XII. ANEXOS

XII.1. INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA UAL

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la Universidad de Almería avanza en la incorporación de la perspectiva de género en su planificación económica y presupuestaria. Este enfoque, que se consolida progresivamente como una práctica habitual en la gestión universitaria, responde al compromiso de la institución con la aplicación efectiva del principio de transversalidad de género.

El presupuesto con enfoque de género permite analizar el impacto que las políticas y decisiones económicas puedan tener sobre mujeres y hombres en la comunidad universitaria. Este análisis facilita la identificación de posibles desigualdades y contribuye a una asignación de recursos más equitativa, reforzando los objetivos de igualdad y no discriminación.

En el presente anexo se recoge la información relativa a:

- El **Registro Retributivo**, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- El **Informe de Impacto de Género** sobre los capítulos I (Gastos de Personal) y VI.
- Las **acciones previstas** en materia de igualdad e inclusión por los distintos Vicerrectorados y Delegaciones.

La incorporación de los datos obtenidos en la Auditoría Salarial Retributiva que hemos elaborado en 2025 supone un avance en el tratamiento de la información presupuestaria, al incluir indicadores que facilitan el examen de las diferencias retributivas reales. En cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y de la Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario (LOSU), se refuerza así la base de evidencia necesaria para analizar los resultados del gasto en materia de personal universitario.

1. REGISTRO RETRIBUTIVO Y MARCO DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de *igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, la Universidad de Almería reafirma su compromiso con la transparencia y la equidad salarial mediante la elaboración del Registro Retributivo, instrumento esencial para garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en materia retributiva.

El registro tiene como finalidad identificar, visibilizar y analizar posibles desigualdades salariales, proporcionando una base objetiva que facilite la adopción de medidas correctoras y contribuya a la mejora continua en materia de igualdad.

La información retributiva se sistematiza para toda la plantilla universitaria, abarcando los dos grandes colectivos:

- Personal Docente e Investigador (PDI)
- Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS)

La metodología combina el uso de la media aritmética y la mediana, lo que permite ofrecer una visión equilibrada de las tendencias salariales y minimizar el efecto de valores extremos.

Los datos se presentan desglosados por sexo, régimen jurídico, grupo profesional, categoría, nivel y puesto, aportando una fotografía clara y homogénea de la estructura retributiva de la institución y facilitando la detección de posibles brechas de género.

El formato y la estructura del registro se ajustan al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Economía Social, elaborado con datos económicos cerrados a 31 de diciembre de 2023.

La trazabilidad y coherencia de la información se refuerzan mediante su vinculación con la Auditoría Retributiva elaborada en 2025, que permitirá profundizar en el diagnóstico de desigualdades estructurales y promover acciones orientadas a consolidar una cultura organizativa basada en la equidad, la objetividad y la transparencia.

En coherencia con los principios de transparencia retributiva, el documento incluye el cálculo de los valores medios correspondientes a salarios, complementos y percepciones extrasalariales devengados durante el periodo de referencia, desagregados por sexo y estructurados según los principales sectores universitarios.

La elaboración del registro, alineada con el modelo estatal, y sustentada en los datos del ejercicio 2024, garantiza la consistencia, trazabilidad y fiabilidad de la información empleada.

Tabla 1. Medias del Personal Docente e Investigador desagregado por sexo y cuerpo/categoría/escala.

		Complementos		Extrasalarial		Salario Base	
	Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Régimen Jurídico	Categoría Profesional						
Funcionario	Catedrático de Universidad	56.750,26 €	54.248,16 €	972,23 €	524,55 €	17.361,92 €	17.643,02 €
	Profesor Titular Escuela Universitaria	33.128,44 €	32.353,67 €	0,00 €	106,67 €	17.643,56 €	17.643,56 €
	Profesor Titular de Universidad	37.539,50 €	37.204,59 €	1.186,09 €	1.059,54 €	17.577,23 €	17.531,61 €
Laboral	Profesor Asociado Laboral	4.404,50 €	4.733,75 €	177,21 €	78,03 €	3.665,30 €	3.886,47 €
	Profesor Ayudante Doctor	17.479,06 €	17.775,60 €	180,09 €	418,05 €	13.804,95 €	13.899,95 €
	Profesor Colaborador	31.456,33 €	28.751,87 €	0,00 €	77,85 €	14.997,12 €	13.906,39 €
	Profesor Contratado Doctor	33.633,85 €	30.654,94 €	528,37 €	760,68 €	17.530,64 €	16.971,31 €
	Profesor Permanente Laboral	22.685,86 €	21.410,45 €	260,62 €	291,93 €	15.498,13 €	15.886,47 €
	Profesor Sustituto	1.642,34 €	2.178,86 €	0,00 €	0,00 €	1.253,61 €	1.514,74 €
	Profesor Sustituto Interino	8.059,63 €	10.098,38 €	373,23 €	209,57 €	6.456,43 €	7.801,85 €

Tabla 2. Medias del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios desagregado por sexo y grupo.

		Complementos		Extrasalarial		Salario Base	
	Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Régimen_Jurídico	Grupo_Nivel (PTGAS)						
Funcionario	A1	46.418,03 €	40.589,50 €	295,84 €	215,68 €	17.649,28 €	18.489,31 €
	A2	33.273,17 €	31.364,21 €	272,60 €	196,39 €	15.793,31 €	15.743,77 €
	C1	26.181,29 €	24.482,78 €	267,28 €	121,92 €	12.196,95 €	11.997,98 €
	C2	15.395,01 €	16.550,39 €	198,79 €	86,73 €	10.354,74 €	11.280,84 €
Laboral	3	10.269,22 €	10.282,01 €	0,00 €	258,23 €	16.515,47 €	17.227,03 €
	4	10.203,60 €	11.353,77 €	260,00 €	0,00 €	18.708,31 €	18.707,94 €

Tabla 3. Mediana del Personal Docente e Investigador desagregado por sexo y cuerpo/categoría/escala.

		Complementos		Extrasalarial		Salario Base	
	Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Régimen_Jurídico	Categoría_Profesional						
Funcionario	Catedrático de Universidad	57.969,78 €	54.285,55 €	226,00 €	0,00 €	17.643,56 €	17.643,56 €
	Profesor Titular Escuela Universitaria	33.981,40 €	32.888,83 €	0,00 €	0,00 €	17.643,56 €	17.643,56 €
	Profesor Titular de Universidad	39.448,20 €	39.119,32 €	0,00 €	0,00 €	17.643,56 €	17.643,56 €
Laboral	Profesor Asociado Laboral	4.459,94 €	4.518,14 €	0,00 €	0,00 €	3.528,74 €	3.944,28 €
	Profesor Ayudante Doctor	19.634,06 €	19.656,62 €	0,00 €	0,00 €	15.845,54 €	15.852,92 €
	Profesor Colaborador	30.056,90 €	28.519,88 €	0,00 €	0,00 €	14.997,12 €	13.961,72 €
	Profesor Contratado Doctor	34.621,52 €	29.589,46 €	0,00 €	0,00 €	17.643,56 €	17.643,56 €
	Profesor Permanente Laboral	21.438,33 €	21.420,82 €	0,00 €	0,00 €	16.336,97 €	16.411,70 €
	Profesor Sustituto	1.642,34 €	2.178,86 €	0,00 €	0,00 €	1.253,61 €	1.514,74 €
	Profesor Sustituto Interino	6.728,62 €	10.618,06 €	0,00 €	0,00 €	5.292,61 €	8.740,48 €

Tabla 4. Mediana del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios desagregado por sexo y grupo.

		Complementos		Extrasalarial		Salario Base	
	Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Régimen_Jurídico	Grupo_Nivel (PTGAS)						
Funcionario	A1	46.016,62 €	38.636,21 €	0,00 €	75,00 €	18.248,12 €	18.247,39 €
	A2	33.436,92 €	30.299,12 €	0,00 €	0,00 €	16.161,43 €	16.161,43 €
	C1	26.899,67 €	25.969,13 €	0,00 €	0,00 €	12.479,77 €	12.479,77 €
	C2	16.146,90 €	15.905,92 €	0,00 €	0,00 €	10.764,44 €	11.098,61 €
Laboral	3	13.553,20 €	10.282,01 €	0,00 €	258,23 €	21.385,97 €	17.227,03 €
	4	10.203,60 €	11.353,77 €	260,00 €	0,00 €	18.708,31 €	18.707,94 €

Marco Normativo

La integración de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria de la Universidad de Almería se enmarca en el cumplimiento de la normativa vigente y en la aplicación de los principios de igualdad de trato y oportunidades. Este análisis se desarrolla dentro de un marco normativo consolidado, que establece las obligaciones generales en materia de igualdad retributiva y transparencia salarial. Entre las referencias principales destacan:

- **Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario (LOSU)**, artículo 4.3, que dispone que las universidades deben contar con medidas destinadas a la corrección de la brecha salarial.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que regula la obligación de elaborar registros y auditorías retributivas para detectar y corregir desigualdades.
- **Estatuto de los Trabajadores**, artículo 28, que establece el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De acuerdo con este marco jurídico, y tomando como referencia los resultados de la Auditoría Salarial Retributiva correspondiente al ejercicio anterior, el presente documento incorpora un análisis técnico de las partidas presupuestarias, con especial atención al Capítulo I (Gastos de Personal), al constituir este el principal componente del gasto universitario y el ámbito donde se observan diferencias retributivas significativas. El análisis se estructura en torno a tres objetivos operativos: analizar la estructura retributiva desagregada, examinando las retribuciones según categoría profesional, régimen jurídico y sexo, con el fin de identificar posibles diferencias de tipo vertical u horizontal; diagnosticar las diferencias en los componentes variables, desglosando y evaluando los complementos retributivos, tanto salariales como extrasalariales, para determinar en qué elementos se concentran las principales diferencias económicas más allá del salario base; y, por último, proponer criterios de ajuste presupuestario que vinculen las partidas y acciones de carácter económico a la atenuación de las desigualdades detectadas, conforme a los resultados del análisis técnico de la información retributiva.

