XII. ANEXOS

XII.1. INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

I. INTRODUCCIÓN

El presente apartado tiene como objetivo general incorporar un análisis presupuestario con perspectiva de género, promoviendo una gestión inclusiva y equitativa de los recursos públicos. Este enfoque no se fundamenta en la búsqueda de una distribución igualitaria del gasto entre mujeres y hombres, sino en su adecuación a necesidades diferenciadas, con el fin de avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

La perspectiva de género aplicada al presupuesto opera como un instrumento clave para identificar las consecuencias e impactos diferenciales de las políticas públicas sobre los distintos géneros. Su propósito es visibilizar y mitigar las brechas de desigualdad existentes, cuestionando la tradicional supuesta neutralidad de los presupuestos. Así, se refuerza su función como herramienta para materializar las prioridades sociales y políticas desde una mirada inclusiva.

En el ámbito de las instituciones educativas, como la Universidad de Almería, la integración de esta perspectiva responde no solo a un compromiso institucional con la igualdad, sino también a la normativa vigente, destacándose lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En cumplimiento de este marco normativo, la

Universidad de Almería refuerza su planificación presupuestaria con un enfoque de género destinado a garantizar la equidad en los diferentes niveles de su gestión y organización.

Con base en esta premisa, el presente documento aborda un análisis detallado de determinadas partidas presupuestarias, con especial atención al capítulo I, bajo dos objetivos fundamentales:

a) Examinar las retribuciones desagregadas por categorías profesionales.
b) Desglosar el contenido de los complementos retributivos considerando la variable sexo.

c) Acciones previstas por diferentes vicerrectorados

II. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE LA INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El presupuesto con perspectiva de género tiene como objetivo examinar el uso de los recursos públicos. Este enfoque busca identificar desigualdades y comprender las distintas repercusiones de las políticas económicas para orientar las decisiones hacia una mayor equidad. En este marco, el análisis comenzará por el desglose de los gastos corrientes, centrando la atención en el Capítulo I del presupuesto, que representa casi el 70% del gasto total de la Universidad de Almería en 2025. Este apartado, vinculado a los recursos humanos, es fundamental, ya que refleja la situación de los dos colectivos principales de la comunidad universitaria: el Personal Docente e Investigador (PDI) y el Personal Técnico, de Gestión, de Administración y Servicios (PTGAS). Dicho análisis permitirá visibilizar las posibles desigualdades en la estructura del personal que conforma el motor de las actividades institucionales.

Todo este trabajo se desarrolla en coherencia con los objetivos establecidos en la adaptación a los RD 901 y 902, del I **Plan de Igualdad** de la Universidad de Almería garantizando que las estrategias presupuestarias respeten y refuercen dicho marco de actuación.

El análisis se ha llevado a cabo utilizando los datos relativos al PDI y PTGAS a fecha de 31 de octubre de 2024, proporcionados por el Área de Recursos Humanos de la UAL, y la Unidad de datos, siendo esta la referencia temporal más reciente para la elaboración del informe.

Este tipo de informes se pueden abordar con una variedad de indicadores utilizados para identificar y analizar posibles desigualdades entre mujeres y hombres en el personal universitario. Entre los indicadores más comúnmente empleados se encuentran:

1. **Índice de Concentración (distribución intra-sexo):** Evalúa la distribución de cada sexo en las diferentes categorías de una variable determinada, proporcionando información sobre la situación relativa de mujeres y hombres dentro de cada grupo.

2. **Índice de Participación (distribución inter-sexo):** Determina si existen desigualdades porcentuales entre mujeres y hombres en una misma categoría o grupo de análisis.

3. **Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH):** Este índice es particularmente importante, ya que se utiliza para analizar la representación de los géneros en el personal al servicio de la Junta de Andalucía. Se vincula al presupuesto con perspectiva de género de esta comunidad autónoma y sirve como un mecanismo de análisis en el ámbito de la administración pública para evaluar la representación proporcional de mujeres y hombres en el personal de la Junta, en relación con las políticas de igualdad de género.

Para este informe, nos centraremos especialmente en este último por ser el utilizado por la Junta de Andalucía y otras universidades, lo que lo convierte en un referente significativo para el análisis de la representación de género en nuestro contexto específico. El IPRMH permite identificar desequilibrios de representación entre mujeres y hombres en las diferentes áreas o niveles jerárquicos y establecer

una perspectiva cuantitativa que facilite la implementación de medidas correctivas y de promoción de igualdad. Este índice es calculado a partir de una fórmula específica que compara la proporción de mujeres y hombres en relación con su representación en el conjunto de los trabajadores.

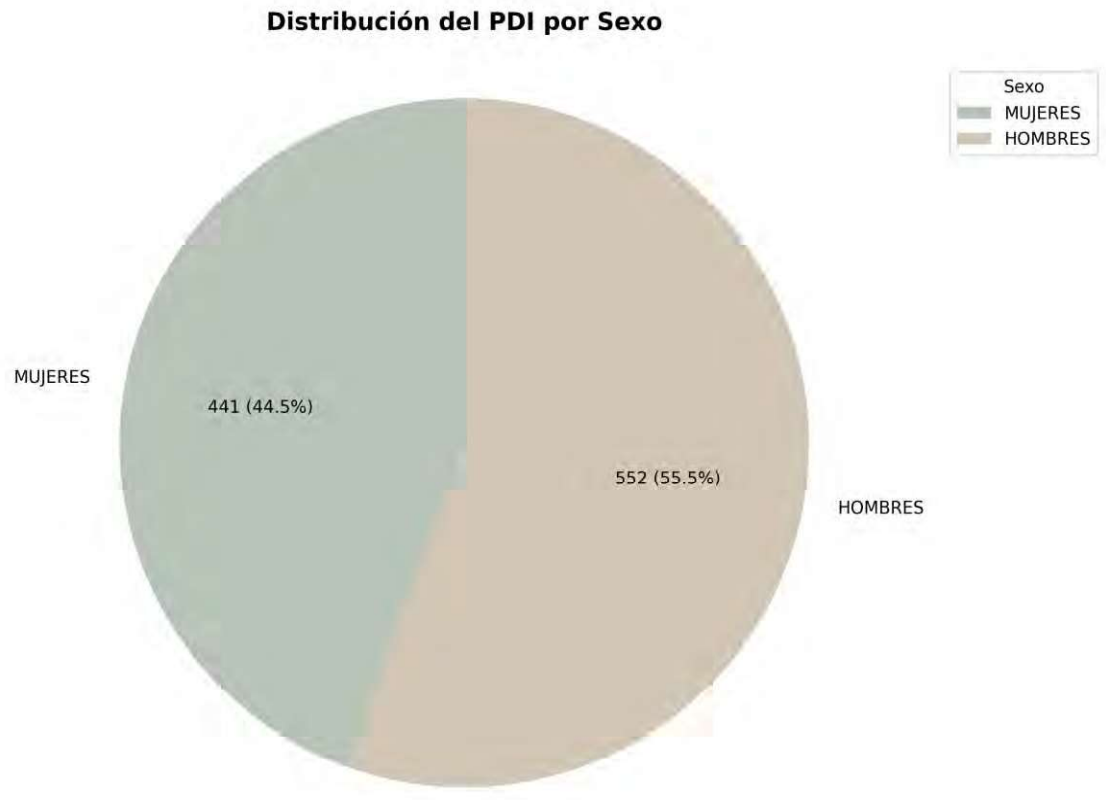
$$IPRMH = \frac{H-M}{H+M} + 1$$

En el cálculo del Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH), se consideran M, que representa el número total de mujeres, y H, el número total de hombres. El valor obtenido se interpreta de la siguiente manera: un índice igual a 1 refleja paridad entre mujeres y hombres; valores comprendidos entre 0,8 y 1,2 son indicativos de un equilibrio aceptable; un índice superior a 1,2 indica masculinización, señalando un desequilibrio en favor de los hombres; mientras que un índice inferior a 0,8 denota feminización, es decir, un sesgo hacia una mayor presencia de mujeres. Esta escala permite evaluar de forma precisa los niveles de representación entre géneros en un ámbito o sector determinado.

