



DIAGNÓSTICO PREVIO A LA ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Septiembre de 2025

Índice

I.	CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA (UAL).....	3
II.	MARCO NORMATIVO DEL DIAGNÓSTICO.....	3
III.	OBJETIVO.....	5
IV.	PROCESO DE ELABORACIÓN Y METODOLOGÍA DE TRABAJO.....	5
V.	DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO.....	7
V.1	Condiciones generales y Órganos de Gobierno.....	7
V.2	Estructura de la plantilla de PDI y PTGAS por edad y sexo.....	10
V.3	Proceso de selección y contratación. Formación.	11
V.4	Clasificación profesional.....	16
V.5	Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.....	21
V.6	Representación e Infrarrepresentación femenina.....	27
V.7	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	76
VI.	PRINCIPALES RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA (RD 902/2020).....	82

I. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA (UAL)

La Universidad de Almería (en adelante, UAL) constituye una institución joven y dinámica del sistema universitario español, comprometida firmemente con la excelencia académica, la investigación y la transferencia de conocimiento, así como con la promoción de la igualdad y la inclusión en todos los ámbitos de su actividad. Se encuentra en el campus de La Cañada, en las proximidades de la ciudad de Almería, y a unos 8 kilómetros del centro urbano.

La Universidad de Almería se estructura académicamente en siete Facultades, una Escuela Superior, una Escuela de Doctorado y un Centro de Posgrado y Formación Continua: Facultad de Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias Experimentales, Facultad de Ciencias de la Salud, Facultad de Derecho, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Facultad de Psicología, Facultad de Humanidades y la Escuela Superior de Ingeniería. A esta organización se suman 14 Departamentos, agrupados en torno a las principales áreas de conocimiento. Asimismo, la UAL cuenta con diversos centros e institutos universitarios de investigación que promueven la investigación interdisciplinar y la innovación.

II. MARCO NORMATIVO DEL DIAGNÓSTICO

La elaboración del diagnóstico previo al II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería (UAL) se fundamenta en un marco normativo multidimensional, que abarca la legislación europea, nacional, autonómica y la normativa institucional propia. Entre las principales referencias legales destaca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), que establece la obligatoriedad de elaborar un

diagnóstico previo a los planes de igualdad en toda entidad, incluyendo las instituciones públicas de educación superior.

De acuerdo con el artículo 46 de la LOIMH y el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el diagnóstico debe comprender, al menos, el análisis de los siguientes aspectos:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En ausencia de una regulación específica para las universidades que determine el contenido y procedimiento del diagnóstico, la Universidad de Almería asume como referencia el marco jurídico general aplicable a las Administraciones Públicas, así como las previsiones metodológicas del RD 901/2020, adaptadas a la realidad y necesidades propias de la institución.

Además, el diagnóstico se alinea con la legislación universitaria española –en particular la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario y el Estatuto de la UAL–, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, así como con la Estrategia para la Igualdad de Género de la Unión Europea y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). De esta manera, se garantiza que el análisis de la situación de la igualdad en la UAL sea riguroso, exhaustivo y alineado con los mejores estándares normativos y de buenas prácticas institucionales.

III. OBJETIVO

El presente diagnóstico tiene como finalidad ofrecer información cuantitativa y cualitativa sobre la situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los distintos colectivos de la Universidad de Almería PDI (funcionario y laboral), así como PTGAS (funcionario y laboral).

Esta información permitirá identificar las posibles desigualdades existentes y los ámbitos o aspectos donde se producen, constituyendo la base para el diseño de medidas y acciones que permitan mitigarlas en el próximo Plan de Igualdad de la UAL.

IV. PROCESO DE ELABORACIÓN Y METODOLOGÍA DE TRABAJO

De acuerdo con el marco normativo vigente, se constituyó la Comisión negociadora del II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, velando por los principios de paridad y representación equitativa entre mujeres y hombres en la composición de la misma, con participación tanto de la representación legal de las personas trabajadoras (Juntas, Comités, y Secciones Sindicales correspondientes) como de la representación institucional de la Universidad.

A fecha de 21 de julio de 2024, la Comisión negociadora está integrada por las siguientes personas:

POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD		
ÓRGANO	NOMBRE	CARÁCTER
Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social	1. María Isabel Ramirez Álvarez	TITULAR
Directora de la Unidad de Igualdad	2. Inmaculada López García	TITULAR
Vicerrectorado de Política Científica	3. José Antonio Sánchez Pérez	TITULAR
	M ^a del Mar López Martín	SUPLENTE
	4. José Manuel Ortega Egea	TITULAR

Vicerrectorado de Profesorado y Planificación Docente	Rafael Rumí Rodríguez	SUPLENTE
Vicerrectorado de Grados e Innovación Académica	5. María Angustias Martos Calabrús	TITULAR
	Víctor Bastante Granel	SUPLENTE
Vicerrectorado de Postgrado y Relaciones Institucionales	6. Fernando Carvajal Ramírez	TITULAR
	Pilar Casado Belmonte	SUPLENTE
Delegación del Rector para Estrategia, Comunicación y Coordinación	7. Miguel Pérez Valls	TITULAR
	Santiago Martos Martínez	SUPLENTE
Gerencia	8. José Antonio Plaza Úbeda	TITULAR
	Fernando Castillo Ruiz	SUPLENTE
Servicio de Gestión de Recursos Humanos	9. Miguel Cobo Martínez	TITULAR
	Beatriz Martín-Calpena Miranda	SUPLENTE
Servicio de Empleabilidad y Políticas Sociales	10. M ^a José Gimeno Manzano	TITULAR
	Antonia Díaz Lozano	SUPLENTE
POR PARTE DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN		
CSIF	1. Verónica María Martínez López (PTGAS)	TITULAR
	2. María de las Mercedes Capobianco Uriarte (PDI)	TITULAR
CCOO	3. Nuria Novas Castellano (PDI)	TITULAR
	4. Luis Gálvez Os (PTGAS)	TITULAR
UGT	5. Beatriz López Galindo (PTGAS)	TITULAR
	6. Maria José Jiménez Callejón (PDI)	TITULAR

Junta PDI	7. Consolación Gil Montoya	TITULAR
	Isabel Román Sánchez	SUPLENTE
Junta PTGAS	8. Elena Rodríguez Auñón	TITULAR
	Sergio Albacete Sáez	SUPLENTE
Comité de Empresa PDI laboral	9. Rocío Fonseca Rodríguez	TITULAR
	Carmen Capel Salinas	SUPLENTE
Delegada de Personal PTGAS laboral	10. María Socorro Carreño Mellado	TITULAR

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, la Comisión Negociadora asume, en el marco del diagnóstico, las siguientes competencias:

- La negociación y elaboración tanto del diagnóstico como de las medidas que integrarán el II Plan de Igualdad.
- La elaboración y aprobación del informe de resultados derivados de dicho diagnóstico.

En la reunión celebrada el 21 de julio de 2025, la Comisión acordó que, en la segunda quincena de septiembre, se presentaría el diagnóstico elaborado conforme al citado Real Decreto, estableciendo además el tiempo de análisis de este por parte de la Comisión. Asimismo, se acordó proceder al envío del informe de evaluación del I Plan de Igualdad.

V. DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO

V.1 Condiciones generales y Órganos de Gobierno

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

Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) supone el **3,4%**, con una representación femenina del **51,7%**.

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

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

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

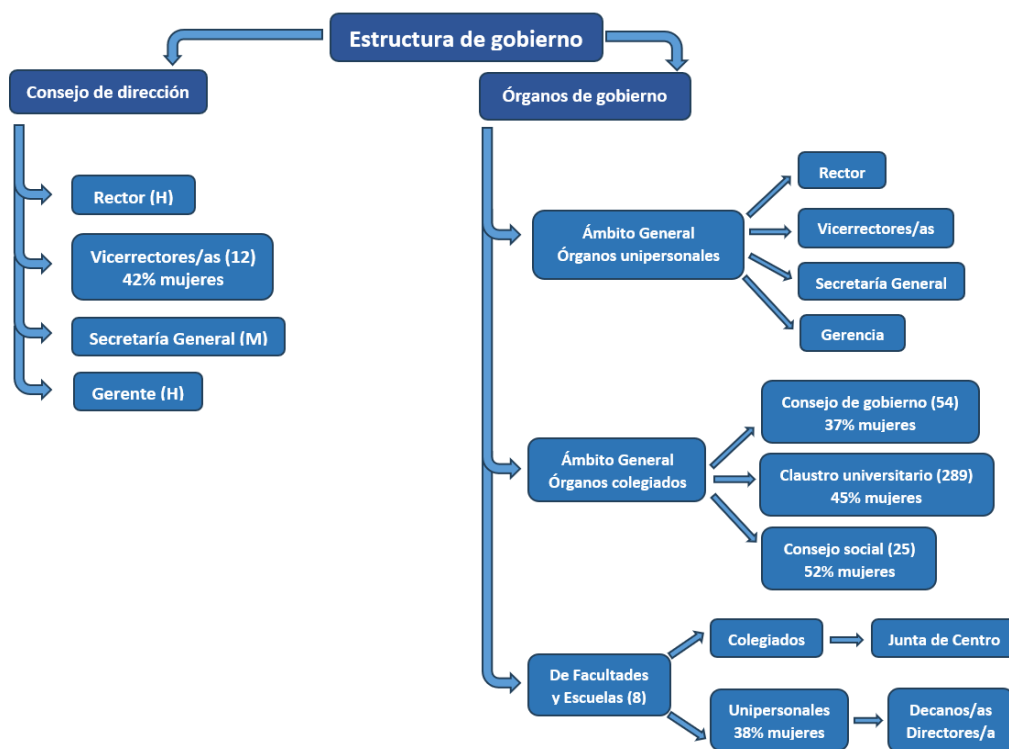
Tabla 1. PDI/PTGAS curso 2024/2025
Información proporcionada por la Unidad de Datos

Por último, para contextualizar la dimensión y evolución reciente de la Universidad de Almería, resulta relevante mencionar los presupuestos institucionales, cuyos ingresos netos en los ejercicios 2022/23, 2023/24 y 2024/25 han sido, respectivamente, de 116.342.690,20 €, 120.073.987,80 € y 126.838.589,94 €. Parte de esta información ha sido extraída de la web oficial del Servicio de Gestión Económica (<https://www.ual.es/universidad/serviciosgenerales/gestion->

[economica/presupuestos-y-cuentas](#)), donde se publican los presupuestos anuales, así como las cuentas y memorias económicas de la institución. Todo ello proporciona una visión integral de la estructura de la UAL y fundamenta el diagnóstico que se expone a continuación.

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

Esquema 1.-Estructura de gobierno en el curso 2024/25¹



¹ Se ha tenido en cuenta dentro del número de Vicerrectores/as, 10 Vicerrectores/as y 2 Delegados del Rector, que son asimilados a Vicerrectores.

V.2 Estructura de la plantilla de PDI y PTGAS por edad y sexo

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

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

Tabla 2.-Distribución del PTGAS por edad y sexo a fecha 30 septiembre de 2024. Unidad de datos

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

Totales	541	426	964	
----------------	-----	-----	-----	--

Tabla 3.- PDI por edad y sexo a 30 de septiembre de 2024. Unidad de Datos

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

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

V.3 Proceso de selección y contratación. Formación.

Los procesos de selección y contratación de personal en la Universidad de Almería se desarrollan en estricto cumplimiento de la normativa vigente, garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Todas las ofertas de empleo público, así como la normativa aplicable y las bases de convocatoria, se publican de manera accesible en la web oficial del Servicio de Gestión de Recursos Humanos y en el portal de transparencia de la UAL, asegurando la máxima transparencia y facilitando el acceso a la ciudadanía y a las personas interesadas.

Estos procedimientos diferencian los requisitos y fases para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), el Personal Docente e Investigador (PDI), el personal investigador contratado para proyectos o convenios y el personal investigador en formación, estando todos ellos centralizados bajo la gestión del Servicio

de Gestión de Recursos Humanos, en colaboración con los órganos competentes en materia de investigación.

Más información:

- Convocatorias y normativa Recursos Humanos
UAL: <https://www.ual.es/universidad/serviciosgenerales/recursoshumanos/convocatorias>
- Portal de Transparencia y datos de personal: <https://www.ual.es/transparencia>

Selección y Contratación del PTGAS en la UAL

La Universidad de Almería regula los procedimientos de selección y contratación de Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), tanto funcionario como laboral, bajo los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y publicidad, en consonancia con la legislación universitaria vigente y la normativa estatal y autonómica.

Personal Funcionario PTGAS: La provisión de puestos y el acceso a la función pública del PTGAS funcionario se articula a través de:

- El Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo del Personal Funcionario.
- La oferta de empleo público y convocatorias publicadas periódicamente.
- Procesos de selección que pueden llevarse a cabo mediante concurso, concurso-oposición o libre designación, según la naturaleza y requerimientos de cada puesto, conforme a la relación de puestos de trabajo vigente.

La composición de los tribunales y comisiones encargadas de los procesos selectivos para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) en la Universidad de Almería se encuentra regulada para garantizar la imparcialidad, profesionalidad, especialización y, cada vez más, la igualdad de género en su constitución.

- **Nombramiento y estructura:** Las Comisiones de Valoración son nombradas por Resolución Rectoral, publicándose oficialmente la composición definitiva para cada convocatoria. Habitualmente, están formadas por un presidente o presidenta –habitualmente el/la Gerente de la Universidad o persona en quien delegue–, cuatro vocales (dos designados por Gerencia y dos por la Junta de Personal), y un secretario o secretaria (funcionario/a adscrito/a al Servicio de Gestión de Recursos Humanos, con voz pero sin voto).
- **Requisitos:** Todos los miembros deben pertenecer a cuerpos o escalas con titulación igual o superior a la requerida para la plaza convocada y deben acreditar la correspondiente especialización técnica. La normativa vela por la imparcialidad y objetividad, alineando los procesos con lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público y la normativa universitaria.
- **Paridad y transparencia:** Se fomenta, aunque no siempre se consigue, la composición equilibrada desde una perspectiva de género. La existencia de titulares y suplentes, así como la publicación nominativa y detallada de la composición, garantiza la transparencia y la correcta constitución del tribunal.
- **Especialistas y asesores:** En determinadas fases, se pueden designar asesores externos o especialistas (con voz pero sin voto) para colaborar en la valoración técnica, especialmente en pruebas prácticas o entrevistas.

