

igUALdad



2º INFORME BIENAL DEL
I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE
ALMERÍA

19 de diciembre de 2024



Este documento constituye el Segundo Informe Bienal de Seguimiento del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, aprobado por el Consejo de Gobierno el 31 de enero de 2020. En la *Acción 5* del *Objetivo 1*, correspondiente al *Eje 1* del mencionado Plan, se establece: “Presentación de un informe bienal al Claustro sobre la aplicación del I Plan de Igualdad”. Asimismo, en el *Apartado 7, Evaluación*, se detalla que “La evaluación de la implementación y seguimiento de las medidas destinadas a la consecución del Plan se realizará anualmente a través de la Unidad de Igualdad de Género del Vicerrectorado con competencias en Igualdad, quien elaborará los informes anuales y la evaluación final, presentando al Claustro un informe bienal”.

En cumplimiento de estas disposiciones, el presente informe incluye, por un lado, un desglose detallado de las medidas previstas en el Plan, junto con su estado de implantación, y por otro, un análisis del diagnóstico de la situación actual de la Universidad de Almería con fecha de referencia 31 de octubre de 2024.

El I Plan de Igualdad fue fruto del trabajo de una Comisión¹ en la que estaba representada toda la comunidad universitaria. En septiembre de 2022, dicha Comisión fue renovada para continuar con su labor². Para la elaboración de este informe de seguimiento del Plan de Igualdad, se ha contado con las aportaciones trabajadas con los miembros de dicha Comisión, así como con la colaboración de los Vicerrectorados, la Gerencia y los Servicios o Unidades responsables de la implementación de las medidas contempladas en el documento.

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

² Renovación de la Comisión: Francisco Gil Martínez, Esther Prados Megías, Verónica V. Márquez Hernández, María del Carmen Valls Martínez, Miriam Álvarez Corral, María de Mar Gómez Lozano, Jesús Muyor Rodríguez, Rosa María Ayala Palenzuela, Antonia Díaz Haro, Matías García Fernández José Manuel Hernández Sánchez Carina García Tripiana, Yolanda Parra Lorente, María Socorro Carreño Mellado, Bernardo Claros Molina, Noemy Carmona Calvo-Flores, Estefanía Acién González, Ana María Pérez Vallejo, Eva Diez peralta, Maribel Ramírez Álvarez, Isabel de Haro Ramos

Este informe de evaluación del Plan se ha organizado en dos bloques: Situación de la Universidad y Análisis de cumplimiento del I Plan. En el primero se analiza la situación en los órganos de gobierno, el personal docente e investigador, el personal investigador, y el personal técnico de gestión, administración y servicios, a fecha 31 de octubre de 2024; los datos relativos a estudiantes corresponden al curso 2024/2025, así como algunos datos de interés, como los reconocimientos académicos y premios extraordinarios. Además, algunos datos relacionados con las elecciones a cargos unipersonales y otros indicadores, debido a su naturaleza, se presentan por cursos académicos y hacen referencia al último curso concluido, 2023/2024. En el apartado del análisis de cumplimiento se recogen varios anexos con los datos específicos de las medidas establecidas en cada uno de los ejes del Plan y su nivel de cumplimiento.

Los datos para el análisis han sido proporcionados por la unidad de datos de la UAL y el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la UAL.

Índice

I.	Órganos de Gobierno	5
1.1	Órganos Colegiados.....	6
1.2.	Equipos de dirección de los Centros.....	7
1.3	Dirección de Departamentos	8
1.4.	Dirección Centros de Investigación e Instituto interuniversitario	9
II	Personal docente e Investigador.....	10
2.1.	PDI según categorías docentes.....	10
2.2.	Situación del PDI por departamentos	15
2.3.	Investigación	16
III	Personal Técnico de administración y Servicios.....	21
3.1	Distribución del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) por Sexo y Grupo Profesional	23
IV	Estudiantes.....	27
4.1.	Estudiantes de Grado	29
4.3.	Estudiantes de Postgrado	32
4.4.	Estudiantes de programas de movilidad	35
4.5.	Estudiantes de Doctorado	38
4.7.	Premios Extraordinarios de fin de Estudios de las Enseñanzas Oficiales de Grado y Máster	40
V	Otros datos de interés.....	41
5.1.	Comisiones del Consejo de Gobierno.....	41
VI	Análisis del cumplimiento del I Plan de Igualdad.....	43

Anexo: Evolución de las medidas de Igualdad

EJE 1 CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA
Eje 2: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA
Eje 3: GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN
Eje 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

I. ORGANOS DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno colegiados y los diferentes cargos unipersonales son los responsables de la toma de decisiones en el seno de la Universidad. A continuación, se analiza su composición sobre una imagen fija de los dos últimos cursos.

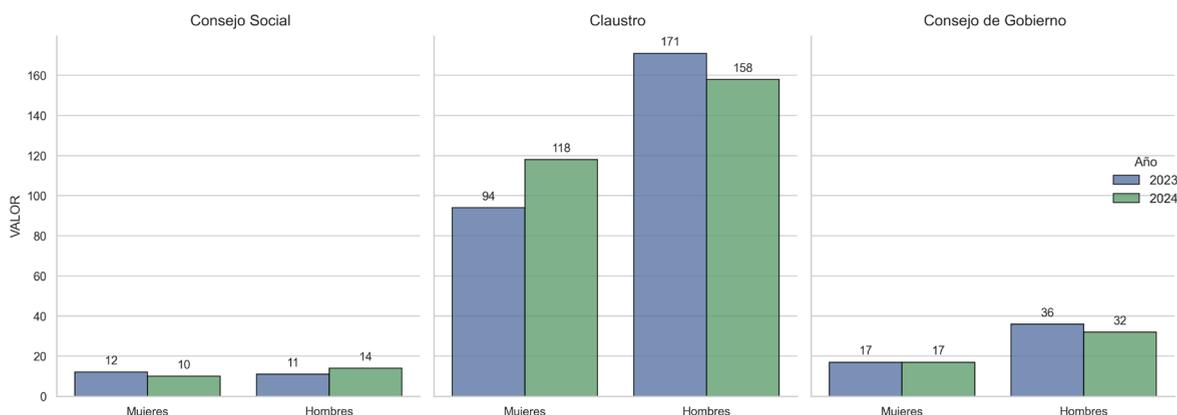
1.1 Órganos Colegiados

En la Tablas 1 se recoge la composición de los siguientes órganos colegiados: Claustro Universitario, Consejo de Gobierno, Consejo de Dirección y Consejo Social. Cabe recordar que la representación en alguno de estos órganos se obtiene mediante proceso electoral, por ejemplo, en el Claustro con candidaturas libremente presentadas. Los datos presentados reflejan la distribución de género en los principales órganos colegiados de la Universidad de Almería entre 2023 y 2024.

Tablas 1.- Composición de los órganos colegiados de la UAL por sexo.

2023				
Órgano Colegiado	Nº miembros	Mujeres	Hombres	M%
Consejo Social	23	12	11	52%
Claustro	265	94	171	35%
Consejo de Gobierno	53	17	36	32%

2024				
Órgano Colegiado	Nº miembros	Mujeres	Hombres	M%
Consejo Social	24	10	14	42%
Claustro	276	118	158	43%
Consejo de Gobierno	49	17	32	35%

Distribución por Sexo y Año en Órganos de Gobierno


El **Consejo de Dirección**, compuesto por el Rector, los Vicerrectores y Vicerrectoras, la Secretaria General, el Gerente, y dos delegaciones del Rector, cuenta con una representación femenina del 40%. Si ampliamos el análisis al equipo de gobierno en su conjunto, incluyendo las direcciones de secretariado, vicegerencias y otros cargos, la proporción de mujeres asciende al 41%.

1.2. Equipos de dirección de los Centros

A diciembre de 2024, la UAL cuenta con una Decana al frente de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, una Decana en la Facultad de Psicología, y una Directora en la Escuela Superior de Ingeniería (ESI). Por otro lado, hay Decanos liderando las Facultades de Humanidades, Ciencias Experimentales, Ciencias de la Educación, Ciencias Jurídicas y Ciencias de la Salud.

En la Tabla 2. que, se presenta a continuación, correspondiente curso 2023/2024 puede observarse que, de las siete facultades y la ESI, cuatro están dirigidas por mujeres y cuatro por hombres. En cuanto a los Vicedecanatos y las Subdirecciones, la participación de mujeres alcanza un 64%, aunque es importante señalar que el panorama varía significativamente entre los diferentes Centros.

Tabla 2.- Cargos académicos en los Centros por sexo 2023/2024

	CARGOS ACADÉMICOS								
	Decano/ Director		Secretario		Vicedecanos / Vicedirectores		Coordinadores Título		
	H	M	H	M	H	M	H	M	
CENTROS DE LA UAL									
Esc. Superior Ingeniería		1		1	3		7	4	
Fac. CC. Educación		1		1		3	4	7	
Fac. CC. Salud	1			1	2	2	1	5	
Fac. CC. Económicas y Em		1		1		3	6	4	
Fac. CC. Experimentales	1		1		1	2	7	3	
Fac. Derecho	1		1			3	3	5	
Fac. Humanidades	1		1		1	2	3	8	
Fac. Psicología		1	1			2	1	4	
Postgrado/Formación Conti	1					2	4	2	
EIDUAL	1	0			1	1	7	8	
	H	M	H	M	H	M	H	M	
TOTALES	6	5	4	4	8	20	43	50	

El análisis de los cargos académicos en la UAL revela una predominancia femenina (59 mujeres frente a 43 hombres), especialmente en roles como Vicedecanas/Vicedirectoras (71% mujeres) y Coordinadoras de Título (54% mujeres), mientras que los hombres lideran ligeramente en Decanos/Directores (54,5%). La distribución refleja una paridad casi total en Secretarías y una presencia masculina más fuerte en áreas técnicas como Ingeniería, frente a un mayor liderazgo femenino en Educación, Psicología y Ciencias de la Salud.

1.3 Dirección de Departamentos

En el curso 2023/2024, la Universidad de Almería cuenta con 14 departamentos. Los datos reflejan una tendencia similar a la observada en informes anteriores en cuanto a la representación de mujeres en los órganos de dirección (ver Tabla 3). Actualmente, las mujeres ocupan el 43% de las direcciones de departamento y el 50% de las secretarías.

Tabla 3.- Direcciones de Departamento por Centros y sexo

	Direcciones Departamento		Secretarías Departamento	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agronomía		1	1	
Biología y Geología	1			1
Derecho		1		1
Economía y Empresa	1			1
Educación		1	1	
Enfermería, Fisioterapia y	1			1
Filología		1	1	
Geografía, Historia y Hum	1			1
Informática	1			1
Ingeniería	1		1	
Ingeniería Química		1	1	
Matemáticas	1			1
Psicología		1	1	
Química y Física	1		1	
	H	M	H	M
TOTALES	8	6	7	7

1.4. Dirección Centros de Investigación e Instituto interuniversitario

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

La distribución de la dirección de los Centros de Investigación e Institutos Interuniversitarios refleja una representación aún limitada de mujeres en esos puestos. Aunque los datos evidencian avances positivos respecto a años anteriores, se trata de un ámbito en el que debemos seguir trabajando para alcanzar una mayor igualdad en los próximos años. Cabe destacar que en 2022 las mujeres representaban un 16% en las direcciones de los Centros de Investigación, porcentaje que ha aumentado al 18% en 2024. Asimismo, si sumamos la dirección de los Institutos Interuniversitarios, el porcentaje total de mujeres en 2024 alcanza el 23%, lo que supone un progreso respecto a los datos anteriores.

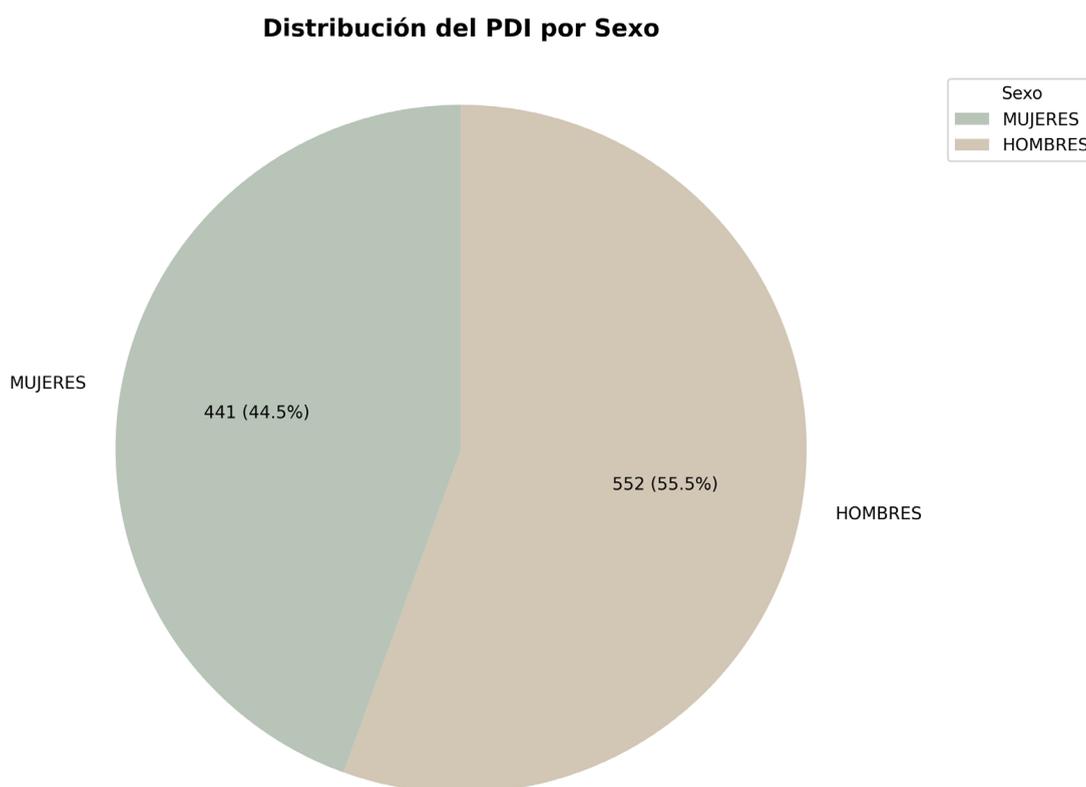
Tabla 4.- Dirección de los Centros/Institutos Universitarios según sexo.

	Nº	Directoras	Directores	%M
Centros	11	2	9	18%
Instituto interuniversitario	2	1	1	50%
Total	13	3	10	23%

II. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

2.1. PDI según categorías docentes

El Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad de Almería, a fecha de cierre de octubre de 2024, está compuesto por un total de 994 profesionales, de los cuales el 44,47% son mujeres. Aunque la proporción de hombres sigue siendo mayoritaria, la UAL presenta una representación femenina comparable a la media nacional de las universidades públicas, que se sitúa en un 44,16% para el periodo 2022/2023. Además, la universidad supera el promedio de las Universidades Públicas Andaluzas, donde el porcentaje de mujeres es del 41,48%.³

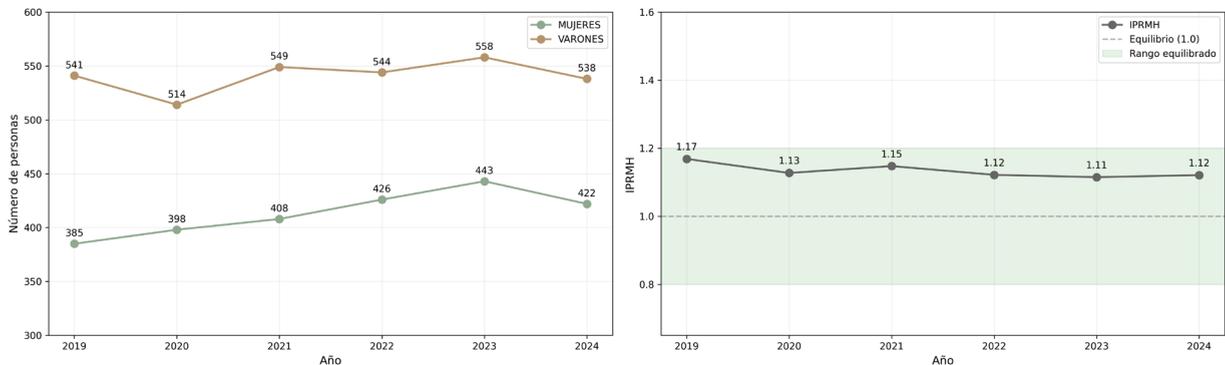


Si bien es cierto que el número de hombres continúa siendo mayor, en los últimos años se ha visto una tendencia creciente en la representación de mujeres dentro del Personal Docente e

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

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:

Evolución del PDI por sexo y año



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

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:

Distribución del PDI por Franja de Edad y Sexo

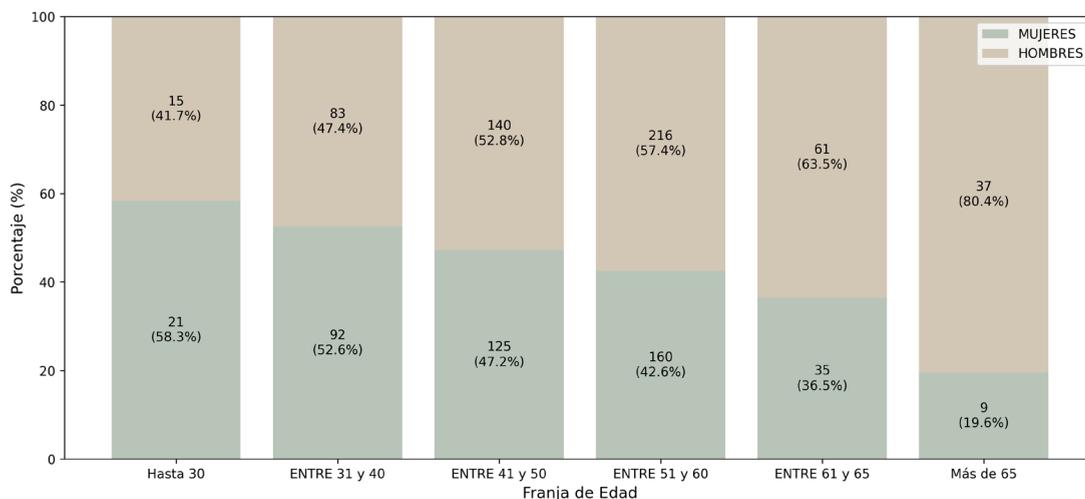


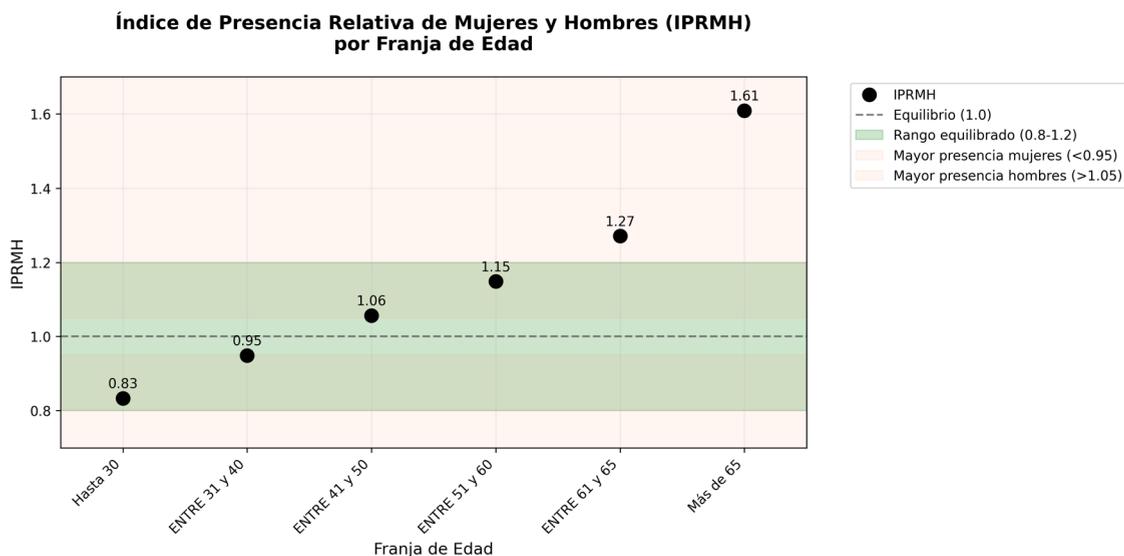
Gráfico 1

Este gráfico 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.

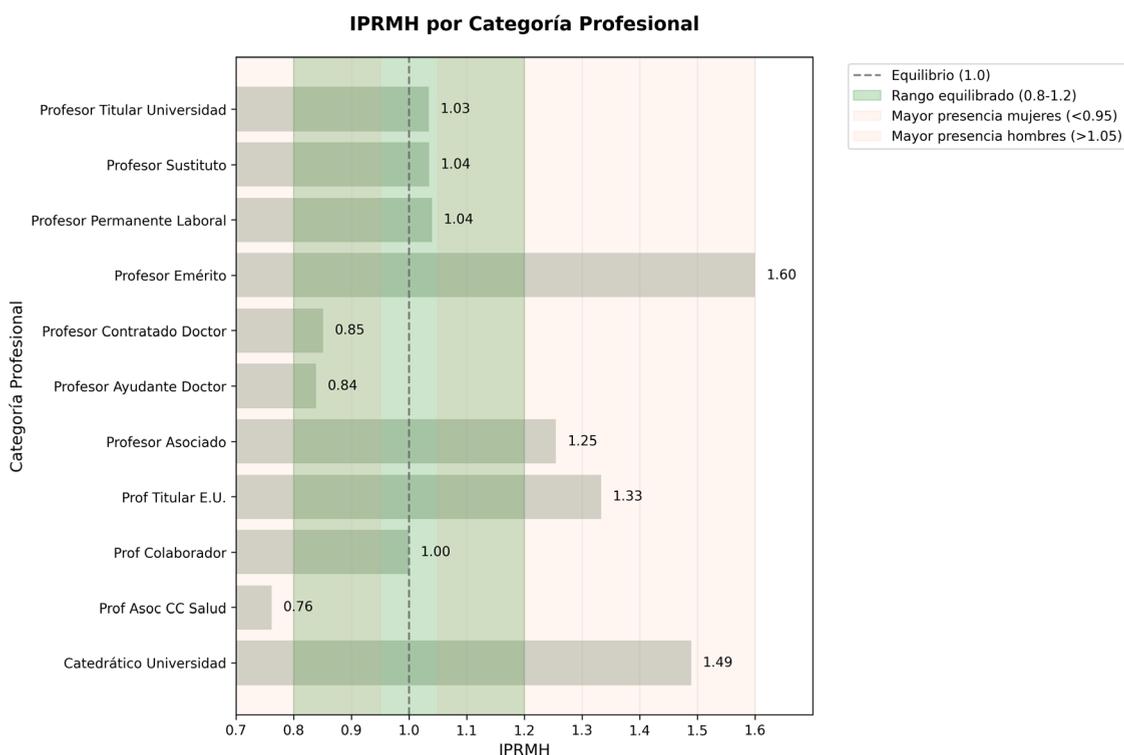
Esta tendencia pone de manifiesto los desafíos relacionados con la retención y el progreso profesional de las mujeres en la academia a medida que avanzan en edad.