El Capítulo VI del presupuesto se analiza también desde la perspectiva de igualdad de género, con el objetivo de evaluar cómo las asignaciones presupuestarias contribuyen a promover la equidad y garantizar una representación equilibrada en los distintos colectivos que conforman la comunidad universitaria.

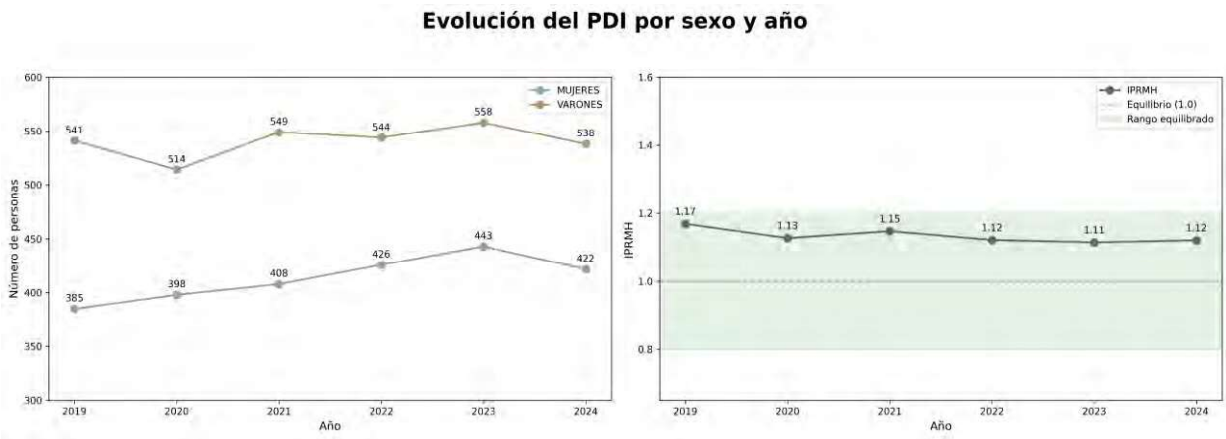
PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

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%.[1]

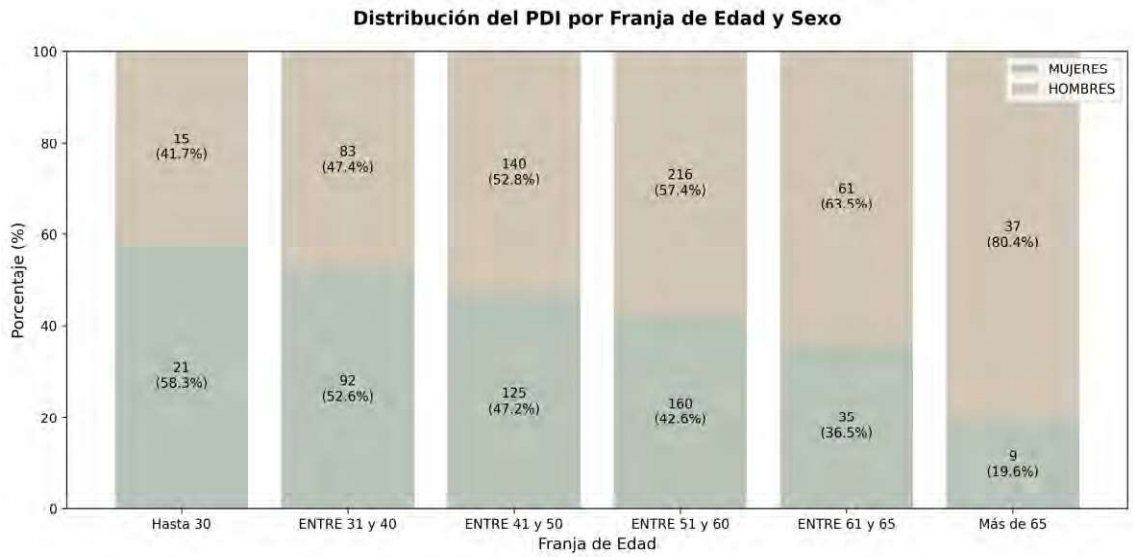


[1] https://public.tableau.com/views/EPU22_23/Infografia?%3AshowVizHome=no&%3Aembed=true#2

Si bien es cierto que el número de hombres continúa siendo mayor, en los últimos años se ha visto una tendencia creciente en la representación de mujeres dentro del Personal Docente e Investigador (PDI), pasando de 1,17 IPRMH en 2019 a 1,12 en 2024. Este progreso se puede apreciar claramente en el gráfico que se muestra a continuación:



A continuación, vamos a analizar la situación del Personal Docente e Investigador (PDI) por franja de edad y por sexo. Para ello nos apoyamos en la siguiente imagen:

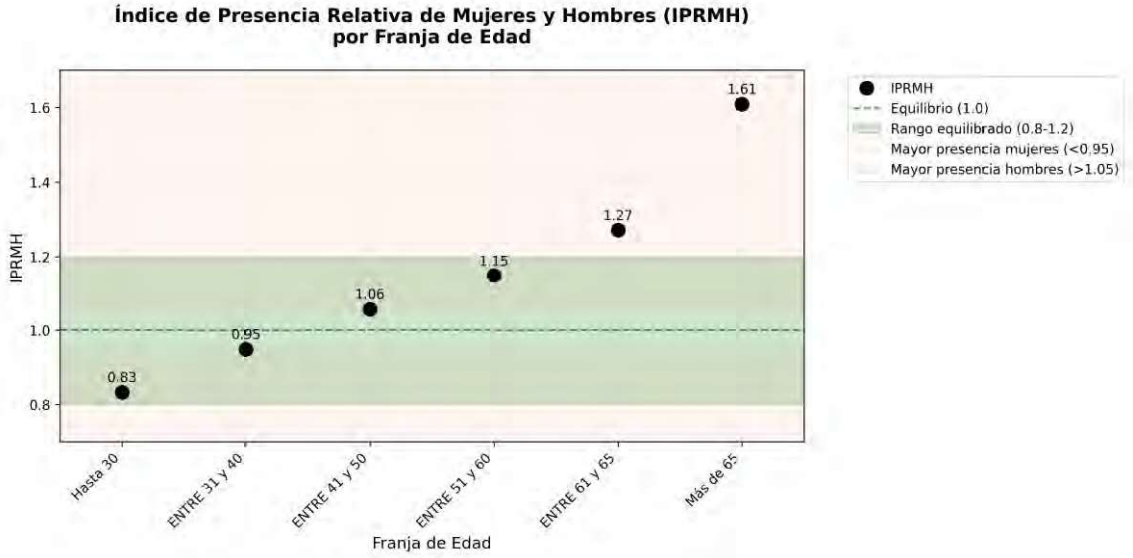


Este grafico presenta la distribución del PDI según edad y sexo, evidenciando una tendencia a la disminución de la representación femenina a medida que aumenta la edad.

- **Hasta 30 años**: Predominan las mujeres (**58,3%**) frente a los hombres (**41,7%**). Es el único tramo etario donde la representación femenina es claramente mayoritaria.
- **31-40 años**: Se observa un **equilibrio relativo** entre géneros, con un **52,6% de mujeres** y un **47,4% de hombres**, mostrando una leve ventaja femenina.
- **41-50 años**: Comienza una **ligera ventaja masculina**, con un **52,8% de hombres** frente al **47,2% de mujeres**, reflejando un cambio en la composición de género.
- **51-60 años**: Aumenta la **mayor proporción de hombres**, quienes representan el **57,4%**, en comparación con el **42,6% de mujeres**.
- **61-65 años**: Se evidencia una **sobrerrepresentación masculina**, con un notable **63,5% de hombres** frente a un **36,5% de mujeres**.
- **Más de 65 años**: Existe una **pronunciada desigualdad de género**, con un **80,4% de hombres** y solo un **19,6% de mujeres**, lo que marca la mayor brecha en representación entre ambos géneros.