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

El presupuesto con perspectiva de género constituye una herramienta analítica destinada a examinar el uso de los recursos públicos bajo el principio de equidad y transparencia. Este enfoque permite

identificar posibles desigualdades estructurales y analizar el impacto diferencial de las políticas económicas sobre mujeres y hombres, con el objetivo de mejorar la eficiencia, la coherencia y la calidad de la planificación pública.

En este marco, el análisis se centra en el Capítulo I (Gastos de Personal), que representa aproximadamente el 70 % del presupuesto total de la Universidad de Almería para el ejercicio 2026, y en el Capítulo VI (inversiones en capital humano investigador). La revisión de estos capítulos permite evaluar tanto la estructura retributiva de los colectivos principales –Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS)– como las líneas de financiación asociadas a la investigación.

El estudio se realiza a partir de los datos de plantilla cerrados a finales de 2024, facilitados por el área de Recursos Humanos y la Unidad de Datos, y mantiene correspondencia metodológica con la **Auditoría Retributiva** de la Universidad, conforme a las disposiciones de los **Reales Decretos 901/2020 y 902/2020**, así como a las directrices del **Ministerio de Universidades** y la **CRUE** sobre igualdad retributiva en el sistema universitario público.

Para garantizar una interpretación homogénea, se aplica un enfoque técnico que combina **indicadores de representación** e **indicadores retributivos**, siguiendo los estándares empleados en el ámbito universitario andaluz.

Los **indicadores de representación** tienen por objeto analizar la composición de la plantilla y detectar posibles formas de segregación horizontal o vertical. Se emplean, entre otros:

- **Índice de Concentración (distribución intra-sexo)**, que evalúa la distribución de cada sexo en las distintas categorías y permite identificar la concentración relativa de mujeres u hombres en determinados niveles o áreas.
- **Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH)**, definido como $IPRMH = \frac{H-M}{H+M} + 1$,
  donde H representa el número de hombres y M el número de mujeres. Su interpretación es la siguiente: valor = 1 indica paridad; valores entre 0,8 y 1,2 se consideran equilibrados; superiores a 1,2 evidencian masculinización; inferiores a 0,8 feminización.

Por su parte, los **indicadores retributivos** se orientan al cumplimiento del principio de transparencia salarial y permiten cuantificar las diferencias económicas entre mujeres y hombres en distintos grupos o categorías. La metodología se basa en tres componentes principales:

1. **Uso combinado de media aritmética y mediana.**
   La media ofrece la visión global de la masa salarial y la mediana aporta una medida más robusta ante valores extremos, reflejando con mayor precisión la situación central de la plantilla.
2. **Cálculo de la brecha salarial de género.**
   Se emplea la fórmula estándar:
   Brecha $= \frac{Ret.Hombres - Ret.Mujeres}{Ret.Hombres} \times 100.$
   donde Ret.(retibución media del salario). Un valor positivo indica que la retribución de los hombres es superior; un valor negativo, que lo es la de las mujeres.
3. **Desagregación por conceptos retributivos.**
   - **Salario base:** incluye los elementos fijos establecidos por normativa (sueldo, complemento de destino y específico general), en los que se prevén diferencias mínimas por tratarse de tablas retributivas públicas.
   - **Complementos y retribución variable:** abarca antigüedad (trienios), productividad (quinquenios, sexenios) y percepciones extrasalariales derivadas de proyectos, cargos académicos o actuaciones específicas. La evidencia empírica indica que es en este ámbito donde tienden a concentrarse las principales divergencias retributivas.

El conjunto de estos indicadores proporciona una base técnica homogénea para la interpretación de los datos retributivos y organizativos de la Universidad, facilitando la comparación interanual y con el resto del sistema universitario público. Los resultados se utilizarán para evaluar la estructura actual de distribución del gasto de personal y para orientar ajustes presupuestarios en ejercicios futuros, en coherencia con los principios de igualdad retributiva establecidos en la normativa vigente.

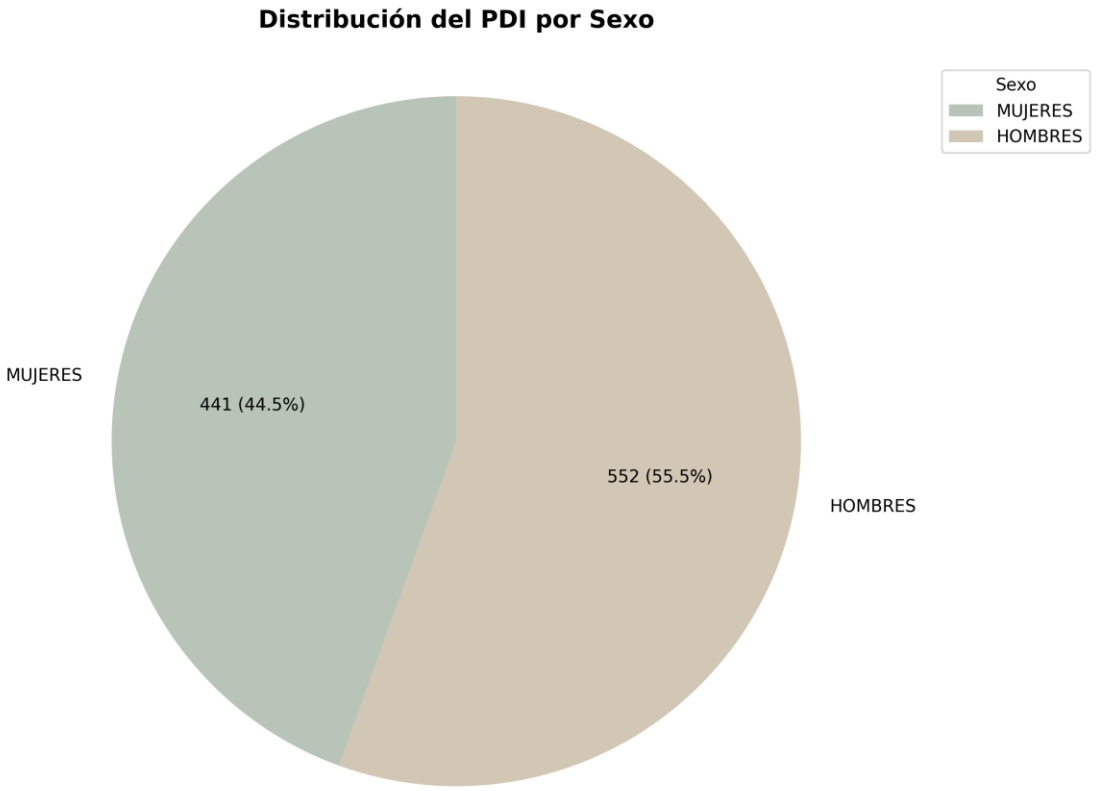
Fruto de las exigencias derivadas de este tipo de análisis, el presente informe se incorpora como desarrollo técnico en uno de los ejes (Eje VI – Gobernanza y Recursos) del nuevo plan de igualdad, en el que se prevé la integración sistemática de la perspectiva de género en la planificación y gestión presupuestaria. Este eje incluye medidas específicas orientadas a garantizar la trazabilidad de los datos retributivos y a facilitar la evaluación comparada del impacto de género en el uso de los recursos humanos y económicos de la institución, con el objetivo de avanzar hacia una estructura salarial coherente con los principios de igualdad y transparencia establecidos en la normativa vigente.

El presente análisis se apoya en la información obtenida del Diagnóstico previo al II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería. Todos los datos y resultados corresponden al curso académico 2024/2025, tomando como punto de corte la plantilla de personal consolidada a 31 de octubre de 2024. Esta correspondencia temporal garantiza la coherencia entre las distintas fases del proceso analítico –diagnóstico, auditoría retributiva e informe de impacto de género– y asegura la consistencia de la información empleada en la evaluación del presupuesto desde la perspectiva de género.

