pueden ver ejemplos y el número elevado de campañas que se hacen, por parte de miembros de la comunidad universitaria a través de nuestras ayudas, y por parte de la unidad.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVOS 2 Y 3</b>	<b>Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.</b>
<b>ACCIÓN 11</b>	<b>Impulso y promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la nominación de los espacios y callejero de la Universidad de Almería, con especial incidencia en el reconocimiento a mujeres almerienses.</b>
<b>INDICADORES: 1 propuesta dentro del plazo de ejecución</b>	
<b>Grado de cumplimiento: No iniciada</b>	

**Respecto al callejero hay:**

- 8 calles con nombre de Hombre
- 1 Plaza con nombre de Mujer, Rigoberta Menchú Tum
- 2 Plazas llamadas “de rectorado” y “del Estudiante”

**Eje 1. Objetivo 4**

<b>EJE 1</b>	Cultura de igualdad y no violencia.
<b>OBJETIVO 4</b>	Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la Universidad de Almería.
<b>ACCIÓN 1</b>	Difusión de materiales sobre lenguaje inclusivo y no sexista, que estarán disponibles en la documentación de la web institucional de la Unidad de Igualdad.
<b>INDICADORES:</b> Un manual	
<b>Grado de Cumplimiento:</b> Realizada	

La difusión de materiales sobre lenguaje inclusivo y no sexista es una forma de promover el uso de un lenguaje que sea respetuoso con todos los miembros y que no discrimine a ningún género en particular. En la web hay una guía sobre lenguaje inclusivo y no sexista, con ejemplos o recomendaciones que ayudan a los usuarios a utilizar un lenguaje igualitario. Estos materiales están disponibles en la web institucional de la Unidad de Igualdad para que cualquier persona interesada pueda acceder a ellos.

También ha habido un curso por año académico desde 2019/2020 para distintos colectivos de la comunidad universitaria.

<b>EJE 1</b>	Cultura de igualdad y no violencia.
<b>OBJETIVO 4</b>	Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la Universidad de Almería.
<b>ACCIÓN 2</b>	Adecuación a un lenguaje no sexista de la normativa de la UAL y de la comunicación institucional.
<b>INDICADORES:</b> Adaptación de las normativas a partir de la entrada en vigor del Plan. Sí/no	
<b>Grado de cumplimiento:</b> Realizada	

La adecuación del lenguaje a un enfoque no sexista en la normativa y la comunicación institucional de una universidad es un paso importante para promover la igualdad de género y garantizar un entorno inclusivo y respetuoso para todos los miembros de la comunidad universitaria. Hay varias medidas que se han tomado para lograr un lenguaje no sexista en la normativa y la comunicación institucional.

Se suele usar un lenguaje inclusivo, con construcciones gramaticales que no impliquen la mención de género, como el uso de la voz pasiva. Se intenta utilizar términos genéricos como "profesorado", "estudiantado", etc. Esta revisada la normativa existente y se han modificado aquellos términos o expresiones que puedan resultar sexistas o discriminatorios.

### Eje 1. Objetivo 5

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	<b>Aplicación del principio de transversalidad de género, incluyendo módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación del PDI y PAS.</b>
<b>INDICADORES: 1 módulo anual dirigido al sector PDI. 1 módulo anual dirigido al sector PAS.</b>	
<b>Grado de cumplimiento : Realizada</b>	

El principio de transversalidad de género implica la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas de la organización, con el objetivo de promover la igualdad de género y prevenir la discriminación por razón de género.

En el caso de la formación de los trabajadores, implica la inclusión de módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación, para sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres y fomentar una cultura de respeto y no discriminación en el lugar de trabajo.

Los módulos promovidos por la Gerencia, el vicerrectorado de Ordenación Académica y y/o la Unidad de Igualdad, para los diferentes colectivos, han abordado durante estos cursos académicos temas como la formación en igualdad y la no discriminación por razón de género, el acoso sexual y la violencia de género, o la conciliación de la vida laboral y personal para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La implementación de estos módulos en los planes de formación de los trabajadores es un paso importante para promover una cultura de igualdad de género en la universidad y garantizar un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todos los miembros del personal.

También han participado todos los colectivos en las redes de voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de Violencia de género de la Universidad de Almería.

Por ejemplo, en los cursos de la Red, hemos tenido la siguiente participación

	PAS/PDI
I EDICIÓN	45
II EDICIÓN	11

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 5	Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.
ACCIÓN 2	Organización de talleres y actividades de formación en materia de género para el alumnado.
INDICADORES: 2 actividades anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La organización de talleres y actividades de formación en materia de género para el alumnado es una forma efectiva de sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de la igualdad de género y fomentar una cultura de respeto y no discriminación en el entorno académico. Estos talleres y actividades, que se han abordado desde diferentes puntos de vista y con carácter interdisciplinar, se han llevado a cabo a propuesta de la UI, de las asociaciones, desde las delegaciones y Consejo de Estudiantes, así como promovidas por profesorado y/o centros, con ayudas de la UI o promovidas por ellos.

Destacamos algunos ejemplos de esto donde la implicación del estudiantado ha sido clave para la elección de la temática

V Jornadas Hist. Feministas (Organizada por Asociación Sapere Aude). Curso 19/20

Curso 20/21

- ✓ Formación multidisciplinar en materia de violencia de género (cursos, talleres y jornadas). Estudiantado de Trabajo Social y Educación Social
- ✓ Taller “Violencia de género contra las mujeres. Un problema masculino”
- ✓ Taller “Prevención de la violencia de género
- ✓ Taller “El control no es amor”
- ✓ Taller “Mujer, discapacidad y violencia de género”

Curso 21/22

-VI Jornadas Histórico feministas, de nuevo propuestas por alumnado.