Referencias normativas y ejemplos de aplicación en la UAL:

- [Convocatorias UAL y publicación de tribunales](#)
- [Ejemplo de Resolución con composición de tribunal: FC/01/24](#)
- [Normativa sobre comisiones del PTGAS UAL](#)

PDI

En la Universidad de Almería, los procesos de selección y contratación del PDI se desarrollan también bajo los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y transparencia, conforme a la legislación universitaria vigente. Las convocatorias para plazas de profesorado funcionario se publican en los boletines oficiales correspondientes

(BOE y BOJA) y en la Sede Electrónica y portal de Recursos Humanos de la UAL. Para profesorado contratado laboral, la publicidad se realiza principalmente a través de la web institucional de la universidad.

Se cuida especialmente el uso de lenguaje inclusivo en las bases y resoluciones de convocatoria, alineándose con las políticas de igualdad de la UAL. La composición de las comisiones de selección para plazas de profesorado funcionario está regulada por la normativa universitaria y debe facilitar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, según lo previsto normativamente y salvo causas debidamente justificadas. Además, se promueve que la presidencia, secretaría y vocalías integren miembros de diferente sexo cuando sea posible, y se exige justificación de los casos en que no se logre dicha paridad por limitaciones en el área de conocimiento correspondiente.

FORMACIÓN

En el ámbito de la formación, tanto el PDI como el PTGAS cuentan con planes de formación específicos, diseñados para dar respuesta a las particularidades y necesidades de cada colectivo. La adecuada planificación y desarrollo de estos programas formativos constituye uno de los ejes prioritarios de la política de recursos humanos en las instituciones públicas, por considerarse una herramienta esencial para la consecución de los objetivos institucionales.

En lo que respecta al profesorado, la formación continua constituye un pilar fundamental para el aseguramiento de la calidad universitaria y para afrontar con éxito los retos asociados a la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). El proceso de transformación universitaria demanda un cuerpo docente altamente cualificado y comprometido con la innovación y la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Consciente de ello, la Universidad de Almería diseña y aprueba bienalmente un Plan de Formación del Profesorado realista, riguroso y adaptado a las condiciones y disponibilidades de su personal docente, promoviendo un compromiso individualizado con el desarrollo profesional. El Plan de Formación del Profesorado (PFP) correspondiente al bienio 2022-2024, ratificado por el Consejo de Gobierno en sesión

extraordinaria celebrada el 28 de mayo de 2021, refleja una clara apuesta institucional por la docencia multimodal. En el marco de este plan se han impartido un total de 154 cursos, alcanzando los 3.315 certificados docentes (Plan de Formación 2025-27, p. 6).

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

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

SEXO	Número de Participantes/PDI				
	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Hombre	224	234	210	257	249
Mujer	248	256	262	294	265
Total general	472	490	472	551	514

Tabla 4.- Número de Participantes/ PDI. Evolución desde el curso 2019/20.

En los dos últimos cursos académicos, 2022/23 y 2023/24, se observa una evolución significativa en la participación del profesorado en las actividades de formación. En el curso 2022/23, se alcanzó el mayor número de participantes del periodo analizado, con un total de 257 hombres y 294 mujeres, lo que pone de manifiesto el alto grado de interés y compromiso del profesorado con la formación continua y el desarrollo de sus competencias profesionales. Aunque en el curso 2023/24 la participación experimentó un descenso con respecto al año anterior, es fundamental destacar el esfuerzo y la implicación sostenida del profesorado en su desarrollo profesional. En este sentido, la recopilación de datos correspondientes al curso 2024/25 permitirá valorar la evolución y consolidar tendencias en materia de formación permanente.

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

Basándonos en los datos proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos, podemos realizar un análisis sobre la formación del PTGAS en los últimos cinco años (2020, 2021, 2022, 2023 y 2024).

FORMACIÓN PTGAS					
SEXO	2020	2021	2022	2023	2024
Hombre	74	617	437	376	124
Mujer	82	616	593	468	193
FORMACIÓN CERTIFICADA	156	1233	1030	844	317

Tabla 5.- Formación PTGAS. Evolución desde 2020.

La tabla destaca el año 2021 como el de mayor actividad formativa para ambos sexos, posiblemente en respuesta a la adaptación derivada del contexto post-pandemia. Sin embargo, se observa un decrecimiento sostenido en el número de acciones formativas en los dos últimos años. En definitiva, el período analizado muestra un compromiso institucional con la formación continua del PTGAS, si bien pone de manifiesto la necesidad de analizar y reforzar las estrategias actuales para recuperar los niveles de participación alcanzados en los ejercicios 2021 y 2022.

V.4 Clasificación profesional.

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

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

- a) Personal Docente e Investigador funcionario de carrera de los Cuerpos Docentes Universitarios
- b) Personal Docente e Investigador no permanente
- c) Personal Docente e Investigador contratado en régimen laboral conforme a la normativa vigente
- d) Profesorado Emérito y Colaboradores Honoríficos

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

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

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

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

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

Grupo
A1
A2
C1
C2

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

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

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

PDI

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

Tabla 6.- Años de promoción de la plantilla del PDI. Evolución desde 2019

El análisis de la promoción del profesorado en los últimos años muestra una evolución variable en la representación de mujeres y hombres. Cabe recordar que el último diagnóstico exhaustivo en materia de igualdad para la realización de un Plan fue realizado en 2019, ejercicio que precede a la aprobación del Plan de Igualdad, cuya

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

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

PTGAS

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

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

Tabla 7.- Años de promoción de la plantilla del PTGAS. Evolución desde 2019

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

Cabe señalar que la promoción interna en este colectivo se realiza atendiendo a diferentes escalas profesionales, por lo que resulta fundamental contar con información desagregada por escalas para poder valorar en profundidad la equidad de género en estas oportunidades. En este sentido, se continuará trabajando para que los datos sean cada vez más detallados y permitan un análisis contextualizado y riguroso sobre la igualdad de género en las promociones internas del personal de administración y servicios de la Universidad de Almería.

Finalmente, resulta pertinente señalar que, para obtener una visión más completa y precisa sobre la equidad de género en las oportunidades de desarrollo profesional, en apartados posteriores se abordará el análisis detallado de las promociones de la plantilla desagregadas por sectores y escalas profesionales. Este enfoque permitirá identificar con

mayor claridad posibles diferencias en los procesos de promoción y proporcionará información clave para la toma de decisiones y la definición de futuras líneas de actuación en materia de igualdad dentro de la Universidad de Almería.

V.5 Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

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

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

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituye una prioridad estratégica en la política de igualdad de la Universidad de Almería, orientando la implantación de medidas que faciliten la adaptación de la jornada y las condiciones laborales a las necesidades de la plantilla. Entre dichas acciones destacan los permisos parentales igualitarios, la flexibilización horaria, la posibilidad de teletrabajo (pendiente aún de una plena adecuación en algunos aspectos), así como la protección y apoyo en situaciones de violencia de género o discriminación. Todas estas iniciativas se desarrollan en el marco de la legislación vigente –como la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual y los

acuerdos sectoriales autonómicos– y tienen como objetivo consolidar una cultura organizativa corresponsable, sensible a la diversidad y comprometida con la igualdad efectiva de oportunidades.

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

Por otra parte, la Universidad cuenta con protocolos específicos para la prevención, detección y atención frente al acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, y otras formas de violencia o discriminación. Se garantiza un sistema confidencial de denuncias y acompañamiento a las personas afectadas, en coordinación con la Unidad de Igualdad y otros órganos competentes, asegurando la protección integral de la dignidad y los derechos del personal universitario.

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

La asignación de materias docentes al Personal Docente e Investigador (PDI) se articula, cada curso académico, a través del Plan de Ordenación Docente (POD). En este proceso, la asignación de asignaturas corresponde a los Departamentos, mientras que la distribución de horarios recae en cada Centro. Si bien en el POD se incluye una recomendación expresa para atender situaciones personales y de corresponsabilidad, dicha consideración no tiene carácter vinculante, limitándose a una sugerencia. Sería relevante contar con información específica sobre cuántos centros de la Universidad de

Almería aplican de manera efectiva esta recomendación, con el fin de evaluar el grado de sensibilidad y adaptación de la organización docente a las circunstancias particulares del profesorado.

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

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

Toda la información detallada sobre estos permisos y licencias está disponible para consulta en el portal de Recursos Humanos de la Universidad de Almería, donde también se puede acceder al reglamento completo que regula estas materias. El acceso a esta información se puede realizar a través de la web oficial: <https://www.ual.es/universidad/serviciosgenerales/recursoshumanos/pas>, así como al reglamento específico en https://www.ual.es/application/files/4016/2339/8265/Reglamento_Permisos_y_Licencias_PAS.pdf.

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

Recursos comunes institucionales:

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

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

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

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

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

PDI/PI Vigencia del Plan

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

PTGAS vigencia del Plan

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

PLANTILLA UAL. Vigencia del Plan

Permiso	Mujeres	Hombres
Maternidad (Reg. Gral. y 4 semanas)	78	0
Paternidad (Reg. Gral./JA)	0	50
Acumulación hora lactancia	53	10
Riesgo en el embarazo	13	0
Reducción de jornada por guarda legal	10	3

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

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

Curso Académico	Hombres	Mujeres	Total
2022/2023	2	0	2
2023/2024	1	1	2
2024/2025	0	0	0

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

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

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

V.6 Representación e Infrarrepresentación femenina

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

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

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

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

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

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

Órgano Colegiado Curso 2022/23	Nº miembros	Mujeres	Hombres	M%
Consejo Social	23	12	11	52 %
Claustro	265	94	171	35 %
Consejo de Gobierno	53	17	36	32 %

Órgano Colegiado Curso 2023/24	Nº miembros	Mujeres	Hombres	M%
Consejo Social	24	10	14	42 %
Claustro	276	118	158	43 %
Consejo de Gobierno	49	17	32	35 %

Órgano Colegiado Curso 2024/25	Nº miembros	Mujeres	Hombres	M%
Consejo Social	25	13	12	52 %
Claustro	289	129	160	45 %
Consejo de Gobierno	54	20	34	37 %

Tabla 8.- Composición de los órganos colegiados de la UAL por sexo en los cursos 2022/23, 2023/24 y 2024/25.

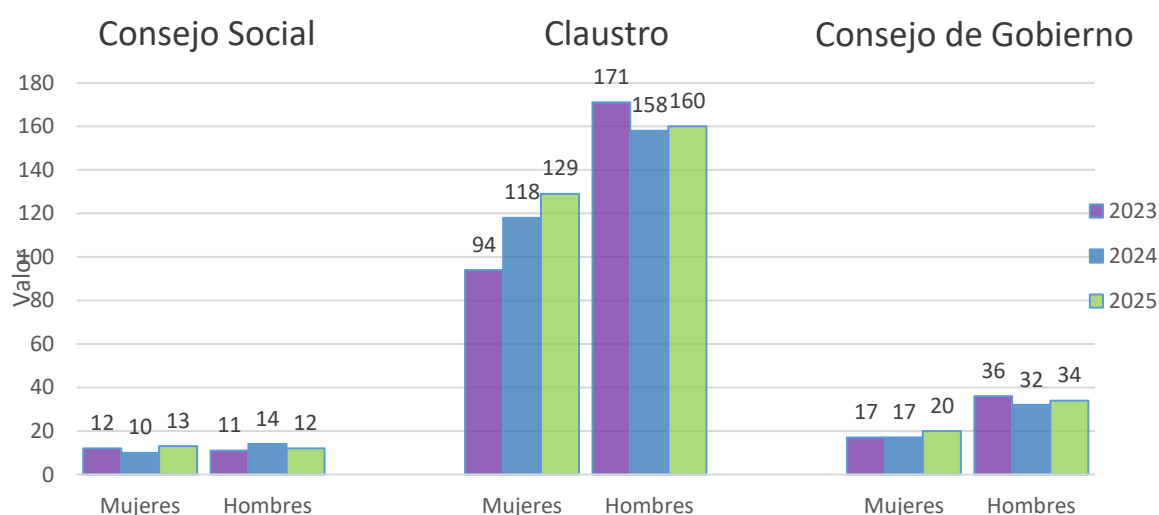


Figura 1.- Distribución por sexo y año en órganos de gobierno. Evolución desde el año 2023 (teniendo en cuenta que 2023 se refiere a curso 22/23, 2024, curso 23/24, y 2025, curso 2024/2025).

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

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

Tal y como se recoge en la Tabla 9, de los ocho centros (siete Facultades y la ESI), tres cuentan con mujeres en los puestos directivos principales y cinco con hombres, reflejando una presencia femenina relevante pero todavía susceptible de mejora en la esfera directiva de los centros.

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

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

Fac. Humanidades	1		1		1	2	2	8
Fac. Psicología		1	1			3	1	4
Postgrado/Formación Continua	1					2	6	1
EIDUAL	1				1	1	7	8
	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	7	3	4	4	11	20	43	52

Tabla 9.- Cargos académicos en los Centros por sexo en el curso 2024/25

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

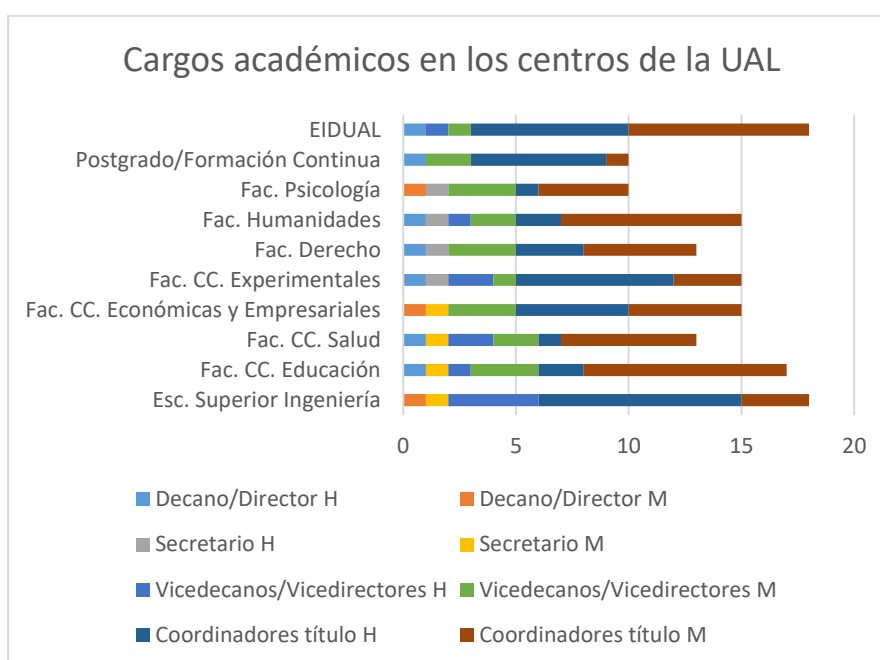


Figura 2.- Cargos académicos en los centros de la UAL en el curso 2024/25.