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%)



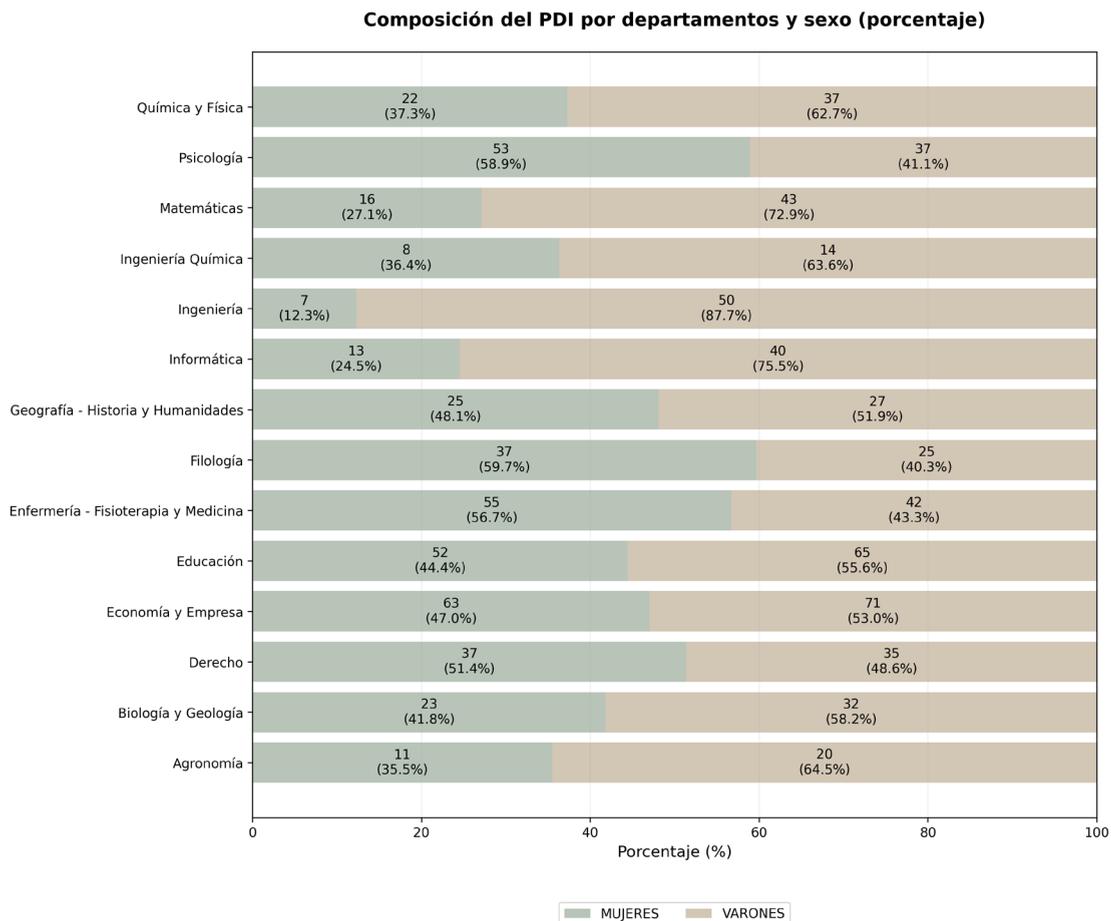
De la información presentada sobre la distribución del Personal Docente e Investigador (PDI) por categoría y sexo, pueden extraerse la distribución global del PDI, con el 44% de mujeres frente al 56% de hombres, y mostrar dónde hay disparidad de género.

- **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.

2.2. Situación del PDI por 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 las áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), aunque persiste una subrepresentación femenina, la desigualdad se presenta de manera menos pronunciada en comparación con los departamentos de Matemáticas, Informática e Ingeniería, lo que podría sugerir progresos relativos en la inclusión de las mujeres. Por ejemplo, en **Química y Física**, las mujeres representan el 37% del total (22 mujeres frente a 37 hombres), mientras que en **Biología y Geología** alcanzan el 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).

2.3. Investigación

Sexenios y distribución de género

Para cerrar la sección dedicada al Personal Docente e Investigador (PDI), presentamos un análisis detallado de los sexenios de investigación, un elemento considerado ampliamente como distintivo en la evaluación del desempeño investigador. Este apartado incluye una gráfica que refleja la

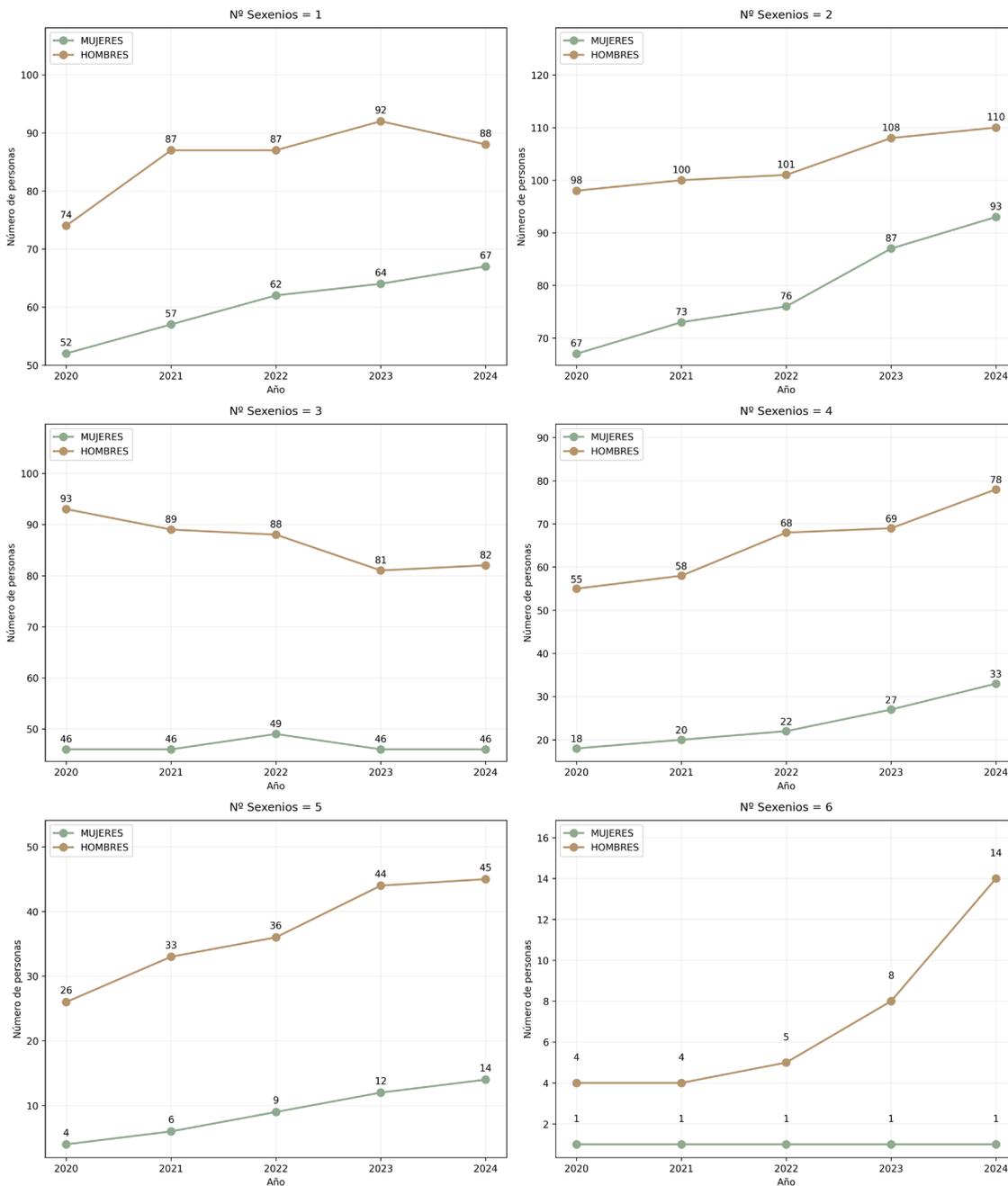
evolución de los sexenios en el periodo comprendido entre 2020 y 2024, desagregada por sexo, con el propósito de ofrecer una perspectiva detallada sobre su distribución.

En términos generales, los datos muestran un predominio masculino en todos los tramos de sexenios, si bien la magnitud de esta diferencia varía según el número acumulado. En el caso de investigadores con un sexenio, se aprecia una tendencia al aumento en el número de mujeres, que ha pasado de 52 en 2020 a 67 en 2024, aunque aún se mantienen cifras inferiores a las de los hombres, que en ese mismo año registraron un total de 88. Este panorama indica una leve reducción de la brecha inicial en los tramos bajos, aunque la desigualdad sigue siendo evidente.

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

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

Evolución del número de sexenios por sexo y año



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

representación femenina en la dirección de grupos y proyectos, lo cual invita a una reflexión sobre el fomento de la igualdad en el ámbito investigador. (Gráfico 5).

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

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

Tabla 9. Mujeres y hombres entre los IP de investigación

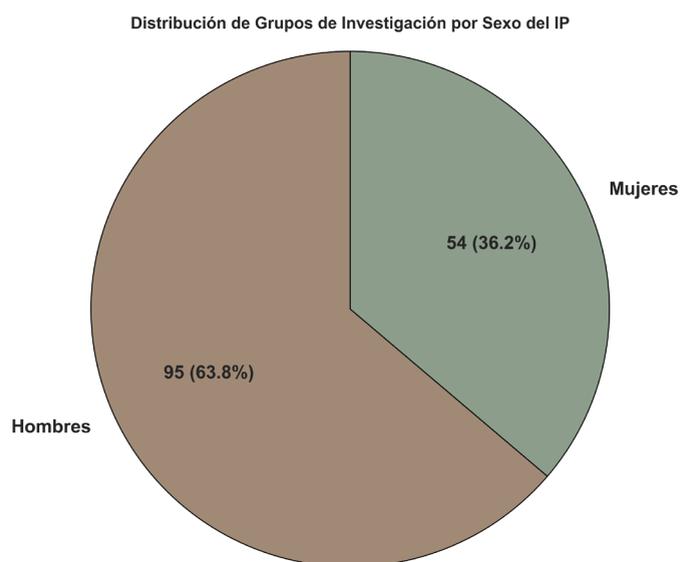


Gráfico 5. Porcentaje de mujeres y hombres entre los IP de grupos de investigación

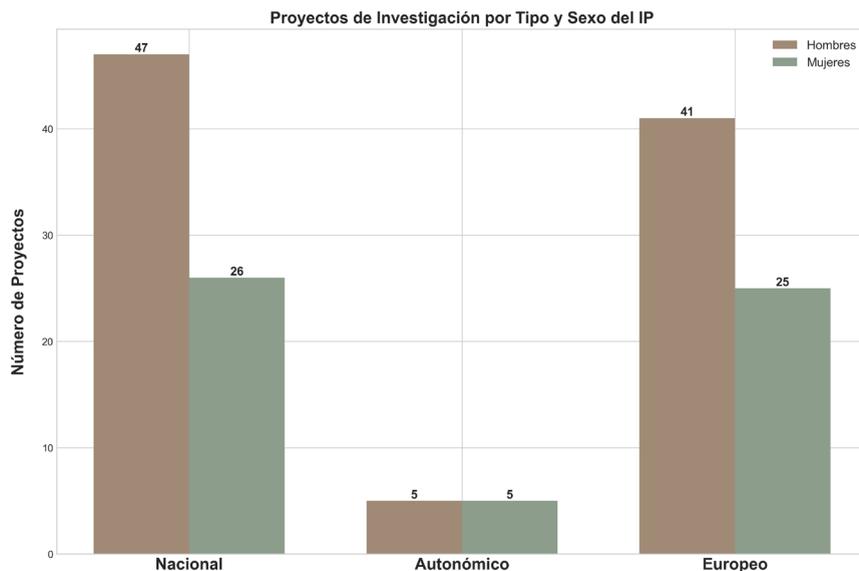


Gráfico 6. Porcentaje de mujeres y hombres entre los IP de proyectos activos

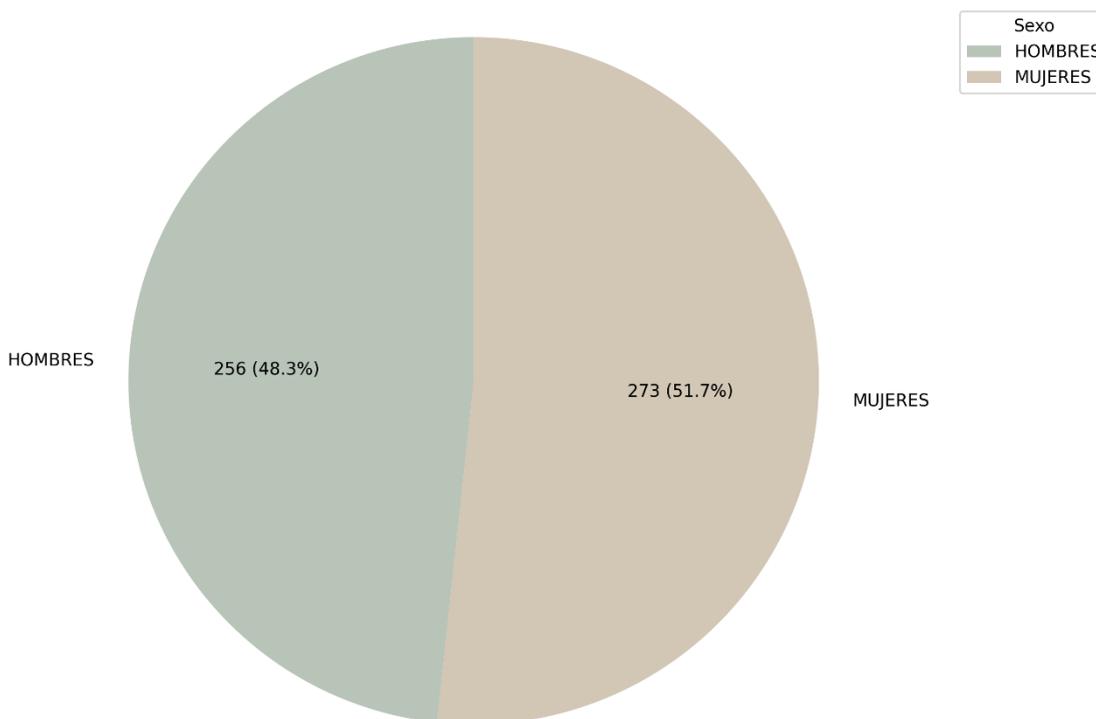
Dentro de la estructura laboral de la UAL, **se encuentra el Personal Investigador (PI)** que constituye un colectivo esencial y en constante crecimiento dentro de nuestra comunidad universitaria, con un total de 285 integrantes. De este total, el 57,19% son hombres (163) y el 42,81% son mujeres (122), 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.

III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

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.

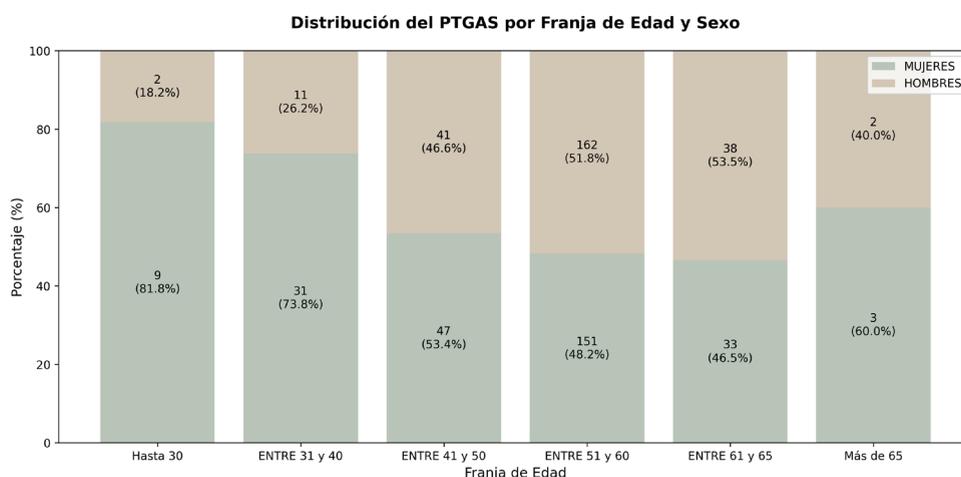
A fecha 31 de octubre de 2024, el PTGAS de la UAL cuenta con un total de 530 profesionales, de los cuales las mujeres representan casi el 52%, mientras que los hombres constituyen el 48%. Esta distribución refleja una estructura comparable a la observada en otras universidades que han realizado estudios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

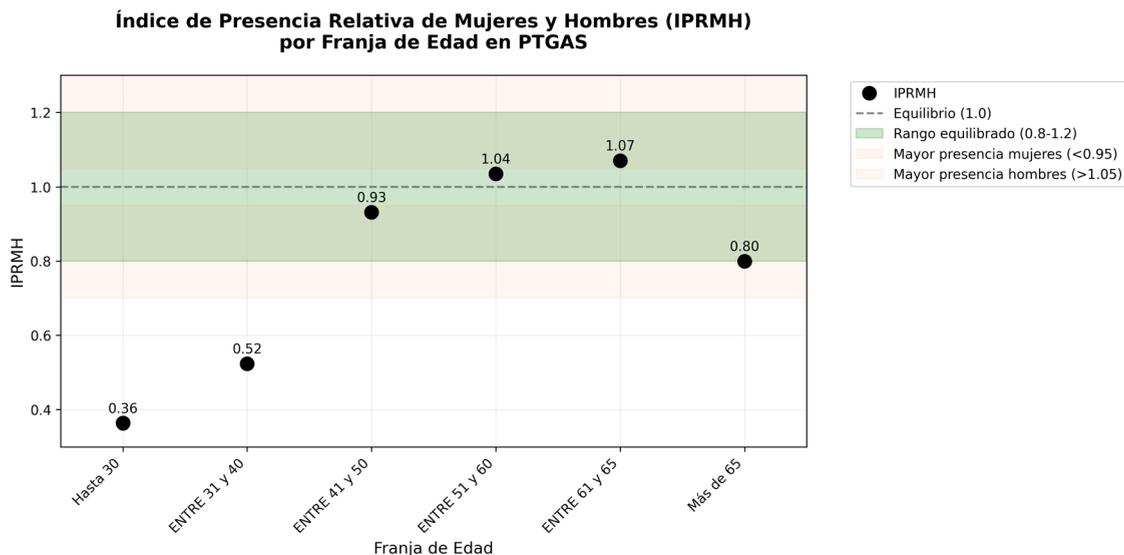
Distribución del PTGAS por Sexo



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.