Por parte de la unidad se han organizado una media de cinco actividades de formación por

curso académico, sin contar las que cofinanciamos y coorganizamos.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 3</b>	<b>Diseño y puesta en marcha de actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio, dirigidas al PDI, PAS y estudiantado.</b>
<b>INDICADORES: 3 actividades anuales.</b>	
<b>Grado de cumplimiento : Realizada</b>	

El diseño y puesta en marcha de actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio en la comunidad universitaria es una tarea importante y necesaria. Hay varias formas en las que se han llevado a cabo.

En cada curso académico ha habido un programa de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio para la comunidad universitaria. Han consistido indistintamente en talleres, charlas, mesas redondas, actividades de grupo, y otros recursos educativos diseñados para ayudar al estudiantado, profesorado y personal administrativo a reconocer y abordar estas actitudes y comportamientos. También se han hecho campañas de comunicación y promoción de valores de igualdad y no discriminación en la comunidad universitaria, con carteles, folletos, videos y otros materiales de comunicación que se han distribuido en diferentes jornadas y en las redes sociales.

Todo esto hace que los miembros de la comunidad universitaria desarrollen habilidades y conocimientos que les permitan abordar actitudes sexistas y trato discriminatorio de manera efectiva. Evaluamos el programa de sensibilización y prevención para medir su eficacia y hacer ajustes en caso de ser necesario curso a curso

Algunos ejemplos son:

-(nov 2020) Curso coeducación y violencia de género

Curso 21/22

-(oct 2021) Conferencia “La aceptación de la diversidad sexual dirigida a titulaciones sociosanitarias de la UAL”

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 4</b>	<b>Puesta a disposición del PDI, PAS y estudiantes de la formación necesaria para detectar la violencia de género en la UAL e informar y</b>

	orientar sobre los mecanismos institucionales de protección en esta materia.
INDICADORES: 3 cursos anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La violencia de género es un grave problema en todo el mundo, incluyendo en las instituciones educativas como la universidad. Es importante que el personal docente e investigador (PDI), el personal de administración y servicios (PAS) y los estudiantes tengan la formación necesaria para detectar la violencia de género en la universidad y saber cómo informar y orientar a las personas afectadas sobre los mecanismos institucionales de protección disponibles. Proyectos de esta índole son las dos ediciones de Red Ciudadana de Voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género en la Universidad de Almería, impartida en los cursos 20/21 y 21/22 respectivamente.

	ESTUDIANTES	PAS/PDI
I EDICIÓN	122	45
II EDICIÓN	99	11

Estos cursos de formación han supuesto un recurso inestimable por ser un referente de sensibilización para la comunidad universitaria. Es importante que el PDI, el PAS y los estudiantes tengan la formación necesaria para detectar la violencia de género en la universidad y saber cómo informar y orientar a las personas afectadas sobre los mecanismos institucionales de protección disponibles. De esta manera, se puede contribuir a prevenir y combatir la violencia de género en la universidad y garantizar la seguridad y el bienestar de todos los miembros de la comunidad universitaria.

La violencia de género puede manifestarse de diferentes maneras, incluyendo la violencia física, sexual, psicológica y económica. Puede ocurrir entre parejas o ex-parejas, y también puede ser perpetrada por familiares, amigos o compañeros de trabajo o estudio. Además todas las demás actividades informativas y formativas organizadas por la UI son para los tres colectivos, como los siguientes:

Actividades de formación;

Curso 2019/2020: <http://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades-igualdad-curso-2019-2020>

curso 20/21

<http://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades-igualdad-curso-2020-2021>

y 2021/2022: <http://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades-igualdad-curso-2021-2022>

Y en lo que va de este curso, pueden verlo en la sección Cultivando igualdad de este mismo mes: <http://www.igualdad.ual.es/igUALdad-revista-pdf/revista-igUALdad-21.pdf>

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 5</b>	<b>Se realizará formación a la comunidad universitaria en el respeto y la tolerancia de la diversidad sexual. Desde la Unidad de Igualdad y otros ámbitos universitarios, se llevarán a cabo iniciativas encaminadas a sensibilizar a la comunidad universitaria a través de cursos, seminarios y talleres. 2 actividades anuales.</b>
<b>INDICADORES: 2 actividades anuales.</b>	
<b>Grado de cumplimiento : Realizada</b>	

La formación en el respeto y la tolerancia de la diversidad sexual es una iniciativa importante en la universidad para fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso. La Unidad de Igualdad y otros ámbitos universitarios hemos llevado a cabo una serie de iniciativas encaminadas a sensibilizar a la comunidad universitaria sobre este tema. Algunas de estas iniciativas incluyen cursos, seminarios y talleres que aborden el tema de la diversidad sexual de manera clara y precisa. Estos eventos han proporcionado a la comunidad universitaria información sobre el respeto y la tolerancia hacia la diversidad sexual, así como estrategias para abordar el prejuicio y la discriminación en el entorno universitario.

