

# PIUCA3



Plan de Igualdad  
entre Mujeres y Hombres  
2025- 2028

CUESTIONES INTRODUCTORIAS .....	4
---------------------------------	---

PRESENTACIÓN.....	4
MARCO NORMATIVO .....	5
PARTES QUE CONCIERTAN EL III PIUCA.....	12
ÁMBITO .....	12
METODOLOGÍA.....	13
ESTRUCTURA Y ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN.....	13
SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....	14

PIUCA3.....	16
-------------	----

EJE 1. GOBERNANZA, REPRESENTACIÓN Y PODER.....	17
EJE 2. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA Y ESPACIO IGUALITARIO DE TRABAJO .....	18
EJE 3. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	19
EJE 4. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS.....	23
EJE 5. MEDIDAS TRANSVERSALES.....	35

ANEXOS .....	39
--------------	----

ANEXO I. DOCUMENTACIÓN PARA REGISTRO .....	43
ANEXO II. CRONOGRAMA.....	43
ANEXO III. MODELO DE REVISIÓN ORDINARIA: Planificación anual .....	55
ANEXO IV. MODELO REVISIÓN EXTRAORDINARIA .....	55
ANEXO V. MAPA DE ACTORES IMPLICADOS EN LA GESTIÓN DEL PLAN Y FUNCIONES.....	56
ANEXO VI. INFORME DIAGNÓSTICO.....	57
ANEXO VII. AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	113



# CUESTIONES INTRODUCTORIAS



## CUESTIONES INTRODUCTORIAS

---

### PRESENTACIÓN

La Universidad de Cádiz (UCA) como institución pública dedicada a la docencia, a la investigación y a la transferencia en el ámbito de la educación superior ha prestado una atención especial a lograr la igualdad real en la comunidad universitaria.

El Tercer Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PIUCA3), que alcanza el periodo 2025-2028, se aprueba en la Comisión Negociadora con fecha 29-01-2025. El PIUCA3 recoge una batería de medidas y acciones dirigidas a la comunidad universitaria en su conjunto. Estas acciones tienen, por un lado, un componente laboral con medidas destinadas al personal que presta sus servicios en y para la UCA y, por otro lado, un componente de carácter estratégico y complementario que se proyecta hacia toda la comunidad universitaria y su entorno.

El PIUCA3 se marca como objetivo avanzar hacia una universidad libre de cualquier tipo de discriminación, que permita lograr una sociedad en la que no existan desigualdades basadas en el sexo ni en el género. En este sentido, el PIUCA3 adopta una perspectiva de género interseccional, en consonancia con la normativa a favor de la igualdad más reciente, desde el convencimiento de que la discriminación por cuestión de sexo y género se ve influenciada por otros factores como la clase social, la discapacidad, la etnia o la raza, la nacionalidad, la orientación y la identidad sexual, o la edad. Por esta razón, siempre que en este documento se aluda a la perspectiva de género, se tiene en cuenta la interseccionalidad.

Teniendo en cuenta lo estipulado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (Real Decreto 901/2020), la Comisión Negociadora del PIUCA3 decide incluir un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para facilitar una evaluación dinámica de las políticas que se recogen en el PIUCA3. Una labor que exigirá tanto el seguimiento como la evaluación continua para asegurar la efectividad de las medidas a implementar. Desde la Comisión Negociadora del PIUCA3 se ha concebido que debe estar impregnado de un carácter dinámico en un intento de anticiparse y adaptarse a las necesidades que se vayan detectando en la evaluación de su implementación.

Con un enfoque transversal inherente al principio de igualdad conviene señalar que el PIUCA3 ha contado con la implicación activa del conjunto de todos los Vicerrectorados responsables de la ejecución de las medidas contenidas en el Plan. Esta concepción es necesaria para lograr que se incorporen de manera eficiente, realista y completa las medidas que implementa el Plan para favorecer la consolidación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la UCA.

El PIUCA3 cuenta con importantes predecesores, destacando el carácter pionero a nivel andaluz del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprobado en el año 2011, que se gestó bajo el liderazgo académico de la profesora catedrática Teresa Pérez del Río en un trabajo continuo y destacado de la Comisión de Igualdad. La senda iniciada por la UCA se continuó con la elaboración e implementación del II Plan de Igualdad en el año 2019, en un proceso de revisión de las medidas del I Plan, y en el que por primera vez se incorpora indicadores cuantitativos que permiten un seguimiento y una evaluación en la implementación de los objetivos y medidas del II Plan. En la elaboración, negociación, adopción e implantación de los referidos acuerdos cabe destacar la labor realizada por las profesoras que han estado al frente de la Unidad de Igualdad: Teresa Lozano Alcobendas, Eva María Saldaña Valderas, M<sup>a</sup> Luisa de la Flor Fernández, María Acale Sánchez, y Mayka García García.

Tras la aprobación del PIUCA3, el reto que asumimos es que sea conocido por la totalidad de la comunidad universitaria dado que recoge una batería de derechos para superar las brechas de género que siguen presentes en el contexto universitario. Para ello nos trazamos como objetivo el diseño y la realización de campañas de información, sensibilización y formación dirigidas a la comunidad universitaria en su conjunto para que esta actúe como agente de cambio impactando en la transformación del entorno en el que se encuentran ubicados los cuatro campus universitarios, que son un signo de distinción de nuestra universidad. El fomento y el logro de la igualdad en los espacios universitarios exige una labor de formación y sensibilización continua que permita un ambiente de trabajo y de estudios inclusivo y respetuoso. En paralelo a este cometido, el PIUCA3 aboga por un proceso de transparencia en el logro de los objetivos y de las medidas que se incorporan como respuesta del mandato legal vigente en la actualidad. A tal fin, una encomienda muy específica es la obligación de registrar el PIUCA3 con el propósito de que sea público en consonancia con la normativa a la que luego se hará referencia.

Con relación a la inclusión y a la sostenibilidad del sistema universitario, un reto importante presente en el PIUCA3 es la infrarrepresentación de las mujeres en las áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), intensificada

con la disrupción tecnológica. Teniendo como objetivo incrementar la presencia de mujeres en estas áreas de conocimiento es importante actuar desde el inicio de la formación universitaria, difundiendo y potenciando para crear atractivo de estos planes de estudios, junto con otras medidas destinadas a lograr este fin.

En paralelo y considerando la importancia de lograr un espacio universitario igualitario y libre de discriminaciones, el PIUCA3 aboga por la revisión de los protocolos de acoso y del Plan Concilia. En relación al acoso, es necesario actualizar los protocolos vigentes para adecuarnos a las nuevas leyes que ordenan el espacio universitario y a la realidad que se ha detectado en estos años. Por su parte, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral también está presente en el mandato del PIUCA3.

En consonancia con lo expuesto el PIUCA3 es una norma que asume el compromiso de la UCA con los valores de la igualdad en todos sus ámbitos y en todas sus acciones conforme a la legislación más actual sobre igualdad en el ámbito universitario. En este sentido, el PIUCA3 incorpora las líneas de acción de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU).

## MARCO NORMATIVO

El marco legislativo de referencia para la adopción del PIUCA3 se sustenta en un conjunto normativo internacional, nacional y autonómico que respalda y exige la implementación de políticas de igualdad de género. Este marco se adapta a la realidad concreta de la UCA, con el objetivo de garantizar un entorno inclusivo, libre de discriminación y con igualdad de oportunidades para toda la comunidad universitaria. A través de la implementación del PIUCA3, se debe:

- Identificar y eliminar barreras de género en su estructura académica, de investigación y administrativa.
- Promover la paridad en los cargos de dirección y toma de decisiones, asegurando que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades en las áreas de liderazgo académico y de gestión.
- Establecer protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Fomentar una cultura universitaria inclusiva mediante la formación y sensibilización en igualdad de género para toda la comunidad universitaria.

### I. NORMATIVA INTERNACIONAL

La igualdad real entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. A nivel europeo, desde el 1 de mayo de 1999 con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En 1946 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas crea en virtud de la resolución 11(II) del Consejo, de 21 de junio de 1946, la llamada Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW por sus siglas en inglés), cuyas funciones son presentar recomendaciones e informes al Consejo Económico y Social sobre la promoción de los derechos de la mujer en los campos político, económico, social y docente. La CSW es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de la mujer. La CSW desempeña una labor crucial en la promoción de los derechos de la mujer y las niñas documentando la realidad que viven en todo el mundo, elaborando normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas. Con la CSW se refuerza la necesidad de implementar medidas de igualdad en el ámbito social, político, económico, laboral, y universitario.

En el seno de las Naciones Unidas se han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, celebradas en la Ciudad de México en 1975, Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y Beijing en 1995.

En la Primera Conferencia se definió un Plan de acción mundial para la implementación de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que ofreció un conjunto completo de directrices para el adelanto de la mujer hasta 1985, abriendo un diálogo mundial sobre igualdad de género. En paralelo se identificaron tres objetivos relacionados con la igualdad, la paz y el desarrollo para el Decenio: la Plena igualdad de género y eliminación de la discriminación de género; la integración y participación plena de la mujer en el desarrollo; y, la mayor contribución de las mujeres al fortalecimiento de la paz mundial. Por último, se instó a los gobiernos a formular estrategias, metas y prioridades nacionales relacionadas con estos objetivos.

En la Segunda Conferencia, la prioridad es examinar los avances logrados en el cumplimiento de los referidos objetivos, especialmente los relacionados con el empleo, la salud y la educación. Igualmente se aboga por tomar medidas más contundentes para favorecer los derechos de las mujeres.

En la Tercera Conferencia se aprueba un mandato para establecer medidas que permitan superar el logro de los objetivos del Decenio. No obstante, la conferencia que marca un hito en la actividad de las Naciones Unidas será la Conferencia de Beijing, siendo un punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en doce ámbitos cruciales.

- La mujer y la pobreza
- Educación y capacitación de la mujer
- La mujer y la salud
- La violencia contra la mujer
- La mujer y los conflictos armados
- La mujer y la economía
- La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
- Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- Los derechos humanos de la mujer
- La mujer y los medios de difusión
- La mujer y el medio ambiente
- La niña

La UCA, en su compromiso con la igualdad de género y la justicia social, a partir de su Sistema de Dirección Estratégica, se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU. A continuación, se destacan los ODS más relevantes para la implementación de una normativa inclusiva y de igualdad en la universidad:

#### ODS 5: Igualdad de Género

- Objetivo principal: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.
- Acciones clave:
  - ✓ Promover la igualdad de género en todas las políticas académicas y administrativas.
  - ✓ Combatir todas las formas de violencia de género, incluyendo el acoso sexual y laboral en el entorno universitario.
  - ✓ Garantizar una representación equitativa en todos los niveles de toma de decisiones, tanto en profesorado como en personal administrativo y directivo.

#### ODS 4: Educación de Calidad

- Objetivo principal: Asegurar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- Acciones clave:
  - ✓ Fomentar la inclusión y la igualdad en el acceso a todos los programas académicos y oportunidades de investigación, independientemente del género, orientación sexual, origen étnico o cualquier otra condición.
  - ✓ Impulsar formación en valores de igualdad, respeto y diversidad en todos los grados y posgrados.

#### ODS 10: Reducción de las Desigualdades

- Objetivo principal: Reducir la desigualdad en y entre los países.
- Acciones clave:
  - ✓ Desarrollar políticas de igualdad que garanticen el acceso igualitario a becas, ayudas, y otras oportunidades educativas para todos los grupos sociales.
  - ✓ Crear mecanismos para garantizar la equidad en la evaluación académica y la distribución de recursos.

#### ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

- Objetivo principal: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
- Acciones clave:
  - ✓ Fortalecer las instituciones universitarias en cuanto a la implementación de políticas de igualdad y anti-discriminación.
  - ✓ Garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en la aplicación de la normativa de igualdad.

- ✓ Crear espacios seguros en los que los estudiantes y el personal puedan reportar situaciones de discriminación o acoso.

#### ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

- Objetivo principal: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- Acciones clave:
  - ✓ Asegurar que las políticas laborales en la universidad promuevan la igualdad salarial entre hombres y mujeres y en otros grupos de minorías.
  - ✓ Implementar programas de capacitación que faciliten la inserción laboral de personas de grupos marginados, incluidas mujeres, personas con discapacidad, y minorías étnicas.

La UCA, como institución educativa comprometida con la equidad y la inclusión, debe integrar estos ODS en su Plan de igualdad. Esto incluye, no solo la creación de políticas inclusivas que favorezcan a los grupos más vulnerables, sino garantizar que estas políticas sean efectivas, transparentes y adaptadas a las necesidades cambiantes de la comunidad universitaria. La implementación exitosa de estos ODS contribuirá a construir una universidad más justa, equitativa y socialmente responsable.

## II. NORMATIVA EUROPEA

La igualdad y la no discriminación están reconocidos como valores esenciales en el seno de la Unión en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea. Por su parte, los artículos 8 y 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establecen, respectivamente, la obligación de promover la igualdad entre hombres y mujeres y de luchar contra cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en todas sus acciones. Con la misma filosofía, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea protege el derecho a la no discriminación y el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en sus artículos 21 y 23.

En consonancia con este *corpus* y con el mandato estipulado en el Tratado de Ámsterdam se gesta la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta norma prohíbe la discriminación por razón de sexo en lo que se refiere al acceso al empleo y la ocupación, incluida la promoción, y a la formación profesional, a las condiciones de trabajo, la retribución, y los regímenes profesionales de seguridad social.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece acciones para garantizar que la Comisión Europea incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la Unión Europea, incluyendo la representación en órganos de toma de decisiones, la retribución e igualdad de oportunidades y la violencia de género. En el ámbito de la ciencia y la investigación se incluyen medidas específicas para superar la brecha de género que sigue presente en la actualidad. Entre las medidas referidas se podría destacar, el programa Horizonte Europa, que se centra en lograr la igualdad de género en la investigación y la innovación, buscando erradicar las desigualdades y remover las barreras, incluyendo los sesgos inconscientes. Se destacan tres fases donde es prioritaria la acción: la elegibilidad, con planes de igualdad de género que deben ser detallados y públicos; los criterios de concesión, que exigen integrar la perspectiva de género en la investigación, considerándola fundamental para la excelencia; y los criterios de clasificación, donde el equilibrio de género en equipos es decisivo en propuestas igualmente valoradas. Este enfoque busca potenciar la excelencia y la creatividad para lograr un futuro de investigación que sea más diverso e inclusivo.

## III. NORMATIVA NACIONAL

En España, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 1 un Estado social y democrático de Derecho, propugnando como valores superiores del ordenamiento jurídico la libertad, la igualdad y la justicia, y el pluralismo político. En su artículo 9.2 se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de la persona y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. En su artículo 14 proclama el principio de igualdad y no discriminación, y la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. También cabe mencionar el artículo 35 que reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas e igualitarias.

Casi treinta años después de la promulgación de la Carta Magna, se gesta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LO 3/2007), que incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a

las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

En consonancia, es muy importante destacar los mandatos contenidos en la LO 3/2007, en la que se muestra la ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, estableciendo criterios de actuación para todos los poderes públicos.

En esta línea, la LO 3/2007 incorpora pautas favorecedoras de la igualdad en política educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo. En paralelo, la LO 3/2007 se dirige a todos los poderes públicos con un mandato de remoción de las situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Para lograr este cometido, esta Ley prevé un marco general de actuación para la adopción de las llamadas acciones positivas, estableciendo cautelas y condicionamientos para asegurar la licitud constitucional de esas acciones positivas, para así evitar que puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres.

Entre los Objetivos de la LO 3/2007 se destacan la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el trabajo, la educación y la participación en la toma de decisiones, y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, y establece medidas para garantizar que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades en el ámbito educativo y laboral.

La LO 3/2007 alcanza a todos los ámbitos entre ellos:

- Educación y la formación: asegura que las políticas educativas promuevan la igualdad de género y que se eliminen los estereotipos sexistas en los contenidos y la estructura educativa.
- Condiciones laborales: establece mecanismos para garantizar la igualdad salarial y las mismas oportunidades en la promoción profesional.
- Salud y bienestar: promueve la salud reproductiva de las mujeres y se garantiza el acceso igualitario a servicios sanitarios.
- Participación en la toma de decisiones: fomenta la igualdad de representación en puestos de responsabilidad política, empresarial y académica.

La LO 3/2007 propone diversas medidas concretas para lograr la igualdad efectiva:

- Acción positiva: determina que las políticas públicas deban incluir medidas de acción positiva para corregir desigualdades históricas y estructurales entre mujeres y hombres, especialmente en ámbitos donde las mujeres estén infrarepresentadas, como en cargos de liderazgo y en áreas científicas y tecnológicas.
- Eliminación de estereotipos: promueve que las instituciones trabajen para eliminar los estereotipos sexistas en los currículos educativos, tanto en niveles primarios como en educación superior.
- Conciliación de la vida laboral y personal: establece la adopción de medidas de conciliación que faciliten a las mujeres y hombres equilibrar sus responsabilidades familiares y profesionales.
- Igualdad en el empleo: incluye medidas para garantizar la igualdad salarial y la igualdad en los procesos de selección y promoción profesional.

La LO 3/2007 obliga a que todas las empresas y organizaciones con más de 50 empleados elaboren, apliquen y evalúen planes de igualdad, que incluyan acciones para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones laborales.

Para las universidades, el Plan de Igualdad debe abordar cuestiones como:

- La paridad en los cargos directivos y académicos.
- El acceso a la financiación e investigación para mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
- La lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo dentro del ámbito universitario.

Las universidades deben contar con una comisión que supervise la implementación y seguimiento del plan de igualdad. Además, tendría que elaborar presupuestos con enfoque de género en la planificación y asignación de los presupuestos institucionales para garantizar la igualdad efectiva. Igualmente, las universidades deben contar con políticas públicas para prevenir la violencia de género y la atención a las víctimas, promoviendo la sensibilización y el acceso a recursos que permitan erradicarla en todos los ámbitos, incluidos los universitarios.

La LO 3/2007 establece un sistema de seguimiento y evaluación para comprobar el cumplimiento de las medidas de igualdad y la efectividad de los planes de igualdad, siendo así las universidades deben someterse a una evaluación periódica para asegurarse de que sus planes de igualdad están siendo implementados de manera efectiva y que las brechas de género se van reduciendo.



El marco normativo referenciado tiene una gran relevancia para el desarrollo del PIUCA3. Entre las principales implicaciones destacan:

- Diagnóstico de Igualdad: la Comisión Negociadora de la UCA ha realizado un diagnóstico de la situación actual sobre la igualdad de género en el ámbito académico, administrativo y de gestión, para identificar las desigualdades que puedan existir en el acceso al empleo, la formación, la promoción y la retribución.
- Medidas de Acción Positiva: el PIUCA3 incoa el diseño de medidas de acción positiva para promover la paridad en áreas donde las mujeres están subrepresentadas, como en la dirección académica, los departamentos de ciencia y tecnología, y en cargos administrativos de decisión.
- Conciliación y Flexibilidad: el PIUCA3 aboga por que se adopten medidas de conciliación para que tanto mujeres como hombres puedan compatibilizar sus responsabilidades académicas, profesionales, personales y familiares, como horarios flexibles, opciones de teletrabajo, y licencias parentales.
- Prevención del Acoso: el PIUCA3 contempla la necesidad de revisar los protocolos, con el fin de tomar medidas para prevenir y actuar frente a posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, ofreciendo recursos de atención y asesoramiento a las víctimas. El PIUCA3 recuerda la necesidad de revisar los protocolos de acoso y ordenarlos teniendo en cuenta la normativa actual, por ejemplo, la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.
- Seguimiento y Evaluación: el PIUCA3 establece mecanismos de seguimiento y de evaluación continua de sus medidas para que estas sean efectivas, se alcancen los objetivos previstos y se pueda medir el logro de la igualdad real en la comunidad universitaria.
- Formación y Sensibilización: el PIUCA3 implementa acciones de sensibilización y formación sobre igualdad de género dirigidas tanto al personal como al estudiantado, fomentando una cultura de respeto e igualdad dentro de la comunidad universitaria.

En conclusión, la LO 3/2007 es una normativa clave para la creación de PIUCA3, al establecer las bases para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. A través de medidas como la acción positiva, la conciliación, la prevención del acoso, y la evaluación continua, la UCA tiene la responsabilidad de implementar un plan integral que aborde las desigualdades de género y promueva una universidad inclusiva y libre de discriminación.

En la actualidad, y en el contexto universitario, es obligatorio hacer referencia a la LOSU que tiene como principal objetivo regular el sistema universitario español, asegurando una educación superior de calidad, promoviendo la igualdad de género y fomentando una sociedad inclusiva a través de la educación superior. En lo que respecta a la igualdad es clave que la LOSU promueve unas políticas de igualdad que fomenten la inclusión, la diversidad y la no discriminación. En paralelo la LOSU refuerza que se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la educación superior, así como en las condiciones laborales del personal académico y administrativo de las universidades.

De forma específica el artículo 43 de la LOSU enuncia que la Unidad de Igualdad será una unidad básica de la Universidad, y que tendrá que estar dotada de unos recursos humanos y económicos que sean suficientes para el logro de sus funciones. En este punto, subraya que la Unidad de Igualdad será la encargada de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de incluir la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad. Sin olvidarnos que, dado que la UCA está en pleno proceso de elaboración de sus Estatutos conforme al dictado de la LOSU, se deberá establecer el régimen de funcionamiento de la Unidad de Igualdad.

La LOSU tiene implicaciones para el PIUCA3, de forma concreta se podrían resumir en:

- El compromiso con la Igualdad de Género: el PIUCA3 debe promover la igualdad de género en todos los ámbitos de su funcionamiento, asegurando que las políticas universitarias, los programas académicos y la gestión interna estén alineadas con los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- El establecimiento de estrategias Institucionales: el PIUCA3 debe desarrollar estrategias concretas que aborden desigualdades de género en el acceso a la formación, la investigación, la promoción académica y la participación en órganos de toma de decisiones dentro de la universidad.
- La promoción de la paridad en cargos de dirección: el PIUCA3 subraya la necesidad de garantizar la paridad en la representación en órganos de gobierno y dirección, incluyendo medidas para incrementar la presencia femenina en cargos de liderazgo en la UCA.
- El diseño de políticas de conciliación y bienestar: el PIUCA3 aboga por adoptar medidas que faciliten la conciliación de la vida académica, personal, familiar y profesional para todos los miembros de la comunidad universitaria. Esto incluye políticas de flexibilidad horaria, apoyo a la maternidad y paternidad, y medidas para prevenir el acoso por razón de género.

- La implantación de un mecanismo de seguimiento y evaluación: el PIUCA3 resalta la importancia de realizar un seguimiento y evaluación de forma continua de las políticas de igualdad implementadas para medir su impacto y realizar los ajustes en caso de ser necesario.

Con respecto a la investigación, la LOSU incentiva la promoción de proyectos científicos con perspectiva de género, la paridad de género en los equipos de investigación, y la inclusión de medidas que faciliten la promoción de un mayor número de investigadoras principales. En este orden, el PIUCA3 incorpora el mandato de la LOSU para corregir las desigualdades que se detectaron en el diagnóstico realizado por la Comisión Negociadora.

En conclusión, la LOSU ofrece un marco normativo que refuerza el compromiso de la UCA con la igualdad de género. En este sentido, el PIUCA3 se alinea con sus principios, impulsando la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación, la investigación, la promoción profesional, y la participación en órganos de decisión. Además, incoa para que se diseñen medidas específicas de prevención del acoso y para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar, académica y profesional. El PIUCA3 incluye mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar su efectividad y garantizar que la igualdad de género sea una prioridad institucional de nuestra universidad.

Por su parte, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 14/2011) promueve la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios. Esta Ley ha sido modificada por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, incorporando un enfoque de género tanto en el desarrollo de las investigaciones como en los propios equipos de investigación.

La Ley 14/2011 es relevante en el contexto de la implementación del PIUCA3 en cuanto fomenta el diseño de programas para el progreso de las mujeres en la carrera universitaria en condiciones de igualdad, con medidas de información, formación, asesoramiento, mentoría, visibilización y establecimiento de buenas prácticas en conciliación y movilidad. Del mismo modo, la Ley 14/2011 establece medidas para evitar los sesgos de género que afectan al reconocimiento, prestigio y financiación que reciben determinadas disciplinas científicas.

Igualmente, la Ley 14/2011 promueve que el entorno universitario sea un lugar diverso, inclusivo, igualitario y seguro, en el que la universidad tome las medidas necesarias para la prevención, detección temprana y erradicación de cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

En relación a la investigación, la Ley 14/2011 integra la dimensión de género en el contenido de la I+D+I, con mecanismos de formación, asesoramiento y capacitación para orientar en la integración de la dimensión de género en el contenido de los proyectos investigadores del personal de gestión científica y el personal evaluador. En este orden, la Ley 14/2011 apuesta por la incorporación de personal experto en igualdad de género, o de asesoramiento externo, así como orientaciones en materia de igualdad. La misma importancia otorga a las acciones de información y de orientación para identificar los sesgos inconscientes, incluidos los sesgos de género.

La Ley 14/2011 es una pieza clave en la promoción de la igualdad de género en la ciencia, la tecnología y la innovación en la UCA, al garantizar que se deban tomar medidas para que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, desde el acceso a la investigación hasta la promoción a cargos de liderazgo. La Ley 14/2011 impulsa la creación de planes de igualdad específicos, promueve la conciliación y establece mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar el cumplimiento de estos objetivos. Además, fomenta la visibilidad y el reconocimiento de las mujeres en ciencia, creando un entorno más inclusivo y equitativo para las futuras generaciones de investigadoras.

En el proceso de negociación del PIUCA3 ha sido muy importante el papel que ha tenido la adopción del RD 901/2020, que ofrece el correspondiente desarrollo reglamentario contenido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Es necesario señalar que el RD 901/2020 ha reforzado el carácter negociador del Plan de Igualdad, el contenido mínimo tanto del diagnóstico como del Plan de Igualdad, así como la inclusión de la auditoría retributiva.

Por último, procede realizar una breve anotación sobre el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, en cuanto a que impulsa la integración del enfoque de género en la universidad, en el desarrollo de informes y estudios que analicen las brechas de género, y de forma específica la brecha salarial de género. De la misma forma, el III Plan Estratégico incluye la obligación de realizar informes de impacto de género.

#### **IV.       NORMATIVA AUTONÓMICA**

En el ámbito universitario andaluz referenciamos básicamente el siguiente marco normativo. Por un lado, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Igualdad de Género en Andalucía que establece un marco de actuación para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la educación, el empleo, la cultura y la participación pública. Tiene por objeto promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en

Andalucía mediante el diseño de políticas públicas integrales y la adopción de medidas específicas. En este orden, una medida clave es el establecimiento de planes de igualdad en la universidad, el fomento de la formación en igualdad en el ámbito educativo y la lucha contra la violencia de género y el acoso.

En relación a la violencia es obligatorio mencionar la promulgación a nivel andaluz de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Esta Ley fomenta los estudios y los conocimientos transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género, y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres. En paralelo, promueve que existan contenidos sobre violencia de género en los ámbitos académicos relacionados o que tengan que intervenir en la atención a las mujeres, y en los que formen a profesionales de la enseñanza. Por último, promueve que existan contenidos sobre violencia de género en los estudios universitarios de grado y en los programas de postgrado.

En el periodo de negociación y adopción del PIUCA3 ha permanecido vigente el Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades (LAU). En su artículo 3.d. se proyecta como uno de los principios informadores y objetivos del sistema universitario andaluz la igualdad, que garantice el principio de equidad para los miembros de la comunidad universitaria, así como el equilibrio del sistema universitario andaluz, con especial énfasis en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos. Mientras que en el apartado f del mismo precepto se promueve una formación y educación impregnada, entre otros, de los valores de la igualdad, la tolerancia y la libertad.

En el artículo 55.2 titulado *Estudio, docencia, investigación y transferencia de conocimiento*, y en el artículo 88.5 titulado *Planificación estratégica y contratos programa*, de la LAU se contemplan ayudas a programas universitarios que fomenten las políticas y las prácticas de igualdad, muy especialmente las de género. En este punto, cabe advertir que, el discurrir de la negociación del PIUCA3 ha ido en paralelo del proceso de negociación y tramitación de la que será la nueva Ley de Universidades Para Andalucía, que sustituiría a la LAU, habiendo contado con propuestas de modificación en el ámbito de la igualdad.

El carácter negociador del PIUCA3 descansa en el marco de la Carta Magna (artículos 7, 28.1 y 37.1), de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (artículos 6 y 7), teniendo en cuenta lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo demás, en lo que atiene al marco normativo español, sería de aplicación el articulado de las mismas que prevé las obligaciones y los derechos conectados al logro de la igualdad real y efectiva, de forma particular, la que atiene a los Planes de igualdad. Se tendría que hacer una breve referencia a la normativa que sería aplicable a tenor de lo regulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Por último, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía 2022-2028, destaca el rol clave de las universidades en la promoción de la igualdad efectiva, e incide nuevamente en los objetivos que ya se han expuesto *supra*, como son los planes de igualdad, la infrarrepresentación femenina entre el Personal Docente Investigador en Andalucía, el techo de cristal a nivel de cátedra, y en los órganos de gobierno de las universidades. Por tanto, la Estrategia andaluza aspira a remover las barreras que limitan el acceso de las mujeres en los espacios universitarios.

## V. **NORMATIVA INSTITUCIONAL**

En la actualidad, la UCA está en pleno proceso de elaboración de sus nuevos Estatutos que deberán incorporar de forma explícita la igualdad de derechos y la no discriminación en las áreas de la actividad universitaria, así como la implementación de las políticas de igualdad en su comunidad universitaria. En los aún vigentes Estatutos de la UCA, el artículo 2 incorpora entre sus fines la necesidad de acoger, defender y promover el valor de la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando la sensibilización, la formación y la actuación ante las desigualdades presentes. Estos fines conexos a la igualdad, deben ser reforzados en la revisión de los nuevos Estatutos de la UCA.

Por su parte, el Plan Estratégico de la UCA (PEUCA3) se marca como una línea de acción prioritaria avanzar en las políticas de igualdad, inclusión y diversidad en el ámbito universitario.

Teniendo en cuenta el Pacto del Protocolo de Negociación de la Universidad de Cádiz, firmado el 10 de mayo de 2012, que establece la creación de las Mesas de Negociación para abordar la negociación colectiva del personal al servicio de la UCA, la determinación y el alcance de las condiciones de trabajo que pudieran resultar de la previsión y ejecución

de las medidas contempladas en el PIUCA3, se negociarán en el seno de la mesa de negociación correspondiente, atendiendo a la legislación vigente.

El PIUCA3 ha adaptado el marco normativo que hemos analizado con el fin de garantizar el compromiso de nuestra universidad con la implementación de la igualdad de género en la docencia, la investigación, la transferencia, los servicios administrativos y técnicos, y en el gobierno universitario. De este modo, la UCA asume entre sus principios y valores fundamentales la igualdad de oportunidades en cada una de las áreas de la universidad, asegurando que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades.

El PIUCA3 debe ser un documento dinámico, sujeto a un seguimiento y evaluación periódicos, que permita medir su efectividad y realizar ajustes cuando sea necesario. Además, se debe asegurar que los indicadores de igualdad estén integrados en los procesos de gestión universitaria y en la toma de decisiones estratégicas. En conclusión, el PIUCA3 no solo responde a un cumplimiento normativo, sino que es una herramienta clave para fomentar la equidad, el respeto y la diversidad en la institución, construyendo un entorno universitario que sea justo, inclusivo y libre de discriminación por género.

## **PARTES QUE CONCIERTAN EL PIUCA3**

La Comisión Negociadora del PIUCA3 (CN) ha estado compuesta por:

En representación de la empresa

- Persona responsable del órgano del que depende la Unidad de Igualdad: María del Carmen García García, en calidad de Delegada del Rector para la implementación de las políticas de Igualdad e Inclusión (desde la constitución de la CN hasta el 10 de enero de 2024), Francisca Bernal Santamaría, en calidad de Directora General de Igualdad (desde el 10 de enero de 2024 hasta la actualidad)
- Directora de la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres: Rosario Iglesias Pérez
- Gerente: Mariví Martínez Sancho
- Técnica especialista de la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres: Ana Belén Menéndez Baena
- Vocal designada entre el PDI (Funcionario): Asunción Aragón Varo
- Vocal designada entre el PDI (Laboral): María Angustias Benito Benítez (desde la constitución de la CN hasta el 26 de septiembre de 2023), Guadalupe Calvo García (desde 27 de septiembre de 2023 hasta la actualidad)
- Vocal designada entre el PTGAS (Funcionario): María Ángeles Rojas López
- Vocal designada entre el PTGAS (Laboral): Miriam Esperanza Iglesias Freire

En representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Vocal designada por la Sección Sindical CCOO: Horía Mohamed Amar
- Vocal designada por la Sección Sindical CSIF: María Noemí Serrano Díaz (desde la constitución de la CN hasta el 3 de septiembre de 2023), Ana Merchán Clavellino (desde el 3 de septiembre de 2023 hasta la actualidad)
- Vocal designada por la Sección Sindical FESP-UGT: Lydia Bares López
- Vocal designada por la Sección Sindical SIA-PDIP: Eva Bermúdez Figueroa
- Vocal designada por la Junta de PTGAS: Dolores Núñez Gallego
- Vocal designada por el Comité de Empresa PTGAS: Laura Cubero López
- Vocal designada por la Junta de PDI: Lucía Cancelas Ouviaña
- Vocal designada por el Comité de Empresa PDI: Siham Zebda

En representación del estudiantado:

- Vocal designada por CEUCA: Cristina Mariscal Miranda (desde la constitución de la CN hasta el 20 de noviembre de 2023), Yasmina Gutiérrez Tizón (desde el 5 de diciembre de 2023 hasta la actualidad)

La CN del PIUCA3, con la aprobación del Plan pasará a denominarse Comisión para la Negociación, Seguimiento, Evaluación y Revisión de Planes de Igualdad UCA (la Comisión o Comisión PIUCA).

## **ÁMBITO**

Ámbito Personal: Comunidad universitaria

Ámbito Territorial: Los 4 Campus de la Universidad

Ámbito Temporal: 4 años de vigencia del plan (con seguimiento intermedio y final, y revisiones periódicas).

## METODOLOGÍA

Para la elaboración del contenido del PIUCA3 se han llevado a cabo distintas fases. El punto de partida, o FASE 0, sería la elaboración del Diagnóstico de situación por la CN. Posteriormente, la FASE 1, ha consistido en la elaboración de una propuesta de estructura del PIUCA3 por la Unidad de Igualdad y posterior aprobación por parte de la CN. En la FASE 2 la CN, organizada en subcomisiones, ha realizado una propuesta de medidas, posteriormente consensuada con los órganos responsables, y puesta a información pública para posibles aportaciones de la comunidad universitaria. Por último, en la FASE 3 ha sido aprobado el documento definitivo por la CN y posteriormente informado por Consejo de Gobierno.

## ESTRUCTURA Y ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

El PIUCA3 se estructura en 4 ejes, cada uno de los cuales está compuesto por diversos objetivos y medidas. Cada medida irá acompañada de información de carácter básica y de información de carácter complementaria.

### INFORMACIÓN BÁSICA

**Descripción:** Descripción del contenido de la medida.

**Tipología:** Se refiere a si la medida es de carácter laboral, o bien de carácter estratégico. Como se indica en el apartado de *Seguimiento, evaluación y revisión*, esta distinción afectará a los procedimientos de modificación de las medidas.

**Prioridad:** Distinción entre el grado de prioridad de la medida (baja, media, alta).

**Temporalización:** Puede ser de carácter puntual, en cuyo caso se concretará fecha o plazo en la información complementaria, o bien continuada, en cuyo caso habrá de determinarse la periodicidad.

**Órgano/s responsable/s (OR):** Órgano/s encargado/s de instar al cumplimiento de la medida a los órganos ejecutores. Se corresponderán, en general, con cargos de responsabilidad. También estarán directamente implicados en el proceso de seguimiento y evaluación. Se referencian de manera genérica (p.e: Vicerrectorado o equivalente con competencia en materia de Igualdad: Dirección General de Igualdad) para facilitar la adaptación a posibles futuras modificaciones de la estructura de gobierno que conlleve cambios de competencias. Dado el caso, si fuese necesario, el Equipo de Gobierno colaborará en la concreción de estos órganos. Los datos de contacto de los OR serán facilitados por dichos órganos a la Unidad de Igualdad, y sus actualizaciones se publicarán en la web de la Unidad de Igualdad.

**Personas destinatarias:** Colectivo/s a los que se dirige la medida.

**Indicadores/ Resultados / Evidencias:** de realización, resultado e impacto y ajustados a la regla SMART (S- Específicos; M- Medibles; A- Alcanzables; R- Relevantes; T- De duración determinada en el tiempo).

### INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

**Órgano/s ejecutor/es (OE):** Órgano/s competente/s en la puesta en marcha de los mecanismos requeridos para la implementación de la medida. Se corresponderán, en general, con Servicio o Unidades Administrativas.

**Órgano/s colaborador/es (OC):** Órgano/s que puedan estar implicados en la puesta en marcha de los mecanismos requeridos para la implementación de la medida.

**Mecanismo/s:** Concreción de la/s estrategia/s a seguir por los órganos competentes para la correcta efectividad de la medida.

**Recursos:** Recursos Económicos y Humanos, para la implementación y, en su caso, el mantenimiento de la medida.

**Temporalización (concreción):** Fecha /plazo o periodicidad.

**Instrumento/s de recogida de información:** descripción de instrumentos requeridos para obtener información para el seguimiento y evaluación de la medida (indicadores).

La *información básica* de cada medida ha sido diseñada por la CN, que con la aprobación del Plan pasará a denominarse Comisión PIUCA, consensuada con los OR y OE, puesta a información pública para las aportaciones de la Comunidad universitaria, y por último aprobada por la Comisión, e informada por Consejo de Gobierno.

Con relación a las medidas adoptadas con posterioridad a la aprobación de este documento, conforme a lo establecido en el siguiente apartado sobre *Seguimiento, evaluación y revisión*, la *información básica* será propuesta a la Comisión PIUCA, por los OR o por las/os propios miembros de la Comisión, según el modelo que figura como ANEXO IV (Modelo de revisión extraordinaria). En el caso de ser varios los OR de las medidas a modificar o a proponer, se deberá contar con el consenso de todos ellos. Independientemente de la tipología de la medida a la que afecte la propuesta, la Comisión será informada y, si la medida afectada es de carácter laboral, requerirá además aprobación de esta, según lo indicado en el apartado *Seguimiento, evaluación y revisión*.

La *información complementaria* será aportada por los OR, mediante un documento de Planificación anual (ANEXO III. Modelo de revisión ordinaria), que se remitirá a la Unidad de Igualdad para su posterior validación por la Comisión PIUCA. Esta Planificación se diseñará por parte de los OR antes, o al inicio, de cada período de vigencia del plan, lo que previsiblemente permitirá un mayor margen de maniobra, con respecto a planes anteriores, para la adecuación de las medidas que, por cualquier motivo, no resulten ser lo efectivas que se inicialmente se prevé.

La relación de medidas, su información básica, y la complementaria contenida en las Planificaciones Anuales de los OR, se publicará y actualizará en la web de la Unidad de Igualdad.

## SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento y evaluación del PIUCA3 se llevará a cabo en dos momentos: Un seguimiento intermedio, que tendrá lugar en torno a los 2 años de vigencia del plan, y una evaluación final que tendrá lugar antes de la finalización de los 4 años de vigencia del PIUCA3, conforme a la normativa. Los resultados de ambos procesos serán informados por la Comisión PIUCA, a la Comisión de seguimiento del PEIMHA.

Las cuestiones relativas al seguimiento, evaluación y revisión serán competencia de la Comisión PIUCA que estará compuesta por las y los siguientes miembros:

- 8 Representantes de la UCA: Nombradas por el Rector, de entre el personal con vinculación laboral a la UCA.
- 4 Representantes de (y designados/as por) los Órganos de Representación de la UCA:
  - 1 Junta PTGAS
  - 1 Junta PDI
  - 1 Comité de Empresa PTGAS
  - 1 Comité de Empresa PDI
- 4 Representantes de (y designadas/os por) las Secciones Sindicales:
  - 1 CCOO
  - 1 CSIF
  - 1 FESP-UGT
  - 1 SIA-PDIP
- Además, se podrá incorporar a la Comisión a 2 representantes del alumnado, que no tendrán competencias negociadoras de cara a las medidas laborales.

La Comisión se constituirá durante el primer periodo de vigencia del plan. Se aprobará un Reglamento de funcionamiento de dicha Comisión, que deberá ser paritaria (en la medida de lo posible), con formación en materia de igualdad, y dotada de competencias en materia de negociación colectiva.

### PROCEDIMIENTOS DE REVISIÓN

#### PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN ORDINARIA

La revisión ordinaria sólo afecta a la información complementaria de cada medida, que, conforme a lo indicado en el apartado *Estructura y estrategia de implementación*, será remitida a la Unidad de Igualdad por parte de los OR en su Planificación Anual, conforme al modelo que figura como ANEXO III (Modelo de revisión ordinaria), para su posterior validación por la Comisión PIUCA

#### PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN EXTRAORDINARIA

Sin perjuicio de que el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las circunstancias previstas en RD 901/2020, las medidas del PIUCA3 podrán ser revisadas en cualquier momento durante la vigencia del plan, al objeto de adecuar la eficacia de las medidas que lo conforman.

Para ello los órganos implicados podrán proponer la incorporación de nuevas medidas, la modificación de las existentes o su suspensión. Este tipo de propuestas deberán presentarse, debidamente motivadas, conforme al modelo de plantilla que figura como ANEXO IV (Modelo de revisión extraordinaria), teniendo en cuenta que:

- La propuesta de revisión de medidas de carácter estratégico requerirá la validación de la Comisión.
- La propuesta de revisión de medidas de carácter laboral requerirá, previo informe emitido por la Unidad de Igualdad, el acuerdo y aprobación de la Comisión (conforme la normativa en materia negociación colectiva y planes de igualdad), y que sea informada por Consejo de Gobierno.

La Comisión informará a las instancias superiores que proceda (registro / Comisión de seguimiento PEIMHA), a la finalización del período de seguimiento y evaluación correspondiente (seguimiento intermedio, o evaluación final). Por último, la Unidad de Igualdad actualizará en su página web la información de las medidas nuevas, modificadas o suspendidas.