3.1 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:

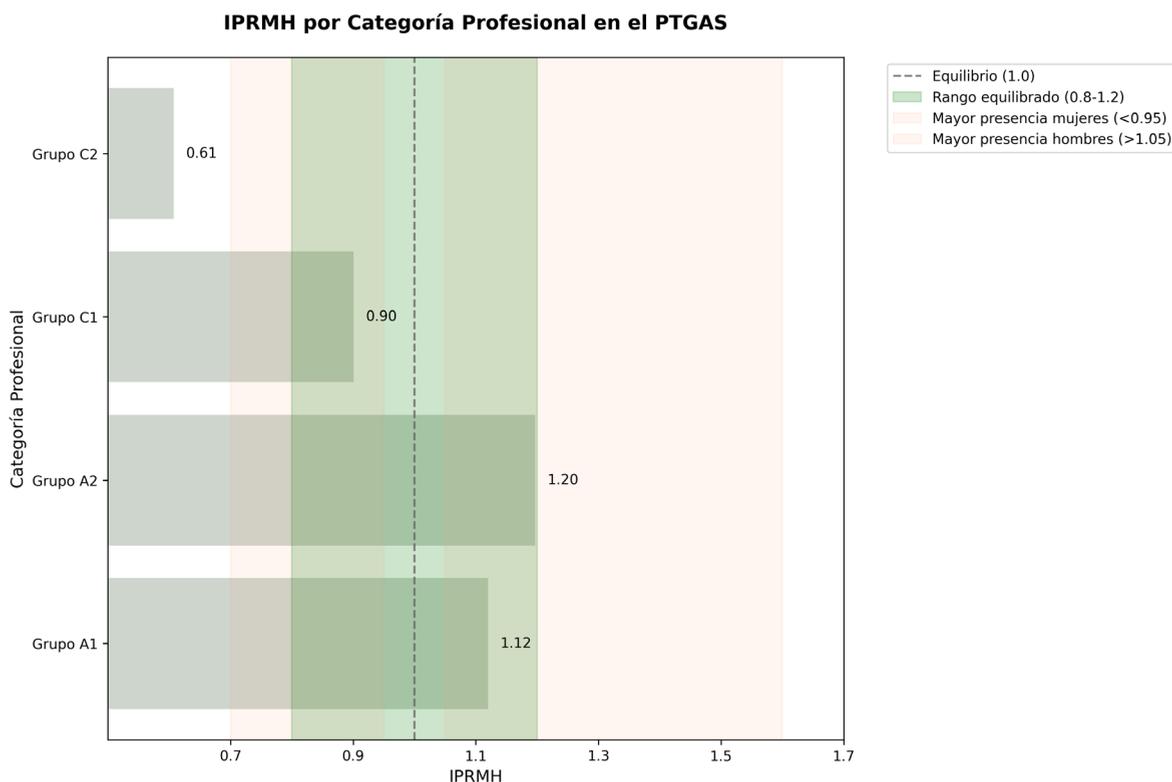
PTGAS Funcionario	Grupo A1	14	11
	Grupo A2	73	49
	Grupo B	0	0
	Grupo C1	136	166
	Grupo C2	17	39
	Otros	0	0
PTGAS Laboral Fijo	Grupo I	0	0

	Grupo II	0	0
	Grupo III	4	2
	Grupo IV	2	1
	Grupo V	0	0
	Otros	0	0

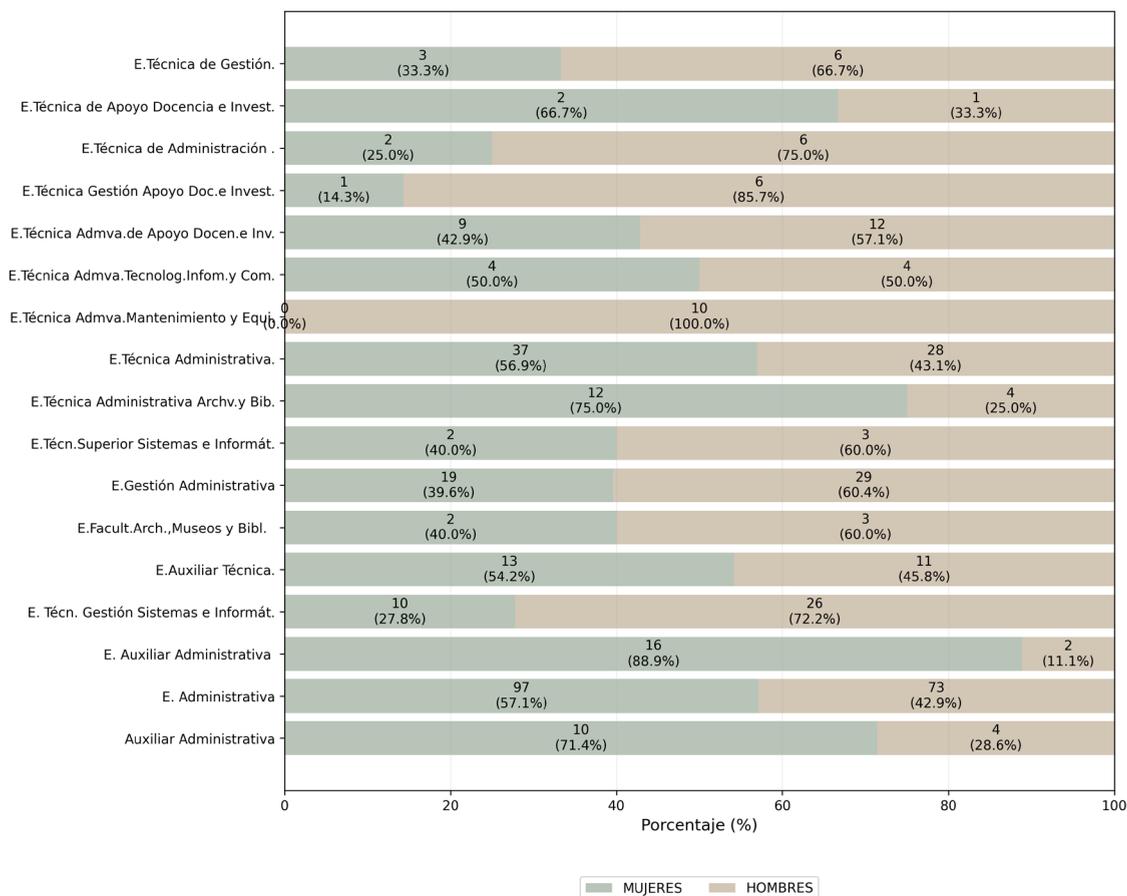
El análisis de la distribución por sexo del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS), basado en los grupos profesionales y atendiendo al Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH), evidencia importantes diferencias en función de las categorías jerárquicas. En el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

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

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



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

Composición del PTGAS por grupo funcional y sexo (porcentaje)


La 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%.

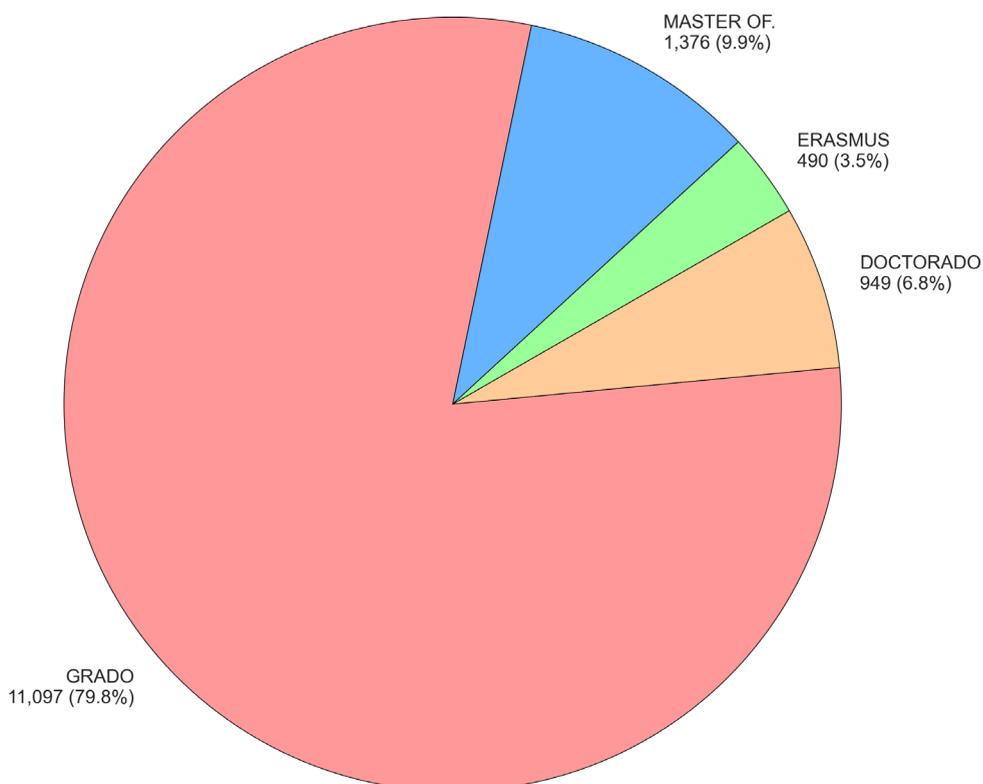
Estos datos evidencian una segregación por género en diferentes áreas, especialmente en las vinculadas a roles técnicos, tecnológicos y de mantenimiento, donde los hombres predominan, mientras que las mujeres tienen mayor presencia en funciones administrativas y de archivo.

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

IV.- ESTUDIANTES

El número total de estudiantes matriculados en la Universidad de Almería (UAL) durante el curso 2024/25 asciende a **13.912**, de los cuales **7.808 son mujeres**, lo que representa un **56,12 %** del total. Analizando esta distribución por nivel académico, las mujeres constituyen el **55,5 %** del estudiantado de grado, el **61,5 %** de las matrículas en másteres, el **50,7 %** de las inscritas en programas de doctorado y el **65,3 %** de las participantes en programas de movilidad. Estos datos demuestran un mantenimiento general de la paridad global, y los porcentajes observados se alinean con las tendencias del sistema universitario español.

Distribución de Estudiantes por Tipo de Plan (2024-25)



Distribución de Estudiantes por Tipo de Plan y Sexo (2024-25)

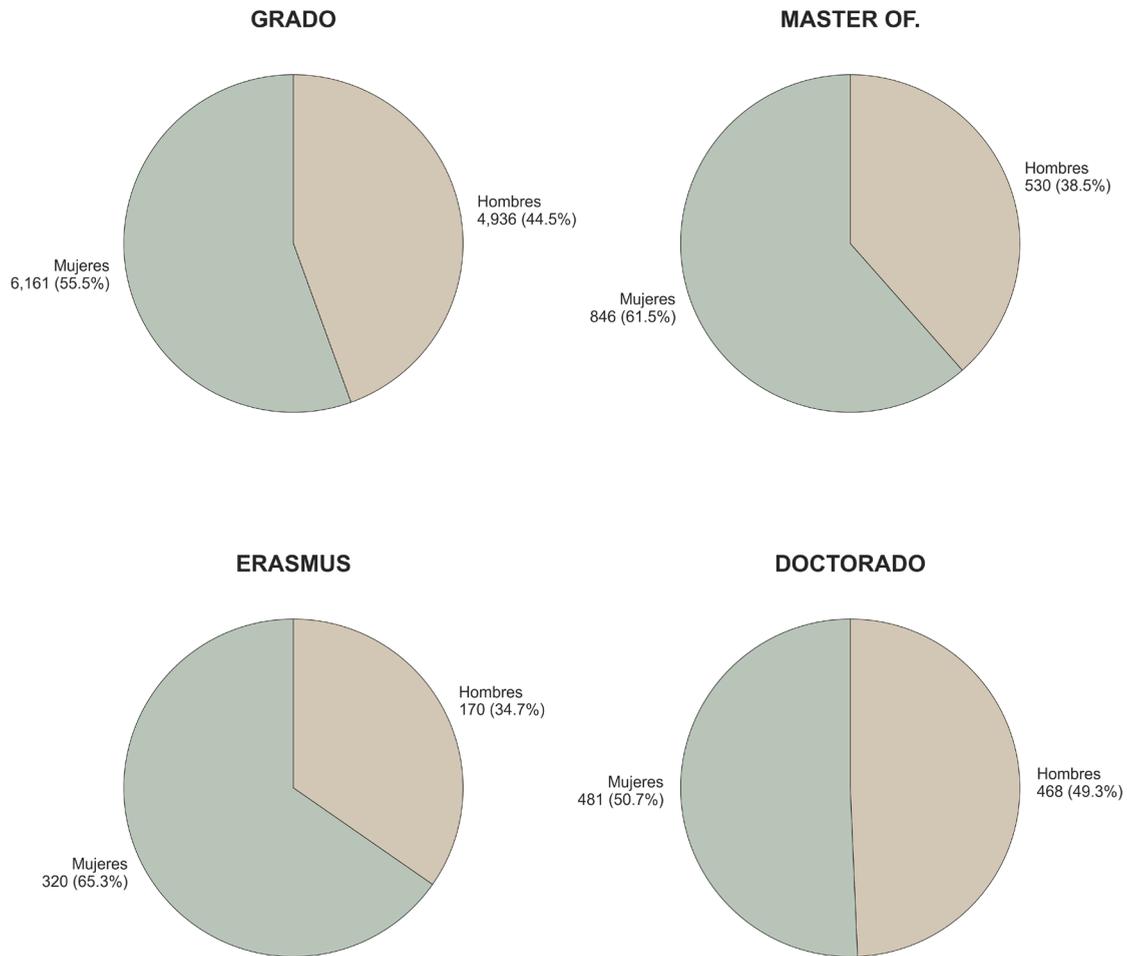


Gráfico13. Distribución de los estudiantes de la UAL por sexo en el curso 2024/25

Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Unidad de Igualdad

La distribución del alumnado por ramas de conocimiento refleja importantes diferencias según el sexo, mostrando patrones de participación claramente marcados.

La distribución del alumnado por ramas de conocimiento en nuestra universidad revela marcadas diferencias de género que evidencian patrones de participación asociados a factores sociales,

culturales y educativos. En Artes y Humanidades, las mujeres (60,78%) superan a los hombres (39,22%), con un IPRMH de 0,785, mientras que en Ciencias, aunque existe una relativa paridad (IPRMH de 0,933), se observa una mayor representación femenina (53,35% frente a 46,65%). En Ciencias Sociales y Jurídicas, predomina la representación femenina (61,50%) frente a la masculina (38,50%), resultando en un IPRMH de 0,770, y en Ciencias de la Salud se registra la mayor disparidad a favor de las mujeres (70,07% frente al 29,93%), con un IPRMH de 0,599. En contraste, en Ingeniería y Arquitectura los hombres representan el 77,98%, frente al 22,02% de mujeres, con un IPRMH de 1,560 que refleja la mayor brecha a favor de los hombres. Aunque estos datos son específicos de la UAL, coinciden con patrones identificados en informes oficiales del sistema universitario español, como los publicados por el Ministerio de Universidades, el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE). Fuentes como "Datos y cifras del sistema universitario español" del Ministerio o "La Universidad Española en cifras" de la CRUE confirman estas tendencias generales, resaltando la necesidad de diseñar políticas que impulsen la igualdad de oportunidades y una representación equilibrada en todas las disciplinas, especialmente en aquellas con disparidades acentuadas, como Ingeniería y Arquitectura o Ciencias de la Salud.

4.1. Estudiantes de Grado

Considerando el conjunto de los estudios de Grado de la UAL, hay un 44.5% de hombres, y un 55,5% de mujeres, en consonancia con la tónica general de la Universidad española donde hay un mayor número de mujeres⁴.

Tabla 15. Evolución del Porcentaje de Mujeres en las Titulaciones de la UAL por Centros (2019-2025)

Centro	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Escuela Superior de Ingeniería	25,0%	22,4%	16,8%	21,6%	26,3%	20,7%
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	54,5%	46,1%	52,3%	51,6%	52,7%	51,5%

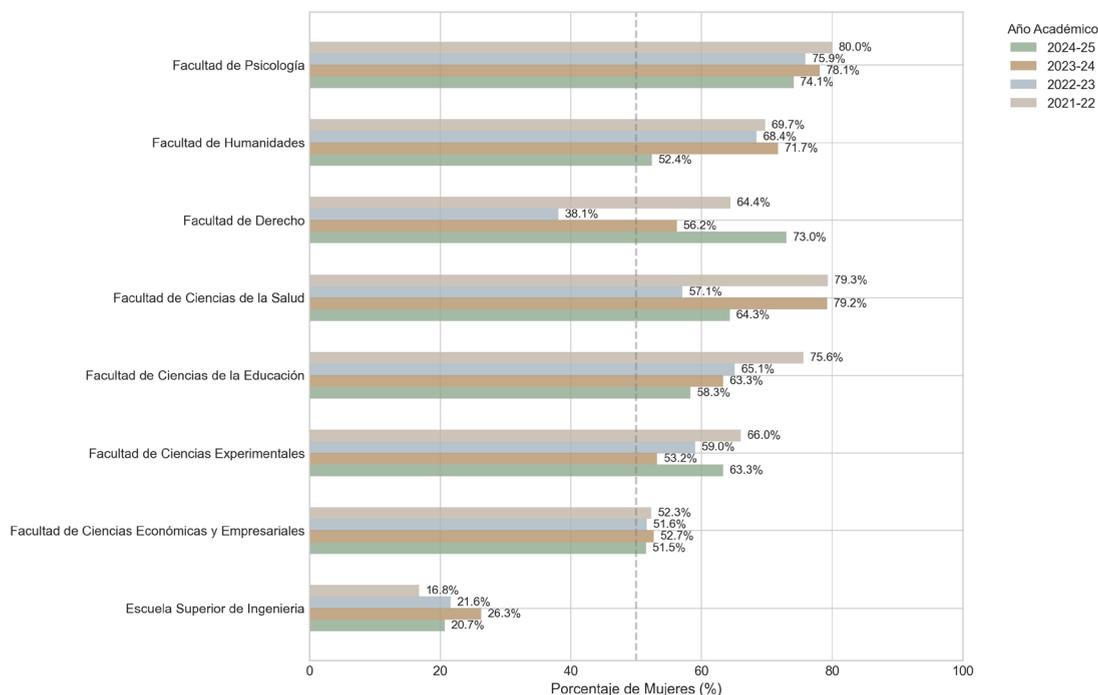
⁴ El dato que mencionas, sobre la mayor proporción de mujeres en el conjunto de estudiantes universitarios en España, es consistente con las estadísticas generales del sistema universitario nacional. Puedes comprobarlo en las siguientes fuentes de datos oficiales:

1. Ministerio de Universidades - Datos y Cifras del Sistema Universitario Español:

Este informe anual detalla la distribución del alumnado por sexo a nivel nacional. Es una de las fuentes más confiables y representativas del panorama universitario español.

- Página oficial: <https://www.universidades.gob.es>
- Sección de informes: Busca el informe más reciente de "Datos y Cifras del Sistema Universitario Español".

Facultad de Ciencias Experimentales	54,0%	39,3%	66,0%	59,0%	53,2%	63,3%
Facultad de Ciencias de la Educación	58,3%	50,0%	75,6%	65,1%	63,3%	58,3%
Facultad de Ciencias de la Salud	65,5%	50,0%	79,3%	57,1%	79,2%	64,3%
Facultad de Derecho	58,1%	55,6%	64,4%	38,1%	56,2%	73,0%
Facultad de Humanidades	68,3%	85,7%	69,7%	68,4%	71,7%	52,4%
Facultad de Psicología	68,8%	86,7%	80,0%	75,9%	78,1%	74,1%

Porcentaje de Mujeres por Centro y Año Académico


A partir de los datos presentados, se observa una marcada variabilidad en el porcentaje de representación de mujeres en los distintos centros de la Universidad a lo largo de los años académicos analizados (2019/2020 a 2024/2025). En términos generales, hay una mayor representación femenina en centros como la Facultad de Psicología, que consistentemente presenta porcentajes altos, alcanzando un 80,0% en el curso 2021/2022 y manteniéndose por encima del 74% en los cursos subsiguientes. Asimismo, en las Facultades de Ciencias de la Salud, Ciencias de la Educación y Humanidades, el porcentaje de mujeres sigue siendo mayoritario, con valores como el 79,3% en Ciencias de la Salud o el 75,6% en Ciencias de la Educación en los últimos años.

Por otro lado, en centros como la Escuela Superior de Ingeniería, se evidencia una baja representación femenina, con valores significativamente inferiores comparados con otros centros,

fluctuando entre el 16,8% y el 26,3% durante el período analizado. Esta desigualdad refleja la brecha de género asociada a disciplinas tradicionalmente percibidas como masculinas.

En las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, los porcentajes de mujeres son más variables: en Derecho, hay un notable aumento en los últimos años, alcanzando un 73,0% en 2024/2025; mientras que en Ciencias Económicas y Empresariales la representación se mantiene más estable alrededor del 50%. En cuanto a Ciencias Experimentales, aunque hay picos de alta representación, como el 66,0% en 2021/2022, también se observan descensos significativos en algunos años.

En el análisis del curso académico en el que estamos, 2024/2025, se observan diferencias significativas en la representación femenina entre los distintos centros de la Universidad. La Facultad de Psicología mantiene el porcentaje más alto de mujeres, con un 74,1%, destacándose nuevamente como uno de los centros más equilibrados en términos de representación de género. Le siguen de cerca la Facultad de Ciencias de la Salud (64,3%) y la Facultad de Ciencias de la Educación (58,3%), donde las mujeres continúan teniendo una presencia predominante.

En la Facultad de Derecho, se evidencia un aumento significativo, alcanzando el 73,0%, lo que la convierte en uno de los centros con mayor representación femenina en este curso. Por su parte, la Facultad de Ciencias Experimentales muestra un porcentaje notable del 63,3%, mejorando su representación respecto al curso anterior.

Por otro lado, la Facultad de Humanidades experimenta un descenso en la presencia de mujeres, llegando al 52,4% en 2024/2025 frente al 71,7% del curso anterior, lo que podría requerir un análisis más detallado. Una tendencia similar se observa en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, que se mantiene en un 51,5%, representando una ligera estabilización en cuanto a equidad de género.

Por último, la Escuela Superior de Ingeniería continúa exhibiendo la cifra más baja en términos de representación femenina, con un 20,7%, lo que destaca la persistencia de la brecha de género en esta área. Este dato refuerza la necesidad de implementar medidas más específicas e integrales para aumentar la participación de mujeres en disciplinas tecnológicas y de ingeniería.

El análisis del curso 2024/2025 refleja tanto avances como retos pendientes, evidenciando áreas donde persiste una brecha de género que requiere atención prioritaria, como en las ingenierías, y consolidando la tendencia de predominancia femenina en disciplinas de salud, educación y ciencias sociales.

4.3. Estudiantes de Postgrado

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

El estudiantado matriculado en el Centro de Postgrado asciende a 1376 estudiantes dónde 846 son mujeres (61,5%) y 530 son hombres (38,5%), manteniéndose los valores registrados en el anterior curso académico.

El gráfico siguiente muestra el porcentaje de mujeres matriculadas en programas de posgrado en los distintos centros de la Universidad durante los años académicos analizados. En general, se observa una notable variabilidad en la representación femenina entre los diferentes centros, con áreas de predominancia de mujeres y otras con una brecha de género significativa.

Las Facultades de Psicología, Ciencias de la Salud y Ciencias de la Educación destacan por los porcentajes más altos de representación femenina. Psicología, en particular, ha mantenido un porcentaje superior al 74% desde 2021/2022, alcanzando el 80,0% en 2024/2025. En Ciencias de la Salud, la participación se mantiene mayoritariamente femenina con un 64,3% en 2024/2025, mientras que Ciencias de la Educación sigue una evolución positiva alcanzando el 75,6% en este último periodo.