También es muy útil el mecanismo de denuncia establecido y atención de casos de discriminación o acoso basados en la orientación sexual o la identidad de género. Ejemplos de ellos que se pueden ver también en la web son:

#### Curso 19/20

- Club de 10 sesiones “Sexualidad femenina”
- Estereotipo de género 12 sesiones por Laura Marcilla

#### Curso 20/2021)

- (nov 2020) Curso “Coeducación y violencia de género”
- (nov 2020) Curso para profesionales y futuros profesionales del ámbito educativo en prevención de violencia de género y la violencia sexual
- Taller sobre diversidad sexual y derechos humanos

#### Curso 21/22

- Jornada “Feminismos, mujeres e islam”

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 6</b>	<b>Oferta de cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y comunicación no sexista a la comunidad universitaria.</b>
<b>INDICADORES: 1 curso anual</b>	
<b>Grado de cumplimiento : Realizada</b>	

La oferta de cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y la comunicación no sexista es una iniciativa importante en la universidad. Estos cursos pueden proporcionar a la comunidad universitaria información y habilidades para comunicarse de manera inclusiva y respetuosa, evitando el uso de lenguaje sexista o discriminatorio. Estos cursos han sido ofrecidos a través de la Unidad de Igualdad y también por parte de la gerencia para el personal de administración y servicios. El gabinete de comunicación tiene establecido una política que fomenta el uso de un lenguaje no sexista en todos los ámbitos de la universidad y comunicación institucional.

<b>EJE 1</b>	<b>Cultura de igualdad y no violencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.</b>
<b>ACCIÓN 7</b>	<b>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.</b>
<b>INDICADORES: 2 formaciones anuales.</b>	
<b>Grado de cumplimiento : Realizada</b>	

La formación del alumnado universitario en violencia de género es una tarea importante que puede contribuir a sensibilizar, concienciar y educar a los estudiantes universitarios sobre este tema. Además, los estudiantes universitarios pueden transferir el conocimiento adquirido sobre violencia de género a los centros educativos de enseñanza primaria y secundaria.

Hemos formado a estudiantes en violencia de género, incluyendo temas como la definición y las diferentes formas de violencia de género, así como las leyes y políticas que protegen a las víctimas, etc. También estrategias para detectar y abordar la violencia de género en el entorno universitario, así como información sobre los recursos y servicios disponibles para las víctimas.

Y estos estudiantes, coordinados por su profesora en la Facultad de Educación y a través de diferentes actividades, como talleres, campañas de sensibilización...han participado en las ferias por la igualdad para infantil y primaria transfiriendo sus conocimientos y sensibilizando a estos colectivos. Estas actividades pueden ser coordinadas en el marco de convenios de colaboración firmados entre la universidad y los centros educativos de enseñanza no superior.



EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 6	Prevenir y detectar la violencia de género que esté presente en el ámbito universitario, en especial en el sector de estudiantes.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 2 actividades anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La organización de actividades de sensibilización dirigidas específicamente al alumnado sobre la violencia de género es acción que se programa curso a curso en la universidad. Estas contribuyen a fomentar una cultura de respeto y no violencia en la comunidad universitaria, así como a sensibilizar y educar a los estudiantes sobre este tema.

En todas las Jornadas de Bienvenida se hace una campaña de prevención de acoso sexual y de cualquier tipo de acoso de nuestro protocolo. La prevención del acoso sexual es importante para ayudar a garantizar que todas las personas puedan disfrutar de un entorno seguro y respetuoso. Se hacen campañas para que se conozca y entienda lo que es el acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y cómo se puede reconocer, así como a identificar y rechazar cualquier comportamiento inapropiado o abusivo,

y enseñar a otros a hacer lo mismo. Para ello se ha elaborado una guía con todo este contenido que está colgada en la web.

Hemos realizado charlas, talleres, campañas de comunicación, etc que han tenido como objetivo informar y educar a los estudiantes sobre la violencia de género.

Además de las ya mencionadas, ponemos los siguientes ejemplos:

Curso 20/21

-(nov 2020) Curso “Prevención de la violencia de género en el contexto universitario”

-(nov 20202) Curso “Autoestima y buen trato en el noviazgo. Una buena forma de prevención de la violencia de género”.

-(nov 2020) Curso “Violencia de género en el contexto universitario”.

-I desayuno online entre unidades de igualdad de las universidades andaluzas

-I encuentro entre instituciones y organismos que trabajan en la lucha contra la violencia de género en la provincia de Almería

Curso 21/22

- Jornadas sobre accesibilidad cognitiva y violencia de género
- Mesa de intervención local sobre actividades y recursos implicados en la lucha contra la violencia de género.
- II edición de la red ciudadana de voluntariado contra la violencia de género en la UAL

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 6	Prevenir y detectar la violencia de género que esté presente en el ámbito universitario, en especial en el sector de estudiantes.
ACCIÓN 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.
INDICADORES: 1 material anual	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La violencia de género es un tema muy importante y es crucial identificar los supuestos de este tipo de violencia. Para ello, se pueden utilizar diferentes enfoques y herramientas. A lo largo de estos cursos, para identificar los tipos de acoso, una forma de violencia, hemos hecho una guía para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería. También es importante prestar atención a los entornos digitales, ya que en la actualidad es común que estos comportamientos se produzcan a través de medios digitales como el correo electrónico, las

redes sociales o los mensajes de texto. Hemos hecho una guía del ciberacoso. Este año hemos inaugurado algunos espacios que denominamos “Puntos Violeta”.