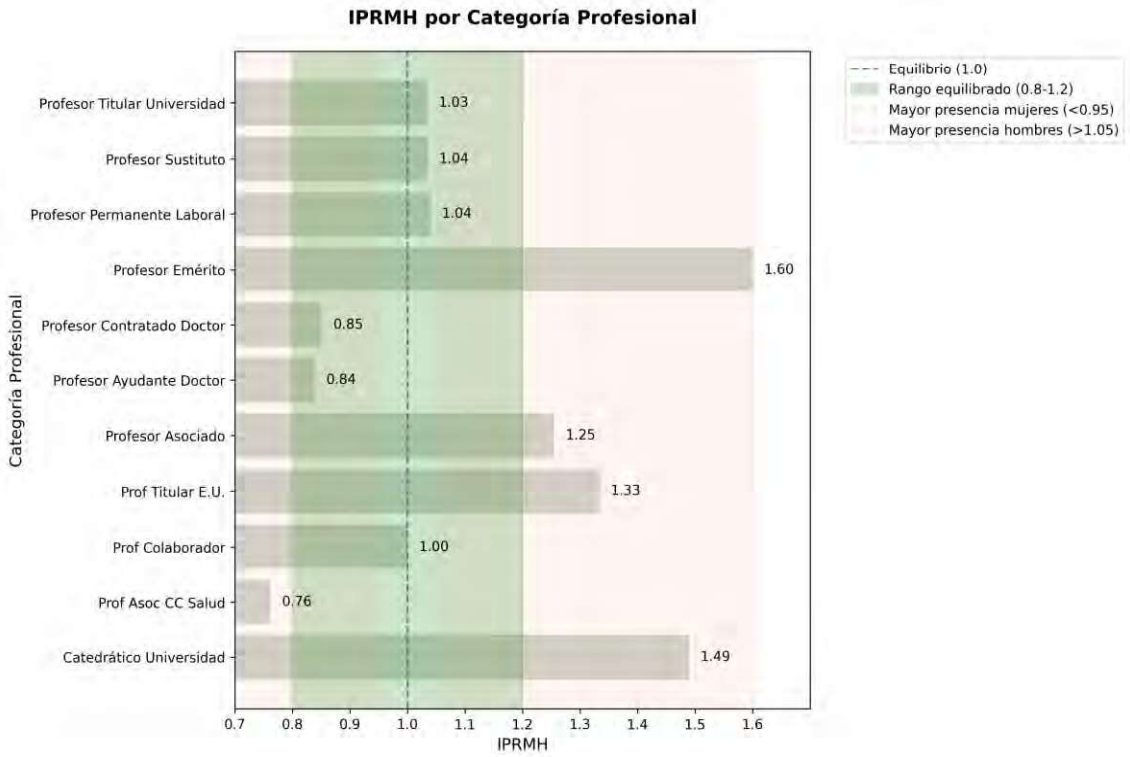
Esta tendencia pone de manifiesto los desafíos relacionados con la retención y el progreso profesional de las mujeres en la academia a medida que avanzan en edad.

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



Analicemos ahora la distribución del Personal Docente e Investigador (PDI) por categoría y sexo, tal como se presenta en las siguientes tabla y figura

	MUJERES	HOMBRES
Catedrático Universidad	49 (25.5%)	143 (74.5%)
Prof Asoc CC Salud	13 (61.9%)	8 (38.1%)
Prof Colaborador	4 (50%)	4 (50%)
Prof Titular E.U.	3 (33.3%)	6 (66.7%)
Profesor Asociado	38 (37.3%)	64 (62.7%)
Profesor Ayudante Doctor	54 (58.1%)	39 (41.9%)
Profesor Contratado Doctor	27 (57.4%)	20 (42.6%)
Profesor Emérito	1 (20%)	4 (80%)
Profesor Permanente Laboral	12 (48%)	13 (52%)
Profesor Sustituto	55 (48.2%)	59 (51.8%)
Profesor Titular Universidad	168 (48.3%)	180 (51.7%)
TOTAL	424 (44%)	540 (56%)



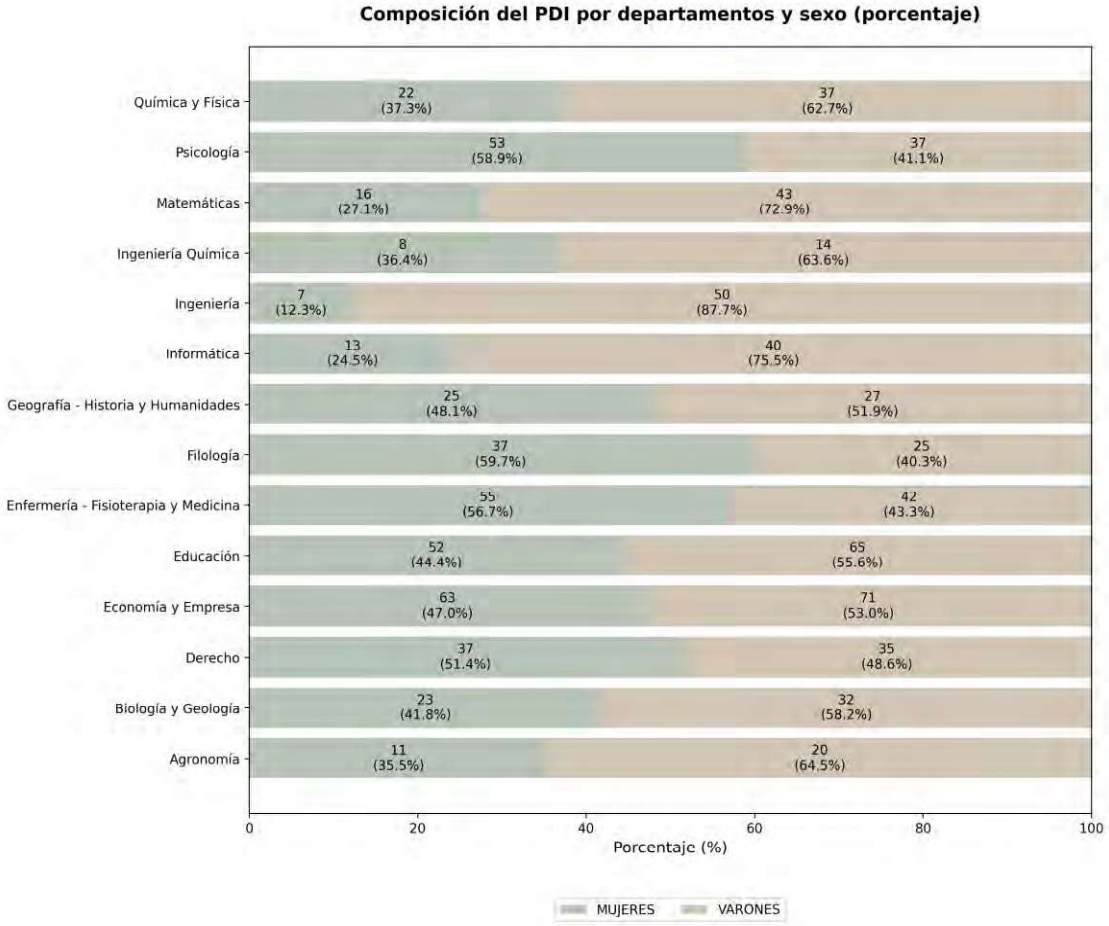
De la información presentada sobre la distribución del Personal Docente e Investigador (PDI) por categoría y sexo, pueden extraerse la distribución global del PDI, con el 44% de mujeres frente al 56% de hombres, y mostrar dónde hay disparidad de género.

- **Catedrático/a de Universidad:** Solo el 25,5% son mujeres frente al 74,5% de hombres, reflejando una marcada desigualdad en este puesto.
- **Profesor/a Emérito/a:** De manera similar, las mujeres representan apenas el 20%, mientras los hombres alcanzan el 80%.
- **Profesor/a Titular de Universidad:** Este puesto, considerado estabilidad en la carrera académica, presenta una distribución más equilibrada, con un 48,3% de mujeres frente al 51,7% de hombres. Aunque el equilibrio es mayor aquí, los hombres todavía superan ligeramente a las mujeres.
- **Profesor/a Asociado/a:** Las mujeres constituyen el 37,3%, mientras que los hombres son el 62,7%; sin embargo, esta categoría presenta un índice menos desigual.