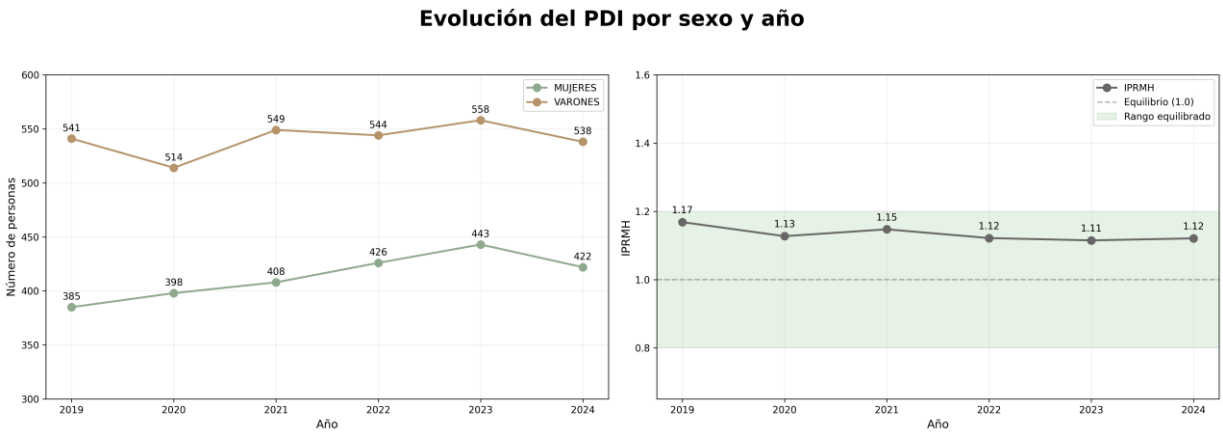
PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

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]

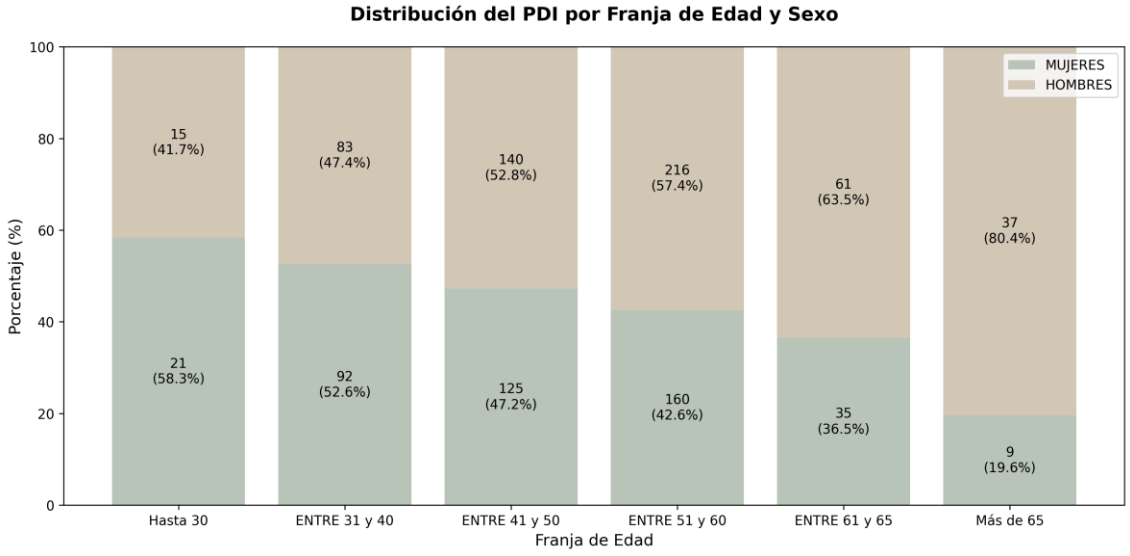
[1] https://public.tableau.com/views/EPU22_23/Infografia?%3AshowVizHome=no&%3Aembed=true#2



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:

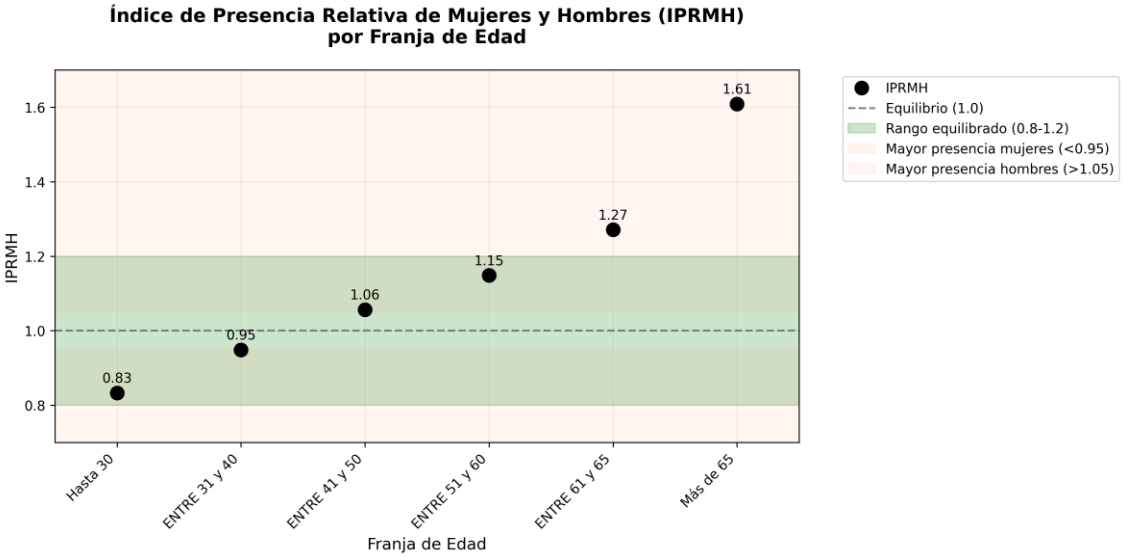


Este grafico presenta la distribución del PDI según edad y sexo, evidenciando una tendencia a la disminución de la representación femenina a medida que aumenta la edad.

- **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.

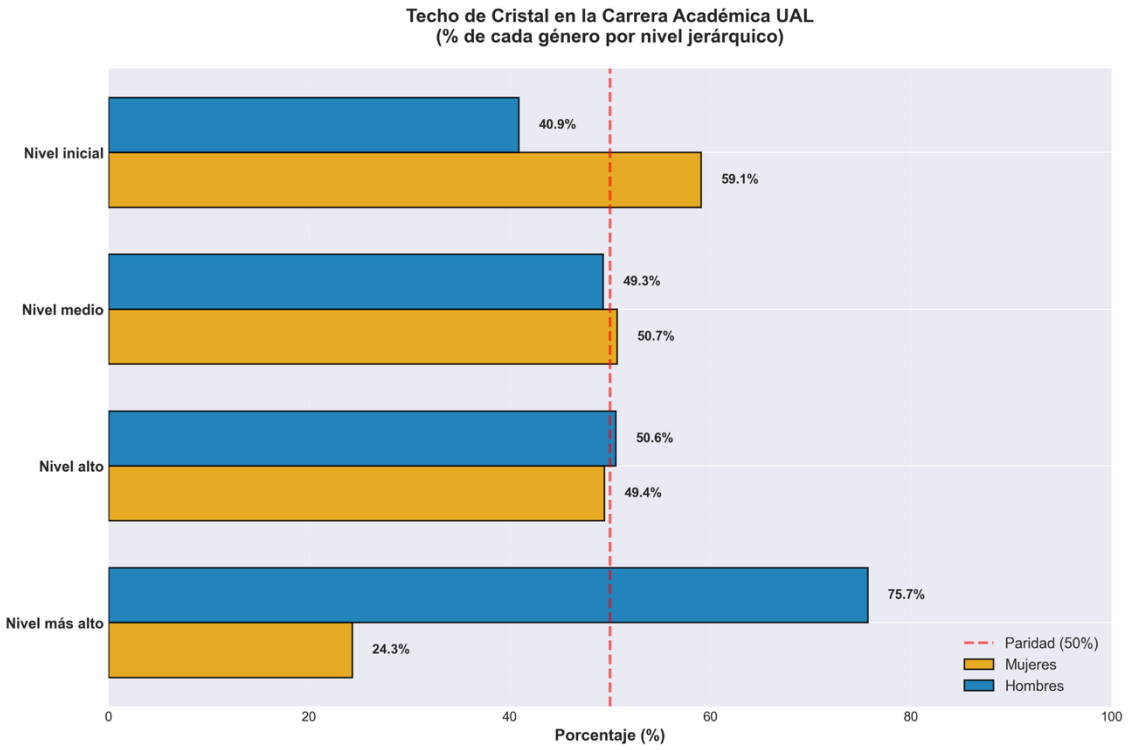
Esta tendencia pone de manifiesto los desafíos relacionados con la retención y el progreso profesional de las mujeres en la academia a medida que avanzan en edad.

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.