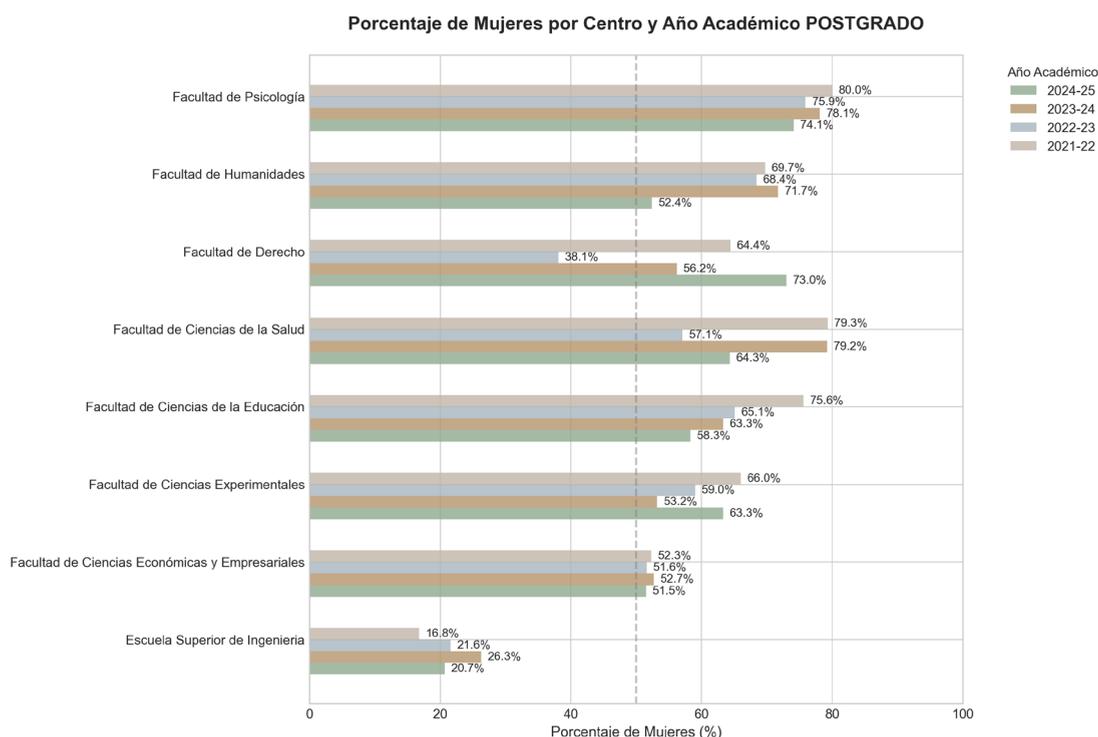
En contraste, la Escuela Superior de Ingeniería presenta consistentemente los valores más bajos en todos los años académicos, con solo un 20,7% en 2024/2025, lo que sigue evidenciando una brecha de género significativa en el ámbito de las ingenierías. De manera similar, la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales registra un porcentaje relativamente balanceado, pero bajo en comparación con otras áreas, con un 51,5%.

Finalmente, la Facultad de Derecho y la Facultad de Humanidades evidencian fluctuaciones destacables. Derecho mostró un nivel bajo en 2021/2022 (38,1%), pero ha incrementado significativamente hasta alcanzar un 73,0% en 2024/2025. Humanidades, aunque sigue siendo mayoritariamente femenina, muestra un descenso en la tendencia, pasando del 71,7% en 2023/2024 al 52,4% en 2024/2025.

El análisis de los datos referentes a los programas de posgrado en el curso académico 2024/2025 evidencia disparidades significativas en la representación por género entre los diferentes centros. Se observa mayor porcentaje de mujeres en áreas como Psicología (74,1%), Ciencias de la Salud (64,3%) y Ciencias de la Educación (75,6%). Esto sugiere que la equidad no solo implica incrementar la presencia de mujeres en disciplinas infrarepresentadas como Ingeniería (20,7%), sino también

fomentar la participación masculina en disciplinas relacionadas con la salud, la educación y las ciencias sociales.

Por otro lado, en centros como Derecho (73,0%) y Humanidades (52,4%), se aprecia una fluctuación en los niveles de mujeres matriculadas, indicando avances en equidad, aunque aún predominan las mujeres. En tanto, disciplinas más técnicas como las impartidas en la Escuela Superior de Ingeniería continúan reflejando una marcada brecha de género, con los hombres siendo mayoría.

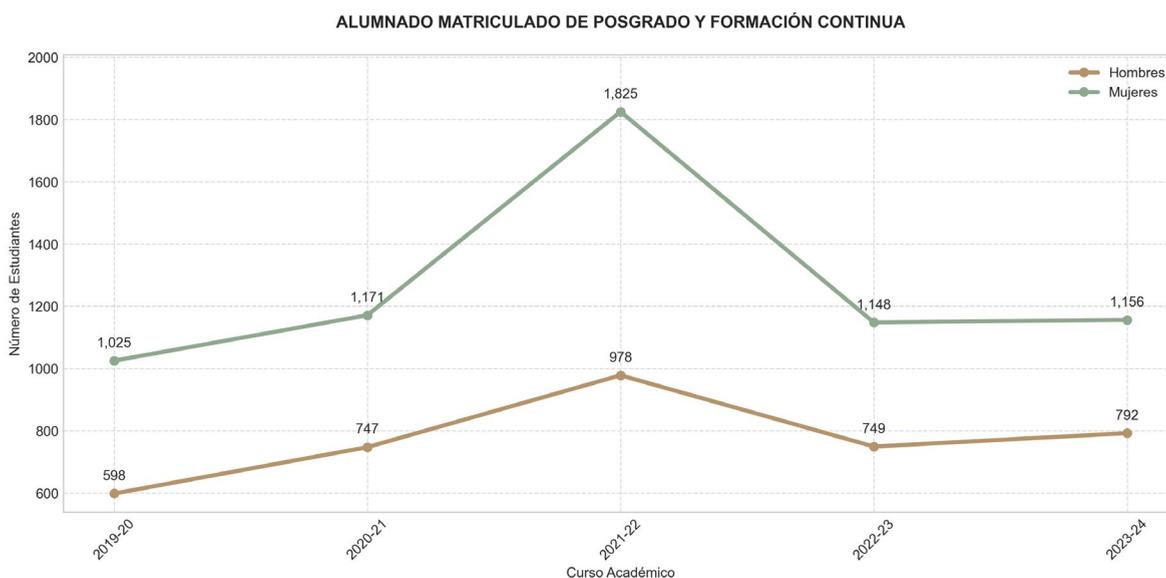


Centro	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Escuela Superior de Ingeniería	0,25	0,224	0,168	0,216	0,263	0,207
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	0,545	0,461	0,523	0,516	0,527	0,515
Facultad de Ciencias Experimentales	0,54	0,393	0,66	0,59	0,532	0,633
Facultad de Ciencias de la Educación	0,583	0,5	0,756	0,651	0,633	0,583
Facultad de Ciencias de la Salud	0,655	0,5	0,793	0,571	0,792	0,643
Facultad de Derecho	0,581	0,556	0,644	0,381	0,562	0,73
Facultad de Humanidades	0,683	0,857	0,697	0,684	0,717	0,524
Facultad de Psicología	0,688	0,867	0,8	0,759	0,781	0,741

El análisis del Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH) en los estudios de posgrado de la Universidad de Almería durante el período 2019-2025 refleja marcadas diferencias de género según las áreas de conocimiento. En general, los datos muestran una destacada presencia femenina en facultades como Psicología, Ciencias de la Salud, Humanidades y Ciencias de la Educación, siendo Psicología la que registra los índices más altos (máximo de 0,867 en 2020-21) y consolidando una representación femenina ampliamente superior a la masculina. Ciencias de la Salud también muestra consistentemente una fuerte presencia femenina, con picos como el de 0,793 en 2021-22 y 2023-24. Por otro lado, áreas como Ciencias Experimentales y Ciencias Económicas y Empresariales presentan un panorama más equilibrado, aunque con una ligera ventaja masculina en la mayoría de los años. En cambio, la Escuela Superior de Ingeniería destaca por tener los valores de IPRMH más bajos, reflejando una significativa predominancia masculina y una representación femenina considerablemente limitada, con el punto más crítico en 2021-22 (0,168). A pesar de ello, se observa cierta mejora en los últimos años, como en los cursos 2023-24 (0,263) y 2024-25 (0,207), lo que podría ser una señal de eficacia de las actividades realizadas por la UAL para despertar vocaciones científicas entre las estudiantes preuniversitarias, que estarían comenzando a dar sus frutos. Sin embargo, estos valores siguen siendo muy inferiores al rango de equilibrio aceptable (0,8-1,2), lo que subraya la necesidad de continuar e intensificar estas intervenciones en áreas como Ingeniería, al mismo tiempo que se fomenta la incorporación de hombres en dominios con alta concentración femenina, como Ciencias de la Salud o Psicología, a fin de trabajar hacia una mayor paridad en todos los ámbitos.

Gráfico 19. IPRMH) en los estudios de posgrado de la Universidad de Almería

Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Unidad de Igualdad



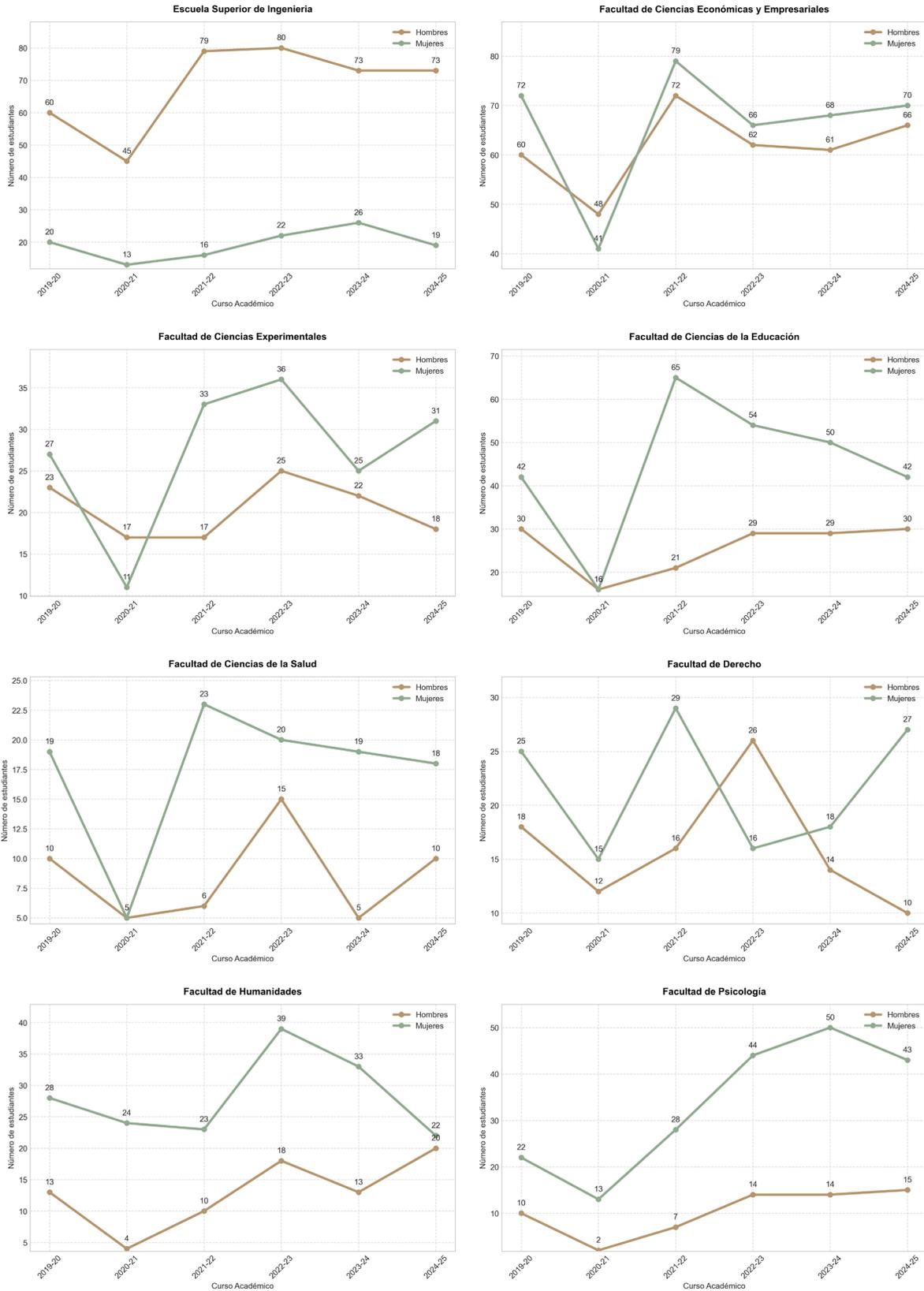
4.4. Estudiantes de programas de movilidad

El estudiantado matriculado en los programas de movilidad asciende a 490 estudiantes dónde 320 son mujeres (65,3%) y 170 son hombres.

Tabla 2. Distribución de los estudiantes de programas de movilidad por sexo y centro en el curso 2022/23.

CENTRO	Otros	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
CENTRO DE LIBRE CONFIGURACIÓN ESPECÍFICA	4	7	6	17	35,3%
CENTRO FICTICIO DE MATRÍCULA L.C. ALUMNOS PROGRAMAS DE MOVILIDAD		131	327	458	71,4%
Total	4	138	333	475	70,1%

Evolución del alumnado de Movilidad por Facultad, Curso y Sexo



El análisis del alumnado participante en programas de movilidad, desglosado por facultad, curso académico y sexo, muestra tendencias significativas en términos de representación entre hombres y mujeres. De manera general, se observa una mayor representación femenina en la mayoría de las facultades, aunque existen excepciones donde la brecha de género se reduce o se invierte.

Facultades con predominio femenino

- Facultad de Ciencias de la Educación: Las mujeres son el grupo mayoritario en todos los años analizados. En 2024/2025, el número de mujeres participantes (42) supera ligeramente al de hombres (30). Este patrón es consistente a lo largo de los cursos, aunque con fluctuaciones importantes, como el incremento notable de participación femenina en 2021/2022 (65 alumnas).
- Facultades de Ciencias de la Salud, Derecho, Psicología y Humanidades: Muestran una participación significativamente mayor de mujeres en movilidad. En Psicología, por ejemplo, en 2024/2025, hay 43 mujeres frente a solo 15 hombres. En Humanidades, aunque la participación femenina se ha reducido considerablemente desde 2021/2022 (39 mujeres), aún supera a los hombres en 2024/2025 (22 mujeres vs. 13 hombres).

Facultades con predominio masculino o más equilibradas

- Escuela Superior de Ingeniería: Predomina una participación mayoritariamente masculina en todos los años analizados. En 2024/2025, hay 73 hombres y solo 19 mujeres, representando una de las brechas más significativas. Esta tendencia refleja la baja representación femenina en disciplinas técnicas.
- Facultad de Ciencias Experimentales: Aunque las mujeres cuentan con mayor representación en la mayoría de los cursos, en 2024/2025 el número de hombres (31) supera al de mujeres (18). Esto demuestra que, en ciencias experimentales, existe un equilibrio más variable.
- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: Esta facultad presenta la menor desigualdad entre géneros, con cifras similares para ambos sexos a lo largo de los años. En 2024/2025, las cifras casi se equilibran con 70 hombres y 66 mujeres, mostrando un progreso hacia la paridad.

Estos datos reflejan tanto avances como desafíos en la equidad de género. Facultades como Ingeniería y algunas disciplinas técnicas siguen presentando una baja participación femenina, lo que indica la necesidad de políticas específicas para incentivar su inclusión en programas de movilidad. Por otro lado, en facultades como Ciencias de la Salud, Psicología, o Humanidades, sería positivo desarrollar iniciativas que promuevan una mayor participación masculina, fomentando una equidad real en todas las áreas educativas.

4.5. Estudiantes de Doctorado

La Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad de Almería (EIDUAL) coordina la formación de investigadores e investigadoras que aspiran al grado de doctor/a.

A continuación, se presenta una evolución de las matrículas en doctorado hasta el curso 2023/2024, destacando las tendencias en la representación de género.

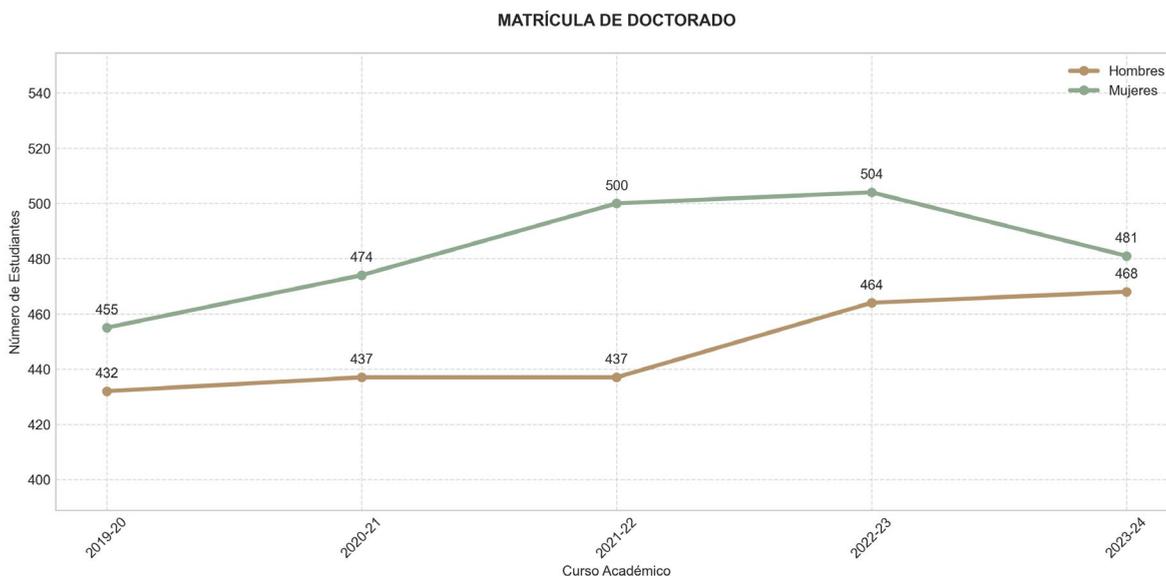


Tabla 3. Distribución de los estudiantes de doctorado por sexo hasta el curso 2023/24

El análisis de la matrícula en doctorado entre los cursos 2019/2020 y 2023/2024 muestra un predominio constante de mujeres sobre hombres, con una tendencia de crecimiento sostenido en ambos géneros. Las mujeres alcanzaron su pico en 2022/2023 con 504 matriculadas, aunque en el curso 2023/2024 descendieron ligeramente a 481. Por su parte, los hombres han mostrado un crecimiento progresivo, pasando de 432 en 2019/2020 a 468 en 2023/2024, cerrando parcialmente la brecha con las mujeres. A pesar de esta reducción, el número de mujeres sigue siendo mayor.

Centro	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA (EIDUAL)	468	481	949	50,7%

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

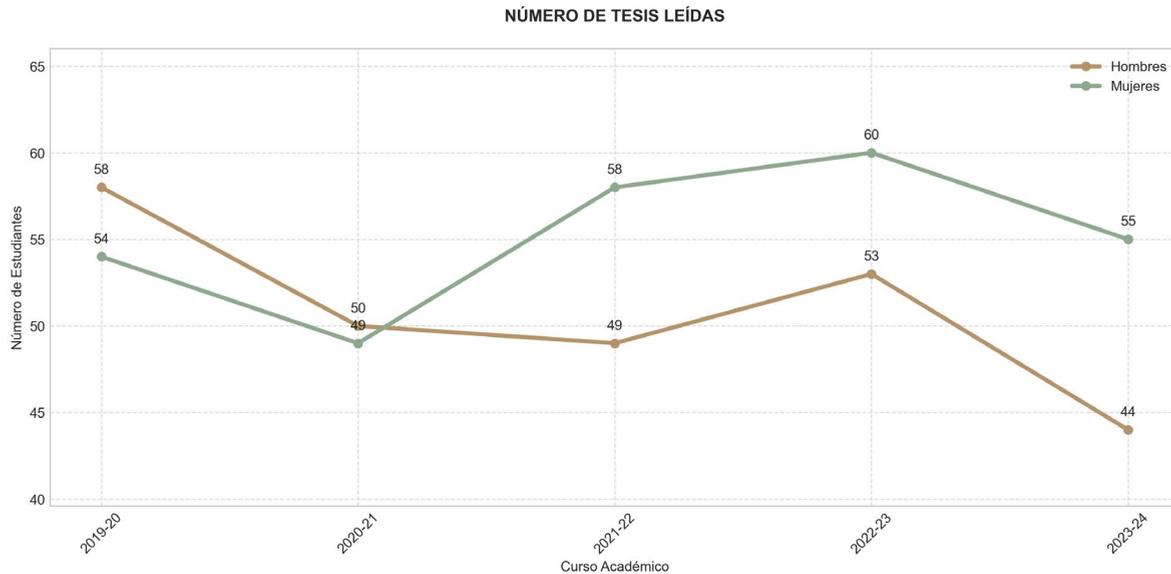
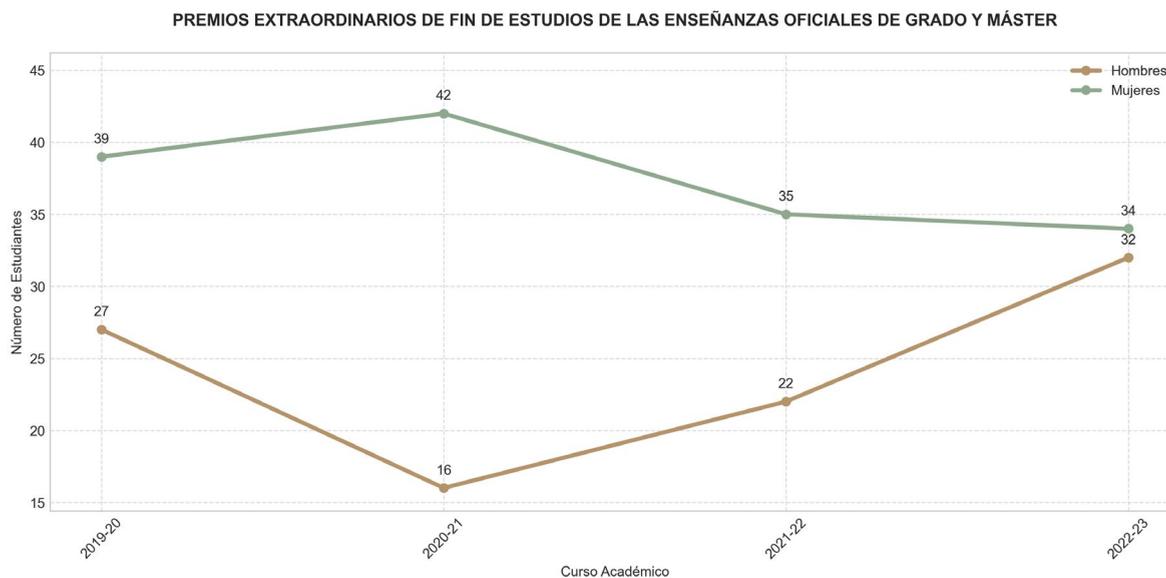


Gráfico 20. Evolución de la lectura de Tesis Doctorales por curso y sexo.