- **Profesor/a Ayudante Doctor:** Aquí, las mujeres superan ligeramente a los hombres, con un 58,1% frente al 41,9%.
- **Profesor/a Contratado/a Doctor:** También se observa que las mujeres son mayoría (57,4%), indicando una mayor presencia femenina en las etapas iniciales de la carrera investigadora.
- **Profesor/a 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.
- **Profesor/a Colaborador/a:** La proporción es completamente igualitaria, con un 50% de mujeres y un 50% de hombres, aunque esta categoría tiene un menor peso global.
- **Profesor/a Asociado/a en Ciencias de la Salud (CC Salud):** A diferencia de otras categorías, las mujeres representan una significativa mayoría del 61,9%, frente al 38,1% 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** (48,2% mujeres frente al 51,8% 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.

Veamos que ocurre en los departamentos:



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 27,1% en Matemáticas (16 mujeres de 59), el 24,5% en Informática (13 mujeres de 53) y el 12,3% 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 56,7% 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.

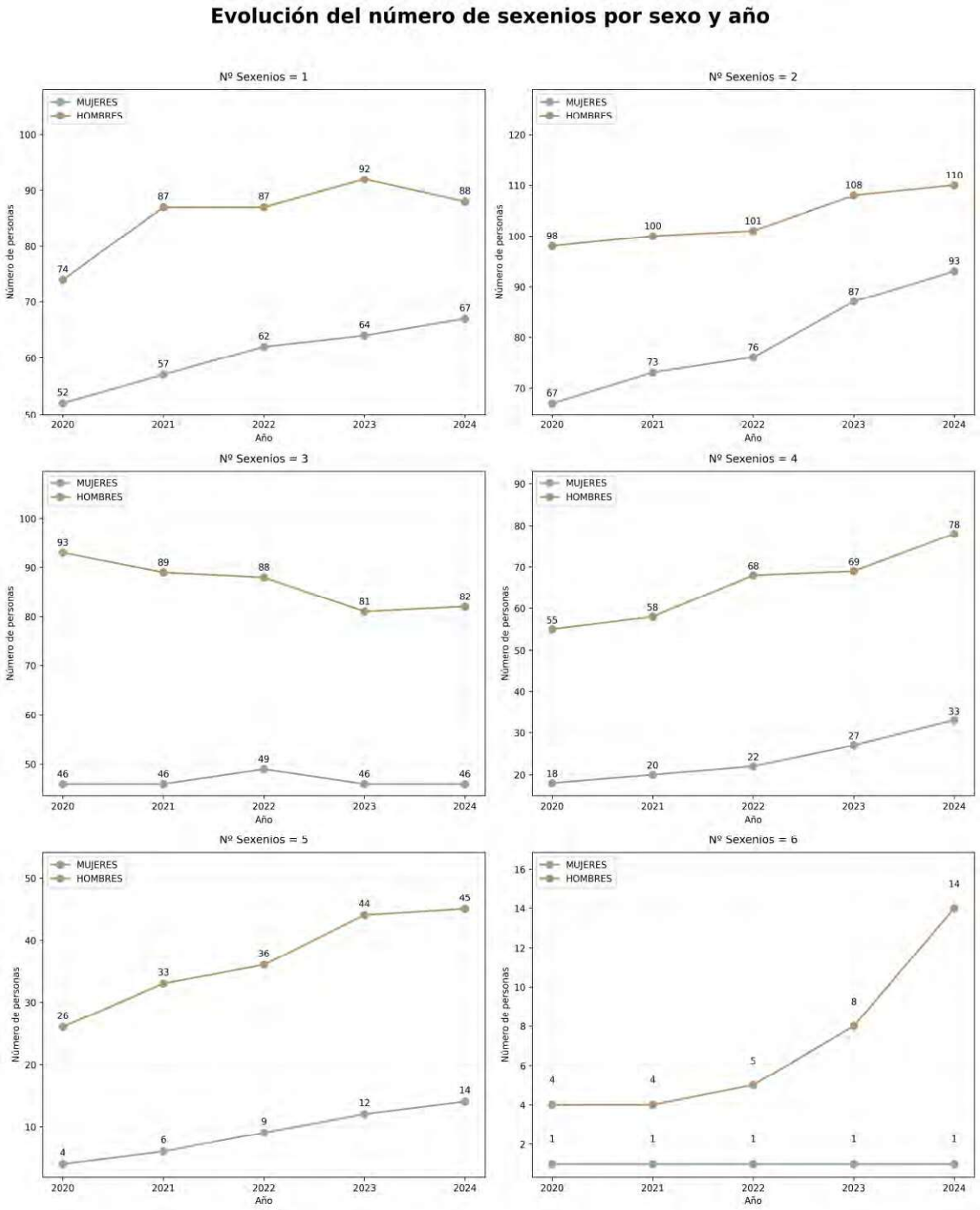
- En las disciplinas de **Humanidades y Ciencias Sociales**, se observa una distribución más equitativa. En **Geografía, Historia y Humanidades**, las mujeres representan el 48,1% del total (25 mujeres frente a 27 hombres); en **Derecho**, la representación es prácticamente igualitaria, con 37 mujeres 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 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 41,8% (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 36,4% en **Ingeniería Química** (8 mujeres frente a 14 hombres) y del 35,6% 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 44,4% del total en el departamento de **Educación** (52 mujeres frente a 65 hombres).

Para cerrar la parte referente al Personal Docente e Investigador (PDI), presentamos una gráfica que refleja la evolución de los sexenios de investigación, un elemento reconocido como aspecto diferenciador en el ámbito del PDI. Este análisis se encuentra desagregado por sexo, proporcionando una perspectiva detallada sobre su distribución. Cabe señalar que, en este apartado, no se han incluido datos ni gráficas sobre los trienios y quinquenios, dado que su renovación se realiza de forma automática o semiautomática, razón por la cual no constituyen un elemento diferenciador dentro de los complementos salariales. El gráfico adjunto muestra un análisis detallado de la evolución de los sexenios de investigación según el número acumulado y su distribución entre hombres y mujeres en el período comprendido entre 2020 y 2024. En general, se observa un predominio masculino en todos los tramos, aunque la diferencia de género varía según el número de sexenios acumulados. Por ejemplo, en el tramo de un sexenio, el número de mujeres con un sexenio ha ido en aumento, de 52

en 2020 a 67 en 2024, aunque sigue siendo inferior al de hombres, cuya cifra se situó en los 88 en 2024. Esto refleja un ligero cierre de la brecha inicial, pero aún persiste una disparidad.

En los tramos superiores, la brecha se amplía notablemente. En el caso de los sexenios acumulados entre 4 y 6, se observa un número significativamente menor de mujeres en comparación con hombres. Mientras que, en 2024, 33 mujeres cuentan con cuatro sexenios frente a 78 hombres, la diferencia es aún mayor en el caso de seis sexenios, donde solo 1 mujer alcanza esta categoría frente a 14 hombres. Esto evidencia una menor representación femenina en los niveles más altos de reconocimiento investigador.