## PIUCA3: MEDIDAS





**EJE 1. GOBERNANZA, REPRESENTACIÓN Y PODER**

**OBJ.** Alcanzar una igualdad real con respecto a la participación en los órganos decisorios y gestores, y en las áreas con infrarrepresentación femenina

**1.1. Actuar con relación a los órganos de gobierno unipersonales designados o designación en órganos colegiados**

Reglamento UCA para garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los órganos de gobierno de la UCA. Deberá fijar las reglas para la designación equilibrada, 40-60%, de los equipos configurados por:

- Órganos de Gobierno centrales unipersonales
- Órganos de gobierno superiores (Personas que ocupen los Vicerrectorados, Delegaciones del Rector, Secretaria General y Gerencia)
- Órganos de apoyo a los órganos de gobierno superiores (Directores Generales y Directores de Secretariado)
- Órganos de gobierno periféricos Unipersonales propuestos por la persona titular del decanato de una Facultad / Dirección de una Escuela

Tipología	<b>Laboral</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
<b>Secretaría General</b>			<b>Comunidad universitaria</b>		

Indicadores / Resultados / Evidencias

- Creación de normativa que dicte la obligatoriedad de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de Gobierno Superiores y Centrales
- Porcentaje real de hombres y mujeres

**1.2. Eliminar las barreras que pudieran limitar el acceso a mujeres a Órganos de Gobierno Unipersonales**

Compromiso de analizar de forma pormenorizada los factores que pudieran suponer barreras para una mayor presencia de la mujer en las candidaturas a órganos de gobierno unipersonales electos centrales y periféricos unipersonales electos: Rectorado, Decanatos y Dirección de Centro, Direcciones de Departamento y Direcciones de Institutos de Investigación. Este análisis debe determinar actuaciones, dentro del ámbito universitario (administración – conciliación-, gestión, docencia e investigación), para eliminar cualquier obstáculo respecto de la presencia de la mujer en las candidaturas propuestas. Esta actuación requiere, en adelante, formular un registro de las personas candidatas a este tipo de órganos, para contar datos desagregados por sexo. Por tanto, en un centro o facultad se convocan elecciones exista un registro de las candidaturas que pueda ser conocido y que permanezca a lo largo del tiempo. En definitiva, que la información se vuelque en una base de datos de acceso sobre candidaturas desagregada por sexo, por ser datos necesarios a tener en cuenta por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y por la transparencia desde la perspectiva de género. El hecho de disponer de datos ayuda a tomar medidas y acciones para detectar y eliminar las barreras que aún siguen presentes en la gobernanza universitaria

Implantación de un registro de candidaturas desagregadas por sexo en todos los procesos electorales que se desarrollen en la universidad

No obstante, ante la dificultad de la medida, la opción es pedir retroactivamente esta información a los Centros y Departamentos de forma anual

Realizar una pequeña investigación para conocer las razones por las que no se presentan las mujeres, y valorar por qué no se presentan las mujeres a los distintos cargos, para saber los motivos reales y si las razones son distintas en función del tipo de cargo

Tipología	<b>Laboral</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
<b>Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad</b>			<b>PDI y PTGAS</b>		
<b>Secretaría General</b>					

Indicadores / Resultados / Evidencias

- Presentación y publicación de un análisis pormenorizado de las personas que se presentan a los cargos electos y de mujeres que pudieran concurrir a la elección, pero deciden no hacerlo, para conocer los motivos principales.
- Conocer las barreras y motivos que limitan a las mujeres a la hora de participar como candidatas electas para comenzar a trabajar en su eliminación

### 1.3. Fomentar una mayor presencia de mujeres PDI en las áreas de Ingeniería y Arquitectura

La medida que se propone se enfoca con el objetivo de incrementar la presencia de las mujeres PDI en el área de conocimiento de Ingeniería y Arquitectura, requiere de actuaciones desde el inicio de la formación universitaria, tales como difundir, potenciar y crear atractivo para que las mujeres opten por cursar estudios de dichas áreas. En el ámbito laboral, deberían elaborarse planes de atracción del talento de las mujeres en dichas áreas, por ejemplo, a través del fomento de convocatorias predoctorales o posdoctorales dirigidas a mujeres, si ello no menoscaba el principio de igualdad, mérito y capacidad

- Jornada de orientación (implicación de los orientadores educativos en la Jornada de Orientación que se celebran de octubre a febrero en cada campus)
- Acciones en los IES y colegios
- En la Facultad de Ciencias de la Educación se tendrían que desarrollar acciones formativas dirigidas al estudiantado para concienciar de la necesidad de fomentar las carreras STEM en el desarrollo de su actividad docente

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Estudiantes				Comunidad universitaria	
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar las Jornadas de orientación de octubre a febrero en cada uno de los Campus</li> <li>- Realizar al menos una acción por cada IES de las poblaciones donde están ubicados los Campus. Valorar hacerlas el entorno de la universidad</li> <li>- Realizar e implementar dos acciones formativas por curso para estudiantes de la facultad de ciencias de la Educación encaminadas a que en su futuro laboral fomenten las carreras STEM</li> <li>- Realizar al estudiantado en Institutos: Pre-Test y Post-Test en la implantación de las actividades</li> </ul>					

### 1.4. Garantizar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados centrales y periféricos, teniendo en cuenta que ya existen reglas para garantizarla en los Estatutos y en el Reglamento electoral general de la UCA

Las reglas anteriores deberán ser observadas en la configuración de las comisiones delegadas de cualquier órgano de gobierno colegiado. En el caso de que parte de sus miembros sean designados, como ocurre con el Consejo de Gobierno, la designación deberá contemplar la necesaria paridad. Anudado a lo anterior, toda Comisión que se conforme en la Universidad deberá también observar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres

En relación a la gobernanza y el PTGAS, trazamos las siguientes medidas de acción positiva. La responsabilidad en el PTGAS se concentra en los puestos de dirección de servicios y de unidades administrativas. En este tipo de puestos existe una brecha de género que habría que combatir. Se debe analizar qué factores determinan que la presencia de la mujer sea menor en ellos. En la actualidad la UCA está inmersa en un Plan de Relevo generacional en el que se deben prever medidas de acciones positivas para reducir esta brecha salarial. Por tanto, se va a tomar una acción en dos etapas temporales. Una primera etapa en la que se diseñe un *focus group* para conocer los factores que impiden a la mujer presentarse a la promoción profesional que da acceso a los puestos de trabajo de mayor responsabilidad. Una segunda etapa en la que se delinee, tracen y apliquen las medidas de acción positiva necesarias para reducir la brecha de género, entre otras, políticas adecuadas de conciliación

En la actualidad se está implantando un Curso dirigido al PTGAS de Capacitación para la dirección en la gestión en la que una de las líneas de acción complementarias es determinar y desarrollar las capacidades adicionales para que la mujer esté representada en estos puestos, teniendo en cuenta el plan de relevo generacional para la promoción de la mujer en los puestos de mayor responsabilidad en el PTGAS

Tipología	<b>Laboral</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Puntual</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Gerencia				PDI y PTGAS	
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de cursos</li> <li>- Número de <i>focus group</i></li> <li>- Porcentaje de órganos y comisiones de al menos 80%, que tenga una presencia equilibrada de mujeres y hombres</li> </ul>					

## EJE 2. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA Y ESPACIO IGUALITARIO DE TRABAJO

OBJ. Promover que la Universidad sea un espacio laboral comprometido con la conciliación y la corresponsabilidad

2.1. Formar al personal UCA en materia de conciliación, conforme al dictado de la LO 3/2007 y las mejoras conseguidas hasta el día de hoy para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con las modificaciones y acuerdos que se han ido realizando dentro de la propia Universidad

Tipología	Laboral	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Profesorado			PDI y PTGAS		
Gerencia					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de cursos impartidos</li> <li>- Número de personas asistentes a los cursos</li> <li>- Número de personas solicitantes de medidas de conciliación</li> <li>- Medidas de conciliación concedidas a las personas solicitantes</li> <li>- Porcentaje o número de personas solicitantes comparada con años anteriores</li> <li>- Porcentaje o nº de personas solicitantes comparada con años anteriores</li> </ul>					

2.2. Concienciar sobre la importancia de la corresponsabilidad familiar de la plantilla

Tipología	Laboral	Prioridad	Alta	Temporalización	Puntual
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Gerencia					
Departamentos					
Facultades y Escuelas			PDI y PTGAS		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de ordenación académica					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de un cuestionario a la plantilla PTGAS Y PDI sobre situaciones familiares y necesidad de conciliación en los cuidados familiares de menores de 12 años y de personas mayores dependientes</li> <li>- Diseño de un Reglamento Marco de Reparto docente del PDI ante situaciones justificadas de necesidad por cuidados familiares</li> <li>- Atención de situaciones de especiales necesidades para adaptar los turnos del PTGAS para el ejercicio de la conciliación, siempre que el servicio lo permita</li> <li>- Personas beneficiadas por la ampliación del horario flexible</li> <li>- Personas que se han beneficiado del Reglamento Marco de reparto docente</li> <li>- PTGAS que se haya beneficiado de la adaptación de los turnos</li> </ul>					

2.3. Dar a conocer las medidas dictadas por la LO 3/2007 y las mejoras conseguidas hasta el día de hoy para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con las modificaciones y acuerdos que se han ido realizando dentro de la propia universidad, mediante la realización de campañas de difusión y sensibilización sobre las medidas de conciliación tanto para PDI como PTGAS

Esta medida se podrá llevar a cabo a través de:

- Campaña de difusión "Avanzando en la Igualdad" con la proyección de videos, noticias y presentación de resultados
- Publicaciones en la página web
- Correo electrónico/Tavira

Tipología	<b>Laboral</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Comunicación			PDI y PTGAS		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de campañas realizadas</li> <li>- Publicación en la web de la UCA</li> <li>- Número de correos y tavisas enviados</li> <li>- Porcentaje o Nº de personas solicitantes comparada con años anteriores</li> </ul>					

2.4. Promover que las reuniones de los diferentes órganos de la UCA, se realicen preferentemente en horario que coincida con los servicios de cuidados de las personas dependientes, para de este modo facilitar la conciliación familiar y laboral. Se llevará a cabo mediante la implementación de una guía de buenas prácticas en la organización de reuniones y comisiones

Tipología	<b>Laboral</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Puntual</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad			PDI y PTGAS		
Secretaría General					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de guía de buenas prácticas (SI/NO)</li> </ul>					

2.5. Garantizar que el personal pueda elegir el horario de realización de los cursos de formación, dándose la opción que lo puedan realizar dentro de su jornada laboral

Tipología	<b>Laboral</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Gerencia					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Formación e Innovación Docente			PDI y PTGAS		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de cursos, tipos y horarios</li> <li>- Número de empleados con turno de mañana matriculados en cursos que se imparten de mañana y de tarde y empleados con turno de tarde matriculados en cursos matinales o de tarde</li> </ul>					

## 2.6. Estudiar y revisar el plan de conciliación que tiene la UCA sobre el cuidado a mayores

En los últimos años se está produciendo un cambio en cuanto a las necesidades de la plantilla. Se ha pasado de atender a personas menores/ personas dependientes, a tener que atender a personas mayores

Tipología	<b>Laboral</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Puntual</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad			PDI y PTGAS		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Responsabilidad social			PDI y PTGAS		
Gerencia			PDI y PTGAS		
Representación de los trabajadores y las trabajadoras					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de una base de datos de personal de la UCA con personas mayores a su cargo o cuidado (SI/NO)</li> <li>- Publicación del Informe y estudio de revisión de las medidas de conciliación de estos casos específicos con situaciones de especial necesidad</li> <li>- Modificación de mejora en el Plan de Conciliación de la UCA para el Cuidado de Personas Mayores</li> </ul>					

## 2.7. Elaborar una estadística anual por sexos, sobre el disfrute de las diferentes medidas de conciliación

Tipología	<b>Laboral</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Gerencia			PDI y PTGAS		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recogida de datos anual de las estadísticas en materia de conciliación con datos divididos por sexo</li> </ul>					

## 2.8. Garantizar que se cumpla la previsión de la LOSU en materia de la paridad en los tribunales de PTGAS

Tipología	<b>Laboral</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Puntual</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Gerencia			PTGAS		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificación de la normativa de acceso y promoción</li> <li>- Control del número de Mujeres y Hombres que forman parte de los diferentes tribunales</li> <li>- Seguimiento de todos los tribunales creados en la UCA</li> <li>- Número de tribunales constituidos por Mujeres y Hombres de forma paritaria, con respecto al total</li> </ul>					

## 2.9. Elaborar una instrucción para incorporar medidas compensatorias en los procesos de selección de personal, que permita recoger correcciones en la evaluación de la actividad docente del PDI para eliminar los elementos que suponen una discriminación indirecta por el ejercicio de la conciliación, y en el caso del PTGAS, permita valorar méritos relacionados con la formación en igualdad en todas las convocatorias

Tipología	<b>Laboral</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Puntual</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Gerencia			PDI y PTGAS		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar una puntuación que valore la formación en Igualdad para los concursos de méritos en convocatorias de acceso como Personal Docente y PTGAS</li> <li>- Incorporar en las bases que se evaluará la actividad docente ante el ejercicio de los derechos de conciliación para eliminar todo elementos que supongan una discriminación indirecta</li> </ul>					

### EJE 3. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJ. Formar a la comunidad universitaria en igualdad, diversidad y violencia de género

3.1. Ofrecer cursos monográficos breves (máximo 10h) en materia de igualdad de género y diversidad para el PDI y el PTGAS en cada centro, en especial para los enlaces de igualdad y quienes coordinen el Plan de Atención Tutorial

Tipología	Estratégica	Prioridad	Alta	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Formación e Innovación Docente Gerencia			PDI y PTGAS		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que han recibido la formación</li> <li>- Número de personas que han solicitado participar en la formación</li> <li>- Número de actividades de formación</li> </ul>					

3.2. Incorporar a la oferta formativa extracurricular contenidos de género y diversidad (Cursos de Verano, Cursos de Otoño, Seminarios u otro tipo de eventos)

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Sostenibilidad y Cultura Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad			Comunidad Universitaria		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enumeración de oferta formativa presentada (cursos, seminarios, conferencias...)</li> <li>- Número de personas que han recibido la formación</li> <li>- Número de personas que han solicitado participar en la formación</li> <li>- Número de actividades de formación</li> </ul>					

3.3. Tramitar la solicitud para reconocer las tareas de gestión por actividades vinculadas con la igualdad (Enlaces de Igualdad de Centros, Coordinación de Perspectiva de Género en titulaciones, etc.)

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Ordenación Académica Gerencia			PDI y PTGAS		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Resolución</li> <li>- Publicación</li> </ul>					

## OBJ. Formar al profesorado para el desarrollo de la docencia con perspectiva de género

### 3.4. Impartir cursos de formación permanente del profesorado para introducir la perspectiva de género en la docencia y en las guías y/o programas docentes

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Ordenación Académica					PDI
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Formación e Innovación Docente					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Resolución</li> <li>- Publicación</li> </ul>					

### 3.5. Incluir contenidos sobre docencia con perspectiva de género en la formación inicial del profesorado universitario

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Formación e Innovación Docente					PDI
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Resolución</li> <li>- Publicación</li> </ul>					

### 3.6. Elaborar guías básicas realizadas por personas expertas para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria adaptadas a cada titulación y/o área de conocimiento

Se puede contemplar con la inclusión de competencias en la ficha 1B vinculadas a los ODS

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad					PDI
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Profesorado					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Formación e Innovación Docente					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Títulos y Calidad					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Resolución</li> <li>- Publicación</li> </ul>					

**OBJ. Implementar medidas institucionales para fomentar la docencia con perspectiva de género**

3.7. Incluir contenidos obligatorios en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas, atendiendo a lo establecido en la Ley 9/2018, de 8 de octubre de modificación de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s				Personas destinatarias	
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Títulos y Calidad Departamentos				Estudiantes y PDI	

Indicadores / Resultados / Evidencias

- Número de asignaturas con contenidos en perspectiva de género que se incluyen en los estudios oficiales de Grado y Máster
- Número de asignaturas específicas de género que se incluyen en los estudios oficiales de Grado y Máster
- Número de asignaturas que incorporan bibliografía con perspectiva de género
- Número de asignaturas que incorporan contenido teórico-práctico con perspectiva de género
- Número de jornadas impartidas por personas expertas en perspectiva de género vinculadas a los programas docentes de las asignaturas

3.8. Incluir contenidos sobre coeducación, prevención de la violencia de género y de igualdad en las titulaciones de Ciencias de la Educación, atendiendo a lo establecido en la Ley 9/2018, de 8 de octubre de modificación de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s				Personas destinatarias	
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Títulos y Calidad Facultad de Ciencias de la Educación				Estudiantes y PDI	

Indicadores / Resultados / Evidencias

- Número de asignaturas con contenidos en materia de coeducación, prevención de la violencia de género y de igualdad, que se incluyen en los estudios oficiales de Grado y Máster en la Facultad de Ciencias de la Educación
- Número de asignaturas específicas en materia de coeducación, prevención de la violencia de género y de igualdad, que se incluyen en los estudios oficiales de Grado y Máster en la Facultad de Ciencias de la Educación
- Número de jornadas en materia de coeducación, prevención de la violencia de género y de igualdad realizadas en la Facultad de Ciencias de la Educación



**3.9. Convocar ayudas y convocatorias específicas para la creación materiales docentes que incorporen la perspectiva de género**

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Formación e Innovación Docente					Comunidad universitaria
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Digitalización y Tecnologías de la Información					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Número de solicitudes</li> <li>- Número de ayudas concedidas</li> </ul>					

**3.10. Promover y potenciar proyectos de innovación docente sobre la integración de la perspectiva de género en la docencia (ODS 5) a través de puntuación adicional a Proyectos de Innovación Docente y Actuaciones que incluyan la perspectiva de género**

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Formación e Innovación Docente					PDI
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Resolución</li> <li>- Publicación</li> </ul>					

**3.11. Impulsar la inclusión de la perspectiva de género y del ODS 5, de manera específica y transversal, en las titulaciones de grado y máster**

- Ofrecer indicaciones para que la perspectiva de género esté presente en los programas docentes, ya sea en los objetivos, en el contenido teórico-práctico, o en la bibliografía)
- Establecer medidas de seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en las programaciones docentes a través de los resultados de aprendizaje y formación vinculados a la igualdad de los ODS

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Títulos y Calidad					PDI
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Ordenación Académica					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Profesorado					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Resolución</li> <li>- Publicación</li> </ul>					



3.15. Fomentar la igualdad de género en el Plan Propio de Investigación. Favorecer la financiación de proyectos donde la Investigadora Principal sea mujer, y/o que haya un porcentaje de mujeres equilibrado, y/o que incluyan perspectiva de género (en el equipo, en la temática, en el análisis de los datos...)

Valorar la aplicabilidad en proyectos puente, nóveles, impulsa y áreas prioritarias

Esta medida, que tendrá en cuenta los requisitos de mérito y capacidad, se mantendrá hasta que se iguale el porcentaje de mujeres Investigadoras Principales respecto a los hombres

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia			PDI y PTGAS		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Resolución</li> <li>- Publicación</li> </ul>					

3.16. Estimular la adopción de un modelo de citación que visibilice las aportaciones de las mujeres (nombre completo y visible) en artículos científicos o en noticias, mediante la elaboración de un documento de normas de estilo académicas

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Comunicación			Comunidad Universitaria		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Resolución</li> <li>- Publicación</li> </ul>					

3.17. Formar y asesorar sobre transferencia de cara a reducir la brecha existente en este ámbito y que aumente la tasa de éxito de las investigadoras UCA en la futura convocatoria de Sexenios de Transferencia

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia			PDI		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Resolución</li> <li>- Publicación</li> </ul>					

3.18. Visibilizar específicamente los logros de investigación de las investigadoras en la UCA, entre otros, en los siguientes aspectos: participación en proyectos internacionales, mujeres Investigadoras Principales en proyectos en todos los ámbitos (nacional, regional, Plan Propio, Transferencia, premios concedidos, difusión a través de jornadas específicas, píldoras sobre mujeres investigadoras en la web de Investigación y Transferencia)

Se propone la visualización de mujeres participantes como Investigadoras Principales en proyectos, mediante el desarrollo de una herramienta visual, disponible en la página web, que resalte la participación de mujeres como Investigadoras Principales en proyectos de investigación y la creación de gráficos interactivos o paneles de control donde se pueda filtrar por año, área de investigación y otros parámetros relevantes

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia					
Dirección General de Relaciones Institucionales					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Comunicación				PDI y PTGAS	
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
- Convocatoria					
- Resolución					
- Publicación					

3.19. Realizar una Exposición de Mujeres Pioneras de la UCA, y editar un anuario de mujeres para conmemorar el próximo Cincuentenario de la UCA. Estas actividades estarán comisariadas por personas expertas

Ejemplos de posibles iniciativas serían el legado femenino en la UCA; La Huella Digital con un enfoque femenino; Podcast: Voces por la Igualdad

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Dirección General de Relaciones Institucionales					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Comunicación				Comunidad Universitaria	
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Digitalización y Tecnologías de la Información					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
- Convocatoria					
- Resolución					
- Publicación					

3.20. Promover la visibilización de investigadoras de la UCA potenciando la creación de perfiles en Wikipedia, Redes Sociales y Digital Media

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Digitalización y Tecnologías de la Información					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Comunicación				PDI	
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Bibliotecas					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
- Convocatoria					
- Resolución					
- Publicación					

**3.21. Aumentar la puntuación, teniendo en cuenta los requisitos de mérito y capacidad, en la evaluación para financiación, a grupos de investigación paritarios, especialmente a los de Ciencias y Tecnología**

Justificar la ausencia de paridad en los grupos y proyectos de investigación financiados parcial o totalmente por la UCA con el fin de que no se penalice a ningún grupo cuando presente razones justificadas de la falta de paridad

Destacar a investigadores en perspectiva de género e igualdad

Crear un reconocimiento para investigadores que integren de manera destacada la perspectiva de género en sus proyectos

Establecer un incremento en la financiación a investigadores que promuevan igualdad de género en investigación

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia				PDI	

Indicadores / Resultados / Evidencias

- Inclusión de un criterio relativo a la paridad de género en el baremo de evaluación de los grupos de investigación
- Porcentaje de grupos de investigación paritarios
- Inclusión de una acción positiva en la evaluación a los grupos de investigación paritarios especialmente en aquellas ramas en que alguno de los sexos esté infrarrepresentado

**3.22. Aumentar la puntuación en la evaluación de grupos/proyectos de investigación a los efectos de financiación cuando la investigadora principal/responsable sea mujer**

En caso de empate en la valoración de las ayudas, tendrán preferencia las solicitudes presentadas por mujeres, priorizando en caso de persistir el empate a la solicitante de menor edad. Asimismo, se dará prioridad a aquellas solicitudes que, con la misma puntuación, promuevan la igualdad de género en la investigación, incorporando perspectivas de género en sus objetivos y metodologías. Se trataría de una medida temporal, mientras persista esta brecha en investigación

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Puntual</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia				PDI	

Indicadores / Resultados / Evidencias

- Inclusión de un criterio relativo a la coordinación de grupos de investigación por parte de mujeres en el baremo de evaluación de los grupos de investigación
- Aumento en la financiación de los grupos de investigación coordinados por mujeres
- Porcentaje de grupos de investigación cuya Investigadora Principal sea mujer

**3.23. Publicar anualmente datos sobre ayudas y proyectos de investigación desagregados por sexo en el sistema de información UCA**

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Baja</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia				PDI	
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Digitalización y Tecnologías de la Información					

Indicadores / Resultados / Evidencias

- Publicación anual de datos sobre ayudas y proyectos de investigación desagregados por sexo en el portal de información UCA (tipo de ayudas, tipo de proyectos, temática, ámbito de conocimiento, Investigador/a Pincipal, dotación presupuestaria, número de participantes, duración)

3.24. Publicar anualmente de datos sobre solicitudes de financiación y ayudas concedidas y denegadas, desagregados por sexo, en el sistema de información UCA (tipo de proyecto, tipo de ayuda, temática, ámbito de conocimiento, Investigador/a Principal, dotación presupuestaria, número de participantes)

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Baja</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia					PDI
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Digitalización y Tecnologías de la Información					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
- Publicación anual de datos sobre solicitudes de financiación y ayudas concedidas y denegadas, desagregados por sexo, en el portal de información UCA					

3.25. Llevar a cabo la evaluación de las ayudas del Plan Propio de Investigación y Transferencia siguiendo los principios establecidos en los ejes principales del PIUCA3, con especial atención a la igualdad, la inclusión y el compromiso social. En caso de empate en la valoración de las ayudas, tendrán preferencia las solicitudes presentadas por mujeres, priorizando en caso de persistir el empate a la solicitante de menor edad. Asimismo, se dará prioridad a aquellas solicitudes que, con la misma puntuación, promuevan la igualdad de género en la investigación, incorporando perspectivas de género en sus objetivos y metodologías

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia					PDI y PTGAS
Indicadores / Resultados / Evidencias					
- Fondos dedicados a la financiación de esta medida					

3.26. Publicar anualmente los datos de participación en proyectos de internacionalización, movilidades y ayudas concedidas, desagregados por sexo, en el Sistema de Información de la UCA

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Baja</b>	Temporalización	<b>Puntual</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Sistema de Información					PDI
Indicadores / Resultados / Evidencias					
- Publicación anual de los datos de participación en proyectos de internacionalización, movilidades y ayudas concedidas, desagregados por sexo, en el Sistema de Información de la UCA: Solicitudes y concesiones					

**OBJ. Implementar medidas institucionales para fomentar la investigación con perspectiva de género**

**3.27. Crear un Repositorio Científico de Igualdad de Género que recoja la producción científica, proyectos de investigación, de innovación, actividades de transferencia, que permita crear redes colaborativas entre todos los miembros de la UCA que trabajan esta temática**

En este repositorio se contará con gráfica de visualización de Investigadores/as Principales por género en proyectos concedidos y denegados, mediante la utilización de un software de análisis estadístico para generar gráficos representativos de la participación de hombres y mujeres como Investigadores/as Principales en los proyectos

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad			Comunidad Universitaria		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de creación</li> <li>- Desarrollo web</li> </ul>					

**3.28. Elaborar y publicar una Guía para introducir la perspectiva de género en la investigación con financiación específica procedente de instituciones públicas externas**

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad			PDI		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Resolución</li> <li>- Publicación</li> </ul>					

**3.29. Incluir distinciones de investigación o transferencia de especial relevancia de la UCA con el fin de contemplar una categoría de "Investigaciones con perspectiva de género", y de destacar a investigadores/as en perspectiva de género e igualdad, estableciendo un incremento en la financiación**

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia			PDI		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Resolución</li> <li>- Publicación</li> </ul>					

3.30. Convocar anualmente reconocimientos, tratando de cubrir todos los ámbitos de conocimiento, a los mejores TFG, TFM y tesis doctoral en Igualdad o con perspectiva de género defendidos en la UCA

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia					Estudiantes de Grado, Máster y Doctorado
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Estudiantes					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Comunicación					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Títulos y Calidad					Escuelas Doctorales
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Resolución</li> <li>- Publicación</li> </ul>					

3.31. Elaborar y publicar una guía para la incorporación de la perspectiva de género en investigación con dotación presupuestaria específica

Incluir la perspectiva de género en el Plan Propio de Investigación

Promover que los proyectos incluyan explícitamente la perspectiva de género en sus objetivos y metodología

Establecer mecanismos para que los investigadores incorporen criterios de equidad y análisis de género en los proyectos de investigación desde la fase de planificación. Incorporar un apartado específico en la evaluación de los proyectos

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Puntual
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Escuelas Doctorales					PDI y PTGAS
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración y publicación de una guía UCA para incorporar la perspectiva de género en la investigación</li> <li>- Incorporación en los cursos de doctorado de la perspectiva de género</li> </ul>					

3.32. Promover que las Revistas UCA se postulen a la Mención FECYT de buenas prácticas editoriales en igualdad de género

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia					PDI
Servicio de Publicaciones					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de revistas UCA con Mención FECYT de buenas prácticas editoriales en igualdad de género</li> <li>- Número de cursos de formación para conseguir la mención de buenas prácticas</li> <li>- Número de personas que han realizado los cursos de formación</li> <li>- Porcentaje de revistas UCA que están en el proceso</li> </ul>					



3.33. Aumentar la puntuación en su evaluación para financiación a Proyectos de Investigación, de Internacionalización, de Transferencia y de Innovación que cuenten con perspectiva de género

Se trataría de una medida temporal, mientras persista esta brecha en investigación

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia					PDI
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Internacionalización					
Institutos Universitarios de Investigación					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusión de un criterio relativo a la perspectiva de género en el baremo de evaluación de Proyectos de Investigación, de Internacionalización, de Transferencia y de Innovación</li> <li>- Porcentaje de proyectos con perspectiva de género</li> </ul>					

3.34. Prestar apoyo técnico para la participación en redes internacionales y para la búsqueda de proyectos de internacionalización relacionados con la igualdad de género, en los diferentes ámbitos de investigación, especialmente STEM. Identificar las redes internacionales y pasarlas a Divulgación Científica y Divulgación Social

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Puntual</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia					PDI
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Internacionalización					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de redes internacionales de igualdad de género en las que participa la UCA</li> <li>- Porcentaje de proyectos de internacionalización relacionados con la igualdad de género en los que participa PDI de la UCA</li> </ul>					

OBJ. Favorecer el desarrollo de la carrera académica y profesional de las personas cuidadoras

3.35. Establecer medidas para favorecer la reincorporación a la investigación de personas que han interrumpido sus carreras por dedicarse al cuidado. Establecer un canal de comunicación entre personal, investigación e igualdad para asesorar o sistematizar el proceso de incorporación

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia					PDI
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Comunicación					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Resolución</li> <li>- Publicación</li> </ul>					

3.36. Implantar medidas para flexibilizar las responsabilidades docentes del PDI y la jornada laboral del PTGAS que tengan personas dependientes a su cargo, con el fin de favorecer la realización de estancias y de ERASMUS

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Investigación y Transferencia					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Profesorado					PDI y PTGAS
Departamentos					
Gerencia					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de PDI con personas dependientes a su cargo que ha solicitado las ayudas extra para realizar estancias breves o estancias ERASMUS</li> <li>- Porcentaje de PDI con personas dependientes a su cargo al que se ha concedido las ayudas extra para realizar estancias breves o estancias ERASMUS</li> </ul>					

## EJE 4. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS

OBJ Reforzar la eficacia de los instrumentos para la lucha (prevención, detección, protección, e intervención) contra las violencias sexistas, promoviendo, en su caso, la actualización de los existentes o la aprobación de nuevos instrumentos

### 4.1. Actualizar el Protocolo en materia de acoso sexual y acoso sexista

Requerirá la adaptación de su contenido y procedimientos a lo establecido en la normativa en materia de convivencia, teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico y de los trabajos realizados en la materia en el contexto de la UCA, y garantizando la coordinación con otros protocolos o procedimientos que puedan tener incidencia en estos casos

En el protocolo se deberá incluir para su implementación, el diseño de:

- Estrategia que garantice la correcta difusión y accesibilidad
- Estrategia que garantice el seguimiento, evaluación, y transparencia de resultados, con las debidas garantías de confidencialidad
- Sistema de indicadores de realización, resultados e impacto

De cara a la protección de las víctimas se trabajará en el establecimiento de un canal único de denuncia, la simplificación de procedimientos, evitar la revictimización y optimizar la custodia y trazabilidad documental

Tipología	<b>Laboral</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Puntual</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad Defensoría Universitaria Secretaría General			Comunidad Universitaria y entorno social		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobación del protocolo en el plazo previsto (SI/NO)</li> <li>- Indicadores del Protocolo</li> </ul>					

### 4.2. Diseñar un protocolo para la exención de tasas en procesos selectivos de PDI y PTGAS para víctimas de violencia de género

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Puntual</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Profesorado Gerencia			Víctimas de violencia de género		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número total de procesos selectivos, desagregado por colectivo</li> <li>- Número de procesos selectivos que han incorporado exención de tasas, desagregado por colectivo</li> </ul>					

### 4.3. Realizar estudios y propuestas de mejora sobre el disfrute de derechos sociales para estudiantes víctimas de violencia de género

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Estudiantes Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad			Víctimas de violencia de género (Estudiantes)		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de estudios realizados</li> <li>- Número de propuestas diseñadas</li> <li>- Número de propuestas implementadas</li> </ul>					

**4.4. Realizar estudios y propuestas de mejora sobre el disfrute de derechos laborales para PTGAS y PDI víctimas de violencia de género**

Análisis de las medidas existentes al objeto de realizar propuestas de mejora. Por ejemplo, la ampliación del protocolo de violencia de género para PTGAS y PDI, o acuerdos de movilidad entre universidades para víctimas de violencia de género

Tipología	<b>Laboral</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
<b>Gerencia</b>			<b>Víctimas de violencia de género (PTGAS y PDI)</b>		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Profesorado					
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de estudios realizados</li> <li>- Número de propuestas diseñadas</li> <li>- Número de propuestas implementadas</li> </ul>					

**4.5. Establecer canales de comunicación y de información tanto a estudiantado internacional entrante como a estudiantado UCA saliente y estudiantado en prácticas académicas para vehicular posibles situaciones de acoso (asesoramiento, información de la Unidad de Igualdad)**

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
<b>Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad</b>			<b>Comunidad Universitaria</b>		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de canales de comunicación y de información para estudiantado internacional entrante</li> <li>- Establecimiento de canales de comunicación y de información para estudiantado UCA saliente</li> <li>- Establecimiento de canales de comunicación y de información para estudiantes en prácticas</li> <li>- Número de actuaciones informativas con estudiantado internacional entrante</li> <li>- Número de actuaciones informativas con estudiantado UCA saliente</li> <li>- Número actuaciones informativas con estudiantes en prácticas</li> </ul>					

## OBJ Adoptar medidas para el acompañamiento a las víctimas

### 4.6. Prestar atención, acompañamiento y orientación a víctimas de violencia de género de la comunidad universitaria

Directamente o a través de terceras personas. No requerirá la activación de ningún protocolo.

Podrá incluir:

- Atención a consultas
- Acciones de orientación y/o acompañamiento
- Diseño de protocolos internos de actuación
- Edición/publicación de guías, o materiales de información u orientación
- Puesta en marcha de cauce anónimo de denuncias

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad			Víctimas de violencia de género		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de cauces para la atención de consultas derivadas de situaciones de violencia de género (SI/NO)</li> <li>- Necesidades detectadas en relación al diseño de protocolos internos de actuación, y Nº de protocolos internos diseñados por curso académico</li> <li>- Realización de guías de orientación: Nº de guías publicadas por curso académico.</li> <li>- Número de consultas atendidas por curso académico</li> <li>- Número de acciones de orientación y/o acompañamiento realizadas por curso académico</li> <li>- Número de denuncias anónimas recibidas</li> <li>- Número de denuncias anónimas atendidas</li> <li>- Número de denuncias anónimas desestimadas (y motivación)</li> </ul>					

### 4.7. Mantener y desplegar Puntos Violeta en los Centros UCA

Inicialmente, por parte de la Unidad de Igualdad, y con la colaboración de los Centros y Administraciones UCA, y la Red de Enlaces de Igualdad, se ha realizado un mapa de previsión de los puntos violeta necesarios en cada uno de los campus, implantando puntos violeta en vistas de las características específicas de cada uno de ellos. En paralelo se han realizado jornadas de formación básica en agentes informadores de puntos violeta. Próximamente se lanzarán campañas de sensibilización y formación para la comunidad universitaria

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Puntual</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Facultades y Escuelas Gerencia			Víctimas de violencia de género		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de puntos violeta previstos en cada campus</li> <li>- Porcentaje de puntos violeta creados en cada campus por curso académico</li> <li>- Porcentaje de cobertura respecto al total de puntos violeta previstos</li> <li>- Número de actividades formativas realizadas</li> </ul>					

## EJE 5. MEDIDAS TRANSVERSALES

OBJ. Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad y contra las violencias sexistas, de toda la comunidad universitaria

### 5.1. Incorporar contenido tanto sobre igualdad, como sobre prevención de violencias sexistas en los programas (temarios) de convocatorias de acceso al empleo público del PTGAS

Los contenidos en materia de igualdad y de prevención de violencias sexistas, deberán por defecto incorporarse a todas las convocatorias. No obstante, se determinará motivadamente si existiera algún criterio por el que determinadas convocatorias puedan estar exentas de esta incorporación

Tipología	<b>Laboral</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
<b>Gerencia</b>			<b>PTGAS</b>		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de convocatorias por curso académico</li> <li>- Número de convocatorias que incorporan contenido en materia de igualdad</li> <li>- Número de convocatorias que incorporan contenido en materia de violencia de género</li> <li>- Número de convocatorias que incorporan contenido tanto en materia de igualdad, como en materia de violencia de género</li> <li>- Número de plazas convocadas por curso académico</li> <li>- Número de plazas cuya convocatoria incorpora contenido en materia de igualdad</li> <li>- Número de plazas cuya convocatoria incorpora contenido en materia de violencia de género</li> <li>- Número de plazas cuya convocatoria incorpora contenido tanto en materia de igualdad, como en materia de violencia de género</li> </ul>					

### 5.2. Reconocer los méritos en materia tanto de igualdad, como de prevención de violencias sexistas en las convocatorias de acceso al empleo público

Los méritos en materia de igualdad y de prevención de violencias sexistas, deberán por defecto valorarse en cualquier convocatoria

No obstante, se determinará motivadamente si existiera algún criterio por el que determinadas convocatorias puedan estar exentas de esta incorporación

Se valorará como formación transversal explícitamente en las convocatorias de procesos selectivos

Tipología	<b>Laboral</b>	Prioridad	<b>Alta</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
<b>Gerencia</b>			<b>PTGAS</b>		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de convocatorias por curso académico</li> <li>- Número de convocatorias en que se valoran los méritos en materia de igualdad</li> <li>- Número de convocatorias en que se valoran los méritos en materia de violencia de género</li> <li>- Número de convocatorias en que se valoran los méritos tanto en materia de igualdad, como en materia de violencia de género</li> <li>- Número de plazas convocadas por curso académico</li> <li>- Número de plazas en cuya convocatoria se valoran los méritos en materia de igualdad</li> <li>- Número de plazas en cuya convocatoria se valoran los méritos en materia de violencia de género</li> <li>- Número de plazas en cuya convocatoria se valoran los méritos tanto en materia de igualdad, como en materia de violencia de género</li> </ul>					

### 5.3. Diseñar e implementar una Planificación o Estrategia de Formación en Igualdad y para la Prevención de las Violencias Sexistas

Se fomentará la formación en igualdad y prevención de violencias sexistas mediante microcredenciales

Sin perjuicio de otras que posteriormente puedan ir detectándose, partirá de las siguientes prioridades:

- Formación específica en materia de acoso a los miembros de la comisión antiacoso
- Formación específica en materia de acoso dirigida a agentes claves y redes de apoyo: Red de Enlaces de Igualdad, Red Ciudadana contra la violencia de género, Personal de Conserjerías...)
- Formación dirigida al Equipo de Gobierno
- Formación específica a personal de RRHH
- Formación dirigida a administradores/as webs y RRSS
- Formación dirigida a PDI para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación
- Formación afectivo sexual dirigida al estudiantado
- Formación para personal de seguridad (se tendría que incorporar en el pliego de condiciones)
- Formación a Comisiones de Evaluación
- Cobertura de formación grabando a testimoniales

Se intentará incrementar la participación de los hombres en las diferentes actividades formativas, ya sea mediante la reserva de un % de plazas, o la organización de actividades dirigidas específicamente a hombres

Se estudiará la forma de incorporar también actividades externas, y actividades de autoaprendizaje en formato online

Tipología	Estratégica	Prioridad	Alta	Temporalización	Continuada
		Órganos/s responsable/s		Personas destinatarias	
		Vicerrectorado, o equivalente, con competencias de materia de Igualdad Gerencia		Comunidad Universitaria	
		Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Formación e Innovación Docente			
		Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Títulos y Calidad			
		Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Digitalización y Tecnologías de la Información			
		Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Comunicación			
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño del Plan o Estrategia: SI/ NO</li> <li>- Número de actividades realizadas</li> <li>- Número de horas de formación impartidas</li> <li>- Número de personas formadas</li> </ul>					

### 5.4. Ofrecer una programación de actividades conmemorativas por la Igualdad y contra las violencias sexistas

Tipología	Estratégica	Prioridad	Alta	Temporalización	Continuada
		Órganos/s responsable/s		Personas destinatarias	
		Vicerrectorado, o equivalente, con competencias de materia de Igualdad Facultades y Escuelas (Red de Enlaces de Igualdad)		Comunidad Universitaria y entorno social	
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han realizado programaciones de actividades conmemorativas por la igualdad y contra las violencias sexistas (SI/NO)</li> <li>- Para cuántos días conmemorativos se han programado estas actividades</li> <li>- Cuantas actividades se han programado para cada día conmemorativo</li> </ul>					

### 5.5. Realizar actividades y campañas de sensibilización, propias y en colaboración

Tipología	Estratégica	Prioridad	Alta	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s				Personas destinatarias	
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias de materia de Igualdad Facultades y Escuelas (Red de Enlaces de Igualdad)				Comunidad Universitaria y entorno social	
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias de materia de Comunicación					
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han programado actividades y campañas de sensibilización propias (SI/NO)</li> <li>- Se han programado actividades y campañas de sensibilización en colaboración con otras entidades (SI/NO)</li> <li>- ¿Cuántas actividades y campañas de sensibilización propias se han programado?</li> <li>- ¿Cuántas actividades y campañas de sensibilización en colaboración se han programado?</li> <li>- ¿Cuántas personas han recibido o asistido a las actividades y campañas de sensibilización propias?</li> <li>- ¿Cuántas personas han recibido o asistido a las actividades y campañas de sensibilización realizadas en colaboración con otras entidades?</li> </ul>					

OBJ. Apoyar la realización y difusión de trabajos, estudios e investigaciones que aporten información en materia de igualdad y contra las violencias sexistas

### 5.6. Recoger sistemática y centralizadamente datos relativos a igualdad y violencias sexistas

Requiere la recogida de datos para informes internos (como el Diagnóstico, la implementación y el Seguimiento del Plan de Igualdad, el PEUCA, la Memoria de Responsabilidad Social, así como otros trabajos e investigaciones avalados por la Unidad de Igualdad), informes externos (datos solicitados por otras Administraciones), y datos para exposición pública (Portal de transparencia y Unidad de Igualdad UCA)

Los datos serán centralizados a través del Sistema de Información, a solicitud de la Unidad de Igualdad

Tipología	Estratégica	Prioridad	Alta	Temporalización	Continuada
Órganos/s responsable/s				Personas destinatarias	
Todos los órganos responsables de aportar los datos solicitados por el Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad				Comunidad Universitaria	
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Se ha elaborado un instrumento o herramienta para la recogida y el grabado de datos relativos a igualdad y violencias sexistas? (SI/NO)</li> <li>- ¿Se ha elaborado una calendarización o cronograma con las fechas en que se solicitarán dichos datos e informes? (SI/NO)</li> </ul>					

### 5.7. Crear y publicar de un Centro de Recursos en materia de igualdad

Tipología	Estratégica	Prioridad	Media	Temporalización	Puntual
Órganos/s responsable/s				Personas destinatarias	
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad				Comunidad Universitaria	
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación del Centro de Recursos (SI/NO)</li> </ul>					



### 5.8. Realizar una convocatoria anual para el apoyo a iniciativas en materia de igualdad y contra las violencias sexistas

Las bases de esta convocatoria se perfilará atendiendo a las necesidades detectadas y a los recursos disponibles

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Continuada</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Igualdad			Comunidad Universitaria y entorno social		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Se ha realizado la creación de un instrumento para detectar y conocer las necesidades más acuciantes en materia de Igualdad y violencias sexuales en el ámbito universitario? (SI/NO)</li> <li>- ¿Se ha creado alguna convocatoria para apoyar iniciativas en materia de igualdad y violencia de género? (SI/NO)</li> <li>- ¿Cuántas iniciativas se han presentado a las diferentes convocatorias?</li> <li>- ¿Cuántas iniciativas de las presentadas han recibido apoyo?</li> </ul>					

### 5.9. Fomentar la creación de Espacios de Igualdad en las Bibliotecas UCA

Tipología	<b>Estratégica</b>	Prioridad	<b>Media</b>	Temporalización	<b>Puntual</b>
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		
Vicerrectorado, o equivalente, con competencias en materia de Bibliotecas			Comunidad Universitaria		
Indicadores / Resultados / Evidencias					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Se ha delimitado qué tiene que tener un espacio para ser considerado de Igualdad? (SI/NO)</li> <li>- ¿Se han creado espacios de Igualdad en las Bibliotecas de la UCA? (SI/NO)</li> <li>- Porcentaje de bibliotecas que cuentan con espacios de igualdad</li> </ul>					



# ANEXOS



## ANEXOS

---

### ANEXO I. DOCUMENTACIÓN PARA REGISTRO

#### CONTENIDO DEL ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, CON INDICACIÓN DE DELEGACIÓN EN EL/LA FIRMANTE DE LA SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO

Reunida en [indicar lugar y fecha de celebración], la Comisión Negociadora del PIUCA3, compuesta:

En representación de la empresa por:

- Francisca Bernal Santamaría, Directora General de Igualdad
- Rosario Iglesias Pérez, Directora de la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Mariví Martínez Sancho, Gerente
- Ana Belén Menéndez Baena, Técnica especialista de la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Asunción Aragón Varo, Vocal designada entre el PDI (Funcionario)
- Guadalupe Calvo García, Vocal designada entre el PDI (Laboral)
- María Ángeles Rojas López, Vocal designada entre el PTGAS (Funcionario)
- Miriam Esperanza Iglesias Freire, Vocal designada entre el PTGAS (Laboral)

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- Horía Mohamed Amar, Vocal designada por la Sección Sindical CCOO
- Ana Merchán Clavellino, Vocal designada por la Sección Sindical CSIF
- Lydia Bares López, Vocal designada por la Sección Sindical FESP-UGT
- Eva Bermúdez Figueroa, Vocal designada por la Sección Sindical SIA-PDIP
- Dolores Núñez Gallego, Vocal designada por la Junta de PTGAS
- Laura Cubero López, Vocal designada por el Comité de Empresa PTGAS
- Lucía Cancelas Ouviaña, Vocal designada por la Junta de PDI
- Siham Zebda, Vocal designada por el Comité de Empresa PDI

#### Acuerda

**1º** Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa UNIVERSIDAD DE CÁDIZ, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

**2º** Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años.

**3º** De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final a efectos de su registro.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las [...] horas del día [...] de [...] de 202[...]

Firma:

[...]

Firma:

[...]

## ANEXO I. DOCUMENTACIÓN PARA REGISTRO

CONTENIDO PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DEL ANEXO I DE LA RESOLUCIÓN DE 16 DE MARZO DE 2023, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE CREA EL REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y SUS PROTOCOLOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Administración Pública que presenta el Plan **UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

El número total de efectivos que componen la administración es de **2969**, distribuidos del siguiente modo:

- **1279** de personal funcionario
- **1690** de personal laboral
- ... de personal estatutario
- ... otro personal

Se trata de un Plan ACORDADO  **NEGOCIADO**  con las organizaciones sindicales **CCOO, CSIF, FESP-UGT, SIA-PDIP** (indicar cuales)

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años**, desde **01 enero 2025** hasta **31 diciembre 2028**.

Evaluación intermedia: SI...X. NO...

### PRINCIPALES DATOS DERIVADOS DEL DIAGNÓSTICO

Se contempla una situación de partida en la que se presentan desigualdades ateniéndose a los ejes en los que se estructura el PIUCA3 y para los que se diseñan las medidas de acción y objetivos en orden a mejorar las desigualdades detectadas.