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

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

Tabla 10.- Direcciones/secretarías de Departamento en el curso 2024/25

El análisis de la infrarrepresentación femenina en la Universidad de Almería se extiende no solo a la participación en los órganos de gobierno –como el Consejo Social, el Claustro Universitario o el Consejo de Gobierno–, sino también a la caracterización detallada del Personal Docente e Investigador (PDI) y del Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS), considerando su distribución por categorías profesionales, edad, departamentos, participación en actividades de investigación y, en el caso del PTGAS, por grupos profesionales, así como la estructura por edad y sexo, junto a otros indicadores relevantes que permiten una visión global y precisa de la situación actual.

PDI según categorías docentes

El Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad de Almería, a fecha de cierre de octubre de 2024, está compuesto por un total de 994 profesionales, de los cuales el 44,47% son mujeres. Aunque la proporción de hombres sigue siendo mayoritaria, la UAL presenta una representación femenina comparable a la media nacional de las universidades públicas, que se sitúa en un 44,16% para el periodo 2022/2023. Además, la universidad supera el promedio de las Universidades Públicas Andaluzas, donde el porcentaje de mujeres es del 41,48%.²

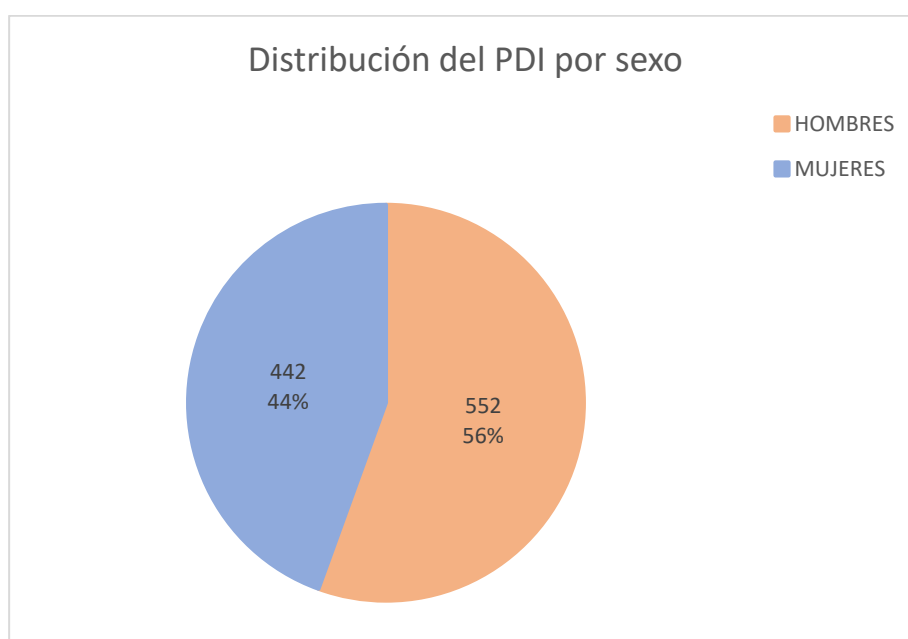


Figura 3.- Distribución del PDI por sexo en el curso 2024/25

Si bien es cierto que el número de hombres continúa siendo mayor, en los últimos años se ha visto una tendencia creciente en la representación de mujeres dentro del Personal

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

Docente e Investigador (PDI), pasando de 1,17 IPRMH en 2019 a 1,11 en 2024. Este progreso se puede apreciar claramente en la figura que se muestra a continuación:

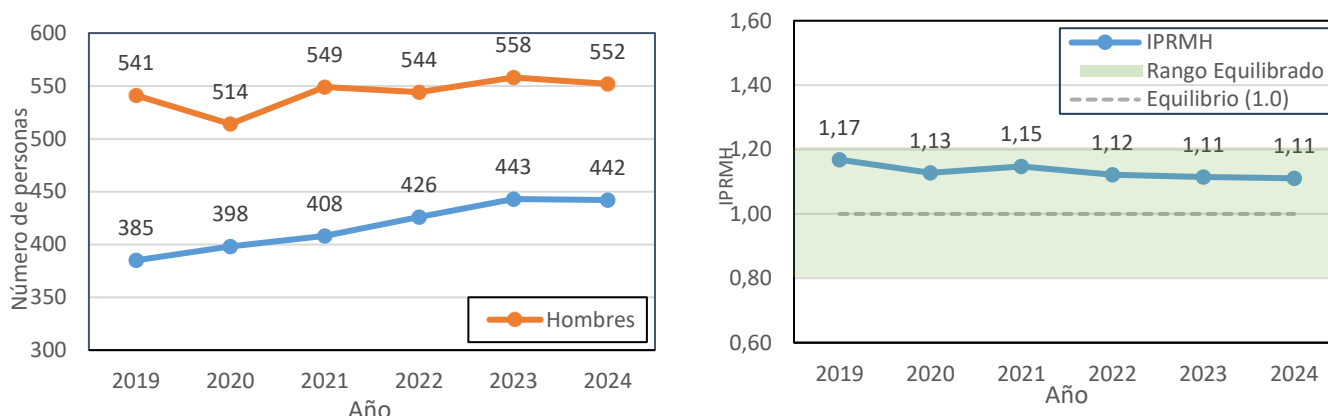


Figura 4.- Evolución del PDI por sexo y año en el curso 2024/25

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

En el ámbito del personal docente e investigador (PDI), se ha observado una notable estabilidad en la proporción de mujeres y hombres a lo largo de los años. En el año 2022, aproximadamente el 44% de los miembros del PDI en la Universidad presentaban el género femenino, lo cual representa un incremento respecto a los datos recopilados durante el curso 2018/2019. Estos resultados son coherentes con las estadísticas más

recientes de las universidades públicas españolas en su conjunto, donde el porcentaje de mujeres en el PDI se sitúa en torno al 43,9%³ 4.

En la Tabla 11 se muestran los datos relativos a la distribución de profesorado según categoría, edad y sexo.

Categoría	SEXO	Menos 30	De 31 a 40	De 41 a 50	De 51 a 60	De 61 a 70	Más de 70	Total	%
Catedrático Universidad	M	0	1	12	24	11	1	49	26%
Catedrático Universidad	V	0	1	15	81	46	0	143	74%
Prof Asoc CC Salud	M	0	1	5	6	1	0	13	62%
Prof Asoc CC Salud	V	0	0	4	4	0	0	8	38%
Prof Colaborador	M	0	0	0	3	1	0	4	50%
Prof Colaborador	V	0	0	1	2	1	0	4	50%
Prof Titular E.U.	M	0	0	0	3	0	0	3	33%
Prof Titular E.U.	V	0	0	0	4	2	0	6	67%
Profesor Asociado	M	0	4	13	17	4	0	38	37%
Profesor Asociado	V	0	5	26	21	12	0	64	63%
Profesor Ayudante Doctor	M	5	31	12	6	0	0	54	58%
Profesor Ayudante Doctor	V	2	20	14	3	0	0	39	42%
Profesor Contratado Doctor	M	0	3	13	7	4	0	27	57%
Profesor Contratado Doctor	V	0	1	7	10	2	0	20	43%
Profesor Emérito	M	0	0	0	0	0	1	1	20%
Profesor Emérito	V	0	0	0	0	0	4	4	80%
Profesor Sustituto	M	3	28	15	7	2	0	55	48%
Profesor Sustituto	V	4	34	15	4	2	0	59	52%
Profesor Titular Universidad	M	0	17	43	88	20	0	168	48%
Profesor Titular Universidad	V	0	15	42	81	42	0	180	52%
Profesor Permanente Laboral	M	0	5	6	1	0	0	12	48%
Profesor Permanente Laboral	V	0	4	3	5	1	0	13	52%
TOTAL		14	170	246	377	151	6	964	

Tabla 11.- Distribución del PDI según categorías docentes, por edades y sexo en el curso 2024/25.

Los colectivos que tienen mayor cota de igualdad lo constituyen los integrados por el profesorado Contratado Doctor (57% de mujeres, aunque constituye un colectivo menor de un 5%) y Ayudante Doctor (58% de mujeres, constituye un colectivo menor de un 10%), así como el

³Según la **Estadística de Personal de las Universidades (EPU)** del curso 2023-2024, publicada por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

⁴ No se han incluido los contratos de investigación.

profesorado colaborador. Esta tendencia pierde su continuidad cuando se progresa en la carrera docente hacia PTU o CU. Del total de profesoras de la UAL (422) sólo el 11,6 % son CU, y el 39,8% son TU. Es notable la brecha de género presente en el caso de CU.

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

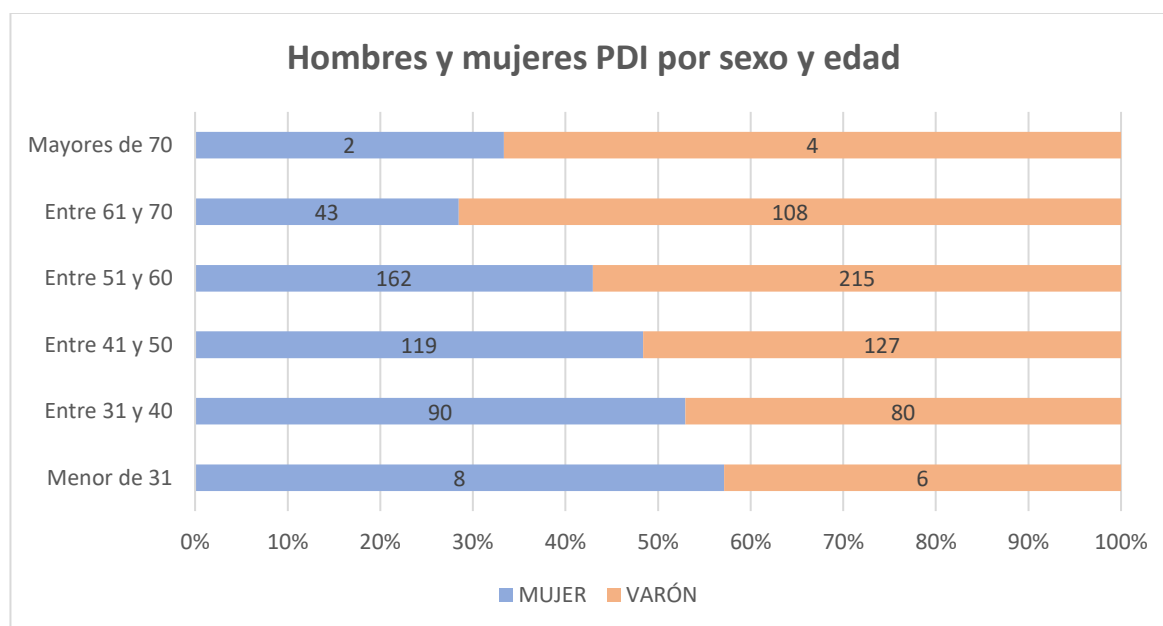


Figura 5.- Distribución del PDI según edades y sexo en el curso 2024/25.

Esta figura presenta la distribución del PDI según edad y sexo, evidenciando una tendencia a la disminución de la representación femenina a medida que aumenta la edad. Hasta los 30 años predominan las mujeres (57,1%) frente a los hombres (42,9%). Es el único tramo etario donde su representación femenina es claramente mayoritaria. Entre los 31 y 40 años se observa un equilibrio relativo entre géneros, con un 52,9% de mujeres y un 47,1% de hombres, mostrando una leve ventaja femenina. Entre los 41 y 50 años comienza una ligera ventaja masculina, con un 51,6% de hombres frente al 48,4% de mujeres, reflejando un cambio en la composición de género. Entre los 51 y 60 años

aumenta la mayor proporción de hombres, quienes representan el 57%, en comparación con el 43% de mujeres. Entre los 61 y 70 años existe una pronunciada desigualdad de género, con un 71,5% de hombres y solo un 28,5% de mujeres, lo que marca la mayor brecha en representación entre ambos géneros. En los mayores de 70 años, aunque la desigualdad es menor, se evidencia una sobrerrepresentación masculina con un notable 66,7% de hombres frente a un 33,3% de mujeres.

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

Estas mismas conclusiones se reflejan en la figura siguiente, que muestra la evolución del IPRMH por franjas de edad y sexo. En esta figura se observa que, a medida que aumenta la edad, el índice incrementa, evidenciando una mayor presencia de hombres en las franjas de edad más avanzadas.

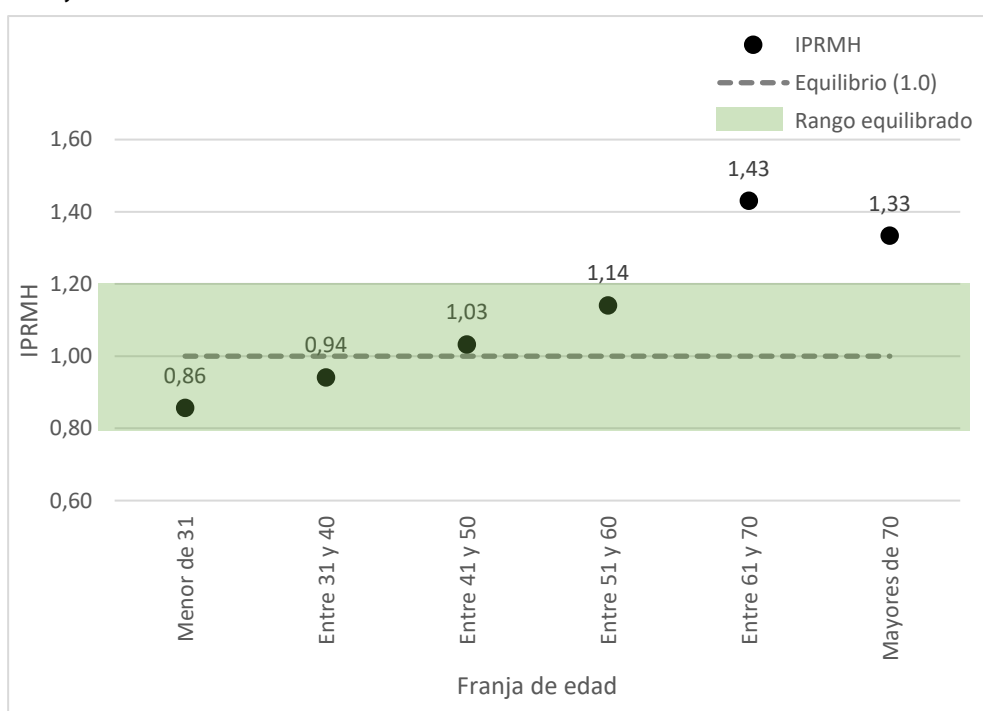


Figura 6.- Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH) por franja de edad en el curso 2024/25

	MUJERES	HOMBRES
Catedrático Universidad	49 (26%)	143 (74%)
Profesor Titular Universidad	168 (48%)	180 (52%)

Prof Asoc CC Salud	13 (62%)	8 (38%)
Prof Colaborador	4 (50%)	4 (50%)
Prof Titular E.U.	3 (33%)	6 (67%)
Profesor Asociado	38 (37%)	64 (63%)
Profesor Ayudante Doctor	54 (58%)	39 (42%)
Profesor Contratado Doctor	27 (57%)	20 (43%)
Profesor Emérito	1 (20%)	4 (80%)
Profesor Sustituto	55 (48%)	59 (52%)
Profesor Permanente Laboral	12 (48%)	13 (52%)
TOTAL	424 (44%)	540 (56%)

Tabla 12.- Porcentaje de mujeres y hombres del PDI según categorías docentes en el curso 2024/25.