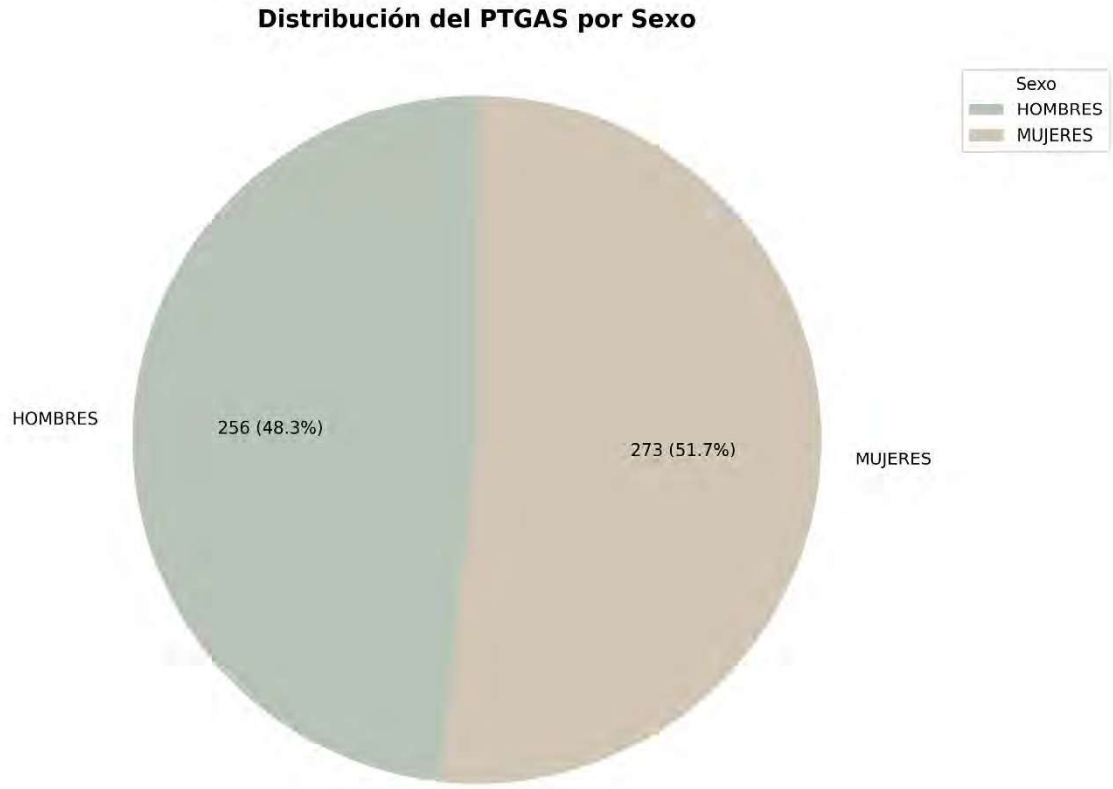
En su conjunto, los datos enfatizan la importancia de profundizar en el análisis de los factores subyacentes que limitan que las mujeres PDI alcancen niveles altos en la trayectoria investigadora y de implementar políticas institucionales que fomenten una mayor equidad en el acceso a estos reconocimientos. La integración de una perspectiva de género en estos análisis constituye una herramienta clave para identificar barreras estructurales y avanzar hacia una igualdad real en el ámbito académico.


Evolución del número de sexenios por sexo y año
Nº Sexenios = 1
Nº Sexenios = 2
Nº Sexenios = 3
Nº Sexenios = 4
Nº Sexenios = 5
Nº Sexenios = 6
MUJERES
HOMBRES
Número de personas
Año

PERSONAL TÉCNICO DE GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

El Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) de la Universidad de Almería (UAL) constituye el último grupo incluido en el análisis de este documento.

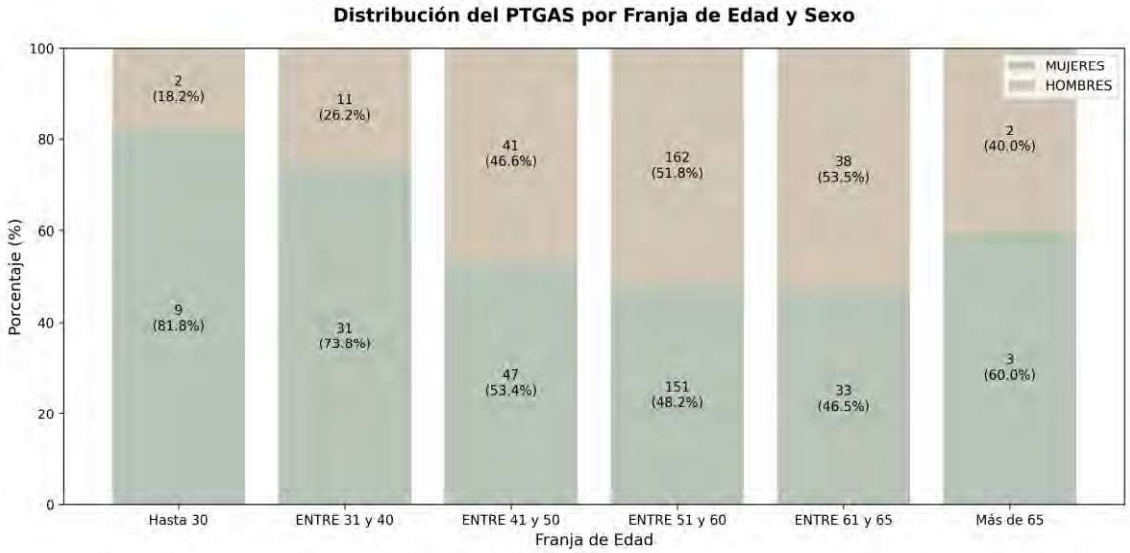
A fecha 31 de octubre de 2024, el PTGAS de la UAL cuenta con un total de 530 profesionales, de los cuales las mujeres representan el 52%, mientras que los hombres constituyen el 48%. Esta distribución refleja una estructura comparable a la observada en otras universidades que han realizado estudios similares 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.

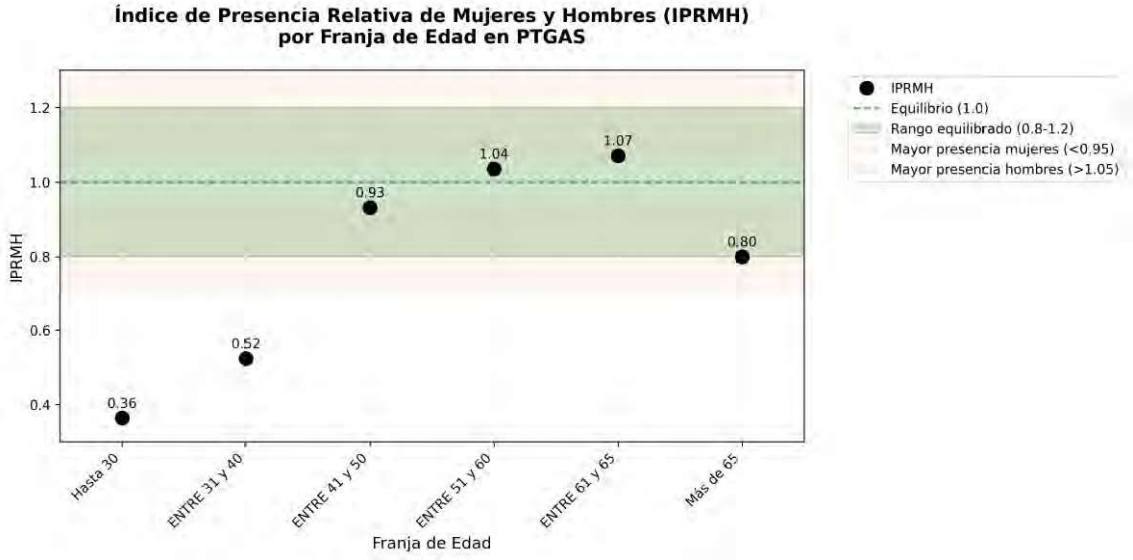


A continuación (en la siguiente imagen), se presentará el análisis del **Personal Técnico y de Gestión de Apoyo a la Investigación (PTGAI)** basado en la distribución por edad y género, integrando las cifras y la interpretación correspondiente:

- **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.