### OBJETIVOS A ALCANZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD

1. Alcanzar una igualdad real con respecto a la participación en los órganos decisorios y gestores, y en las áreas con infrarrepresentación femenina
2. Promover que la Universidad sea un espacio laboral comprometido con la conciliación y la corresponsabilidad
3. Formar a la comunidad universitaria en igualdad, diversidad y violencia de género
4. Formar al profesorado para el desarrollo de la docencia con perspectiva de género
5. Implementar medidas institucionales para fomentar la docencia con perspectiva de género
6. Formar al profesorado y al estudiantado de doctorado para desarrollar investigación con perspectiva de género
7. Favorecer, visibilizar y reconocer el liderazgo de las mujeres en la investigación, la transferencia, la innovación y la internacionalización
8. Implementar medidas institucionales para fomentar la investigación con perspectiva de género
9. Favorecer el desarrollo de la carrera académica y profesional de las personas cuidadoras
10. Reforzar la eficacia de los instrumentos para la lucha (prevención, detección, protección, e intervención) contra las violencias sexistas, promoviendo, en su caso, la actualización de los existentes o la aprobación de nuevos instrumentos
11. Adoptar medidas para el acompañamiento a las víctimas
12. Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad y contra las violencias sexistas, de toda la comunidad universitaria
13. Apoyar la realización y difusión de trabajos, estudios e investigaciones que aporten información en materia de igualdad y contra las violencias sexistas

## ANEXO I. DOCUMENTACIÓN PARA REGISTRO

CONTENIDO PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DEL ANEXO II DE LA RESOLUCIÓN DE 16 DE MARZO DE 2023, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE CREA EL REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y SUS PROTOCOLOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El Plan de Igualdad de la UNIVERSIDAD DE CÁDIZ para el periodo 2025-2028 contiene las siguientes medidas

Condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional

	NO	SÍ	DESCRIPCIÓN
¿Se incluyen medidas para que los sistemas de promoción tengan perspectiva de género?		X	Medida 2.8. Garantizar que se cumpla lo establecido en la LOSU en materia de la paridad en los tribunales de PTGAS Medida 2.9. Elaborar una instrucción para incorporar medidas compensatorias en los procesos de selección de personal, que permita recoger correcciones en la evaluación de la actividad docente del PDI para eliminar los elementos que suponen una discriminación indirecta por el ejercicio de la conciliación, y en el caso del PTGAS, permita valorar méritos relacionados con la formación en igualdad en todas las convocatorias
¿Se incluyen medidas para fomentar la igualdad en el acceso al empleo público?		X	Medida 2.8. Garantizar que se cumpla lo establecido en la LOSU en materia de la paridad en los tribunales de PTGAS Medida 2.9. Elaborar una instrucción para incorporar medidas compensatorias en los procesos de selección de personal, que permita recoger correcciones en la evaluación de la actividad docente del PDI para eliminar los elementos que suponen una discriminación indirecta por el ejercicio de la conciliación, y en el caso del PTGAS, permita valorar méritos relacionados con la formación en igualdad en todas las convocatorias

Medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional

	NO	SÍ	DESCRIPCIÓN
¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?	X		
¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?	X		
¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación?		X	2.6. estudiar y revisar el plan de conciliación que tiene la UCA sobre el cuidado a mayores

Medidas para fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

	NO	SÍ	DESCRIPCIÓN
¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?		X	Medida 5.3. Diseñar e implementar una Planificación o Estrategia de Formación en Igualdad y para la Prevención de las Violencias Sexistas (Formación dirigida al Equipo de gobierno, entre otros agentes clave)
¿Se planifica la formación en la Administración desde la perspectiva de género?		X	Medida 5.3. Diseñar e implementar una Planificación o Estrategia de Formación en Igualdad y para la Prevención de las Violencias Sexistas
¿Se incluye formaciones específicas en tema de igualdad?		X	Medida 5.3. Diseñar e implementar una Planificación o Estrategia de Formación en Igualdad y para la Prevención de las Violencias Sexistas
¿Se contemplan medidas de formación en materia de igualdad para todo el personal?		X	Medida 5.3. Diseñar e implementar una Planificación o Estrategia de Formación en Igualdad y para la Prevención de las Violencias Sexistas

Acciones para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración

	NO	SÍ	DESCRIPCIÓN
¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Administración?		X	Medida 2.8. Garantizar que se cumpla lo establecido en la LOSU en materia de la paridad en los tribunales de PTGAS
¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Administración u organismos públicos?	X		

Previsión de establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

	NO	SÍ	DESCRIPCIÓN
¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso?	X		Se incluye como medida la actualización del Protocolo en materia de acoso sexual y acoso sexista (medida 4.1.)
¿Cómo garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso?	-		
¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género y violencia sexual?	-		
¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género y violencia sexual?	-		
¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?	-		

Acciones para establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo

	NO	SÍ	DESCRIPCIÓN
¿Se ha adoptado alguna medida para eliminar cualquier discriminación que pudiera producirse en materia retributiva por razón de sexo?		X	Medida 2.9. Elaborar una instrucción para incorporar medidas compensatorias en los procesos de selección de personal, que permita recoger correcciones en la evaluación de la actividad docente del PDI para eliminar los elementos que suponen una discriminación indirecta por el ejercicio de la conciliación, y en el caso del PTGAS, permita valorar méritos relacionados con la formación en igualdad en todas las convocatorias Medida 3.17. Formar y asesorar sobre transferencia de cara a reducir la brecha existente en este ámbito y que aumente la tasa de éxito de las investigadoras UCA en la futura convocatoria de Sexenios de Transferencia Medida 3.22. Aumentar la puntuación en la evaluación de grupos/proyectos de investigación a los efectos de financiación cuando la investigadora principal/responsable sea mujer

Medidas para evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación

	NO	SÍ	DESCRIPCIÓN
¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?		X	En cada medida se establecen los órganos responsables y ejecutores de la implantación y seguimiento
¿Se prevé la realización de informes de seguimiento y evaluaciones?		X	Se prevé una evaluación intermedia y una evaluación final
¿Cuál es la calendarización prevista para las reuniones de seguimiento del Plan?		X	Se prevé una revisión anual de la ejecución de las medidas

## ANEXO I. DOCUMENTACIÓN PARA REGISTRO

CONTENIDO PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DEL ANEXO 2.V DEL REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO, SEGÚN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 11.4 DEL REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Hoja estadística del Plan de Igualdad

### 1. Datos registrales de la empresa

1.1 Ámbito Geográfico. Se marcará el ámbito geográfico. C.A. y provincias donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas. Provincia de Cádiz, Autoridad Laboral Provincia de Cádiz.

1.2 Datos de la comisión negociadora. Se incluirán los correos electrónicos de los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando. francisca.bernal@uca.es, chari.iglesias@uca.es, marivi.martinez@uca.es, ana.menendez@uca.es, asuncion.aragon@uca.es, guadalupe.calvo@uca.es, mariangeles.rojas@uca.es, miriam.iglesias@uca.es, laura.cubero@uca.es, ana.merchan@uca.es, eva.bermudez@uca.es, dolores.nunez@uca.es, lucia.cancelas@uca.es, siham.zebda@uca.es, lydia.bares@uca.es, horia.mohamed@uca.es

1.3 Titularidad de la empresa. Privada, pública (estatal, autonómica, municipal).

1.4 Ámbito Funcional. Se marcará empresa o grupo de empresa (en esta naturaleza no estarán operativos ni el centro de trabajo ni el franja). Empresa.

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

- Cuántas empresas incluye el plan.
- Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítem restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado.

1.5 Nombre o razón social de la empresa. Universidad de Cádiz

1.6 NIF de la empresa. Q1132001G

1.7 CNAE de la empresa a 4 dígitos. 8543. Educación universitaria

1.8 Distribución de la plantilla. A la fecha de 26 noviembre 2024.

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	TOTAL
Hombres	849	645	-	1494
Mujeres	790	685	-	1475
Total	1639	1330	-	2969

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	TOTAL
Hombres	111	128	1255	1494
Mujeres	82	108	1285	1475
Total	193	236	2540	2969

1.9 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

- IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía
- I Convenio Colectivo de Personal Docente e Investigador con contrato laboral de las Universidades Públicas de Andalucía

No se aplica ningún convenio.

En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

## 2. Datos del Plan de Igualdad

2.1 El plan de igualdad es:

- Voluntario
- Obligatorio:
  - Por disposición legal.
  - Por convenio colectivo aplicable.
  - Por sustitución de sanciones accesorias.

2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

- Sí, con la totalidad.
- Sí, con la mayoría.
- Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
- No, el plan no ha sido pactado.

2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

- Sí.
- No.

2.4 Vigencia del plan de igualdad: Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2028.

2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan? Sí

## 3. Datos de la comisión negociadora

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora. 20/06/2023

3.2 Fecha de firma del plan de igualdad. 29/01/2025

3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las secciones sindicales de la empresa.
- El comité de empresa o los delegados de personal.
- La comisión sindical.
- Una representación conjunta de comité de empresa o delegados de personal y comisión sindical

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Nº total de representantes	Nº de mujeres	Nº de hombres
Comité de Empresa PDI	1	1	0
Comité de Empresa PTGAS	1	1	0
Junta PDI	1	1	0
Junta PTGAS	1	1	0
CCOO	1	1	0
CSIF	1	1	0
FESP-UGT	1	1	0
SIA-PDIP	1	1	0

3.4.2 Composición de la representación empresarial:

Cargo en la empresa	Nº total de representantes	Nº de mujeres	Nº de hombres
Directora General de Igualdad	1	1	0
Directora de la Unidad de Igualdad	1	1	0



Gerente	1	1	0
Personal Técnico Unidad de Igualdad	1	1	0
Vocal designada entre el PDI Funcionario	1	1	0
Vocal designada entre el PDI Laboral	1	1	0
Vocal designada entre el PTGAS Funcionario	1	1	0
Vocal designada entre el PTGAS Laboral	1	1	0

3.5 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación? **SÍ**

En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Nº total de representantes	Nº de mujeres	Nº de hombres
-----------------------------------	----------------------------	---------------	---------------

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? **(Sí/No)**.

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? **(Sí/No)**.

3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? **(Sí/No)**.

En caso afirmativo:

- De organizaciones sindicales.
- De organizaciones empresariales.
- De consultoría externa.
- De la Administración Pública:
  - Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.
  - De otras administraciones.

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes? **NO**

En caso afirmativo:

- A la comisión paritaria del convenio.
- A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.
- A ambos.

#### 4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? **(Sí/No)**.

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.
2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.
4. ....

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

- La auditoría salarial de la empresa **(Sí/No)**.
- El registro salarial **(Sí/No)**.

4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? **(Sí/No)**.

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación	SÍ	SÍ
Clasificación profesional	-	-
Formación	SÍ	SÍ
Promoción profesional	-	-
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación	SÍ	SÍ
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida, personal, familiar y laboral	SÍ	SÍ
Infrarepresentación femenina	SÍ	SÍ
Retribuciones	SÍ	SÍ
Prevención del acoso sexual	SÍ	SÍ
Prevención del acoso por razón de sexo	SÍ	SÍ
Salud laboral desde una óptica de género	-	-
Violencia de género	SÍ	SÍ
Otras (especificar)		
Otras (especificar)		

4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

- Un informe de conclusiones.
- El diagnóstico completo.

## 5. Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de selección y contratación:

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación? **NO**

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal? **NO**

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir? **NO**

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

- ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? **SÍ/NO**.
- ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? **SÍ/NO**.

5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa? **SÍ**

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? **SÍ/No**.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

- La segregación ocupacional **SÍ/NO**.
- La segregación vertical **SÍ/NO**.

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género? **NO**

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional? **NO**

5.3 Formación:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad? **SÍ**

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género? **SÍ**

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género? **SÍ**

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas? **NO**

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral? **SÍ**

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada? **NO**

5.4 Promoción profesional:

5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional? **NO**

5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados? **NO**

5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa? **SÍ**

5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

- Mandos intermedios. **SÍ/NO.**
- Dirección. **SÍ/NO.**

5.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? **SÍ/NO.**

En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?

5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital? **NO**

5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación? **NO**

5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición? **NO**

5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? **SÍ/NO.**

En caso afirmativo:

- Se flexibiliza su uso.
- Se amplía el permiso.
- Se pactan nuevos permisos.

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones? **SÍ**

En caso afirmativo, describa la medida: **Medida 2.2. Concienciar sobre la importancia de la corresponsabilidad familiar de la plantilla**

5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva? **NO**

5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género? **SÍ**

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

**Medida 2.9. Elaborar una instrucción para incorporar medidas compensatorias en los procesos de selección de personal, que permita recoger correcciones en la evaluación de la actividad docente del PDI para eliminar los**

elementos que suponen una discriminación indirecta por el ejercicio de la conciliación, y en el caso del PTGAS, permita valorar méritos relacionados con la formación en igualdad en todas las convocatorias.

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? **SÍ/NO.**

En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

- Acoso sexual. **SÍ/NO.**
- Acoso por razón de género. **SÍ/NO.**

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? **SÍ/NO.**

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? **SÍ/NO.**

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? **SÍ/NO.**

5.8 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género? **SÍ**

5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género? **SÍ**

5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género? **NO**

5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género? **SÍ**

5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género? **NO**

5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? **SÍ/NO.**

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

5.9 Comunicación, información y sensibilización:

5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva? **NO**

5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad? **NO**

5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres? **SÍ**

6. Seguimiento y evaluación del Plan

6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan? **NO**

6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan? **SÍ**

6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento? **SÍ**

En caso afirmativo, estos indicadores son:

- **Cuantitativos.**
- **Cualitativos.**

6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan? **SÍ**

6.5 ¿Se prevé la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan? **SÍ**

6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan? **NO**

6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?  Sí

6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?  Sí

## ANEXO II. CRONOGRAMA

FECHAS	2025												2026												2027												2028											
	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
Diciembre 2024	Aprobación III PLUCA CN y CG																																															
Hasta 15 días después de su aprobación	Registro III PLUCA. 15 días (Real Decreto 713/2016, art 6)																																															
Enero- marzo 2025	Elaboración Planificación Anual 2º periodo- Organos responsables																																															
Enero- abril 2025	Validación de la PA por parte de la Comisión																																															
Enero- diciembre 2025	1º Periodo vigencia																																															
Octubre- diciembre 2025													Elaboración Planificación Anual 2º periodo- Organos responsables																																			
Octubre 2024- enero 2025													Validación de la PA por parte de la Comisión																																			
Enero- diciembre 2026													2º Periodo vigencia																																			
Enero- julio 2026													Evaluación intermedia: Informe de Seguimiento																																			
Julio- septiembre 2026													Informe a la Comisión PEMMA (art. 9.6 RD 901)																																			
Octubre- diciembre 2026													Elaboración Planificación Anual 3º periodo- Organos responsables																																			
Octubre 2024- enero 2026													Validación de la PA por parte de la Comisión																																			
Enero- diciembre 2027													3º Periodo vigencia																																			
Octubre- diciembre 2027																									Elaboración Planificación Anual 4º periodo- Organos responsables																							
Octubre 2024- enero 2027																									Validación de la PA por parte de la Comisión																							
Enero- diciembre 2028																									4º Periodo vigencia																							
Enero- julio 2028																									Evaluación Final: Informe de Evaluación Final																							
Julio- septiembre 2028																									Informe a la Comisión PEMMA (art. 9.6 RD 901)																							
Septiembre 2027- marzo 2028																									Borrador PLUCA																							
Abril- mayo 2028																																					Aprobación IV PLUCA											

### ANEXO III. MODELO DE REVISIÓN ORDINARIA: Planificación anual

Propuesta de revisión presentada por \_\_\_\_\_, en calidad de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, en representación del Órgano responsable \_\_\_\_\_.

Consenso con el resto de OR, si los hubiese (tanto actuales, como nuevas propuestas): Elija un elemento.

#### INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Código y descripción de la medida

Órganos/s colaborador/es

Mecanismo/s

Recursos humanos y económicos

Temporalización (Fecha o plazo / periodicidad)

Instrumentos de recogida de información

#### ANEXO IV. MODELO REVISIÓN EXTRAORDINARIA

Propuesta de revisión presentada por \_\_\_\_\_, en calidad de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, en representación del Órgano responsable \_\_\_\_\_

Tipo de propuesta: Elija un elemento.

Consenso con el resto de OR, si los hubiese (tanto actuales, como nuevas propuestas): Elija un elemento.

Motivación de la propuesta: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Fundamentación normativa (en caso de que la medida afectada sea de carácter laboral): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

INFORMACIÓN BÁSICA					
Código y descripción de la medida					
Tipología	Elija un elemento.	Prioridad	Elija un elemento.	Temporalización	Elija un elemento.
Órganos/s responsable/s			Personas destinatarias		

Indicadores

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA
Órganos/s colaborador/es
Mecanismo/s
Recursos humanos y económicos
Temporalización (Fecha o plazo / periodicidad)
Instrumentos de recogida de información



## ANEXO V. MAPA DE ACTORES IMPLICADOS EN LA GESTIÓN DEL PLAN Y FUNCIONES

Comisión Negociadora PIUCA3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración del PIUCA3</li> <li>- Aprobación del PIUCA3</li> </ul>
Comisión PIUCA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro del Plan de Igualdad (vocal delegada como firmante de la solicitud de inscripción)</li> <li>- Aprobación de Reglamento de funcionamiento</li> <li>- Validación de los documentos de Planificación Anual remitidos por los OR (revisión ordinaria)</li> <li>- Aprobación de las modificaciones de medidas, derivadas de procesos de revisión extraordinaria</li> <li>- Realización del informe de seguimiento intermedio y del informe de evaluación final</li> <li>- Informe a las instancias superiores que proceda, sobre los procesos de seguimiento, evaluación y revisión del Plan</li> <li>- En su caso, propuesta de modificación de medidas (revisión extraordinaria)</li> <li>- Elaboración PIUCA4</li> </ul>
Unidad de Igualdad (UI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación y actualización en la web de la Unidad de Igualdad de la relación de medidas, su información básica, y la complementaria contenida en los Planes de Trabajo de los órganos responsables</li> <li>- Publicación y actualización en la web de la Unidad de Igualdad de los datos de contacto de cada órgano implicado en la implementación del Plan de Igualdad</li> <li>- Recepción de los documentos de Planificación Anual, y traslado a la Comisión PIUCA</li> <li>- Emisión de informe para cada propuesta de revisión extraordinaria de medidas</li> </ul>
Consejo de Gobierno (CG)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobación del PIUCA3</li> <li>- Aprobación de las modificaciones de medidas, derivadas de procesos de revisión extraordinaria, previa aprobación por parte de la Comisión PIUCA</li> </ul>
Equipo de Gobierno	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Colaboración en la concreción de OR</li> </ul>
Órganos responsables (OR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de Planificación Anual y su traslado a la Unidad de Igualdad</li> <li>- Instancia a los OE y OC para la puesta en marcha de los mecanismos necesarios para la implementación de cada medida</li> <li>- Aporte de la información requerida por la Comisión PIUCA para el seguimiento y evaluación del Plan</li> <li>- En su caso, propuesta de modificación de medidas (revisión extraordinaria)</li> </ul>
Órganos Ejecutores (OE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A instancia de los OR, puesta en marcha de los mecanismos necesarios para la implementación de cada medida</li> <li>- A instancia de los OR, aporte de información requerida por los OR para el seguimiento y evaluación del Plan</li> </ul>
Órganos Colaboradores (OC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A instancia de los OR, colaboración en la puesta en marcha de los mecanismos necesarios para la implementación de cada medida</li> <li>- A instancia de los OR, aporte de información requerida por los OR para el seguimiento y evaluación del Plan</li> </ul>

## DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

- Marzo 2024 -

Elaborado por la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz

### Miembros de la Comisión Negociadora

- Francisca Bernal Santamaría, Directora General de Igualdad (Presidenta)
- Rosario Iglesias Pérez Directora de la Unidad de Igualdad
- Mariví Martínez Sancho, Gerente
- Ana Belén Menéndez Baena, Técnica de la Unidad de Igualdad
- Asunción Aragón Varo, PDI Funcionario
- Guadalupe Calvo García, PDI Laboral
- María Ángeles Rojas López, PTGAS Funcionario
- Miriam Esperanza Iglesias Freire, PTGAS Laboral
- Yasmina Gutiérrez Tizón, Estudiante
- Horia Mohamed Amar, Sección Sindical CCOO (Secretaria)
- Ana Merchán Clavellino, Sección Sindical CSIF
- Lydia Bares López, Sección Sindical FESP-UGT
- Eva Bermúdez Figueroa, Sección Sindical SIA-PDIP
- Dolores Núñez Gallego, Junta PTGAS
- Laura Cubero López, Comité de Empresa PTGAS
- Lucía Cancelas Ouviaña, Junta PDI
- Siham Zebda, Comité de Empresa PDI

## ÍNDICE

METODOLOGÍA.....	4
1. GOBERNANZA, REPRESENTACIÓN Y PODER.....	5
1.1. Órganos centrales unipersonales.....	5
1.2. Órganos Centrales colegiados (Claustro y Consejo de Gobierno).....	7
1.3. Facultades .....	8
1.4. Departamentos .....	8
1.5. Órganos de representación de personal.....	8
1.6. PDI Ramas.....	8
1.7. PDI Categorías .....	9
2. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA Y ESPACIO IGUALITARIO DE TRABAJO .....	10
2.1. Cuidados y sostenibilidad de la vida .....	10
2.1.1. Conciliación y corresponsabilidad .....	10
2.1.2. Brecha salarial .....	11
2.1.3. Techo de cristal .....	13
2.2. Espacio igualitario de trabajo.....	14
2.2.1. Retribuciones .....	14
2.2.2. Acceso, selección y promoción .....	20
3. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	21
3.1. Investigación y producción científica .....	21
3.1.1. Estadísticas UCA .....	21
3.1.2. Grupos de investigación.....	23
3.1.3. Proyectos de Investigación.....	24
3.1.4. Proyectos de Transferencia.....	28
3.1.5. Sexenios de investigación y transferencia. Brecha salarial .....	29
3.2. Docencia con perspectiva de género .....	32
3.2.1. Planes de Estudio .....	32
3.2.2. Proyectos de Innovación Docente.....	34
3.2.3. Programas doctorales .....	35
3.3. Potencialidades sobre las que construir, necesidades que precisan ser abordadas y nuevas necesidades emergentes .....	35
	2

4. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS.....	37
4.1. Información, formación y sensibilización.....	37
4.1.1. Información: Difusión y accesibilidad de los protocolos.....	37
4.1.2. Información: Respuesta y seguimiento de los casos.....	38
4.1.3. Formación y sensibilización.....	39
4.2. Estudios e investigaciones.....	43
4.3. Derechos laborales.....	45
4.3.1. Planes de Formación PDI y PTGAS.....	45
4.3.2. Permisos y licencias destinados a víctimas de violencia de género.....	45
4.4. Derechos sociales.....	45
4.5. Potencialidades sobre las que construir y necesidades que precisan ser abordadas y nuevas necesidades emergentes.....	47
ANEXOS.....	49

## METODOLOGÍA

Para la elaboración de este Diagnóstico la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad, constituida el 20 de junio de 2023, se ha organizado en 4 subcomisiones, correspondientes a cada uno de los 4 ejes establecidos en la estructura de este documento. Cada subcomisión ha hecho un trabajo de revisión de los datos disponibles en el Sistema de Información, y concreción de nuevos datos considerados necesarios para la elaboración de este diagnóstico.

La recopilación de estos datos se ha realizado a través de las siguientes técnicas.

- Cuestionarios breves sobre la incorporación de contenido en materia de igualdad y/o violencia de género en los Planes de Estudios (eje 3), y sobre la percepción de cuestiones relativas al abordaje de la violencia machista en el contexto universitario (eje 4). El primero, fue remitido a coordinadores y coordinadoras de Títulos UCA. Sobre la segunda cuestión se elaboraron 2 cuestionarios diferenciados: uno dirigido a los miembros de la última Comisión antiacoso vigente, como órgano competente en dicha materia, y otro dirigido a agentes claves cuya colaboración resulta importante y necesaria en el abordaje de la violencia por cuestión de género. Se trata de la Red de Enlaces de Igualdad, la Red Ciudadana contra la violencia de género y el Personal de las Conserjerías.
- Entrevistas grupales a la comunidad universitaria. Los grupos para cada entrevista, compuestos por entre 5 y 8 personas, se han configurado conforme los siguientes criterios:
  - Estudiantes
  - PDI con vinculación permanente
  - PDI de áreas STEAM
  - PDI menor de 45 años
  - PTGAS de distintos campus. Aunque inicialmente se consideró la realización de una entrevista al PTGAS de cada campus, finalmente sólo han podido llevarse a cabo dos de ellas, una en el Campus de Cádiz y otra en el de Puerto Real.

La duración aproximada de cada entrevista ha sido de 2 horas, y los ítems han abordado los 4 ejes de este diagnóstico.

- Solicitud información a Servicios UCA, en relación con los 4 ejes del diagnóstico. Los servicios a los que se ha solicitado información han sido Gerencia, Vicerrectorado de Investigación, Área de Atención al Alumnado, Servicio de Prevención y Servicio de Atención Psicopedagógica, aunque no todos los datos solicitados han podido ser proporcionados.

Una vez concluido el período de recogida de información, se ha procedido por parte de cada subcomisión a la redacción del contenido de este documento, que se presenta a continuación.

## 1. GOBERNANZA, REPRESENTACIÓN Y PODER

En este análisis se parte de una foto panorámica en la que se toma como referencia el año 2019, para conocer la situación actual de la Universidad de Cádiz respecto a la igualdad, desde ese año de referencia hasta marzo de 2024.

### 1.1. Órganos centrales unipersonales

Empezamos con un primer bloque con el análisis de los cargos designados, distinguiendo entre: Órganos Centrales (incluye a secretarios y secretarías de las comisiones académicas de programas de doctorados), Centros o Facultades, Departamentos e Institutos.

En primer lugar, y respecto a los “Centros” (Nivel 4: dirección académica de centros adscritos). En el periodo de referencia las mujeres representan un 66.7% que se mantiene en todo el periodo. Teniendo en cuenta que los centros adscritos son Enfermería y Ciencias de la Educación (los que se mantienen en la actualidad) se debe destacar que la presencia de la mujer está sobre representada por ser ramas feminizadas.

En segundo lugar, en relación a los Centros (Nivel 5: subdirecciones, vicedecanatos, coordinaciones de título, direcciones de centro, direcciones de sede, direcciones de cátedra y demás cargos asimilados). En el periodo de referencia se empezó con un 46.4% de mujeres, y ya hubo un descenso en el 2021 que se situaba en un 40.3%, en el 2022 subió al 43%, y baja en el 2023 al 40.1%. Pero ya en el primer semestre del 2024 contamos con un 43.5%. El número de cargos ha ido incrementándose y también se observa el incremento del número de mujeres en datos absolutos.

En relación a los Departamentos (Nivel 5: secretarios/as de departamento): en el año 2019 49,8% de mujeres; en el año 2020 baja ligeramente a un 43.5%; en el año 2021 sube a un 44.4%; en el 2022 y 2023 se mantiene en el 48,9%; y ya en el 2024 sube al 53,3%. Se observa una mayor representación de mujeres, ha ido poco a poco ascendiendo. En este nivel la mujer está representada en un porcentaje que cumple con lo deseable, pero se debe subrayar o matizar que se trata de niveles 5, que son niveles con menor responsabilidad.

En relación a los “Institutos (Nivel 5: secretarías)”. En el año 2019 las mujeres representaban un 60%; mientras que en el año 2020 sube a un 66,7%. En el año 2021 sube al 71.4%, disminuyendo en el 2022 al 57.1, y en el 2023 al 50%, y al 2024 desciende al 42.9%. Desde luego se observa que decrece el porcentaje. Téngase presente que mientras la dirección de los institutos estaba masculinizada, en los cargos de secretaría sí están representadas las mujeres, y en algunos años por encima de los hombres. Si bien, conviene matizar esta apreciación teniendo en cuenta que en este nivel es muy complejo realizar una valoración, porque es un colectivo muy reducido.

En lo que afecta a los cargos “Centrales” (*Defensoría e Inspección General de Servicios*). Se trata de órganos que son independientes en cuanto a la toma de decisiones del Equipo de Dirección, y que velan por intereses institucionales, o bien ligados al buen funcionamiento de los servicios y el correcto ejercicio de los derechos, eso sí, pero no tiene funciones resolutorias. En este caso, aclarar que el 100% son mujeres.

En lo que atiene a los “Centrales Nivel 2” (*personas titulares de Vicerrectorados, Secretaría General, Gerencia, delegaciones de los vicerrectorados o asimilados*). Empezamos el periodo de referencia con un 43.8%, disminuye a un 41.2 % desde el 2020 al 2022. En el 2023 baja al 31.3% obedece a cambios electorales por la salida de mujeres del Equipo que no se sustituye por mujeres o no se llegaron a cubrir por la inmediatez del periodo electoral al estar el Equipo en funciones. Por último, en el 2024 sube a un 47.4%. Por tanto, se puede concluir que las mujeres han estado representadas, pero sigue siendo mayoritaria la presencia de hombres. No obstante, en el año actual sí se observa un repunte considerable de la presencia de mujeres.

Siguiendo con las “Centrales Nivel 3” (*direcciones generales, vice-secretariado general y demás cargos asimilados*). Desde el 2019 al 2023 las mujeres han estado infra representadas por debajo del 30%, de media un 23% hasta el 2022. En la actualidad hay un repunte del 41.7%.

En lo que respecta a “Centrales Nivel 4” (*direcciones de secretariado, direcciones de servicios centrales de investigación*). Se realiza la misma lectura del apartado anterior, estamos por debajo del 40% de media y llegando al 2024 estamos en un 48.9%. Por tanto, ha habido un incremento de mujeres.

Seguimos con “Centrales Nivel 5” (*coordinación de programas doctorado y subdirecciones de aula de mayores*). Partimos del 36.4 % en el periodo de referencia. Cada año se va incrementando de forma progresiva hasta que en el 2024 se alcanza el 48%.

Por último “Centrales Nivel 6” (*secretarías de las comisiones académicas de los programas de doctorado*). En este caso están por encima del 50% de mujeres, la media es del 57.5%, llegando incluso al 63.2% en el 2022. Actualmente estamos a un 59.9% de representación.

En un segundo bloque analizamos los cargos electos: en primer lugar, y en relación al *Rectorado (Nivel 1: Rector)* siempre ha regido la Universidad un hombre, y solo se ha presentado como candidata una mujer en las elecciones del 2023.

En segundo lugar, y respecto a las “*Direcciones de Centro*” (Nivel 3, dirección de decanato y dirección de centro) se observa que partiendo de un 28.6% en el 2019 (periodo de referencia) se experimenta un incremento que llega al 53,3% en el 2021 y en el 2022. No obstante, esta cifra desciende a partir del 2023 situándose en el 46.7%. Por tanto, como conclusión sí se cumple la regla del 40/60 en este tipo de desempeño.

En tercer lugar, acudimos a los datos que obran respecto a la “*Dirección de Departamento*” (Nivel 4: dirección de departamento). En el periodo de referencia las mujeres eran solo un 19.6%, situándose en un 28.3% en el 2021, pero desde el 2022 al 2024 se observa una bajada entre el 22 al 24%. Por tanto, y en general, la mujer no está representada, no se ve suficientemente representada en estas funciones.

En cuarto lugar, los “*Institutos de Investigación*” (Nivel 3: dirección). En el 2019 el porcentaje de mujeres era del 0%. A partir del 2021 se incorporan las mujeres pasando de un 16.7% en el 2021, 14.3 % en el 2022, y ya un repunte en el 2023 y 2024, de un 25 y un 37.5%, respectivamente. Por tanto, se valora positivamente la incorporación de la mujer a este colectivo, si bien sigue siendo insuficiente. En cualquier caso, la función de los Institutos de Investigación es concentrar la investigación para desarrollar líneas de acción, está muy masculinizado, cuestión que se refleja en los IP de los Proyectos. En suma, es un reflejo de la situación de la mujer en el ámbito de la investigación, que, aunque el trazado de la presencia de la mujer mejora, sigue siendo muy masculinizado.

Como conclusión final, se observa que: mayor nivel en cuanto a ámbito de competencias menor representación de la mujer, a excepción del nivel de vicerrector/a o similar en el que la representación es paritaria (se visualiza porque es la que más tiene competencias), no así en los niveles sucesivos, aumentando la presencia de mujeres a medida que descendemos en el ámbito competencial, de los niveles 3 al 6 hay una mayor representación de la mujer). Acciones para valorar en el IIIPIUCA: hay que respetarlos en todos los niveles.

## 1.2. Órganos Centrales colegiados (Claustro y Consejo de Gobierno)

Con fecha de marzo de 2024 se interpretan los siguientes datos.

Empezamos con el Claustro, todos sus miembros son electos, a excepción de rector/a, secretario/a general y gerente. Son electos por y entre los diferentes estamentos. En cuanto a la representación de las mujeres en cada uno de estos estamentos, en el caso del PDI la representación de la mujer, con carácter general se observa paridad. Si bien, la mujer supera el 50% en PDI sin vinculación permanente, está muy equilibrado en el PDI doctor/a con vinculación permanente. Esto mismo ocurre con el colectivo del PTGAS y estudiantado. Esta realidad responde a que la norma que exige que en las elecciones se cumpla dicha paridad para configurar el órgano colegiado. Por tanto, a pesar de las disparidades y contrariedades que pueda llevar, lo cierto es que la existencia de esta obligación logra conseguir los resultados esperados.

Seguimos con el Consejo de Gobierno. En primer lugar, están los miembros natos que son Rector/a, Secretario/a General, y Gerente. A estos los dejaremos fuera del análisis. En segundo lugar, están las y los miembros elegidos por y entre personas titulares de Decanatos y Direcciones de Centro, Direcciones de Departamentos y Direcciones de Institutos de Investigación. Entre los elegidos por y entre, se observa que entre la representación de decanatos hay más representación de mujeres que viene en consonancia con que las mujeres están en torno a ese porcentaje. Si que se ha dado mayor representación en este caso, queda equilibrado. Mientras en los Institutos de investigación se observa que la representación de las mujeres es inferior porque su representación también es mejor en los órganos unipersonales. En tercer lugar, estarían los por y entre los estamentos claustrales, en general se observa la paridad, al menos en el equilibrio 40-60. Por último, los miembros designados por el rector, que son los titulares de los vicerrectorados se observa una paridad conforme a los órganos unipersonales que asigna el rector como primera línea (3 personas). Por último, tenemos tres miembros del Consejo Social que está por encima del porcentaje, un 66.7.



Con respecto a este planteamiento consideramos que cuando el órgano esté formado por tres personas, se tome como medida que dos de ellas sean mujeres.

### **1.3. Facultades**

Las Juntas de Facultad deben ser equilibradas entre los miembros electos, que deben tener una proporción similar en cuanto a niveles que hemos visto en aplicación de la ley. En los cargos correspondientes a vicedecanatos como la mujer está infra-representada se traslada esta interpretación en las Juntas de Facultad. Estamos a la espera de los datos de los electos para asegurarnos que se cumple esta obligación legal.

### **1.4. Departamentos**

Los Consejos de departamento deben estar equilibrados entre los miembros electos, que deben tener una proporción similar en cuanto a niveles que hemos visto en aplicación de la ley. Estamos a la espera de los datos de los electos para asegurarnos que se cumple esta obligación legal.

### **1.5. Órganos de representación de personal**

Con carácter general se cumple el criterio del 40-60, salvo en la Junta del PDI, que la representatividad de los hombres duplica a la de las mujeres. Ellas están infra-representadas con un 33.3%. No obstante, pese a que los hombres duplican a las mujeres, lo cierto es que las Comisiones en las que está estructurada la Junta del PDI se observa que la implicación de las mujeres en las mismas asciende a un 57.89 % frente al 42.11 % de los hombres.

En este orden, Comité de empresa se observa la misma lectura que la participación de las mujeres es de un 55.6%, mientras que las de los hombres es 44.44%.

En la Junta de PTGAS la diferencia es más acusada, pues el porcentaje de mujeres implicadas en las diferentes comisiones asciende a un 70.80% frente al 29.16% de los hombres, a pesar de ser más hombres que mujeres.

En relación al Comité de PTGAS se muestra una distribución que se corresponde con el porcentaje de hombres y mujeres que comprende dicho órgano (43.75% mujeres y 68.65% hombres). En este caso, sí que se distribuye el trabajo de forma más equitativa en relación a la composición de dicho órgano.

### **1.6. PDI Ramas**

Menos en las ramas técnicas, que la presencia de la mujer en el periodo de referencia era de 20.9%, incrementándose de forma constante en un punto porcentual anual, estando actualmente en un 25.7 % en 2023. Lo cierto es que en el resto de ramas la presencia es entre el 40 y el 50%. Incluso en el último ejercicio hay más de 50 % en Ciencias Sociales y Jurídicas y en Ciencias de la Salud.

En relación a la rama de Ciencias también se observa que ha aumentado desde un 40.5 en el periodo de referencia a un 43.3%.

Por tanto, en general la presencia de la mujer ha ido aumentando, y el problema está en ingeniería y arquitectura, donde la presencia de la mujer todavía es muy limitada.

### **1.7. PDI Categorías**

Hay tres categorías donde las mujeres están más representadas, que son en los contratos laborales de contratado doctor, ayudante doctor y colaborador.

En colaborador se observa que aunque ha disminuido el número de mujeres, ha disminuido mucho más el número de hombres.

En relación a titulares de universidad, en el periodo de referencia es un 38.6 % y va en aumento, pero solo llega al 43.7 en el 2023. Va en incremento, pero muy paulatino.

La categoría de cátedra es del 21.2 % de mujeres en el periodo de referencia y aumenta hasta un 24.2 % en el año 2023, quedando muy lejos de una presencia equilibrada.

## 2. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA Y ESPACIO IGUALITARIO DE TRABAJO

### 2.1. Cuidados y sostenibilidad de la vida

#### 2.1.1. Conciliación y corresponsabilidad

La tabla 1 presenta los datos relativos al uso que el personal docente e investigador de la UCA hacen de sus derechos de cuidado, en relación a los permisos regulados para conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Del total de los permisos de maternidad o paternidad en el año 2023 en la UCA, el 74% del total de permisos han sido de paternidad, mientras que sólo el 26% han sido por maternidad. En el caso del PTGAS, de los permisos totales, los hombres han sido padres en un 70%, frente al 30% de las mujeres. En el año 2019, el porcentaje de mujeres de la UCA que tuvieron hijos/as, fue de un 24%, frente al 75.5 % de hombres, e hicieron uso de las bajas de paternidad.

Tabla 1. Permisos y licencias por colectivos, duración y sexo en 2023 en la UCA

Permisos y licencias					
Colectivo	Ausencia	Mujeres	Hombres	Total Permisos	Total Días
PAS	Permiso de Maternidad	5	0	5	511
PAS	Permiso de Paternidad	0	12	12	588
PDI	Permiso de Maternidad	14	0	14	1269
PDI	Permiso de Paternidad	0	39	39	1856

Fuente: Datos del Área de Personal de la UCA

A continuación, en la tabla 2, se detallan los porcentajes del PDI que han hecho uso de sus derechos en cuanto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el periodo 2019-2023. En ella se detecta una clara brecha de cuidado. Los porcentajes de hombres que hacen uso de estas medidas se hallan entre el 7.7% y el 22.2 %, reflejando una contundente minoría de hombres que utilizan las medidas conciliatorias a su alcance, en comparación con las mujeres. La excepción está en la reducción de media jornada por cuidado de familiares, permiso en el que los hombres representan el 75% de solicitantes. Mayoritariamente son las mujeres las que hacen uso de estas medidas, especialmente en la excedencia por cuidado de hijos (92.3%) y cuidado de familiares con un tercio de reducción de la jornada (83.3%), junto con el cuidado de menores de 12 años, que suponen un 83.3%.

En el caso de Excedencia por reagrupación familiar los datos no son significativos ya que solo se han dado dos casos en el periodo contemplado, de un hombre y una mujer, así como en el de reducción de jornada por cuidados familiares

Tabla 2. Distribución por sexo de las medidas de conciliación adoptadas por el personal UCA entre 2019-2023

Conciliación por Sexo y Edad	Mujeres	Hombres
Paternidad, maternidad	42,86%	57,14%
Excedencia cuidado de hijos	92,31%	7,69%
Excedencia cuidado de familiares	100,00%	0,00%
Excedencia agrupación familiar	50%	50%
Reducción de jornada 1/2 Cuidado de familiares	25,00%	75,00%
Reducción de jornada 1/3 Cuidado de familiares	77,78%	22,22%
Reducción de jornada 1/2 Cuidado de hijos menores 12 años	83,33%	16,67%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Área de Personal de la UCA

### 2.1.2. Brecha salarial

Tabla 3. Retribuciones PDI y remuneración media anual por sexo

Grupo	Categoría	Mujeres	Hombres	R. M. A. Mujeres	R. M. A. Hombres	Total
Funcionario de carrera	Catedrático/a de Escuela Univer.	5	12	34913,83	34003,67	17
Funcionario de carrera	Catedrático/a de Universidad	54	167	40975,74	42910,37	221
Funcionario de carrera	Profesor/a Titular Escuela Univ.	22	39	27206,24	26968,41	61
Funcionario de carrera	Profesor/a Titular de Universidad	185	252	32095,58	32998,01	437
Laboral docente	Invest. Postdoctoral Juan de la Cierva	3	9	0,00	0,00	12
Laboral docente	Invest. Predoctoral UCA FPI	-	1	0,00	0,00	1
Laboral docente	Invest. Postdoctoral Ramón y Cajal	2	11	0,00	0,00	13
Laboral docente	Profesor/a Asociado/a	29	110	4206,54	4430,12	139
Laboral docente	Profesor/a Asociado/a CC. Salud	29	19	2780,16	2748,48	48
Laboral docente	Profesor/a Visitante	1	-	11227,82	0,00	1
Laboral docente	Profesor/a Ayudante Doctor/a	73	66	17533,07	17376,97	139

Grupo	Categoría	Mujeres	Hombres	R. M. A. Mujeres	R. M. A. Hombres	Total
Laboral docente	Profesor/a Contratado/a Doctor/a	34	26	19565,48	19180,42	60
Laboral docente	Profesor/a Emérito/a	2	3	0,00	320,34	5
Laboral docente	Profesor/a Sustituto/a Interino/a	141	150	9603,54	9070,81	291
Laboral docente fijo	Profesor/a Colaborador/a	19	17	27282,04	25855,65	36
Laboral docente fijo	Profesor/a Contratado/a Doctor/a	88	72	27867,05	28479,80	160

Fuente: Datos del Área de Personal de la UCA

#### **Personal Funcionario de Carrera**

En la categoría de "Catedrático/a de Escuela Universitaria," la representación de hombres es notablemente superior, alcanzando el 71.4%, mientras que las mujeres representan solo el 28.6%. Aunque la remuneración media anual (R.M.A.) favorece ligeramente a las mujeres, con una diferencia de 910.16 euros, la disparidad en la representación es evidente. En contraste, en la categoría de "Catedrático/a de Universidad," la brecha de género es más pronunciada, con un 74.1% de representación masculina y un 25.9% femenina. La brecha salarial en R.M.A. es de 1934.63 euros, favoreciendo a los hombres. La representación de hombres también supera a la de mujeres en las categorías de "Profesor/a Titular Escuela Universitaria" (63.9% hombres frente al 36.1% mujeres) y "Profesor/a Titular de Universidad" (59.5% hombres frente al 40.5% mujeres), con brechas salariales mínimas de 237.83 y 902.43 euros, respectivamente.

#### **Personal Laboral Docente**

Dentro de la categoría de "Investigador/a Posdoctoral Juan de la Cierva," la representación masculina es del 75%, frente al 25% de mujeres, con datos no disponibles para la brecha salarial. En la categoría de "Profesor/a Asociado/a," los hombres representan el 79.1%, mientras que las mujeres constituyen el 20.9%. La brecha salarial en R.M.A. es significativa, con 223.58 euros a favor de los hombres. En la categoría de "Profesor/a Sustituto/a Interino/a," la representación es cercana, con un 50.3% de hombres y un 49.7% de mujeres. Sin embargo, la brecha salarial en R.M.A. favorece a los hombres, con una diferencia de 532.73 euros. La representación de mujeres supera ligeramente a la de hombres en la categoría de "Profesor/a Contratado/a Doctor/a" (55.2% mujeres frente al 44.8% hombres), pero la brecha salarial es mínima, con 612.75 euros a favor de los hombres.

En el análisis de las retribuciones del Personal Docente e Investigador (PDI) asociadas a la antigüedad, es fundamental considerar las restricciones para acceder a quinquenios y sus posibles efectos en la equidad salarial.

Tanto mujeres como hombres contribuyen significativamente a trienios y quinquenios, representando las mujeres el 39% y el 61% de trienios, y el 38.6% y el 61.4% de quinquenios, respectivamente. No obstante, hay que destacar que las mujeres podrían enfrentar limitaciones para acceder a quinquenios, reservados en gran medida al personal permanente. Las mujeres, en particular, podrían ser más vulnerables a estas disparidades, por estar más representadas en contrataciones no permanentes, por lo que las restricciones en la obtención de quinquenios y las diferencias en contratos y categorías profesionales contribuyen a desigualdades potenciales en la acumulación de complementos salariales vinculados a la antigüedad.

En cuanto a la evolución de la brecha salarial general UCA, según los datos recogidos en Personal, se mantienen desde 2018, como mínimo, en 4000€ menos para las mujeres; casi 5000€ en 2021, 4650€ en 2022.

### 2.1.3. Techo de cristal

Las mujeres se encuentran infrarrepresentadas como catedráticas, detectándose una muy significativa brecha en el acceso a esta categoría profesional. Desde el año 2019 ha habido un leve incremento (3%) de las mujeres que acceden a catedrática, aunque su presencia ni siquiera llega al 25%. Porcentajes parecidos se dan en cátedras de escuela universitaria (29% de mujeres frente a 71% de hombres) habiendo sufrido un 9% en los últimos años. Igualmente, se está aminorando lentamente la brecha entre profesorado titular, aunque sigue existiendo una menor proporción de mujeres titulares (37% de mujeres y 63% de hombres). En el resto de las categorías profesionales se da un relativo equilibrio, salvo en el profesorado asociado, donde existe un gran desequilibrio ya que los hombres suponen casi un 79% de esta categoría, frente al 21% de mujeres.

Tabla 4. Categoría del PDI

Categoría PDI	2019		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Catedrático/a de Universidad	<b>21%</b>	<b>79%</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>
Catedrático/a Escuela Universitaria	<b>20%</b>	<b>80%</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>
Titular de Universidad	39%	61%	44%	56%
Titular de Escuela Universitaria	36%	64%	37%	63%
Contratado/a Doctor/a	53%	47%	56%	44%
Colaborador/a	57%	43%	53%	47%
Ayudante Doctor/a	53%	47%	48%	52%
Asociado/a CC. de la Salud	40%	60%	50%	50%
Asociado/a	<b>18%</b>	<b>82%</b>	<b>21%</b>	<b>79%</b>
Sustituto/a	49%	51%	48%	52%
Investigador/a (Cap. VI)	46%	54%	51%	49%

Total	40%	60%	44%	56%
-------	-----	-----	-----	-----

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Área Personal de la UCA

Anteriormente se ha hablado del techo de cristal que se produce en el estamento del PDI, y ahora aclararemos la situación que se da en la categoría de PTGAS.

En el mundo laboral se han producido diferentes avances en materia de género, sin embargo, la brecha de desigualdad sigue existiendo, a veces con barreras invisibles que aumentan esta disparidad.