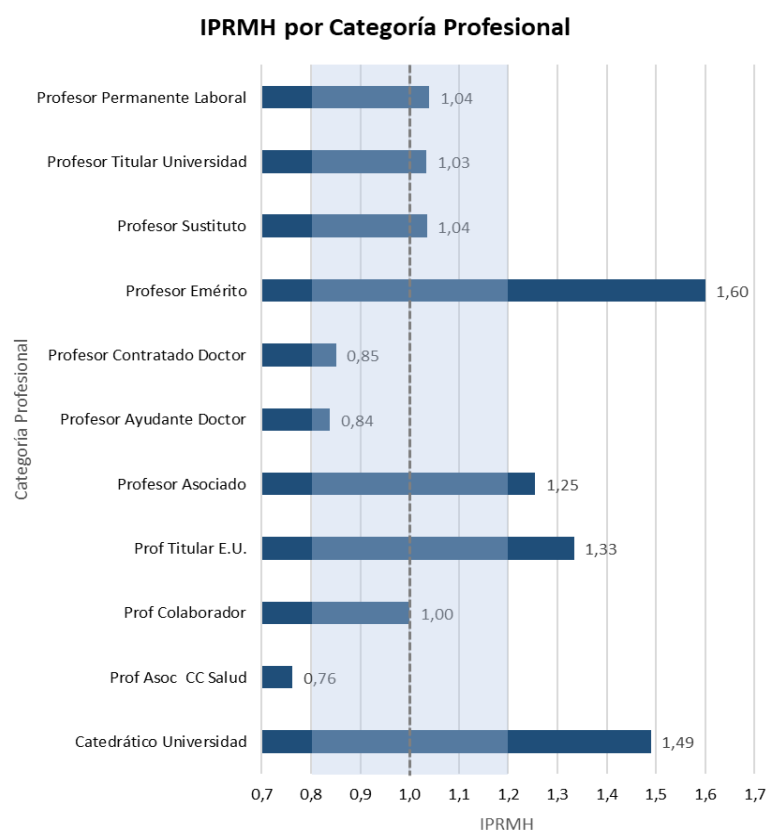


Figura 7.- Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH) por categoría profesional en el curso 2024/25

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

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

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

En cuanto a los Profesores Asociados, las mujeres constituyen el 37%, mientras que los hombres el 63%, esta categoría presenta un índice menos desigual que las dos primeras. Sin embargo, en la categoría de Profesor Ayudante a Doctor, las mujeres constituyen un 58% del total y los hombres un 42%, se observa que el porcentaje de mujeres supera ligeramente al de los hombres.

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

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

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

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

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

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

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

Cátedras de Universidad

En su conjunto, las Cátedras es uno de los colectivos con mayor desequilibrio H/M y suponen casi un 20% sobre el total de profesorado. Según el diagnóstico elaborado previamente a la aprobación del I Plan de Igualdad, el porcentaje de Catedráticas era de un 3,7% del total del profesorado y un 20% de las cátedras (datos del curso 2018/2019; 28 Mujeres del total del profesorado). A lo largo de estos cuatro años se ha incrementado ligeramente este porcentaje, pues a fecha de 16 de octubre de 2024 se alcanza un 26% de mujeres (49 Catedráticas frente a 143 Catedráticos), con lo que supera el último dato publicado para el conjunto de las universidades españolas en el curso 2018/19, que es del 23,9 % ⁵.

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

Para el estudio de la evolución de las cátedras en la Universidad de Almería, se ha considerado el periodo comprendido entre 2016 y el 8 de mayo de 2025. La inclusión de este rango temporal más amplio responde a la importancia estratégica que tiene el

⁵ 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.

acceso y la promoción a cátedras para el desarrollo profesional, el reconocimiento académico y la consolidación de referentes femeninos en la universidad. Además, el acceso a datos históricos desde el año 2016 permite identificar tendencias más sólidas y analizar la progresión en términos de igualdad, ofreciendo una visión más completa del impacto de las políticas institucionales y del propio Plan de Igualdad en el acceso a la máxima categoría docente. Por este motivo, y dado el valor significativo que las cátedras representan en la estructura académica, se ha optado por mostrar la evolución desde 2016, aportando así un análisis más profundo y fundamentado.

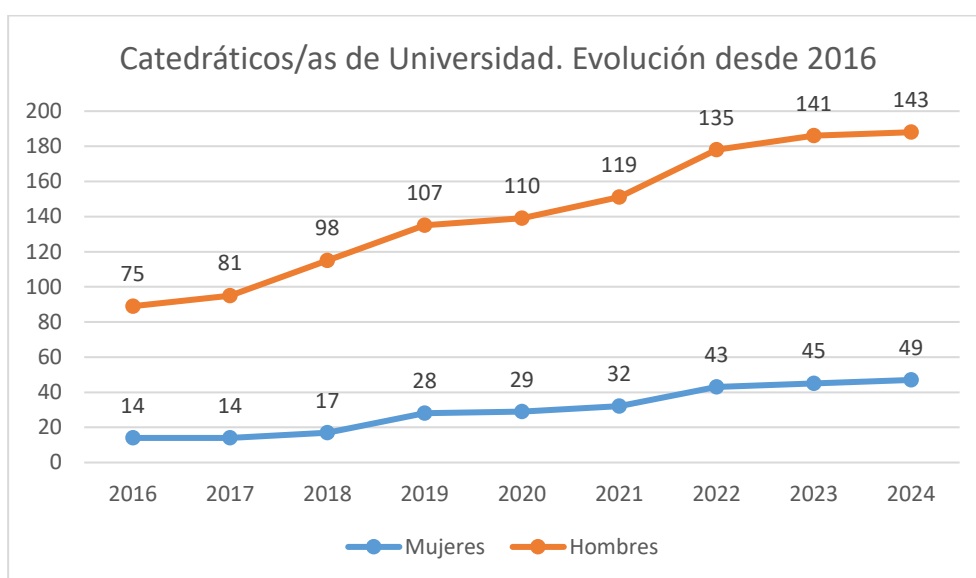


Figura 8.- Catedráticos/as de Universidad. Evolución desde 2016.

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

Titulares de Universidad

El porcentaje de mujeres en las plazas de Profesora Titular de Universidad (TU) no experimenta una variación notable desde hace años. La UAL se ha mantenido en valores algo superiores a la media nacional, el 41,1%⁶, oscilando con tendencia ascendente desde el 40% hasta el 48% desde el año 2016 al 2024.

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

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

Tabla 13.- Profesor/a Titular de Universidad. Evolución desde 2016

⁶ 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

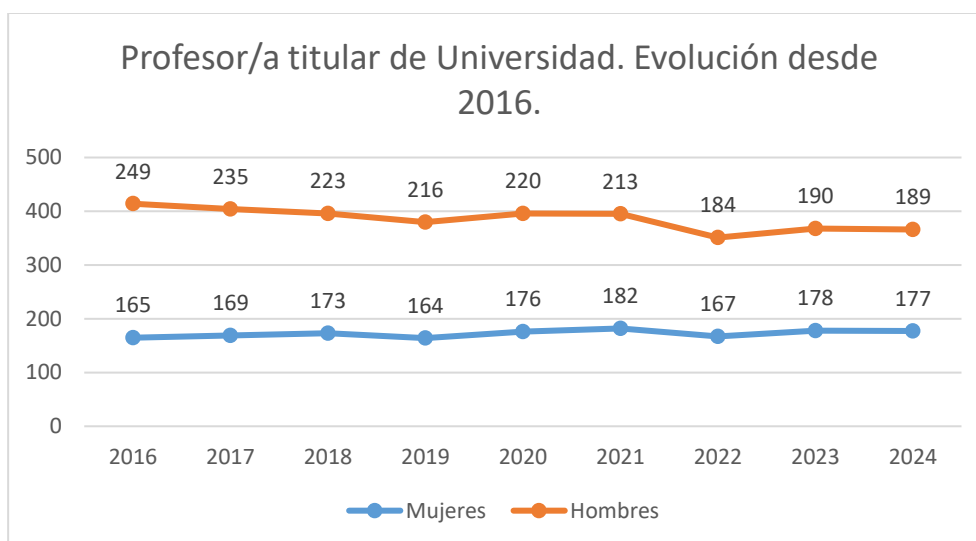


Figura 9.- Profesor/a titular de Universidad. Evolución desde 2016

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

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

Tabla 14.- Ratio TU/CU por sexo

Doctores/as Contratados/as

AÑO	MUJERES	HOMBRES
2016	92	86
2017	91	96
2018	101	94

2019	110	106
2020	33	34
2021	36	33
2022	43	37
2023	38	30
2024	31	24

Tabla 15.- Doctores/as Contratados/as. Evolución desde 2016

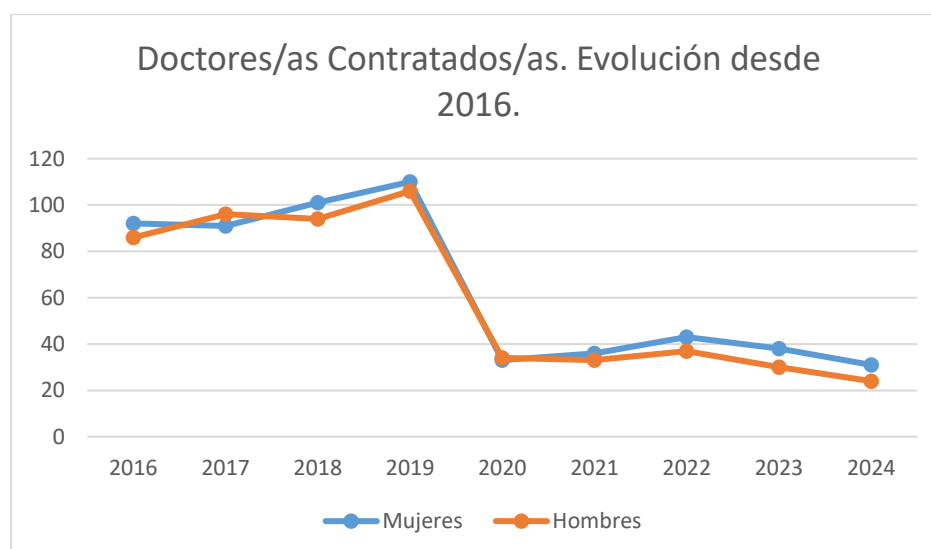


Figura 10.- Doctores/as Contratados/as. Evolución desde 2016

Otros contratos docentes

AÑO	MUJERES	HOMBRES
2016	53	57
2017	40	51
2018	46	57
2019	63	64

2020	167	155
2021	163	191
2022	216	211
2023	182	191
2024	197	198

Tabla 16.- Otros contratos docentes. Evolución desde 2016



Figura 11.- Otros contratos docentes. Evolución desde 2016

Situación del PDI por departamentos

Al analizar la composición del personal docente e investigador (PDI) por género en los diferentes departamentos, se observa que no existen diferencias significativas (como se muestra en la Figura 12). Sin embargo, hay un departamento en particular donde la proporción de mujeres en la plantilla es inferior al 20,0%, lo cual destaca como una excepción, el Departamento de Ingeniería.

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

igual o superior al 50,0% de mujeres. Estos departamentos son Derecho, Enfermería, Fisioterapia y Medicina, Filología y Psicología.

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

SITUACION DEL PDI POR DEPARTAMENTO

Departamento	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Agronomía	32	11	21	35%
Biología y Geología	53	21	32	40%
Derecho	74	37	37	50%
Economía y Empresa	132	56	76	42%
Educación	122	56	66	46%
Enfermería, Fisioterapia y Medicina	103	61	42	59%
Filología	64	39	25	61%
Geografía, Historia y Humanidades	51	27	24	53%
Informática	57	14	43	30%
Ingeniería	53	7	46	13%
Ingeniería Química	24	9	15	38%
Matemáticas	56	16	40	29%
Psicología	89	51	38	57%
Química y Física	56	20	36	36%
TOTAL	966	425	541	44%