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



Con el apoyo de estos recursos, se pueden desarrollar herramientas y estrategias efectivas para abordar este problema y proteger a las víctimas.

## **EJE 2: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA**

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>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.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	<b>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.</b>
<b>INDICADORES: 1 instrucción dentro del plazo de ejecución del plan</b>	
<b>Grado de cumplimiento : No iniciada</b>	

Hemos realizado un análisis de la composición actual de la Comisión Permanente de Investigación, con el fin de identificar desigualdades en la representación de género y tomar medidas para corregirlas: 7 HOMBRES Y 3 MUJERES (+1 miembro del Consejo Social)

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>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.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	<b>Creación de una base de datos de personas expertas en estudios de mujeres y de género en nuestra universidad.</b>
<b>INDICADORES: creación si/no</b>	
<b>Grado de cumplimiento : Iniciada</b>	

La creación de una base de datos de personas expertas en género en la universidad (que incluya la información relevante sobre cada persona, como su nombre, área de especialización, contacto, publicaciones, proyectos de investigación, entre otros) puede ser una herramienta valiosa para promover la investigación en esta área y fomentar la colaboración entre investigadores e investigadoras. Se ha enviado un correo electrónico a la comunidad universitaria con un formulario para identificar a las personas expertas. Estamos diseñando un sistema de actualización y mantenimiento de la base de datos, para asegurar que la información que se incluye en ella sea precisa y esté al día. La idea es poseer la base y difundir la existencia de ella a través de diferentes canales, como la página web de la universidad, las redes sociales, etc.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>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.</b>
<b>ACCIÓN 3</b>	<b>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.</b>
<b>INDICADORES: 1 instrucción anual</b>	
<b>Grado de cumplimiento : no iniciada</b>	

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>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.</b>
<b>ACCIÓN 4</b>	<b>Creación de un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género.</b>
<b>INDICADORES: creación si/no</b>	
<b>Grado de cumplimiento : no iniciada</b>	

La creación de un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género es una medida importante para erradicar la discriminación de género en la sociedad.

En el curso 2019/2020, se gestionó un proyecto colectivo de más de 60.000 euros destinados a formación, sensibilización e investigación. Hubo dos proyectos de investigación, dirigidos por dos investigadoras de nuestra universidad, de los cuales ha habido publicaciones, y se han difundido a través de nuestra revista de igUALdad.

### Eje 2. Objetivo 2

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>Incorporar la perspectiva de género en la docencia.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	<b>Mención a aquellos proyectos de innovación docente que integren la perspectiva de género.</b>
<b>INDICADORES:1 convocatoria bienal</b>	
<b>Grado de cumplimiento : Iniciada</b>	

La perspectiva de género es un enfoque que busca analizar y comprender las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, así como los estereotipos de género que influyen en la sociedad y en la educación. En el ámbito académico, la perspectiva de género se ha incorporado en diferentes proyectos de innovación docente con el objetivo de fomentar la igualdad de género en el aula y en la sociedad en general. Esto se ha venido haciendo en los últimos cursos, en la Convocatoria de los Proyectos de innovación docente de la UAL

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 2	Incorporar la perspectiva de género en la docencia.
ACCIÓN 2	Ayudas para la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento : <b>No Iniciada</b>	

A pesar de que en la UAL hay una convocatoria de grupos docentes para la creación de materiales didácticos por bienios, y cada grupo puede dedicarlo a lo que desee, desde la UI, en enero de 2023, vamos a sacar una convocatoria específica de ayudas para la producción de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género.

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 2	Incorporar la perspectiva de género en la docencia.
ACCIÓN 3	Creación de un premio que reconozca institucionalmente los trabajos fin de estudios (TFG y TFM) que integren la perspectiva de género.
INDICADORES: creación si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

La creación de un premio que reconozca institucionalmente los trabajos fin de estudios (TFG y TFM) que integren la perspectiva de género ha sido una iniciativa que ha tenido muy buena acogida y que contribuye a fomentar la igualdad de género en la educación superior. Este premio ha sido convocado por la UI. Los premios consisten en una cantidad de dinero y una distinción académica. También puede incluir una mención especial para aquellos trabajos que aborden temas de género de manera innovadora y creativa. Hacemos una difusión del premio entre estudiantes y docentes, para que se conozca y se animen a participar en él. En el cuadro puede verse como en el 2020 como fue la convocatoria con más solicitudes, pero es que al ser la primera iba destinada a los y las estudiantes que hubiesen desarrollado y defendido un TFG o un TFM en la Universidad de Almería durante el curso 2019-2020 o en cursos anteriores, que abordasen distintos ámbitos relacionados con la igualdad y la lucha contra la violencia de género.



<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>Incorporar la perspectiva de género en la docencia.</b>
<b>ACCIÓN 4</b>	<b>Reconocimiento de las asignaturas que incorporen contenidos específicos de igualdad en las titulaciones oficiales de grado y posgrado.</b>
<b>INDICADORES: si/no</b>	
<b>Grado de cumplimiento: No iniciada</b>	

### Eje 2. Objetivo 3.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 3</b>	<b>Fomentar la investigación sobre género e integrar, de forma generalizada, esta perspectiva en las investigaciones.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	<b>Organización de talleres y encuentros para informar al personal docente e investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones.</b>
<b>INDICADORES: 1 taller anual</b>	
<b>Grado de cumplimiento: Realizada</b>	

Hemos organizado dos talleres para informar y formar al personal docente e investigador sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus investigaciones. Un curso en enero de 2020 y otro en 2021.