Para ello es importante que aclaremos que existe una diferencia entre las categorías de Laborales o funcionarias, ya que en estos grupos se dan situaciones muy diferentes, sobre todo porque hablaríamos de que existen categorías muy definidas como grupos feminizado o masculinizado, por lo que según de que puesto hablemos, la pirámide se invierte.

Ejemplo claro es el que se da en el estamento de personal funcionario, de 386 puestos, 296 de ellos lo ocupan mujeres. Si analizamos cada uno de estos puestos, podemos comprobar que este sector está muy feminizado, sin embargo, en el grupo A1, la mayoría de los puestos están ocupados por hombres, aunque sí hay que reconocer que ya hay bastantes mujeres que están ocupando puestos de este grupo. A medida que va descendiendo la pirámide, aumenta el número de mujeres

Sin embargo, cuando hablamos de las plazas de PTGAS, de los 384 puestos de trabajo que están registrados, 176 de ellos los ocupan las mujeres.

Sin embargo, en aquellas categorías que están más igualadas en la ocupación de ambos sexos, los grupos altos están ocupados por hombre, Podríamos decir que incluso algunas solo están cubiertas en este caso por hombre (ejemplo de ello el servicio de mantenimiento).

## 2.2. Espacio igualitario de trabajo

### 2.2.1. Retribuciones

La brecha de género salarial en la universidad española es una problemática persistente que refleja desigualdades sistémicas entre hombres y mujeres en el ámbito académico. A pesar de los avances en términos de igualdad de género, las mujeres continúan enfrentando disparidades salariales significativas en comparación con sus colegas masculinos. Factores como la falta de representación equitativa en puestos de liderazgo, la asignación desigual de responsabilidades familiares y la persistencia de estereotipos de género contribuyen a perpetuar esta brecha. Es esencial abordar estas cuestiones estructurales mediante políticas institucionales que promuevan la equidad salarial, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida laboral y personal, para crear un entorno académico más inclusivo y justo para todas las personas, independientemente de su género.

Figura 1. Diferencias salariales del PDI por antigüedad (trienios)

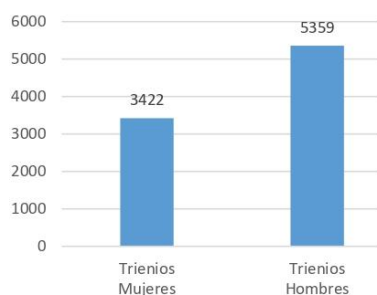
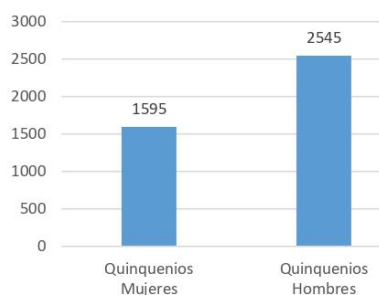


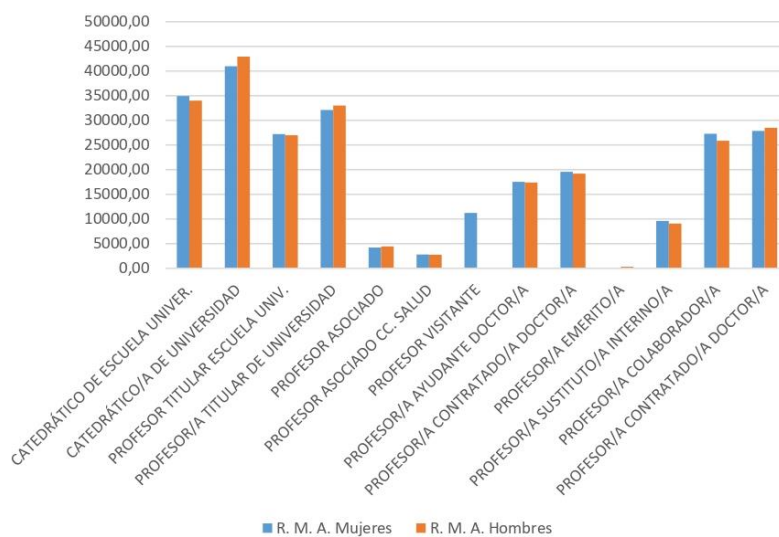
Figura 2. Diferencias salariales del PDI por antigüedad (quinquennios)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la comisión PIUCA3

La Figura 1 muestra claramente una brecha salarial de 1.937 euros entre hombres y mujeres en términos de trienios, equivalente al 22% del total. La Figura 2 ilustra la disparidad salarial en términos de períodos quinquenales. Los varones ostentan un ingreso superior en 950 euros respecto a las mujeres, evidenciando una brecha del 23%.

Figura 3. Retribuciones medias anuales según relación de Servicio y situación profesional



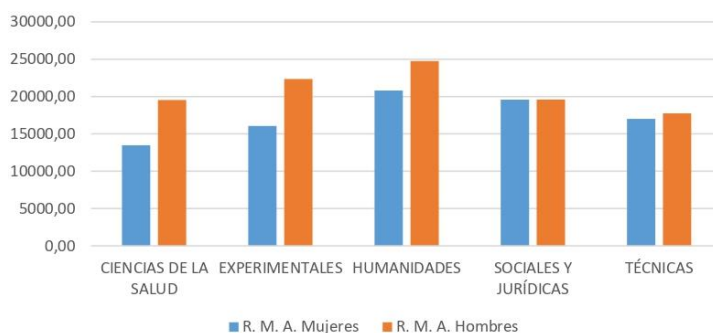
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la comisión PIUCA3

De acuerdo con los datos presentados en la Figura 3, las disparidades salariales más significativas entre géneros se observan en las categorías ocupacionales de personal



funcionario, como lo demuestran los siguientes casos: catedrático/a de universidad, con una diferencia de 1934,63 euros; profesor/a titular de universidad, con una brecha de 902,43 euros; y en el ámbito laboral fijo, donde el profesor/a contratado doctor registra una diferencia salarial de 612,75 euros.

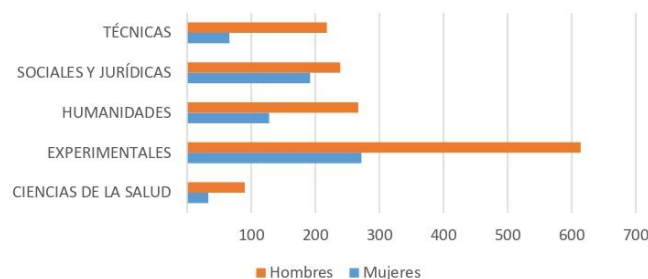
Figura 4. Retribuciones medias anuales por ramas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la comisión PIUCA3

La Figura 4 revela que las discrepancias más pronunciadas en cuanto a la retribución media anual se observan en las áreas de Ciencias de la Salud (44,96%), Ciencias Experimentales (39,20%), y Humanidades (19%).

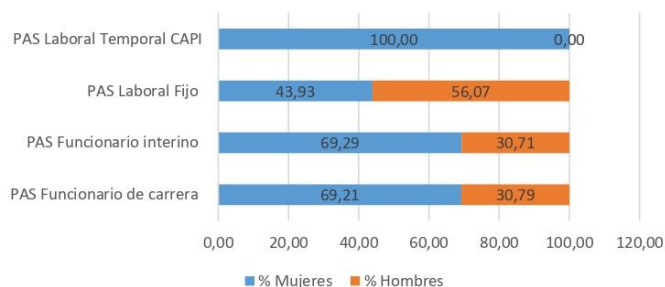
Figura 5. Retribuciones del PDI - Sexenios de investigación por ramas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la comisión PIUCA3

De acuerdo con los datos presentados en la Figura 5, las mayores disparidades en el número de sexenios por áreas académicas se evidencian en las ramas Técnicas (53,52%), Ciencias de la Salud (46,34%), y Ciencias Experimentales (38,60%).

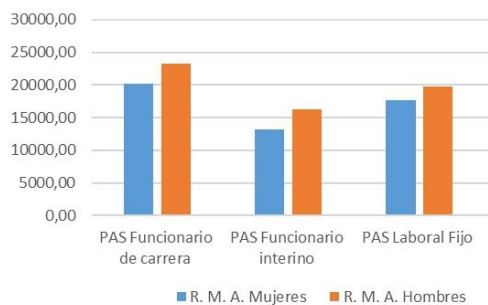
Figura 6. PTGAS según relación contractual o régimen jurídico



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la comisión PIUCA3

En la Figura 6 se detalla el Personal de Administración y Servicios (PAS) según su modalidad contractual o régimen jurídico. Es relevante destacar que, en el PAS con contratos temporales, la totalidad de personas empleadas son mujeres. Sin embargo, se observa una subrepresentación de mujeres en el PAS con contratos laborales fijos, que alcanza el 43,93%. En contraste, en las otras modalidades contractuales (PAS funcionario de carrera y PAS funcionario interino), el porcentaje de mujeres supera al de hombres, registrando un 69,21% y un 69,29%, respectivamente.

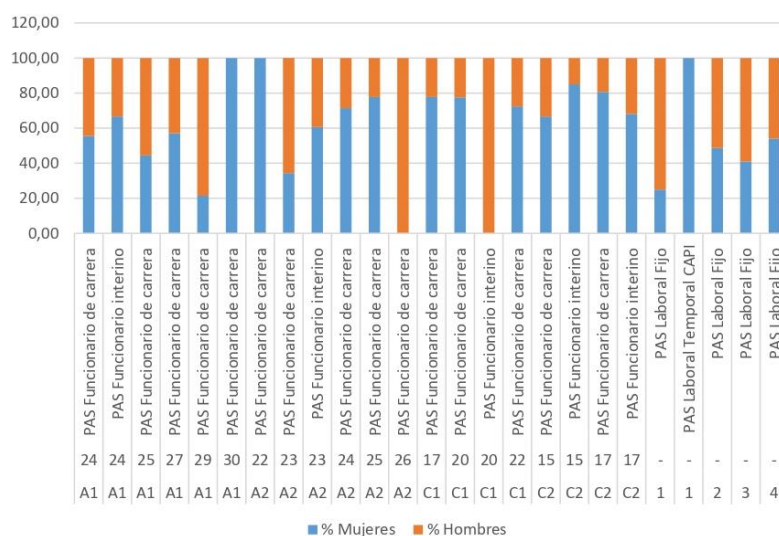
Figura 7. Retribuciones medias anuales del PTGAS



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la comisión PIUCA3

Aunque el porcentaje de mujeres es superior en el PAS Laboral fijo, se observa que los hombres reciben remuneraciones anuales medias un 11,34% más altas. Las disparidades salariales más notables se presentan en el PAS funcionario de carrera (15,78%) y en el PAS funcionario interino (23,24%).

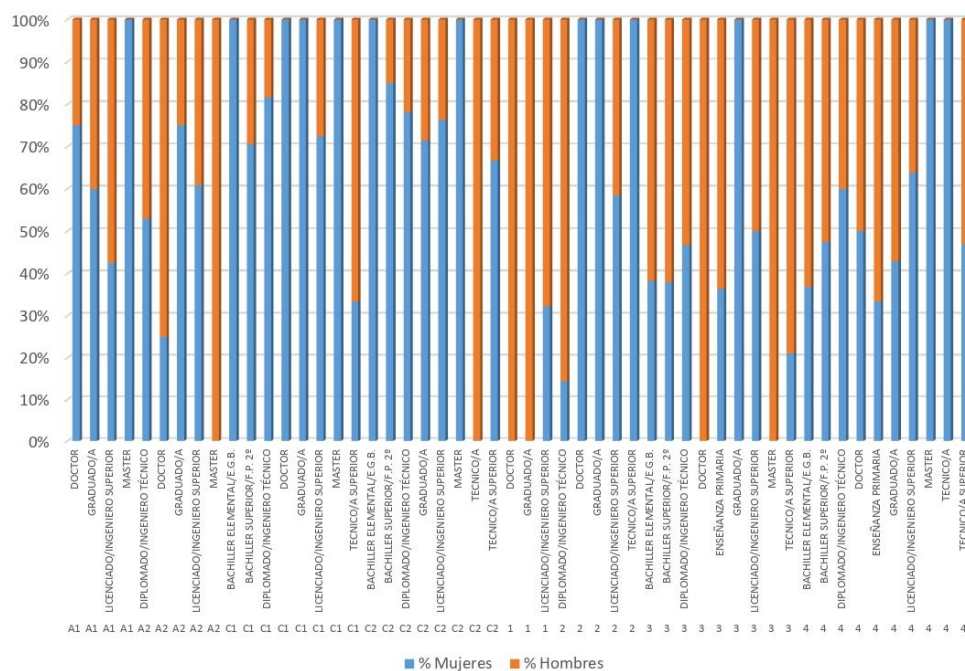
Figura 8. PTGAS según grupo, categoría profesional y nivel



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la comisión PIUCA3

En la Figura 8 se evidencia la masculinización total en las categorías PAS funcionario de carrera grupo A2 nivel 26 y grupo C1 nivel 20, donde el 100% de los individuos son hombres. Posteriormente, se destacan las mayores discrepancias en las categorías PAS funcionarios de carrera grupo A1 nivel 29 (57,14%), PAS laboral fijo grupo 1 (50%), y PAS funcionario de carrera grupo A2 nivel 23 (31,25%).

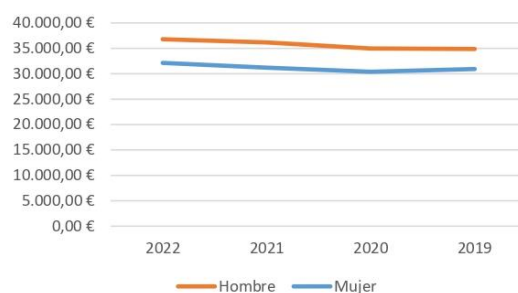
Figura 9. PTGAS según grupo y cualificación profesional



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la comisión PIUCA3

Al examinar la Figura 9, se observa la ausencia de representación femenina en varias categorías, como el grupo A2 con la ausencia de Máster, C2 con cualificación de Técnico/a, grupo 1, Doctor/a y Graduado/a, así como el grupo 3 con cualificación de Doctorado y Máster. Además, destacan tres grupos con una predominancia significativa de hombres: el grupo 2 con cualificación de Diplomatura/Ingeniería Técnica (71,42%), el grupo 3 con cualificación de Técnico/a Superior (57,90%), y el grupo A2 Doctor/a (50%).

Figura 10. PEUCA, remuneración media



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la comisión PIUCA3

La Figura 10 exhibe una evolución positiva evidente en la remuneración media del PEUCA. Sin embargo, se destaca un aumento en la brecha salarial de un 18,18% en los últimos cuatro años entre hombres y mujeres.

### 2.2.2. Acceso, selección y promoción

Con los datos que tenemos, podemos decir que se ha producido en los últimos 5 años, un gran número de procesos selectivos en cuanto a plazas convocadas en diferentes categorías, tanto en PDI como en PTGAS, para poder acceder a la Universidad. 128 convocatorias para los PTGAS y 93 para PDI.

La selección de dichas plazas, varía según se haya acordado a la hora de convocarla. El procedimiento puede variar, según sea de acceso libre o para consolidar dichas plazas. El procedimiento también puede variar, ya que puede ser por concurso, concurso-oposición, o por méritos, por lo que el factor sexo, no influye para nada.

En cuanto a la promoción, el factor que puede afectar a la hora de evaluar dichos procesos es, la formación, la investigación, la publicación de artículos, (según de la plaza que hablemos), que no es que lleve el nombre de femenino, pero si es verdad que la mujer tiene más dificultad de acceder a estos medios, según en la época en la que se encuentre (Vida familiar y laboral).

### 3. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

#### 3.1. Investigación y producción científica

##### 3.1.1. Estadísticas UCA

A pesar de constar estos datos en el punto relacionado con la brecha de género, se hace necesaria la inclusión de la siguiente tabla para reflejar la situación, que, desde el punto de vista laboral, en que se encuentra la distribución de hombres y mujeres en la UCA por categoría profesional. La Tabla 5 sobre la evolución del PDI según datos correspondientes al año 2019 y 2023 muestra nítidamente cómo las mujeres se encuentran infrarrepresentadas como catedráticas, detectándose una gran brecha en esta categoría profesional. Desde el año 2019 ha habido un leve incremento (3%) de las mujeres que acceden a catedrática, aunque su presencia ni siquiera llega al 25%. Porcentajes parecidos se dan en cátedras de escuela universitaria (29% de mujeres frente a 71% de hombres) habiendo sufrido un 9% en los últimos años. Igualmente, se está aminorando lentamente la brecha entre profesorado titular, aunque sigue existiendo una menor proporción de mujeres titulares (37% de mujeres y 63% de hombres). En el resto de las categorías profesionales se da un relativo equilibrio, salvo en el profesorado asociado, donde existe un gran desequilibrio ya que los hombres suponen casi un 79% de esta categoría, frente al 21% de mujeres.

Tabla 5. Evolución por Categoría del PDI (Comparativa 2019-2023)

Categoría PDI	2019		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Catedrático/a de Universidad	<b>21%</b>	<b>79%</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>
Catedrático/a Escuela Universitaria	<b>20%</b>	<b>80%</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>
Titular de Universidad	39%	61%	44%	56%
Titular de Escuela Universitaria	36%	64%	<b>37%</b>	<b>63%</b>
Contratado/a Doctor/a	53%	47%	56%	44%
Colaborador/a	57%	43%	53%	47%
Ayudante Doctor/a	53%	47%	48%	52%
Asociado/a CC. de la Salud	40%	60%	50%	51%
Asociado/a	<b>18%</b>	<b>82%</b>	<b>21%</b>	<b>79%</b>
Sustituto/a	49%	51%	48%	52%
Investigador/a (Cap. VI)	46%	54%	51%	49%
Total	40%	60%	44%	56%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Área de Personal UCA

En cuanto a las becas, contratos y formación del personal investigador, no se han detectado diferencias en los PDI con cargo a proyectos (Capítulo VI) casi al 50%, aunque

las becas de formación (EPIF-FPI) son un 5% menos las mujeres que las reciben, suponiendo un 44% de mujeres frente al 56% de hombres.

### Investigación por ramas

La distribución genérica del personal investigador por rama, tal y como se aprecia en la figura 11 está en un relativo equilibrio entre hombres y mujeres en las áreas de Agroalimentación, Ciencias y Técnicas de la Salud y Humanidades. Sin embargo, se detecta una infrarrepresentación de las mujeres la rama de Física, Química y Matemáticas, (36%), que disminuye en las tecnologías de la Producción (28%) y aún con menor presencia femenina en tecnologías de la Información y Comunicación (22,1%).

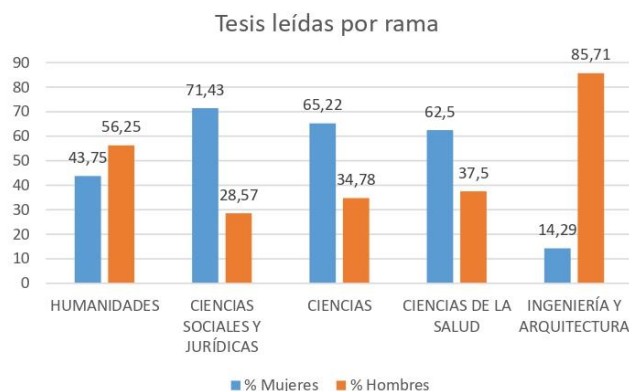
Figura 11. Investigadoras/es por rama en la UCA.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Vicerrectorado de Investigación, datos 2023

Los datos proporcionados por la figura 12 muestran la existencia de una clara brecha entre en las tesis leídas por las mujeres con respecto a los hombres, significativamente superior en Ciencias Sociales y Jurídicas (71% frente a 28% de hombres), Ciencias (65%), y Ciencias de la Salud (62%). Sin embargo, el dato es claramente inferior en las ramas de Ingeniería y arquitectura, donde las mujeres están claramente infrarrepresentadas (14%), aún por debajo del porcentaje de mujeres que estudian esta rama.

Figura 12. Tesis leídas por rama



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del portal de información UCA

### 3.1.2. Grupos de investigación

Se han identificado 20 grupos de investigación con alguna línea relacionada con los estudios de género. De estos, 11 pertenecen al área PAIDI de humanidades; 7, al área de Ciencias sociales, económicas y jurídicas; 1 es de Física, química y matemáticas; y uno, de Ciencias y técnicas de la salud. De los 11 grupos del área de Humanidades, 7 están dirigidos por mujeres. De los 7 grupos del área de Ciencias sociales, económicas y jurídicas, 5 están dirigidos por mujeres. El grupo del área de Física, química y matemáticas está dirigido por un hombre. El grupo del área de Ciencias y técnicas de la salud está dirigido por una mujer.

Las líneas de investigación sobre género de estos grupos son:

- Género y cuerpo: historia y sociología
- Reflexión teórico-metodológica de intento de renovación arqueológica, con integración de los estudios de género
- Estudios de género vinculados con la lengua y la literatura
- Medios de comunicación de masas y género
- Perspectiva de género en educación
- Educación, género y diversidades sexuales
- Género
- Literatura, mujeres y poder (siglos XVIII-XXI)
- Historia de las mujeres y de las relaciones de género en la Andalucía moderna y contemporánea



- Historia social y cultural de las mujeres y de las relaciones de género en el mundo moderno y contemporáneo
- Violencia de género
- Género, ciencia y responsabilidad corporativa
- Igualdad, género y salud mental
- Comunicación y género
- Comunicación, género y tecnología
- Trabajo, (in)movilidades y género.
- Violencia (de género, deportiva, organizaciones criminales, terrorismo)
- Igualdad y género
- La protección de trabajadores desfavorecidos: mujeres, jóvenes, migrantes, maduros, trabajadores del mar, etc.
- Interseccionalidad y desigualdades de género
- Trabajo, género y vida cotidiana
- Estudios interdisciplinarios de género e investigación feminista
- Factores de riesgo cardiovascular y su evaluación, prevención, control y tratamiento, así como la influencia de género en ello

En global, de los 189 grupos de investigación de la Universidad de Cádiz, 125 (66%) están dirigidos por hombres y 64 (34%), por mujeres.

De los grupos de investigación dirigidos por mujeres: 1 pertenece al área de Biología y biotecnología; 15, al área de Ciencias y técnicas de la salud; 4, a Física, química y matemáticas; 18, al área de Humanidades; 6 son de área de Recursos naturales y medio ambiente; 13, de Ciencias sociales, económicas y jurídicas; 4, de Tecnologías de la producción; y 3 son del área de Tecnologías de la información y la comunicación.

### 3.1.3. Proyectos de Investigación

Se han identificado 8 investigaciones dotadas de financiación pública, coordinadas desde la Universidad de Cádiz y cuya temática se vincula con la igualdad entre mujeres y hombres.

De entre estas, 5 se focalizan en la Violencia de Género y en el acoso, y sus datos se desarrollan en la parte del diagnóstico que aborda esa temática (Apartado 4.2. *Estudios e investigaciones*). No obstante, se nombran a continuación:

- La representación de las mujeres en la administración local (2019) Proyecto de transferencia, Investigadora principal mujer y 4 participantes investigadoras mujeres.

- “Mujeres especialmente vulnerables ante la violencia de género: mujeres de edad avanzada y mujeres con capacidades diferentes”. Desarrollada entre enero y diciembre de 2020. Investigadora principal mujer.
- “Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso”. Desarrollada entre febrero y diciembre de 2020. Investigador principal hombre.
- En el marco del Proyecto de Cooperación Internacional para el Desarrollo “Consolidación de la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género”, desarrollado entre septiembre de 2019 y septiembre de 2022, con investigadora principal mujer, se realizaron las siguientes investigaciones:
  - o Diagnóstico del estado de la investigación y la formación sobre acoso sexual y sexista en las universidades de la red
  - o Estudio sobre los protocolos, reglamentos y otras herramientas para prevenir y actuar contra el acoso sexual y sexista en nuestras universidades
  - o Estudios diagnósticos sobre la situación del acoso sexual y sexista en cada una de las universidades de la red
- “Análisis jurídico penal y criminológico del acoso laboral generado en la universidad: los programas de *compliance* como mecanismo preventivo”. Desarrollado entre abril de 2020 y marzo de 2023. Investigadora principal mujer.
- “New approaches to mapping the signs of violence and care in the migratory landscapes of silenced women”. Desarrollado entre febrero de 2022 y febrero de 2023. Investigadora principal mujer.

De las investigaciones identificadas, 2 centraron su atención en el cáncer de mama, que afecta principalmente a mujeres. Estas son:

- “Mejorando la capacidad de trabajo y las tasas de vuelta al trabajo en supervivientes de cáncer de mama: PRODIE-WA ensayo clínico controlado aleatorizado”. Desarrollado entre septiembre de 2022 y agosto de 2025. Investigadora principal mujer. Proyecto Nacional I+D+I de Generación del Conocimiento. Más información en el siguiente enlace: <https://produccioncientifica.uca.es/proyectos/259640/detalle>
- “E-Health para la promoción de la salud y la calidad de vida en oncología mamaria”. Aprobado en marzo de 2021. Investigadora principal mujer. Proyecto Nacional de I+D+I. Iniciativa de Crowdfunding de Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) para financiar. Más información en el siguiente enlace: [https://www.facebook.com/Ehealth.cancerdemama/?locale=ka\\_GE](https://www.facebook.com/Ehealth.cancerdemama/?locale=ka_GE)

La última de las investigaciones se desarrolla desde el ámbito de las humanidades, con el fin de analizar cómo el género ha articulado históricamente los procesos de generación del conocimiento.

- “Género, cultura y subjetividad: más allá de las políticas del conocimiento (siglos XV-XX)”. Desarrollado entre enero de 2019 y diciembre de 2022. Investigadora principal mujer. Proyecto Nacional I+D+I de Generación del Conocimiento. Más información en el siguiente enlace: <https://generoculturaysubjetividad.wordpress.com/>

En la misma línea, sobre las investigaciones dotadas de financiación pública realizadas en la Universidad de Cádiz durante el periodo que abarca el diagnóstico, en 210 (34%) las investigadoras principales han sido mujeres, mientras en 415 (66%) los investigadores principales han sido hombres.

Respecto a las ramas de conocimiento de las mujeres Investigadoras Principales de proyectos, los datos son:

Tabla 6. Ramas de conocimiento de las mujeres Investigadoras Principales de proyectos

Rama	Nº	Porcentaje
Artes y Humanidades	19	9%
Ciencias	99	47%
Ciencias de la Salud	11	5%
Ciencias Sociales y Jurídicas	36	17%
Ingeniería y Arquitectura	44	21%

Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia*

En cuanto a las **áreas de conocimiento de las mujeres Investigadoras Principales** de proyectos, los datos son:

Tabla 7. Áreas de conocimiento de las mujeres Investigadoras Principales de proyectos, sobre el total de mujeres IP

Área de conocimiento	Nº	Porcentaje
Análisis Geográfico Regional	2	0,95%
Análisis Matemático	3	1,43%
Arqueología	5	2,38%
Arquitectura y Tecnología de Computadores	1	0,48%
Biología Celular	2	0,95%
Bioquímica y Biología Molecular	4	1,90%
Botánica	3	1,43%
Ciencia de la Computación e Inteligencia Artif.	1	0,48%
Ciencia de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica	6	2,86%
Derecho Civil	6	2,86%
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	1	0,48%
Derecho Penal	3	1,43%
Didáctica y Organización Escolar	1	0,48%
Ecología	6	2,86%
Economía Financiera y Contabilidad	1	0,48%

Área de conocimiento	Nº	Porcentaje
Educación Física y Deportiva	4	1,90%
Electrónica	1	0,48%
Enfermería	1	0,48%
Estadística e Investigación Operativa	4	1,90%
Estratigrafía	1	0,48%
Expresión Gráfica en la Ingeniería	4	1,90%
Farmacología	7	3,33%
Física Aplicada	1	0,48%
Fisiología	8	3,81%
Fisioterapia	1	0,48%
Genética	4	1,90%
Geodinámica Externa	1	0,48%
Historia Contemporánea	1	0,48%
Historia Moderna	2	0,95%
Ingeniería e Infraestructura de los Transportes	1	0,48%
Ingeniería Química	10	4,76%
Lenguajes y Sistemas Informáticos	15	7,14%
Lingüística General	1	0,48%
Literatura Española	3	1,43%
Matemática Aplicada	6	2,86%
Medicina	1	0,48%
Métodos de Investigación y Diagnostico en Educac.	2	0,95%
Organización de Empresas	6	2,86%
Periodismo	5	2,38%
Prehistoria	3	1,43%
Producción Vegetal	5	2,38%
Psicobiología	1	0,48%
Psicología Evolutiva y de la Educación	2	0,95%
Psicología Social	2	0,95%
Química Analítica	4	1,90%
Química Física	11	5,24%
Química Inorgánica	6	2,86%
Química Orgánica	12	5,71%
Sociología	3	1,43%
Tecnología de Alimentos	2	0,95%
Tecnologías del Medio Ambiente	9	4,29%
Toxicología	1	0,48%
Trabajo Social y Servicios Sociales	1	0,48%
Zoología	12	5,71%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia

### 3.1.4. Proyectos de Transferencia

Según los datos disponibles, a lo largo del quinquenio 2019-2023, se han realizado un total de 14 proyectos de transferencia, y sólo en 4 de los casos su investigadora principal era una mujer, lo que supone un 29% de ellos. Como se aprecia en la Tabla 9, en términos absolutos, los presupuestos de los mismos ascendían a un total de 518387€, pero su distribución es asimétrica. El presupuesto más elevado asciende a 89700€, correspondiendo a 5 proyectos, entre los que sólo se encuentra una mujer como IP. El siguiente es de 15100€, correspondiente a dos IP hombres, mientras el resto se distribuye en 5 proyectos dotados de 5468€ (2 IP mujeres).

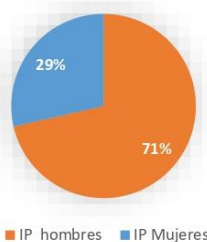
Tabla 8. Proyectos de transferencia y presupuesto

Proyectos de transferencia 2019-2023	Número	Presupuesto
IP Hombre	10	411578€
IP Mujer	4	106809€
Total	14	518387€

Fuente: Datos proporcionados por el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia

Figura 13. Proyectos de transferencia del conocimiento en la UCA 2019-2023

#### Proyectos de transferencia según IP

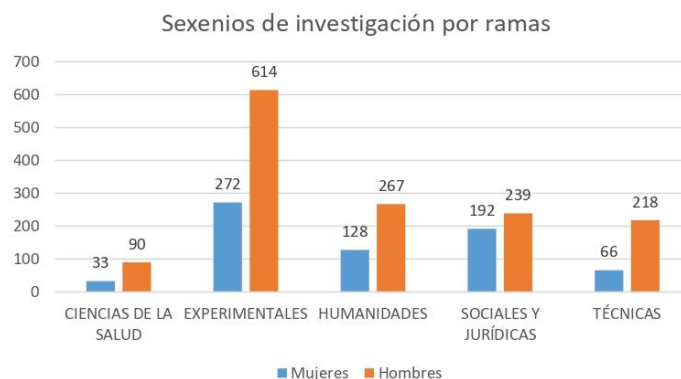


Fuente: Datos proporcionados por el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia

La escasa visibilidad en las páginas de investigación de la UCA de los proyectos de transferencia, así como la dificultad de acceso a los datos desagregados, han limitado su análisis para este diagnóstico una cuestión temporal de la disponibilidad de los datos. A este respecto, se han detectado inconsistencias en la información disponible, por lo que habría que tomar con precaución los datos anteriores.

### 3.1.5. Sexenios de investigación y transferencia<sup>1</sup>. Brecha salarial

Figura 14. Retribuciones del PDI. Sexenios de investigación por ramas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos UCA

El análisis detallado de las brechas salariales asociadas a los sexenios de investigación arroja luz sobre aspectos sustanciales en la configuración del Personal Docente e Investigador (PDI), y muestra una más que evidente brecha salarial, y de oportunidades de promoción laboral. En áreas específicas, como Ciencias de la Salud y Técnicas, donde el 70% de los sexenios corresponden a hombres, la distribución asimétrica de sexenios sugiere desigualdades no solo en términos de representación, sino también en retribuciones salariales. En Ciencias de la Salud, por ejemplo, el 73% de representación masculina frente al 27% femenina refleja una disparidad significativa en la distribución de los sexenios y, por ende, en las retribuciones salariales. Esta observación se extiende a disciplinas como Experimentales y Humanidades, donde, a pesar de desigualdades de género en la representación, la posible falta de equidad en la asignación de sexenios puede tener consecuencias directas en las retribuciones salariales, como se ha mencionado en el apartado específico de brecha salarial. En Experimentales, los sexenios de ellas son el 31% frente al 69% de ellos, sugiere una disparidad que se traduce en brecha salarial. En este contexto, la discrepancia en la representación y el reconocimiento mediante sexenios entre hombres y mujeres en Técnicas refuerza la necesidad de una evaluación exhaustiva de las políticas de retribución y promoción. La marcada desigualdad, con un 23% de representación femenina frente al 77% masculina, subraya la urgencia de abordar inequidades sistémicas y fomentar una remuneración equitativa en el ámbito académico.

El Sexenio de Transferencia e Innovación (STI) solo se convocó en una ocasión con carácter de proyecto piloto en 2018 (Resolución de 14 de noviembre de 2018, de CNEAL, BOE de 26 de noviembre 2018). Para poder optar a este sexenio STI los/las investigadores/as debían estar en posesión de un sexenio de investigación previo, lo que

<sup>1</sup> Datos no disponibles en fecha para su inclusión en este diagnóstico.

suponía un sesgo de entrada que contribuyó a que participasen menos mujeres en esta convocatoria

La convocatoria STI piloto de 2018 tuvo un alto nivel de participación, recibándose un total de 16.790 solicitudes, distribuidas por ramas de conocimiento de la siguiente forma: Ciencias 3.564 (21,25%); Ciencias de la Salud 1.648 (9,82%); Ingenierías y Arquitectura 5.293 (31,55%); Ciencias Sociales y Jurídicas 4.920 (29,33%); y Arte y Humanidades 1.349 (8,04%).

De las 16.790 solicitudes, tan sólo el 34,5% (5.798) fueron presentadas por mujeres frente a 65,5% (10.993) solicitudes presentadas por hombres.

Obtuvieron resolución positiva 7.426 (45,85%) de las solicitudes presentadas La tasa de éxito segregada resultó ser mayor para los hombres que para las mujeres, siendo un 48,4% para los hombres y 35,1% para las mujeres, con una diferencia de 13,3 puntos porcentuales.

En el caso de la Universidad de Cádiz esta situación desfavorable se agudiza. De las 285 presentadas por PDI-UCA obtienen el sexenio de transferencia (STI) 103 hombres (78%) y 29 mujeres (22%) siendo muy destacable la brecha de 56 puntos porcentuales que pone de manifiesto la desventaja de las investigadoras de la UCA en materia de transferencia e innovación. Es un hecho muy llamativo que la brecha se agrava mucho más en nuestra institución respecto a la media de los resultados globales a nivel nacional, 43 puntos porcentuales de diferencia respecto a los datos globales.

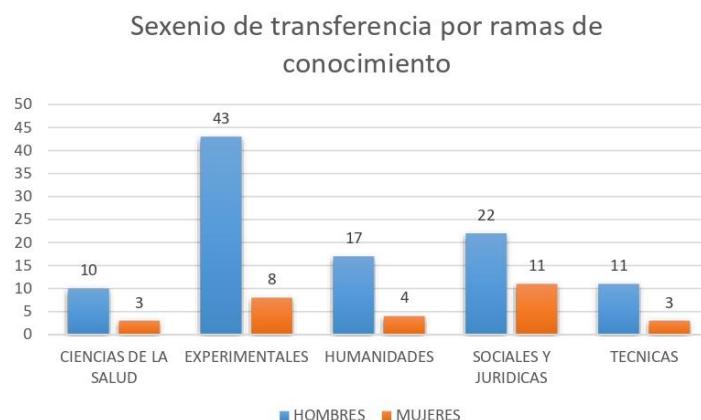
Figura 15. Sexenios Transferencia e Innovación (STI) obtenidos por PDI UCA en la Convocatoria Proyecto Piloto de 2018

#### Sexenios transferencia obtenidos por PDI UCA



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Gerencia

Figura 16. Sexenio de Transferencia e Innovación (TEI) por ramas de conocimiento



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Gerencia

En la rama de Experimentales los hombres sobresalen muy por encima de las otras ramas de conocimiento, llegando al 77%. Vemos que el número de mujeres que obtienen el Sexenio de transferencia es testimonial en el Área Técnica (3 mujeres), Ciencias de la Salud (3), Humanidades (4) y Experimentales (8). En la rama de Ciencias Sociales la tasa de éxito es ligeramente superior (11 mujeres), quedando desglosada por campos de conocimiento de la siguiente manera: Derecho (5), Economía (2), Educación (2) y Psicología (2). Queda, por tanto, constatada la existencia de un sesgo de género importante en las tasas de éxito.

De acuerdo con los datos presentados en la Figura 15, es un hecho evidente que en todas las ramas los hombres reciben más retribuciones por este concepto, apreciándose mayores disparidades en el número de sexenios de transferencia por ramas de conocimiento superando los 50 puntos de diferencia en las ramas de Ciencias Experimentales (68 puntos de diferencia), Humanidades (62 puntos de diferencia), Técnicas (56 puntos), Ciencias de la Salud (54 puntos). En Ciencias Sociales y Jurídicas la diferencia porcentual es menor llegando a 34 puntos. La marcada desigualdad, subraya la urgencia de abordar las inequidades existentes en el ámbito de la transferencia e innovación, un hecho que ya analizó y destacó ANECA en su informe sobre Perspectiva de Género basado en esa única convocatoria, realizado a tenor de los resultados que ponían de manifiesto un sesgo de género y la gran brecha salarial resultante de esta convocatoria de STI.



## 3.2. Docencia con perspectiva de género

### 3.2.1. Planes de Estudio

Para la elaboración de este diagnóstico se ha enviado un cuestionario a la coordinación de 112 títulos oficiales de la UCA, representados en 52 grados y 60 másteres respectivamente, de los cuáles sólo ha respondido un 26% como se muestra en la siguiente tabla. Aunque la respuesta no sea masiva, resulta interesante analizar sus resultados puesto que nos dan muestra de hacia dónde se encaminan los contenidos de género en nuestros títulos.

Tabla 9. Respuestas recibidas en la encuesta

	Nº total de destinatarios	Respuestas	Porcentaje de respuestas
Coordinación Grados	52	16	31%
Coordinación Master	60	13	22%
Coordinación Grado y Máster	112	29	26%

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Comisión PIUCA3*

De entre las 16 titulaciones de grado que han respondido se encuentran:

- 6 de la rama de Ciencias sociales y jurídicas (Grado en Trabajo Social, Grado en Educación Infantil, Grado en Educación Primaria, Grado en Turismo, Grado en Publicidad y Relaciones Públicas, y Grado en Marketing e Investigación de Mercados)
- 3 de la rama de Artes y Humanidades: (Grado en Estudios Ingleses, Grado en Historia y Grado en Filología Hispánica)
- 3 de la rama de Ingeniería y Arquitectura (Grado en Ingeniería Mecánica, Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo del Producto y Grado en Ingeniería en Electrónica Industrial)
- 3 de Ciencias (Grado en Marina, Grado en Enología, y Grado ciencias Ambientales)
- 1 en la rama de Ciencias de la Salud en el Grado en Enfermería (Facultad de Enfermería).

En lo que se refiere a la inclusión de contenidos sobre igualdad de género en estas 16 titulaciones de grado, el 50% manifiesta que sí, pero sólo seis (37,5%), contienen temas de igualdad de género tanto en la Memoria del título como en la aplicación de planificación docente (GOA). Son los grados de Estudios Ingleses, Trabajo Social, Educación Infantil, Educación Primaria, Enfermería (Facultad de Enfermería) y Publicidad y Relaciones Públicas. En definitiva, de las 52 titulaciones de grado con las que cuenta la Universidad de Cádiz, sólo un 11,5%, contaría con contenidos sobre igualdad de género.

Las cifras siguen descendiendo si atendemos las asignaturas con contenidos y/o competencias en materia de género, aunque es interesante mencionar que muchas son de carácter obligatorio/ formación básica: Pensamiento Crítico, Discurso y Argumentación (Grado estudios ingleses); Sociología de la educación y Principio de Igualdad entre mujeres y hombres. Respeto a la diversidad (Grado de Educación

Infantil); Diseño y desarrollo del currículum II y Sociología de la Educación (Grado en Educación Primaria), Transculturalidad, Género y Salud y Ética y Legislación, Practicum VII, Prácticas externas (Grado en Enfermería), finalmente en el grado en Publicidad y Relaciones Públicas se imparte la asignatura Comunicación, Derechos Humanos e Igualdad.

En términos generales, aunque la muestra es más reducida, se aprecia cierto retroceso en relación a los datos que arrojaba la investigación “Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Estudio de Grado de la Universidad de Cádiz”, llevada a cabo por la Unidad de Igualdad durante el curso académico 2017/2018. En este tiempo se observa incluso la desaparición de asignaturas con perspectiva de género, en el caso por ejemplo del grado de historia. Asimismo, desde la coordinación de los grados de la rama de ingeniería, arquitectura y ciencias se nos indica que los contenidos sobre igualdad de género siguen sin estar presentes en estas titulaciones. Por lo tanto, en los últimos siete años no ha habido mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en estas dos ramas de conocimiento. Sigue existiendo un déficit importante en la incorporación de los contenidos de las mujeres en las ciencias.

Es interesante resaltar cómo en la entrevista mantenida con profesorado adscrito a carreras STEM, en términos generales, reconocen que en el grado no se aplica la perspectiva de género en el planteamiento de los contenidos de sus materias, ni en la bibliografía recomendada. Aunque la producción científica de las mujeres se va divulgando cada vez más. Finalmente, consideran interesante incluir talleres o seminarios de formación para el profesorado en los que se trabajen las distintas maneras de incluir la perspectiva de género en las fichas o programación docente, que implementamos de nuestras asignaturas.

En lo que a los másteres se refiere, el porcentaje de respuesta es también muy bajo (22%), solo 13 de 60 titulaciones de máster. En este caso, es interesante resaltar que han respondido cinco másteres en la rama de Ciencias. Los másteres en Agroalimentación, Gestión Integrada De Áreas Litorales (Gial), Gestión Integral Del Agua, Máster en Nanociencia y Tecnología de Materiales. Si bien todas las respuestas manifiestan que ninguna de estas titulaciones tiene contenidos sobre igualdad de género.

Cuestión que se repite en las tres respuestas que hemos recibido de la rama de Ingeniería y Arquitectura: Máster Ingeniería Industrial, y Máster en Seguridad Informática (Ciberseguridad). Es reseñable el caso del Máster en Ingeniería Acústica, puesto que, si bien responde que la titulación cuenta con contenidos sobre igualdad de género tanto en la Memoria del título como en la aplicación de planificación docente (GOA), al preguntar en qué asignatura/s nos afirman que en todas.

Asimismo, tenemos cuatro de la rama de Ciencias sociales y jurídicas (Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas, Máster en Dirección Estratégica e Innovación En Comunicación, Máster en Gestión y Administración Pública, Máster en estudios de género, identidades y ciudadanía).

Uno de la rama de Artes y Humanidades: Máster en Análisis Histórico del Mundo Actual. Finalmente, no disponemos de ninguna información sobre un título en la rama de Ciencias de la Salud.

Por lo tanto, en lo que se refiere a la inclusión de contenidos sobre igualdad de género en estos 13 másteres, si excluimos al Máster en estudios de género, identidades y ciudadanía que por su propia denominación tiene el 100% de sus contenidos sobre género, de los 12 restantes manifiesta que sí, pero sólo cuatro (30,7%) de los títulos que han contestado, que representan sólo el 6,6% de todos los másteres de la UCA, contienen temas de igualdad de género tanto en la Memoria del título como en la aplicación de planificación docente (GOA). Son los siguientes: Formación de profesionales de la educación, Master en Dirección Estratégica e Innovación En Comunicación, Máster en Análisis Histórico del Mundo Actual y el mencionado anteriormente Máster en Ingeniería Acústica.

### 3.2.2. Proyectos de Innovación Docente

A partir de los datos recabados de la plataforma<sup>2</sup> bajo la búsqueda de palabras clave como mujeres, hombres, feminismo, género, igualdad, masculinidad, sexo-afectivo, se encuentran los datos que se relacionan a continuación. Aunque no contamos con el dato sobre el total de propuestas presentadas a los proyectos de innovación ni de actuaciones avaladas, a partir de la muestra se puede observar cómo cada vez hay menos proyectos y actuaciones con temas de género, igualdad o alguna de sus variantes semánticas que hayan sido aprobados en las convocatorias. Siendo resaltable el resultado negativo para los cursos del 2020/21 en el que no hubo ninguno y del 2022/2023 con sólo un proyecto de innovación aprobado y ninguna actuación avalada, situación que se remonta muchos años atrás. Se puede consultar la relación de proyectos y actuaciones en el ANEXO I.

Tabla 10. Proyectos de innovación y actuaciones avaladas

Curso	Proyectos de Innovación	Actuaciones avaladas
2013/2014	-	1
2014/2015	-	-
2015/2016	1	-
2016/2017	2	1
2017/2018	2	2
2018/2019	2	1
2019/2020	3	1
2020/2021	-	-
2021/2022	2	2
2022/2023	1	-
TOTAL	13	8

Fuente: elaboración a partir de la información obtenida de la plataforma [indoc.uca.es](https://indoc.uca.es)

<sup>2</sup> <https://indoc.uca.es/webmeminnov/busc.php>

### 3.2.3. Programas doctorales

A falta de datos a nivel interno de las actividades formativas puntuales en los estudios doctorales, según los datos publicados en la Escuela de Doctorado UCA (EDUCA) los únicos programas de doctorado con líneas de investigación específicas de género, son el Doctorado Interuniversitario en Comunicación, con la línea de investigación Narrativa Audiovisual Y Género. Dentro de este programa de doctorado se imparte el Máster Interuniversitario en Dirección Estratégica e Innovación en Comunicación, en el que se imparte la asignatura de Comunicación, conflicto y Violencia de Género. De otra parte, el Doctorado en Arte y Humanidades con la línea de Género, Identidad y Ciudadanía, además del máster orientado a género al completo. En cuanto a las actividades formativas en materia de género en los distintos doctorados, no se encuentran publicadas en la web de Educa. A pesar de ello, en algunos casos sí se ofertan puntualmente actividades formativas con perspectiva de género para estudiantes de doctorado en Ciencias Sociales, Jurídicas y del Comportamiento, sin poder determinar en plazo para este diagnóstico el número de actividades realizadas en este punto.