Tabla 17.- Situación del PDI por departamentos en el curso 2022/23

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

Tabla 18.- Situación del PDI por departamentos en el curso 2023/24

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

Tabla 19.- Situación del PDI por departamentos en el curso 2024/25

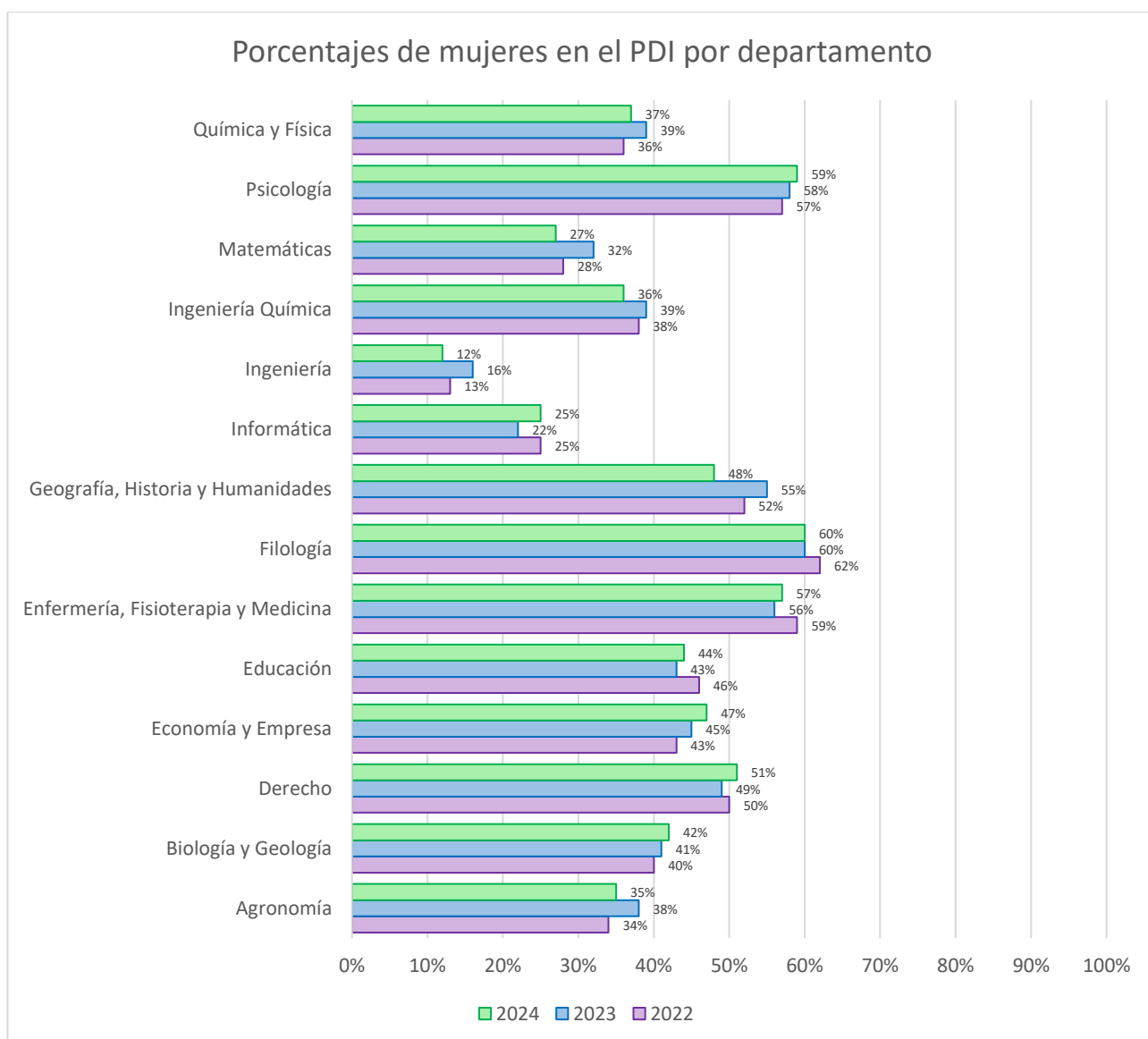


Figura 12.- Porcentaje de mujeres en el PDI por departamento. Evolución desde 2022.

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

continuación, se presenta también la figura correspondiente al curso 2024/25, que puede ser utilizado de manera individual para mostrar la situación actual de forma más clara y concisa.

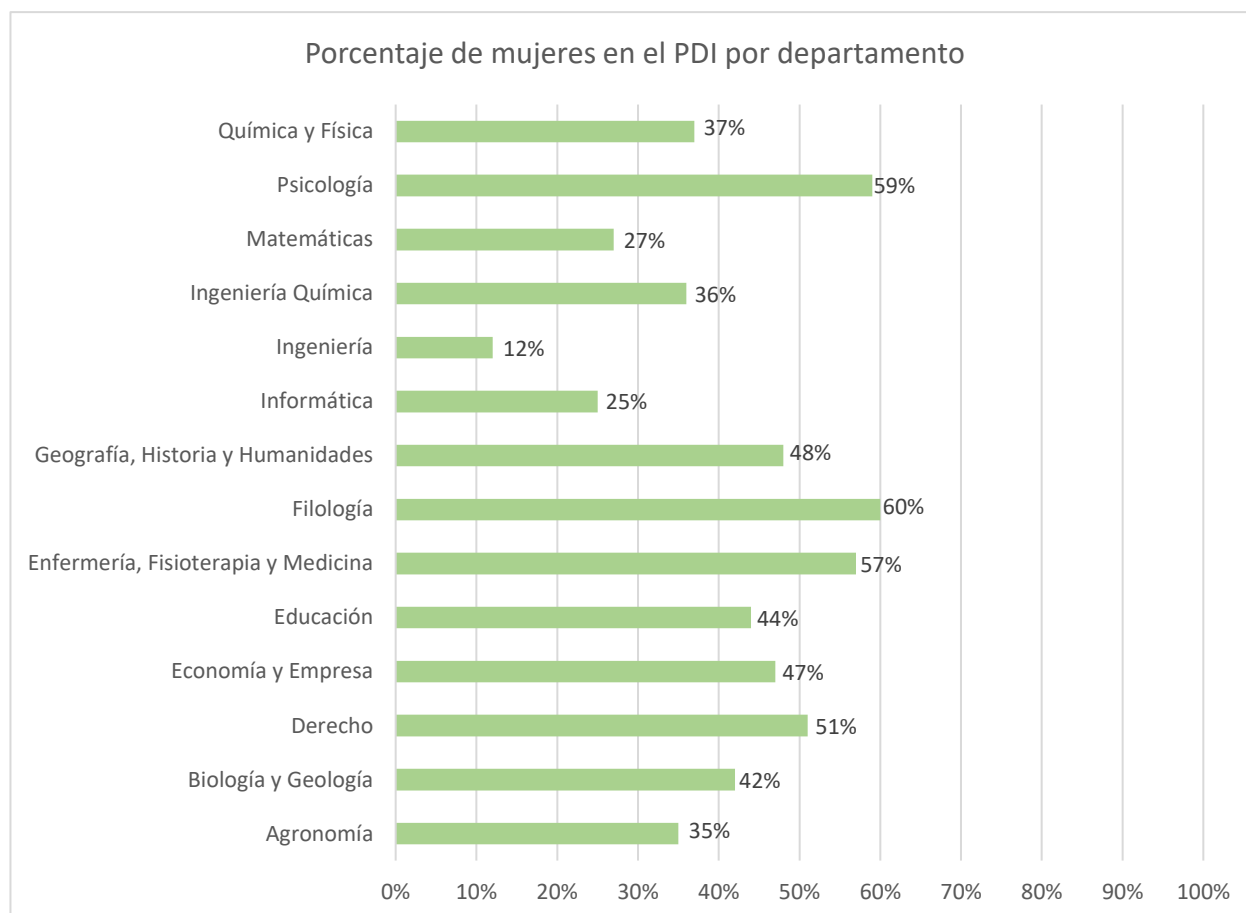


Figura 13.- Porcentaje de mujeres en el PDI por departamento en el curso 2024/25

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

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

mujeres en disciplinas técnicas y tecnológicas, marcadas históricamente por una significativa brecha de género.

En los departamentos de **Salud y Humanidades**, las mujeres tienen una presencia predominante: representan el 57% en Enfermería, Fisioterapia y Medicina (55 mujeres frente a 42 hombres), el 59% en Psicología (53 mujeres frente a 37 hombres) y el 60% en Filología (37 mujeres frente a 25 hombres). Estos datos sugieren una mayor inclusión o menos barreras de entrada en áreas vinculadas tradicionalmente a la atención social y sanitaria.

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

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

20 hombres). Estos datos, aunque aún reflejan desigualdad, ponen de manifiesto diferencias en la magnitud de la brecha de género dentro de las áreas STEM.

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

Investigación

Se ha llevado a cabo una evaluación exhaustiva del estado de la actividad investigadora, tomando en cuenta diversos aspectos clave. Entre ellos, se ha analizado la evolución del número de investigadores e investigadoras principales en los últimos años, así como la distribución de los sexenios en función del sexo. Estos criterios proporcionan una visión integral y detallada de la situación actual, permitiendo identificar posibles desafíos y oportunidades en el ámbito de la investigación.

Sexenios y distribución de género

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

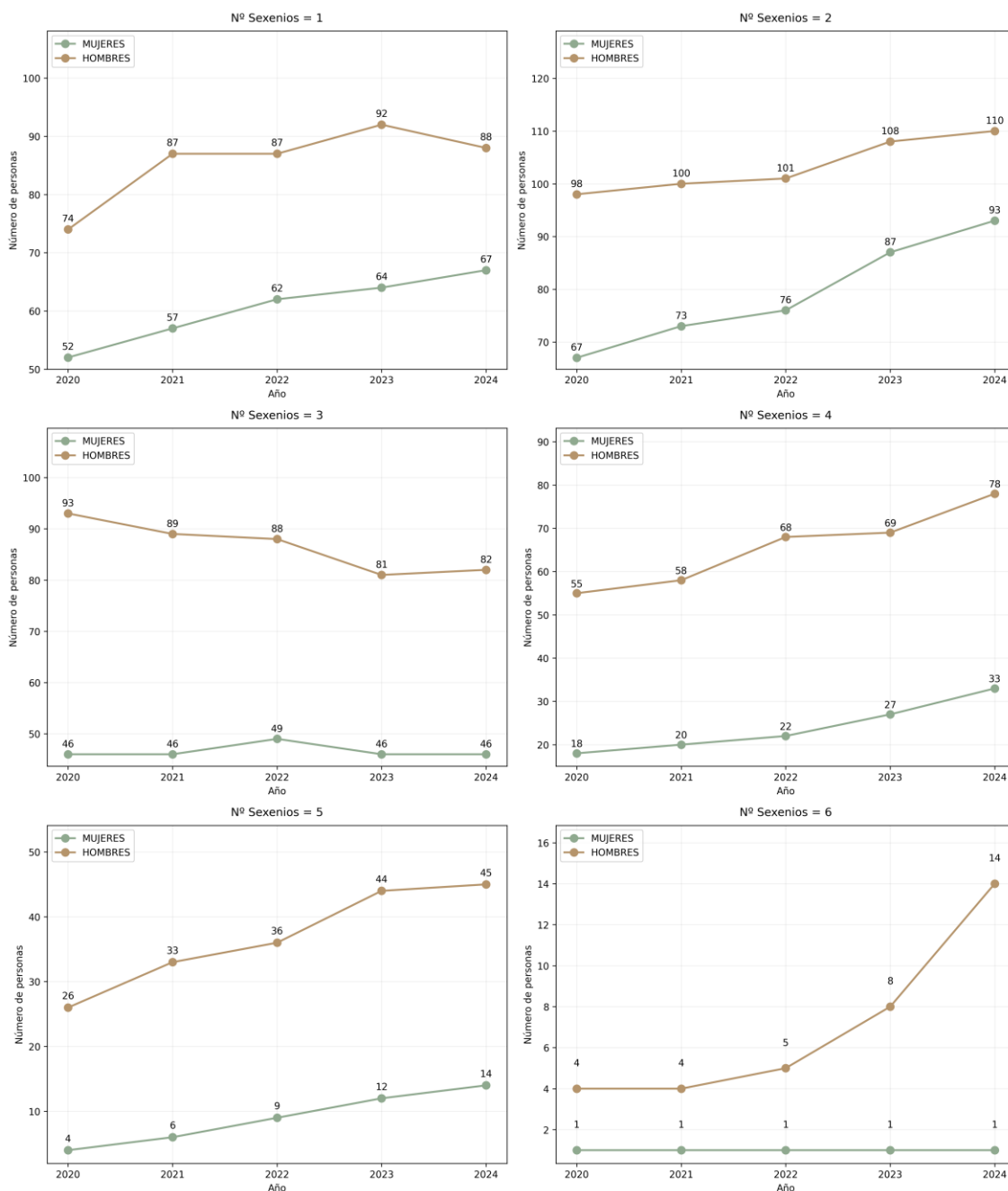
En términos generales, los datos muestran un predominio masculino en todos los tramos de sexenios, si bien la magnitud de esta diferencia varía según el número acumulado. En el caso de investigadores con un sexenio, se aprecia una tendencia al aumento en el número de mujeres, que ha pasado de 52 en 2020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

total de 88. Este panorama indica una leve reducción de la brecha inicial en los tramos bajos, aunque la desigualdad sigue siendo evidente.

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

Estos datos resaltan la necesidad de llevar a cabo un análisis profundo de los factores estructurales que condicionan el progreso de las mujeres en sus trayectorias investigadoras, así como promover políticas institucionales dirigidas a reducir estas brechas. La integración de una perspectiva de género en estos estudios resulta esencial para identificar y abordar las barreras que frenan un acceso equitativo al reconocimiento investigador, marcando el camino hacia una igualdad real en el ámbito académico.

Evolución del número de sexenios por sexo y año



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

Tabla 20.- Datos globales de sexenios a 04/10/2024

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

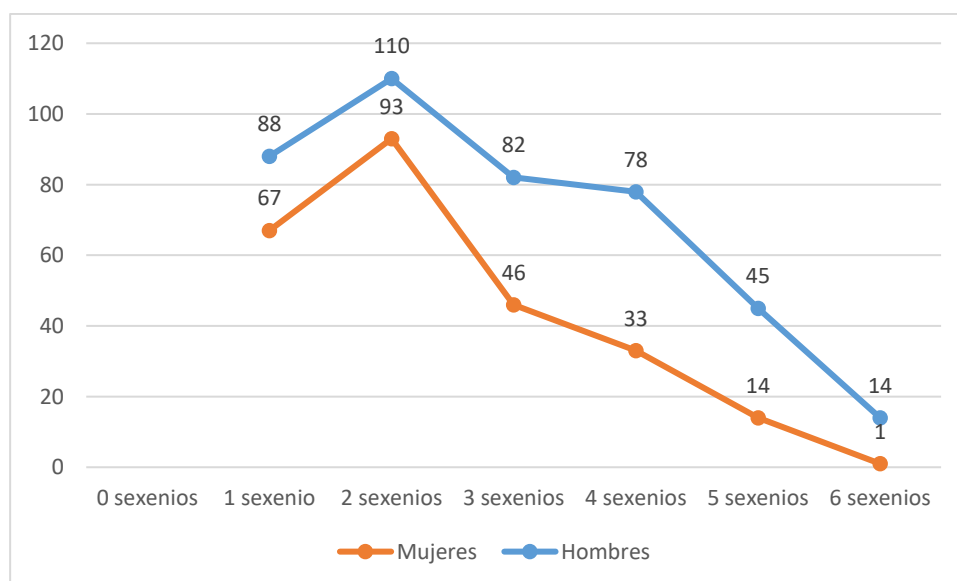


Figura 14. Número de sexenios por sexo en el curso 2024/25.

Fuente: RRHH. Elaboración: unidad de Igualdad

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

abordar las barreras y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en la obtención de reconocimientos académicos a lo largo de su carrera profesional.

Los datos sugieren que las mujeres requieren más tiempo para alcanzar los sexenios⁷, en comparación con los hombres. Es posible que este fenómeno esté relacionado con el hecho de que el período en el que se evaluarían potencialmente el segundo y el tercer sexenio puede haber sido afectado por una menor productividad debido a situaciones como las bajas por maternidad y las responsabilidades de cuidado familiar. Estas circunstancias podrían haber influido en la trayectoria profesional y académica de las mujeres, retrasando su progreso en la obtención de los sexenios. Es importante considerar estos factores al diseñar estrategias y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito académico y científico.