Y hemos colaborado Curso 21/22 con el Seminario internacional Redes de Conocimiento e Internacionalización

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 3	Fomentar la investigación sobre género e integrar, de forma generalizada, esta perspectiva en las investigaciones.
ACCIÓN 2	Publicidad y difusión de las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica en materia de género.
INDICADORES: Difusión del 100%	
Grado de cumplimiento: Realizada	

En la web de la Unidad de Igualdad de Género y a través del correo electrónico a listas de distribución, difundimos todas las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica en materia de género, así como en Redes sociales, como Twitter, Facebook o Instagram, para llegar a un público amplio y diversificado. También difundimos las Convocatoria de ayudas destinadas a la organización de actividades para la promoción de la cultura de igualdad en aras de realizar actividades por miembros de la comunidad universitaria, y contribuir entre todos al cumplimiento de este I Plan.

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 3	Fomentar la investigación sobre género e integrar, de forma generalizada, esta perspectiva en las investigaciones.
ACCIÓN 3	Creación de un premio anual a estudios sobre género.
INDICADORES: creación si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

Hemos creado los premios a la mejor tesis doctoral en estudios por la Igualdad y lucha contra la Violencia de Género, estudios sobre género porque entendemos que esto ayuda a promover el estudio del género en la comunidad académica y puede ser una forma de reconocer y recompensar el trabajo de investigadores que aborden temas relacionados con el género. Este premio, también va acompañado de otra convocatoria a trabajos fin de estudios. Las personas ganadoras del premio reciben una cantidad de dinero, una distinción o un certificado que reconozca su trabajo en el campo del género. Estas convocatorias de premios sirven para demostrar el compromiso de la universidad con la igualdad de género y puede ser un factor importante para atraer a estudiantes y profesores que valoren la igualdad de género. Además, puede ser una herramienta valiosa para impulsar la investigación sobre género en la comunidad académica y para contribuir a una mejor comprensión del papel del género en diferentes aspectos de la vida.

También en los últimos cursos se ha convocado el Premio Matilda Emprende, que aunque no es por estudios de género, visibiliza iniciativa emprendedora femenina.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	<b>Elaboración y publicación de todas las estadísticas sobre actividades de investigación de la UAL desagregadas por sexo.</b>
<b>INDICADORES: 1 publicación bienal</b>	
<b>Grado de cumplimiento: Está iniciada y en desarrollo</b>	

La elaboración y publicación de estadísticas sobre actividades de investigación de la UAL desagregadas por sexo es una buena idea porque permite a la universidad y a otros interesados tener una mejor comprensión de la participación de hombres y mujeres en la investigación. Esto puede ayudar a identificar posibles desigualdades en términos de oportunidades y recursos para los y las investigadoras, y puede ser una herramienta útil para abordar cualquier desigualdad que se encuentre.

Están desagregados los datos referentes a sexenios, a proyectos, a grupos de investigación, a centro de investigación, patentes, pero queda hacer una labor más exhaustiva en otro tipo de actividades.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	<b>Promoción de convenios de colaboración con entidades públicas y privadas para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género.</b>
<b>INDICADORES: 2 convenios anuales</b>	
<b>Grado de cumplimiento: Iniciada/En desarrollo</b>	

La promoción de convenios de colaboración entre entidades públicas y privadas es una estrategia importante que ha mejorado la transferencia de la investigación con perspectiva de género. Estos convenios han contribuido a fomentar la colaboración interdisciplinar y la integración de la perspectiva de género en diferentes áreas de investigación, así como a impulsar la implementación de resultados de investigación en políticas públicas y prácticas empresariales. Al menos ha habido el número mínimo de convenios que exigíamos porque hay proyectos transfiere en materia de igualdad.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.</b>
<b>ACCIÓN 3</b>	<b>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.</b>
<b>INDICADORES: Una instrucción anual</b>	
<b>Grado de cumplimiento: Iniciada/En desarrollo</b>	

El fomento de la participación de grupos de investigación universitarios en convocatorias de I+D competitivas que promuevan la igualdad de género es una estrategia importante para apoyar el desarrollo de investigación con perspectiva de género en la universidad. Respecto a las convocatorias que promueven esta línea, se difunden a través de las web de igualdad, se pone en RRSS, se envía a las listas de distribución y se apoya la participación en estas convocatorias proporcionando a los grupos de investigación que lo solicitan acceso a recursos, avales, informes de seguimiento del plan (informe previo a este fue entregado en julio de 2022 al servicio de Investigación para su incorporación en la convocatoria del pasado mes de julio) si así lo requiere la convocatoria y apoyos que les permitan pedir su solicitud de forma más efectiva.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.</b>
<b>ACCIÓN 4</b>	<b>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.</b>
<b>INDICADORES:</b>	
<b>Grado de cumplimiento: No iniciada</b>	

El apoyo de la Comisión de Igualdad a las facultades, centros y departamentos de la UAL para realizar propuestas sobre la concesión del título de doctoras honoris causa y otras menciones o reconocimientos propios de la universidad a académicas por su trayectoria profesional puede y debe ser una estrategia importante para visibilizar y valorar el trabajo y el aporte de las mujeres en el ámbito académico. Esto puede contribuir a fomentar la igualdad de género en la universidad y a reconocer el trabajo y la contribución de las académicas en el desarrollo de la investigación, la transferencia y la educación. Sin embargo, a pesar de que la comisión lo

tiene dentro de sus prioridades, hasta el momento no ha habido ninguna acción al respecto por parte de la misma.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Impulsar la inclusión de enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio universitarios.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	<b>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.</b>
<b>INDICADORES: si/no</b>	
<b>Grado de cumplimiento: Iniciada</b>	