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

El análisis de las tesis leídas entre los cursos 2019/2020 y 2023/2024 refleja una fluctuación en el número de defensas, con una variabilidad entre hombres y mujeres. Inicialmente, los hombres lideraron en 2019/2020 con 58 tesis frente a las 54 leídas por mujeres. Sin embargo, desde 2020/2021, se observa una tendencia a favor de las mujeres, alcanzando su máximo en 2022/2023, con 60 defensas frente a 53 realizadas por hombres. Para el curso 2023/2024, las mujeres continúan en ligera mayoría (55 tesis frente a 44), aunque ambos géneros experimentan un descenso respecto al curso anterior. Este comportamiento sugiere que, aunque las mujeres han tomado mayor protagonismo en los últimos años, es necesario analizar las causas del reciente descenso generalizado, enfocándose en estrategias para promover de manera equitativa el logro académico en términos de finalización y defensa de tesis doctorales.

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



El gráfico analiza la distribución de los **Premios Extraordinarios de Fin de Estudios** (grado y máster) por sexo entre los cursos académicos 2019-20 y 2022-23. Se observa que **las mujeres mantienen una representación mayoritaria a lo largo de todo el periodo**, alcanzando su punto máximo en 2020-21 con 42 premios, frente a 16 premios otorgados a hombres en el mismo curso. Sin embargo, también se aprecia una ligera tendencia descendente en los premios obtenidos por mujeres, que disminuyen a 34 en el curso 2022-23.

Por el contrario, los hombres, aunque comienzan con menos premios, muestran una tendencia al alza tras el curso 2020-21, alcanzando 32 premios en 2022-23, lo que reduce significativamente la brecha de género en la concesión de estos galardones. En este último curso, las cifras de hombres y mujeres, 32 y 34 respectivamente, sugieren una aproximación hacia una mayor paridad en el reconocimiento académico.

El gráfico refleja una evolución hacia un **mayor equilibrio en la distribución de estos reconocimientos académicos entre hombres y mujeres**, aunque históricamente las mujeres han mantenido una representación mayoritaria. Es importante seguir monitoreando esta tendencia para evaluar si este acercamiento responde a un cambio estructural o a factores coyunturales.

V. OTROS DATOS DE INTERÉS

Según la información recogida en la página web de rectorado, en el momento de elaborar este informe hay 28 Honoris Causa, y todos son hombres (0 % mujeres).

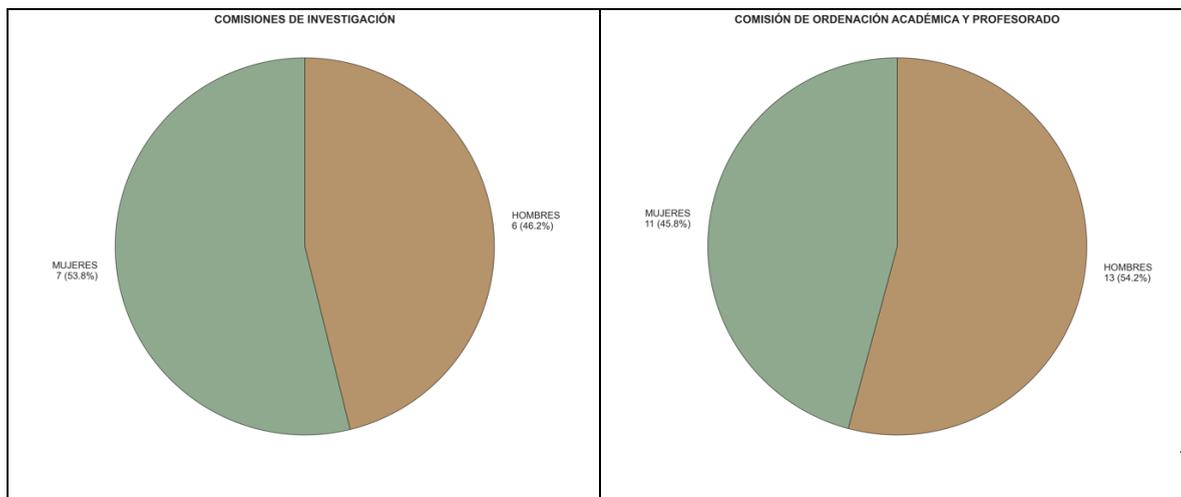
Con lo que respecta a las medallas, 18 medallas, 17 han sido para hombres y una para una mujer, Rigoberta Menchú Tum. (2008).

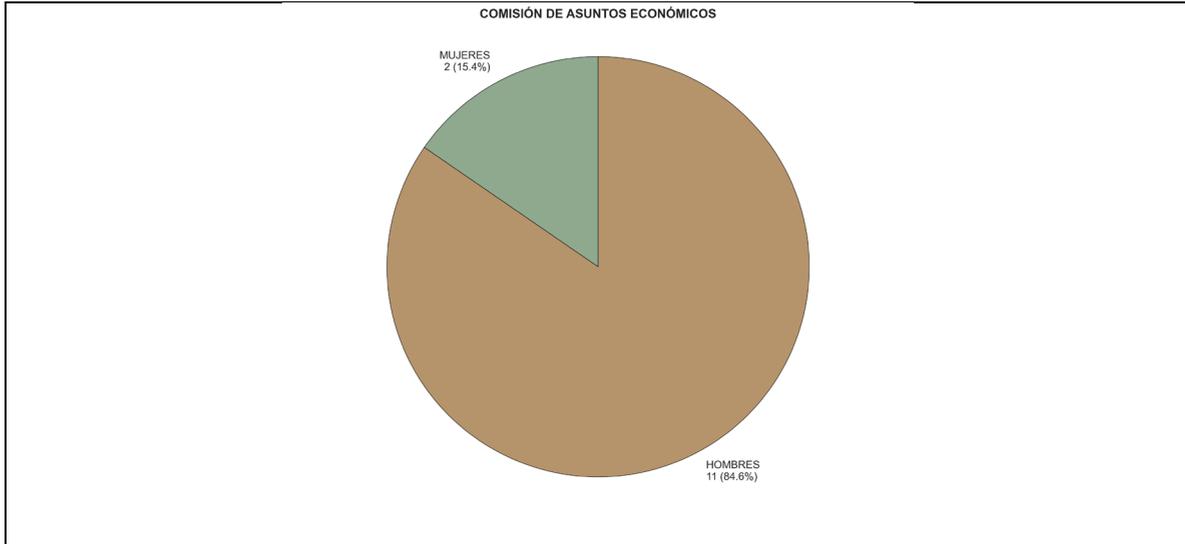
Respecto al callejero hay 8 calles con nombre de Hombre, 1 Plaza con nombre de Mujer, Rigoberta Menchú Tum, y 2 Plazas llamadas “de rectorado” y “del Estudiante”.

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

5.1. Comisiones del Consejo de Gobierno

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





VI. ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, concebido como un instrumento flexible al servicio de las personas que conforman la comunidad universitaria, está estructurado en objetivos y acciones en torno a **cuatro ejes** que determinan la política universitaria en materia de Igualdad en el periodo 2020-2024:

- EJE 1: CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA. (27 acciones)
- EJE 2: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA. (17 acciones)
- EJE 3: GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN. (8 acciones)
- EJE 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN. (4 acciones).

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

En la Tabla 17 se recoge el grado del cumplimiento de las acciones de los diferentes ejes del I Plan de Igualdad desde el 31 de enero de 2020 a 30 de noviembre de 2024.

Tabla 17. Evolución del grado de cumplimiento

EJES	ACCIONES	REALIZADAS	INICIADAS/EN DESARROLLO	NO INICIADAS	% REALIZADAS
EJE 1	27	27	0	0	95%
EJE 2	17	16	0	1	94%
EJE3	8	8	0	0	100%
EJE 4	4	2	1	1	50%
TOTAL	56	53	1	2	94,64%

A continuación, resumimos los avances logrados según se refleja en la Tabla 17:

- **Eje 1:** Consta de **27 acciones**, de las cuales el **95 %** han sido realizadas. Todas las acciones de este eje están en marcha o completadas.
- **Eje 2:** Este eje incluye **17 acciones**, alcanzando un **94 %** de ejecución. Se ha identificado una acción aún no iniciada, mientras que el resto están iniciadas o completadas.

- **Eje 3:** Formado por **8 acciones**, presenta un índice de cumplimiento del **100 %**, logrando la implementación completa de todas sus propuestas.
- **Eje 4:** Este eje, con **4 acciones**, refleja un **50 %** de cumplimiento. Dos acciones se encuentran realizadas, otra ha sido iniciada, y una no iniciada.

En términos globales, el grado general de acciones realizadas asciende al **94,64 %**, con **53 acciones completadas, 1 en desarrollo y 2 pendientes de inicio**. A pesar del avance significativo reflejado en el cumplimiento del I Plan de Igualdad, con un 94,64 % de las acciones realizadas, somos conscientes de que aún quedan aspectos por abordar, especialmente en el Eje 4, donde es necesario redoblar esfuerzos. En este sentido, nos encontramos ya trabajando en la elaboración del II Plan de Igualdad. Actualmente, estamos finalizando el diagnóstico –parte del cual se presenta en este informe–, que se someterá a consideración de la comisión negociadora que será aprobada en el próximo Consejo de Gobierno, junto con la nueva Comisión de Igualdad. Además, próximamente iniciaremos un proceso participativo que involucrará a toda la comunidad universitaria para participar en la elaboración del mismo, reforzando nuestro compromiso con una universidad más igualitaria e inclusiva.

Eje 1

De las 27 acciones contempladas en el Eje 1 del Plan de Igualdad, hemos alcanzado un nivel de cumplimiento del 95%. Sin embargo, no todas han logrado generar el impacto esperado, a pesar del compromiso sostenido. Es importante señalar que dos acciones (O2 y O3, A7 y A11) específicas no se han ejecutado plenamente, a pesar de los esfuerzos centrados en su impulso y apoyo.

1. Impulso y apoyo del nombramiento de doctoras honoris causa y propuestas de intervención de mujeres en las lecciones inaugurales. Esta acción se desglosa en dos objetivos diferenciados:

- **Lecciones inaugurales:**
- 2021-22: mujer
- 2022-23: hombre
- 2023-24: mujer
- 2024-25: mujer

Aunque la elección de la persona encargada de impartir la lección inaugural de cada curso académico no depende de nuestro vicerrectorado, sino del equipo de gobierno en su conjunto, hemos conseguido concienciar e impulsar la participación de mujeres consiguiendo, como puede apreciarse, que haya aumentado considerablemente en los últimos cuatro cursos académicos.

Nombramiento de doctoras honoris causa:

En cuanto al nombramiento de doctoras honoris causa, lamentablemente no hemos conseguido avances en esta línea. Actualmente, según los datos recogidos en la web del Rectorado, de los **28 Honoris Causa otorgados por la Universidad de Almería, el 100% corresponden a hombres (0% mujeres)**, un indicador que evidencia la existencia de un desequilibrio histórico que el Plan de Igualdad busca visibilizar y corregir.

Para dar cumplimiento al objetivo identificado (nombrar al menos **1 doctora honoris causa y 2 participaciones femeninas en lecciones inaugurales durante la vigencia del Plan**), desde la Unidad de Igualdad hemos realizado las siguientes acciones de impulso:

- **Diagnósticos públicos:** Se han difundido y visibilizado los datos de desigualdad mediante informes y documentos relacionados, generando una reflexión continua sobre la presencia institucional de las mujeres en ámbitos de prestigio académico.
- **Sensibilización mediante la revista institucional:** En publicaciones periódicas de distribución interna y externa se ha puesto en valor el papel de las mujeres en la academia, destacando su relevancia para que estas acciones de reconocimiento adquieran mayor prioridad.
- **Fomento del diálogo con otros órganos de gobierno:** Hemos trabajado para sensibilizar a unidades y responsables competentes en esta área, promoviendo la importancia de diversificar los reconocimientos más simbólicos que otorga nuestra universidad.

Aunque hemos intensificado estas acciones, los esfuerzos realizados no han sido suficientes para alcanzar el objetivo previsto. Este resultado evidencia la necesidad de avanzar en **estrategias más contundentes e integradas** dentro de los futuros planes de igualdad, para que el reconocimiento institucional de mujeres en nuestra universidad pase de ser una meta deseable a una realidad concreta.

2. Impulso y promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la nominación de los espacios y callejero de la Universidad de Almería, con especial énfasis en el reconocimiento de mujeres almerienses

Esta acción tiene como objetivo avanzar hacia una presencia equilibrada de género en la designación de nombres para espacios, calles y edificios dentro de nuestra universidad. Aunque no se ha materializado en su totalidad durante la vigencia del plan actual, hemos trabajado con el

anterior **Vicerrectorado de Infraestructuras** y con el actual Vicerrectorado de Transformación Digital e Infraestructuras en un compromiso para que futuras ubicaciones (como salas, calles, u otros puntos de referencia en el campus) incorporen nombres relacionados con mujeres que hayan tenido un impacto significativo.

En conclusión, aunque no se han logrado estas dos acciones de manera completa, se han puesto en marcha iniciativas significativas para sentar las bases de un avance en igualdad de género en estos ámbitos simbólicos. Los aprendizajes derivados de estas experiencias serán capitalizados para fortalecer nuestras estrategias en próximos planes, asegurándonos de que estas metas se conviertan en logros tangibles.

Eje 2.

En el Eje 2, se han logrado completar 16 acciones, quedando pendiente una por ejecutar (A2 del O2: Ayudas para la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género).

En la planificación de las acciones del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, hemos priorizado estrategias y recursos dirigidos a impulsar la igualdad de género y la educación con perspectiva inclusiva a través de líneas de actuación específicas. Hasta la fecha, estas acciones han contemplado convocatorias para la realización de actividades con perspectiva de género como mecanismo clave de sensibilización y formación. No obstante, reconocemos que la creación y desarrollo de materiales docentes específicos es una necesidad creciente, y contamos con la intención de incluir este ámbito en futuras convocatorias de ayudas.

La decisión de no incluir en esta edición una línea específica para ayudas a materiales docentes no responde a una falta de interés en esta área, sino a la necesidad de priorizar los recursos actualmente disponibles para programas y actividades que ya estaban en marcha o que respondían a demandas inmediatas detectadas en la comunidad educativa. Sin embargo, somos conscientes de la importancia de los materiales docentes como herramientas transformadoras en los procesos de enseñanza-aprendizaje, y por ello, tenemos previsto incorporar este objetivo en futuras convocatorias.

En alineación con otros vicerrectorados que ya han implementado ayudas para materiales docentes, se planteará una sinergia estratégica para que dicha acción cuente no solo con los recursos necesarios, sino también con el impacto esperado.

Eje 3.

El **Eje 3: Gobernanza, Gestión y Representación**, articulado en torno a 2 objetivos y 8 acciones, ha logrado un cumplimiento del **100 %**, con todas las acciones planificadas realizadas con éxito. Este eje ha promovido medidas destacables como el **fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno**, consolidando la perspectiva de género en la estructura directiva de la institución. Asimismo, se ha avanzado en la **inclusión de recursos específicos para políticas de género en los presupuestos de la UAL**, garantizando un respaldo económico a estas iniciativas. Entre otros logros, resalta también la **integración de contenidos sobre igualdad de género en los temarios de las oposiciones** para el acceso a las diferentes escalas de administración, asegurando que esta perspectiva impregne los procesos de selección del personal. Por último, se ha dado importancia a la **valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género**, contribuyendo a fomentar una sensibilización efectiva entre la comunidad universitaria y a reforzar el compromiso institucional con la equidad.

Eje 4:

En el **Eje 4**, se contemplaban dos acciones sin realizar totalmente. La primera, relativa a la **elaboración de un plan de conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar para los tres sectores de la comunidad universitaria (PDI, PAS y alumnado)**, ya se encuentra iniciada, y estamos avanzando de forma efectiva en colaboración interinstitucional con las universidades de Pablo de Olavide (UPO) y Córdoba (UCO), lo que asegura un enfoque integral y adaptado al contexto universitario. La segunda acción, centrada en la promoción de convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria con familiares a cargo, ha representado un desafío en su implementación y, hasta ahora, no se ha ejecutado. Sin embargo, en 2024 hemos dado un paso adelante al solicitar una subvención a la Junta de Andalucía, con la que esperamos poder desarrollar acciones específicas de cuidados, orientadas a atender las necesidades concretas de las personas cuidadoras dentro de la comunidad universitaria. Esta iniciativa supone un avance significativo para continuar mejorando las condiciones de conciliación, reafirmando así nuestro compromiso con el bienestar, la igualdad y la inclusión de toda nuestra comunidad.

En el Anexo, se recoge con detalle la información sobre la evolución de cada una de las 56 acciones a lo largo del año 2022, 23 y lo que va de año 2024.

ANEXO: Evolución de las medidas del I PLAN DE IGUALDAD

EJE 1. CULTURA DE IGUALDAD Y NO VIOLENCIA.

Eje 1. Objetivo 1.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 1	Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.
ACCIÓN 1	Elaboración y publicación de todas las estadísticas correspondientes a órganos de gobierno, al personal académico, al personal de administración y servicios y al alumnado desagregadas por sexos.
INDICADORES: Publicación bienal	
Grado de realización: Realizada	

El diagnóstico que acompaña al presente informe contiene datos desagregados por sexo en todos los ámbitos analizados (PDI, PI, PTGAS y estudiantes). Este esfuerzo constante es un ejemplo del compromiso por garantizar la equidad y la accesibilidad a la información desde una perspectiva de género.

Asimismo, cabe destacar otros informes relevantes que consolidan esta labor:

- **Relación de datos desagregados elaborados por el Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión:** Desde el periodo 2019-2023, todos los informes generados por las áreas dependientes (acceso, "antiguos alumnos", igualdad y diversidad funcional) han incluido sistemáticamente datos desagregados por sexo. También hay que destacar el *Informe sobre la situación laboral de las personas egresadas por la Universidad de Almería*, el cual abarca los cursos académicos 2014/15 al 2021/22 y es elaborado anualmente bajo la dirección del vicerrectorado con competencias en empleabilidad.
- **Colaboración interdepartamental en la generación de datos desagregados:** Durante estos años, el esfuerzo de diferentes servicios y unidades ha sido fundamental en la

obtención de datos desagregados. Recursos Humanos, los programas de Doctorado, la Unidad de Datos, el servicio de Empleo, entre otros, han continuado suministrando este tipo de información, atendiendo a altos estándares de calidad y rigor en la elaboración de los informes correspondientes.

- **Cumplimiento de normativas de protección de datos:** Todas las actuaciones relacionadas con el manejo de datos cumplen estrictamente las medidas de seguridad establecidas en el marco de la regulación de protección de datos vigente. En línea con lo dispuesto en el artículo 5.1 b) y el artículo 89 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo (Reglamento General de Protección de Datos), se asegura el uso responsable y la confidencialidad de los datos generados.
- **Avances en igualdad retributiva:** En cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres, se está trabajando en el diseño de un *registro retributivo* conforme a lo estipulado en su artículo 5.

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

El diagnóstico que acompaña al presente informe incluye una actualización exhaustiva de los dos diagnósticos cuantitativos que sirvieron como base para la elaboración del Plan de Igualdad, así como de los datos presentados en el *Primer Informe Bienal del Claustro*. Además, integra los avances realizados en la adaptación del I Plan de Igualdad a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, cuya aprobación tuvo lugar en el Consejo de Gobierno en julio de 2023.

Esta actualización abarca el periodo comprendido entre los cursos académicos 2021/2022 y 2023/2024. Asimismo, se han incorporado los datos correspondientes al primer trimestre del curso 2024/2025 (actualizados a octubre de 2024). Todo ello garantiza que la información reflejada en el diagnóstico sea actual, representativa y adecuada al contexto actual.

Es importante destacar que los datos analizados y presentados en este diagnóstico están desagregados por sexo en todos los ámbitos que aborda, incluyendo el Personal Docente e Investigador (PDI), Personal Investigador (PI), Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) y el colectivo de estudiantes.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 1	Visibilizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres.
ACCIÓN 3	Difusión entre la comunidad universitaria de la legislación vigente en materia de igualdad de género, para facilitar el conocimiento de la normativa en materia de igualdad de trato en todos los servicios administrativos, en la docencia y en la investigación.
INDICADORES: Semanal, mensual, campaña, según proceda	
Grado de realización: Realizada	

Desde la creación de la Delegación del Rector para la Igualdad (junio de 2015) y la posterior aprobación del Plan de Igualdad, se ha trabajado de manera constante en garantizar que la comunicación institucional cumpla con la misión de mantener a la comunidad universitaria informada acerca de los avances legislativos y normativas en materia de igualdad de género.

Para ello, se ha establecido un procedimiento efectivo de difusión que incluye la actualización permanente de la información en la página web institucional dedicada a esta materia (www.igualdad.ual.es), así como el envío de comunicaciones electrónicas dirigidas a toda la comunidad universitaria, realizadas desde la Unidad de Igualdad. Este esfuerzo asegura que la normativa vigente y cualquier novedad relevante lleguen de forma directa y accesible a todas las personas.

Uno de los pilares fundamentales del *Plan de Comunicación de la Unidad de Igualdad (UI)* es la acción orientada a “asegurar que todas las personas que conforman la comunidad universitaria sean informadas de manera puntual sobre las actividades organizadas o promovidas por la UI, las actualizaciones legislativas en materia de igualdad de género, las convocatorias externas de interés, entre otros aspectos relevantes”.

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

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería pone a disposición de la comunidad universitaria la página web institucional (www.igualdad.ual.es), un espacio que centraliza toda la información relacionada con las actividades y acciones promovidas por la Unidad, así como aquellas llevadas a cabo por entidades, instituciones y organismos externos que pudieran resultar de interés para la comunidad universitaria.

Además, como parte de su compromiso con una comunicación efectiva y transparente, la Unidad informa de manera proactiva a través del envío de correos electrónicos. En ellos, se comparten normativas, convocatorias y actividades de relevancia recibidas desde organismos externos, tales como el Ministerio de Igualdad, la Junta de Andalucía, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), entre otros.

Cabe mencionar que la Unidad de Igualdad cuenta con un Plan de Comunicación, diseñado con el objetivo de consolidar el compromiso institucional de la UAL con la igualdad de género. Este plan se enfoca en:

1. Comunicar de manera constante y clara las medidas, actividades y actuaciones impulsadas en el marco de las políticas de igualdad de género de la Universidad.
2. Garantizar que toda la comunidad académica esté informada sobre las acciones y recursos disponibles relacionados con la igualdad, fortaleciendo así la implicación y participación en estas iniciativas.

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

- **Primer Informe Bienal:** Presentado el 20 de diciembre de 2022, este informe consolidó los datos, diagnósticos y actuaciones iniciales recogidos desde la implementación del Plan de Igualdad hasta la fecha. También sirvió como base para establecer líneas de trabajo futuras.
- **Segundo Informe Bienal:** presentación el 19 de diciembre de 2024, con actualización de los avances logrados en el periodo comprendido el Plan.