En cualquier caso, según la información pública disponible, sólo dos programas doctorales tienen asignaturas con perspectiva de género, y uno es el propio de Género, identidad y ciudadanía.

### 3.3. Potencialidades sobre las que construir, necesidades que precisan ser abordadas y nuevas necesidades emergentes

Existe una clara brecha de género en las categorías profesionales, y por ende brecha salarial, ya que las mujeres están muy escasamente representadas en las cátedras, suponiendo sólo un 24%, y sin tener una relación con la antigüedad, por lo que se deduce que las oportunidades de promoción laboral han sido menores para ellas que para ellos. En el mismo sentido, poseen mayoritariamente más sexenios de investigación, que se traduce en mayores retribuciones y más oportunidades investigadoras.

Así mismo existe una preeminencia palpable en la dirección de grupos de investigación del PDI, que están en su mayoría coordinados por hombres, lo que resulta especialmente en Ciencias Sociales y Humanidades, que coinciden con áreas feminizadas.

En relación con los grupos de investigación, del total de 189 vinculados a la Universidad de Cádiz, la mayoría están coordinados por hombres, concretamente, 125 (66%), frente a los 64 coordinados por mujeres 64 (34%).

De esos 189, solo 20 cuentan con alguna línea de investigación de género. La gran mayoría, son de la rama de Humanidades, 11 (55%); seguidos de los de la rama de Ciencias Sociales, 7 (35%). En ambos casos, se trata de ramas feminizadas.

De un total de 625 proyectos gestionados desde el Vicerrectorado de Investigación, la mayoría cuenta con hombres como investigadores principales, 415 (66%), frente a 210 (34%), cuyas investigadoras principales son mujeres.

No obstante, los datos resultan llamativos si atendemos a las ramas a las que pertenecen las mujeres IP: la mayoría pertenecen al área de Ciencias, seguidas de las del área de

Ingeniería y Arquitectura; ramas tradicionalmente masculinizadas. En tercer lugar, están las mujeres IP de la rama de Ciencias Sociales.

Respecto a las áreas de conocimiento de las mujeres IP, los datos apuntan en la misma línea. La mayoría pertenece al área de Lenguajes y sistemas informáticos; posteriormente, les siguen las mujeres del área de Química orgánica y zoología; y en tercer lugar están las del área de Química física.

De los 9 proyectos de investigación con temática de género identificados, uno es un proyecto de transferencia de la investigación (mujeres en la administración orientado a un ayuntamiento), 3 de ellos estaban vinculados a la Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz (las 3 mencionadas en primer lugar). Las 3 se realizaron desde la rama de Ciencias sociales y jurídicas, y focalizaban su atención en la Violencia de Género, al igual que otras 2 investigaciones más. De este modo, se identifica la Violencia de Género como la temática relacionada con la igualdad más investigada.

La investigación restante se centra en el conocimiento con perspectiva de género, y se desarrolla desde la rama de Humanidades. Finalmente, debemos concluir señalando que las escasas investigaciones con temática de género, se han realizado desde ramas y áreas de conocimiento feminizadas.

En cuanto a la formación en género, ninguno de los anteriores diagnósticos de la situación de mujeres y hombres en la UCA ha tomado en consideración el análisis de la docencia con perspectiva de género en los másteres. No obstante, a tenor de los datos obtenidos, a pesar de los esfuerzos y acciones encaminadas a incorporar la perspectiva de género en la docencia en general, y en nuestras titulaciones de grado y másteres, la realidad sigue siendo que su presencia es mínima o testimonial, no ha habido ningún tipo de avance, si acaso retroceso, en la incorporación de contenidos de género en nuestras materias. Incluso en aquellos casos, en los que se plantea una transversalización de la perspectiva eso se diluye en una invisibilización de los contenidos sobre igualdad.

- Necesidades detectadas:

- Visibilizar los datos desagregados en materia de investigación, transferencia, sexenios asociados, categorías profesionales y remuneraciones, desagregados por sexo y edad, en el portal de información de la UCA que se proponía desde la coordinación de este eje del plan de igualdad, en esta comisión negociadora.
- Incorporar y potenciar la formación en grados, posgrados y estudios doctorales en materia de género o con perspectiva de género.
- Investigar y profundizar en el diagnóstico y la evolución de igualdad apropiadamente por personal experto, y con financiación específica, dada la amplitud del análisis y la necesidad de emplear técnicas cuantitativas y cualitativas para tal fin, para la que la comisión negociadora no está formada ni tiene disponibilidad temporal.

## 4. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS

### 4.1. Información, formación y sensibilización

#### 4.1.1. Información: Difusión y accesibilidad de los protocolos

El canal principal de información de la Universidad de Cádiz, sería su página web principal (<https://www.uca.es/>) y las webs de las diferentes áreas y servicios de la universidad.

En la web de la Unidad de Igualdad (<https://igualdad.uca.es/>), dentro del menú “violencia de género” se incorpora una primera entrada llamada “Protocolos”, donde están publicados tanto los diferentes protocolos, como otros enlaces que pueden resultar de interés en la materia. También en el portal de transparencia (<https://transparencia.uca.es/>), desde el menú “Responsabilidad Social”, se puede acceder a la web de la Unidad de Igualdad donde figuran los protocolos.

Los protocolos que aparecen publicados actualmente son (por orden de aparición, y de aprobación por Consejo de Gobierno):

- Protocolo de no discriminación y contra el acoso por razón de orientación sexual e identidad de género y/o pertenencia a grupo familiar **LGTBI**, de la Universidad de Cádiz
- Protocolo de actuación frente a conductas constitutivas de **acoso** en la UCA. Este documento aparece, además, acompañado por el modelo rellenable de solicitud de actuación, tanto en formato Word como pdf, y la composición de la Comisión de actuación frente a conductas constitutivas de acoso.
- Protocolo de la Universidad de Cádiz sobre atención a estudiantes víctimas de **violencia de género**

Cabe señalar, que actualmente (marzo 2024), según lo establecido en la disposición transitoria primera de las Normas de convivencia de la Universidad de Cádiz (Aprobado por Consejo de Gobierno de 25 de julio de 2023), la actual Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso prevista en el Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz, mantiene sus competencias únicamente en lo relativo al acoso laboral, quedando sustituida para el resto de modalidades de acoso por la Comisión de Convivencia.

Además de su difusión en la web, se difunden los protocolos en actividades como el Proyecto Acompáñame (antiguo Proyecto Compañero), actos de bienvenida a estudiantes Erasmus y similares. Se puede consultar la relación de actividades en el ANEXO V.

No obstante, a pesar de ello, diferentes trabajos realizados hasta la fecha, evidencian que gran parte de la comunidad universitaria no conoce los cauces institucionales existentes en materia de violencia. En muchos casos tampoco se conoce la existencia de la Unidad de Igualdad, incluso en los casos en que sí se conoce su existencia, se suele desconocer su estructura, dependencia orgánica, ubicación, cuestiones que pueden

dificultar el poder acceder a esta Unidad en un momento dado. Para subsanar estas cuestiones sería necesario valorar:

- El establecimiento de la información básica mínima que toda la comunidad universitaria debe conocer: Por ejemplo, la existencia de la Unidad de Igualdad, y su página web (siendo recomendable que se siga manteniendo el mismo link de acceso en el futuro), la existencia de protocolos y la web donde encontrar información (que también se mantuviese).
- La fórmula para hacer llegar esta información básica a toda la comunidad universitaria.
- La fórmula para facilitar esta información básica a toda persona, estudiante o trabajadora, que accede por primera vez a la UCA.
- La inserción en las campañas de sensibilización que se desarrollen, de enlace a la página web de la Unidad de Igualdad y/o de los protocolos.

#### 4.1.2. Información: Respuesta y seguimiento de los casos

En lo referente a prevención del **acoso sexual y el acoso sexista**, una de las propuestas recogida en los diferentes trabajos realizados en la materia, consistiría en hacer pública la información, no sólo sobre el nº de casos atendidos, sino también sobre la resolución de los mismos, siempre salvaguardando todas las garantías de protección y confidencialidad.

Hasta la fecha, la información que viene haciéndose pública es únicamente la del nº de denuncias recibidas y atendidas por la comisión antiacoso, información que es proporcionada por las personas responsables de la Unidad de Igualdad (en su calidad de miembros de la comisión antiacoso) para la Memoria de Responsabilidad Social anualmente. Los datos recabados son los siguientes:

Tabla 11. Nº de denuncias recibidas y atendidas

	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Denuncias presentadas	4	2	0	3
Denuncias atendidas	4	2	0	3

Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de las Memorias de Responsabilidad Social*

Cabe señalar que hasta la fecha no se tiene constancia del establecimiento de los sistemas de evaluación y seguimiento a desarrollar por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en colaboración con la Unidad de Igualdad y el Vicerrectorado con competencias en materia de alumnado, ni de los informes generados en base a dicho sistema, que según el artículo 9 del protocolo antiacoso deben resultar de un proceso de evaluación anual que evidencie el cumplimiento de los objetivos del protocolo y el uso y resultados de las diferentes medidas incluidas en él.

Asimismo, y aunque en el texto del *Protocolo para la atención a estudiantes víctimas de violencia de género* no se especifica nada al respecto, tampoco se cuenta con datos o informes sobre el desarrollo y cumplimiento de esta disposición.

Cabe destacar la interesante iniciativa puesta en marcha a principios del curso 2023/2024 por la Facultad de Medicina de la UCA con la colaboración de la subdelegación del Gobierno en Cádiz. Se trata del primer punto violeta de la UCA, cuya finalidad es aumentar la visibilidad de situaciones relacionadas con la violencia machista, y que cuenta con un plan de actuación, que se puede consultar a través de códigos QR distribuidos por dicha Facultad: <https://medicina.uca.es/facultad-violeta/>

Por otro lado, y aunque es algo que no tiene por qué suponer la activación del *Protocolo para la atención a estudiantes víctimas de violencia de género*, regularmente se reciben consultas en la unidad de igualdad acerca de la aplicación del derecho de las víctimas de violencia de género a la exención de tasas universitarias. Sería necesario establecer un cauce que garantice la efectividad de este derecho, comenzando por la acreditación de la condición de víctima, de una forma equiparable a los cauces para personas con diversidad funcional, o familias numerosas. También debería asegurarse la información clara y unificada sobre este cauce para las personas interesadas.

Del mismo modo, y aunque el personal tanto laboral como funcionario está amparado por lo establecido en la legislación vigente en materia de violencia de género, se podría valorar la posibilidad de recopilar la información oportuna para unificarla y publicarla en la página web, así como, estudiar las posibles dificultades en el ejercicio de los derechos laborales de las víctimas, y establecer medidas para subsanarlas.

#### **4.1.3. Formación y sensibilización**

##### ***Formación curricular: Estudiantes***

Según lo establecido en la Ley 13/2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (Andalucía) y la Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, las Administraciones educativas y las Universidades deben impulsar la inclusión en los planes de estudio relacionados con intervención con víctimas, medios de comunicación, publicidad, profesiones docentes, salud y servicios sociales, así como cualquiera que proceda, de contenidos dirigidos a la prevención, la sensibilización y formación en materia de violencia de género.

En el caso de la UCA, se llevó a cabo el estudio Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Estudio de Grado de la UCA, en el año 2018, cuyas conclusiones reflejaron en aquel momento que las titulaciones que más asignaturas con perspectiva de género incorporaban eran Trabajo Social, Criminología y Enfermería, seguidas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Al no ser un estudio específico sobre violencia, y no estar actualizado, se ha procedido por parte de la Comisión Negociadora del PIUCA3, a solicitar información a este respecto a la coordinación de los 52 grados y 60 Máster de la UCA. Con un porcentaje de respuesta del 26% (31% en el caso de los Grados, y el 22% en el caso de los Máster), la información obtenida indica que, respecto a los estudios de Grado, sólo 3 incorporan contenido en materia de violencia de género:

- Trabajo Social: no aportan información sobre qué asignaturas.



- Enfermería: de forma específica en el Prácticum VII, de 12 créditos, y de forma transversal en la asignatura básica “Transculturalidad, Género y Salud”, de 3 créditos.
- Publicidad y Relaciones Públicas: en la asignatura obligatoria “Comunicación, Derechos Humanos e Igualdad”, de 6 créditos.

En cuanto a los Estudios de Máster, sólo dos declaran contar con contenidos en materia de violencia de género:

- Género, Identidades y Ciudadanía: analiza de forma transversal las violencias de género en todos los contenidos del máster.
- Dirección Estratégica e Innovación en Comunicación: de forma específica en la asignatura “Comunicación, conflicto y violencia” (2,69 créditos).

Resulta reseñable el que el Máster en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas, y los Grados de Educación Infantil, Educación Primaria, Grado en Estudios Ingleses, Grado en Historia y Grado en Filología Hispánica, a pesar de tener competencias en materia de formación de profesionales de la educación, declaran no contar con este tipo de contenido en sus memorias. Y en este mismo sentido, el Grado de Marketing e Investigación de Mercados, a pesar de tener competencias en materia de formación de profesionales de los medios de comunicación, tampoco cuenta con este tipo de contenido.

#### **Planes de Formación: PTGAS y PDI**

En relación a la formación del personal al servicio de la Universidad de Cádiz, cabría distinguir entre dos tipos.

Por un lado, estaría la formación básica que debería requerirse en el acceso y promoverse durante la carrera profesional de todo el personal de la Universidad, según lo establecido en la legislación vigente. Por otro lado, una formación más específica, dirigida a aquellos colectivos que tienen o podrían tener algún tipo de intervención o de toma de decisiones con respecto al abordaje de las situaciones de violencia en el contexto de la Universidad de Cádiz. Entre estos colectivos destacarían la comisión antiacoso y los cargos y puestos de responsabilidad (priorizando los de mayor rango).

Sobre los cursos de formación incluidos en el Plan de Formación del PTGAS, desde el año 2019 hasta la actualidad se han desarrollado 4 cursos en materia de violencia de género, en los que han participado un total de 66 personas (45 mujeres y 21 hombres). Sobre el total de 503 actividades formativas del PTGAS, representa un 0,8%, mientras que en número de horas supone un 0,08%, ya que de las 105.537,5 horas acumuladas de formación desde 2019, 84 horas han sido en la materia que nos ocupa. Ver ANEXO II.

Sobre los cursos de Formación del PDI, desde el curso 2018/2019 hasta la actualidad, se ha desarrollado un solo curso, en el que han participado 4 personas (todas mujeres). Sobre el total de 351 actividades formativas del PDI, esto representa un 0,28%, mientras que en número de horas supone un 0,02%, ya que de las 151.907,5 horas acumuladas de formación desde el curso 2018/2019, 24 horas han sido en dicha materia. Ver ANEXO III.

Merece la pena poner en valor en este documento dos grandes actuaciones en esta línea, que guardan relación con la formación en temas vinculados con la violencia de género y el acoso sexual y sexista, y que también se mencionan en el siguiente apartado (Formación extracurricular y sensibilización). En primer lugar, la creación (curso 2018/2019) y consolidación (cursos posteriores) de la *Red Ciudadana contra la violencia de género*. Se trata de una iniciativa impulsada desde la Unidad de Igualdad, que ha contado con el apoyo del Instituto Andaluz de la Mujer y que ha ido dirigida a fomentar la implicación y la colaboración voluntaria de la ciudadanía, en este caso de la comunidad universitaria en la lucha contra la violencia de género. Desde la Unidad de Igualdad se ha pretendido consolidar esta Red, mediante la dotación de un amplio y diverso capital formativo en materia de violencia de género a todas aquellas personas interesadas en participar en la misma. Algunos datos estadísticos vinculados con el desarrollo de esta actividad ponen de manifiesto la significativamente alta presencia femenina en la misma tanto en lo que se refiere al perfil docente como a las personas inscritas. El 100% del personal docente han sido mujeres y del total de participantes el 88% han sido mujeres frente al 12% que han sido varones. En segundo lugar, el *Curso online sobre acoso sexual y sexista: prevención, detección e intervención*, impulsado desde la Unidad de Igualdad en el curso 2019/2020, que tuvo una importante demanda de participación cercana al doble de plazas ofertadas (nº de plazas ofertadas: 100; nº de solicitudes de participación: 194). En esta ocasión, la demanda vuelve a ser mayoritariamente femenina.

En cuanto a las convocatorias de acceso a la función pública, entre el 2019 y el 2023 se han publicado 221 convocatorias (128 de PTGAS y 93 de PDI), con un total de 1367 plazas convocadas (568 de PTGAS y 799 de PDI). Únicamente 10 de estas plazas, las que se recogen en la siguiente tabla, han incorporado en el temario contenido en materia de violencia de género, lo que supone un 1,73% de las plazas convocadas de PTGAS, y un 0,73% respecto al total (incluyendo PTGAS y PDI):

Tabla 12. Convocatorias con contenido en materia de violencia de género

Año	Convocatoria	Nº plazas	Categoría
2019	UCA /REC84GER/2019, de 21 de mayo de 2019	5	Técnico de Gestión de la Universidad de Cádiz mediante turno de promoción interna.
2021	UCA/REC90GER/2021, de 23 de junio de 2021	1	Personal laboral fijo de Administración y Servicios de la categoría Técnico Especialista de la Universidad de Cádiz, mediante turno libre, por el procedimiento de consolidación de efectivos.
2022	UCA/REC98GER/2022, de 19 de mayo de 2022	4	Técnico de Gestión promoción interna

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Área de Personal de la UCA

Como se aprecia, las tres convocatorias corresponden a PTGAS, siendo una de ellas de personal Laboral (UCA/REC90GER/2021) y las otras dos de personal funcionario (UCA /REC84GER/2019, y UCA/REC98GER/2022). Las 9 plazas de personal funcionario se adscriben a los subgrupos A1 y A2, y tienen un programa de entre 66 y 68 temas, entre

los que se incluye el siguiente contenido: *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía. Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.*

La plaza de personal laboral es de grupo III (técnico especialista), y corresponde a la plaza adscrita a la Unidad de Igualdad, por lo que la mayoría del programa específico en materia de igualdad, violencia de género y acoso.

También cabe mencionar que, aunque no sea una plaza como tal y no se recoge en la tabla anterior, en 2023 se convocó además proceso selectivo para la constitución de una bolsa de Técnico Especialista con destino en la Unidad de Igualdad, que también recoge en su programa varios temas en materia de violencia de género (convocatoria UCA/REC127GER/2023, de 30 de mayo de 2023).

En relación a la formación específica para determinados colectivos, actualmente no se recoge en ninguna normativa interna este requerimiento normativamente establecido. Cabe mencionar que, trasladada consulta a la Comisión antiacoso a este respecto, señalan la falta de formación de sus miembros como un obstáculo o dificultad en los procesos de atención a casos de acoso, y ven la necesidad de contar con una formación básica previa en materia de igualdad, y específicamente en materia de acoso (marco legal, conceptualización del acoso sexual y sexista, atención a víctimas, y protocolo UCA).

También sería necesario ofrecer formación específica a otros agentes clave como puedan ser la Red de Enlaces de Igualdad, la Red contra la violencia de género, o el personal de las Conserjerías, que pueden jugar un papel importante en la detección e información, pero en la mayoría de los casos no cuentan con formación específica.

Se hace por tanto necesario:

- Establecer qué puestos, órganos, comisiones y agentes clave necesitan formación específica y ofertarla periódicamente.
- Ofrecer formación transversal de forma periódica al resto de la comunidad universitaria, dentro de sus planes de formación.
- Revisar la incorporación de temario en materia de violencia de género, en las convocatorias de acceso a la función pública.

#### ***Formación extracurricular y sensibilización: Comunidad universitaria***

La formación de carácter curricular, y la de los planes de formación del PTGAS y del PDI, se ha venido complementando con otras actividades de formación y sensibilización organizadas por la Unidad de Igualdad, y otros servicios o centros de la Universidad de Cádiz.

Desde 2019 hasta la actualidad se han organizado desde la Unidad de Igualdad 11 **actividades formativas** en materia de violencia de género, 5 de ellas específicas en materia de acoso sexual y sexista. Han supuesto un total de 156 horas de formación y han contado con la participación de un total de 1154 personas. Aunque no en todos los

casos se cuenta con el nº de participantes desglosado por género, se estima que aproximadamente el 80% han sido mujeres. Ver ANEXO IV.

Entre estas actuaciones cabe señalar, las [acciones conmemorativas 25N](#), Día contra la violencia de género, que se vienen celebrando anualmente; la creación y consolidación (curso 2018/2019 y posteriores) de la [Red Ciudadana contra la violencia de género](#), iniciativa impulsada por el Instituto Andaluz de la Mujer a través de convocatoria pública a las Universidades Andaluzas, y que, hasta la fecha, ha consistido en la convocatoria de cursos de formación destinados a toda la comunidad universitaria y la adhesión a la red. También cabría señalar la creación de la [Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia en Estudios y Prácticas Sociales de Género \(GENRED\)](#), que tuvo lugar en el curso 2017/2018, en el marco del Proyecto de Cooperación La Universidad como sujeto transformador de la realidad social en materia de igualdad de género, y un segundo proyecto de consolidación de esta Red, conformada actualmente por distintas universidades latinoamericanas y andaluzas, y cuyos objetivos están encaminados a la consecución de la igualdad real y efectiva en el contexto universitario y específicamente a la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres. En el marco de esta Red se han organizado distintos cursos en materia de prevención del acoso sexual y el acoso sexista.

También se han organizado diversas **actividades y campañas de sensibilización**, y se ha participado en actividades organizadas por otros servicios, en las que se ha difundido la existencia de los protocolos. Ver ANEXO V.

Aunque en otro apartado específico de este diagnóstico, se trata lo relativo a estudios e investigaciones en materia de violencia, cabe mencionar que la inclusión de ítems sobre esta cuestión en encuestas y recogidas de información institucionales sobre salud, bienestar, satisfacción, etc... además de aportar información al respecto, podría contribuir a la reflexión por parte de la comunidad universitaria destinataria de las mismas, acerca de posibles situaciones de violencia, incidiendo por tanto en los procesos de información y sensibilización.

## 4.2. Estudios e investigaciones

Entre las investigaciones desarrolladas en los últimos años en la UCA, se han identificado 5 focalizadas en la violencia de género desde diferentes perspectivas.

Las tres primeras han sido gestionadas y coordinadas desde la Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres, de la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión.

La primera se titula *“Mujeres especialmente vulnerables ante la violencia de género: mujeres de edad avanzada y mujeres con capacidades diferentes”*, y se desarrolló entre enero y diciembre de 2020.

Esta investigación fue subvencionada por el Instituto Andaluz de la Mujer, de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía, según Resolución del IAM por la que se concede una subvención a la Universidad de Cádiz para la promoción de la igualdad de género en las Universidades Públicas de Andalucía, convocatoria 2019.

Toda la información, incluido el informe final, se encuentra en el siguiente enlace: <https://igualdad.uca.es/proyecto-mujeres-vulnerables/>

La segunda tiene como objeto de estudio el propio contexto de la Universidad de Cádiz, se titula “*Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso*”, y se desarrolló entre febrero y diciembre de 2020.

Este trabajo ha sido subvencionado por la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía; con cargo a los fondos del Pacto de Estado contra la violencia de género, ejercicios 2018 y 2019.

Toda la información, incluido el informe final, se encuentra en el siguiente enlace: <https://igualdad.uca.es/investigacion-acoso/>

La tercera investigación se desarrolló en el marco del Proyecto de Cooperación Internacional titulado “*Consolidación de la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género*”, que se desarrolla entre septiembre de 2019 y septiembre de 2022.

Este proyecto estuvo financiado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, convocatoria 2017.

En él se focalizó la atención en el acoso sexual y sexista en las diferentes universidades que conforman la GENRED, y en su marco se realizaron:

- Diagnóstico del estado de la investigación y la formación sobre acoso sexual y sexista en las universidades de la red
- Estudio sobre los protocolos, reglamentos y otras herramientas para prevenir y actuar contra el acoso sexual y sexista en nuestras universidades
- Estudios diagnósticos sobre la situación del acoso sexual y sexista en cada una de las universidades de la red

Toda la información sobre el proyecto puede consultarse en el siguiente enlace: <https://genred.uca.es/>

La cuarta investigación relacionada con la Violencia de Género se titula “*Análisis jurídico penal y criminológico del acoso laboral generado en la universidad: los programas de compliance como mecanismo preventivo*”, y se ha desarrollado entre abril de 2020 y marzo de 2023.

Esta investigación ha sido financiada como Proyecto de I+D+i en el marco del programa operativo FEDER Andalucía 2014-2020 que tiene por objeto promover el desarrollo tecnológico, la innovación y una investigación de calidad.

Puede encontrarse información sobre el proyecto en el siguiente enlace: <https://produccioncientifica.uca.es/proyectos/52493/detalle>

La quinta y última se titula “*New approaches to mapping the signs of violence and care in the migratory landscapes of silenced women*”, fue dirigida por una mujer y fue desarrollada entre febrero de 2022 y febrero de 2023. Investigadora principal mujer.

Este trabajo se enmarcó en el Proyecto Europeo Horizon 2020 Framework Programme, de la convocatoria Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowships (H2020-MSCA-IF-2020).

Más información sobre el proyecto en el siguiente enlace: <https://cordis.europa.eu/project/id/101027924>

### **4.3. Derechos laborales**

#### **4.3.1. Planes de Formación PDI y PTGAS**

Ver apartado 4.1.3.

#### **4.3.2. Permisos y licencias destinados a víctimas de violencia de género**

No ha sido posible la obtención de datos sobre los permisos y licencias destinados a víctimas de violencia de género. Por ello, entendemos que sería necesario arbitrar mecanismos de reporte de datos e información que permitan verificar la efectividad del disfrute de estos permisos.

### **4.4. Derechos sociales**

En primer lugar, el artículo 57.4.b) Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, en adelante LOSU, *“en el caso de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios de carácter oficial, los precios públicos y derechos serán fijados por la Comunidad Autónoma o Administración correspondiente, dentro de un marco general de contención o reducción progresiva de los precios públicos.”* En uso de esta atribución, la Comunidad Autónoma de Andalucía aprobó el Decreto 98/2023, de 2 de mayo, por el que se determinan los precios públicos de las Universidades públicas de Andalucía, por la prestación de servicios académicos y administrativos y se da publicidad a los precios de los centros universitarios adscritos a las Universidades públicas andaluzas. Por tanto, la determinación del precio público y sus posibles exenciones es competencia de la Comunidad Autónoma.

Por otro lado, el artículo 32.6 de la LOSU recoge que *“El estudiantado con discapacidad y las víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer tendrán derecho a una bonificación total por los servicios académicos universitarios liquidados en la matrícula en los términos establecidos en la normativa específica y mediante acreditación formal.”*

En sentido similar, el artículo 54.2 de la Ley Andaluza de Universidades, cuyo texto refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, recoge que *“En el caso de las Universidades públicas, se establecerán modalidades de exención parcial o total del pago de los precios públicos por prestación de servicios académicos. Se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de género, víctimas de terrorismo y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia a los estudios universitarios.”*

45

El mandato contenido en los dos artículos mencionados tiene su reflejo en el mencionado Decreto 98/2023, de 2 de mayo, cuyo artículo 11 recoge las exenciones por familia numerosa, discapacidad, víctimas de terrorismo o de violencia de género e ingreso mínimo vital y renta mínima de inserción social en Andalucía. En su apartado 4 recoge lo siguiente:

*“Sin perjuicio de cualesquiera becas o ayudas, públicas o privadas, a que pudieran tener derecho para cursar estudios universitarios, o para otra finalidad, las víctimas de violencia de género a las que hace referencia la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el artículo 1 bis de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, estarán exentas del pago de los precios públicos por servicios universitarios establecidos en el Anexo*

*I. Las víctimas de violencia de género que se acojan a esta disposición habrán de acreditar su condición, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, y en el artículo 30 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.”*

La condición de víctima de violencia de género podrá acreditarse por cualquiera de los medios indicados en el artículo 30 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, incluyendo las sentencias condenatorias por violencia de género dictadas cuando la persona afectada-mujer víctima de violencia de género o sus hijas e hijos que sufran la misma- era menor de edad.

La condición de víctima de violencia de género de las hijas e hijos de la mujer víctima de violencia de género por hechos acontecidos cuando eran menores de edad no se extingue por alcanzar la mayoría de edad, tampoco se exige en este supuesto ni la convivencia ni la dependencia económica actual.

Sin perjuicio de cualesquiera becas o ayudas, públicas o privadas, a que pudieran tener derecho para cursar estudios universitarios, o para otra finalidad, las víctimas de violencia de género estarán exentas del pago de los precios públicos por servicios universitarios, y para beneficiarse de esta exención habrán de acreditar su condición, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, y en el artículo 30 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

Según la citada normativa, la universidad debe garantizar la exención del pago de precios públicos por servicios universitarios, entre los que se incluyen:

- Servicios académicos (actividad docente):
  - o Enseñanzas conducentes a títulos de grado
  - o Enseñanzas de master y doctorado
- Servicios administrativos:
  - o Pruebas de acceso o admisión a la Universidad
  - o Pruebas de evaluación de aptitudes personales para el acceso a enseñanzas universitarias
  - o Evaluación y defensa de tesis doctoral
  - o Prueba de aptitud, prácticas, proyecto, trabajo o cursos tutelados para la homologación de títulos extranjeros de educación superior

- Expedición de títulos académicos
- Solicitud de homologación de títulos de Doctorado obtenidos en universidades extranjeras
- Secretaría (apertura de expedientes académicos, certificaciones, expedición de la tarjeta de identidad, etc...)

La efectividad de este derecho, por un lado, requiere la adecuación y coherencia de la información aportada por los distintos servicios UCA implicados. Por otro lado, una sistematización de los datos e información relativa a las solicitudes de exención aceptadas y desestimadas, y su motivación. Tanto las distintas páginas web del Vicerrectorado de Estudiantes de la UCA (y otros servicios donde proceda incluir información al respecto, como podría ser la página web de la Unidad de Igualdad), como los cauces establecidos para la solicitud de estos servicios (CAUs), deben garantizar la información a las posibles víctimas sobre este derecho, de una forma clara y unificada, y hacer una revisión detallada de los cauces establecidos para la solicitud de cada uno de los servicios, para asegurar que se incorpora no sólo la información sobre el derecho a la exención para víctimas de violencia de género, sino también la opción de justificar la solicitud de exención por este motivo, el cauce correspondiente, y la forma de acreditar la condición de víctima de violencia de género.

No ha sido posible obtener información acerca del procedimiento para la valoración y posterior reconocimiento, o desestimación en su caso, de las solicitudes de exención, pero entendemos que sería necesario que los servicios implicados se mantengan en coordinación, acuerden criterios comunes y, de considerarse necesario, se establezca un protocolo interno de actuación que garantice información clara y accesible a posibles víctimas sobre sus derechos, y una respuesta coordinada por parte de la universidad.

#### **4.5. Potencialidades sobre las que construir y necesidades que precisan ser abordadas y nuevas necesidades emergentes**

Entre las potencialidades con las que cuenta la Universidad de Cádiz para el abordaje de las violencias machistas, señalaríamos en primer lugar las estructuras y redes que se han venido creando y consolidando en los últimos años: La Unidad de Igualdad (2009), la Red de Enlaces de Igualdad (2018/2019), Red contra la violencia de género (2018/2019). Partiendo de estas estructuras, y también con el apoyo de otros servicios (Sistema de Información, Conserjerías, Área de Personal, Atención al Alumnado...) en ámbitos como la información, la detección y el seguimiento, se podrían consolidar protocolos internos de actuación que garanticen y hagan efectiva la respuesta de la Universidad a este tipo de violencias.

También el PDI desde su labor docente e investigadora es un agente clave en esta tarea, de ahí la importancia de la revisión de los Planes de estudio para la incorporación no sólo de contenido específico en materia de igualdad y de violencia de género, sino también de manera transversal.

En cuanto a las necesidades, en vistas a la próxima actualización del protocolo antiacoso, es importante el establecimiento de un canal único de denuncia, que se publicite unificadamente desde los diferentes servicios implicados (Unidad de igualdad,



Defensoría universitaria, Servicio de Prevención, Consejo de Seguridad y Salud Laboral...), para ofrecer una respuesta coordinada, y valorar la posibilidad de la denuncia anónima, siempre guardando las debidas garantías. También asegurar la puesta en marcha de un sistema de seguimiento y evaluación de los protocolos, es un pilar fundamental para la efectividad de los mismos y posibles futuras mejoras. Y por supuesto seguir mejorando en la búsqueda de estrategias para promover e incentivar la formación de toda la comunidad universitaria, y la formación específica de aquellos puestos, órganos, comisiones y agentes clave que puedan estar implicados en el abordaje de este tipo de violencia.

## ANEXOS

### ANEXO I. Proyectos de Innovación Docente y Actuaciones Avaladas

Proyectos de Innovación Docente		
Responsable	Título	Curso
Revelles Carrasco, Maria	<a href="#">Aula virtual de formación en Derechos Humanos en el marco de la docencia jurídica, criminológica y social, desde una perspectiva transversal de género e igualdad</a>	2015/2016
García Yeguas, Maria Araceli	<a href="#">Si he visto más lejos es porque estoy sentado sobre los hombros de gigantes. Un poco de historia de Mujeres y Hombres en la física en las aulas de la Escuela Superior de Ingeniería</a>	2016-2017
Luque Ribelles, Violeta	<a href="#">Incorporación de la Perspectiva de Género en Asignaturas del Grado de Psicología. Una experiencia de Investigación-Acción Participativa</a>	2016/2017
Bocchino, Anna	<a href="#">Utilización de las redes sociales para la sensibilización y la concienciación sobre la violencia de género por parte alumnos de segundo Grado de Enfermería</a>	2017/2018
Bocchino, Anna	<a href="#">Creación de una guía para desmontar rumores relacionados a la violencia de género por parte de los alumnos de segundo de Grado de Enfermería</a>	2017/2018
Sepúlveda Navarrete, Paula Andrea	<a href="#">Devenir Cyborg 2.0 – Aprendizaje colaborativo y comprometido con la comunidad en la enseñanza de la intervención social de la violencia de género</a>	2018/2019
Delgado Pérez, Pedro	<a href="#">Webs inclusivas: trabajando por la igualdad de oportunidades</a>	2018/2019
Ruiz Garzón, Gabriel	<a href="#">Indicadores estadísticos con perspectiva de género</a>	2019/2020
Jiménez García, Mercedes	<a href="#">la mujer en la Universidad, una visión comparada entre diferentes titulaciones</a>	2019/2020
Simancas González, Esther	<a href="#">Mujeres en la historia de la publicidad</a>	2019/2020
Sanchez Torrejón, María Begoña	<a href="#">UCA Diversa: Incorporación transversal de contenido sobre diversidad sexogenérica en asignaturas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Trabajo Social y Educación Primaria</a>	curso 21/22

Proyectos de Innovación Docente		
Responsable	Título	Curso
Sepúlveda Navarrete, Paula Andrea	<a href="#">Fomento del trabajo colaborativo y uso de un segundo idioma en la enseñanza de la Intervención Social en Violencia de Género</a>	2021/2022
Meléndez González-Haba, Guadalupe	<a href="#">Introducción de la perspectiva de género en los estudios de comunicación y publicidad</a>	2022/2023

Fuente: elaboración a partir de la información obtenida de la plataforma indoc.uca.es

Actuaciones Avaladas		
Responsable	Título	Curso
Espigado Tocino, M <sup>a</sup> de la Gloria	<a href="#">Herramientas para la docencia. Guía oficial Máster Género, Identidad y Ciudadanía</a>	2013/2014
Sánchez Sandoval, Yolanda	<a href="#">Actualización de la docencia en la asignatura "Intervención psicológica en menores en riesgo" desde una perspectiva de género</a>	2016/2017
Sánchez Sandoval, Yolanda	<a href="#">Actualización desde una perspectiva de género de la docencia en la asignatura "Habilidades socioemocionales e interacciones entre iguales en Educación Infantil"</a>	2017/2018
Luque Ribelles, Violeta	<a href="#">Facilitando la formación de profesionales de la psicología con una perspectiva de género y feminista a través del trabajo colectivo (FPPGF)</a>	2017/2018
Luque Ribelles, Violeta	<a href="#">Liberándonos del Patriarcado que nos Habita: El inicio de un Proceso de Cambio para Facilitar la Formación Feminista de Profesionales</a>	2018/2019
Luque Ribelles, Violeta	<a href="#">Destapando cómo Habita el Género a Mujeres y Hombres como Estrategia para la Liberación de Mandatos Interiorizados</a>	2019/2020
Giner Manso, Yolanda	<a href="#">Educando en igualdad en la Facultad de CC EE y Empresariales: Diversidad afectivo-sexual y de género en el aula.</a>	2021/2022
Luque Ribelles, Violeta	<a href="#">Psicología con Perspectiva de Género. De la teoría a la experiencia personal.</a>	2021/2022

Fuente: elaboración a partir de la información obtenida de la plataforma indoc.uca.es

## ANEXO II. Formación PTGAS

Año	Nº total actividades formación PTGAS	Nº total horas formación PTGAS	Asistencia		
			Mujeres	Hombres	TOTAL
2019	130	14675,5	686	534	1220
2020	71	20198	311	234	545
2021	110	39954,5	1280	678	1958
2022	123	21381	858	555	1413
2023	69	9328,5	369	211	580
2024					
<b>Total acumulado</b>	<b>503</b>	<b>105537,5</b>	<b>3504</b>	<b>2212</b>	<b>5716</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Área de Personal de la UCA

Año	Nº actividades violencia de género	Nº horas violencia de género	Asistencia		
			Mujeres	Hombres	TOTAL
2019	1 <sup>3</sup>	24	3	1	4
2020	1 <sup>4</sup>	30	1	1	2
2021	-	-	-	-	0
2022	1 <sup>5</sup>	20	1	1	2
2023	-	-	-	-	0
2024	1 <sup>6</sup>	10	40	18	58
<b>Subtotal vg acumulado</b>	<b>4</b>	<b>84</b>	<b>45</b>	<b>21</b>	<b>66</b>
<b>% Respecto al total</b>	<b>0,80%</b>	<b>0,08%</b>	<b>1,28%</b>	<b>0,95%</b>	<b>1,15%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Área de Personal de la UCA

<sup>3</sup> 2019, Red ciudadana contra la violencia de género

<sup>4</sup> 2020, Red ciudadana contra la violencia de género (2ªEd.)

<sup>5</sup> 2022, Red ciudadana contra la violencia de género (3ªEd.)

<sup>6</sup> 2024, Prevención e intervención frente al acoso sexual y sexista en la UCA

### ANEXO III. Formación PDI

Curso	Nº total actividades formación PDI	Nº horas formación PDI <sup>7</sup>	Asistencia		
			Mujeres	Hombres	TOTAL
2018 / 2019	80	20846	684	758	1442
2019 / 2020	67	26615	764	742	1506
2020 / 2021	51	40979,5	1061	1022	2083
2021 / 2022	65	34877	1150	874	2024
2022 / 2023	88	28590	787	762	1549
2023 / 2024					
<b>Total acumulado</b>	<b>351</b>	<b>151907,5</b>	<b>4446</b>	<b>4158</b>	<b>8604</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Área de Personal de la UCA

Curso	Nº total actividades violencia de género	Nº horas violencia de género	Asistencia		
			Mujeres	Hombres	TOTAL
2018 / 2019	1 <sup>8</sup>	24	4	0	4
2019 / 2020	-	-	-	-	-
2020 / 2021	-	-	-	-	-
2021 / 2022	-	-	-	-	-
2022 / 2023	-	-	-	-	-
2023 / 2024					
<b>Subtotal vg acumulado</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>% Respecto al total</b>	<b>0,28%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,09%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,05%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Área de Personal de la UCA

<sup>7</sup> Formación recibida, sin incluir formación en idiomas

<sup>8</sup> 2019, Red ciudadana contra la violencia de género

#### ANEXO IV. Formación extracurricular

ACTIVIDADES	Lugar y Fecha	Nº de horas	Participantes			TOTAL
			Mujeres	Hombres	Otras situaciones	
<a href="#">Conmemoración 25N2019: III Jornadas contra la violencia de género</a>	Jerez, noviembre 2019	4	35	7	-	42
<a href="#">Curso de formación para la consolidación de la Red Ciudadana contra la violencia de género, 2ª ed.</a>	Online, marzo-mayo 2020	30	97	13	-	110
<a href="#">Curso online Acoso sexual y sexista: prevención, detección e intervención</a>	Online, Junio-septiembre 2020	40	79	23	-	102
<a href="#">IV Jornadas contra la violencia de género: Una mirada juvenil</a>	Online, noviembre 2020	13	69	21	-	90
<a href="#">Jornada de debate sobre acoso sexual y sexista en el ámbito universitario</a>	Online, diciembre 2020	3	88	6	2	96
<a href="#">Congreso Iberoamericano Abordaje feminista de la violencia de género en las universidades: un reto y una obligación institucional</a>	Abril 2021	8	-	-	-	459
<a href="#">Curso online Protocolos para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista en el ámbito universitario, 1ªed</a>	Online, noviembre-diciembre 2021	20	-	-	-	51
III Congreso sobre Violencia de Género "Violencia vicaria: la nueva realidad", en	Algeciras, diciembre 2021	-	-	-	-	10

53

ACTIVIDADES	Lugar y Fecha	Nº de horas	Participantes			TOTAL
			Mujeres	Hombres	Otras situaciones	
colaboración con la Asociación Victoria Kent.						
<a href="#">Curso de formación para la consolidación de la Red Ciudadana contra la violencia de género, 3ª ed.</a>	Cádiz y Algeciras, Abril- mayo 2022	20	27	5	-	32
Curso <a href="#">Protocolos para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista en el ámbito universitario, 2ª ed</a>	Online, mayo 2022	8	-	-	-	82
<a href="#">IV Congreso sobre Violencia de Género: Cyber violencia “Una forma de violencia cibernética”</a>	Algeciras y online, noviembre 2022	10	-	-	-	80
<b>TOTALES</b>	<b>11 actividades</b>	<b>156 horas</b>	-	-	-	<b>1154 participantes</b>
Específicas de acoso	5	79				790

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Unidad de Igualdad

### ANEXO V. Actividades informativas y de sensibilización

ACTIVIDAD	LUGAR Y FECHA
Proyecto compañero 2019/2020 (SAP)	Cádiz y Puerto Real, septiembre 2019
Participación en el Acto de bienvenida a estudiantes Erasmus y visitantes del primer cuatrimestre (Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo)	Cádiz, septiembre 2019
Conmemoración 25N2019: Difusión del manifiesto contra la violencia de género, de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria	UCA, noviembre 2019
Conmemoración 25N2019: Performance "Zapatos rojos contra la violencia de género" (Campus de Jerez)	Jerez, noviembre 2019
Conmemoración 25N2019: Performance "Zapatos rojos contra la violencia de género" (Campus de Cádiz)	Cádiz, noviembre 2019
Participación en el Acto de bienvenida a estudiantes Erasmus y visitantes del segundo cuatrimestre (Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo)	Cádiz, febrero 2020
Campaña "No es no" 2019 (4ª edición).	UCA, febrero 2020
Campaña de sensibilización <a href="#">Acoso es acoso</a>	UCA, octubre 2020
Participación en Proyecto compañero 2021/2022 (SAP)	Modalidad virtual, septiembre 2021
Colaboración en el acto de presentación del documental "La violencia invisible", de Páginas Violeta	Cádiz, octubre 2021
Monólogo teatralizado "No sólo duelen los golpes" (en colaboración con el Ayuntamiento de Cádiz)	Cádiz, octubre 2021
Conmemoración 25N2021: Lectura de manifiesto y realización interactiva de pintura urbana	Puerto Real, noviembre 2021
Monólogo teatralizado "No sólo duelen los golpes" (con la colaboración del Ayuntamiento de Puerto Real)	Puerto Real, julio 2022
Participación en Proyecto compañero 2022/2023 (SAP)	Puerto Real y Cádiz, septiembre 2022
Conmemoración 25N2022: <a href="#">Lectura de manifiesto</a>	Modalidad virtual, noviembre 2022
Conmemoración 25N2022: Taller " <a href="#">Desmontando mitos sobre violencia machista en los y las profesionales de la salud</a> " (Red de Enlaces de Igualdad)	Cádiz, noviembre 2022
Conmemoración 25N2022: " <a href="#">El Campus de Puerto Real por la eliminación de la violencia contra las mujeres</a> " (Red de Enlaces de Igualdad)	Puerto Real, noviembre 2022
Conmemoración 8M2023: Charla coloquio "Las violencias contra las mujeres y su relación con la salud" (Red de Enlaces de Igualdad, Facultad de Medicina y AEMCA)	Cádiz, marzo 2023
Seminario formativo sobre violencias de género en las mujeres gitanas (Red Enlaces, Facultad de Medicina, AEMCA y FECALI)	Cádiz, abril 2023

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Unidad de Igualdad





**Auditoría retributiva de la  
Universidad de Cádiz**

**Año 2023**

Noviembre de 2024



### **Autoras<sup>1</sup>:**

Ángeles Sánchez Díez y Laura Pérez Ortiz

Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo e

Instituto Universitario de Estudios de la Mujer

Universidad Autónoma de Madrid

---

<sup>1</sup> Este análisis se ha realizado con la colaboración de Diana Ochoa Díaz, estudiante del programa de doctorado en *Estudios Interdisciplinarios de Género* de la UAM.