La adopción de medidas para incluir enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las titulaciones oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias de la Educación, en Sociales y Jurídicas es una buena estrategia para promover la igualdad de género en el ámbito académico. Para realizar esto, necesitamos que los estudios de grado y máster que de esas áreas pasen por un proceso de evaluación y acreditación, y cuando se aprobó el plan acababan de pasar por una acreditación. Se acordó en la Comisión de Igualdad que en las asignaturas que se pudiese se tuviesen en cuenta la perspectiva en las guías docentes, en los programas de las asignaturas, en los currículums, y en las metodologías, entre otros, con el fin de obtener un mínimo hasta nueva acreditación, y mientras tanto ofrecer cursos de formación en igualdad de género que se pueden convalidar por asignaturas optativas. Es una estrategia que puede facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la formación académica. Estos cursos proporcionan a los estudiantes una formación específica en igualdad de género y pueden contribuir a fomentar una visión crítica y reflexiva sobre las desigualdades de género en el ámbito académico y social, así como a desarrollar habilidades y competencias para abordar estas desigualdades en la práctica profesional. Además, la posibilidad de convalidar estos cursos por asignaturas optativas puede facilitar la participación de los estudiantes en este tipo de formación y puede contribuir a que esta sea más accesible y atractiva para ellos.

<b>EJE 2</b>	<b>Docencia, investigación y transferencia.</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Impulsar la inclusión de enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio universitarios.</b>

<b>ACCIÓN 2</b>	<b>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.</b>
<b>INDICADORES: si/no</b>	
<b>Grado de cumplimiento: Iniciada</b>	

Este impulso es una estrategia importante para promover la igualdad de género en el ámbito académico y en la práctica educativa. Contribuye a integrar la perspectiva de género en el diseño y la implementación de los planes de estudio en esta área, a fomentar una visión crítica y reflexiva sobre las desigualdades de género en el ámbito educativo, y a desarrollar habilidades y competencias para abordar estas desigualdades en la práctica profesional. Además, el impulso de estos contenidos puede contribuir a mejorar la calidad de la educación y a promover la inclusión y la igualdad de oportunidades en el sistema educativo.

Al igual que antes, teníamos el problema del proceso de evaluación y acreditación. Así que, a pesar de que en muchas asignaturas de Educación se imparte materia de igualdad de género, acordamos una formación extracurricular que el alumnado podía cursar y convalidar. En esta estrategia, la colaboración del profesorado de la facultad ha sido clave, porque ellas mismas han formado parte de la impartición de los módulos diseñados. Se acordó en la Comisión de Igualdad fomentar que en las asignaturas que se pudiese se tuviesen en cuenta la perspectiva de género en las guías docentes, en los programas de las asignaturas, en los currículums, y en las metodologías, entre otros. Esta formación en igualdad de género contribuye a tener una visión crítica y reflexiva sobre las desigualdades de género en el ámbito académico y social, y desarrolla habilidades y competencias para abordar las desigualdades en la práctica profesional.

### **EJE 3. GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN.**

<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	<b>Fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno.</b>
<b>INDICADORES: 50% -50%</b>	
<b>Grado de cumplimiento: Realizada</b>	

El fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno es una estrategia importante para promover la igualdad de género en la toma de decisiones y

en el ejercicio del poder en la universidad.

En nuestra universidad el porcentaje de Mujeres en el Consejo de Dirección, es del 50 %. Si consideramos, las direcciones de secretariado, vicegerencias y otros, que conforman el equipo de gobierno amplio, esta cifra es, el 43% mujeres. 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. Para llegar a una presencia equilibrada en los órganos, cuando haya bajas en los ya constituidos, se debe tener en cuenta una cuota de representación de mujeres y hombres en dichos órganos. Incentivaremos la formación en igualdad de género de los miembros de los órganos de gobierno, a fin de promover una visión crítica y reflexiva sobre las desigualdades de género.

<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	<b>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.</b>
<b>INDICADORES:</b>	
<b>Grado de cumplimiento: No iniciada</b>	