Eje 1. Objetivos 2 y 3.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 1	Fomento de la cultura de igualdad de oportunidades a través de campañas de concienciación y sensibilización.
INDICADORES: 2 campañas anuales.	
Grado de realización: Realizada	

En la UAL, trabajamos de forma continua para promover la igualdad de oportunidades mediante acciones dirigidas a la sensibilización y la concienciación de nuestra comunidad universitaria. A través de campañas específicas de difusión y educación, hemos desarrollado iniciativas para informar y formar sobre la importancia de la igualdad de género y su aplicación práctica en el día a día.

Gracias a estas acciones, se ha logrado un notable incremento en la formación y sensibilización de la comunidad universitaria en materia de igualdad. Sin embargo, el análisis de estas intervenciones pone de manifiesto la necesidad de una mayor implicación del colectivo masculino en la lucha por la igualdad de género, un aspecto en el que seguimos trabajando de manera decidida.

Además, con el objetivo de profundizar en la sensibilización y garantizar un alcance amplio y sostenido de las iniciativas, en octubre de 2015 lanzamos la **Revista IgUALdad**. Esta publicación, con una periodicidad de tres números por curso académico, se ha consolidado como una valiosa plataforma para difundir temas relacionados con la igualdad de género, las políticas de igualdad de la UAL, así como buenas prácticas e iniciativas tanto internas como externas. En la sección Cultivando Igualdad, aparecen publicadas todas las actividades desarrolladas.

Hasta la fecha, hemos editado un total de **27 números**, todos ellos disponibles para su consulta en formato digital a través del enlace: [Revista IgUALdad](#).

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

La Universidad de Almería, a través de la Unidad de Igualdad, ha cumplido eficazmente con la organización de actividades encaminadas a la reflexión y el debate en torno a la igualdad de género y la diversidad. Estas acciones se han consolidado como herramientas clave para sensibilizar, fomentar actitudes transformadoras y construir una comunidad universitaria plenamente comprometida con los valores de igualdad, inclusión y diversidad.

Las iniciativas realizadas abarcan conferencias, jornadas, talleres y mesas redondas, diseñadas específicamente para abordar cuestiones relacionadas con la igualdad en ámbitos como el educativo, laboral o social. Estos espacios, además de generar análisis y reflexión, promueven el diálogo interdisciplinar y el intercambio de ideas, logrando un entendimiento más profundo y completo sobre los retos y oportunidades asociados a la igualdad de género y la diversidad.

Para ampliar el impacto de estas iniciativas y fomentar una participación activa de toda la comunidad universitaria, desde la aprobación del *I Plan de Igualdad de la UAL*, se han establecido mecanismos para potenciar estas iniciativas, entre ellos las **ayudas específicas destinadas a actividades de difusión, sensibilización, información y formación**. Estas ayudas no solo fortalecen el compromiso colectivo con el principio de igualdad, sino que también involucran activamente a diferentes colectivos de la comunidad universitaria, promoviendo un enfoque participativo. A modo de ejemplo, en la última convocatoria del curso 2023/2024, se ha financiado un total de **13 proyectos**, con una inversión de **6.849,89 €**, destinados a reforzar la cultura de igualdad de género en la institución. Todas estas actividades, en las que participan estudiantes, personal docente e investigador, y personal técnico de administración y servicios, demuestran la diversidad de enfoques y la riqueza que surge de un esfuerzo colectivo para avanzar en la promoción de la igualdad. Más información sobre estas ayudas y propuestas puede consultarse en el siguiente enlace: [Actividades y Proyectos financiados en Igualdad](#).

Algunos ejemplos de actividades realizadas por la UI son:

1. **Actividades Enmarcadas en el 8M y el 25N (pueden verse las campañas en la web)**
 - **Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre):** Organización de campañas conmemorativas orientadas a sensibilizar sobre los derechos de las mujeres y la lucha contra las distintas formas de violencia de género. Estas actividades han incluido mesas redondas, performance artísticas y charlas de expertos.
2. **Diversidad e Inclusión: Construyendo una Universidad para Todas y Todos**
 - Las actividades centradas en la diversidad sexual y de género, así como en la inclusión de colectivos vulnerables, han sido un eje esencial en las campañas de sensibilización. En este marco, destacan programas como la **Campaña “Abrazando la Diversidad – Por una UAL libre de discriminación”**, lanzada el 17 de mayo con motivo del **Día Internacional Contra la LGTBIfobia**.
 - Acciones destacadas:
 - **Conferencia:** *“Desmitificando la sexualidad: Estrategias para una vida saludable y segura”*.
 - **Mesa redonda:** *“Voces Unidas: Desafiando la LGTBIfobia en la Actualidad”*.

Por otro lado, como parte de nuestro compromiso institucional con la igualdad, la Universidad de Almería organiza lecturas públicas de manifiestos en diversas campañas conmemorativas. Entre estas fechas destacan el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres), el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 17 de mayo (Día Internacional contra la LGTBIfobia). Estas actividades, junto con otras iniciativas puntuales en fechas como el 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGBTI+), reflejan nuestro firme compromiso con la promoción de los derechos humanos y con la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 3	Manifestación del compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia

	o acoso sexual, por razones de sexo, por identidad u orientación sexual.
INDICADORES: 2 eventos anuales	
Grado de realización: Realizada	

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

Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la [Universidad de Almería](#)



igUALdad

El Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social cuenta con una guía de 9 páginas para informar a la comunidad universitaria del protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería.

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

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

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

↓ Descarga aquí la guía en PDF Versión en Español

↓ Download here PDF guide English Version

↓ Descarga aquí el protocolo completo en PDF

Es importante recordar cada curso que el acoso sexual o por razón de sexo son comportamientos inaceptables e ilegales y que no se debe tolerar en ningún entorno. Que no deben tolerarse en ningún entorno, mucho menos en el universitario.

Es necesario también sensibilizar a la comunidad universitaria en temas LGBTI para promover la igualdad y el respeto en el entorno académico.

Siguiendo esta línea, se han realizado Actividades educativas y de sensibilización sobre la diversidad sexual y de género, como charlas, talleres y paneles de discusión, fomentando el diálogo y el intercambio de ideas sobre estos temas. Entre los que destaca, en los meses de mayo a junio de 2024, la campaña “Abrazando la diversidad”, enmarcada dentro de la conmemoración del día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia, que se celebra el 17 de mayo.



La Unidad de igualdad estuvo también representada en el IV Encuentro de la red de universidades por la diversidad (RUD), que tuvo lugar en el mes de mayo de 2024 en Vigo. Esta red tiene una gran importancia ya que actúa como órgano de representación de las universidades españolas en materia de diversidad sexual y de género. En este sentido, desde la UAL se trabajó activamente en una de sus comisiones, la de sensibilización.

Hemos proporcionado recursos y apoyo a estudiantes y miembros de la comunidad universitaria. Dentro de las jornadas de bienvenida al estudiantado, cuando se presenta la Unidad de Igualdad también se informa sobre el protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería, así como sobre el procedimiento de cambio de nombre por identidad de género.

Por último, el compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual, por razones de sexo, por identidad u orientación sexual se completa con la celebración del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres, en el que se celebran distintas actividades que se detallan más adelante y culminan con la lectura del Manifiesto del 25N.



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

La realización de campañas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria para combatir los estereotipos de género en la elección de carrera es una forma efectiva de fomentar la igualdad de oportunidades en la educación y en el mercado laboral. Hemos llevado a cabo diferentes campañas: Charlas y talleres en los centros educativos de secundaria y Bachillerato, y algunos de primaria, abordando directamente los estereotipos de género y cómo pueden influir en la elección de carrera, incluyendo discusiones que ayuden a los estudiantes a reflexionar sobre sus propias creencias y prejuicios, y a desarrollar una actitud más abierta y equitativa hacia las carreras y profesiones.

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



Nuestra actividad más relevante es **“UNA CIENTÍFICA VISITA TU CENTRO”**. Este día y esta actividad, ha brindado a la Universidad de Almería la oportunidad de sensibilizar a la comunidad educativa sobre un tema de gran interés como es poner fin al desequilibrio de género en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (áreas STEM, como se las conoce). Con objeto de inspirar y promover la participación de las mujeres y las niñas en la ciencia, desde esta fecha y hasta el día 8 de marzo se llevan a cabo acciones de divulgación y concienciación en centros educativos de toda la provincia de Almería, para romper los sesgos de género vinculados a las titulaciones STEM. El protagonismo lo asumen las científicas e investigadoras de nuestra institución que, con entusiasmo y generosidad, emprenden la tarea de impartir charlas, realizar talleres y contar su experiencia de vida al alumnado de estos centros. Estas actividades tienen como finalidad ayudar a visibilizar el trabajo de las mujeres científicas, crear roles femeninos en las áreas de conocimiento STEM, y promover prácticas que favorezcan la igualdad de género en el ámbito científico. En definitiva, consideramos necesario apoyar a las mujeres científicas y la ciencia que desarrollan, de la misma manera que despertar vocaciones científicas en las niñas y las adolescentes. Por otro lado, se pretende fomentar la incorporación de mujeres a nuestros grados y posgrados STEM, lo que redundaría en una mayor presencia femenina en estas áreas.

En el siguiente cuadro se refleja la evolución de esta actividad en los últimos 3 años. Como puede observarse el interés e implicación de las científicas y de los centros ha ido aumentando:

	Curso 21/22	Curso 22/23	Curso 23/24
Nº Científicas	61	94	107
Nº Centros	53	70	86

En la [web](#), por curso académico, se detalla el gran número de las científicas de la UAL que participaron en la actividad. A continuación se muestran dos ejemplos de charlas impartidas en el curso pasado:

GRACIA CASTRO DE LUNA

UAL Área de Salud y Medicina. Grupo de Investigación: Tecnología aplicada a la Salud (CTS-1104).

Investigar en salud: ¿Cómo puedo ser una doctora investigadora?. Charla para explicar a las estudiantes como se investiga en Medicina desde una perspectiva clínica y como pueden conseguir ser investigadoras.

22 de febrero Colegio Attendis Altaduna
6 de marzo Colegio British School Roquetas

CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS



Estos Campus para chicas son un espacio para divulgar los estudios de las ramas STEM entre las estudiantes de la ESO. En el campus, las jóvenes comparten experiencias y desarrollan un proyecto tecnológico usando metodologías, herramientas y tecnologías que ofrecen una idea de cómo se trabaja de manera científica. Una iniciativa para incentivar las áreas de conocimiento de las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas entre las más jóvenes, y donde el trabajo en equipo y la idea de comunidad son esenciales, ya que deberán exhibir en una jornada final los resultados de su trabajo. Todos los Campus Tecnológicos han consistido en una serie de actividades formativas dirigidas a chicas de la ESO (2º a 4º), durante dos semanas (de lunes a jueves), en el mes de julio, entre las que se encuentran además, charlas motivadoras o visitas a empresas como la de Cosentino en esta última edición.

Esta actividad está siendo cada vez más demandada por las jóvenes, llegando a tener que aumentar la oferta de plazas en la última edición para cubrir la gran demanda. Aunque El PROGRAMA DE ACTIVIDADES de los tres campus se puede ver en la web de la Unidad de Igualdad, dejamos el enlace del correspondiente al año 2024.

PROGRAMA V CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS * GRUPO A * SEMANA del 1 al 4 de julio de 2024:

<p>LUNES 1</p> <p>9:00 a 10:00 Recepción/Presentación AUDITORIO UAL</p> <p>10:00 a 11:30 ROBÓTICA NAO CITE III. Lab. 2.02 Mariana Caparroz y Elia BuiPerez</p> <p>11:30 a 12:00 Descanso</p> <p>12:00 a 14:00 Edificio Humanidades, Aula 1 SCRUM Isabel Maria del Águila</p>	<p>MARTES 2</p> <p>9:30 a 11:30 Aulario V, Aula 03 INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) Sonia Amate</p> <p>11:30 a 12:00 Descanso</p> <p>12:00 a 14:00 CITE III. Lab. 2.01 IoT: INTERNET DE LAS COSAS, Gloria Ortega, Laura Maria Salvador y Juan José Moreno</p>
<p>MIÉRCOLES 3</p> <p>9:30 a 11:30 Aulario V, Aula 03 CREA Y DESARROLLA TU PROYECTO CON IA Remedios Fernández</p> <p>11:30 a 12:00 Descanso</p> <p>12:00 a 14:00 Conferencia Sala de Conferencias, Edificio de Ciencias Económicas y Empresariales ¿QUIERES SER MATEMÁTICA Y MUJER DE ÉXITO? Mercedes Siles</p>	<p>JUEVES 4</p> <p>9:30 a 11:30 Aulario V, Aula 03 PENSAMIENTO LÓGICO Y COMPUTACIONAL Remedios Fernández</p> <p>11:30 a 12:00 Descanso</p> <p>12:00 a 14:00 Aulario V, Aula 02 IMPLEMENTA TU PROYECTO CON IA Remedios Fernández</p>

PROGRAMA V CAMPUS TECNOLÓGICO PARA CHICAS * GRUPO A * SEMANA del 8 al 11 de julio de 2024:

<p>LUNES 8</p> <p>09:30 a 11:30 Aulario V, Aula 03 HACKING ÉTICO Rojay Akacha</p> <p>11:30 a 12:00 Descanso</p> <p>12:00 a 14:00 Aulario V, Aula 03 EVALUA TU PROYECTO, Remedios Fernández</p> <p>CITE III. Lab. 2.02 VISITA LA CASA DOMÓTICA Marcos Lupión</p>	<p>MARTES 9</p> <p>COSENTINO</p> <p>9:30 a 11:30 VISITA A LA SEDE DE COSENTINO</p> <p>11:30 a 12:00 DESAYUNO</p> <p>12:00 a 14:00 VISITA A LA SEDE DE COSENTINO</p>
<p>MIÉRCOLES 10</p> <p>9:30 a 11:30 Aulario V, Aula 01 REALIDAD VIRTUAL Isabel Mª Romero, Mª del Mar Garcia, y José Luis Rodriguez</p> <p>11:30 a 12:00 Descanso</p> <p>12:00 a 14:00 Aulario V, Aula 03 ENTREGA DE PROYECTO Remedios Fernández</p>	<p>JUEVES 11</p> <p>Aula Magna, Edificio Humanidades C</p> <p>9:30 a 11:00 CHARLA: MÁS ALLÁ DE LAS FORMULAS: REALIDADES Y RETOS DE ESTUDIANTE Assia Ghannou et Imen Et Rahmi</p> <p>11:00 a 11:30 DESAYUNO</p> <p>11:30 a 13:00 EXPOSICIÓN DE PROYECTOS</p> <p>13:00 a 14:00 ENTREGA DE PREMIOS</p> <p>14:00 CLAUSURA DEL CAMPUS</p>

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

Celebramos las efemérides de

- 26-Ab (Día Mundial de la Propiedad Intelectual)
- 12-M (Día de la Mujer Matemática)
- 23-Junio (Día internacional de la mujer en la ingeniería)

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

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

En la sección Reconocimientos de nuestra revista igUALdad, destacamos importantes galardones otorgados en 2024 a mujeres que representan ejemplos de excelencia e innovación:

- Mari Carmen Galera, Directora General de Tecnova y profesora de la Universidad de Almería, ha sido reconocida en la categoría de “Innovación” por la Asociación de Mujeres Empresarias de la Provincia de Almería en los Premios ALMUR 2024. Este premio resalta su destacada contribución al ámbito empresarial, así como su capacidad para implementar nuevas ideas y estrategias que impulsan el crecimiento y el desarrollo local.
- Pilar Flores, profesora de la Universidad de Almería, ha sido homenajeada por el Ayuntamiento de Almería en el marco del Día Internacional de la Mujer (8M). Este reconocimiento pone en valor su trayectoria investigadora, de la cual surgió la creación de la Spin-Off Instituto de Neurohabilitación Infantil INPAULA, S.L., un proyecto de gran impacto para la sociedad.
- Asimismo, subrayamos nuestra participación en la II Edición del Salón Mujer Emprende organizado en la Universidad de Almería, reafirmando nuestro compromiso con la promoción del emprendimiento y el liderazgo femenino.

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

1. Celebración de Actos Institucionales Conmemorativos

La Universidad de Almería ha promovido la realización de actividades institucionales en torno a fechas significativas para la sensibilización y concienciación de la comunidad universitaria. Entre dichas actividades, destacamos las siguientes:

- **8 de marzo - Día Internacional de la Mujer:** Lectura del Manifiesto elaborado por CRUE, resaltando nuestro compromiso como institución educativa con la igualdad entre mujeres y hombres.
- **25 de noviembre - Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres:** Lectura del correspondiente Manifiesto elaborado por CRUE, reafirmando nuestro rechazo rotundo a todas las formas de violencia de género.
- **28 de junio - Día Internacional del Orgullo LGTBQIA+:** Este año se realizó, por primera vez en nuestra universidad, la lectura de un manifiesto en defensa de los derechos LGTBQIA+, un evento emblemático que pone en valor la necesidad de avanzar hacia una universidad inclusiva y diversa.
- **17 de mayo - Día Internacional contra la LGTBfobia:** En un acto solemne se llevó a cabo la lectura de un manifiesto que reafirma nuestro compromiso con la defensa de los derechos LGTBQIA+ y la erradicación de la discriminación hacia las personas de estos colectivos.

2. Participación en la Alianza Interinstitucional “Almería Unida Contra la Violencia de Género”

Una de las actividades más significativas de este periodo fue nuestra participación activa en la alianza interinstitucional “Almería Unida Contra la Violencia de Género”, que este año tuvo una consolidación especial con la inclusión de la Consejería de Salud y Consumo. El **5 de noviembre de 2024**, en una rueda de prensa conjunta, se presentó la programación de actividades organizadas por instituciones como la Subdelegación del Gobierno en Almería, el Instituto Andaluz de la Mujer,

la Consejería de Inclusión Social de la Junta de Andalucía, la Diputación de Almería, el Ayuntamiento de Almería y el Hospital Universitario de Torrecárdenas.

Algunos de los aspectos más destacados de esta colaboración anual incluyen:

- Desarrollo de un calendario único con más de **30 actividades** dirigidas a la promoción de la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género.
- Consolidación de un modelo de trabajo interinstitucional que refuerza el impacto de estas iniciativas en toda la provincia de Almería.

3. Reconocimientos a la Comunidad Universitaria

Como parte de los actos conmemorativos organizados en días tan significativos, se otorgaron **certificaciones y premios** destinados a reconocer la excelencia y el compromiso de la comunidad universitaria en materia de igualdad e inclusión. Entre los reconocimientos más destacados mencionamos:

- Premios a los mejores Trabajos Fin de Estudios y Tesis Doctorales relacionadas con la promoción de la igualdad de género y la lucha contra la discriminación.
- Reconocimientos a personas de la comunidad universitaria que han contribuido de manera significativa a estos objetivos, generando un impacto positivo tanto en el ámbito académico como en la comunidad en general.

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

Esta acción se desglosa en dos objetivos diferenciados:

- **Lecciones inaugurales:**
 - 2021-22: mujer

- 2022-23: hombre
- 2023-24: mujer
- 2024-25: mujer

En cuanto a las lecciones inaugurales, hemos logrado impulsar la participación de mujeres debido a que esta decisión depende del equipo de gobierno.

Nombramiento de doctoras honoris causa:

En relación con el nombramiento de doctoras honoris causa, lamentablemente no hemos conseguido avances significativos en esta línea. No obstante, desde la unidad se han planteado iniciativas para sensibilizar y fomentar esta cuestión, estableciendo diálogos con los diferentes colectivos y órganos que pueden formular propuestas, con el objetivo de generar un impacto positivo en el futuro.

Actualmente, según los datos recogidos en la web del Rectorado, de los 28 Honoris Causa otorgados por la Universidad de Almería, el 100% corresponden a hombres (0% mujeres). Este indicador evidencia un desequilibrio histórico que el Plan de Igualdad busca visibilizar y corregir, potenciando la presentación de candidaturas femeninas a este importante reconocimiento académico.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 8	Inclusión en la página web de la UAL de contenidos que contribuyan a la igualdad de género garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la web institucional y en los actos oficiales.
INDICADORES: Publicación si/no	
Grado de realización: REALIZADA	

Incluir contenidos en la página web que contribuyan a la igualdad de género es una forma de promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en la web institucional y en los actos oficiales. Esto se ha logrado gracias al trabajo del gabinete de comunicación asegurando que

las imágenes que se utilicen en la web muestren a mujeres y hombres en roles similares y con una presencia equilibrada. También la página web utiliza un lenguaje inclusivo que tiene en cuenta la igualdad de género y evita la utilización de palabras o expresiones que excluyan o discriminen a ciertos grupos de personas.

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

Por parte de los Vicerrectorados de Cultura y Sociedad, la Dirección general de comunicación y el nuestro vicerrectorado, se fomenta el uso de un lenguaje no sexista, tanto en los contenidos escritos como en el lenguaje audiovisual, no sólo en términos cuantitativos, sino, especialmente, en términos cualitativos, evitando la reproducción de clichés en términos de representación.

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

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

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 9	Desarrollo de acciones específicas de sensibilización dirigidas a los/as estudiantes de la UAL con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras profesionales.
INDICADORES: 2 acciones anuales	
Grado de realización: REALIZADA	

El desarrollo de acciones específicas de sensibilización dirigidas a los estudiantes con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras profesionales puede ser una forma efectiva de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo. Estos estereotipos de género se refieren a las expectativas o prejuicios que existen sobre las habilidades, intereses o aptitudes de las mujeres y los hombres en relación con determinadas carreras o profesiones, y que pueden limitar el acceso de las mujeres a ciertas áreas de estudio o de trabajo. Para combatir estos estereotipos, se han desarrollado acciones de sensibilización como charlas, talleres, campañas de comunicación que informen a los estudiantes sobre los efectos negativos de estos estereotipos y que promuevan la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las carreras profesionales.