DISTRIBUCIÓN EN CENTROS DE INVESTIGACIÓN

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

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

Tabla 21.- Distribución de hombres y mujeres en centros de investigación en el curso 2024/25

⁷ Esta situación, que es de forma generalizada en el sistema universitario y en los organismos públicos de investigación, motivó hace tres años una resolución del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, de 10 de diciembre de 2019, sobre el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora. En la convocatoria correspondiente a la evaluación de la actividad investigadora de 2020 se incorporó una resolución de la dirección de la ANECA por la que se hacen públicos los criterios y principios de equidad e igualdad de oportunidades en las evaluaciones del profesorado universitario y personal investigador, con fecha 1/12/2020. Se puede ver en el siguiente enlace <http://www.aneca.es/content/download/15700/192688/file/BOE-A-2020-16547.pdf>

Es fundamental reconocer y valorar la contribución y el potencial de las mujeres en la toma de decisiones y la dirección de los Centros de Investigación. Promover la igualdad de oportunidades y la diversidad de género en estas posiciones es una manera de enriquecer y fortalecer la excelencia científica y académica. Es fundamental fomentar entornos inclusivos que promuevan la participación equitativa de hombres y mujeres en la dirección de los Centros de Investigación, generando así un impacto positivo en la comunidad científica y en la sociedad en su conjunto.

GRUPOS DE INVESTIGACIÓN Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO:

La distribución de los Grupos de Investigación y los Proyectos de Investigación refleja una desigualdad significativa en función del sexo del Investigador Principal (IP). Los hombres lideran el 63.8% de los grupos de investigación frente al 36.2% de las mujeres. En cuanto a los proyectos financiados, esta tendencia se mantiene: los hombres lideran un mayor número de proyectos nacionales (47 vs. 26) y europeos (41 vs. 25), mientras que en los proyectos autonómicos ambos sexos participan de manera equilibrada (5 cada uno). Este análisis evidencia una menor representación femenina en la dirección de grupos y proyectos, lo cual invita a una reflexión sobre el fomento de la igualdad en el ámbito investigador. (Figuras 15 y 16).

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

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

Tabla 22.- Mujeres y hombres entre los IP de investigación

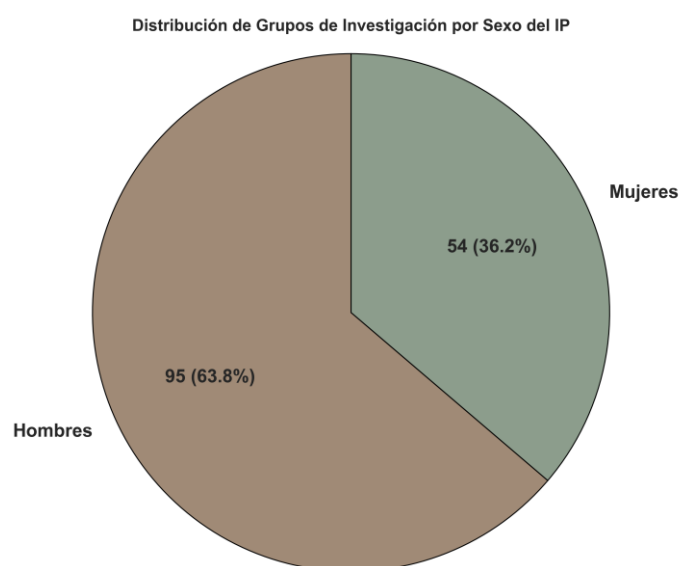


Figura 15.- Porcentaje de mujeres y hombres entre los IP de grupos de investigación

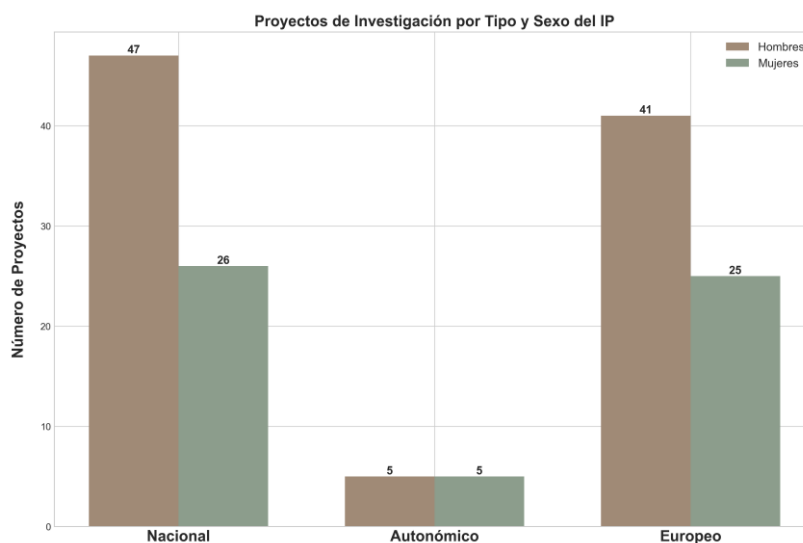


Figura 16.- Porcentaje de mujeres y hombres entre los IP de proyectos activos

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

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

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

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

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

Mujeres	Hombres
274	256

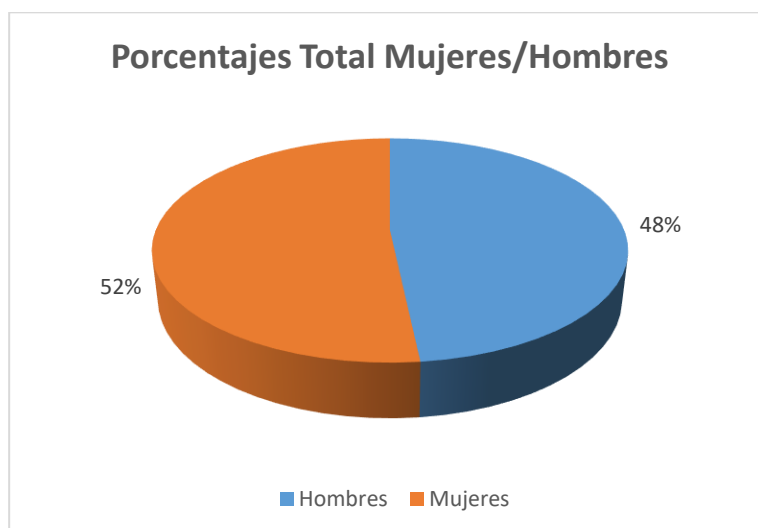


Figura 17.- Porcentaje Mujeres y hombres del PTGAS por sexo en el curso 2024/25

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

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

Distribución del PTGAS por grupos funcionariales

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

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

Tabla 23.- Datos globales de PTGAS por grupos funcionariales 20/09/2024

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

Esta situación queda clara en la figura siguiente:

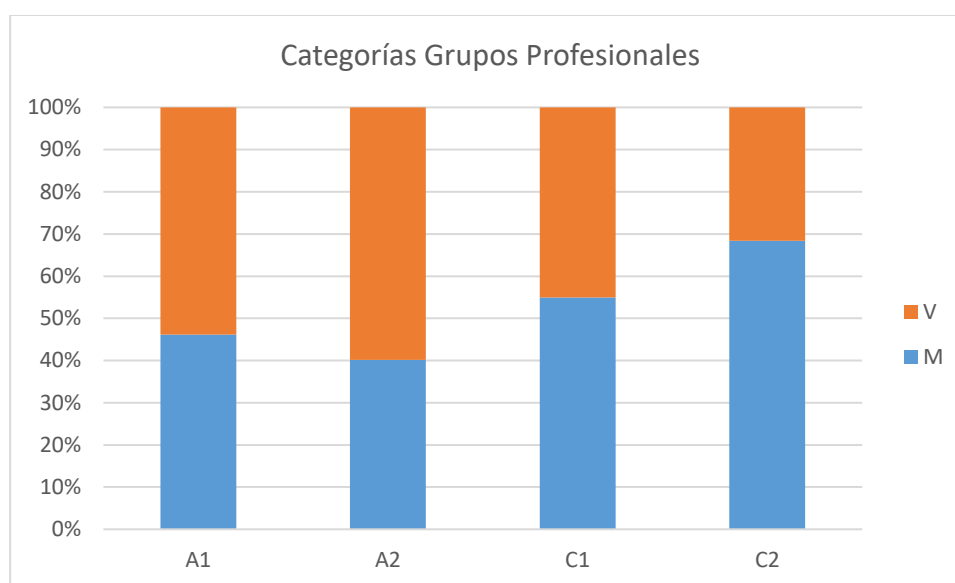


Figura 18.- Porcentaje Mujeres y hombres del PTGAS por grupo profesional y sexo en el curso 2024/25.

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

Distribución del PTGAS según escalas profesionales

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

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

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

Tabla 24.- Datos globales de PTGAS por diferentes escalas administrativas 20/09/2024

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

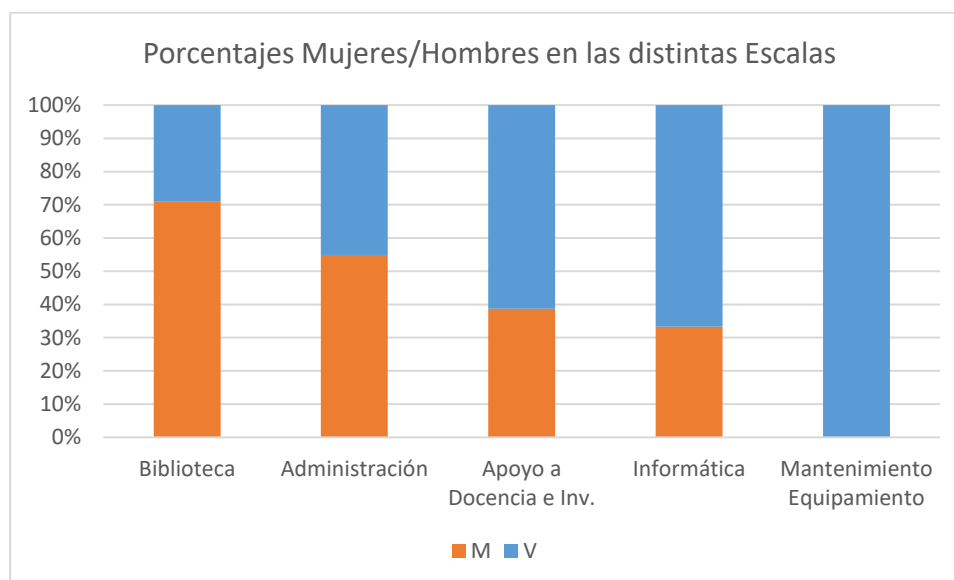


Figura 19.- Porcentaje Mujeres y hombres del PTGAS por PTGAS por diferentes escalas administrativas y sexo en el curso 2024/25

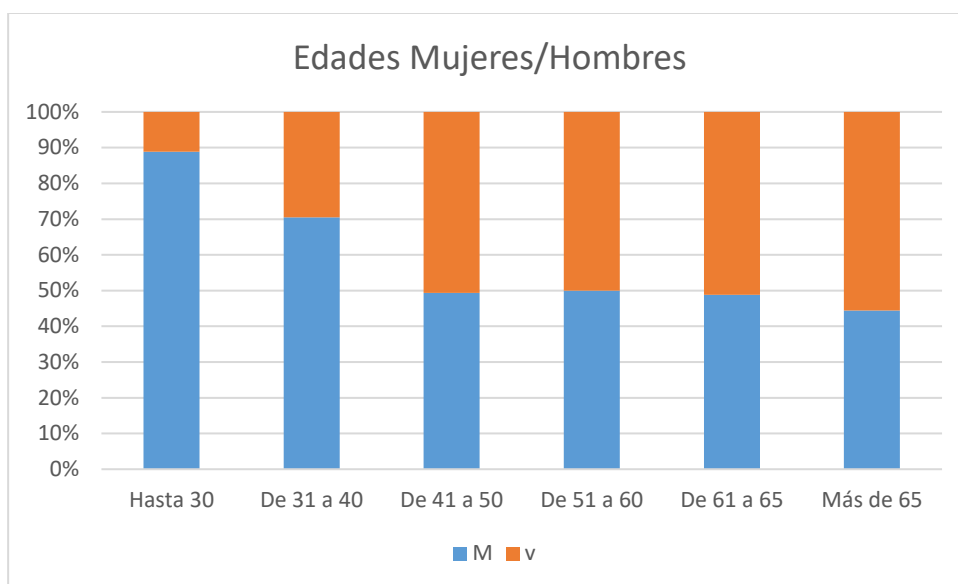
Distribución del PTGAS por edad y sexo

Otro análisis interesante se refiere a la distribución del PTGAS por edad y sexo. Si se considera a toda la plantilla se ve que más del 74% de este colectivo se concentra en las franjas de más de 51 años, lo que apunta a todos los problemas derivados de una plantilla envejecida, sin renovación generacional y con coincidencia alta en el periodo de jubilación de la misma.