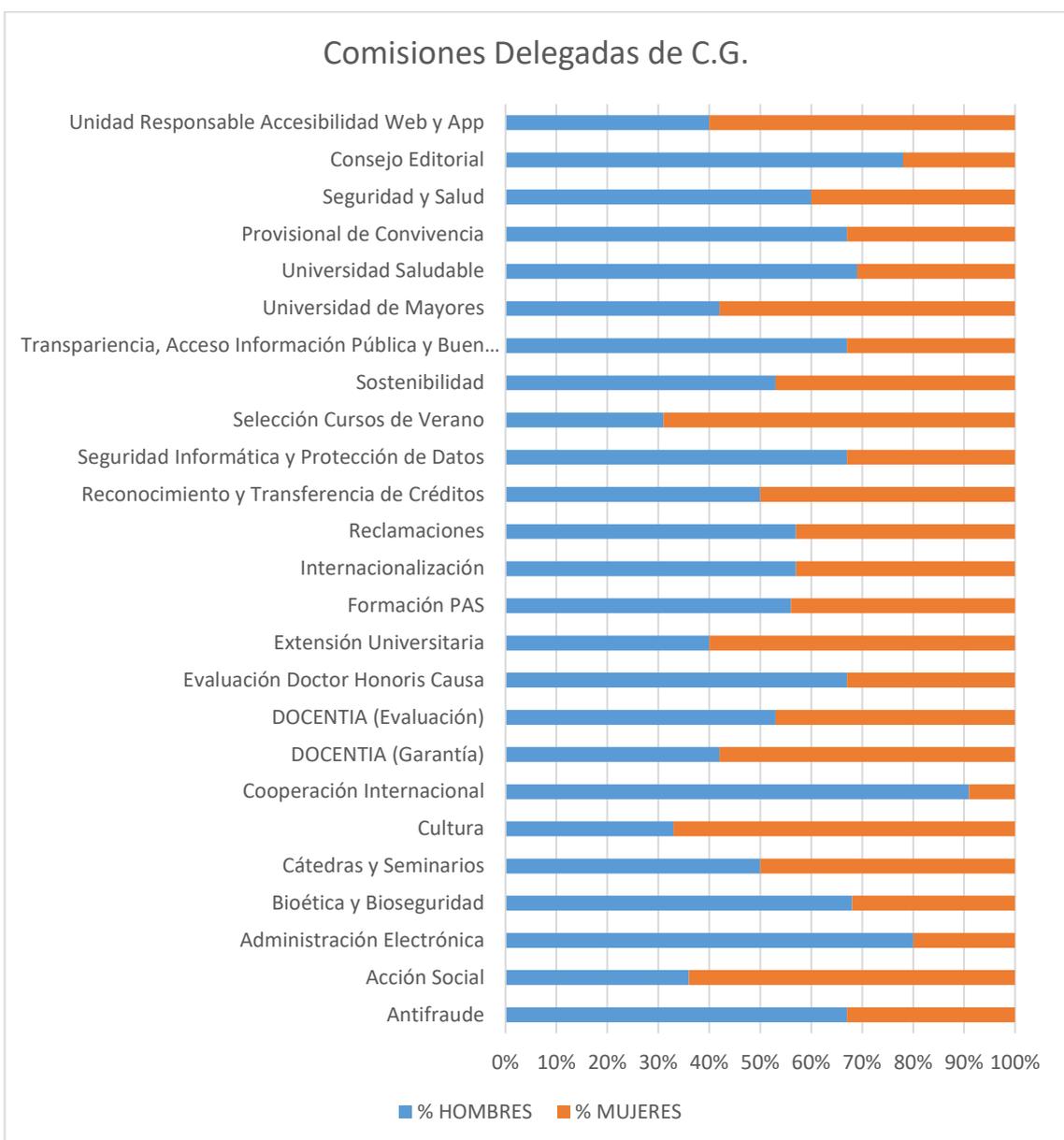
No se ha llevado a cabo. Tan sólo mostramos la siguiente tabla donde se recoge la composición de los órganos de representación del personal de la UAL.

<b>JUNTAS</b>	<b>N° miembros</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>M%</b>
<b>Comité de Empresa</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>70%</b>
<b>JUNTA PAS</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>35%</b>
<b>JUNTA PDI</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>23%</b>

<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.</b>

<b>ACCIÓN 3</b>	<b>Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas de las diferentes comisiones delegadas de consejo de gobierno.</b>
<b>INDICADORES: si/no. A partir de la entrada en el plan</b>	
<b>Grado de cumplimiento. No iniciada</b>	

**No se ha llevado a cabo. Aquí sólo hemos una foto de las tres comisiones permanentes de CG y las comisiones delegadas de CG. Se puede ver también el apartado otros datos de interés del presente informe.**



<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.</b>
<b>ACCIÓN 4</b>	<b>Fomento de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación estudiantil.</b>
<b>INDICADORES: si/no</b>	
<b>Grado de cumplimiento: Realizada</b>	

En las jornadas de formación al estudiantado, se pone en valor la labor que hacen los representantes estudiantiles. El estar la unidad de Igualdad en el vicerrectorado de estudiantes, hace que se trate de forma transversal en las jornadas y se fomenta la participación de las mujeres en los órganos de representación. Pero ha sido el estudiantado por sí mismo el que ha logrado tener una participación equilibrada en los órganos de representación, tanto en el consejo de estudiantes como en las delegaciones de los centros. Es por ello por lo que ha bastado hacer una foto de los mismos.

<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.</b>
<b>ACCIÓN 5</b>	<b>Inclusión en los presupuestos de la UAL de los recursos destinados a políticas de género.</b>
<b>INDICADORES:</b>	
<b>Grado de cumplimiento: Realizada</b>	

La inclusión de recursos destinados a políticas de género en los presupuestos de la Universidad de Almería (UAL) es una medida importante para fomentar y ejecutar todas las políticas que desarrollamos. Estos recursos pueden ser utilizados para desarrollar diversas iniciativas y actividades que fomenten la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras para mujeres y hombres en la UAL.

Algunas de las posibles iniciativas que son financiadas con estos recursos incluyen:

- Programas de formación y sensibilización sobre igualdad de género y no discriminación.