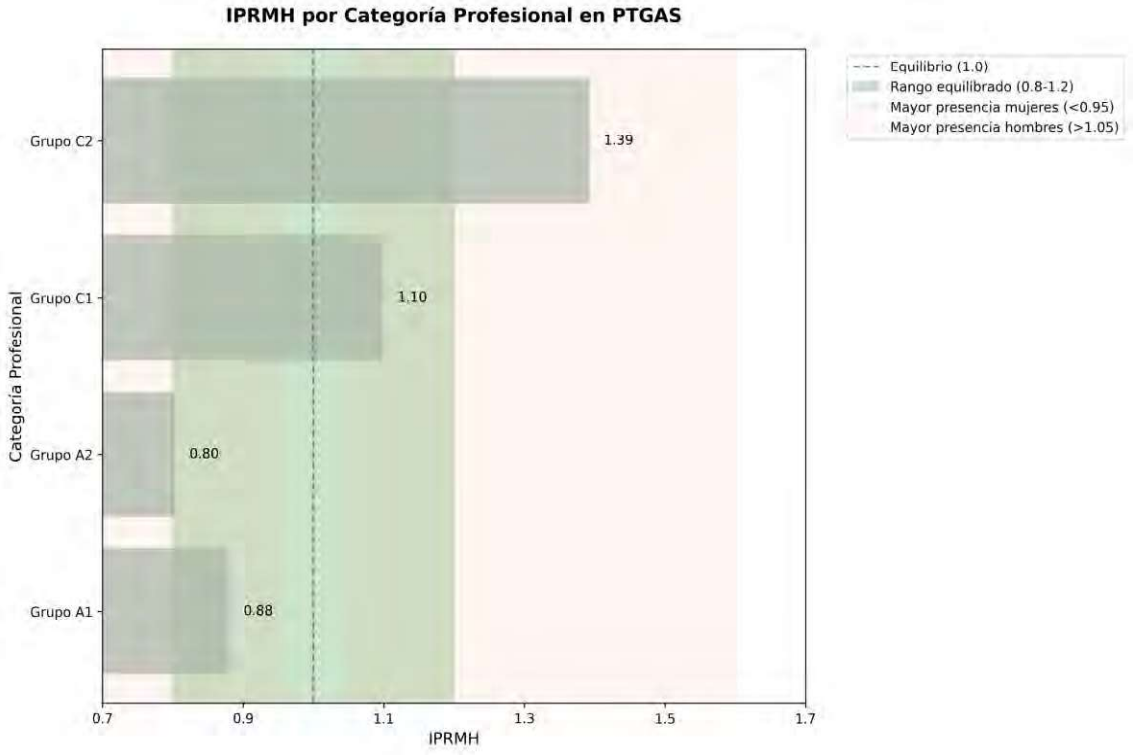
Distribución del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) por Sexo y Grupo Profesional

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:

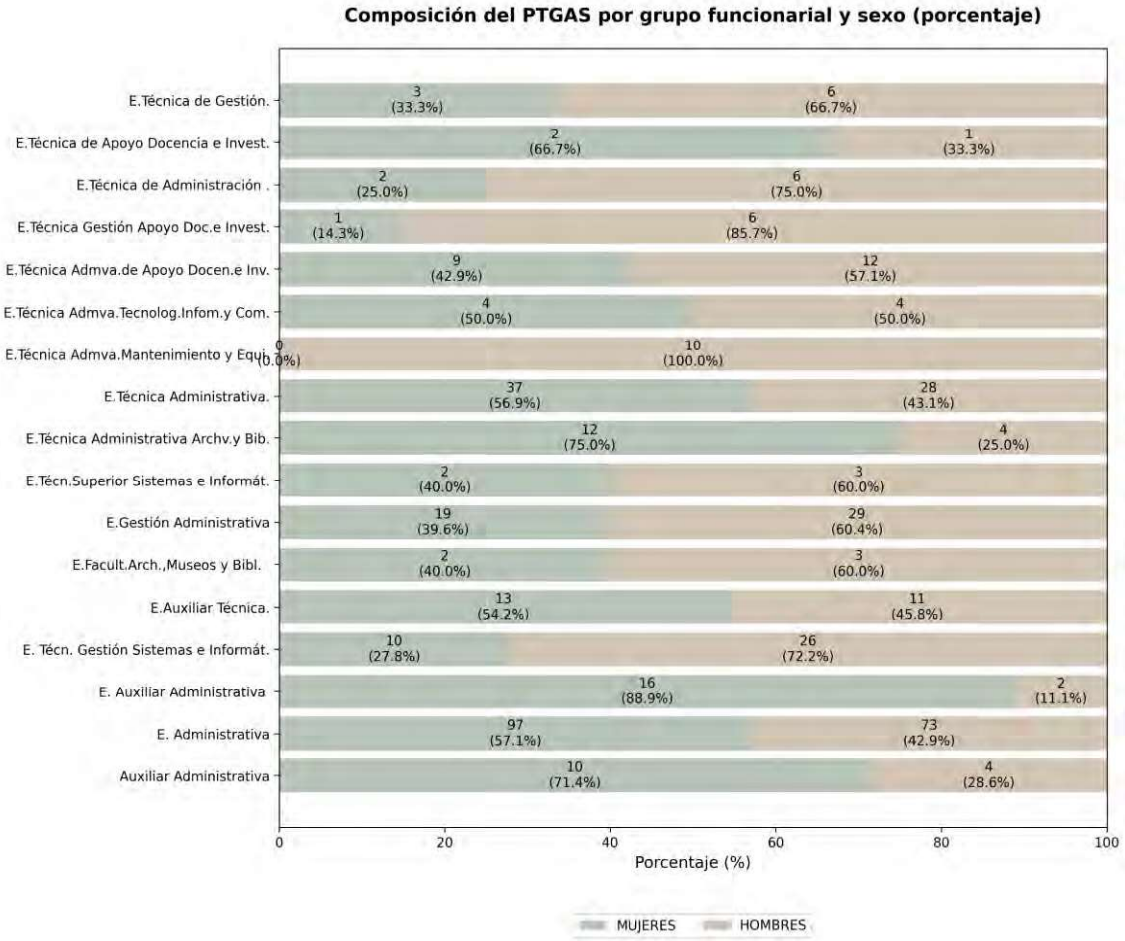
VARIABLE	CATEGORIA	Hombres	Mujeres	% Mujeres
PTGAS Funcionario	Grupo A1	11	14	56%
	Grupo A2	49	73	60%
	Grupo B	0	0	0%
	Grupo C1	166	136	45%
	Grupo C2	39	17	30%
	Otros	0	0	0%
PTGAS Laboral Fijo	Grupo I	0	0	0%
	Grupo II	0	0	0%
	Grupo III	2	4	67%
	Grupo IV	1	2	67%
	Grupo V	0	0	0%
	Otros	0	0	0%

El análisis de la distribución por sexo del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS), atendiendo a su vinculación como funcionario o laboral fijo y a su grupo profesional, permite identificar diversas tendencias relevantes. En el caso del **PTGAS funcionario**, las mujeres tienen una representación predominante en los grupos A1 (56%) y A2 (60%), aunque esta proporción se reduce significativamente en los grupos inferiores, como C1 (45%) y C2 (30%), donde los hombres son mayoría. Esto refleja una distribución desigual a medida que se desciende en los niveles jerárquicos. Por otra parte, dentro del **PTGAS laboral fijo**, aunque los datos son limitados, las mujeres dominan numéricamente en los grupos III y IV, con un 67% en ambos casos, mientras que algunos grupos profesionales, como el B (funcionarios) y los grupos I, II y V (laborales), no presentan ningún caso

registrado para ambos sexos. Estos resultados ponen de relieve tanto la presencia significativa de mujeres en ciertos grupos como la concentración masculina en otros, sugiriendo una segmentación por género en distintos niveles profesionales del PTGAS.



En esta gráfica se muestra el Índice de Presencia Relativa Masculina-Hombres (IPRMH) desglosado por categoría profesional dentro del colectivo PTGAS. Según los datos, los grupos A1 y A2 se mantienen dentro del rango equilibrado (0,8-1,2), con índices de 0,88 y 0,80 respectivamente, lo que indica una ligera prevalencia de mujeres en estas categorías. En cambio, las categorías C1 y C2 presentan un desequilibrio más visible. El grupo C1 alcanza un índice de 1,10, evidenciando una mayor representación masculina, mientras que el grupo C2, con un índice de 1,39, muestra una significativa sobrerrepresentación de hombres. Estos resultados señalan patrones diferenciados de género en función de la categoría profesional, destacando una menor participación femenina en niveles técnicos y operativos como el grupo C2.