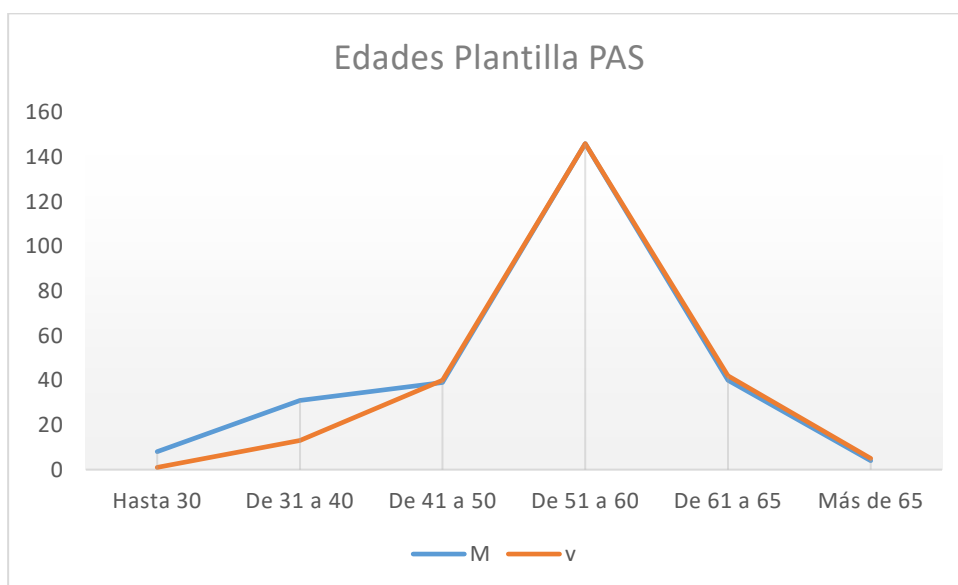
	H	M	% total	% M
Hasta 30	1	8	1,75	88,89
31 / 40	13	31	8,54	70,45
41 / 50	40	39	15,34	49,37
51 / 60	146	146	56,70	50,00
61 / 65	42	40	15,92	48,78
Mas 65	5	4	1,75	44,44
TOTALES	247	268		

Tabla 25.-Distribución del PTGAS por edad y sexo 20/09/2024

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

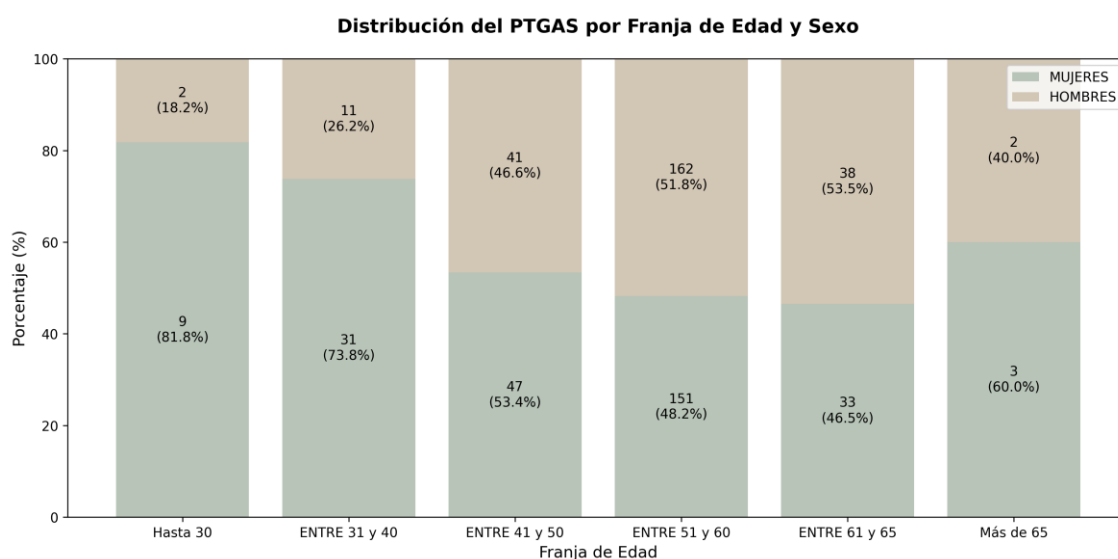


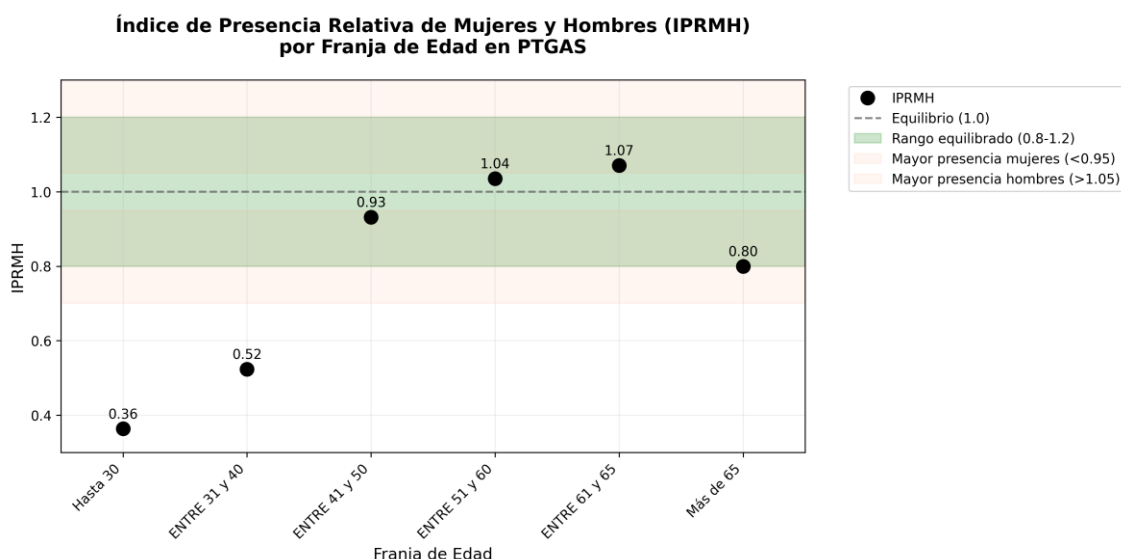
Figuras 20 y 21.- Distribución del PTGAS por edad y sexo 20/09/2024



- **Hasta 30 años:** En este grupo predominan las mujeres, con **9 mujeres** frente a **2 hombres**. Esto representa una proporción del **81,8% para mujeres** y **18,2% para hombres**, lo que evidencia una marcada presencia femenina en las edades más jóvenes.
- **31-40 años:** La representación femenina se mantiene elevada en este tramo, con **31 mujeres (73,8%)** frente a **11 hombres (26,2%)**, reflejando un predominio claro de mujeres durante las primeras etapas del desarrollo profesional.

- **41-50 años:** En esta etapa se observa una reducción en la brecha de género, con **47 mujeres (53,4%)** y **41 hombres (46,6%)**, lo que apunta hacia un **equilibrio relativo** en esta franja de edad, aunque con una ligera ventaja femenina.
- **51-60 años:** Este rango muestra una **inversión en la representación de género**, con una ligera mayoría masculina: **151 mujeres (48,2%)** frente a **162 hombres (51,8%)**, lo que indica un punto de transición hacia una mayor representación masculina.
- **61-65 años:** La **sobrerrepresentación masculina** se acentúa en este tramo, con **33 mujeres (46,5%)** frente a **38 hombres (53,5%)**, consolidando esta tendencia hacia la masculinización conforme aumenta la edad.
- **Más de 65 años:** En el grupo de mayor edad, la representación de ambos géneros se reduce significativamente, con **3 mujeres (60%)** y **2 hombres (40%)**, aunque el tamaño de este grupo es insuficiente para generalizar una tendencia clara.





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

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

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

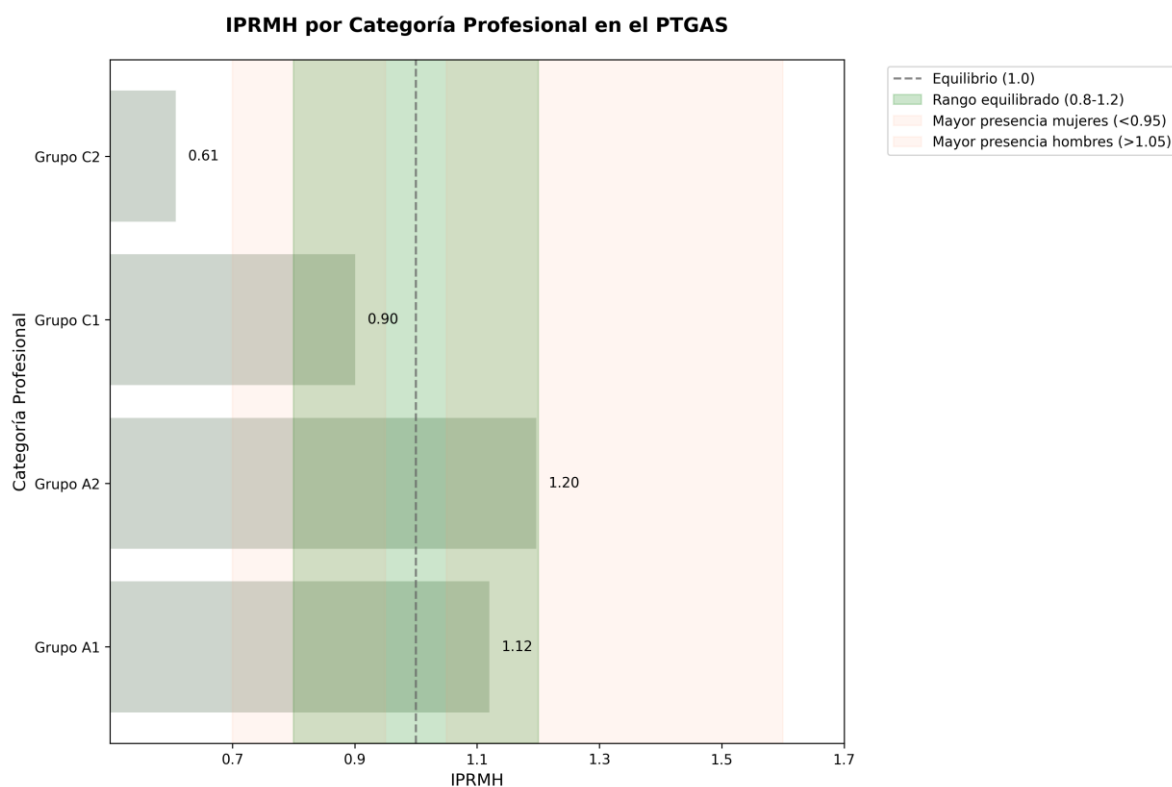
H M

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

El análisis de la distribución por sexo del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS), basado en los grupos profesionales y atendiendo al Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH), evidencia importantes diferencias en función de las categorías jerárquicas. En el caso de los funcionarios, los grupos A1 y A2 se sitúan dentro de un rango equilibrado (IPRMH de 1.12 y 1.20, respectivamente), aunque con una ligera prevalencia masculina. En contraste, las desigualdades son más marcadas en los grupos C1 y C2: el grupo C1 tiene un índice de 0.90, lo que refleja una mayor presencia femenina, mientras que el grupo C2, con un índice de 0.61, evidencia una significativa sobrerrepresentación de mujeres.

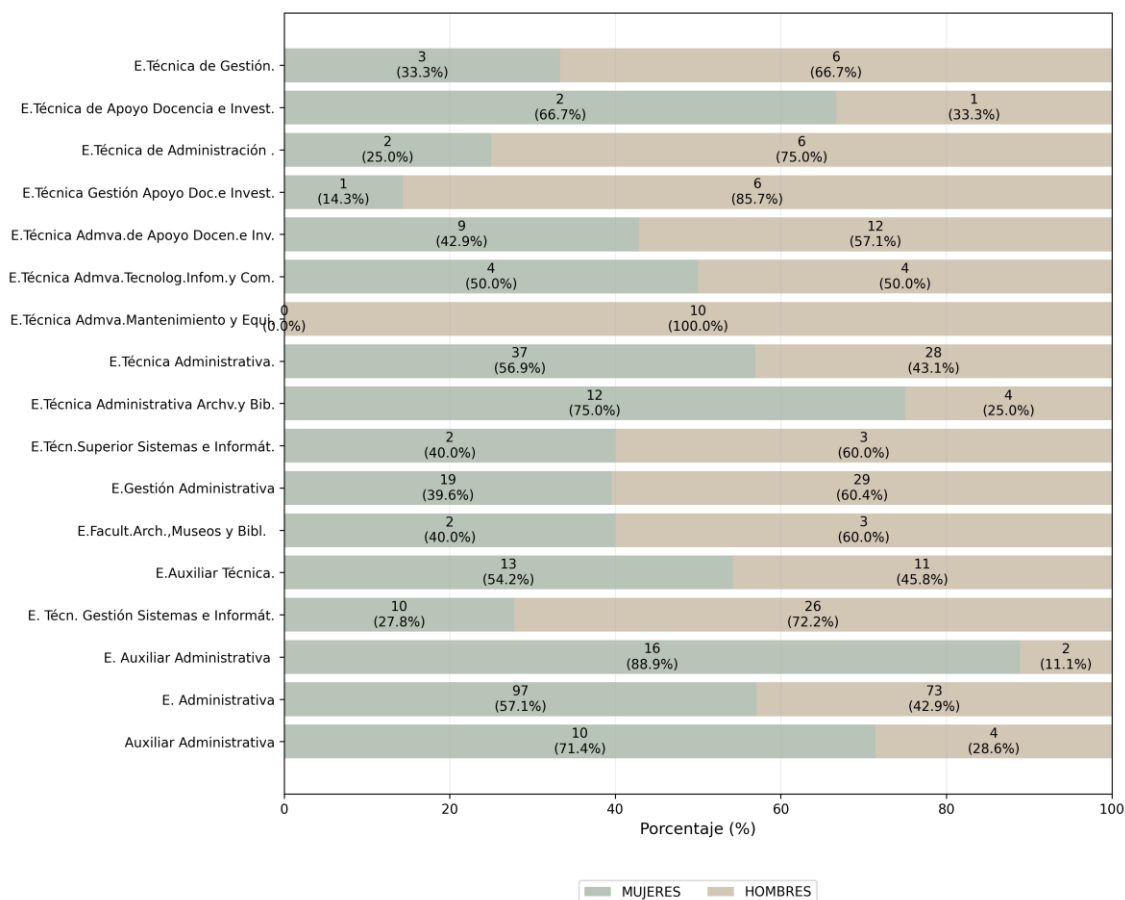
En lo relativo al PTGAS laboral fijo, los datos son limitados debido al reducido número de personas en estas categorías. Sin embargo, los índices sugieren una ligera representación femenina en los grupos III y IV, aunque con escaso impacto global por el bajo número de personal registrado.

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



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

Composición del PTGAS por grupo funcional y sexo (porcentaje)



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

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

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

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

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

Sin embargo, también se identifican desequilibrios en las categorías profesionales y las diferentes escalas de trabajo dentro del PTGAS. En el grupo A, y en sus subgrupos A1 y A2, se observa un porcentaje mayor de hombres que de mujeres. A fecha 20 de septiembre de 2024, las mujeres representan el 41.22% del total del grupo A, mientras que los hombres constituyen el 58.78%. Por otro lado, en el grupo C se invierten las proporciones, con las mujeres representando el 57.1% de los trabajadores en este grupo. Un caso particularmente llamativo se encuentra en el subgrupo C2, que es comúnmente utilizado como grupo de ingreso en la administración universitaria, donde las mujeres representan el 68.42% de los funcionarios.

Otros datos de interés

Comisiones del Consejo de Gobierno

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

Además de estas, existen las Comisiones delegadas del Consejo de Gobierno, que cumplen funciones específicas.