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

Curso 22/23

- Jornada: “Investigación e Intervención en el ámbito del Trabajo Social y la Psicología con perspectiva de género”.
- Jornada: “Derecho y Justicia en clave de Género”

Curso 23/24

- Mesa redonda “Diálogos interdisciplinares: mujeres investigadoras en ciencias sociales en la UAL”
- Mesa redonda: “Mujeres investigadoras en la UAL. Aportaciones desde la Historia y la Historia del Arte”

Curso 22/23

- Exposición “Voz de mujer. Rompiendo estereotipos en el cómic español” por Marika Vila
- Mesa Redonda “Inventoras y Creadoras”

Curso 23/24

- Mesa Redonda: “Mujeres en Ciencia: trayectorias y horizontes en las Ciencias Experimentales”
- Viernes Científicos. Generando Conciencia: dinámicas de género en la ciencia
- Jornada: Inteligencia artificial y género: desafíos, perspectivas y retos

Más información en www.igualdad.ual.es

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVOS 2 Y 3	Sensibilizar y crear una cultura de igualdad.
ACCIÓN 10	Realización de campañas de sensibilización para prevenir y detectar la violencia de género en el seno de la comunidad universitaria, así como cursos, seminarios y talleres encaminados a la prevención.
INDICADORES: 2 actividades anuales	
Grado de cumplimiento: REALIZADA	

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

Los proyectos más importantes en VG, son: **las 3 ediciones de la Red Ciudadana de Voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género en la Universidad de Almería, impartidas desde el año 2020 hasta el 2024**

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

La otra línea importante ha sido **Proyecto Almería Unida contra la violencia de género**, que ya lleva su segunda edición; un proyecto con más de 30 actividades dirigidas tanto a la comunidad universitaria como a la ciudadanía en general, racionalizando y optimizando los recursos y

coordinando las actuaciones de las distintas administraciones. Desde la UAL se han coordinado los distintos programas y acciones que cada una de las instituciones desarrollamos en nuestros respectivos ámbitos. Las entidades que nos hemos sumado al proyecto han sido la Subdelegación del Gobierno, el Ayuntamiento, la Diputación Provincial, el Instituto Andaluz de la Mujer, el Hospital Universitario Torrecárdenas y la UAL

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

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

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

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

Respecto al callejero hay:

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

Esta acción tiene como objetivo avanzar hacia una presencia equilibrada de género en la designación de nombres para espacios, calles y edificios dentro de nuestra universidad. Aunque no se ha materializado en su totalidad durante la vigencia del plan actual, estamos trabajando con la actual Vicerrectorado de Transformación Digital e Infraestructuras un compromiso para que futuras ubicaciones (como salas, calles, u otros puntos de referencia en el campus) incorporen nombres relacionados con mujeres que hayan tenido un impacto significativo.

Eje 1. Objetivo 4

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

La **Universidad de Almería** se ha sumado a la promoción y difusión del documento elaborado por **CRUE Universidades Españolas sobre Lenguaje Igualitario**, con el objetivo de fomentar una comunicación inclusiva y respetuosa con todos los géneros en el entorno universitario. Este documento proporciona directrices clave para integrar el lenguaje igualitario en la práctica diaria, subrayando la importancia de evitar expresiones sexistas y contribuyendo a una cultura institucional más equitativa. Se han organizado talleres de formación para la plantilla y la comunidad universitaria en general, de lenguaje igualitario, con ejemplos de buenas prácticas de lenguaje inclusivo. Se está elaborando una Guía de Lenguaje Inclusivo: una guía específica para la UAL que sirva como referencia para la redacción de documentos institucionales y la comunicación interna y externa.

Esta guía debe incluir ejemplos concretos de términos y expresiones inclusivas. Estará colgada en marzo de 2025

Ejemplo de este año, octubre de 2024 se realizó un curso de Lenguaje no sexista, impartido por la Catedrática de Lengua Española de la Universidad de Málaga, Susana Guerrero Salazar, dirigido a personal docente e investigador, personal técnico y de administración y servicios y alumnado.



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

Se ha llevado a cabo una revisión exhaustiva de la normativa vigente y de los documentos oficiales de la Universidad de Almería, con el objetivo de identificar aquellas expresiones o estructuras lingüísticas que puedan perpetuar sesgos de género o carecer de un enfoque inclusivo. Asimismo, se han evaluado los canales y las herramientas de comunicación institucional para detectar prácticas susceptibles de mejora.

Los cambios aprobados en las normativas y en las estrategias de comunicación han sido implementados de manera progresiva, garantizando que el personal disponga de instrucciones claras para su correcta aplicación.

Adicionalmente, se han puesto en marcha campañas de sensibilización dirigidas al personal de la universidad, diseñadas para promover el compromiso colectivo con el uso responsable y consciente de un lenguaje inclusivo.

Pese a todo ello, se han detectado que algunos órganos de la Universidad no están aplicando plenamente las directrices relativas al uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y normativas. Por este motivo, se enviará un recordatorio que subraye la importancia de adoptar estas medidas, destacando su papel esencial en la promoción de la igualdad y en el cumplimiento de los compromisos institucionales en materia de inclusión

Eje 1. Objetivo 5

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

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

En el caso de la formación de los trabajadores, implica la inclusión de módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación, para sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de

la igualdad entre hombres y mujeres y fomentar una cultura de respeto y no discriminación en el lugar de trabajo.

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

Ejemplo de formación profesorado: https://fpdi.ual.es/wp-content/uploads/2021/07/Plan-de-Formacion-del-Profesorado-2022_2024.pdf

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

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

Por ejemplo, en los cursos de la Red, promovidos por la UI e incorporados a la formación de la plantilla, hemos tenido la siguiente participación

	PTGAS/PDI
I EDICIÓN	45
II EDICIÓN	11
III EDICIÓN	19

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

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

Destacamos algunos ejemplos

Curso 22/23

Mesa Redonda: “Inventoras y creadoras”

- Charla Coloquio: “Las mujeres almerienses en el liderazgo del conocimiento”
- Jornada sobre Investigación e Intervención en el ámbito del Trabajo Social y la Psicología con perspectiva de género
- Proyección del Documental “La Tela de Penélope” de Carmen K. Salmerón
- Jornada sobre Derecho y Justicia en clave de Género
- Exposición AstrónomAs
- Taller de Defensa Femenino
- IGUALBLANDO: Espacios de colaboración e interlocución entre las mujeres rurales y las Universidades

En el primer plazo, se han concedido ayudas para los siguientes 6 proyectos por un importe total de 4.199,99 €:

	Organizador/a	Actividad	Ayuda Económica concedida
1	CALABRESI, GLORIA	SI TÚ ME VIENES HABLANDO DE AMOR, PERMÍTEME QUE TE DÉ MI OPINIÓN “JORNADAS SOBRE ESTEREOTIPOS Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN JÓVENES”	640 €
2	PÉREZ ARTÉS, MARÍA DEL CARMEN	VISIBILIZANDO LA ACTIVIDAD DE LAS MUJERES: UNA HISTORIA ECONÓMICA Y SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	1000 €
3	PRADOS MEGÍAS, MARÍA ESTHER	MUJER Y CÁNCER. JORNADAS FÍSICO-RECREATIVAS	1000 €
4	ORTIZ HERNÁNDEZ, MARINA	ASOCIACIONISMO FEMENINO E INVESTIGACIÓN DOCENTE	250 €
5	SANZ PÉREZ, CELIA	II CONCURSO DE RELATOS POR LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	445 €
6	TORRES LÓPEZ, NURIA DEL MAR	II CONGRESO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LITERARIOS FEMENINOS Y FEMINISTAS	864,99 €

- En el segundo plazo, se han concedido ayudas para los siguientes 8 proyectos por un importe total de 6.090,25 €:

	Organizador/a	Actividad	Ayuda Económica concedida
1	ARJONA GARRIDO, ÁNGELES	LA ARGENTINITA (1898-1945) EN LA HISTORIA DE LAS MUJERES: UNA REIVINDICACIÓN IMPRESCINDIBLE PARA ROMPER EL CANON SOCIOCULTURAL	1.000 €
2	CUENCA PIQUERAS, CRISTINA	EMPODERAMIENTO, AUTOESTIMA Y DANZA URBANA	145 €
3	FERNÁNDEZ PRADOS, JUAN SEBASTIÁN	AMOR ROMÁNTICO, FEMINISMO Y RENTA BÁSICA UNIVERSAL	290 €
4	MARTÍNEZ CHICO, MARÍA	EDUCACIÓN CIENTÍFICA Y GÉNERO	810 €

	Organizador/a	Actividad	Ayuda Económica concedida
5	MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, SERGIO JESÚS (SAPERE AUDE)	VIII JORNADAS HISTÓRICO-FEMINISTAS	900 €
6	MORENO MARTÍNEZ, JOSÉ JUAN	FRENTE A LA DESIGUALDAD DE GÉNERO, ACTÚA	1.000 €
7	RODRÍGUEZ LÓPEZ, MARÍA ROSALÍA	ESLABONES DE FEMINIDAD EN LA ANTIGUA ROMA	1.000 €
8	ROLDÁN TAPIÁ, MARÍA DOLORES	PONENCIA Y EXPOSICIÓN FOTOGRÁFICA "CRECER COMO MUJER EN ETIOPÍA"	945,25 €

Curso 23/24

- Red Ciudadana de Voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género en la Universidad de Almería.
- Mural colaborativo por la igualdad.
- Viernes Científicos. Generando Conciencia: dinámicas de género en la ciencia
- Mesa Redonda:
- Diálogos interdisciplinarios: mujeres investigadoras en ciencias sociales en la UAL
- Mesa Redonda: mujeres investigadoras en la UAL. aportaciones desde la historia y la historia del arte
- Jornada: inteligencia artificial y género: desafíos, perspectivas y retos

A lo largo del año se han destinado ayudas a un total de 11 actividades enfocadas en materia de género, la gran mayoría dirigidas al alumnado, con el objetivo de promover la igualdad y la reflexión en el entorno universitario. Entre estas iniciativas destacan:

- "Construyendo vínculos saludables desde la igualdad: Claves para prevenir, identificar y superar las relaciones tóxicas".
- "Repensarnos: Reflexiones sobre las implicancias de ser mujer en la actualidad y su atravesamiento en el cuerpo".
- "Encuentro de jóvenes investigadoras con la comunidad universitaria: Análisis de la trayectoria investigadora de mujeres en etapas tempranas para fomentar su continuidad".
- "Formación inicial LGTBI en profesorado de educación primaria".

- "Metodologías para una justicia epistémica: Investigar desde una perspectiva de género e interseccional".
- "I Jornada Tejiendo Redes en la Historia: Mujeres, Pesca y el Mar Mediterráneo".
- "La triple discriminación: Mujeres, pobres, inmigrantes. Acercamiento a la realidad migratoria almeriense desde una perspectiva de género interseccional".
- "Visibilizando la actividad de las mujeres: Una historia económica y social desde la perspectiva de género (II edición)".
- "Eslabones de feminidad en la antigua Roma: Crimen y castigo".
- "1st Gender Equity and Research Symposium 'GEaRS'".
- Conferencia: "Violencia institucional contra las mujeres. Las lavanderías de la Magdalena de Irlanda y el Patronato español de protección a la mujer".
- Estas actividades reflejan el compromiso de la Universidad por potenciar el debate, la formación y la concienciación en materia de género entre el estudiantado.
-

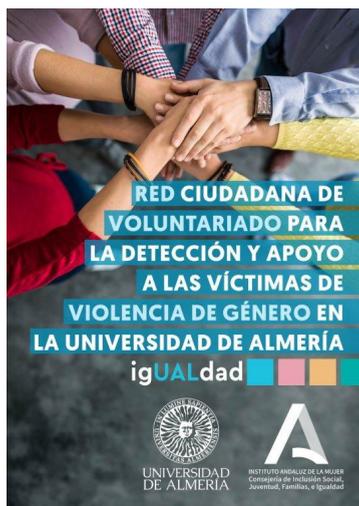
Por parte de la unidad se han organizado una media de cinco actividades de formación por curso académico, sin contar las que cofinanciamos y coorganizamos.

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

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

En este último curso académico 23/24 ha habido un programa de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio para la comunidad universitaria. Han consistido indistintamente en talleres, charlas, mesas redondas, actividades de grupo, y otros recursos educativos diseñados para ayudar al estudiantado, profesorado y personal administrativo a reconocer y abordar estas actitudes y comportamientos. También se han hecho campañas de comunicación y promoción de valores de igualdad y no discriminación en la comunidad universitaria, con carteles, pegatinas y otros materiales de comunicación que se han distribuido en diferentes jornadas y en las redes sociales.
<https://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades/abrazando-la-diversidad-ual-mayo-2024>

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 5	Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.
ACCIÓN 4	Puesta a disposición del PDI, PAS y estudiantes de la formación necesaria para detectar la violencia de género en la UAL e informar y orientar sobre los mecanismos institucionales de protección en esta materia.
INDICADORES: 3 cursos anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	



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

	ESTUDIANTES	PAS/PDI
I EDICIÓN	122	45
II EDICIÓN	99	11
III EDICIÓN	81	19

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

La violencia de género puede manifestarse de diferentes maneras, incluyendo la violencia física, sexual, psicológica y económica. Puede ocurrir entre parejas o ex-parejas, y también puede ser

perpetrada por familiares, amigos o compañeros de trabajo o estudio. Además, todas las demás actividades informativas y formativas organizadas por la UI son para los tres colectivos, como los siguientes:

Actividades de formación;

- Curso 2019/2020: <http://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades-igualdad-curso-2019-2020>
- curso 20/21 <http://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades-igualdad-curso-2020-2021>
- curso 22/23 <https://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades-igualdad-curso-2022-2023>
- curso 23/24 <https://www.igualdad.ual.es/index.php/actividades-igualdad-curso-2023-2024>

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

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

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

Curso 2023/24

- 16 Mayo 2024 - Conferencia “Desmitificando la sexualidad: estrategias para una vida saludable y segura”
- 17 Mayo 2024 – Mesa redonda “Voces unidas: desafiando la LGTBIfobia en la actualidad”
- 23 mayo 2024 – Conferencia “Vivir y nacer con VIH: el gran don con el que nací”

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

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

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 5	Promover la igualdad, a través de la formación, entre los diferentes sectores que configuran la comunidad universitaria.
ACCIÓN 7	Formación del alumnado universitario en violencia de género para transferir el conocimiento a Centros educativos de enseñanza no superior en el marco de convenios de colaboración firmados a tal efecto.
INDICADORES: 2 formaciones anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La formación del alumnado universitario en violencia de género es una tarea fundamental que contribuye a sensibilizar, concienciar y educar a los estudiantes sobre esta problemática. Este conocimiento, además, puede ser transferido por los propios estudiantes a los centros educativos de enseñanza primaria y secundaria, promoviendo así valores de igualdad y respeto desde etapas tempranas de la educación.

Dentro de este marco, la Universidad de Almería trabaja activamente en la formación integral de su alumnado en temas relacionados con la violencia de género. Esta formación incluye la definición y las diferentes formas de violencia, el análisis de las leyes y políticas que protegen a las víctimas, estrategias para detectar y abordar situaciones de violencia en el entorno universitario, así como información sobre los recursos y servicios de apoyo disponibles.

En este contexto, profesorado de las Facultades de Educación y Humanidades de la UAL han desarrollado, a lo largo de los años, iniciativas enfocadas en la transferencia de estos conocimientos a diferentes colectivos. Coordinados por profesoras expertas, los estudiantes han participado en diversas actividades –tales como talleres, campañas de sensibilización y ferias educativas– dentro de las Ferias por la Igualdad, dirigidas a alumnado de infantil y primaria. Estas acciones se enmarcan en los convenios de colaboración firmados entre la Universidad de Almería y los centros educativos de enseñanza no superior, fortaleciendo así el vínculo entre la formación universitaria y la responsabilidad social.

Como parte de dichas iniciativas, en la jornada del **27 de noviembre** de 2024, **70 estudiantes de 3.º del Grado en Trabajo Social** han adaptado los materiales formativos

adquiridos en su formación para transferirlos al **alumnado de 3.º de Educación Primaria** (8 y 9 años) del CEIP Torremar. A través de talleres educativos y actividades lúdicas adaptadas, se busca fomentar valores fundamentales como la igualdad, el respeto, la convivencia y los buenos tratos.

La Feria se llevó a cabo en la zona verde situada tras el CAE, con dos turnos de acogida: de **09:30 h a 11:00 h** y de **11:00 h a 12:30 h**. Esta actividad está abierta no solo al profesorado y alumnado del centro, sino también a las familias y la comunidad universitaria en general.

Este tipo de acciones no solo consolidan el aprendizaje práctico del alumnado universitario, sino que contribuyen activamente a la creación de una sociedad más justa e igualitaria, integrando la perspectiva de género en los procesos educativos desde las primeras etapas.

EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 6	Prevenir y detectar la violencia de género que esté presente en el ámbito universitario, en especial en el sector de estudiantes.
ACCIÓN 1	Organización de actividades de sensibilización dirigidas específicamente al alumnado, sobre la violencia de género y cualquier tipo de situación contenida en el protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería, aprobado en Consejo de Gobierno de esta Universidad de fecha 1 de febrero de 2018.
INDICADORES: 2 actividades anuales.	
Grado de cumplimiento : Realizada	

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

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

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

Además de las ya mencionadas, ponemos los siguientes ejemplos:

Curso 22/23

- Conferencia “Recursos de la AGE contra la violencia de género”
- Conferencia “El negacionismo ampliado de la violencia de género”
- Ferias por la Igualdad

Curso 23/24

- Mesa redonda “Abordando la violencia de género en la universidad: una mirada multidisciplinar a través del derecho”
- Charla coloquio “El prisma cinematográfico: reflejo social contra la violencia de género”
- Mesa redonda: “Explorando la realidad de la violencia de género en la universidad: una mirada interdisciplinar”

Curso 24/25

- Jornada de Violencia de género en la infancia y juventud: nuevos retos.
- Jornada “Delitos de odio y violencia de género: una visión multidisciplinar desde la justicia y la intervención social. Especial referencia a la comunidad gitana”
- Jornada “20 años después de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género: principales retos y desafíos”

- IV Concurso de relatos por el día de la Eliminación de la violencia contra la mujer (en colaboración con la Facultad de Ciencias de la Educación)
- Curso de formación “Prevención y actuación ante el acoso sexual en el ámbito universitario”
- III Edición del Curso de red ciudadana de voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género.



EJE 1	Cultura de igualdad y no violencia.
OBJETIVO 6	Prevenir y detectar la violencia de género que esté presente en el ámbito universitario, en especial en el sector de estudiantes.
ACCIÓN 2	Elaboración, con el apoyo de los grupos de investigación y de otros agentes, de materiales que permitan identificar los supuestos de violencia de género, prestando especial atención a los entornos digitales.
INDICADORES: 1 material anual	
Grado de cumplimiento : Realizada	

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



Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la [Universidad de Almería](#)

↓ Descarga aquí la guía en PDF  Versión en Español

↓ Download here PDF guide  English Version

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

EJE 2: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 1	Promover la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes y/o de investigación, así como en la coordinación de títulos de grado, de máster y doctorado, e impulsar que asuman las responsabilidades de grupos o de proyectos de investigación.
ACCIÓN 1	Se promoverá que las comisiones encargadas de evaluar las solicitudes de ayudas o subvenciones del Plan Propio

	de Investigación guarden una representación equilibrada entre mujeres y hombres.
INDICADORES: 1 instrucción dentro del plazo de ejecución del plan	
Grado de cumplimiento: realizada	

Durante el análisis del primer tramo del Plan de Igualdad, se detectó que la composición de la Comisión Permanente de Investigación estaba formada por un 70 % de hombres y un 30 % de mujeres (7 hombres y 3 mujeres respectivamente).

En el curso académico 2023/2024, dicha comisión alcanzó una representación paritaria, con un 50 % de hombres y un 50 % de mujeres (7 hombres y 7 mujeres). Sin embargo, en la actualidad, la composición presenta un ligero desequilibrio, con un 57 % de hombres y un 43 % de mujeres (8 hombres y 6 mujeres).

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 1	Promover la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes y/o de investigación, así como en la coordinación de títulos de grado, de máster y doctorado, e impulsar que asuman las responsabilidades de grupos o de proyectos de investigación.
ACCIÓN 2	Creación de una base de datos de personas expertas en estudios de mujeres y de género en nuestra universidad.
INDICADORES: creación si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada y será pública en el primer trimestre del 2025	

Con el objetivo de consolidar y visibilizar el conocimiento especializado en género dentro de nuestra universidad, estamos en fase de recopilación de información para crear una **base de datos de personas expertas** en estudios de mujeres y de género en nuestra universidad.

El propósito de esta base de datos es doble: por un lado, consolidar el conocimiento en este ámbito de estudio, y por otro, visibilizar, exponer y divulgar las investigaciones y actividades relacionadas con la igualdad que se están desarrollando en nuestra institución. En este sentido, la base de datos recoge información relevante sobre:

- Tesis doctorales realizadas o dirigidas
- Publicaciones
- Proyectos de investigación subvencionados
- Actividades de divulgación y de transferencia del conocimiento
- Participación u organización de conferencias, congresos y seminarios
- Proyectos de innovación docente en materia de igualdad, no discriminación, lucha contra la violencia de género y derechos de las personas LGTBI+

La base de datos será pública y estará disponible en la página web de la Unidad de Igualdad, que se encargará de garantizar que los datos estén permanentemente actualizados.

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 1	Promover la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes y/o de investigación, así como en la coordinación de títulos de grado, de máster y doctorado, e impulsar que asuman las responsabilidades de grupos o de proyectos de investigación.
ACCIÓN 3	Fomento de políticas que permitan equilibrar las trayectorias investigadoras de mujeres y hombres, y apoyen la incorporación de mujeres como investigadoras principales en proyectos competitivos de todas las áreas de conocimiento.

INDICADORES: 1 instrucción anual
Grado de cumplimiento : no iniciada

A lo largo del desarrollo del Plan de Igualdad, se han implementado algunas iniciativas destinadas a equilibrar las trayectorias investigadoras de mujeres y hombres, así como a reforzar la participación y el liderazgo de las mujeres en proyectos competitivos en todas las áreas del conocimiento. Entre estas medidas se destacan:

En las convocatorias de financiación para proyectos de investigación de carácter interno, se ha establecido una política de prioridad positiva, que otorga preferencia, en caso de empate técnico, a los proyectos liderados por mujeres. Esta medida busca corregir las desigualdades estructurales y fomentar la paridad en el liderazgo de investigaciones competitivas.

Jornadas en el marco del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero): Durante los dos últimos años, se han organizado jornadas conmemorativas vinculadas al 11F, con un enfoque específico de asesoramiento y orientación para investigadoras jóvenes. En estas jornadas, investigadoras consolidadas, con una amplia trayectoria académica, han hecho de mentoras con las participantes más jóvenes, ofreciéndoles orientación en áreas clave como tema de proyectos, publicaciones científicas y el liderazgo de equipos de investigación.