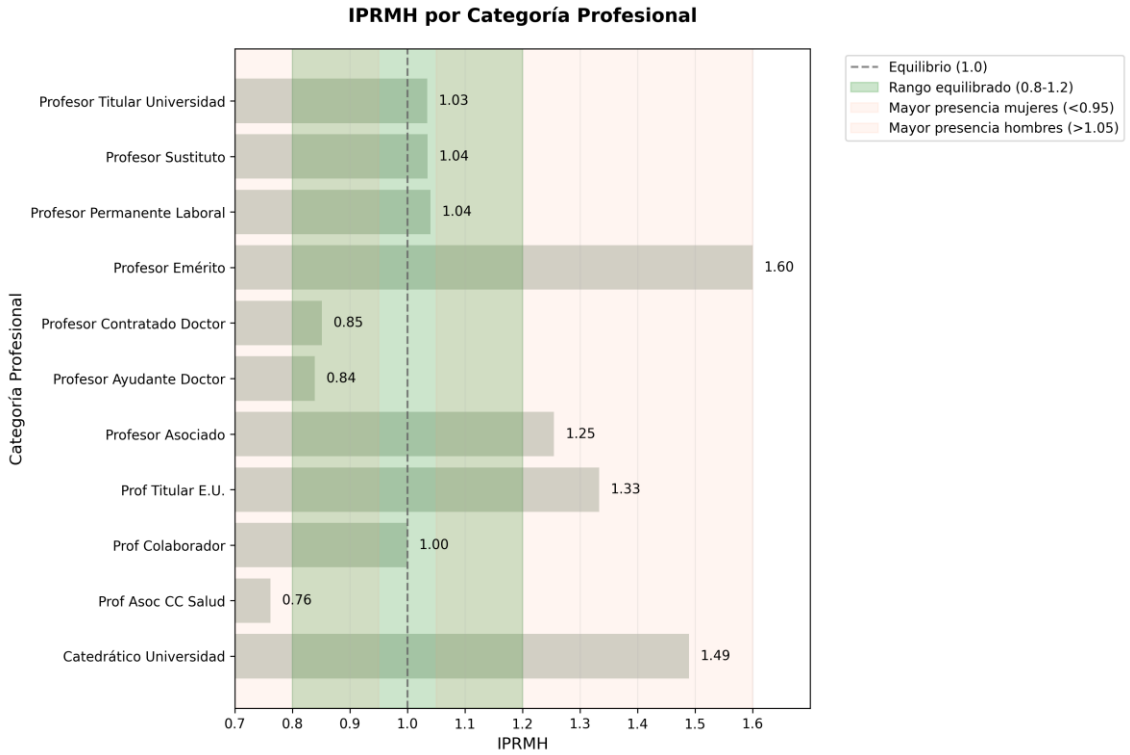
Segregación Vertical y Horizontal

El análisis de la carrera académica confirma la persistencia de un "techo de cristal". Mientras que en la etapa inicial (Profesor/a Ayudante Doctor) las mujeres son mayoría con un 59,1%, su presencia se reduce drásticamente a medida que se asciende en la jerarquía, cayendo hasta un 24,3% en el cuerpo de Catedráticos/as. Esta pérdida de talento femenino a lo largo de la carrera supone un diferencial de -34,8 puntos porcentuales entre el inicio y la cúspide académica.



En cuanto a la segregación horizontal (por áreas de conocimiento), se mantiene la dicotomía observada en ejercicios anteriores: una fuerte masculinización en las áreas STEM (Ingenierías, Informática, Física) frente a una feminización en áreas de Ciencias de la Salud y Humanidades.

	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.

Diagnóstico retributivo

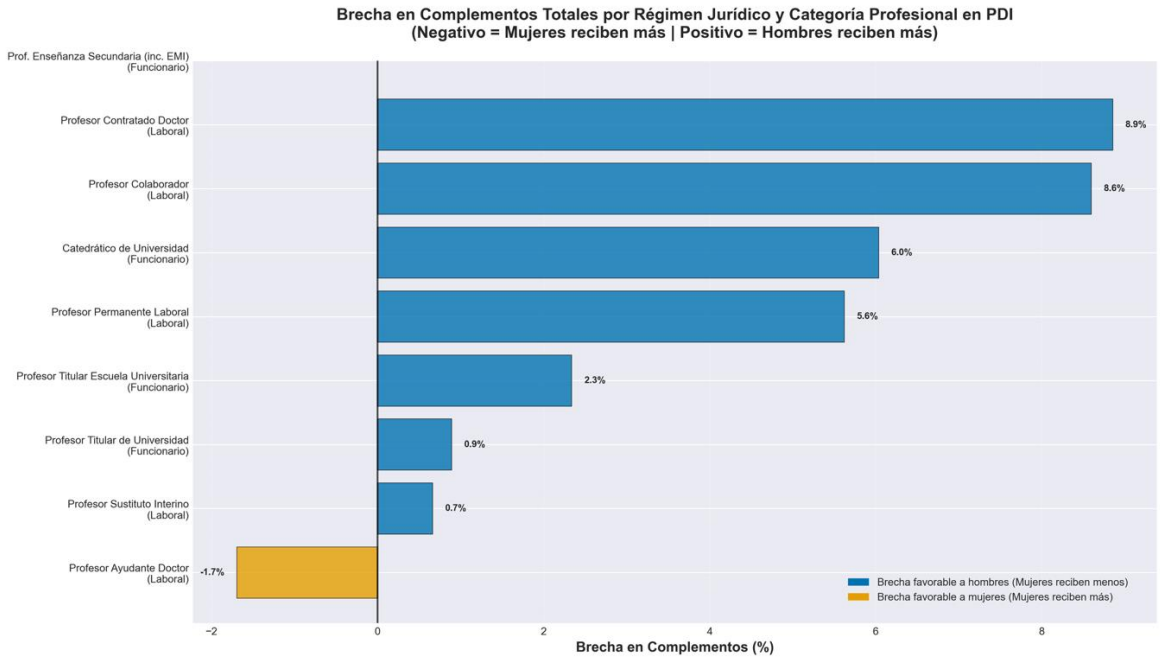
A partir de la Auditoría Retributiva 2025, se incorpora un análisis económico detallado que complementa la perspectiva de representación, permitiendo evaluar la estructura salarial de forma integrada. Los resultados ponen de manifiesto una situación de estabilidad en las retribuciones

básicas y ciertas diferencias en los componentes variables, asociadas a factores estructurales y de carrera profesional.

- Retribuciones básicas. La diferencia media observada en el salario base es del +2,81 % a favor de los hombres, un margen reducido que confirma el efecto homogeneizador de las tablas retributivas públicas, diseñadas conforme al principio de igualdad de valor del trabajo.
- Retribuciones complementarias. Al considerar la masa salarial total –incluidos complementos y percepciones extrasalariales–, la diferencia media se sitúa en el +12,86 %, vinculada principalmente a elementos de antigüedad, productividad y participación en proyectos de investigación.

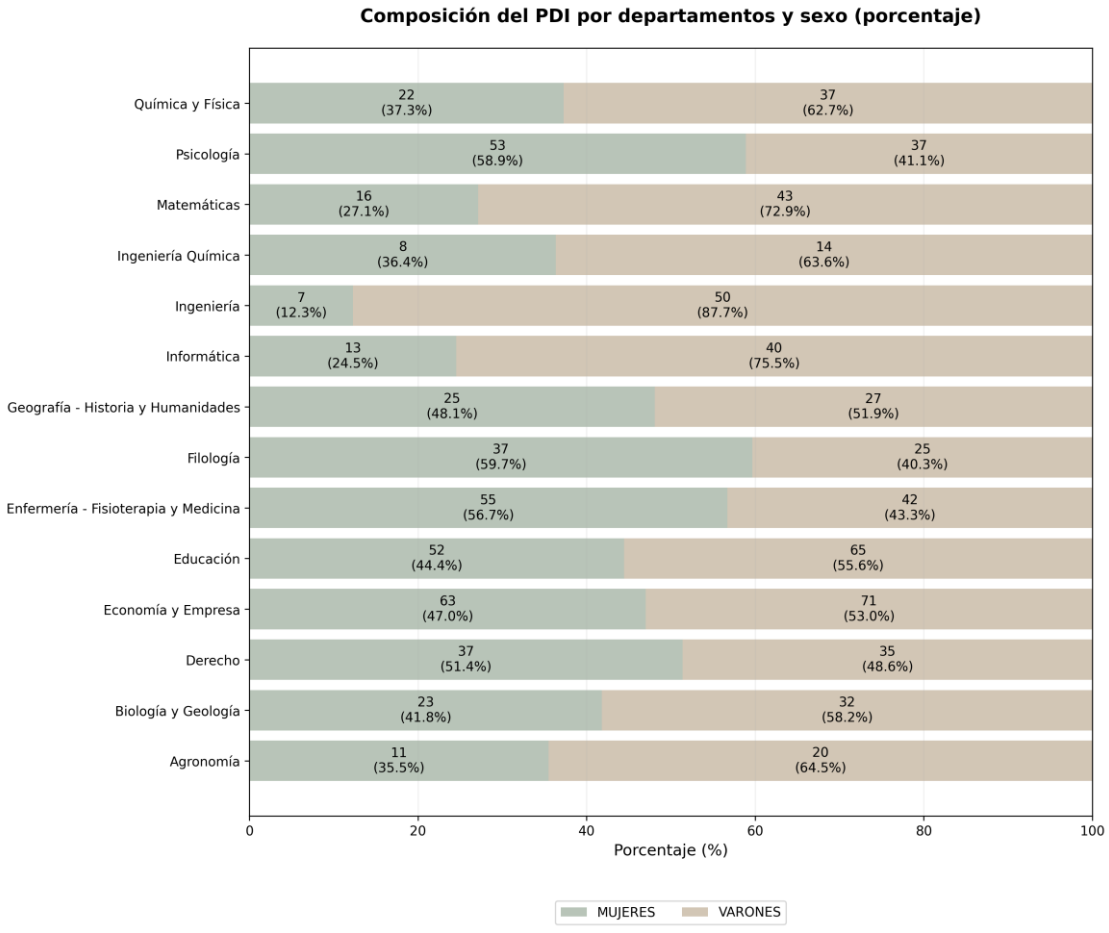
El análisis identifica como variables explicativas los siguientes factores:

- Antigüedad y tramos de productividad. La mayor antigüedad media del PDI funcionario masculino conlleva un número superior de trienios y sexenios reconocidos, lo que incide en la diferencia global de complementos.
- Participación en proyectos y contratos de investigación. Los datos reflejan una mayor concentración de ingresos asociados a proyectos y contratos regulados por el artículo 60 de la LOSU en determinados grupos académicos, especialmente en las categorías superiores, donde se registra un volumen de actividad investigadora y de gestión más elevado.