## Índice del documento

1. Introducción.....	8
2. Consideraciones metodológicas .....	8
2.1 Ajustes previos en las bases de datos .....	8
2.2 Clasificaciones realizadas para el análisis de las brechas salariales del personal de la UCA.....	9
2.3 La medición de la desigualdad: brecha salarial de género y diferencias absolutas en las retribuciones percibidas .....	11
3. Características del personal en la UCA y análisis de igualdad salarial .....	13
4. Análisis del Personal Docente y de Investigación (PDI).....	16
4.1 Características del PDI .....	16
4.2 Análisis de igualdad salarial de género en el colectivo de PDI .....	20
4.2.1 Brechas de género en los salarios del colectivo PDI.....	20
4.2.2 Brechas salariales en función de los tramos etarios.....	22
4.2.3 Jornada laboral y brechas de género.....	25
4.2.4 Brechas salariales de género atendiendo a la categoría profesional .....	27
4.2.5 Régimen jurídico y brechas de género .....	32
5. Personal Investigador (PI).....	33
5.1 Características del PI.....	33
5.2 Análisis de igualdad salarial de género en el colectivo PI.....	36
5.2.1 Brechas de género en los salarios del colectivo PI .....	36
5.2.2 Brechas salariales en función de las categorías profesionales .....	37
6. Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) .....	39
6.1 Características del PTGAS .....	39
6.2 Análisis de igualdad salarial de género en el colectivo PTGAS .....	42
6.2.1 Brechas de género en los salarios del colectivo PTGAS.....	42
6.2.2 Brechas salariales según tramos de edad .....	43
6.2.3 Brechas salariales en función de la jornada laboral .....	46
6.2.4 Brechas salariales según grupo profesional .....	47
7. Conclusiones .....	52
8. Anexo .....	54



### Índice de tablas

Tabla 1. Ajustes realizados en la base de datos .....	9
Tabla 2. Variables de análisis de la brecha salarial para los colectivos del PDI, PI y PTGAS ...	10
Tabla 3. Composición del salario total para PDI y PTGAS .....	11
Tabla 4. Distribución por sexo del personal de la UCA .....	13
Tabla 5. Brechas y diferencias de género del PDI en los complementos salariales por tramo etario .....	24
Tabla 6. Brechas y diferencias de género del PDI en los complementos salariales por tipo de jornada .....	26
Tabla 7. Brechas y diferencias de género del PDI en los complementos salariales por categoría profesional .....	31
Tabla 8. Brechas y diferencias de género del PDI en los complementos salariales por régimen jurídico .....	33
Tabla 9. Brechas y diferencias de género del PI en los complementos salariales por categoría profesional .....	38
Tabla 10. Brechas y diferencias de género del PTGAS en los complementos salariales por tramo etario .....	45
Tabla 11. Brechas y diferencias de género del PTGAS en los complementos salariales por jornada .....	47
Tabla 12. Brechas y diferencias de género del PTGAS en los complementos salariales por grupo .....	51
Tabla 13. Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PI y diferencias absolutas en euros .....	59



### Índice de gráficos

Gráfico 1.	Brecha de género en el salario base y el salario total por colectivos de la Universidad de Cádiz .....	14
Gráfico 2.	Distribución de género del PDI según tramo etario .....	16
Gráfico 3.	Distribución de género del PDI según tipo de jornada.....	17
Gráfico 4.	Distribución de género del PDI según categoría profesional.....	18
Gráfico 5.	Concentración de género del PDI por categoría profesional.....	19
Gráfico 6.	Distribución de género del PDI según régimen jurídico.....	19
Gráfico 7.	Brecha salarial de género del PDI, en los componentes del salario y el salario total 21	
Gráfico 8.	Brecha salarial de género del PDI para el salario base y total, por tramo etario	23
Gráfico 9.	Brecha salarial de género del PDI para el salario base y total, por tipo de jornada	25
Gráfico 10.	Brecha salarial de género del PDI para el salario base y total, por categoría profesional	28
Gráfico 11.	Brecha salarial de género del PDI para el salario base y total, por régimen jurídico	32
Gráfico 12.	Distribución de género del PI según tramo de edad.....	34
Gráfico 13.	Distribución de género del PI según tipo de jornada laboral .....	35
Gráfico 14.	Distribución de género del PI según categoría laboral .....	35
Gráfico 15.	Brecha salarial de género del PI, en los componentes del salario y el salario total 36	
Gráfico 16.	Brecha salarial de género del PI para el salario base y total, por categoría profesional	37
Gráfico 17.	Distribución de género del PTGAS según tramo etario .....	40
Gráfico 18.	Distribución de género del PTGAS según jornada .....	40
Gráfico 19.	Concentración de género del PTGAS por grupo profesional.....	41
Gráfico 20.	Distribución de género del PTGAS según grupo .....	42
Gráfico 21.	Brecha salarial de género PTGAS, componentes del salario y total .....	43
Gráfico 22.	Brecha salarial de género del PTGAS para el salario base y total, por tramo etario 44	
Gráfico 23.	Brecha salarial de género del PTGAS para el salario base y total, por jornada	46
Gráfico 24.	Brecha salarial de género del PTGAS para el salario base y total, por grupo .	48

**Anexos**

Tabla A1.	Complementos salariales PDI.....	54
Tabla A2.	Complementos salariales PI.....	55
Tabla A3.	Complementos salariales PTGAS.....	55
Tabla A4.	Agrupación de categoría profesional PDI.....	56
Tabla A5.	Agrupación de categoría profesional PI.....	56
Tabla A6.	Incidencias del personal de la UCA según colectivo.....	57
Tabla A7.	Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PDI y diferencias absolutas en euros.....	58
Tabla A8.	Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PDI y diferencias absolutas en euros, según tramo etario.....	60
Tabla A8.1.	PDI de 30 a 39 años.....	60
Tabla A8.2.	PDI de 40 a 49 años.....	61
Tabla A8.3.	PDI de 50 a 59 años.....	62
Tabla A8.4.	PDI de 60 años y más.....	63
Tabla A9.	Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PDI y diferencias absolutas en euros, según tipo de jornada.....	64
Tabla A9.1.	PDI con jornada completa.....	64
Tabla A9.2.	PDI con jornada parcial.....	65
Tabla A10.	Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PDI y PI y diferencias absolutas en euros, según categoría profesional.....	66
Tabla A10.1.	Catedráticos/as.....	66
Tabla A10.2.	Titulares.....	67
Tabla A10.3.	Contratado/a Doctor/a.....	68
Tabla A10.4.	Ayudante Doctor/a.....	69
Tabla A10.5.	Asociado/a.....	70
Tabla A10.6.	Sustituto/a.....	71
Tabla A10.7.	Otro PDI.....	72
Tabla A10.8.	PI Predoctoral.....	73
Tabla A10.9.	PI Postdoctoral.....	74
Tabla A10.10.	Personal técnico de apoyo a la investigación.....	75
Tabla A11.	Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PDI y diferencias absolutas en euros, según régimen laboral.....	76
Tabla A11.1.	PDI funcionario.....	76
Tabla A11.2.	PDI laboral.....	77
Tabla A12.	Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PTGAS y diferencias absolutas en euros.....	78
Tabla A13.	Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PTGAS y diferencias absolutas en euros, según tramo etario.....	79
Tabla A13.1.	PTGAS de 30 a 39 años.....	79
Tabla A13.2.	PTGAS de 40 a 49 años.....	80



Tabla A13.3.	PTGAS de 50 a 59 años .....	81
Tabla A13.4.	PTGAS de 60 años y más .....	82
Tabla A14.	Estadísticas de tendencia central de los salarios de hombres y mujeres del PTGAS y diferencias absolutas, según tipo de jornada .....	83
Tabla A14.1.	PTGAS con jornada completa .....	83
Tabla A14.2.	PTGAS con jornada parcial .....	84
Tabla A15.	Estadísticas de tendencia central de los salarios de hombres y mujeres del PTGAS y diferencias absolutas, según grupo .....	85
Tabla A15.1.	PTGAS laboral Grupo 1 .....	85
Tabla A15.2.	PTGAS laboral Grupo 2 .....	86
Tabla A15.3.	PTGAS laboral Grupo 3 .....	87
Tabla A15.4.	PTGAS laboral Grupo 4 .....	88
Tabla A15.5.	PTGAS funcionario Grupo A1 .....	89
Tabla A15.6.	PTGAS funcionario Grupo A2 .....	90
Tabla A15.7.	PTGAS funcionario Grupo C1 .....	91
Tabla A15.8.	PTGAS funcionario Grupo C2 .....	92



## 1. Introducción

El artículo 46.2. e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que aquellas empresas u organismos que tengan la obligación de realizar un Plan de Igualdad deben incluir una auditoría retributiva.

En este sentido, la Universidad de Cádiz (UCA, en adelante) presenta un estudio de su plantilla en el que se analiza la retribución de mujeres y hombres. El análisis se detalla entre los colectivos que conforman la Universidad, así como atendiendo a otras características como la edad, la categoría profesional, el tipo de jornada o el régimen jurídico. Asimismo, en todos los casos se presenta la información de los salarios base, así como de los salarios finales, es decir, teniendo en cuenta los diferentes complementos salariales y otras retribuciones (como prestaciones). Esto permite, en el caso de que se detecten brechas o diferencias retributivas, sentar las bases para corregir o prevenir estos desequilibrios en la búsqueda de la igualdad retributiva.

Las universidades públicas se acogen a una legislación que establece un salario base para las categorías profesionales, independientemente de los atributos personales de las personas trabajadoras. No obstante, la existencia de diferencias en las retribuciones efectivas del personal universitario en España pone en evidencia la insuficiencia de la legislación para garantizar la igualdad salarial. Esto se debe a que la fijación de salarios base no tiene influencia en causas estructurales que son fuente de desigualdad, como son las relacionadas con los roles de género, la existencia de barreras en la promoción de la carrera académica, la existencia de segregación horizontal y vertical entre otras.

## 2. Consideraciones metodológicas

En las siguientes secciones se describen los aspectos metodológicos que permiten calcular e interpretar las brechas salariales y las diferencias absolutas de salarios entre mujeres y hombres. Así, se explicarán los ajustes realizados en las bases de datos, las agrupaciones que se han llevado a cabo en cada uno de los colectivos del personal de la Universidad (Personal Docente e Investigador -PDI-, Personal Investigador -PI- y Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios -PTGAS) y los indicadores que se van a utilizar para el análisis de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres (brechas y diferencias absolutas medias).

### 2.1 Ajustes previos en las bases de datos

El análisis de las brechas salariales se ha realizado de forma separada para los colectivos de Personal Docente e Investigador (PDI), Personal Investigador<sup>2</sup> (PI) y Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS). A continuación se explican brevemente los ajustes realizados en cada una de las bases de datos (tabla 1).

En primer lugar, se han eliminado los siguientes casos: 1) todos aquellos en donde no había datos en el salario base (5 casos del PDI); 2) aquellos casos donde se señalaba que se habían trabajado menos de 30 días en el año, de forma que se han considerado

<sup>2</sup> El personal investigador incluye a quienes tienen contratos pre y postdoctorales o de apoyo a la investigación, como personal técnico de apoyo.





los salarios y complementos en cómputo anual solo de aquellos casos que tenían al menos un mes completo de trabajo (3 casos PTGAS, 5 casos PDI y 11 casos PI); 3) los casos que tenían datos de quinquenio pero no de trienio (1 caso), en tanto que resulta inconsistente; 4) el profesorado emérito, que no recibe salario (3 casos en los que había habido cambio de categoría y aparecían con salario); 5) las situaciones en que aparecían contratos pre y postdoctorales que habían percibido complemento de destino, lo que indica cambio de categoría, pues es un complemento que no corresponde (36 casos de PI).

En segundo lugar, se ha ajustado el salario base del todo el personal (PDI, PI y PTGAS) según las horas trabajadas a tiempo completo (37,5h), con el fin de que puedan ser comparables a lo que una persona percibe cuando ha trabajado a jornada completa. Asimismo se han ajustado los salarios y los complementos a la equivalencia de año completo. De esta forma, se realizan las comparaciones entre personas con independencia de la jornada y el número de días que hayan trabajado.

**Tabla 1. Ajustes realizados en la base de datos**

Casística	Ajuste realizado
No registra salario base	5 casos de la base PDI no tenían valor en salario base Eliminación de casos
Profesorado emérito	3 casos de profesorado emérito (no percibe salario por tal puesto) Eliminación de casos
PI que recibe complemento de destino	36 casos de personal con contrato pre o postdoctoral que percibe complemento de destino, cuando no es propio de la categoría Eliminación de casos
Trabajó menos de 30 días	19 casos registraron pocos días trabajados al año Eliminación de casos
Ajuste a tiempo completo	Para casos de personas que trabajan menos de 37,5 horas semanales Se eleva el salario a 37,5 horas semanales efectivamente trabajadas
Ajuste a año completo	Personas que trabajaron menos de 365 días al año Se eleva el salario al número de días de un año

Fuente: elaboración propia.

## 2.2 Clasificaciones realizadas para el análisis de las brechas salariales del personal de la UCA

El estudio de la igualdad salarial se ha llevado a cabo con los datos de las retribuciones del personal de la UCA efectivamente percibidas durante el año 2023. La información procedente de la base de datos permite analizar una serie de variables de interés para el estudio, tales como el sexo y la edad, el tipo de contrato, la jornada laboral, el número de días trabajados en el año, las horas trabajadas a la semana, el puesto de trabajo, los permisos y licencias.

A partir de esta información se ha procedido a clasificar según las variables para cada uno de los tres colectivos (tabla 2), que se han analizado de forma independiente. Dado que el objetivo de esta auditoría retributiva es identificar y cuantificar las brechas salariales entre mujeres y hombres, todos los análisis se han desglosado por sexo.



Tabla 2. Variables de análisis de la brecha salarial para los colectivos del PDI, PI y PTGAS

Colectivos del personal de la UCA	VARIABLES DE ANÁLISIS	CATEGORIZACIÓN DE LAS VARIABLES
Personal docente e investigador (PDI)	Tramos de edad	Hasta 39 años; 40 a 49 años; 50 a 59 años; 60 años y más
	Tipo de jornada	Completa; parcial
	Categoría profesional	Catedráticos/as; titulares; contratados/as doctor/a; ayudantes doctor/a; asociados/as; profesorado sustituto; otro PDI
	Régimen jurídico	Personal funcionario; personal laboral
Personal de Investigación (PI)	Tramos de edad	Hasta 29 años; 30 a 39 años; 40 años y más
	Tipo de jornada	Completa; parcial
	Categoría profesional	Predoctoral, postdoctoral, técnico de apoyo a la investigación
Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)	Tramos de edad	Hasta 39 años; 40 a 49 años; 50 a 59 años; 60 años y más
	Tipo de jornada	Completa; parcial
	Grupo	Agrupación profesional del PTGAS funcionario: A1; A2; C1; C2 Agrupación profesional del PTGAS laboral: 1; 2; 3; 4

Fuente: elaboración propia.

El análisis de las brechas salariales se lleva a cabo tanto para la retribución total que recibe cada persona como para los distintos componentes, es decir, los complementos adicionales al sueldo bruto. Este enfoque es crucial, dado que las principales diferencias salariales entre mujeres y hombres se deben, en gran medida, a la desigualdad en los complementos en lugar de a los sueldos base<sup>3</sup>.

Por lo tanto, se analiza el salario total, desglosando el salario base y cada uno de los complementos, como se muestra en la tabla 3.

<sup>3</sup> Martínez Tola, Elena (coord.); De la Cal Barredo, Mari Luz; Etxezarreta Etxarri, Aitziber; Galbete Jiménez, Arkaitz (2023). *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*. CRUE, ANECA y Ministerio de Universidades.



Tabla 3. Composición del salario total para PDI y PTGAS4

Cuerpo	Composición del salario total
Personal docente e investigador (PDI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• salario base</li> <li>• complemento de destino</li> <li>• complemento específico</li> <li>• trienio</li> <li>• quinquenio</li> <li>• sexenio</li> <li>• complemento de cargo académico</li> <li>• complemento autonómico</li> <li>• prestaciones</li> <li>• acción social</li> <li>• complemento por gratificación</li> <li>• complemento de plazas vinculadas</li> <li>• otros complementos</li> </ul>
Personal investigador (PI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• salario base</li> <li>• proyectos de investigación</li> <li>• proyectos de transferencia</li> <li>• prestaciones</li> <li>• otros complementos</li> </ul>
Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• salario base</li> <li>• complemento de destino</li> <li>• complemento específico</li> <li>• trienio</li> <li>• complemento de cargo académico</li> <li>• adscripción provisional</li> <li>• acción social</li> <li>• complemento por gratificación</li> <li>• prestaciones</li> <li>• otros complementos</li> </ul>

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

Los complementos salariales se corresponden con diferentes conceptos, siendo necesario comprenderlos para conocer la naturaleza de las diferencias por sexo en la retribución del personal de la UCA. Por ejemplo, en el caso del PDI, los trienios y quinquenios son complementos ligados a la antigüedad, mientras que los sexenios de investigación o el complemento autonómico están vinculados a la producción investigadora de cada persona.

Por lo tanto, para poder realizar una interpretación de los resultados de las brechas salariales es indispensable conocer brevemente la naturaleza de los complementos. Para simplificar el análisis se ha realizado una agrupación de estos, tal y como se muestra en la tabla 3, para cada uno de los tres colectivos estudiados.

### 2.3 La medición de la desigualdad: brecha salarial de género y diferencias absolutas en las retribuciones percibidas

La desigualdad retributiva por sexo supone que mujeres y hombres que realizan las mismas funciones en un puesto de trabajo perciben remuneraciones diferentes. La legislación vigente establece la igualdad formal entre mujeres y hombres, incluyendo todo aquello relativo a los derechos laborales y, por supuesto, la remuneración de su

<sup>4</sup> En el anexo, la tabla A1 presenta el detalle de qué incluye cada uno de los complementos.



trabajo. No obstante, hay factores de diversa índole (sociales, culturales, etc.) que hacen que la forma en la que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo sea diferente a como lo hacen los hombres. Algunos de los aspectos donde las diferencias son más pronunciadas son: el tiempo dedicado al trabajo, el tipo de ocupaciones, las interrupciones laborales (voluntarias o involuntarias) y la distribución de responsabilidades fuera del ámbito laboral, como la carga de las tareas de cuidado.

Estas diferencias se pueden cuantificar a través de la realización de las auditorías retributivas, que permiten calcular el índice de brecha salarial y las diferencias brutas (en euros) entre las remuneraciones que perciben mujeres y hombres.

La **brecha salarial de género** es la diferencia entre el salario medio de hombres y de mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres, calculándose como indica la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha de género} = \frac{\text{salario hombre} - \text{salario mujer}}{\text{salario hombre}} \times 100$$

La brecha muestra el porcentaje del salario que una mujer deja de percibir en relación con la retribución media de un hombre (brecha con valor positivo) o el porcentaje superior que una mujer percibe en función del salario masculino (brecha con valor negativo).

Es relevante recalcar que la brecha salarial es una medida relativa, donde las diferencias entre los salarios medios que perciben hombres y mujeres se ponen en relación con los salarios medios de los hombres. Veámoslo con un ejemplo numérico donde encontramos una brecha favorable a los hombres, que perciben, de media, un salario de 90, mientras el salario medio de las mujeres es de 85:

$$\text{Brecha de género positiva} = \frac{90 - 85}{90} \times 100 = 11,1\%$$

Esta brecha positiva favorable a los hombres indica que las mujeres ganan un 11,1% menos que sus compañeros varones.

Por el contrario, si los hombres perciben de media 85 y las mujeres 90, la brecha se calcula del siguiente modo, siempre relativizando por el salario medio de los hombres:

$$\text{Brecha de género negativa} = \frac{85 - 90}{85} \times 100 = -12,5\%$$

La brecha en este caso favorable a las mujeres indica que ellas ganan, de media, un 12,5% más que los hombres.

En conclusión, una situación favorable para los hombres en comparación con sus colegas mujeres se refleja en un valor positivo del indicador de la brecha retributiva de salario, mientras que una remuneración más elevada para las mujeres con relación a la de sus colegas hombres se representa con un valor negativo. El valor numérico indica el porcentaje del salario que una mujer (o un hombre) percibe en media (en mayor o menor medida) en relación con el de un hombre (o una mujer) en media.

Por tanto, las brechas salariales miden las diferencias en remuneración entre sexos en términos relativos (diferencia entre salarios de hombres y mujeres en porcentaje sobre el salario de los hombres). No obstante, es recomendable complementarlo con el valor de la **diferencia en términos absolutos**, es decir en euros.



En el ejemplo numérico anterior se observa que una diferencia en el salario medio de mujeres y hombres de la misma cuantía (5 en este caso), indica no obstante una brecha de valor no simétrico, sino diferente (11,1% cuando es favorable a los hombres y -12,5% cuando lo es para las mujeres).

En esta auditoría retributiva se calculan ambos indicadores<sup>5</sup>, para poder realizar un mejor diagnóstico de la situación retributiva que pueda permitir la definición de medidas encaminadas a reducir las brechas<sup>6</sup>.

Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres pueden estar ocasionadas por la existencia de una **segregación vertical** derivada de que haya más hombres que mujeres en categorías profesionales que perciben salarios más elevados (por ejemplo, si hay más hombres que mujeres con categoría de Catedrático, cuyo salario es superior al de titular o resto de categorías de PDI). Por esta razón, en el presente trabajo se mostrarán los datos añadiendo el número de observaciones (personas) que se consideran en cada caso, necesario para comprender también el impacto de las brechas en el conjunto de la plantilla.

### 3. Características del personal en la UCA y análisis de igualdad salarial

A continuación, se describe la composición de la población trabajadora de la Universidad de Cádiz (UCA) según el colectivo al que pertenecen. Todos los análisis de caracterización y estadísticos del salario se realizan para hombres y mujeres, agregando los demás cruces pertinentes.

En primer lugar, se revisa la descripción de características y brechas de género de los principales colectivos en la universidad. La tabla 4 registra la proporción de mujeres y hombres en cada uno de ellos. La plantilla de la Universidad de Cádiz presenta un equilibrio en la proporción por género, siendo las mujeres el 48,2% y los hombres el 51,8% en el conjunto de la universidad. Sin embargo, al realizar el análisis por grupos se observa una mayor participación femenina en el PTGAS (58,1%) frente a una menor participación femenina del PDI (42,8%), que además es el colectivo más numeroso.

Tabla 4. Distribución por sexo del personal de la UCA

Sexo	PDI		PI		PTGAS		Total	
	Personas	%	Personas	%	Personas	%	Personas	%
Mujeres	751	42,8%	179	50,3%	507	58,1%	1.437	48,2%
Hombres	1.004	57,2%	177	49,7%	365	41,9%	1.546	51,8%
<b>Total</b>	<b>1.755</b>	<b>100,0%</b>	<b>356</b>	<b>100,0%</b>	<b>872</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.983</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

Si bien en ninguno de los colectivos se presenta un fuerte desequilibrio si es importante señalar una primera muestra de segregación horizontal, ya que los puestos de trabajo

<sup>5</sup> La legislación vigente indica la necesidad de analizar las desigualdades en términos de brechas exclusivamente.

<sup>6</sup> Asimismo, en las tablas detalladas mostradas en los anexos (tablas A7 en adelante) se pueden observar también otras medidas adicionales, como la mediana, el percentil 25 y el percentil 75, que indican la dispersión de los datos en el grupo o desagregación correspondiente. Esto ayuda a comprender con más detalle las características de la brecha en cada caso.

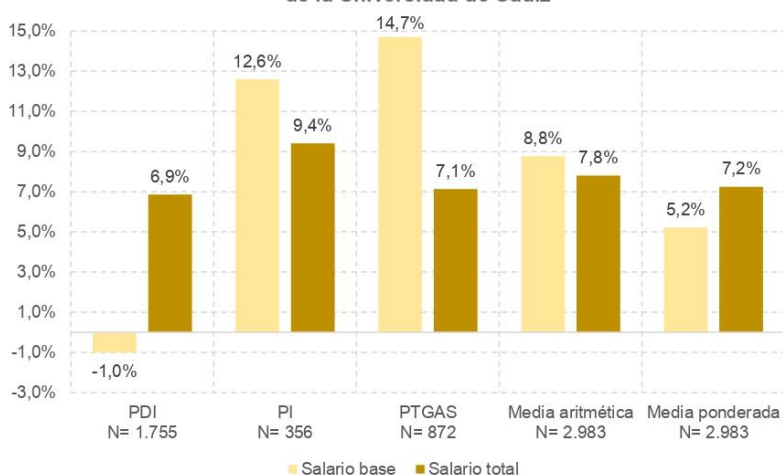


relacionados con la investigación y la docencia tienden a estar masculinizados y los relacionados con los servicios y la administración de la universidad están más feminizados. El colectivo mejor equilibrado es el personal de apoyo a la investigación, en el que las mujeres son el 50,3% y los hombres el 49,7%.

El peso que representa cada colectivo en el conjunto de la Universidad varía desde el 11,9% del personal investigador (PI), el 29,2% del PTGAS y el más numeroso del PDI, que supone más de la mitad (58,8%) de la plantilla de la UCA.

Al analizar la brecha, los datos muestran una brecha salarial positiva para los hombres, tanto en los salarios básicos como en los totales en todos los colectivos que componen el personal de la universidad (gráfico 1).

**Gráfico 1. Brecha de género en el salario base y el salario total por colectivos de la Universidad de Cádiz**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

Notas: 1) un dato positivo implica una brecha salarial favorable para los hombres, es decir, un salario medio superior para hombres que para mujeres. 2) la media aritmética se calcula considerando en conjunto la brecha salarial de los salarios medios de todos los colectivos, mientras la media ponderada se ajusta para considerar el peso de cada uno de ellos en el total de la Universidad.

Primero, se observa que existe una **brecha salarial de género del 7,2%** en el salario total, incluyendo el salario base, los complementos salariales y las prestaciones cuando se calcula la media ponderada, es decir, teniendo en cuenta el mayor peso del PDI y el menor del PI en el conjunto de la Universidad. En este caso, la brecha salarial con el salario base se sitúa en el 5,2% y se amplía al 7,2% al incluir los complementos salariales en el salario total (gráfico 1).

Si se considera la media aritmética (teniendo en cuenta el número de personas que trabajan en la Universidad de Cádiz, independientemente del colectivo al que pertenezcan) la brecha es más amplia en el salario base, del 8,8%, lo que parece indicar que al considerar los complementos de la base salarial que componen el total estos



están contribuyendo a reducir la brecha inicial. En cualquier caso, la brecha que se aprecia es siempre favorable a los hombres (gráfico 1).

Para contrastar lo que sucede en cada colectivo, se analizarán por separado y con diversas desagregaciones de interés en esta auditoría.

El colectivo del PDI no presenta una brecha significativa en el salario base (-1,0%) pero se amplía hasta el 6,9% al considerar el total del salario. Por lo tanto, los complementos que componen el salario total están influyendo a que la brecha aumente (gráfico 1).

En el caso del PI, hay una brecha en el salario base (del 12,6%) que se reduce en el salario total (9,4%). Es decir, en este caso los complementos están contribuyendo a reducir la brecha de género (gráfico 1).

Y en el colectivo PTGAS hay una brecha de salario base mucho mayor, que alcanza el 14,7%, aunque se reduce hasta el 7,1% al agregar los complementos, en el salario total (gráfico 1).

Por tanto, la brecha salarial de género es de naturaleza distinta en cada uno de los colectivos de la UCA. La brecha del PDI está generada por los complementos, pues si bien existe en el salario base, la magnitud se incrementa en 7,9 puntos porcentuales al considerar el total de las remuneraciones. En el PI, la brecha en favor de los hombres se reduce en 3,2 puntos al agregar el efecto de los complementos al salario base. Finalmente, en el caso del PTGAS, con un 58,1% de mujeres, la tendencia es similar a la del PI, aunque de mayor intensidad (con una diferencia de 7,6 puntos porcentuales), de forma que los complementos corrigen parte de la brecha del salario base en este colectivo (gráfico 1).

A la vista de estos resultados, es necesaria una profundización del examen de las características de los colectivos. Para ello se va a realizar un análisis con enfoque interseccional en el que se revisen las diferencias existentes entre hombres y mujeres en distintos subconjuntos como la edad, el puesto de trabajo, el tipo de contrato, la jornada laboral o el régimen jurídico.

Para complementar esta mirada general, previa al análisis más específico, sirve como componente contextual conocer lo que ocurre con las incidencias en los colectivos de personal. Del PDI desataca la incidencia de licencia por estudios que toman más los hombres (59%) que las mujeres, así como la ausencia por enfermedad (57%). Al revisar en términos proporcionales la licencia por maternidad, cuidado y las licencias sin sueldo y remunerada destacan por ser más mujeres las que las disfrutan, si bien son apenas 7 casos entre todo el PDI. En el colectivo del PI destacan las ausencias por enfermedad que son mayormente usadas por mujeres. Para el PTGAS las incidencias más recurrentes en mujeres son las de enfermedad, cuidado y licencia sin sueldo y si se revisa en términos proporcionales destaca especialmente el cuidado, pues de todas las personas que registran esta incidencia el 83% son mujeres. De aquí vendrían principalmente los ingresos por prestaciones de las mujeres de este colectivo<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Esta información se encuentra detallada en la tabla A6 del Anexo.



#### 4. Análisis del Personal Docente y de Investigación (PDI)

En los apartados que siguen se examinarán las características de la plantilla de la UCA correspondiente al personal docente e investigador (PDI) para comprender las brechas y diferencias salariales en función de la distribución por sexo en cada una de las agrupaciones realizadas. Este análisis detallado permitirá detectar dónde se producen las desigualdades retributivas.

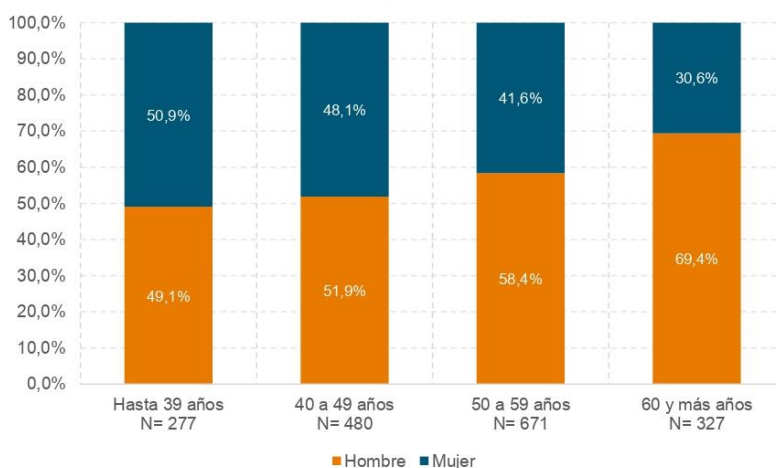
##### 4.1 Características del PDI

A continuación, se describen las características del PDI respecto a las variables que se han considerado relevantes para el análisis de las brechas salariales, tales como la edad, el tipo de jornada, la categoría profesional y el régimen jurídico. Como se ha señalado con anterioridad, el PDI es un grupo masculinizado, con un 57,2% de hombres en el total del colectivo.

En primer lugar, la edad es una variable muy relacionada con los salarios, en tanto que el acceso a varios complementos para este colectivo depende de la antigüedad en el puesto de trabajo, como pueden ser los trienios, o incluso la producción científica a lo largo de la vida, como son los sexenios. Se realiza el análisis por tramos de edad de 10 años, partiendo desde menores de 30 años hasta mayores a 60. Sin embargo, en este caso el reducido número de personas en el intervalo de menores de 30 años (35 en total) hace que se amplíe el tramo hasta menores de 40 años.

En el gráfico 3 se observa la distribución por sexo en función del **tramo de edad**. Se observa que la proporción de hombres es muy superior al final de la carrera laboral (con un 69,4% de hombres). Salvo en el tramo inicial de hasta 39 años (el grupo menos numeroso, compuesto únicamente por 277 personas), más de la mitad del colectivo son hombres (gráfico 2).

Gráfico 2. Distribución de género del PDI según tramo etario



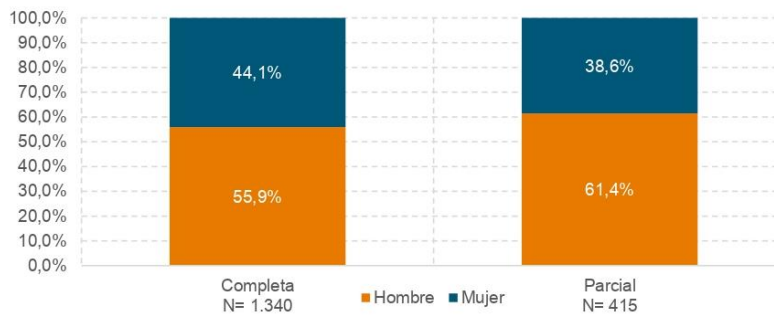




Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

La distribución según el **tipo de jornada** permite observar que el colectivo a tiempo parcial está más masculinizado que el que trabaja a tiempo completo. Un 55,9% de los trabajadores a tiempo completo y un 61,4% de los de tiempo parcial son hombres (gráfico 3). Esta distribución puede estar influida por los puestos que ocupan ya que, por ejemplo, el puesto de asociado/a suele desempeñarse a tiempo parcial y, como se verá más adelante (gráfico 4), la mayoría está ocupado por hombres.

**Gráfico 3. Distribución de género del PDI según tipo de jornada**

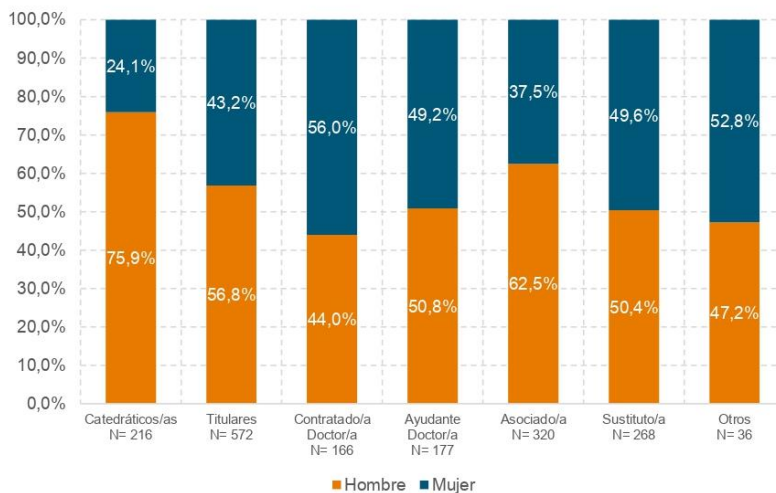


Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

La **categoría profesional** que se presenta en el gráfico 4 da cuenta de otra característica relevante en la distribución que puede influir en la desigualdad del salario. De las siete categorías analizadas solo hay una con mayoría de mujeres, la de contratada doctora, con un 56,8%. Las otras seis están mayormente ocupadas por hombres. Especialmente significativa resulta la categoría de catedráticos, donde casi el 76% son hombres. Como se señalaba en párrafos anteriores, también la categoría de asociado destaca por estar ocupada en un 62,5% de los casos por hombres (gráfico 4).



**Gráfico 4. Distribución de género del PDI según categoría profesional**

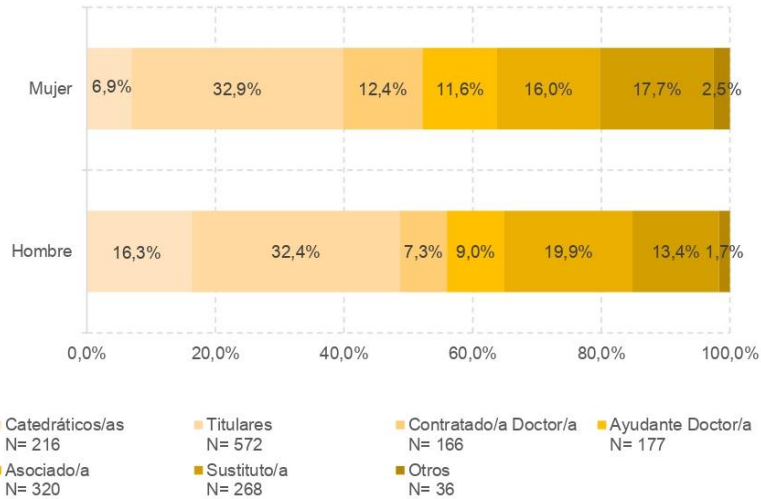


Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

Hay que destacar que los hombres no sólo son más, sino que están sobrerrepresentados en las categorías de mejor estatus y, por lo tanto, mayores ingresos (catedráticos/as y titulares). En el gráfico 5 se puede comprobar que el 16,3% de todos los hombres tienen la figura de catedrático, mientras que solo el 6,9% de todas las mujeres del PDI alcanzan esa misma figura. Estos datos ilustran las probables barreras a la promoción de mujeres en dichas escalas laborales. La bajísima representación de mujeres en la categoría más alta es una clara muestra de **segregación vertical y/o techos de cristal** en la carrera académica.



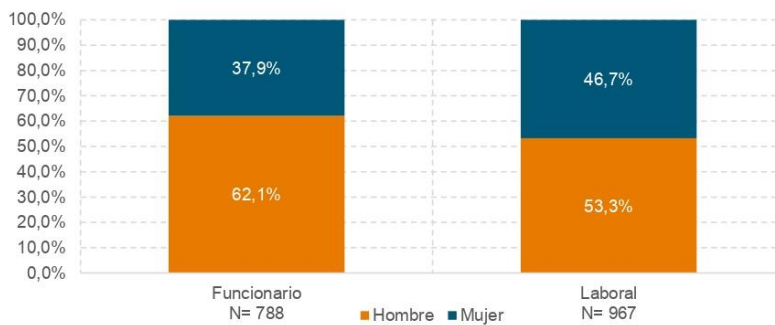
**Gráfico 5. Concentración de género del PDI por categoría profesional**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

El gráfico 6 ilustra la distribución de mujeres y hombres según el **régimen jurídico** bajo el que están contratados. Como puede verse la mayoría de los funcionarios son hombres (62,1%) y también hay una ligera mayoría de hombres entre las personas en régimen laboral (53,3%). El hecho de que el grupo de personal funcionario tenga una considerable mayor composición masculina es también una de las fuentes de desigualdad, pues el régimen jurídico de funcionariado otorga una mayor estabilidad que la situación de contratación como personal laboral.

**Gráfico 6. Distribución de género del PDI según régimen jurídico**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.



## 4.2 Análisis de igualdad salarial de género en el colectivo de PDI

En la universidad de Cádiz se repite lo reflejado en el estudio realizado a las universidades españolas en 2023 que concluyó una diferencia de 6,4 puntos porcentuales en promedio en la brecha de los complementos y la del salario total, siendo de 19,1% en los complementos y de 12,7% en el salario. Lo que resulta en que la brecha pasa de ser del 1,8% en el salario base a ser el 12,7%, la brecha en los complementos genera una diferencia de 10,9 puntos porcentuales en favor de los hombres (Martínez Tola, et al. (2023)).

En las siguientes secciones se examinará la brecha salarial de género en el conjunto del PDI en la UCA, detallando la situación en cada una de las categorías seleccionadas: edad, jornada, categoría profesional y régimen jurídico. Se analizará tanto el salario base y la retribución total como cada uno de los complementos retributivos<sup>8</sup>.

### 4.2.1 Brechas de género en los salarios del colectivo PDI

Como ya se ha mencionado, **la brecha salarial de género en la UCA es del 6,9%, a favor de los hombres** en el colectivo del PDI (gráfico 1). Este resultado está influido principalmente por las brechas de género en los complementos de sexenio (25,6%, que se corresponde con una diferencia de 1.429,5 €), plazas vinculadas (19,2%, con 5.588,6 €) y complemento específico (18,4%, con 1.733,9 €)<sup>9</sup>.

Por tanto, en el conjunto del personal docente e investigador de la UCA, por cada 100€ que perciben los hombres, las mujeres reciben 93,1 €, un 6,9% menos del salario total de los hombres, lo que en definitiva se corresponde con una diferencia de 3.789,5 € anuales.

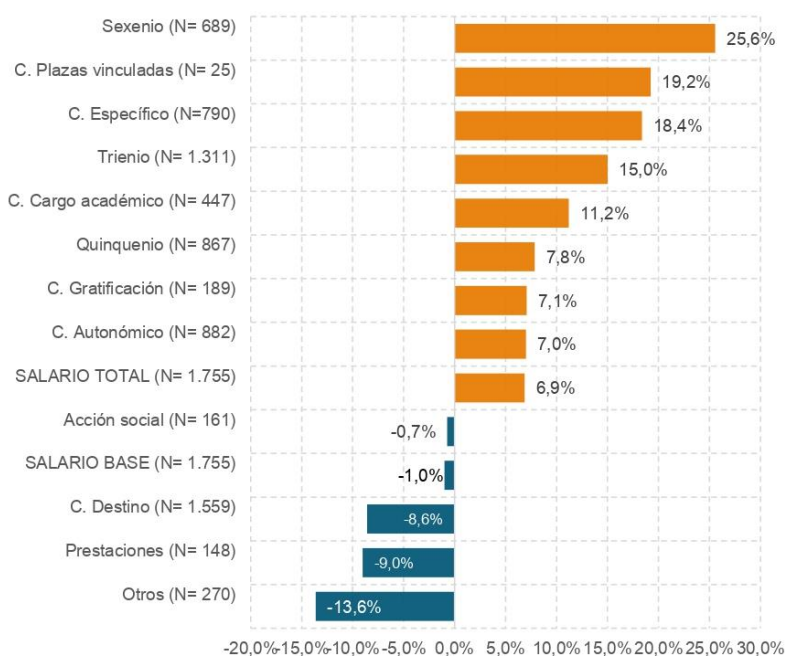
Al centrarnos en el análisis del salario base, se observa que las mujeres tienen un salario medio que supera en 227,2 € al de los hombres, lo que resulta en una **brecha de género del -1,0%**. Sin embargo, al considerar la retribución total, la brecha cambia de signo y **asciende al 6,9%**. ¿Qué implica esto? Las diferencias salariales se deben a los complementos retributivos, tal como se ha encontrado en el análisis de las universidades públicas españolas.

<sup>8</sup> Los datos detallados se encuentran en las tablas A4 a A9 del anexo.

<sup>9</sup> Como puede verse, la brecha más alta no siempre representa al mayor contraste en euros, es decir, en términos absolutos: la diferencia es solo el numerador (*ingreso hombre - ingreso mujer*) del cociente que compone la brecha salarial; la brecha aparece siempre en relación con el denominador, que es el ingreso medio de los hombres en el agregado al que se refiere el análisis.



**Gráfico 7. Brecha salarial de género del PDI, en los componentes del salario y el salario total**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

Los complementos y retribuciones que tienen mayores brechas de género y, por lo tanto, en los que las mujeres están dejando de percibir más, en proporción al ingreso de los hombres, son los siguientes (gráfico 7):

- Sexenios (25,6%)
- Complemento por plazas vinculadas (19,2%)
- Complemento específico (18,4%)
- Trienios (15,0%)
- Complemento por cargo académico (11,2%)
- Quinquenios (7,8%)
- Complemento por gratificaciones (7,1%)
- Complemento autonómico (7,0%)

Por su parte, los complementos y retribuciones en favor de las mujeres que compensan, al menos en parte, el resultado general son:

- Otros complementos (-13,6%),
- Complemento por prestaciones (-9,0%)
- Complemento de destino (-8,6%),
- Acción social (-0,7%).



No obstante, conviene señalar que además de considerar la cuantía de las brechas hay que tener en cuenta que algunos complementos afectan a muy pocos puestos de trabajo (25 en el caso del complemento en las plazas vinculadas), mientras que otros son complementos que percibe prácticamente la totalidad del PDI (como es el caso del complemento de destino, que reciben 1.559 personas o el complemento denominado trienio, que tiene el 75% del PDI).

Resumiendo, en la UCA las mujeres del PDI están dejando de percibir, en media, un 6,9% del salario total de los hombres, lo que supone recibir 3.789,5 € anuales menos que los hombres. Esto indica que la desigualdad retributiva se debe en su mayoría a los complementos salariales, especialmente aquellos relacionados con la producción investigadora (sexenios y complemento autonómico), percibidos por un 39% y un 50% del personal PDI respectivamente.

Para entender dónde se concentran las diferencias y si existen categorías con mayores distancias o que destaquen por su desigualdad, a continuación, se lleva a cabo el análisis en función del tramo etario, el tiempo de dedicación, la categoría profesional y el régimen jurídico.

#### **4.2.2 Brechas salariales en función de los tramos etarios**

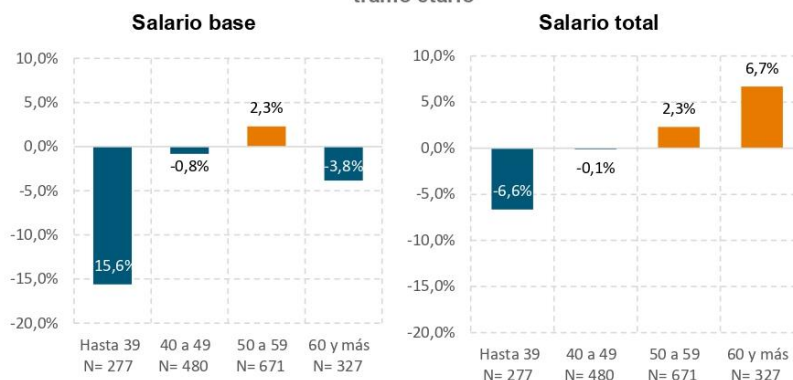
A continuación, se analiza la existencia de brechas de género en los diferentes tramos etarios del PDI, tanto en el salario base como en el salario total (gráfico 8). Para la mayoría de los tramos de edad, excepto para personas entre 50 y 59 años, las mujeres tienen una brecha salarial favorable respecto al salario base. Esta realidad cambia al considerar el total del salario percibido, es decir, añadiendo los complementos y las retribuciones. En este caso las brechas favorables a las mujeres se reducen, desaparecen o se transforman por completo. Para el colectivo mayor de 60 años, donde la brecha del salario base era favorable a las mujeres, las diferencias retributivas se transforman en favorables para los hombres al considerar la totalidad del salario.