La gráfica 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.

Capítulo I. Gastos de personal

El presente análisis tiene como propósito general examinar la información relacionada con el capítulo I del presupuesto de la Universidad de Almería desde una perspectiva de género, con el fin de profundizar en los siguientes aspectos:

1. Analizar las retribuciones en función de las diferentes categorías profesionales existentes en la Universidad de Almería.
2. Desglosar y analizar los complementos retributivos por sexo para identificar posibles brechas o desigualdades.

Los datos reflejados en este informe se sustentan en la información recopilada sobre la plantilla de la Universidad de Almería correspondiente al año 2023.

A lo largo del presente informe se han presentado diversas tablas e imágenes que han facilitado el análisis y la obtención de múltiples conclusiones significativas. Entre estas, se puede observar una mayor representación de hombres en los tramos de edad más avanzados y, específicamente en el caso del Personal Docente e Investigador (PDI), una mayor concentración de hombres con un mayor número de sexenios dentro de una misma categoría profesional. Estas observaciones quedan reflejadas de manera detallada en las tablas incluidas en el Anexo, donde se exponen las medianas por categoría y sexo en las diferentes retribuciones, tales como Acción Social, Retribuciones Básicas, Retribuciones Complementarias, Incentivos al Rendimiento y Seguridad Social. Ejemplo de ello es la tabla que analiza las medianas por categoría y sexo para el PDI, así como para el Personal Técnico de Gestión y Administración de los Servicios (PTGAS).

Asimismo, estas cuestiones se reflejan en apartados específicos del Anexo, donde se ilustran las diferencias identificadas en determinadas categorías profesionales. Por ejemplo, se evidencia que, en el caso de los hombres de mayor edad y con un mayor número de sexenios, las medianas de ingresos son significativamente más elevadas, como ocurre con los complementos retributivos de los catedráticos.

Para garantizar un análisis más robusto y evitar posibles distorsiones generadas por valores extremos, se ha empleado la mediana como medida comparativa. Esta elección metodológica ha permitido una evaluación más justa y precisa de las retribuciones correspondientes a las distintas categorías del PDI y del PTGAS.

Las observaciones obtenidas a partir del análisis relativo al Personal Docente e Investigador (PDI) permiten identificar los siguientes aspectos relevantes:

1. **Diferencias en las Retribuciones:**
    - Los datos analizados muestran que, en términos generales, los hombres en las categorías profesionales más altas (como los catedráticos de universidad) y de mayor edad presentan medianas salariales significativamente superiores tanto en retribuciones básicas como en complementarias. Esta tendencia podría estar relacionada con una mayor acumulación de sexenios entre este colectivo, cuyos beneficios retributivos suponen una notable diferencia en ingresos.
2. **Disparidad en los Complementos Retributivos:**
    - Se evidencian desigualdades entre hombres y mujeres en relación con los complementos retributivos, siendo los primeros quienes, en muchas categorías, perciben cantidades medias más elevadas. Tal es el caso de los complementos por rendimiento y las retribuciones adicionales vinculadas a la categoría de catedrático o profesor titular, que apuntan a una mayor representación masculina en los incentivos al rendimiento.
3. **Diferencias en Compensaciones Sociales y Seguridad Social:**

- En términos de acción social y contribuciones a la seguridad social, también se han identificado diferencias derivadas de la estructura actual de las categorías y las posiciones ocupadas, con mayores beneficios asociados a cargos de responsabilidad masculinizados y a trayectorias profesionales de larga duración en este colectivo.

Por su parte, respecto al **Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS)**, el análisis realizado permite subrayar los siguientes puntos clave:

1. **Estructura del Colectivo y Medianas Salariales:**
   - En el ámbito del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS), se observa una mayor representación de mujeres, especialmente en los grupos profesionales de niveles inferiores. No obstante, los hombres destacan por alcanzar medianas salariales más elevadas en varios de estos grupos.
2. **Asimetrías en Compensaciones Sociales y Seguridad Social:**
   - En algunos grupos profesionales, como A1 y C1, donde la representación masculina es mayor, los hombres perciben mayores beneficios relacionados con la acción social y contribuciones a la seguridad social, lo cual parece ligado a la ocupación de puestos de liderazgo que tradicionalmente concentran mejoras retributivas.
3. **Diferencias en los Incentivos al Rendimiento:**
   - Al igual que se observa en el colectivo del PDI, los hombres dentro del PTGAS reciben proporcionalmente mayores incentivos al rendimiento, lo cual pone de manifiesto posibles desigualdades en la asignación y reconocimiento de estos complementos según el género.

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. En este sentido, el Capítulo VI del presupuesto incluye medidas que evidencian el

compromiso de la Universidad de Almería con la integración de la perspectiva de género en las iniciativas destinadas al desarrollo de este personal.

Capítulo II

Además, la Universidad de Almería ejecuta una serie de programas e iniciativas específicas que incorporan una dimensión de género, por medio de los diferentes Vicerrectorados y Servicios asociados al Presupuesto. A continuación, se procederá a describir algunas de estas actuaciones con perspectiva de género:

1. Actividades académicas y de formación – 12.000,00 €

- **Acciones propuestas:**

- Organización de seminarios, talleres y conferencias sobre igualdad de género y diversidad en el ámbito universitario. Impulso en diferentes formatos.
- Programas de formación en competencias inclusivas destinados a la comunidad universitaria (formación en inclusión, accesibilidad universal, etc.).
- Desarrollo de infografía y unidades didácticas dirigidas a sensibilizar sobre la corresponsabilidad, la prevención de desigualdades y las barreras estructurales.
- Impulso de cursos MOOC (Massive Open Online Course) para igualdad.

2. Información, sensibilización y concienciación – 5.000,00 €

- **Acciones propuestas:**
  - Creación y difusión de materiales gráficos y digitales (cartelería, vídeos, contenido en RRSS, etc.) para campañas sobre igualdad y diversidad.
  - Diseño de jornadas temáticas como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el Día del Orgullo LGTBIQ+, entre otras.
  - Lanzamiento de campañas específicas de sensibilización sobre acoso, microagresiones y discriminación invisibilizada en el entorno universitario.
  - Promoción de iniciativas que visibilicen a colectivos tradicionalmente excluidos en el ámbito académico y social.

3. Planes estratégicos y certificaciones – 12.000,00 €

- **Acciones propuestas:**
  - Elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, incluyendo diseño y evaluación, puesto que el diagnóstico está.
  - Desarrollo de estudios y diagnósticos de situación en áreas críticas como brechas salariales, liderazgo femenino y representación de colectivos diversos.
  - Comunicación e implantación del Plan de Igualdad
  - Seguimiento, y actualización del Sistema de Gestión de la calidad en Igualdad con Aenor

4. Convocatoria de ayudas y premios – 13.000,00 €

- **Acciones propuestas:**
  - Convocatoria de becas dirigidas a estudiantes en situación de exclusión social o riesgo de abandono académico.
  - Reconocimiento a la labor de investigación y prácticas innovadoras de profesorado y alumnado en temas relacionados con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).
  - Premios a proyectos destacables de TFG, TFM o tesis cuya temática promueva valores de igualdad e inclusión.

- Convocatoria específica dirigida a mujeres estudiantes en disciplinas STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas) con el objetivo de proporcionar programas de mentorización que las apoyen en su transición hacia las prácticas académicas y el final de su etapa universitaria.

6. Actividades vinculadas a la Red de violencia de género – 1.000,00 €

- **Acciones propuestas:**
  - Realización de reuniones periódicas con los miembros de la Red con el fin de analizar casos, compartir experiencias y proponer nuevas iniciativas.
  - Actualización de los recursos de la Red destinados a atención y prevención de violencia de género (guías, folletos, infografías).
  - Creación de alianzas con otras redes universitarias y organismos especializados para fortalecer la respuesta institucional.
  - Desarrollo de talleres de formación continua para los integrantes de la red en aspectos clave como interseccionalidad y acompañamiento a víctimas.