En conclusión, se observan segregaciones tanto horizontal (áreas de conocimiento), como vertical (etapas profesionales), 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 qué ocurre en los departamentos:



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

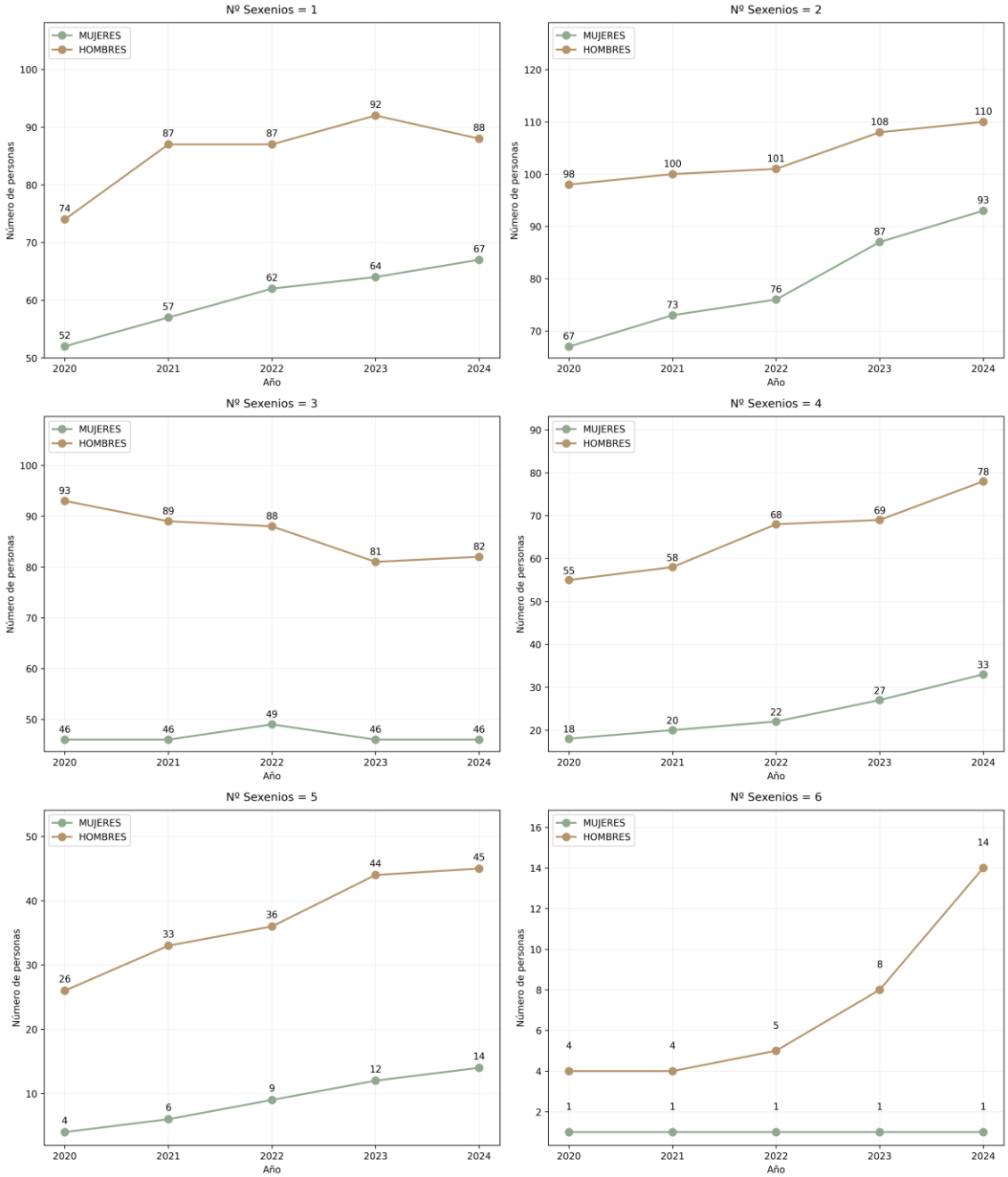
- En los departamentos de **Matemáticas, Informática e Ingeniería**, la presencia femenina es significativamente menor, con porcentajes que oscilan entre el 27,1% en Matemáticas (16 mujeres de 59), el 24,5% en Informática (13 mujeres de 53) y el 12,3% en Ingeniería (7 mujeres de 57). Estos datos reflejan 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.

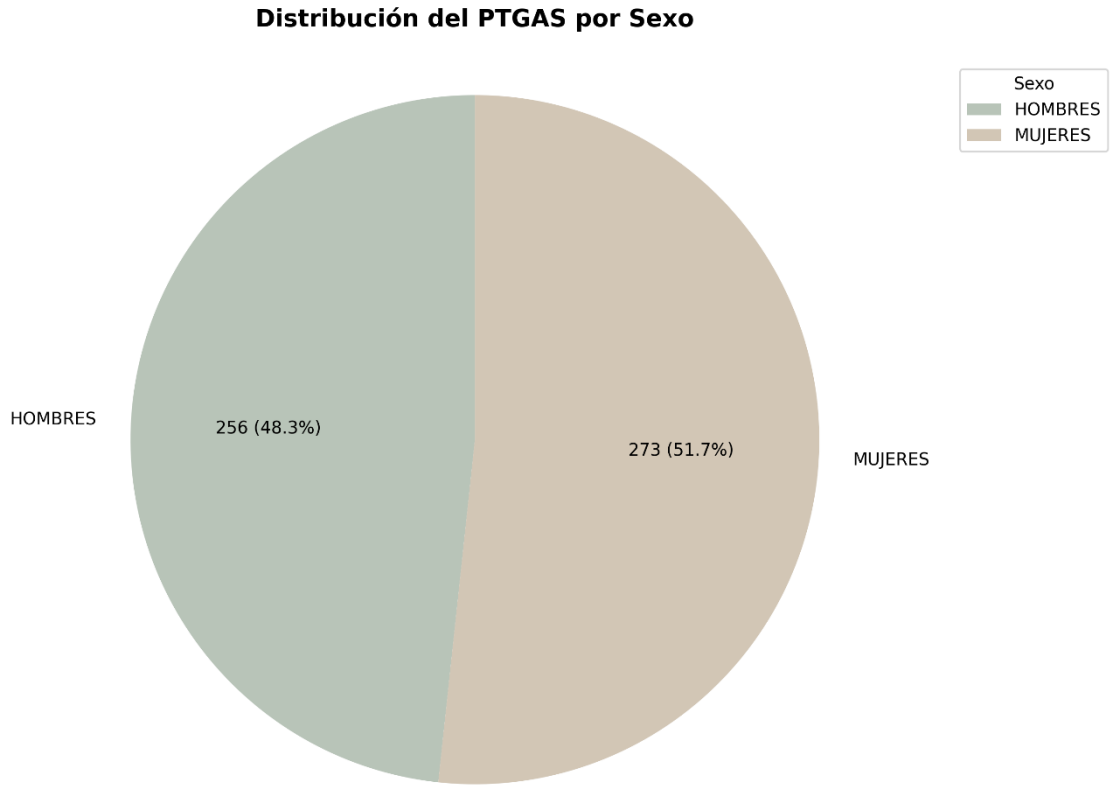
Evolución del número de sexenios por sexo y año



PERSONAL TÉCNICO DE GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

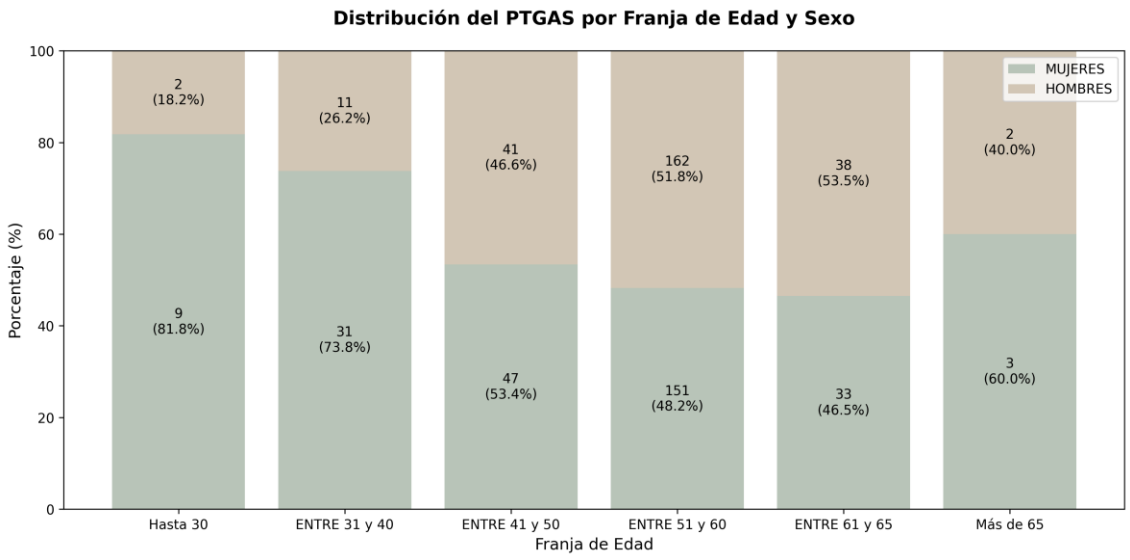
El Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) de la Universidad de Almería (UAL) constituye el último grupo incluido en el análisis de este documento.