Es necesario resaltar que en esta parte del análisis se considera únicamente el personal docente e investigador, sin incluir al personal de investigación no docente, esto es el personal con contrato predoctoral, postdoctoral y técnico de apoyo a la investigación. Este personal investigador (PI) suele agrupar a las personas más jóvenes. Por lo tanto, solamente el 2% de la población del PDI (35 personas) está en el primer tramo de edad de hasta 29 años. Por esta razón, se ha optado por unir los dos primeros tramos etarios, quedando entonces agrupadas todas las personas hasta 39 años.

La mayor brecha de género en favor de las mujeres la encontramos precisamente en el tramo de hasta 39 años, siendo esta de -15,6% en el salario base y de -6,6% en el salario total. Por su parte, la única brecha de género a favor de los hombres en el salario base la encontramos en el tramo de 50 a 59 años, manteniéndose en los mismos términos en el salario total. Para el grupo etario de 60 y más años, la brecha de género favorable a las mujeres en el salario base de hasta el -3,8% se convierte en una brecha favorable a los hombres del 6,7% al considerar los complementos salariales y prestaciones (gráfico 8).



**Gráfico 8. Brecha salarial de género del PDI para el salario base y total, por tramo etario**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

En particular, se puede señalar lo siguiente a partir de la información de la tabla 5:

- En el tramo de hasta 39 años, los complementos y retribuciones con mayores brechas de género se encuentran en las prestaciones (-220,9%) y la acción social (-55,5%), favorables ambos a las mujeres. Estos complementos los reciben en total 26 y 6 personas en este intervalo de edad, respectivamente, por lo que hay que tomarlos con cautela, pues la variabilidad es muy alta en grupos tan pequeños. En términos absolutos, la diferencia en el salario total de 2.197,5 € en favor de las mujeres se explica básicamente por los desequilibrios en la percepción de la retribución asociada a las prestaciones, muy ligada a la maternidad especialmente en esta franja de edad, que se traduce en que reciben, de media, 1.565,2 € más que sus colegas hombres. Por el contrario, los complementos asociados a la productividad, como son los sexenios tienen una brecha favorable a los hombres (23,7%), lo que se traduce en que estos perciben 533,5 € más que las mujeres por este complemento. Asimismo, el complemento específico, con una discrepancia de 319,5 € y una brecha del 6,9% también resulta favorable a los hombres. De la misma forma, en otros complementos, la brecha favorece también a los hombres (35,4%, reflejado en la percepción de 4.975,0 €, de media, más que las mujeres). Esta es la razón por la que la brecha en el salario total favorable a las mujeres se reduce respecto a la observada en el salario base.
- Las mujeres de entre 40 y 49 años perciben un salario total apenas un 0,8% superior al de los hombres en esa franja de edad. Son las prestaciones las que marcan la mayor brecha a favor de las mujeres (-52,5%), seguido de los trienios (-9,3%) y el complemento de destino (-8,5%). No obstante, es relevante señalar cuáles son los complementos que se traducen en unas mayores diferencias en términos monetarios, es decir en euros. En este caso, destacan: las prestaciones (1.515,9 €), el complemento de destino (1.136,1 €) y otros complementos (229,1 €). Junto con las brechas favorables a los hombres en algunos complementos (acción social y complemento específico, por ejemplo) hacen que la brecha en el salario total



- favorable a las mujeres se reduzca hasta desaparecer en este intervalo de edad (-0,1%, lo que se recoge en una diferencia media de 61,7 € a favor de las mujeres).
- En el tramo de 50 a 59 años encontramos una brecha tanto en el salario base como en el salario total a favor de los hombres del 2,3% en ambos casos. Los complementos que tienen brechas más pronunciadas son el plazas vinculadas<sup>10</sup> (89%) y los sexenios (20,3%). Son esos mismos componentes los que tienen mayor incidencia en la diferencia del salario total a favor de los hombres de 1.390,5 €, con una diferencia en el de plazas vinculadas de 23.094,2 € y de 1.133,9 € en los sexenios.
  - El tramo de 60 años y más es el que refleja la mayor brecha de género en el salario total (6,7%), a pesar de tener una brecha de género en favor de las mujeres al considerar únicamente el salario base. Es importante resaltar, además, que es el que tiene mayor diferencia entre hombres y mujeres, siendo el tramo con mayor composición masculina como se veía en la descripción del epígrafe anterior. Los complementos que tienen mayores brechas de género son el de acción social (44,4%), el de gratificación (30,8%) y las prestaciones (27,6%). En términos monetarios las mayores diferencias medias del salario están en el complemento específico, con una diferencia de 2.113,9 €, los sexenios, con 1.916,1 €, y las prestaciones, con 1.770,8 €. Como resultado de ello, la diferencia media entre hombres y mujeres en el salario total en este tramo de edad es de 4.636 €.

**Tabla 5. Brechas y diferencias de género del PDI en los complementos salariales por tramo etario**

Tramo etario	Hasta 39 años		40 a 49 años		50 a 59 años		60 y más años	
	N= 277		N= 480		N= 671		N= 327	
	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)
Salario BASE	-15,6	-2.826,9 €	-0,8	-192,9 €	2,3	537,1 €	-3,8	-908,5 €
C. Destino	-0,1	-18,4 €	-8,5	-1.136,1 €	-12,4	-1.518,2 €	-7,2	-902,6 €
C. Especifico	6,9	319,5 €	17,1	1.126,2 €	10,4	993,1 €	18,6	2.113,9 €
Trienio	0,6	6,7 €	-9,3	-200,8 €	4,8	243,3 €	9,9	691,7 €
Quinquenio	-6,0	-189,1 €	-0,1	-7,0 €	3,7	341,4 €	4,6	494,9 €
Sexenio	23,7	533,5 €	8,4	286,2 €	20,3	1.133,9 €	25,7	1.916,1 €
C. Cargo académico	-2,7	-77,5 €	16,3	689,2 €	6,5	302,1 €	9,2	538,7 €
C. Autonómico	-0,1	-5,7 €	5,8	316,8 €	2,8	205,9 €	8,4	638,2 €
Prestaciones	-220,9	-1.565,2 €	-52,5	-1.515,9 €	-30,7	-1.116,5 €	27,6	1.770,8 €
Acción social	-55,5	-26,9 €	26,0	62,3 €	-35,6	-173,6 €	44,4	262,2 €
C. Gratificación	-1,3	-5,6 €	14,3	142,2 €	-18,8	-185,1 €	30,8	428,1 €
C. Plazas vinculadas			16,7	5.384,2 €	89,0	23.094,2 €	6,0	1.732,7 €
Otros	35,4	4.952,0 €	-5,3	-229,1 €	29,2	695,0 €	1,1	17,5 €
Salario TOTAL	-6,6	-2.197,5 €	-0,1	-61,7 €	2,3	1.390,5 €	6,7	4.636,0 €

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

<sup>10</sup> Es necesario señalar que el complemento de plazas vinculadas solo lo recibe un 1,4% del total del PDI, al ser un complemento muy concreto que se establece en el ámbito de las instituciones sanitarias.





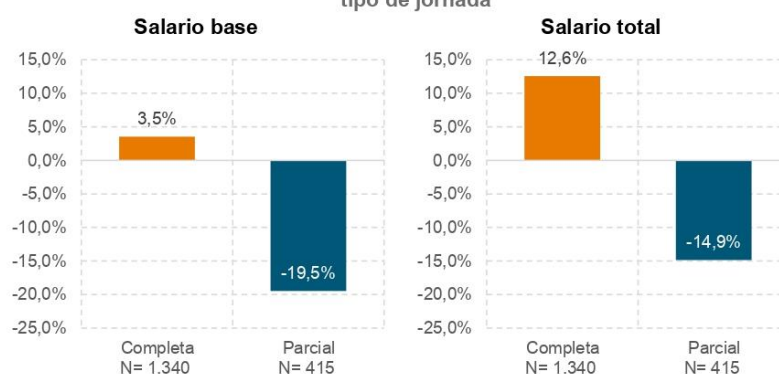
En resumen, los complementos derivados de las prestaciones favorecen a las mujeres hasta los 59 años, incluyendo la edad de maternidad y cuidado de hijos menores a cargo. Si bien esto explica parte de la brecha de género favorable a las mujeres en las edades iniciales, hay que señalar que no necesariamente es deseable que la mejora de la retribución de las mujeres recaiga sobre este componente. No es un complemento acumulativo a lo largo de la carrera académica siendo una retribución temporal. De hecho, los complementos ligados a la productividad o a logros de la carrera como son los sexenios, son los que tienen brechas de género en favor de los hombres.

#### 4.2.3 Jornada laboral y brechas de género

La jornada laboral tiene impactos sobre las diferencias retributivas entre hombres y mujeres. Considerando exclusivamente el salario base se observa una brecha de género del 3,5% (favorable a los hombres) para el grupo que trabaja en jornada completa, y del -19,5% (favorable a las mujeres) para el personal que trabaja a jornada parcial. Como en otros casos, la realidad cambia al considerar la totalidad del salario, es decir, al añadir los diferentes complementos y retribuciones salariales. De este modo, la brecha favorable a los hombres en la jornada a tiempo completo se amplía, pasando del 3,5% al 12,6%; y aquella que era favorable a las mujeres (en la jornada a tiempo parcial) se reduce del -19,5% hasta un -14,9% (gráfico 9).

En la jornada a tiempo completo (que agrupa a la mayoría de las situaciones, con 1.340 personas) se observa una brecha de género en favor de los hombres en el salario total que se ha ampliado desde el salario base por el peso de los complementos. Y cuando existe una diferencia salarial favorable a las mujeres (en la jornada a tiempo parcial), los complementos reducen esa ventaja.

Gráfico 9. Brecha salarial de género del PDI para el salario base y total, por tipo de jornada



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

Por lo tanto, al igual que en el resto del análisis, las diferencias significativas se evidencian en los complementos salariales. Estos se detallan en la tabla 6 y se explican a continuación:



- En el grupo de personas que desempeñan sus labores en jornada completa, la brecha de género favorable a los hombres está influida por las mayores brechas en los componentes de sexenio, el complemento específico y plazas vinculadas, con 25,6%, 18,4% y 18,0% respectivamente. Cuando revisamos cuáles son las mayores diferencias monetarias entre hombres y mujeres encontramos que aparecen en los complementos de plazas vinculadas (5.143,3 €), seguidas del complemento específico (1.733,9 €) y del sexenio (1.429,5 €) en donde los hombres están percibiendo mayores ingresos medios que las mujeres.
- Hay una brecha favorable a las mujeres en el apartado que engloba las prestaciones (del -20,9%), lo que supone que las mujeres que trabajan a tiempo completo perciben un salario medio 1.021,7 € superior al de los hombres; igualmente, hay una brecha del -5,7% favorable a las mujeres en otros complementos, que se refleja en una percepción superior en 275,7 € frente a sus compañeros varones; y en el complemento de destino, del -2,4%, lo que supone 348,9 € más que los hombres, de media, en este complemento.
- En la jornada parcial, conviene señalar que el complemento autonómico, el de gratificación y el relacionado con las plazas vinculadas no son percibidos por ninguna mujer. Por otra parte, las prestaciones, y los trienios, con brechas del 60% y 51,8% respectivamente, que, aunque no son los que presentan incidencias mayores resultan significativos en términos de representatividad, pues son percibidas por 55 y 50 personas en cada caso.

Tabla 6. Brechas y diferencias de género del PDI en los complementos salariales por tipo de jornada

Tipo de jornada	Tiempo completo N= 1.340		Tiempo parcial N= 415	
	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)
Salario BASE	3,5	550,5 €	-19,5	-8.595,8 €
C. Destino	-2,4	-348,9 €	-2,3	-101,6 €
C. Específico	18,4	1.733,9 €		
Trienio	16,0	727,2 €	51,8	517,9 €
Quinquenio	7,8	696,5 €		
Sexenio	25,6	1.429,5 €		
C. Cargo académico	11,2	526,2 €		
C. Autonómico	7,0	489,4 €	100,0	5.304,8 €
Prestaciones	-20,9	-1.021,7 €	60,0	1.263,2 €
Acción social	9,7	47,1 €	-106,7	-102,6 €
C. Gratificación	7,6	80,7 €	100,0	715,1 €
C. Plazas vinculadas	18,0	5.143,3 €	100,0	36.641,0 €
Otros	-5,7	-275,7 €	7,3	108,0 €
Salario TOTAL	12,6	7.248,6 €	-14,9	-7.143,1 €

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

En resumen, en ambas jornadas los complementos que están teniendo mayores efectos en las brechas están ligados a la productividad, especialmente los complementos de plazas vinculadas (percibido por 18 hombres y solo 7 mujeres), sexenios (que cobran



422 hombres y tan solo 267 mujeres) y el complemento autonómico (que alcanza a 523 hombres y 359 mujeres). Precisamente porque hay más hombres que mujeres que lo perciben son los están impulsando las brechas en favor de los hombres.

#### **4.2.4 Brechas salariales de género atendiendo a la categoría profesional**

La lógica de las diferencias en la retribución entre sexos se mantiene cuando el análisis se lleva a cabo por categoría profesional<sup>11</sup>. Los hombres parten de una mayor remuneración frente a las mujeres en cuatro de las siete categorías consideradas. Al incorporar los complementos, las diferencias se agudizan en los casos de categorías con contrato fijo (salvo en las cátedras, que invierten la brecha), mientras en aquellos contratos de carácter temporal, al incorporar los complementos las diferencias entre géneros se reducen.

Entrando en un mayor detalle se observa que en las categorías de mayor nivel (catedrático/a y titular) no hay brecha salarial significativa de género o es reducida en el salario base (-0,6%, favorable a las mujeres para la categoría de catedráticos/as y 2,4% favorable a los hombres en la de titulares). Esta realidad se transforma al incluir los complementos y considerar el salario total, puesto que las brechas se amplían para convertirse ambas en favorables para los hombres, en un 3,1 y 3,5% respectivamente.

Por otro lado, en las categorías de profesorado ayudante doctor/a, de sustitución y otro PDI, las mujeres ven reducida su diferencia con la de los compañeros hombres: en el caso de las sustituciones, se reduce la ventaja inicial de las mujeres en el salario total respecto al salario base; en el caso ayudantes doctores/as y del otro PDI, la brecha favorable a los hombres se reduce al pasar del salario base a incluir los complementos y prestaciones. En el grupo de contratado/a doctor/a la brecha favorable al colectivo femenino se mantiene, profundizándose incluso ligeramente (pasa del -2% al -2,4%) (gráfico 10).

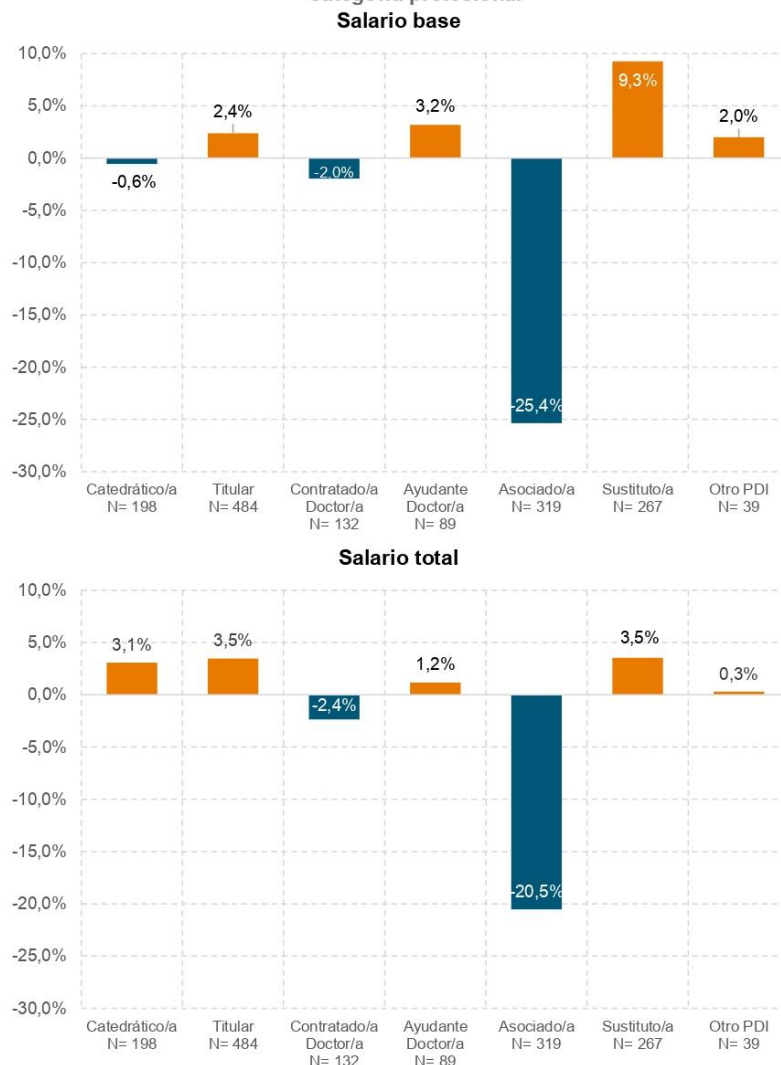
El caso en el que se observa una más que considerable brecha de género en favor de las mujeres es en el grupo de profesorado asociado. Siendo una categoría mayoritariamente masculina, no obstante, destaca que la proporción de mujeres asociadas de Ciencias de la Salud abarca a buena parte de las mujeres asociadas (80%). Los salarios y especificidades de esta categoría, agrupada junto con el resto de profesorado asociado, configuran las enormes brechas detectadas favorables a las mujeres, tanto en el salario base como, en menor medida, en el salario total (gráfico 10).

No obstante, llama la atención que el colectivo para el que las brechas favorables para las mujeres son mayores sea el de asociado/a, una categoría profesional poco estable que no puede considerarse una figura contractual sobre la que construir una carrera profesional en la Universidad a largo plazo.

<sup>11</sup> En este apartado se ha llevado a cabo un ajuste metodológico adicional. Se ha eliminado del análisis a quienes han cambiado de tipo de contrato o de categoría profesional durante el año y han trabajado los 365 días, pues no se puede discriminar qué parte del salario (y los complementos correspondientes) percibieron con cada una de las categorías profesionales ocupadas en el mismo año. De esta forma, solo para este apartado, el análisis se realiza con 1.525 observaciones, en lugar de las 1.755 correspondientes al PDI para el resto del documento.



**Gráfico 10. Brecha salarial de género del PDI para el salario base y total, por categoría profesional**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

A continuación, se observan los detalles por categoría profesional recogidos en la tabla 7:

- En la categoría de **catedrático/a**, no hay brecha de género en el salario base (-0,6%). Los complementos que tienen mayores brechas de género son el de plazas



vinculadas (100%), otros complementos (100%) y el de acción social (60,1%). En términos monetarios, los promedios de diferencias que más inciden en la desigualdad de 2.628,5 € en el salario total son los de plazas vinculadas con una diferencia, otros complementos y el de sexenios. Las diferencias de ingreso de otros complementos y del de plazas vinculadas son muy elevadas debido a que en esta categoría ninguna mujer los recibe. Esto hace que la brecha salarial apenas favorable a las mujeres (-0,6%) en el salario base se torne a favor de los hombres en el salario total (3,1%).

- En el grupo de **titulares** la brecha de género del salario total es del 3,5% favorable a los hombres, mayor que la que se encuentra antes de incluir los complementos y prestaciones al salario base (2,4%). Las mayores brechas las observamos en el complemento por cargo académico (13%), los sexenios (11,4%) y los trienios (7,6%). Por su parte, las diferencias medias en los salarios que más inciden sobre la desigualdad de 2.244,4 € en el salario total son el complemento de plazas vinculadas, con una diferencia de 1.562,5 €, seguido del complemento por cargo académico, con 635,8 €.
- En el caso de la categoría de **contratado/a doctor/a** la brecha se sitúa a favor de las mujeres, tanto en el salario base (-2,0%) como en el salario total (-2,4%). El componente que más la favorece en términos relativos es el de acción social (-43,3%), seguido de los quinquenios (-33,4%) y las prestaciones (-19,2%). Es conveniente señalar que en los casos de acción social y las prestaciones solo hay 21 y 17 personas que las reciban, respectivamente. Por el contrario, el complemento de quinquenios lo perciben 108 personas. En términos económicos, la diferencia entre mujeres y hombres en el salario total es de 1.278,7 €. Si se observa para los complementos las mayores diferencias están en los quinquenios (las mujeres perciben 1.751,1 € más), seguida de las prestaciones (885,9 €) y el complemento por cargo académico (603,1 €). Cabe destacar la amplia desigualdad que se sigue observando en favor de los hombres en el complemento de plazas vinculadas que corresponde a una diferencia media de 3.875,3 € (aunque es un complemento que solo llega a 7 personas).
- En el grupo de **ayudante doctor/a** se encontró nuevamente una brecha de género en favor de los hombres de 1,2% en el salario total. Los componentes que más la benefician son el complemento autonómico (100%) y otros complementos (100%), seguidos del complemento de gratificación (28,9%). La desigualdad en el salario total es de 397,5 € a favor de los hombres, explicado en mayor medida por las diferencias medias en el complemento autonómico (1.768,3 €) y del complemento de destino (511,3 €).
- En la categoría de **asociado/a** encontramos una brecha salarial de género del 20,5% favorable a las mujeres. En esta categoría se encuentran agrupadas las personas asociadas con diferente número de horas en el contrato, de ahí que se haya convertido al equivalente a tiempo completo para evitar la distorsión del número de horas trabajadas, como se señaló en el apartado metodológico. Asimismo, conviene indicar que no solo hay diferencias por horas (y, por lo tanto, por remuneración) dentro de la categoría, sino que se añade la distinción entre profesorado asociado de Ciencias de la Salud (con salarios superiores) y el resto.



Es una categoría con predominio de hombres (como se observaba en el gráfico 4) pero de entre todas las mujeres asociadas, el 80% lo son en el área de Ciencias de la Salud. Esto explica las grandes brechas a favor de las mujeres, tanto en el salario base como una vez incluidos los distintos complementos, en el salario total. Todos los complementos favorecen a los hombres, de forma que la brecha en el salario total se reduce. Los componentes con mayor brecha de género son los de acción social, gratificación y las prestaciones con 100% los dos primeros (lo que indica que ninguna mujer los recibe) y 55,2% el último caso (que llegan a 28 personas).

- Las profesoras **sustitutas** tienen una remuneración 3,5% menor que sus colegas hombres. Los complementos con mayores brechas de género en favor de los hombres son el complemento de acción social (49,5%), que solo perciben 6 personas, y las prestaciones (25,5%), que llega a 34. En el salario total esto está asimilado a una diferencia de 1.021,8 € que dejan de percibir las mujeres en esta categoría y las principales influencias están dadas por los complementos de prestaciones con 930,4 € de diferencia y el complemento acción social con 194,7 € de diferencia.
- En el grupo de **otro PDI** no se encontró brecha de género en el salario total (0,3%), reduciéndose desde el 2% en el salario base. Los complementos con mayores brechas de género a favor de los hombres son el de cargo académico con 51,5% (recibido por 8 personas) y la acción social con 21,7% (6 personas) En el caso de brechas favorables a las mujeres, destaca la que se encuentra en las prestaciones (-60%) y el complemento de gratificación (-32,5%). Es importante mencionar que en esta categoría se dispone de muy pocas observaciones (36), por lo que las conclusiones han de tomarse con cautela, puesto que podrían no ser del todo representativas.



Tabla 7. Brechas y diferencias de género del PDI en los complementos salariales por categoría profesional

Categoría profesional	Catedrático/a N= 216		Titular N= 572		Contratado/a Doctor/a N= 166		Ayudante Doctor/a N= 177		Asociado/a N= 320	Sustituto/a N= 268	Otras N= 39
	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Brecha género (%)	Brecha género (%)
Salario BASE	-0,6	-95,7 €	2,4	408,8 €	-2,0	-319,1 €	3,2	455,2 €	-25,4	9,3	2,0
C. Destino	1,5	212,5 €	-0,0	-5,4 €	-1,6	-311,6 €	3,0	511,3 €	4,2	-3,6	2,0
C. Específico	-0,4	-59,1 €	2,7	196,5 €	-1,2	-55,2 €		0,0 €			
Trienio	10,6	697,5 €	7,6	432,6 €	-16,4	-542,0 €	-6,4	-99,0 €	0,9	-39,7	3,0
Quinquenio	4,4	487,0 €	5,6	490,5 €	-33,4	-1.751,1 €					-5,1
Sexenio	11,5	1.018,5 €	11,4	476,9 €	9,0	224,6 €					
C. Cargo académico	15,6	884,6 €	13,0	635,8 €	-16,7	-603,0 €	5,4	190,5 €			51,5
C. Autonómico	-0,2	-20,8 €	-0,3	-18,8 €	-4,7	-235,9 €	100,0	1.768,3 €			-9,0
Prestaciones	9,4	667,3 €	-40,4	-1.099,5 €	-19,2	-885,9 €	-501,6	-3.668,8 €	55,2	25,5	-60,0
Acción social	60,1	328,3 €	-2,1	-11,6 €	-43,3	-106,2 €	-40,9	-55,3 €	100,0	49,5	21,7
C. Gratificación	11,4	97,7 €	-0,5	-6,4 €	52,7	805,7 €	28,9	158,8 €	100,0	-34,8	-32,5
C. Plazas vinculadas	100,0	33.913,0 €	5,5	1.562,5 €	12,6	3.875,3 €					
Otros	100,0	3.177,7 €	-28,1	-1.992,3 €	100,0	5.371,8 €	100,0	494,9 €	6,7		-7,3
Salario TOTAL	3,1	2.628,5 €	3,5	2.244,4 €	-2,4	-1.278,7 €	1,2	397,5 €	-20,5	3,5	0,3

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.



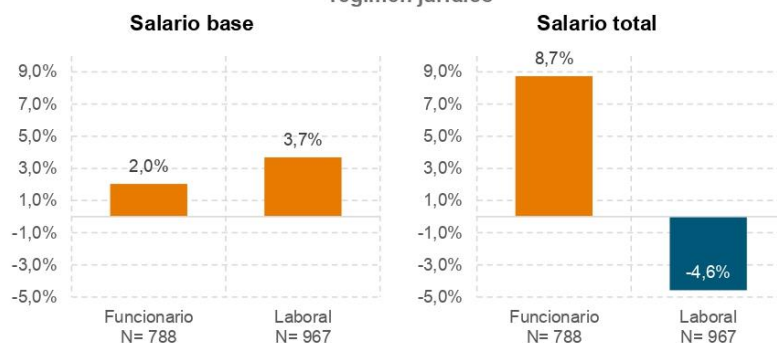
Al revisar las edades de las categorías ayudante doctor/a y contratado/a doctor/a encontramos que la mayoría se concentra en la treintena y la cuarentena, edades en las que es común solicitar permisos por maternidad, cuidado o excedencias. El hecho de que la situación salarial favorable para las mujeres en las categorías de contratadas doctoras y asociadas se contraonga con la situación desfavorable en las categorías de titulares y catedráticos/as puede estar dando señales de posibles barreras en el ascenso o en el avance hacia puestos de mayor categoría y, por lo tanto, de mejores salarios.

Nuevamente los complementos salariales explican en gran medida las brechas salariales totales entre mujeres y hombres. Las brechas salariales de género vinculadas a las prestaciones son particularmente beneficiosas para las titulares, contratadas doctoras y las ayudantes doctoras, mientras que los complementos de productividad favorecen a los hombres. No obstante, hay que recalcar que las primeras son esencialmente complementos temporales y los segundos se mantienen a lo largo de la vida laboral.

#### 4.2.5 Régimen jurídico y brechas de género

En cuanto a las brechas de género atendiendo al régimen jurídico, tanto en el salario base como en el salario total, el personal con régimen funcionarial presenta una brecha de género a favor de los hombres, que además crece en 6,7 puntos porcentuales al añadir al salario base los complementos y alcanzar el salario total. Por su parte, el personal con régimen laboral presenta una brecha de género que favorece a las mujeres, aunque en este caso cambia en -8,3 puntos porcentuales desde el salario base favorable a los hombres al total favorable a las mujeres (gráfico 11).

Gráfico 11. Brecha salarial de género del PDI para el salario base y total, por régimen jurídico



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

Encontramos una brecha de género favorable al personal funcionario masculino, que se acrecienta además en el salario total. Los complementos con mayor brecha en este grupo son: las prestaciones con una brecha del 23,8%; los sexenios (23,1%) y el complemento específico (18,3%). La diferencia media en el salario total entre hombres y mujeres, que alcanza los 6.088,5 € en media, está principalmente provocada por las diferencias medias del complemento por plazas vinculadas (3.668 €), el complemento específico (1.738,2 €) y los sexenios (1.382,9 €), como se observa en la tabla 8.





En el personal laboral ocurre lo contrario, la brecha se encuentra a favor de las mujeres. Los componentes que más inciden en esta brecha son el de acción social (-38,5%), los quinquenios (-25,5%) y los trienios (-22%). En términos de diferencias medias monetarias, las que más inciden en la desigualdad de 1.898,8 € en el salario total son el complemento de destino, los quinquenios y las prestaciones con 2.361,6 €, 1.413 € y 658,7 € de diferencia, respectivamente.

**Tabla 8. Brechas y diferencias de género del PDI en los complementos salariales por régimen jurídico**

Régimen jurídico	Personal funcionario		Personal laboral	
	N= 788		N= 970	
	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)
Salario BASE	2,0	347,4 €	3,7	1.040,7 €
C. Destino	0,3	47,1 €	-20,7	-2.361,6 €
C. Específico	18,3	1.738,2 €	3,1	121,5 €
Trienio	12,2	693,5 €	-22,0	-427,1 €
Quinquenio	8,6	800,4 €	-25,5	-1.413,0 €
Sexenio	23,1	1.382,9 €	10,6	262,0 €
C. Cargo académico	14,0	699,1 €	-6,4	-231,9 €
C. Autonómico	4,2	310,1 €	-7,0	-315,7 €
Prestaciones	23,8	1.150,0 €	-18,5	-658,7 €
Acción social	3,0	15,8 €	-38,5	-78,8 €
C. Gratificación	-3,7	-40,5 €	40,4	376,2 €
C. Plazas vinculadas	12,0	3.668,0 €	17,1	4.305,0 €
Otros	-45,8	-2.636,7 €	14,8	232,3 €
Salario TOTAL	8,7	6.088,5 €	-4,6	-1.898,8 €

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

## 5. Personal Investigador (PI)

El análisis de las características y brechas salariales de género se presenta por separado del PDI para el colectivo del personal investigador (PI), que incluye los contratos predoctorales, postdoctorales y técnico de apoyo a la investigación. Aunque es personal que comparte características con el PDI, en cuanto a determinados complementos salariales, por el contrario, difiere en el número y tipología de los diversos componentes. Además, tiene una carga docente limitada (en el caso de que exista esta posibilidad) lo que contribuye a que no se puedan aplicar determinados complementos asociados a esta, como por ejemplo los quinquenios. Por estas especiales características, se presenta el análisis de manera aislada del colectivo del PDI.

### 5.1 Características del PI

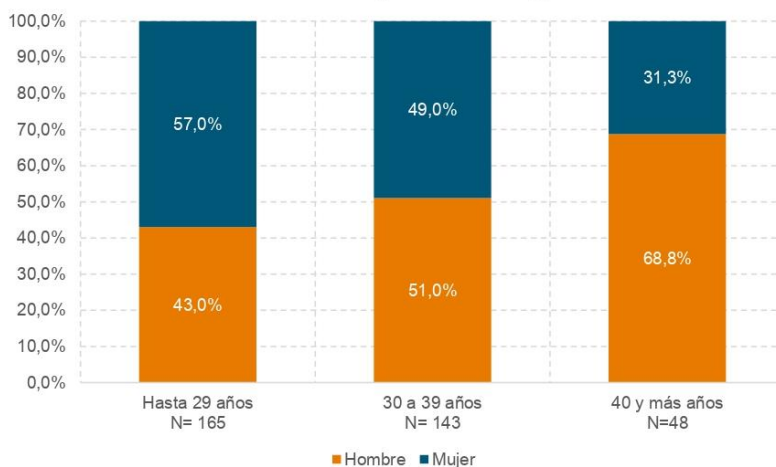
En este apartado se describen las características del PI respecto a las variables anteriormente analizadas para el PDI, como la edad, el tipo de jornada y la categoría



profesional<sup>12</sup>. Como se ha señalado, este colectivo es el más equilibrado en cuanto a composición por género de los tres analizados, con un 50,3% de mujeres entre las 356 personas que lo componen (tabla 1).

Otra de las principales características que marcan a este grupo es su juventud, pues prácticamente la mitad de ellos (165 personas de 356 que forman el grupo) se sitúa en el tramo etario inicial, de hasta 29 años. Por el contrario, de 50 años o más de edad solo hay 5 personas, de forma que no se ha desagregado el análisis en esos tramos. La distribución por sexo según los tramos de edad es equilibrada hasta los 40 años, a partir de cuando se observa una mayor proporción de hombres (gráfico 12).

Gráfico 12. Distribución de género del PI según tramo de edad



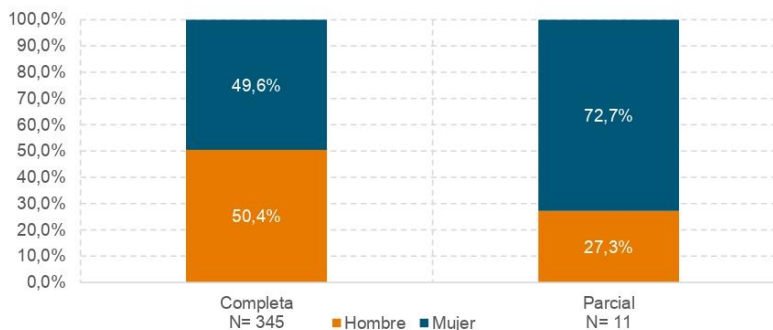
Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

Considerando las distintas jornadas, a tiempo completo y a tiempo parcial, lo primero que llama la atención es que la jornada parcial es eminentemente femenina, aunque el total de personas del colectivo con este tipo de jornada alcanza únicamente las 11. Por el contrario, en la jornada a tiempo completo la distribución por sexo se encuentra equilibrada (gráfico 13).

<sup>12</sup> En este colectivo no se lleva a cabo el análisis según régimen jurídico al ser todos los contratos de carácter laboral.



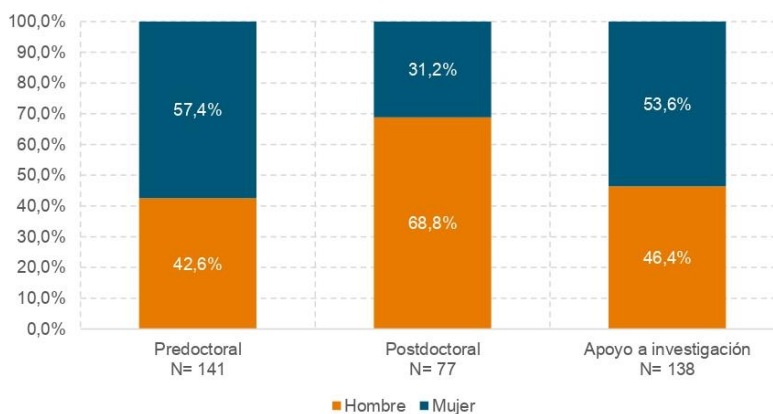
**Gráfico 13. Distribución de género del PI según tipo de jornada laboral**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

Las categorías laborales que encuadra este colectivo se refieren a los diferentes contratos y becas-contrato pre y post doctorales, así como las categorías de ayuda técnica a la investigación<sup>13</sup>.

**Gráfico 14. Distribución de género del PI según categoría laboral**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

En el caso de los contratos predoctorales y técnico de apoyo a la investigación hay una mayoría de mujeres (57,4% y 53,6% en cada caso, respectivamente) mientras es en el menos numeroso grupo de los contratos postdoctorales (77 contratos de este tipo en total) donde predominan los hombres (68,8%, como se observa en el gráfico 14).

<sup>13</sup> En la tabla A5 del anexo se pueden consultar los tipos de contrato incluidos en cada categoría.



## 5.2 Análisis de igualdad salarial de género en el colectivo PI

En este apartado se va a revisar también lo que ocurre dentro de las categorías del PI (Personal Investigador). Este colectivo incluye las personas contratadas predoctorales, postdoctorales y técnicas de apoyo a la investigación. Se observa que existe una brecha de género a favor de los hombres en la categoría de contratado predoctoral y técnico de apoyo a la investigación, mientras que en la categoría postdoctoral existe una brecha a favor de las mujeres, aun siendo el más masculinizado. Esto ocurre tanto en el salario base como en el salario total.

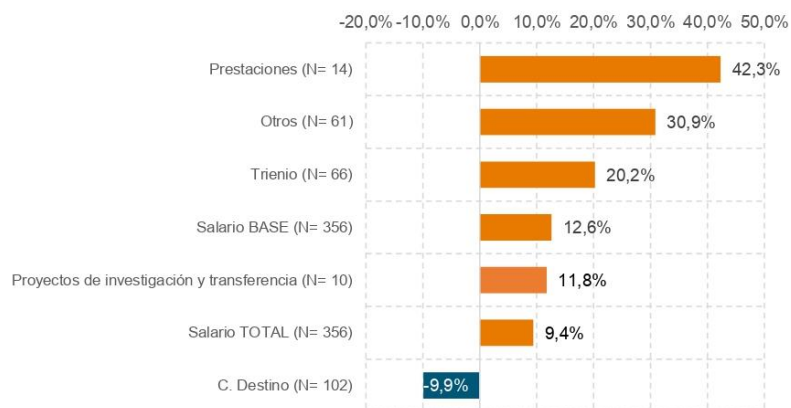
### 5.2.1 Brechas de género en los salarios del colectivo PI

A diferencia del personal docente e investigador, el colectivo del personal investigador no tiene complementos ligados a la docencia (como es el caso del quinquenio) ni a los cargos académicos. Es un perfil exclusivamente investigador, con lo que los complementos que percibe se asocian a la antigüedad (trienios), al destino del puesto de trabajo (aunque no en el caso de los contratos pre y postdoctorales) y a los proyectos, tanto de investigación como de transferencia, aparte de las prestaciones y otro tipo de complementos.

La mayor brecha se encuentra en el complemento de proyectos de prestaciones, que alcanza el 42,3% favorable a los hombres. No obstante, conviene señalar que este complemento únicamente lo perciben 14 personas, lo que hace que la variabilidad sea muy elevada.

En otros complementos se observa una brecha del 30,9% favorable a los hombres, así como en los trienios con una brecha de 20,2%, estos los reciben 61 y 66 personas, respectivamente por lo que se pueden considerar más explicativos de las diferencias (gráfico 15).

Gráfico 15. Brecha salarial de género del PI, en los componentes del salario y el salario total



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.



Por lo tanto, las mujeres que forman el colectivo del personal investigador en la UCA están dejando de percibir, en media, un 9,4% del salario total de los hombres. La brecha teniendo en cuenta solo el salario base, sin los complementos, se alza al 12,6%, lo cual quiere decir que, en este colectivo, los complementos hacen que se reduzca la brecha.

### 5.2.2 Brechas salariales en función de las categorías profesionales

En este apartado, que analiza las brechas del colectivo PI, solo se va a considerar el desglose por categoría del contrato<sup>14</sup>, aunque al incluir a grupos muy pequeños los resultados se deben contemplar con mucha cautela, pues cualquier variación en el número de personas que reciben cada complemento puede modificar considerablemente las brechas.

No se percibe un patrón común, pues cada categoría del colectivo del PI tiene una situación particular. En los contratos predoctorales y de postdoctorales hay una brecha favorable a los hombres, mientras que en el caso de los contratos de ayuda a la investigación la brecha favorece a las mujeres. Únicamente en los contratos predoctorales la brecha disminuye en el salario total respecto al salario base, cuando en los otros dos casos contractuales sucede al revés, la brecha aumenta.

En el caso de los contratos predoctorales, la brecha a favor de los hombres se reduce en 0,2 puntos porcentuales al incluir los complementos sobre el salario base; en el de los contratos postdoctorales, la brecha aumenta en 1,7 puntos, pasando de ser favorable a las mujeres en el salario base a ser favorable a los hombres en el salario total; y, por último, en el de los contratos técnicos de ayuda a la investigación, la brecha en favor de las mujeres avanza en 2,8 puntos porcentuales en favor de las mujeres (gráfico 16).

Gráfico 16. Brecha salarial de género del PI para el salario base y total, por categoría profesional



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

<sup>14</sup> Hacer una desagregación mayor de los datos, por tramos etarios, por ejemplo, da lugar a que en algunos casos solo haya una o dos personas que reciban un complemento determinado, por lo que se ha optado por eliminar tanto detalle del análisis.



Revisamos qué sucede con los complementos y retribuciones en cada una de las categorías profesionales (tabla 9):

- En los contratos **predoctorales** la brecha del 1,7% favorable a los hombres se explica por los proyectos de investigación y transferencia (100%, lo que indica que ninguna mujer los percibe), otros complementos (100%), y el complemento por trienios (8,8%, recibido por 15 personas). Esto se traduce en unas diferencias en el salario total de 312,3 €. Las mayores desigualdades de 3.075,2 € y de 2.075,5 € se encuentran en los otros complementos y de proyectos de investigación y transferencia. Por otro lado, las prestaciones solo las reciben 6 mujeres en este grupo y ningún hombre, por lo que la diferencia media asciende a 2.500,1 € que las mujeres perciben de media y los hombres no.
- Para el caso de los contratos **postdoctorales**, con mayoría de hombres (gráfico 13), la brecha salarial total asciende al 1,1%, proveniente fundamentalmente de la brecha en proyectos de investigación y transferencias (37,1%), retribución que reciben 5 personas en este grupo. Hay 3 personas que tienen complementos por prestaciones, con una brecha del -46,2% favorable a las mujeres y con una diferencia monetaria de 3.259,3 €. Como hemos señalado anteriormente, la temporalidad de las prestaciones frente a los complementos relacionados con antigüedad o productividad, consolidados para toda la carrera profesional, es lo que marca la brecha favorable a las mujeres en este caso, que ni siquiera se compensa con la brecha en favor de los hombres en otro tipo de complementos.
- Por último, para los contratos técnicos **de ayuda a la investigación** la brecha favorable a las mujeres del -13,8% está provocada fundamentalmente por la brecha del -891,9% en el complemento por proyectos de investigación y transferencias (que reciben solo 3 personas) y del -243,8% en el complemento de prestaciones (que perciben 5 personas). Esto se traduce en que los hombres de esta categoría cobran, de media, -2.298,4 € menos que las mujeres.

**Tabla 9. Brechas y diferencias de género del PI en los complementos salariales por categoría profesional**

Categoría	Predoctoral N= 150		Postdoctoral N= 104		Ayuda investigación N= 138	
	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)
Salario BASE	1,9	351,8 €	-0,6	-210,1 €	-11,0	-1.196,9 €
C. Destino					-9,9	-758,2 €
Trienio	8,8	78,2 €	13,0	179,6 €	-43,2	-281,6 €
Proyectos investigación y transferencia	100,0	2.075,5 €	37,1	647,5 €	-891,9	-1.427,0 €
Prestaciones		-2.500,1 €	-46,2	-3.259,3 €	-243,8	-955,0 €
Otros	100,0	3.075,2 €	-2,8	-70,2 €	-48,4	-344,3 €
Salario TOTAL	1,7	312,3 €	1,1	407,8 €	-13,8	-2.298,4 €

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.



## 6. Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)

Una vez analizadas las características y la brecha salarial entre el personal docente e investigador y el personal investigador, procedemos en este apartado a analizar igualmente las características y los salarios del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), que supone el 29,2% de todo el personal de la UCA. Asimismo, hay que recordar que el PTGAS es un colectivo feminizado, en tanto que el 58,1% de quienes lo componen son mujeres.

Los complementos del PTGAS<sup>15</sup> se asocian al tipo de trabajo que se realiza en este colectivo. Además de los complementos por antigüedad (trienios), los de destino y específico, las prestaciones, gratificaciones, la acción social y un conjunto amplio de otro tipo de componentes, hay que destacar que el PTGAS tiene un complemento exclusivo de adscripciones provisionales. Son adscripciones provisionales a puestos de superior categoría hasta que sea posible su cobertura mediante los mecanismos de provisión establecidos.

### 6.1 Características del PTGAS

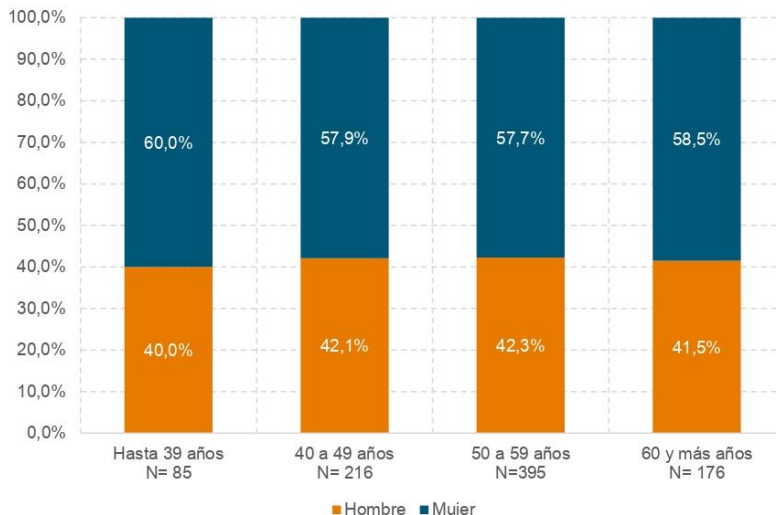
Al igual que en los apartados referentes a los colectivos del PDI y PI anteriormente analizados, se va a estudiar la estructura de la plantilla de PTGAS en función de su edad, de la jornada laboral y del grupo, características que ayudarán a entender las diferencias salariales que se observan entre sexos.