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

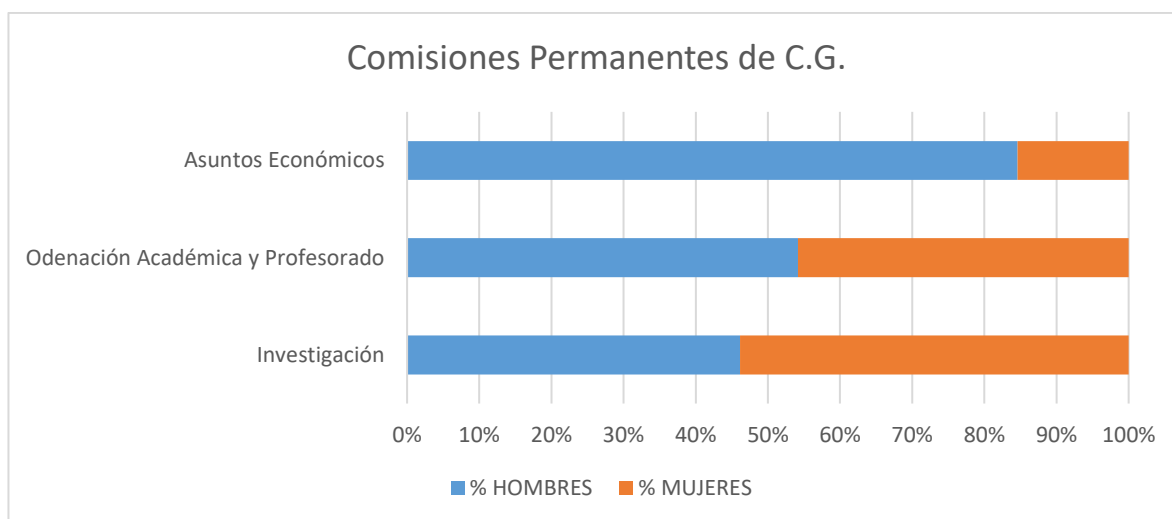


Figura 22.- Comisiones Permanentes del Consejo de Gobierno a 23/01/2025

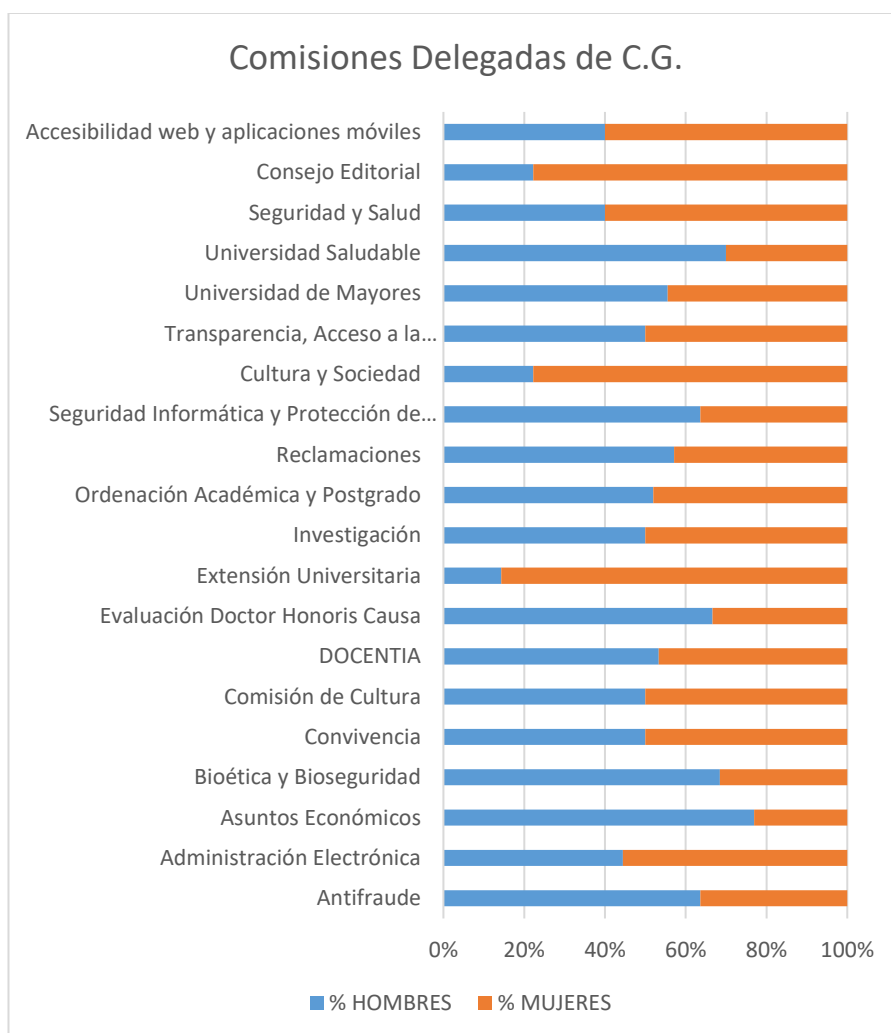


Figura 23.- Comisiones Delegadas del Consejo de Gobierno a 23/01/2025

En conclusión, de acuerdo con lo expuesto en las secciones anteriores, se constata la existencia de una notable infrarrepresentación femenina en determinadas categorías del profesorado. En particular, el grupo de Cátedras presenta uno de los desequilibrios de género más significativos, representando las mujeres aproximadamente el 17% del total del profesorado en esa categoría. Tal y como se reflejaba en el informe previo a la aprobación del I Plan de Igualdad, en el curso 2018/2019 solo el 3,7% de las cátedras estaban ocupadas por mujeres, lo que suponía el 20% del total de cátedras existentes (28 mujeres de un total de 758 profesores). A lo largo de los tres años siguientes, se observó un leve incremento, alcanzando, a 31 de octubre de 2022, el 22% de mujeres catedráticas (36 mujeres frente a 127 hombres), y en el curso 2024/25, el 26%. Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de continuar impulsando medidas y

políticas activas que favorezcan la igualdad de oportunidades y la equidad de género en todos los niveles y categorías del profesorado, con especial atención a las posiciones de mayor jerarquía académica.

Si analizamos la distribución de Cátedras por departamentos, encontramos que, de los 14 departamentos existentes, ~~des~~ uno de ellos (Ingeniería) no cuenta con ninguna Catedrática. Además, cuatro departamentos tienen solo una Catedrática cada uno, siendo ellos Enfermería, Fisioterapia y Medicina; Geografía, Historia y Humanidades; Matemáticas e Ingeniería Química. En contraste, el departamento de Ingeniería, que no tiene Catedráticas cuenta con 20 Catedráticos.

Por tanto, aunque la diferencia más significativa se encuentra en el número de Catedráticas y en la ratio de mujeres PTU/CU, se mejoran los datos respecto del primer y segundo informe (casi 6 PTU (exactamente 5,85) mujeres por cada CU mujer para el primer informe, 4,66 en el segundo informe) a la proporción 3,66 PTU/1 CU actual. Aun así, persiste la diferencia en la progresión de la carrera docente constando la brecha de género y generacional. Sí que es notable señalar que el porcentaje de Catedráticas ha mejorado, de tal manera que actualmente está cerca de la media de las universidades españolas. Se ha logrado pasar de un 15,7% del primer informe y 20% en el segundo diagnóstico a un 26% a finales de 2024.

Durante los últimos años, el porcentaje de mujeres ocupando plazas de Profesora Titular de Universidad (TU) ha mostrado una estabilidad notable. En la UAL, este porcentaje se ha mantenido ligeramente por encima de la media nacional, que es del 41,1%. Los valores en la UAL han oscilado entre el 40%, 42%, 43% y el 47%, según se ha registrado en los diferentes análisis realizados desde el curso 2015/2016, hasta llegar al 48,36% en 2024.

Un indicador relevante es la proporción entre Profesores Titulares de Universidad (TU) y Catedráticos, desglosado por género. En el conjunto de la UAL, esta proporción es de 1,91, lo que significa que, en promedio, hay 1,91 profesores titulares por cada catedrático. Sin embargo, al examinar los datos por separado, se observa que los hombres tienen una proporción de 1,32 (es decir, hay aproximadamente un profesor titular y medio por cada catedrático), mientras que las mujeres tienen una proporción de 3,61, lo que significa que hay alrededor de tres profesoras titulares y media por cada catedrática. En el primer

informe, se registró una proporción de 5.85 en el curso 2018/2019, y en el segundo informe una proporción de 4.66, lo que indica una mejora a favor de las mujeres.

Tal y como se aprecia en la sección C.6.3, se ha realizado una evaluación del estado de la actividad investigadora teniendo en cuenta varios aspectos, como la evolución en el número de investigadores e investigadoras principales en los últimos años y el número de sexenios según el sexo. A pesar de los avances, todavía existe un desequilibrio en la cantidad de mujeres que ocupan el rol de investigadoras principales (IP) en proyectos competitivos. Según se muestra las figuras de la sección, en 2022, el porcentaje de mujeres IP es del 31%, a pesar de que dentro del colectivo del personal docente e investigador (PDI) podría haber alrededor del 39.0% de mujeres con capacidad para serlo. Este dato muestra una evolución paralela al número de grupos de investigación liderados por mujeres, que en 2022 asciende a 52 de los 149 grupos (34.8%) según se muestra en la Tabla 22. En 2024, el porcentaje de mujeres IP es del 37.58% y el porcentaje de mujeres responsables de grupos de investigación del 36.2%.

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

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

Tabla 26.-Miembros Junta PDI, PTGAS y Comité de Empresa a 18/12/2024

La Comisión de Igualdad de la UAL, constituida en 2017, está formada por mujeres y hombres en representación de todos los estamentos de la institución académica. Es un órgano consultivo y asesor cuya finalidad fundamental es trabajar por la igualdad de género en el ámbito universitario. Se ocupa de la reflexión, intercambio y comunicación

en torno a temas de género, respecto de los cuales se pide a sus integrantes un alto grado de sensibilización y compromiso. Adicionalmente, la Comisión tiene como cometido específico la elaboración y seguimiento de los planes de igualdad de la Universidad de Almería. En la dirección web <http://www.igualdad.ual.es/index.php/comision-igualdad-universidad-de-almeria>, se puede encontrar la composición de la Comisión de Igualdad.

V.7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El Secretario General de las Naciones Unidas, en su informe actualizado titulado Intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, ha hecho hincapié en la necesidad de avanzar en la erradicación del acoso sexual⁸. Para ello, recomienda a los Estados fortalecer sus legislaciones, paliar el déficit de datos sobre el acoso sexual en espacios públicos y privados, y diseñar modelos que integren tanto la prevención como la regulación proactiva, lo que requiere acciones positivas por parte de empleadores y administraciones. En este contexto, se subraya la promulgación de leyes aplicables a diversos ámbitos, incluidas las instituciones educativas, así como la adopción de estrategias para fomentar la denuncia de situaciones de acoso sexual, establecer procedimientos claros de denuncia y desarrollar medidas preventivas. En consecuencia, corresponde también a las universidades públicas la obligación activa de prevenir y actuar frente al acoso.

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

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual o identidad de género están estrechamente relacionados con la desigualdad de género,

⁸ Documento con referencia A/75/274/, de 30 de julio de 2020, pp. 16 y ss.

constituyendo tanto causa como consecuencia de la generación de desigualdades. Por ello, la Universidad de Almería, a través de la Unidad de Igualdad del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, asume el compromiso de prevenir y abordar cualquier manifestación de acoso dentro de la institución, mediante la implantación de medidas preventivas y de intervención.

Con este objetivo, en el año 2018 se aprobó el ***Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género***⁹, cuyo propósito es definir, implementar y dar a conocer a toda la comunidad universitaria las medidas establecidas para prevenir y tratar posibles casos de acoso, garantizando una respuesta integral y equitativa a las víctimas. En julio de 2023, este Protocolo fue actualizado para adaptarse a las nuevas normativas y garantizar su plena adecuación al entorno legal vigente. Así, incorpora las exigencias de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria y las Normas de Convivencia de la propia Universidad, así como los avances del marco estatal a través de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario (LOSU), la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación, y la Ley 4/2023, de igualdad real y efectiva de las personas trans y garantía de derechos LGTBI.

Para este propósito se establecen dos áreas de actuación: área de prevención (sensibilización, concienciación, información, formación e investigación) y área de atención y tratamiento. En el ámbito educativo en el que nos encontramos, consideramos que la *prevención* es crucial para el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, ya que éstos se generan y desarrollan en consonancia con la presencia de los riesgos psicosociales existentes en el trabajo y en el contexto del aula.

⁹ Disponible en <http://www.igualdad.ual.es/index.php/protocolo-de-acoso>.

Curso	Acción
Curso 2019-2020	I Edición de la Red de Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Almería (Subvención del Instituto Andaluz de la Mujer)
Curso 2019-2020	Acciones formativas y de sensibilización en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género
Curso 2021-2022	II Edición de la Red de Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Almería (Subvención del Instituto Andaluz de la Mujer)
Curso 2022-2023	Instalación de Puntos Violetas en el Campus de la Universidad de Almería, en tanto que espacio libre de violencia de género. (12 en total: 9 en el interior de Edificios y 3 en el exterior).
Curso 2022-2023	Traducción al inglés de la Guía de 16 páginas para informar a la comunidad universitaria del protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería.
Curso 2023-2024	III Edición de la Red de Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Almería (Subvención del Instituto Andaluz de la Mujer)
Curso 2024-2025	Acciones formativas y de sensibilización contra la Violencia de Género
Todos los cursos académicos	Campañas de prevención contra la violencia de género, la discriminación y el acoso sexual y por razón de sexo y/o género con motivo de la celebración de días señalado, principalmente: 25N (Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las mujeres); 8M (Día Internacional de la Mujer); 17 M (Día Internacional contra la LGTBIfobia); 28 J, (Día internacional del Orgullo LGBTQ+)
Todos los cursos académicos	Edición, actualización en su caso, publicación y reparto de la Guía de 16 páginas para informar a la comunidad universitaria

Curso	Acción
	del protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería ¹⁰ .

Tabla 27.- Principales acciones destinadas a la prevención frente al acoso

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

¹⁰ Las versiones en español y en inglés de la Guía están disponibles en <http://www.igualdad.ual.es/index.php/protocolo-de-acoso>

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

Tabla 28.- Datos sobre atención y tratamiento.

Cuadro resumen desagregado por sexo/género

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

Como complemento de lo anteriormente dicho, la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria ofrece, como señala su Preámbulo, las bases para la instauración de un sistema integral de protección y garantía de la convivencia dentro del

ámbito universitario adaptado completamente a los valores y principios de democráticos, aparte de establecer un régimen disciplinario del estudiantado universitario,

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

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