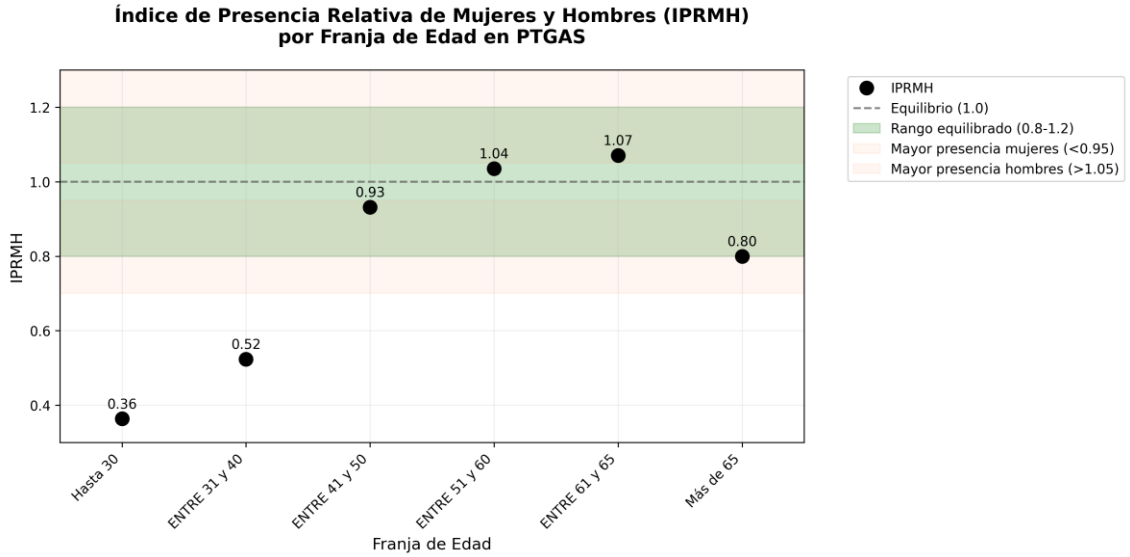
A fecha 31 de octubre de 2024, el PTGAS de la UAL cuenta con un total de 530 profesionales, de los cuales las mujeres representan el 52%, mientras que los hombres constituyen el 48%. Esta distribución refleja una estructura comparable a la observada en otras universidades que han realizado estudios similares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

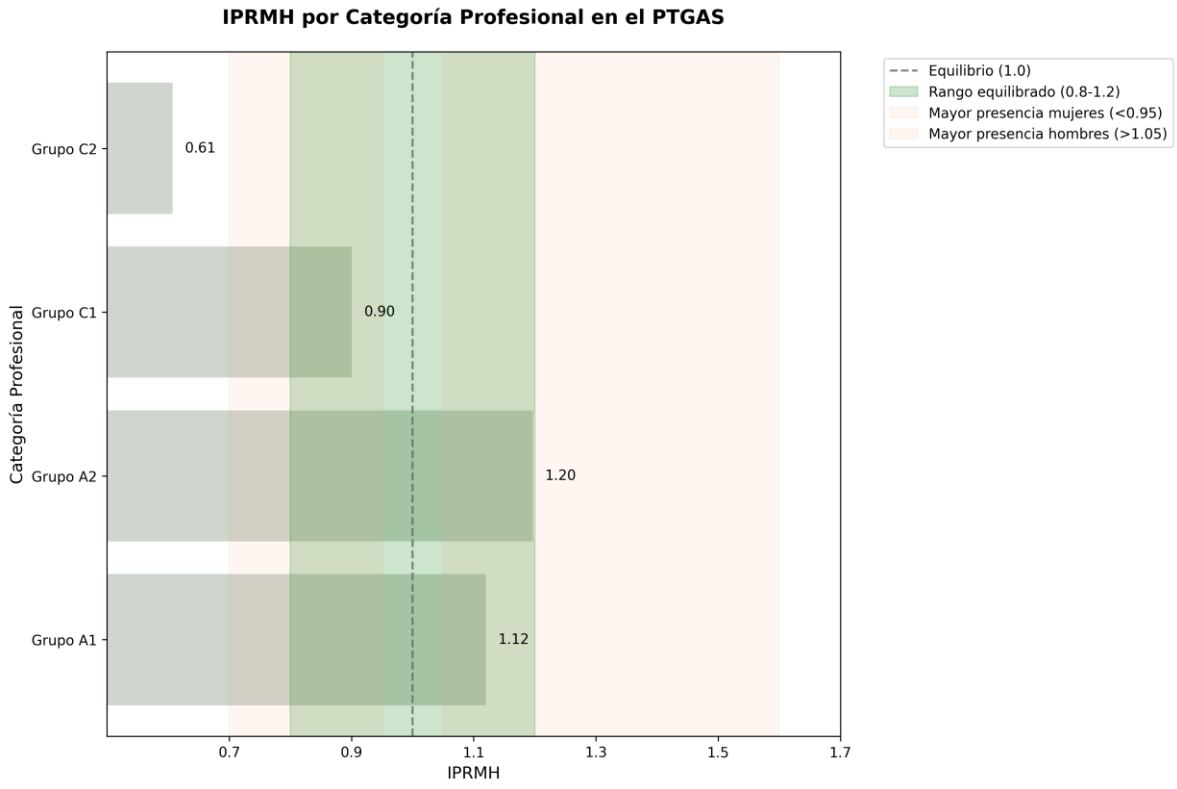
VARIABLE	CATEGORIA	Hombres	Mujeres	% Mujeres
PTGAS Funcionario	Grupo A1	14	11	44%
	Grupo A2	73	49	40%
	Grupo B	0	0	
	Grupo C1	136	166	55%
	Grupo C2	17	39	70%
	Otros	0	0	
PTGAS laboral fijo	Grupo III	4	2	33,3%
	Grupo IV	2	1	33,3%
PTGAS Funcionario	Grupo A1	14	11	44%

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

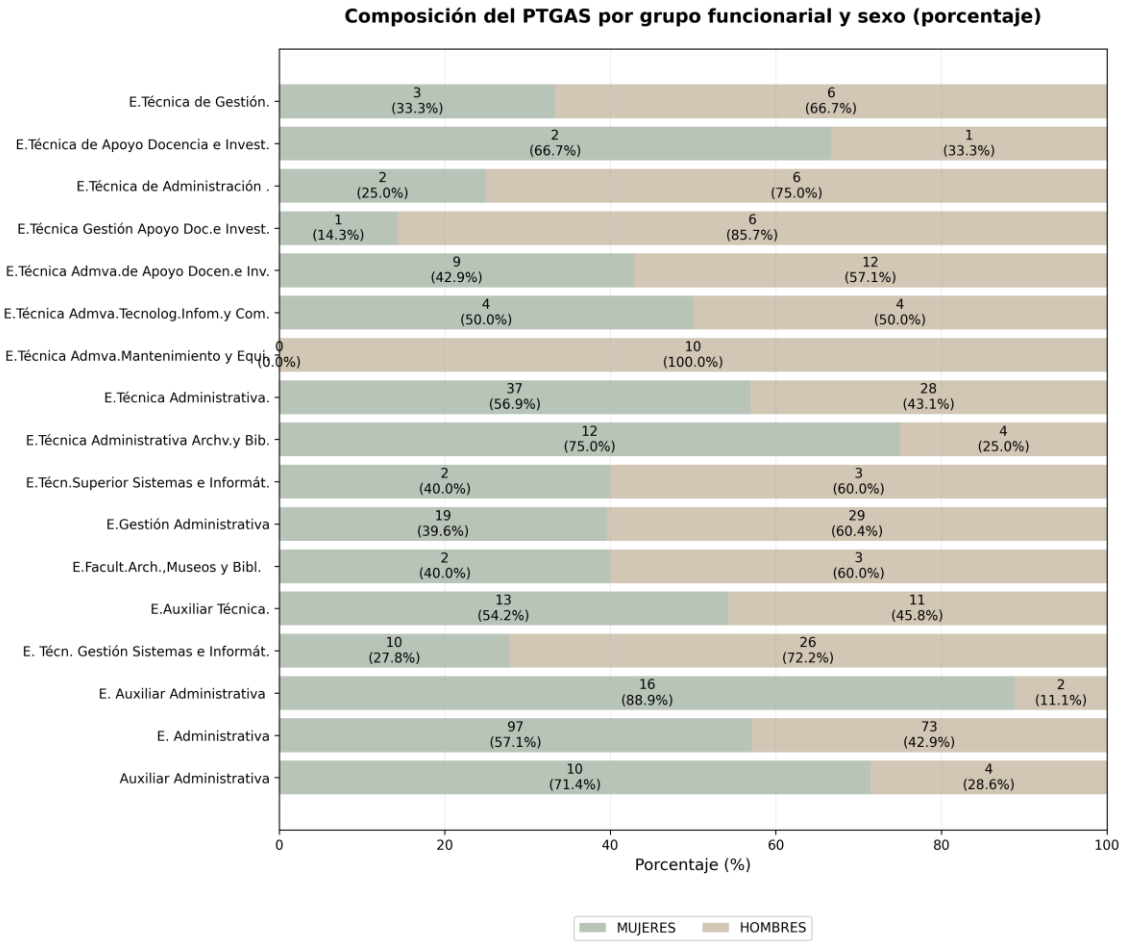
presencia femenina, mientras que el grupo C2, con un índice de 0.61, evidencia una significativa sobrerrepresentación de mujeres.

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

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



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



La 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 Admón. 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.