- Investigación sobre igualdad de género y no discriminación en el ámbito universitario.
- Programas de apoyo a estudiantes y trabajadores que sufran violencia de género.
- Acciones para promover la participación de mujeres en áreas o disciplinas en las que su presencia sea escasa.
- Premios Tfgs, TFMs y tesis doctorales,  
etc

<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>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.</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	<b>Adecuación de las normas que regulan la carrera profesional, promoción interna y las condiciones de trabajo.</b>
<b>INDICADORES: si/no</b>	
<b>Grado de cumplimiento: Realizada</b>	

La adecuación de las normas que regulan la carrera profesional, la promoción interna y las condiciones de trabajo puede ser una medida importante para promover la igualdad de género y eliminar la discriminación en el ámbito laboral. Algunas de las acciones que se llevan a cabo en este sentido incluyen:

- Establecer criterios de selección y promoción transparentes y objetivos, que no tengan en cuenta el género de los trabajadores.
- Garantizar que los procesos de selección y promoción sean accesibles y justos para todos los trabajadores, independientemente de su género.
- Fomentar la participación de mujeres en áreas o disciplinas en las que su presencia sea escasa.
- Promover la formación y la actualización profesional de todos los trabajadores, independientemente de su género.

<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	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.
<b>ACCIÓN 2</b>	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.
<b>INDICADORES: si/no</b>	
<b>Grado de cumplimiento: Realizada</b>	

La inclusión de materias relacionadas con la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las escalas de administración de la universidad es una medida que contribuye a fomentar la igualdad de oportunidades y a promover la no discriminación por razón de género en el ámbito académico. Se han incluido preguntas específicas en las pruebas de conocimientos sobre temas relacionados con la igualdad de género y la no discriminación, como la legislación y políticas existentes para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y académico.

<b>EJE 3</b>	<b>Gobernanza, gestión y representación.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	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.
<b>ACCIÓN 3</b>	Inclusión en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género.
<b>INDICADORES: si/no</b>	
<b>Grado de cumplimiento: Realizada</b>	

La inclusión de la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del Personal de administración y servicios es una medida importante. Esto significa que, en el proceso de selección se tendrá en cuenta la formación que hayan recibido en materia de igualdad de género y no discriminación. Según la información obtenida, se precisan los criterios de valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género y cómo se ponderarán en el baremo. Estamos en la unidad intentando establecer un sistema de acreditación o certificación de la formación en igualdad de género y no discriminación, para garantizar que se trata de una formación de calidad y relevante para el puesto de trabajo en cuestión.

## Eje 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

### Eje 4. Objetivo 1.

<b>EJE 4</b>	<b>Corresponsabilidad y conciliación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	Facilitar la conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar de todos los miembros de la comunidad universitaria, PDI, PAS y estudiantes de la Universidad de Almería.
<b>ACCIÓN 1</b>	Elaboración de un plan de conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar para los tres sectores de la comunidad universitaria, PDI, PAS y Alumnado.
<b>INDICADORES: si/no</b>	
<b>Grado de cumplimiento : Iniciada</b>	

La elaboración de un plan de conciliación de la vida laboral, académica, personal y familiar es una medida importante para promover la igualdad de género y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y estudiantes de la comunidad universitaria. Este tipo de planes suelen incluir medidas y recursos destinados a facilitar la compatibilización de la vida laboral y familiar de los trabajadores y estudiantes de la universidad.

Para el estudiantado vienen recogidas algunas medidas en el Estatuto del estudiante. Para el PDI, se va a elaborar un anexo al POD para el próximo curso. Para la parte del PAS será Gerencia quien lo elabore

También desde la UI tenemos establecidos protocolos y mecanismos de atención a casos de violencia de género y otras formas de discriminación y acoso.

<b>EJE 4</b>	<b>Corresponsabilidad y conciliación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	Facilitar la conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar de todos los miembros de la comunidad universitaria, PDI, PAS y estudiantes de la Universidad de Almería.
<b>ACCIÓN 2</b>	Promoción de convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria que tienen familiares a cargo.
<b>INDICADORES: 2 convenios anuales</b>	
<b>Grado de cumplimiento : no iniciada</b>	

No se ha llevado a cabo, y se estudiará su viabilidad y conveniencia para el próximo curso. En la actualidad se puede consultar las ayudas de acción social en las diferentes convocatorias.  
<https://www.ual.es/universidad/otrosorganos/casual/plan-de-accion-social>

<b>EJE 4</b>	<b>Corresponsabilidad y conciliación.</b>
<b>OBJETIVO 1</b>	Facilitar la conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar de todos los miembros de la comunidad universitaria, PDI, PAS y estudiantes de la Universidad de Almería.
<b>ACCIÓN 3</b>	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.
<b>INDICADORES: si/no</b>	
<b>Grado de cumplimiento : Realizada</b>	

La gestión ágil y tratamiento de cualquier persona víctima de violencia de género es una estrategia importante para garantizar su protección y su derecho a la asistencia integral. En estos casos en la unidad, realizamos un protocolo de actuación claro que detalle los derechos y procedimientos para el ejercicio de los permisos, adaptación del horario de trabajo, movilidad y excedencia de las empleadas, para que los órganos pertinentes puedan gestionarlo.

<b>EJE 4</b>	<b>Corresponsabilidad y conciliación.</b>
<b>OBJETIVO 2</b>	Fomentar la corresponsabilidad como elemento necesario para la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>ACCIÓN 1</b>	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.
<b>INDICADORES: 1 campaña anual</b>	
<b>Grado de cumplimiento : No Iniciada</b>	

No se ha llevado a cabo, y se llevará a cabo para el próximo curso