Como resultado de estas acciones, actualmente nos encontramos diseñando un programa de acompañamiento y asesoramiento dirigido específicamente a investigadoras en las primeras etapas de sus carreras académicas. Este programa contará con la colaboración de investigadoras con una trayectoria consolidada, quienes desempeñarán el rol de mentoras, ofreciendo su experiencia y orientación en aspectos clave como la elaboración de solicitudes para proyectos de investigación, la gestión estratégica de publicaciones científicas y el liderazgo efectivo de equipos de trabajo. La iniciativa busca impulsar el desarrollo profesional de las investigadoras jóvenes y fomentar su posicionamiento como referentes en el ámbito académico.

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 1	Promover la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos docentes y/o de investigación, así como en la coordinación de títulos de grado, de máster y doctorado, e impulsar que asuman las

	responsabilidades de grupos o de proyectos de investigación.
ACCIÓN 4	Creación de un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género.
INDICADORES: creación si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

Entre las medidas más destacadas en este ámbito se encuentra la implementación de los **Proyectos de Investigación Lanzadera sobre Estudios de las Mujeres y del Género**, convocados en el marco del *Plan Propio de Investigación y Transferencia*. Esta iniciativa tiene como objetivo principal **impulsar y financiar investigaciones que aborden las desigualdades de género** desde una **perspectiva multidisciplinar**, promoviendo la generación de conocimiento aplicado y relevante en esta materia.

En la convocatoria de 2023, se seleccionaron **siete proyectos**, la mayoría de los cuales están liderados por investigadoras de nuestra universidad. En la convocatoria de 2024, se concedieron ayudas a **dos proyectos más**, uno liderado por una mujer y otro por un hombre. Esta acción ha demostrado ser una herramienta clave para **potenciar el análisis e intervención sobre cuestiones de género** en el ámbito académico y científico.

Durante el periodo de ejecución del Plan, también se han logrado avances significativos en términos de financiación y generación de resultados. En concreto, se han gestionado **dos proyectos colectivos**, entre los que destaca uno con un presupuesto superior a **60.000 euros**, destinado a desarrollar **iniciativas de formación, sensibilización e investigación** en torno a la igualdad de género. Estas acciones han dado lugar a **resultados relevantes**, como publicaciones científicas, que han sido difundidas a través de la revista institucional *igUALdad*, incrementando así la visibilidad del conocimiento generado.

La consolidación de estas iniciativas dentro del *Plan Propio de Investigación y Transferencia*, con un **marco de elegibilidad claro** y **procesos ajustados a los requisitos establecidos** por el **Programa FEDER Andalucía 2021-2027**, refleja la **capacidad de la universidad para establecer sistemas sostenibles de apoyo a la investigación sobre género**. Este enfoque no solo garantiza la coherencia con los objetivos estratégicos de los fondos europeos, sino que también refuerza el compromiso institucional con la promoción de la igualdad.

Además, desde la **Unidad de Igualdad** y el **Vicerrectorado de Política Científica**, se han coordinado ayudas provenientes de distintos organismos, como el Ministerio, para asegurar que una parte de la financiación destinada al profesorado **incluya actividades relacionadas específicamente con la investigación en igualdad de género**.

Para obtener información más detallada sobre estas convocatorias y proyectos, las personas interesadas pueden dirigirse al **Vicerrectorado de Política Científica**. En el siguiente [enlace](#) se puede ver toda la información correspondiente a la convocatoria del año 2024

Respecto al análisis de la composición por género de las personas encargadas de la **coordinación de los títulos** de nuestra universidad refleja una distribución relativamente equilibrada. En total, la representación masculina asciende a **51 coordinadores (54,3 %)**, mientras que la femenina alcanza **43 coordinadoras (45,7 %)**.

Eje 2. Objetivo 2

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

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

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

Reconocemos que la creación y desarrollo de materiales docentes específicos es una necesidad creciente, y contamos con la intención de incluir este ámbito en futuras convocatorias de ayudas. La decisión de no incluir en esta edición una línea específica para ayudas a materiales docentes no responde a una falta de interés en esta área, sino a la necesidad de priorizar los recursos actualmente disponibles para programas y actividades que ya estaban en marcha o que respondían a demandas inmediatas detectadas en la comunidad educativa. Sin embargo, somos conscientes de la importancia de los materiales docentes como herramientas transformadoras en los procesos de enseñanza-aprendizaje, y por ello, tenemos previsto incorporar este objetivo en futuras convocatorias.

En alineación con otros vicerrectorados que ya han implementado ayudas para materiales docentes, se ha planteado una estrategia para que dicha acción cuente no solo con los recursos necesarios, sino también con el impacto esperado

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

La creación de un premio anual que reconozca institucionalmente los trabajos fin de estudios (TFG y TFM) que integren la perspectiva de género ha sido una iniciativa que ha tenido muy buena acogida y que contribuye a fomentar la igualdad de género en la educación superior. Los premios incluyen una gratificación económica y una distinción académica. También puede incluir una mención especial para aquellos trabajos que aborden temas de género de manera innovadora y creativa. Hacemos una difusión del premio entre estudiantes y docentes, para fomentar la participación.

En el siguiente cuadro puede verse la evaluación de las distintas convocatorias:

Se adjunta tabla actualizada



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

En el marco de la promoción de la igualdad de género en la docencia, la Unidad de Igualdad ha realizado un análisis inicial para identificar las asignaturas de las titulaciones oficiales de grado y posgrado de la UAL que integran **contenidos específicos de igualdad**. Este análisis ha permitido detectar un total de **seis asignaturas** cuyos contenidos destacan por su compromiso con la perspectiva de género.

Como reconocimiento al compromiso y trabajo de este profesorado, se ha impulsado su participación en las **actividades de formación, sensibilización y cooperación organizadas por la Unidad de Igualdad**. Estas y estos docentes no solo incorporan la perspectiva de género en sus asignaturas, sino que también han pasado a convertirse en un **referente dentro de la institución**, contribuyendo activamente como **formadores y agentes clave**, multiplicando el impacto de los valores de igualdad y equidad en toda la comunidad universitaria.

Eje 2. Objetivo 3.

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

En noviembre de este año se ha realizado, en colaboración con el Vicerrectorado de Grados e Innovación Docente el curso *“Innovación de Género: enfoque integral de la Perspectiva de Género en docencia e investigación”*, impartido por María José Rodríguez Jaume, profesora de Sociología de la Universidad de Alicante y dirigido a personal docente e investigador.

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

En la web de la Unidad de Igualdad y a través del correo electrónico a listas de distribución, difundimos todas las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica en materia de género, así como en Redes sociales, como Twitter, Facebook o Instagram, para llegar a un público amplio y diversificado.

También difundimos las Convocatoria de ayudas destinadas a la organización de actividades para la promoción de la cultura de igualdad en aras de realizar actividades por miembros de la comunidad universitaria, y contribuir entre todos al cumplimiento de este I Plan.

Como ejemplo, el pasado mes de mayo se remitió a la lista PDI la información sobre la convocatoria de subvenciones públicas destinadas a la realización de postgrados de estudios feministas y de género y actividades del ámbito universitario relacionadas con la Igualdad del Instituto de las Mujeres y se tramitaron todas las solicitudes presentadas.

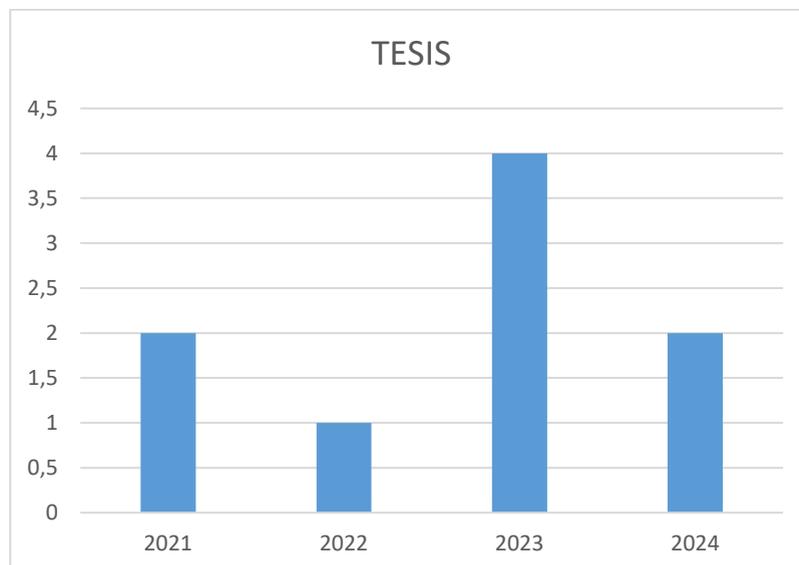
EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 3	Fomentar la investigación sobre género e integrar, de forma generalizada, esta perspectiva en las investigaciones.
ACCIÓN 3	Creación de un premio anual a estudios sobre género.

INDICADORES: creación si/no

Grado de cumplimiento: Realizada

En el año 2021 convocamos por primera vez -los premios a la mejor tesis doctoral en estudios por la Igualdad y lucha contra la Violencia de Género, a para promover el estudio del género en la comunidad académica y como forma de reconocer y recompensar el trabajo de investigadores que aborden temas relacionados con el género. Al mismo tiempo, se convocan también los premios al mejor TFG y TFM en estudios por la igualdad y lucha contra la violencia de género. Las personas ganadoras del premio a la mejor Tesis reciben una cantidad de dinero, una distinción o un certificado que reconozca su trabajo en el campo del género. Estas convocatorias de premios sirven para demostrar el compromiso de la universidad con la igualdad de género y puede ser un factor importante para atraer a estudiantes y profesores que valoren la igualdad de género. Además, puede ser una herramienta valiosa para impulsar la investigación sobre género en la comunidad académica y para contribuir a una mejor comprensión del papel del género en diferentes aspectos de la vida.

En el siguiente cuadro puede verse la evolución del número de tesis en todas las convocatorias:



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

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

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

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

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

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 4	Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.
ACCIÓN 3	Fomento de la participación de grupos de investigación de la UAL en convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la igualdad de género.
INDICADORES: Una instrucción anual	
Grado de cumplimiento: Iniciada/En desarrollo	

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

EJE 2	Docencia, investigación y transferencia.
OBJETIVO 4	Promover la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.
ACCIÓN 4	Apoyo a las facultades, centros y departamentos, desde la Comisión de Igualdad, para realizar propuestas sobre la concesión del título de doctoras honoris causa y otras menciones o reconocimiento propios de la UAL, a académicas, por su trayectoria profesional.
INDICADORES:	
Grado de cumplimiento: No iniciada	

El apoyo de la Comisión de Igualdad a las facultades, centros y departamentos de la UAL para realizar propuestas sobre la concesión del título de doctoras honoris causa y otras menciones o reconocimientos propios de la universidad a académicas por su trayectoria profesional puede y debe ser una estrategia importante para visibilizar y valorar el trabajo y el aporte de las mujeres en el ámbito académico. Esto puede contribuir a fomentar la igualdad de género en la universidad y a reconocer el trabajo y la contribución de las académicas en el desarrollo de la investigación, la transferencia y la educación. Sin embargo, a pesar de que la comisión lo tiene dentro de sus prioridades, hasta el momento no ha habido ninguna acción concreta al respecto por parte de la misma.

La nueva Comisión de Igualdad, que en este año 2025 comienza su andadura, velará por este aspecto.

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

ACCIÓN 1	Adopción de las medidas necesarias para incluir las enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en las titulaciones oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: Iniciada	

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

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

ACCIÓN 2	Impulso de la introducción en las titulaciones en Ciencias de la Educación de contenidos de coeducación, de prevención de violencia de género y de igualdad.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: Iniciada	

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

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

EJE 3. GOBERNANZA, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN.

EJE 3	Gobernanza, gestión y representación.
OBJETIVO 1	Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.
ACCIÓN 1	Fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno.

INDICADORES: 50% -50%

Grado de cumplimiento: Realizada

En nuestra universidad el porcentaje de Mujeres en el **Consejo de Dirección**, es del 42,85. Si consideramos las direcciones de secretariado, vicegerencias y otros que conforman el equipo de gobierno amplio, el porcentaje de mujeres es del 40,57 mujeres. En lo que se refiere a los Centros, la UAL tiene una Decana en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, en la Facultad de Psicología y una directora de la Escuela Superior de Ingeniería, y un Decano en las Facultades de Ciencias de la Educación, Ciencias de la Salud, Humanidades, Experimentales y Derecho.

ESCUELA O FACULTAD	DECANO/A O DIRECTOR/A	MUJER	HOMBRE
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA	Rosa María Ayala Palenzuela	M	
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	Manuel A. Rodríguez Pérez		H
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	Pablo Román López		H
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	Eva Carmona Moreno	M	
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES	Juan José Moreno Balcázar		H
FACULTAD DE DERECHO	Luis Gómez Amigo		H
FACULTAD DE HUMANIDADES	Rafael Quirosa-Cheyrouze Muñoz		H
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	D ^a María Mercedes Fernández Torres	M	
	TOTAL	3	5

En el conjunto de los Vicedecanatos y de las Subdirecciones hay una presencia de mujeres del 64%, si bien cada Centro ofrece un panorama diferente. Para llegar a una presencia equilibrada en los órganos, cuando haya bajas en los ya constituidos, se debe tener en cuenta una cuota de representación de mujeres y hombres en dichos órganos. Incentivaremos la formación en igualdad de género de los miembros de los órganos de gobierno, a fin de promover una visión crítica y reflexiva sobre las desigualdades de género.

EJE 3	Gobernanza, gestión y representación.
OBJETIVO 1	Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.
ACCIÓN 2	Establecimiento de medidas y actuaciones para estimular la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal de la UAL: comité de empresa y juntas de personal.
INDICADORES:	
Grado de cumplimiento: No iniciada	

Se observa una proporción adecuada en la composición del Comité de Empresa del PDI y de la Junta del PTGAS. Sin embargo, en la Junta de PDI, formada por personal funcionario, se aprecia una desproporción en cuanto al número de mujeres, claramente inferior.

JUNTAS	N° miembros	Mujeres	Hombres	M%
Comité de Empresa	17	9	8	52%
JUNTA PTGAS	17	8	9	47%
JUNTA PDI	17	4	13	23%

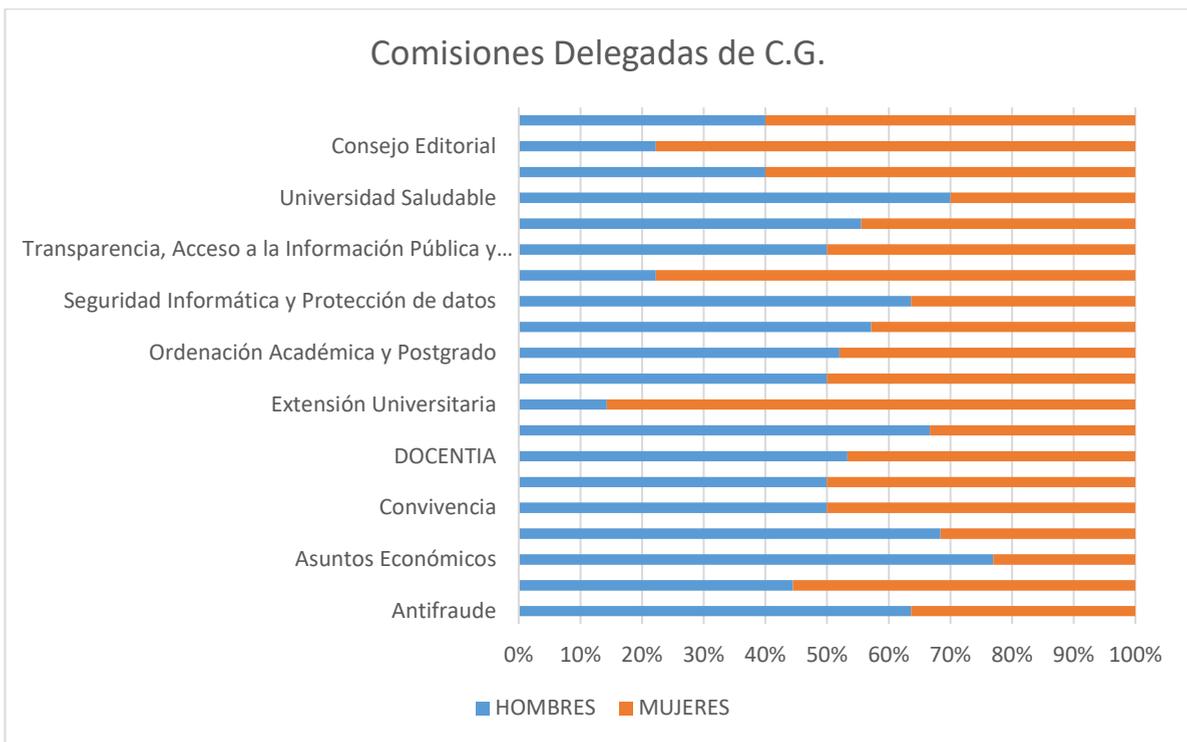
EJE 3	Gobernanza, gestión y representación.
OBJETIVO 1	Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, de gobierno y toma de decisiones.

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

	HOMBRES	MUJERES
COMISIONES DE INVESTIGACIÓN	6	7
COMISIÓN DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO	13	11
COMISIÓN DE ASUNTOS ECONÓMICOS	11	2

Tabla comisiones delegadas actualizada

NOTA: Se han sacado de la tabla aquellas comisiones delegadas de las que no tenemos datos que son: Acción social, Cátedras y Seminarios, Cooperación Internacional, Formación del PTGAS, internacionalización, reconocimiento y transferencia de créditos y sostenibilidad.



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

En las jornadas de formación al estudiantado, se pone en valor la labor que hacen los representantes estudiantiles. Pero ha sido el estudiantado por sí mismo el que ha logrado tener una participación equilibrada en los órganos de representación, tanto en el consejo de estudiantes como en las delegaciones de los centros. Es por ello por lo que ha bastado hacer una foto de los mismos.

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

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

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

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

EJE 3	Gobernanza, gestión y representación.
OBJETIVO 2	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de la carrera profesional y promoción interna en la UAL.
ACCIÓN 1	Adecuación de las normas que regulan la carrera profesional, promoción interna y las condiciones de trabajo.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

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

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

- Promover la formación y la actualización profesional de todos los trabajadores, independientemente de su género.

EJE 3	Gobernanza, gestión y representación.
OBJETIVO 2	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de la carrera profesional y promoción interna en la UAL.
ACCIÓN 2	Inclusión de materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las escalas de administración de la UAL.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

La inclusión de materias relacionadas con la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las escalas de administración de la universidad es una medida que contribuye a fomentar la igualdad de oportunidades y a promover la no discriminación por razón de género en el ámbito académico. Se han incluido preguntas específicas en las pruebas de conocimientos sobre temas relacionados con la igualdad de género y la no discriminación, como la legislación y políticas existentes para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y académico. Como ejemplo, en la convocatoria de pruebas selectivas para el ingreso en la Escala Auxiliar administrativa de esta universidad, se incluyó expresamente referencia a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

EJE 3	Gobernanza, gestión y representación.
OBJETIVO 2	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de la carrera profesional y promoción interna en la UAL.

ACCIÓN 3	Inclusión en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento: Realizada	

La inclusión de la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del Personal de administración y servicios es una medida importante. Esto significa que, en el proceso de selección se tendrá en cuenta la formación que hayan recibido en materia de igualdad de género y no discriminación. Actualmente se ha conseguido que la Gerencia de nuestra universidad considere todas las acciones formativas organizadas por la Unidad de Igualdad como transversales para todos los puestos de trabajo.

Eje 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Eje 4. Objetivo 1.

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

La elaboración de un plan de conciliación de la vida laboral, académica, personal y familiar es una medida importante para promover la igualdad de género y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y estudiantes de la comunidad universitaria.

Desde esta premisa, los Vicerrectorados de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social de la **Universidad de Almería** y la **Universidad de Córdoba**, junto con la Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la **Universidad Pablo de Olavide**, han unido sus fuerzas para realizar un diagnóstico sobre la situación laboral, familiar y personal de sus comunidades universitarias con el objetivo de diseñar un Plan de conciliación que promueva el bienestar y la corresponsabilidad, integrando los cuidados en la vida universitaria. Se ha remitido un cuestionario a la comunidad universitaria para conocer sus necesidades y próximamente se formarán grupos de discusión y se realizarán entrevistas, para proceder a continuación a realizar el estudio de los resultados.

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

No se ha llevado a cabo, y se estudiará su viabilidad y conveniencia para el próximo curso. En la actualidad se puede consultar las ayudas de acción social en las diferentes convocatorias.

<https://www.ual.es/universidad/otrosorganos/casual/plan-de-accion-social>

EJE 4	Corresponsabilidad y conciliación.
OBJETIVO 1	Facilitar la conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar de todos los miembros de la comunidad universitaria, PDI, PAS y estudiantes de la Universidad de Almería.
ACCIÓN 3	Gestión ágil y con el debido secreto profesional, del ejercicio de los derechos a permisos, adaptación del horario de trabajo, movilidad y excedencia de las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y/o su derecho a la asistencia social integral.
INDICADORES: si/no	
Grado de cumplimiento : Realizada	

La gestión ágil y tratamiento de cualquier persona víctima de violencia de género es una estrategia importante para garantizar su protección y su derecho a la asistencia integral. En estos casos la Unidad tiene establecido un procedimiento para agilizar la adaptación del horario de trabajo, movilidad y excedencia de las empleadas, colaborando con los distintos órganos para asegurar la rápida resolución de su situación.

EJE 4	Corresponsabilidad y conciliación.
OBJETIVO 2	Fomentar la corresponsabilidad como elemento necesario para la igualdad entre mujeres y hombres.
ACCIÓN 1	Realización de campañas informativas acerca de las medidas legales para mejorar la conciliación, así como de los recursos existentes en la UAL que facilitan la

	corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral-académica, personal y familiar.
INDICADORES: 1 campaña anual	
Grado de cumplimiento : Iniciada	

Actualmente estamos en fase de recopilación y depuración de un documento con todas las medidas de conciliación en la Universidad de Almería y su correspondiente normativa que estará en breve disponible para su consulta por parte de la comunidad universitaria en la web de la Unidad de Igualdad.