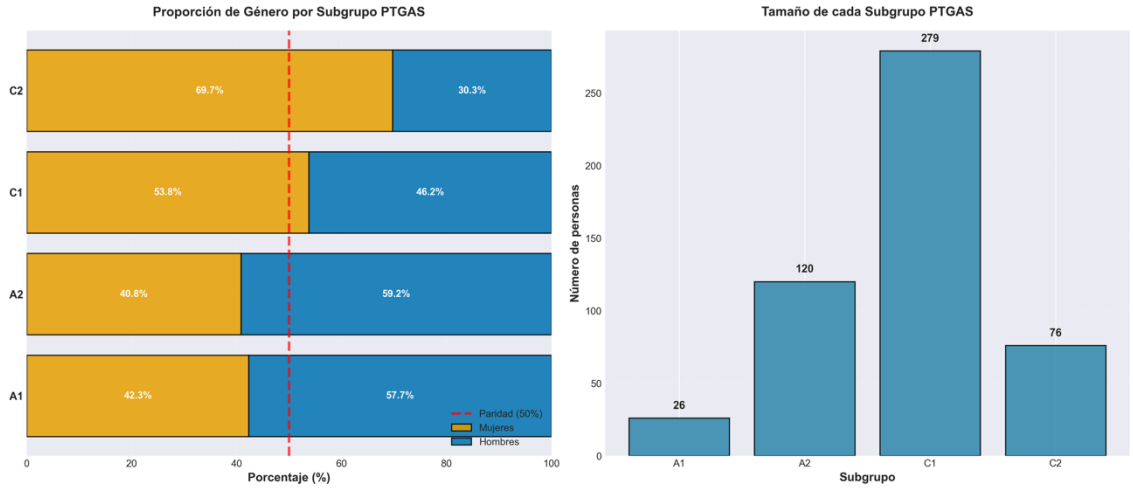
En las posteriores secciones, vamos a añadir algunos datos más actualizados y reflexiones incorporadas a partir de la Auditoría Salarial Retributiva (noviembre 2025).

Análisis de Segregación Vertical (Personal funcionario)

El análisis desagregado por subgrupos de clasificación profesional en el personal funcionario (que constituye el 97,9% del colectivo) revela una distribución asimétrica. Se identifica una segregación vertical donde la presencia de mujeres es mayoritaria en los grupos de menor nivel clasificatorio, mientras que disminuye en los grupos superiores:

- **Subgrupos C1 y C2 (Administrativo y Auxiliar):** Las mujeres representan el **57,2%** del total. En el subgrupo C2, la presencia femenina alcanza el 69,7%.
- **Subgrupos A1 y A2 (Técnico y Gestión):** La representación femenina desciende al 41,1%, siendo los hombres mayoría con un 58,9%.

Esta diferencia de 16,1 puntos porcentuales entre los cuerpos superiores y los cuerpos generales explica, en gran medida, las diferencias retributivas basales que se exponen a continuación.



Diagnóstico Retributivo

El análisis económico del PTGAS muestra una realidad heterogénea que requiere diferenciar entre salario base y complementos, así como distinguir entre las medidas de tendencia central (media y mediana) para una correcta interpretación.

A. **Análisis del Salario Base**: La retribución fija (salario base) presenta una brecha global media del **+4,59%** a favor de los hombres. Esta cifra es coherente con la distribución jerárquica descrita en el apartado anterior: una mayor concentración de hombres en los grupos A1/A2 conlleva un salario base promedio superior. Es relevante destacar la situación específica del **Personal Laboral**. En el Grupo III, se observa una discrepancia significativa entre la media y la mediana. Mientras que la media sugiere una brecha favorable a las mujeres (-4,31%), la

mediana muestra una diferencia favorable a los hombres del **+19,45%**. Este dato indica que la distribución salarial en este grupo no es uniforme y sugiere que el salario más frecuente entre los hombres es superior al de las mujeres en dicha categoría.

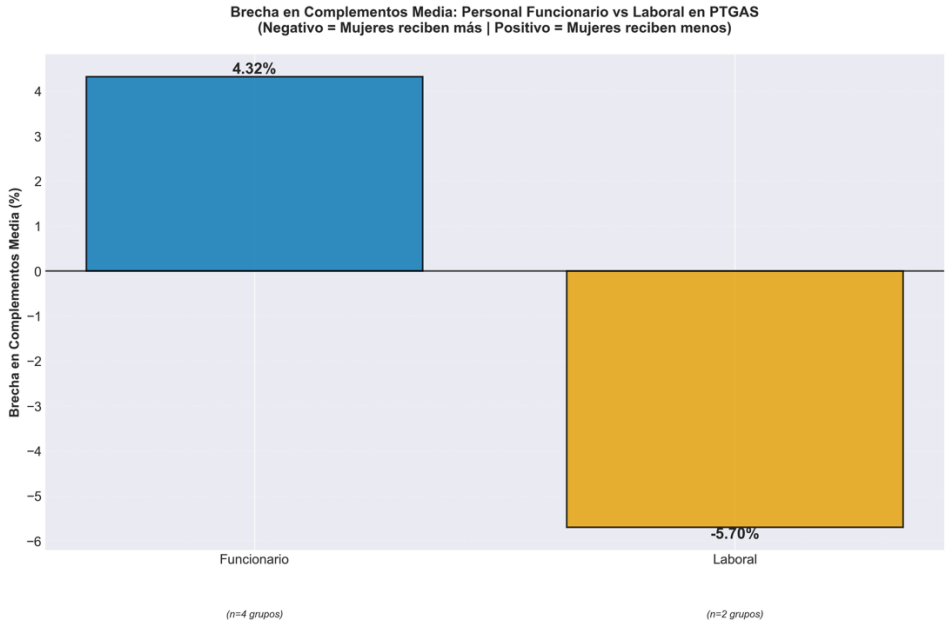
B. **Análisis de Complementos (Salariales y Extrasalariales)** Al analizar la parte variable de la nómina (antigüedad, productividad, complementos específicos), la brecha global se sitúa en un +11,09% (media) y +5,10% (mediana) a favor de los hombres.

El desglose por régimen jurídico permite identificar el origen de estas diferencias:

Grupos Funcionariales (A1, A2, C1): Muestran una brecha consistentemente desfavorable para las mujeres tanto en la media como en la mediana.

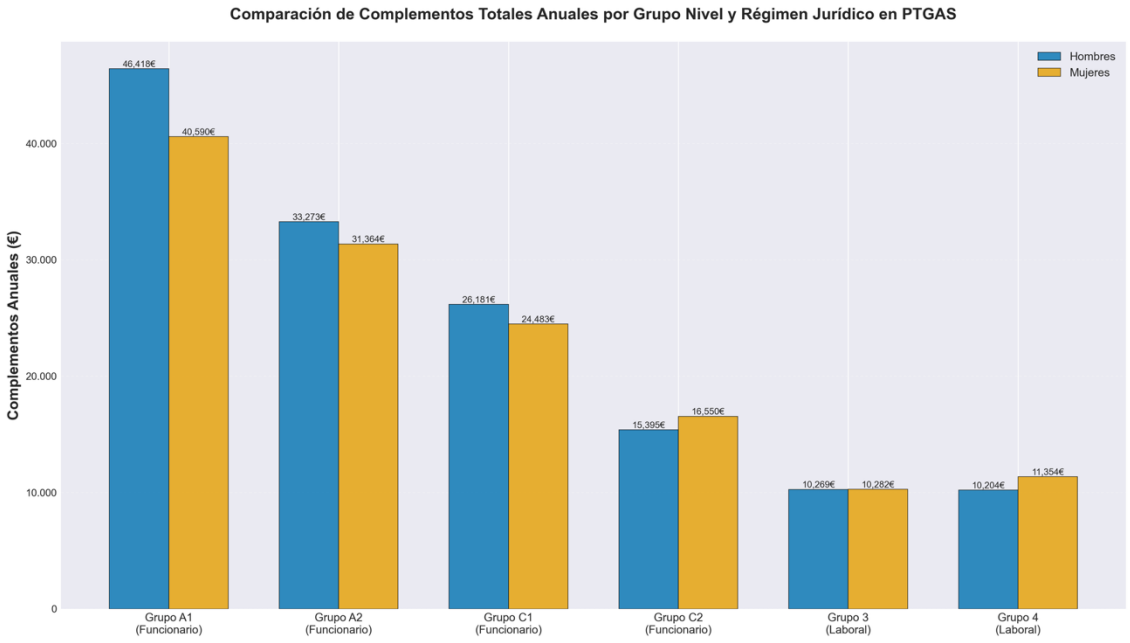
- El Grupo A1 presenta la mayor brecha de este colectivo, con un +12,56% en la media (diferencia de +5.828,5€) y un +16,04% en la mediana.
- Los Grupos A2 y C1 muestran brechas desfavorables más moderadas, (Media: +5,74% y +6,49% respectivamente).

Grupo funcionario C2 (Caso Mixto): Este grupo muestra una brecha favorable a las mujeres en la media (-7,50%, -1.155,4€), pero una brecha desfavorable menor en la mediana (+1,49%).



Grupo Laboral 3 (Foco Crítico en Mediana): Al igual que en el salario base, este grupo presenta una gran distorsión. La media muestra paridad (-0,12%), pero la mediana revela la brecha más crítica de todo el PTGAS: +24,14%, con una diferencia en la mediana de +3.271,2€.

Grupo Laboral 4 (Caso Favorable): A diferencia de los demás grupos, este es consistentemente favorable a las mujeres, con una brecha del -11,27% tanto en la media como en la mediana (diferencia de -1.150,2€ en la media).



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 pasado año 2024.

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. Desigualdad 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.