7. **Línea STEAM UAL – 5.000,00 €**

- **Acciones propuestas:**
  - Desarrollo de actividades y talleres para fomentar la participación de niñas y mujeres en disciplinas STEAM (ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas).
  - Organización de Talleres o jornadas tecnológicas que resalten el papel de referentes femeninos y diversos en estas áreas. Todo relacionado con el proyecto, Ciencia, Ingeniería, género y vocación (11F, Campus tecnológicos de chicas).
  - Creación de materiales educativos y campañas comunicativas que promuevan vocaciones STEAM en poblaciones infrarepresentadas.

8. Subvenciones que están por resolver: En el marco de la convocatoria de subvenciones para universidades públicas andaluzas destinada al desarrollo de proyectos relacionados con conciliación y corresponsabilidad, la Universidad de Almería ha presentado una solicitud que incluye dos líneas de actuación principales. Por un lado, se ha solicitado una ayuda económica de 60.000 euros para la puesta en marcha de servicios de cuidado profesional de menores de hasta 16 años, con el objetivo de facilitar la conciliación de las familias del profesorado, estudiantado y PTGAS Por otro lado, se han solicitado 15.000 euros adicionales para la realización de acciones de formación y sensibilización en materia de corresponsabilidad, con especial énfasis en fomentar modelos de masculinidades

corresponsables e igualitarias. Aunque la resolución de esta solicitud está pendiente, dichos fondos responden al compromiso de la UAL con la igualdad y el desarrollo de proyectos alineados con el Plan Corresponsables.

El Programa UNIVERGEM (Universidades por la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias desde la perspectiva de género) figura en los presupuestos de la JJAA, pero aún no ha salido convocatoria. Está presupuestado con 37.500. De llevarlo a cabo la responsabilidad recae en el Vicerrectorado de Posgrado, Empleabilidad y Relaciones Institucionales.

Hemos de destacar, que de cara al año 2025, el Vicerrectorado de Política Científica de la Universidad de Almería sigue adoptando una perspectiva integradora con la asignación de un presupuesto global que engloba el Plan Propio de Investigación y Transferencia (PPIT2025). Se destaca que dentro de esta estrategia global se mantendrá un firme apoyo a los proyectos denominados "lanzadera" enfocados en género y feminismo. Este compromiso refleja el reconocimiento por parte del Vicerrectorado de la necesidad de no solo continuar con las iniciativas que han demostrado ser efectivas en la promoción de la igualdad de género en el ámbito de la investigación y la academia, sino también en la reafirmación de la Universidad de Almería como entidad en abordar y anteponer temas tan cruciales como estos.

El compromiso de nuestra universidad con la igualdad de género y la visibilización de los estudios de género se refleja en la asignación presupuestaria destinada a recursos y materiales que profundizan en esta temática.

El enfoque de género aplicado al presupuesto de la Universidad ha desempeñado un papel fundamental en la promoción de una planificación, evaluación y orientación presupuestaria que responda de manera equitativa a las necesidades de mujeres y hombres. Este proceso ha puesto de

manifiesto tanto la realidad existente como el impacto positivo derivado de la transformación hacia una mayor igualdad de género.

Partir de un diagnóstico claro de la situación, incorporar el enfoque de género en todas las etapas del ciclo presupuestario y reestructurar la asignación de ingresos y gastos con el objetivo de fomentar la igualdad permitirán dotar de sostenibilidad y profundidad al proceso de institucionalizar esta perspectiva. Este compromiso se refleja en todos los niveles: desde la definición inicial hasta la ejecución y el seguimiento de las políticas presupuestarias.

El siguiente paso consistirá en desarrollar y concretar criterios y procedimientos específicos para optimizar la evaluación de las acciones implementadas, garantizando así una mejora constante en la consecución de los objetivos de igualdad.

Table 1: Tabla de medianas por categoría y sexo PDI.

	TIPO RETRIB	ACCION SOCIAL		BASICAS		COMPLEMENTARIAS		INCENTIVOS AL RENDIMIENTO		SEGURIDAD SOCIAL	
	SEXO	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	REG										
Catedrático de Universidad	F	284.24 €	744.10 €	22408.80 €	23068.28 €	40739.02 €	42475.30 €	15585.90 €	15981.42 €	12551.16 €	12551.16 €
Prof. de Enseñanza Secund. (inclu. EMI)	F	-	-	-	24161.88 €	-	25783.10 €	-	-	-	-
Profesor Titular Escuela Universitaria	F	714.34 €	698.93 €	23348.19 €	23727.76 €	23512.51 €	26009.20 €	5305.14 €	5305.14 €	-	-
Profesor Titular de Universidad	F	611.59 €	910.88 €	21751.67 €	22309.14 €	29705.62 €	29822.11 €	10445.52 €	10445.52 €	12492.98 €	11881.37 €
Profesor Asociado Laboral	L	260.25 €	241.03 €	3800.27 €	3107.04 €	4387.68 €	4095.14 €	-	-	2878.68 €	2190.36 €
Profesor Asociado Laboral Ciencias Salud	L	135.42 €	-	3736.25 €	3970.27 €	-	1323.45 €	-	-	1314.15 €	1314.15 €
Profesor Ayudante Doctor	L	751.00 €	1396.00 €	11651.18 €	11825.09 €	12976.76 €	13163.00 €	1768.38 €	662.09 €	10851.76 €	10130.88 €
Profesor Colaborador	L	526.15 €	690.44 €	18392.25 €	20498.34 €	23742.95 €	24657.69 €	4420.95 €	4207.91 €	17438.31 €	16051.44 €
Profesor Contratado Doctor	L	582.46 €	948.06 €	19045.02 €	19688.05 €	22425.72 €	23699.97 €	5222.76 €	3536.76 €	14486.60 €	14898.27 €
Profesor Contratado Doctor Temporal	L	-	-	1140.75 €	-	2609.97 €	-	-	-	1207.09 €	-
Profesor Contratado Doctor Vinculado	L	-	-	7077.97 €	6984.50 €	15640.70 €	8701.03 €	4292.00 €	4469.21 €	5736.24 €	5436.81 €
Profesor Permanente Laboral	L	2214.40 €	1799.00 €	2412.63 €	4943.80 €	2712.80 €	5658.91 €	-	475.56 €	1248.62 €	3083.96 €
Profesor Sustituto Interino	L	477.59 €	224.27 €	4313.58 €	2814.26 €	4565.65 €	3226.01 €	510.59 €	656.09 €	3558.18 €	2087.00 €

Table 2: Tabla de medianas por grupo retributivo y sexo PTGAS.

GRUPO	TIPO RETRIB / SEXO / REG	ACCION SOCIAL		BASICAS		COMPLEMENTARIAS		INCENTIVOS AL RENDIMIENTO		SEGURIDAD SOCIAL	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
A1	F	628.68 €	847.86 €	22036.39 €	22001.64 €	27303.07 €	33668.04 €	5163.28 €	5163.28 €	14126.81 €	14133.84 €
A2	F	765.00 €	1115.00 €	18566.07 €	19025.24 €	22154.45 €	26235.39 €	3772.36 €	3796.23 €	11980.36 €	12041.89 €
C1	F	487.75 €	643.50 €	14562.03 €	14651.97 €	17009.99 €	18463.29 €	3241.08 €	3240.96 €	9869.83 €	10122.52 €
C2	F	729.01 €	1050.41 €	8420.69 €	7528.00 €	10596.70 €	10665.09 €	3006.66 €	3006.66 €	6528.92 €	6695.29 €
3	L	403.72 €	90.86 €	22963.47 €	21474.93 €	91.82.60 €	10030.07 €	3240.08 €	3240.08 €	11672.81 €	11064.62 €
4	L	-	595.00 €	10800.62 €	10009.50 €	7580.74 €	6258.95 €	1549.24 €	2008.66 €	12521.15 €	9033.02 €