Fruto de este análisis, el nuevo Plan de igualdad introduce medidas específicas que responden a los ámbitos detectados en este estudio. Entre ellas se incluyen acciones de formación, mentoría y acompañamiento profesional dirigidas a fortalecer la participación y el liderazgo de las mujeres en la carrera académica, investigadora y de gestión universitaria. Estas actuaciones, se orientan a favorecer la progresión equilibrada del personal y a consolidar entornos laborales más equitativos. En consecuencia, el diagnóstico retributivo y presupuestario aporta la base técnica que sustenta la planificación de medidas preventivas y de desarrollo profesional recogidas en el nuevo Plan de Igualdad, garantizando la continuidad metodológica entre la evaluación económica y la estrategia institucional en materia de igualdad.

Capítulo II. Programas y actuaciones con impacto de género

En el marco del compromiso institucional con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en coherencia con los objetivos estratégicos del II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería (2026–2029), el Capítulo II de los Presupuestos incorpora una planificación económica con perspectiva de género, orientada a reducir las brechas detectadas en el diagnóstico institucional y en la Auditoría Retributiva 2025.

La estimación global que coordinará la unidad de igualdad asciende a 53.000 €, que se distribuirán en seis líneas de actuación con impacto directo en la prevención de desigualdades, la promoción del liderazgo femenino, la innovación docente con enfoque de género y la creación de entornos inclusivos, libres de acoso y violencia.

1. Formación y actividades académicas (12.000 €)

Se destinarán recursos a la organización de acciones formativas, jornadas y programas académicos dirigidos al PDI, PI, PTGAS y estudiantado, con el propósito de fortalecer las competencias en igualdad, diversidad y corresponsabilidad.

Estas actividades incorporarán la innovación docente con perspectiva de género, el diseño de materiales didácticos para incluir la perspectiva de género en la docencia e investigación y la aplicación de metodologías activas que promuevan la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del aprendizaje.

Entre las líneas prioritarias destacan:

- Formación en docencia con perspectiva de género y su incorporación en proyectos de innovación educativa.
- Cursos de capacitación y liderazgo, en línea con las medidas de promoción profesional.

- Talleres específicos para el desarrollo del liderazgo femenino y corresponsable en equipos académicos, de gestión e investigación.

2. Información, sensibilización y concienciación (5.000 €)

Se dirigirá a campañas y acciones institucionales encaminadas a visibilizar el papel de las mujeres en la ciencia, la docencia y la gestión universitaria, así como a promover valores de respeto, convivencia y diversidad.

Estas intervenciones incluyen actividades de comunicación institucional, conmemoraciones y proyectos participativos con la comunidad universitaria y la sociedad almeriense.

3. Planes estratégicos y certificaciones (12.000 €)

Esta partida garantiza la evaluación técnica, seguimiento e implementación del nuevo Plan de Igualdad, así como la renovación de certificaciones externas en materia de igualdad y equidad retributiva.
Las acciones incluyen la mejora de indicadores, el mantenimiento de la auditoría retributiva y la capacitación en análisis presupuestario con perspectiva de género para responsables de unidades y servicios.

4. Convocatoria de ayudas y premios (12.000 €)

Se impulsarán ayudas, becas y reconocimientos destinados a:

- Premiar trabajos de fin de grado, fin de máster y tesis doctorales con perspectiva de género.
- Fomentar la participación y liderazgo de mujeres en investigación, transferencia y emprendimiento.
- Apoyar proyectos innovadores en igualdad y convocatorias de ayudas para actividades en igualdad.

5. Atención y formación en materia de prevención y actuación frente al acoso y la violencia de género (1.000 €)

Financiación de acciones formativas y de acompañamiento dirigidas a los miembros de los comités y equipos responsables de la aplicación del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de

sexo, así como reuniones de coordinación y actualización de recursos de la Red contra la violencia de género.

6. Línea STEAM-UAL (5.000 €)

Refuerzo de las actividades de fomento de vocaciones científicas y tecnológicas femeninas, en colaboración con el Vicerrectorado de Política Científica y la Unidad de Cultura Científica. Incluye programas de mentoría, campus tecnológicos y el proyecto "Ciencia, Ingeniería, Género y Vocación (11F)", orientado a reducir la brecha de género en la participación de niñas y jóvenes en disciplinas STEAM.

7. Subvenciones: Para ejecutar en el año 2026, la Universidad de Almería, a través del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, ha solicitado diversas ayudas económicas destinadas a fortalecer la implementación de políticas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad. El estado de tramitación de dichas solicitudes es el siguiente:

- Ayudas con resolución de adjudicación definitiva:
  - Ministerio de Igualdad: 14.832,90 € (importe ya recibido).
  - Proyectos Lanzadera – Plan Propio UAL: 7.000 € (pendiente de recepción).
  - Diputación de Almería: 3.500 € (pendiente de recepción).
- Ayudas con resolución de adjudicación provisional:
  - Instituto Andaluz de la Mujer (IAM): 15.000 €.
- Ayuda pendiente de resolución:
  - Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad (Plan Corresponsables):
    - *Proyecto de formación y sensibilización en corresponsabilidad e igualdad de género:* 14.800 €.
    - *Proyecto de cuidado profesional de menores:* 34.680 €.

Estas solicitudes, junto con los fondos ya recibidos, reflejan el compromiso con el desarrollo y consolidación de una estrategia integral en materia de igualdad de género, dirigida tanto a la reducción de brechas estructurales como al fomento de la corresponsabilidad y la conciliación entre los distintos colectivos de la comunidad universitaria.

En el marco de las actuaciones complementarias vinculadas a la promoción de la igualdad y el impulso del liderazgo femenino en el ámbito académico y profesional, la Universidad de Almería contempla su participación en el Programa UNIVERGEM (Universidades por la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias desde la perspectiva de género), incluido en los presupuestos de la Junta de Andalucía. La resolución ya ha sido publicada, y el programa cuenta con una previsión presupuestaria de 37.500 euros y estará coordinado por el Vicerrectorado de Posgrado, Empleabilidad y Relaciones Institucionales.
La iniciativa tiene como objetivo fortalecer la empleabilidad, la autonomía económica y la presencia de las mujeres universitarias en el tejido productivo y emprendedor, fomentando la creación de redes de cooperación y la transferencia de conocimiento con perspectiva de género.

Generación de igualdad de oportunidades a través del Centro de Gasto de Atención a la Diversidad Funcional

Fiel al compromiso con la accesibilidad universal y la inclusión, considera el presupuesto asignado al centro de gasto de Atención a la Diversidad Funcional como una herramienta estratégica para garantizar la igualdad real de oportunidades en el acceso, permanencia y éxito académico del estudiantado con discapacidad o con necesidades específicas de apoyo educativo. Las partidas que lo integran responden exclusivamente a servicios esenciales y obligatorios, tales como la interpretación en lengua de signos, la asistencia personal, la adaptación de materiales y tecnologías de apoyo. Este conjunto de actuaciones constituye la base para una universidad verdaderamente inclusiva, donde ninguna persona vea limitada su participación por razones de discapacidad.

Asimismo, de cara al ejercicio 2026, el Vicerrectorado de Política Científica continúa consolidando una estrategia integradora en materia de igualdad dentro del Plan Propio de Investigación y Transferencia (PPIT 2026). En el marco de este programa se mantendrá un apoyo estable a los proyectos “lanzadera” orientados a los estudios de género, feminismo y equidad, que han

demostrado ser instrumentos eficaces para visibilizar la labor investigadora de las mujeres y fomentar una ciencia inclusiva y socialmente comprometida.

Recursos bibliográficos y materiales especializados (30.000 €)

Se viene destinando una partida anual específica a la adquisición, actualización y difusión de recursos bibliográficos, documentales y digitales vinculados a los estudios de género, con el propósito de fortalecer la investigación, la docencia y la transferencia del conocimiento en esta materia.

Esta dotación permitirá ampliar el fondo documental disponible en la red bibliotecaria de la Universidad de Almería, garantizar el acceso a bases de datos especializadas, publicaciones científicas y materiales de apoyo, y favorecer la integración de la perspectiva de género en los procesos formativos e investigadores.

Los Vicerrectorados de Grados e Innovación Docente, de Profesorado y de Cultura y Sociedad mantienen en sus presupuestos una planificación plenamente alineada con los objetivos y medidas del Plan de Igualdad, reforzando la integración real de la perspectiva de género en la gestión académica, formativa y cultural.

En este marco, el Vicerrectorado de Grados e Innovación Docente impulsará actuaciones vinculadas destinadas a incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio, fomentar la innovación docente inclusiva y promover la capacitación del profesorado en docencia con enfoque de igualdad. Por su parte, el Vicerrectorado de Profesorado desarrollará medidas orientadas al acompañamiento y promoción profesional del personal docente e investigador, favoreciendo el liderazgo femenino y la participación equilibrada en órganos de decisión, y colaborar con las medidas de conciliación.

Finalmente, el Vicerrectorado de Cultura y Sociedad, en colaboración con el de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, continuará implementando políticas culturales conjuntas que visibilicen la igualdad y la diversidad, como la programación del Festival Westiora Line, las iniciativas de Radio UAL y otras actividades destinadas a la promoción social de la igualdad de género.

El compromiso de la Universidad de Almería con la igualdad de género se evidencia en la asignación presupuestaria destinada a recursos y materiales específicos que consolidan la transversalidad de esta perspectiva en la gestión universitaria.

El enfoque de género aplicado al presupuesto constituye una herramienta de análisis y planificación que permite ajustar la distribución de los recursos a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, promoviendo la equidad en todas las fases del ciclo presupuestario.

Partir de un diagnóstico preciso, integrar el enfoque de género en la definición, ejecución y seguimiento del gasto, y establecer indicadores de evaluación específicos, garantizará la mejora continua y la sostenibilidad de las políticas de igualdad en la Universidad de Almería.