Respecto a la distribución etaria, destaca que más del 90% del personal se sitúa por encima de los 40 años. Tan solo hay 6 personas menores de 30 años y 79 entre 30 y 39, por lo que cualquier análisis está condicionado por la baja representatividad del grupo más joven. Por esta razón se ha optado por agregar ambos tramos, al igual que con el PDI, quedando englobadas en el primer grupo las personas de hasta 39 años. En los tramos etarios donde se concentra la plantilla de la UCA, la distribución por sexo entre los grupos de edad es muy similar, dado que en torno a un 58% son mujeres frente al 42% de hombres (gráfico 17).

<sup>15</sup> Se pueden consultar todos los complementos del colectivo en la tabla A3 del anexo.



**Gráfico 17. Distribución de género del PTGAS según tramo etario**

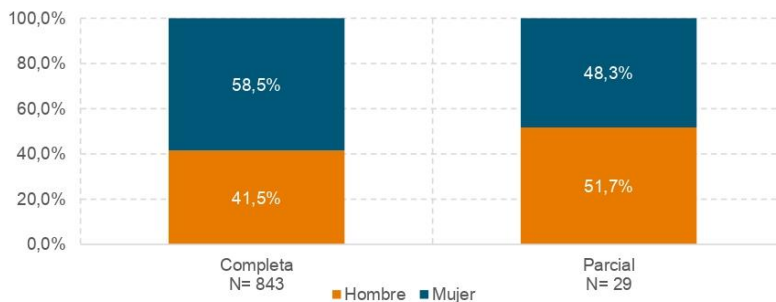


Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

Cuando consideramos la composición del personal en función de la jornada laboral, se observa que la gran mayoría trabaja a tiempo completo con independencia del sexo (el 95,9% de los hombres y el 97,2% de las mujeres). Únicamente el 4,1% de los hombres y el 2,8% de las mujeres se emplea a jornada parcial (29 personas en total).

Así, del total del personal que trabaja a tiempo completo, el 58,5% son mujeres frente a 41,5% de quienes lo hacen a tiempo parcial (gráfico 18). De manera que, al igual de lo que sucede en el grupo de PDI, hay una mayor feminización del colectivo concentrado en el trabajo a tiempo completo.

**Gráfico 18. Distribución de género del PTGAS según jornada**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.





Finalmente, el análisis por **grupos profesionales** denota importantes diferencias, que después pueden ayudar a explicar las brechas salariales. En el subconjunto masculino los grupos con mayor **concentración** de personas son el 3 (28,8%) y el 4 (16,7%) que agrupan al 45,5% del total y en el subconjunto femenino el grupo que más concentra personas es el grupo C1 (33,9%), seguido del grupo 4 (15,8%), tal y como se observa en el gráfico 19. Esa concentración diferenciada entre hombres y mujeres tiene la particularidad de que las mujeres se agrupan en los de menor remuneración y los hombres en los de remuneración media-alta, dando una muestra de la existencia de segregación vertical en este grupo<sup>16</sup>.

Para afianzar esta idea vemos que las mujeres son el 48,1% de las trabajadoras entre los grupos C1 (33,9%) y C2 (14,2%), mientras los hombres representan el 22,2% (siendo el 15,9% en C1 y el 6,3% en C2, como se observa en el gráfico 19). Por otro lado, en los niveles superiores A1 (personal funcionario) y 1 (laboral) las mujeres son el 7,5% mientras los hombres ascienden al 14,8%. Con ello se agregan dos efectos, el de “suelo pegajoso” por la concentración de mujeres en puestos de baja remuneración (grupos C1 y C2), responsabilidad y autonomía y el de “techo de cristal” por la mayor concentración de hombres que de mujeres en los de mayor remuneración, responsabilidad y autonomía (gráfico 19).

Gráfico 19. Concentración de género del PTGAS por grupo profesional



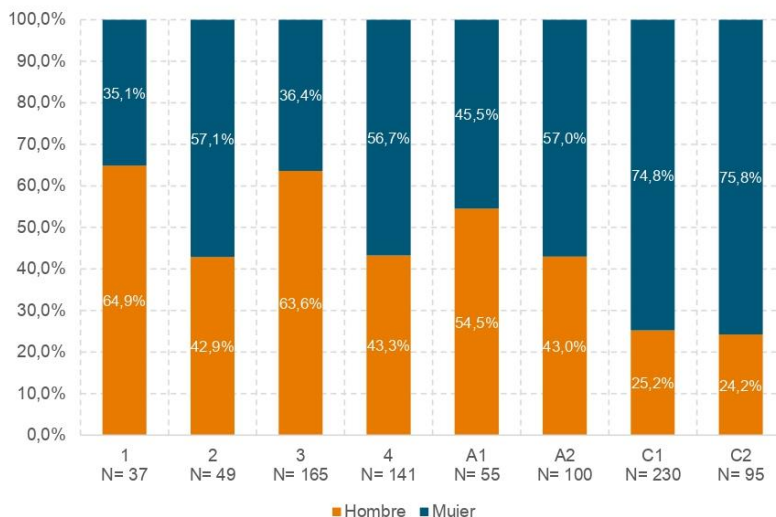
Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

Al analizar la **distribución** entre hombres y mujeres en las diversas categorías destacan dos grupos claramente feminizados: estos son el grupo C2, compuesto en un 75,8% por mujeres y el grupo C1 con el 74,8%. Por otra parte, las categorías masculinizadas son el grupo 1 y el grupo 3, con un 64,9% y 63,6% de hombres, respectivamente. Estos datos van a explicar en parte la segregación por sexo, dado que los dos grupos más feminizados son los que tienen menores salarios y los grupos con mayor proporción de hombres tienen ingresos medios superiores (gráfico 20).

<sup>16</sup> Los grupos con salarios más elevados son el 1 y el 2 mientras C1 y C2 muestran los menores niveles salariales.



Gráfico 20. Distribución de género del PTGAS según grupo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

## 6.2 Análisis de igualdad salarial de género en el colectivo PTGAS

En las siguientes secciones se examinará la brecha salarial de género en el conjunto del PTGAS en función de las características destacadas de tramos de edad, tipo de jornada de trabajo y grupo profesional al que pertenecen.

### 6.2.1 Brechas de género en los salarios del colectivo PTGAS

Las mujeres del PTGAS ganan un 7,1% menos que los hombres. No obstante, se encuentra una primera diferencia respecto al colectivo del PDI, puesto que la brecha se reduce al incluirse los complementos, en tanto que la brecha salarial pasa del 14,7% con el salario base al ya anunciado 7,1% del total de la remuneración (gráfico 21).

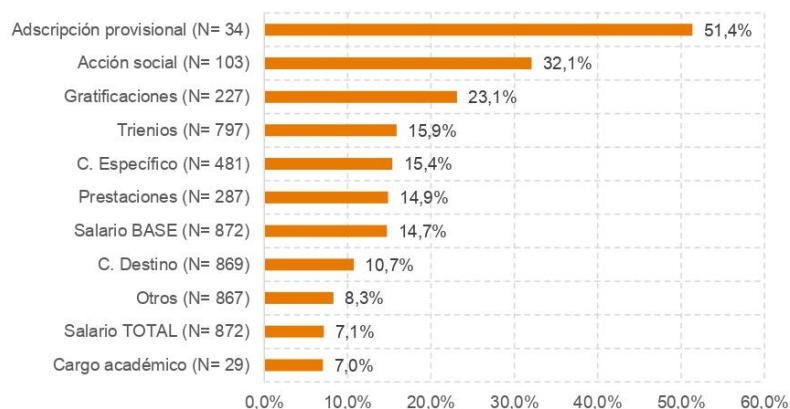
Las diferencias salariales (que muestran que los salarios medios de los hombres son superiores a los salarios medios de las mujeres) se reducen en el total del salario con respecto al salario base, a pesar de que todos los complementos tienen una brecha de género positiva, es decir, aparecen favorables a los hombres. Las mayores brechas se pueden observar en los complementos de adscripción provisional (que reciben solo 34 personas), acción social (alcanza a 103 personas) y gratificaciones (que perciben 227 personas).

Por el contrario, los complementos de destino y otros complementos los percibe casi la totalidad del colectivo (869 y 867 personas, respectivamente). El valor medio de estos complementos es más elevado que los complementos y retribuciones que perciben menos personas (acción social y el complemento de gratificación, por ejemplo). Este efecto hace que la brecha salarial entre mujeres y hombres se reduzca (en 8 puntos



porcentuales) al incluir sobre el salario base los complementos mencionados. Sin embargo, la diferencia salarial media de género, en términos absolutos, pasa de ser en el salario base de 2.345,8 € a ser una diferencia de 2.779 € en el salario total.

**Gráfico 21. Brecha salarial de género PTGAS, componentes del salario y total**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la UCA.

A continuación, al igual que en los apartados del PDI, se examinarán las brechas salariales de género, teniendo en cuenta tanto el salario base como el total. Esto permitirá un análisis detallado de los diferentes complementos y componentes salariales. El estudio se realizará considerando los distintos grupos de edad, las jornadas laborales y los grupos profesionales correspondientes.

### 6.2.2 Brechas salariales según tramos de edad

El análisis por edades muestra que, para los tramos etarios, excepto el hasta 39 años, los hombres obtienen unas mayores retribuciones, aunque con dinámicas distintas si se compara el salario base con el salario total. Es decir, hay un efecto diferente de los complementos en cada tramo de edad<sup>17</sup>. Las mujeres hasta 39 años ganan un 6,3% más que sus colegas (un 3,6% si se considera solo el salario base). Por lo tanto, en este caso, los complementos refuerzan la ventaja inicial, explicada de forma muy importante por las prestaciones (como se observa más adelante en la tabla 10).

Los demás tramos tienen una brecha de género a favor de los hombres (gráfico 22). Destaca el hecho de que, desde el tramo 40 a 49 años al tramo de 60 y más años, los complementos están contribuyendo en la reducción de esas brechas, que pasan de 10,1%, 19,8% y 15,0% a 3,2%, 12,0% y 4,4% en el orden de 40 a 49, 50 a 59 y 60 años y más. No obstante, para el primer tramo de hasta 39 años, la brecha aumenta significativamente. Sin embargo, recordemos que este tramo tiene menos observaciones (85).

<sup>17</sup> Como se ha señalado anteriormente, en el tramo inicial de hasta 29 años únicamente hay 6 personas, por lo que se han unificado los tramos hasta 39 años.



**Gráfico 22. Brecha salarial de género del PTGAS para el salario base y total, por tramo etario**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.

Si entramos en el detalle de los grupos por edad se observa lo siguiente (tabla 10):

- El tramo de hasta 39 años es el único tramo con brecha de género a favor de las mujeres, con una cuantía del -3,6% en el salario base. Los componentes con mayor brecha en este tramo de edad son las prestaciones<sup>18</sup> (percibido por 23 personas), con una brecha del -247,4% seguido del complemento de gratificación (recibido por 31 personas) con un -79,1% y de acción social (5 personas) con -45,2%, siendo en todos los casos favorables a las mujeres. Nuevamente, y al igual que lo evidenciado en el PDI, este tramo parece ampliar la brecha en favor de las mujeres debido a las prestaciones, lo cual como se ha mencionado puede estar relacionado con la maternidad, el cuidado de menores y algunas enfermedades laborales que son temporales y se diluyen en los siguientes tramos etarios en los que las brechas de género pasan a ser favorables a los hombres.
- Entre las personas en edades comprendidas entre 40 y 49 años, los complementos con mayor brecha de género favorables a los hombres son: el de adscripción provisional (que reciben 8 personas) con 75,3%, el de gratificación (29 personas) con 44,2% y las prestaciones (23 personas) con 15%. Los complementos que tienen mayor influencia en la diferencia en términos absolutos del salario total de 1.139,5 € son el de adscripción provisional, el complemento específico y el complemento de gratificación, con una diferencia de 5.459,3 €, 846,5 € y 549,6 € respectivamente.

<sup>18</sup> Los componentes de las prestaciones y todos los demás complementos están recogidos en la Tabla A1 del anexo.



- En el tramo de 50 a 59 años cuya brecha de género en el salario total es del 12,0% favorable a los hombres, la mayor de todos los tramos etarios y en donde está concentrada la mayor parte del personal (más del 40% de hombres y mujeres se sitúan en estas edades), los complementos con mayores brechas son el de acción social con 40% (lo perciben 49 personas), el complemento de gratificación con 34,7% (y que reciben 94 personas) y los trienios con 23,4% (que reciben 374 personas). Es necesario mencionar que, aunque en términos relativos la brecha disminuya del 19,8% al 12,0%, en términos absolutos la diferencia media entre hombres y mujeres en el salario base es de 3.363,9 €, mientras que en el salario total termina siendo de 5.074,0 €. Las mayores diferencias medias que pueden estar influyendo en este resultado son las que encontramos en los complementos específico (2.402 €), de destino (1.403,9 €) y trienio (849,6 €), que reciben 226, 395 y 374 personas respectivamente, es decir, son complementos más extendidos entre el personal del colectivo PTGAS.
- En el tramo de 60 y más años se observa una brecha salarial de género en el salario total del 4,4% favorable a los hombres. Los complementos con mayor brecha de género son el de adscripción provisional (que afecta solo a 3 hombres y ninguna mujer, de ahí que la brecha sea del 100%), seguido del de cargo académico (que reciben 3 personas en total, con una brecha del 34,9%) y el complemento específico (que reciben 88 personas, con una brecha del 24,9%). En términos salariales, la diferencia media en el salario total es de 1.867,9 € y los componentes que más inciden en esta diferencia son el de adscripción provisional, con una diferencia media (la media del ingreso por este complemento de hombres) de 3.939,8 €, el complemento específico, con 3.187,8 € de diferencia y las prestaciones, recibidas por 58 personas, con una diferencia de 2.052,9 €.

**Tabla 10. Brechas y diferencias de género del PTGAS en los complementos salariales por tramo etario**

Tramo etario	30 a 39 años N= 85		40 a 49 años N= 216		50 a 59 años N= 395		60 y más años N= 176	
	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)
Salario BASE	-3,6	-502,6 €	10,1	1.554,8 €	19,8	3.363,9 €	15,0	2.571,7 €
C. Destino	-5,9	-391,1 €	3,3	247,6 €	16,4	1.403,9 €	11,8	962,1 €
C. Específico	-2,7	-212,7 €	8,5	846,5 €	20,6	2.402,0 €	24,9	3.187,8 €
Trienio	-11,4	-65,4 €	8,2	107,7 €	23,4	849,6 €	5,9	257,3 €
C. Cargo académico		-4.429,0 €			1,2	61,7 €	34,9	1.545,4 €
Adscripción provisional	-40,3	-636,4 €	75,3	5.459,3 €	17,0	408,5 €	100,0	3.939,8 €
Acción Social	-45,2	-61,1 €	-21,6	-32,6 €	40,0	343,9 €	15,2	105,9 €
C. gratificación	-79,1	-379,3 €	44,2	549,6 €	34,7	423,6 €	-13,4	-227,3 €
Prestaciones	-247,4	-2.214,3 €	15,0	485,9 €	13,0	512,4 €	23,9	2.052,9 €
Otros	-5,8	-257,0 €	2,1	107,9 €	13,2	825,9 €	7,7	457,6 €
Salario TOTAL	-6,3	-1.912,8 €	3,2	1.139,5 €	12,0	5.074,0 €	4,4	1.867,9 €

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



### 6.2.3 Brechas salariales en función de la jornada laboral

Si se utiliza la **jornada laboral** trabajada como variable de análisis, se observa la existencia de una brecha retributiva favorable a las mujeres para aquellas que trabajan a tiempo parcial, frente a la brecha que favorece a los hombres cuando se trabaja a tiempo completo. En ambos casos los complementos tienden a disminuir las brechas (gráfico 23).

Gráfico 23. Brecha salarial de género del PTGAS para el salario base y total, por jornada



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.

Como en otros casos es importante señalar cómo condicionan el salario total los complementos (tabla 11).

En el análisis de estos datos destaca que:

- En la jornada completa, los complementos con mayores brechas son el complemento de adscripción provisional con 51,4%, el complemento de acción social con 32,1% y el de gratificación con 23,3%, todos ellos favorables a los hombres. La diferencia media en el salario total entre hombres y mujeres es de 3.286,6 €. Las mayores diferencias medias en los complementos las encontramos en el complemento de adscripción provisional, 2.105,9 €, seguido del complemento específico, 1.670,1 €, y el complemento de destino 989,5 €.
- En la jornada parcial, la brecha favorable a las mujeres se encuentra en los complementos de destino y trienio con -32,4% y -38,9% respectivamente. Por su parte, la diferencia media en el salario total de 3.690,3€ está principalmente incidida por las diferencias medias en los complementos de destino, 1.021,9 € y el complemento trienio, 733,8 €. Sin embargo, en este caso la diferencia media de 2.860,6 € en el salario base es la principal causante de la divergencia entre salarios.



**Tabla 11. Brechas y diferencias de género del PTGAS en los complementos salariales por jornada**

Tipo de jornada	Tiempo completo N= 843		Tiempo parcial N= 29	
	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)
Salario BASE	16,0	2.598,5€	-32,9	-2.860,6€
C. Destino	12,0	989,5€	-32,4	-1.021,9€
C. Específico	15,4	1.670,1€		
Trienio	17,0	517,8€	-38,9	-733,8€
C. Cargo académico	7,0	344,9€		
Adscripción provisional	51,4	2.105,9€		
Acción social	32,1	177,3€		
C. Gratificación	23,3	285,3€	10,4	79,1€
Prestaciones	18,0	848,2€	58,4	331,3€
Otros	9,1	531,5€	4,2	126,3€
Salario TOTAL	8,2	3.286,6€	-22,3	-3.690,3€

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.

#### **6.2.4 Brechas salariales según grupo profesional**

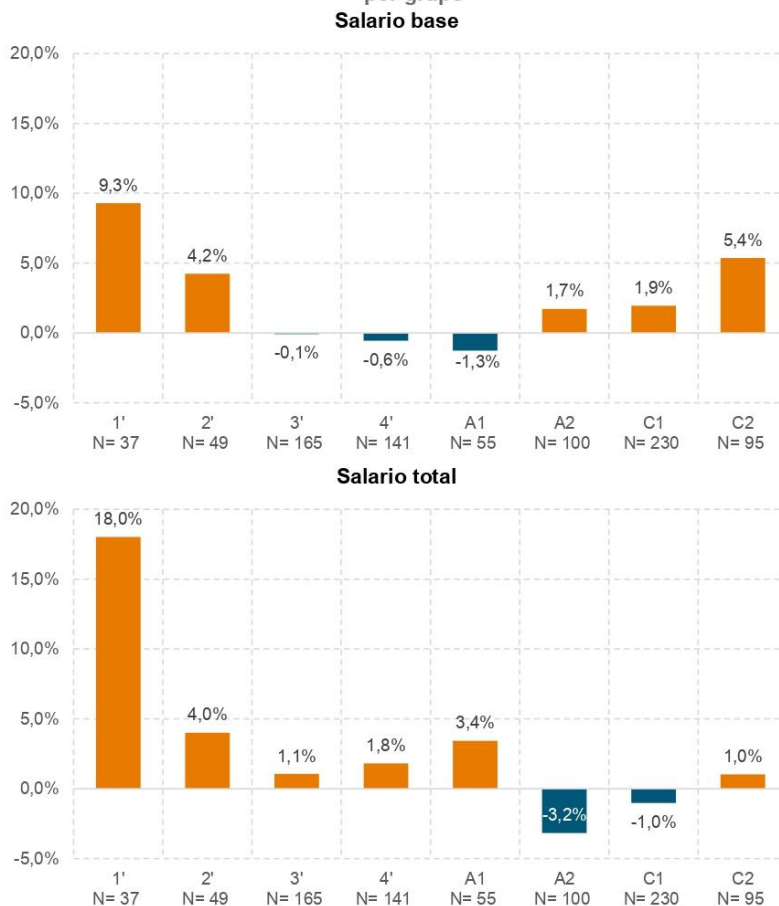
Finalmente, vamos a revisar lo que ocurre al interior de los distintos **grupos profesionales**. Los grupos del 1 al 4 corresponden a grupos de personal laboral y los grupos A1 a C2 son de tipo funcionarial. En el gráfico 23 podemos observar las brechas de género de los distintos grupos tanto en salario base como en salario total.

En el salario base encontramos 5 grupos con brecha favorable a los hombres y 3 con brecha favorable a las mujeres. Los 3 con brecha a favor de las mujeres se compensan en el salario total y pasan a tener brecha favorable a los hombres. Por su parte, hay 2 grupos, el grupo A2 y el grupo C1 que tenían una brecha favorable a los hombres en el salario base y pasan a tener brecha en favor de las mujeres en el salario total (gráfico 24).

Lo que se puede afirmar es que la única brecha de género que se amplía es la del grupo 1, el grupo del personal laboral con mayores ingresos y en el que, como se vio en la caracterización de este colectivo, mayor presencia masculina hay. Por su parte, los grupos que se encuentran con brechas más cercanas a la igualdad son aquellos en los que se perciben menores ingresos totales (C1, C2, 3 y 4) y que son donde se concentran más mujeres, como se observaba en el anterior gráfico 19.



**Gráfico 24. Brecha salarial de género del PTGAS para el salario base y total, por grupo**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.

La diversidad de los efectos no permite ver un patrón claro entre los grupos, por lo que se hace necesario revisar al interior de cada uno por separado (tabla 12):

- En el **grupo 1**, que es uno de los que presentan mayores salarios medios, encontramos la brecha de género más alta de todos los grupos (18%), favorable a los hombres. Los componentes con mayor brecha son el de gratificación con 97,5%, el de acción social con 70,4% y el trienio con 55%. En este grupo la diferencia media del salario total es de 10.427,3 € y los complementos que tienen mayor influencia en ello, en términos monetarios, son el complemento de gratificación con una diferencia media de 5.996,4 €, seguido del trienio (con una diferencia media de 3.354,3 €) y otros complementos (2.835,1 €).





- En el **grupo 2**, que tiene la segunda brecha más alta de los grupos (4%) también favorable a los hombres, los complementos con mayores brechas de género son el complemento por cargo académico (100%), seguido del trienio (41%) y otros complementos (6,1%). La diferencia media de salario en este grupo es de 1.742,9 €, influido principalmente este resultado por la diferencia media en el complemento de cargo académico con 6.363 €, seguido del trienio, con 1.623,7 € de diferencia, y el complemento de destino (432,7 €).
- En el **grupo 3** los complementos con mayores brechas de género, favorables a los hombres, son el de adscripción provisional (74,8%), seguido del de gratificación (27%) y el de destino (8,1%). Los complementos que más aportan a la diferencia media de salario de 376,7 euros son los de adscripción provisional con una diferencia media entre hombres y mujeres de 4.114,4 €, el complemento de destino (573,3 €) y el de gratificación (323,5 €).
- En el **grupo 4** los complementos con mayores brechas de género, favorables a los hombres, son el de cargo académico (100%) seguido del de gratificación (57,6%) y el de prestación (33,8%). La diferencia media de salario es de 494,4 € y está principalmente motivada por la diferencia media en los complementos de cargo académico (2.140,4 €), prestaciones (1.679,5 €) y el complemento gratificación, con 628,6 € de diferencia.
- En el **grupo A1**, que es el grupo que concentra los mayores salarios totales y cuya brecha, también favorable a los hombres, es la tercera más alta (3,4%) los complementos con mayor brecha de género son las prestaciones con 60,6%, el complemento por cargo académico con 100% y el complemento de acción social con 53,5%. La diferencia media en el salario es de 2.218,5 €, principalmente influida por las diferencias medias en los complementos de cargo académico (3.668,4 €), prestaciones (3.618,4 €) y otros complementos (486,8 €).
- El **grupo A2** que presenta una brecha de género favorable a las mujeres. Tiene las mayores brechas en los complementos de gratificación (-168,7%), trienio (-10,8%) y específico (-7,2%). La diferencia salarial entre mujeres y hombres es de 1.399, 8€ y está principalmente motivada por las diferencias salariales en favor de las mujeres en el complemento de cargo académico (de 5.690,4 €), el complemento específico (782,3 €) y el trienio (264,4 €).
- El **grupo C1** tiene también una brecha de género a favor de las mujeres, del -1%. Los complementos con mayor brecha en ese sentido son el de gratificación con -86,6%, seguido de prestación con -16,4% y de trienio con -11%. Por su parte, vale la pena mencionar los componentes con mayor brecha favorable a los hombres. Estos son: el de acción social, con una brecha del 58,2% y el de adscripción provisional, con una del 16,5%. La diferencia salarial media de 365,9 € está principalmente provocada por las diferencias medias en favor de las mujeres en las prestaciones (584,13 €), la gratificación (508 €) y los trienios (288,9 €). Las prestaciones, gratificaciones y antigüedad favorecen a las mujeres mientras que a los hombres los favorecen los complementos de acción social y de adscripción provisional, por lo que los efectos de los diferentes componentes se compensan.



- En el **grupo C2** hay también una brecha reducida del 1%, aunque favorable a los hombres. Los complementos con mayores brechas a favor de los hombres son el trienio (8,8%), seguido de los complementos específico (5,6%) y de destino (5,4%). Por su lado son los de adscripción provisional, gratificación y las prestaciones los componentes que compensan esto con una brecha salarial de género favorable a las mujeres. La diferencia de 277,3 € en el salario total está principalmente influida por las diferencias medias en los complementos específico (367,9 €), de destino (309 €) y otros (296,5 €).

El análisis por grupo ha permitido identificar que las mayores brechas salariales en favor de los hombres se encuentran justamente en los grupos que tienen mejores salarios y en donde la composición por género también tiende a ser masculinizada. De otra parte, allí donde se concentran los menores salarios y más mujeres las brechas son menores.



Tabla 12. Brechas y diferencias de género del PTGAS en los complementos salariales por grupo

Categoría profesional	Grupo 1 N= 216		Grupo 2 N= 572		Grupo 3 N= 166		Grupo 4 N= 177		A1 N= 320		A2 N= 268		C1 N=		C2 N= 39	
	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)	Brecha género (%)	Diferencia media (€)
Salario BASE	9,3	2.339,9 €	4,2	942,2 €	-0,1	-15,2 €	-0,6	-82,9 €	-1,3	-210,5 €	1,7	250,3 €	1,9	213,0 €	5,4	513,7 €
C. Destino	14,2	2.002,5 €	0,0	432,7 €	8,1	573,3 €	4,5	246,6 €	1,6	194,4 €	-1,9	-162,7 €	2,9	198,4 €	5,4	309,0 €
C. Específico								-3.519,2 €	0,1	21,1 €	-7,2	-782,3 €	2,8	238,4 €	5,6	367,9 €
Trienio	55,0	3.354,3 €	41,0	1.623,7 €	-11,4	-364,5 €	-0,8	-8,5 €	3,9	197,1 €	-10,8	-264,4 €	-11,0	-288,9 €	8,8	56,1 €
C. Cargo académico	22,5	1.460,2 €	100,0	6.363,0 €				-7.299,7 €	100,0	2.140,4 €		-5.690,4 €	15,5	696,3 €		-4.429,0 €
Adscripción provisional					74,8	4.114,4 €		-611,6 €			100,0	813,5 €	16,5	392,2 €	-852,9	-2.620,7 €
Acción social	70,4	348,1 €		-204,5 €	-54,9	-225,9 €	-38,1	-95,3 €	53,5	255,6 €	16,4	61,0 €	58,2	690,3 €	-156,2	-156,2 €
C. Gratificación	97,5	5.996,4 €	-41,3	-168,9 €	27,0	323,5 €	57,6	628,6 €	-386,3	-4.210,0 €	-168,7	-425,4 €	-86,6	-508,0 €	-463,7	-814,0 €
Prestaciones	-19,6	-1.715,1 €	-104,7	-1.215,1 €	6,1	274,2 €	33,8	1.679,5 €	60,6	3.618,4 €	19,8	1.001,7 €	-16,4	-584,3 €	-435,5	-2.264,0 €
Otros	34,1	2.835,1 €	6,1	366,2 €	2,2	113,7 €	-0,7	-31,3 €	5,2	486,8 €	-1,9	-121,6 €	0,5	28,6 €	6,8	296,5 €
Salario TOTAL	18,0	10.427,3 €	4,0	1.742,9 €	1,1	376,7 €	1,8	494,4 €	3,4	2.218,5 €	-3,2	-1.399,8 €	-1,0	-365,9 €	1,0	277,3 €

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



## 7. Conclusiones

A partir de los datos analizados y presentados en este informe se pueden extraer algunas conclusiones relevantes sobre la existencia de brechas de género en la Universidad de Cádiz. Si bien en ninguno de los colectivos que conforman la plantilla de la UCA se presenta un fuerte desequilibrio sí es importante señalar una primera muestra de segregación horizontal, es decir, de distribución desigual de la plantilla, ya que los puestos de trabajo relacionados con la investigación y la docencia tienden a estar masculinizados y los relacionados con los servicios y la administración de la universidad están más feminizados. El colectivo mejor equilibrado es el personal de apoyo a la investigación. Por otra parte, tanto en los colectivos de PDI como de PTGAS se observa una concentración superior de hombres en los puestos de mayor categoría profesional (catedráticos en el caso del PDI, grupos 1 y 2 en el caso del PTGAS), con mejor reconocimiento, mayor valoración y estabilidad laboral, lo que se refleja en mayores niveles salariales.

La principal conclusión que se extrae de los datos presentados en este informe revela que existe una brecha retributiva de género en la Universidad de Cádiz. Si se ajusta la brecha al peso que representa cada colectivo en el conjunto de la plantilla esta alcanza el 6,2% en la retribución total. Es decir, considerando la mayor proporción de personas en el colectivo PDI en el conjunto de la Universidad, se puede decir que las mujeres cobran un 6,2% menos de la retribución media que perciben los hombres. Si solo nos fijáramos en el salario base, eliminando los complementos, la brecha se situaría en el 4,1%.

Teniendo en cuenta que los salarios totales representan la suma de los salarios básicos más los diversos complementos, a los que el personal tiene acceso diferenciado, son justamente esas diferencias en los complementos que integran las retribuciones finalmente percibidas las que al parecer causan la brecha de género, la permiten o la amplían de forma generalizada.

En el caso del **PDI**, el grupo más numeroso de la plantilla (representa el 58% del total del personal que trabaja en la UCA), las brechas retributivas más significativas se encuentran en los complementos salariales y retributivos, mientras que no existe brecha a partir del salario base, en general, o tiene un impacto menor. Estos resultados están en la línea de los obtenidos en el informe sobre la brecha salarial de las universidades públicas en España mencionado en la introducción (Martínez Tola et al., 2023), ya que apenas presenta brecha en el salario base (-1,0%). El problema es que la brecha, favorable a los hombres, aumenta hasta el 6,9% al considerar el total del salario. En definitiva, los complementos que componen el salario total están influyendo a que una brecha apenas existente se visibilice y amplíe considerablemente (hasta 7,9 puntos en este caso).

En concreto, las diferencias en las retribuciones entre sexos se concentran en los complementos relacionados a la productividad (como los sexenios), que tiene que ver con el tiempo dedicado a la investigación, un apartado de difícil medición pero que sin duda tiene también un componente de género. Si las mujeres dedican más tiempo a los cuidados o labores domésticas, ese es un tiempo que se deja de emplear en el ámbito curricular, por lo que la consecución de complementos de este tipo se hace de forma más tardía que en el caso de sus compañeros hombres.



Si se detalla por edades el análisis, la brecha de género en favor de las mujeres coincide con la mayor incidencia de prestaciones en la edad más significativa de maternidad y cuidado. Analizando por el tipo de jornada, las brechas de género en ambas jornadas están impulsadas por complementos asociados a la productividad. Atendiendo a la categoría profesional, son las categorías profesionales superiores (catedráticos y titulares) las que más influyen en la brecha de género. Mientras que, según el régimen jurídico, es entre el personal funcionario donde se acumula la desigualdad salarial de género.

Por el contrario, en el caso del colectivo del **PI**, que supone el 13% de la plantilla de la UCA, hay una brecha mayor en el salario base, del 12,6% favorable a los hombres, respecto al salario total (donde retrocede la brecha hasta el 9,4%). Es decir, en este caso los complementos están contribuyendo a reducir la brecha de género, si bien siempre sigue siendo favorable a los hombres.

En ese mismo sentido, el colectivo **PTGAS** (que representa al 29% de la plantilla de la Universidad) tiene una brecha favorable a los hombres en el salario base mucho mayor, que alcanza el 14,7%, aunque se reduce hasta el 7,1% al agregar los complementos en el salario total. Sin embargo, esta brecha afecta aún más si cabe a las mujeres puesto que hablamos del colectivo más feminizado de la Universidad (el 58,1% del personal PTGAS está formado por mujeres). Entrando en el detalle de las características del colectivo, la brecha de género solo se atenúa en la edad de maternidad debido a las prestaciones, mientras que las brechas salariales en función del grupo profesional resultan más elevadas y se concentran en los grupos de mayor remuneración.

Como resultado de este informe parece fundamental abordar en detalle las condiciones que otorgan el derecho a cada uno de los complementos salariales desde una perspectiva de género. En general, se observa que los factores sociales y culturales, especialmente los roles de género tradicionalmente asignados a mujeres (maternidad, cuidados) y hombres (*breadwinner*) influyen significativamente en el acceso a los complementos retributivos, que aparentan ser igualitarios y, por ende, exentos de discriminación por razón de sexo y resultan no serlo a la luz del incremento observado en las brechas al pasar del salario base a la retribución total.



## 8. Anexo

Tabla A1. Complementos salariales PDI

Complemento	Incluye
Complemento de destino	Complemento de destino
	Complemento de categoría
	Complemento de destino médico (vinculados)
Complemento específico	Complemento específico
	Complemento específico médico (vinculados)
Trienios	Trienios
	Atrasos en trienios
Quinquenios	Complemento de méritos docentes
Sexenios	Complemento de productividad investigadora
	Sexenio de transferencia
Complemento autonómico	Complemento autonómico
Formación y divulgación	Cursos de formación
Prestaciones	Prestación IT a cargo de la Seguridad Social
	Prestación IT a cargo de la Universidad
	Prestación por maternidad/paternidad no exento
	Prestación por maternidad/paternidad
	Complemento de IT Muface
	Complemento por Incapacidad Temporal (IT)
	Complemento IT. Muface Paga Extra
Cargo Académico	Complemento de cargo académico
Acción social	Ayuda Acción Social
	Precios públicos otras Universidades
	Precios públicos UCA
Gratificaciones	Gratificación LOGSE
	Gratificación S. Extr.
	Gratificación S. Extraor.Doc.
C. plazas vinculadas	Continuidad asistencial
	Complemento carrera prof. P. Vinculadas
	Jornada complementaria
	Productividad puesto vinculado variable
	Productividad plaza vinculado
	Prorratio vacaciones
	Sueldo plaza vinculada
	Trasplantes
Otros complementos	Atrasos paga extra
	Ayuda adicional recualificación
	Vacaciones no disfrutadas
	Complemento doctorado/DEA LOU
	Complemento personal Trans. docentes
	Complemento personal L.R.U.
	C. Ponente LOGSE
	Otras Retribuciones
	Complemento sexenios enseñanzas medias
Premio Funcionarización PDI Laboral	
Vacaciones no disfrutadas	



Tabla A2. Complementos salariales PI

Complemento	Incluye
Complemento de destino	Complemento de categoría C. Categoría PDI Laboral
Trienios	Trienios
Proyectos de investigación	C. Productividad objetivos
Proyectos de transferencia	Gratificación Art. 60 LOSU
Prestaciones	Prestación IT a cargo de la Seguridad Social Prestación IT a cargo de la Universidad Complemento por Incapacidad Temporal Gratificación LOGSE
Otros complementos	Complemento de movilidad C. Ponente LOGSE Indemnización por rescisión de contrato Indemnización por fin de proyecto

Tabla A3. Complementos salariales PTGAS

Complemento	Incluye
Complemento de destino	C. Destino C. Categoría
Complemento específico	C. Específico
Trienios	Trienios
Cargo Académico	C. Cargo académico
C. Adscripciones provisionales	Gratificación Puesto Sup. C. Adscripción Provisional C. Productividad R.P.T. C. Vestuario (P.A.S. Lab.) C. Dirección C.P. Calidad-Servicio C.P.N.A. (Antigüedad) C.P. Transitorio C. Personal C. Personal (Antig. Grupo 3) C. Personal (Art.53.b y 54.a) C. Product. Caja Hab. C. Productividad no R.T.P. Complemento Homologación Complemento Personal RPT Cursos formación C.Festivos A (4º Convenio) C.Festivos B (4º Convenio) Regularización Calidad
Otros complementos	Ayuda Acción Social Ayuda al estudio Precios Públicos otras Universidades Precios Públicos UCA Gratificación LOGSE Gratificación S. Ext.2 Gratificación S. Extr.
Acción social	Prestación IT a cargo de la Seg. Social Prestación IT a cargo de la Universidad Complemento por IT
Gratificaciones	
Prestaciones	



Tabla A4. Agrupación de categoría profesional PDI

Categoría	Puesto de trabajo
Catedráticas/os	Catedrático/a de Universidad
	Catedrático/a de Universidad (Comisión de servicio)
Titulares	Profesor/a Titular de Universidad
	Profesor/a Titular de Universidad (Juan De La Cierva)
	Profesor/a Titular de Escuela Universitaria
	Profesor/a Titular de Universidad (Comisión de servicio)
	Profesor/a Titular de Universidad (Marie Curie)
	Profesor/a Titular de Universidad (Ramón y Cajal)
	Profesor/a Titular de Universidad (Movilidad)
	Catedrático/a de Escuela Universitaria
	Profesor/a Titular de Escuela Universitaria
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a
Contratado/a Doctor/a	Profesor Contratado Doctor
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a Vinculado
	Profesor/A Contratado/A Doctora
	Profesor/A Contratado/A Doctor/A Interino/A
	Profesor/A Contratado/A Doctor/A Vinculado/A
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a (Emergia)
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a (Juan De La Cierva)
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a (Ryc)
	Profesor/a Contratado/a Doctor/a (Marie Curie)
	Profesor/a Ayudante Doctor/a
Ayudante doctor/a	Profesor/a Ayudante Doctor/a
	Profesor/a Asociado/a
Asociado/a	Profesor/a Asociado/a Ciencias de la Salud
Profesor/a Sustituto/a	Profesor/a Sustituto/a Interino/a
Otros	Profesor/a Emérito/a
	Profesor/a Colaborador/a
	Profesor/a Colaborar/a LOU
	Profesor/a Visitante

Tabla A5. Agrupación de categoría profesional PI

Categoría	Cargo
Investigador/a predoctoral	Invest Predoctoral UCA FPI
	Invest Predoctoral Plan Estatal FPU
	Invest Predoctoral Plan Estatal FPI
	Invest Predoctoral UCA FPU
	Invest Predoctoral Junta Andalucía FPI
Investigador/a posdoctoral	Invest. Posdoctoral UCA
	Invest Posdoctoral Juan de la Cierva
	Invest. Posdoctoral Ramón y Cajal
	Invest. Posdoctoral Plan Estatal
	Invest Posdoctoral Marie Curie
	Posdoctoral Investigador Distinguido
	Posdoct. Acceso al Sist. Esp. de CC Técn
	Invest. Posdoctoral Junta de Andalucía
	Cap VI Investigador Doctor Tipo 1
	Personal Técnico de Apoyo Licenciado/a
Otro personal Técnico de apoyo a la investigación	Personal Técnico INVESTIGO Grupo I
	Personal Técnico INVESTIGO Grupo III
	Cap VI Investigador Diplomado
	Cap VI Investigador Licenciado





Tabla A6. Incidencias del personal de la UCA según colectivo

PDI			
Incidencias	Hombres	Mujeres	Diferencia
Accidente	1	1	0
Enfermedad	27	20	7
Cuidado	0	2	-2
Maternidad/paternidad	1	2	-1
Licencia estudios	217	150	67
Licencia sin sueldo	0	2	-2
Licencia remunerada	0	2	-2
PI			
Incidencias	Hombres	Mujeres	Diferencia
Accidente	0	1	-1
Enfermedad	3	11	-8
Cuidado	1	0	1
Maternidad/paternidad	6	5	1
Licencia estudios	2	3	-1
Licencia sin sueldo	0	1	-1
PTGAS			
Incidencias	Hombres	Mujeres	Diferencia
Accidente	9	18	-9
Excedencia	2	3	-1
Enfermedad	77	157	-80
Cuidado	4	20	-16
Maternidad/paternidad	8	5	3
Embarazo	5	6	-1
Licencia sin sueldo	6	22	-16
Licencia remunerada	0	3	-3

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A7. Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PDI y diferencias absolutas en euros

Hombres														
	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	1.004,0	905,0	489,0	742,0	518,0	422,0	267,0	523,0	71,0	89,0	113,0	18,0	171,0	1.004,0
<b>Mínimo</b>	136,1	158,2	90,9	23,3	119,6	842,9	193,2	884,1	10,9	3,0	55,9	2.867,6	22,1	6.025,9
<b>Máximo</b>	112.228,2	40.858,7	16.011,3	9.989,0	14.568,1	18.707,8	23.283,5	8.841,4	43.542,4	1.805,2	6.000,0	56.881,8	28.599,2	138.921,3
<b>Media</b>	22.818,3	12.615,1	9.434,5	4.389,2	8.877,4	5.590,6	4.700,5	6.956,2	3.790,8	429,1	1.055,2	29.071,7	2.747,2	55.246,0
<b>Percentil 25</b>	16.650,5	11.464,2	7.469,7	1.978,4	6.361,7	3.371,8	3.192,7	5.304,8	234,8	121,2	311,0	20.317,5	906,9	35.246,1
<b>Mediana</b>	17.133,0	13.005,9	7.469,7	4.616,4	9.531,8	5.057,6	4.429,0	7.073,1	848,7	270,0	628,1	26.193,7	1.654,3	58.091,8
<b>Percentil 75</b>	17.146,1	14.200,2	16.011,2	6.594,8	11.801,2	8.429,4	5.938,8	8.841,4	4.522,4	757,2	1.424,9	39.527,7	1.930,0	70.091,6

Mujeres														
	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	751,0	654,0	301,0	569,0	349,0	267,0	180,0	359,0	77,0	72,0	76,0	7,0	99,0	751,0
<b>Mínimo</b>	198,5	221,1	344,2	15,7	951,0	21,9	50,9	884,1	174,3	25,0	150,0	2.867,6	65,1	4.701,3
<b>Máximo</b>	83.225,4	26.042,3	16.011,3	9.300,4	13.645,8	11.301,1	10.526,6	8.841,6	44.148,4	1.665,8	4.501,3	51.116,9	32.715,5	103.396,3
<b>Media</b>	23.045,5	13.697,9	7.700,5	3.730,8	8.180,9	4.161,2	4.174,3	6.470,0	4.132,9	432,2	980,6	23.483,2	3.121,5	51.456,5
<b>Percentil 25</b>	15.419,7	12.285,3	6.118,6	1.841,2	5.900,6	1.685,9	2.830,9	5.304,8	329,8	107,5	316,0	10.241,3	772,0	35.166,7
<b>Mediana</b>	17.133,0	13.005,9	7.469,7	3.297,4	8.321,6	3.371,8	4.428,8	7.073,1	1.251,0	313,9	603,1	19.528,2	1.654,3	54.733,0
<b>Percentil 75</b>	17.133,0	17.749,4	7.469,7	5.935,3	9.985,9	5.057,6	4.434,2	8.841,4	4.258,7	757,2	1.338,9	32.001,6	1.930,0	67.936,5

Diferencias														
	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	253,0	251,0	188,0	173,0	169,0	155,0	87,0	164,0	6,0	17,0	37,0	11,0	72,0	253,0
<b>Mínimo</b>	62,4	62,8	253,3	7,5	831,4	821,1	142,3	-	185,2	22,0	94,1	-	43,0	1.324,6
<b>Máximo</b>	29.002,9	14.816,4	-	688,6	922,3	7.406,6	12.756,9	0,2	606,0	139,3	1.498,7	5.764,9	4.116,4	35.525,0
<b>Media</b>	227,2	1.082,8	1.733,9	658,4	696,5	1.429,5	526,2	486,2	342,1	3,1	74,6	5.588,6	374,3	3.789,5
<b>Percentil 25</b>	1.230,8	821,1	1.351,1	137,2	461,2	1.685,9	361,8	-	95,0	13,7	5,0	10.076,2	135,0	79,4
<b>Mediana</b>	-	-	-	1.319,0	1.210,2	1.685,9	0,2	-	402,3	43,9	25,0	6.665,4	-	3.358,8
<b>Percentil 75</b>	13,1	3.549,2	8.541,5	659,5	1.815,2	3.371,8	1.504,6	-	263,7	-	86,0	7.526,1	-	2.155,1

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.

58



Tabla 13. Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PI y diferencias absolutas en euros

Hombres							
	Salario base	C. Destino	Trienio	Proyectos Inv y transf	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	177,0	47,0	31,0	7,0	3,0	35,0	177,0
<b>Mínimo</b>	897,7	878,5	4,8	160,0	347,1	45,7	1.267,0
<b>Máximo</b>	44.467,8	13.469,4	3.561,2	4.590,0	13.774,5	5.810,3	48.029,0
<b>Media</b>	20.177,1	7.649,0	1.184,9	1.614,4	4.837,8	2.043,5	22.965,7
<b>Percentil 25</b>	10.758,5	4.434,4	543,3	700,0	347,1	494,9	17.522,1
<b>Mediana</b>	19.816,1	8.466,1	841,4	1.000,0	391,8	2.542,3	20.730,5
<b>Percentil 75</b>	29.080,3	10.267,7	1.603,9	2.601,0	13.774,5	2.874,2	30.176,6

Mujeres							
	Salario base	C. Destino	Trienio	Proyectos Inv y transf	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	179,0	55,0	35,0	3,0	11,0	26,0	179,0
<b>Mínimo</b>	841,5	157,2	99,7	450,0	195,9	86,2	1.267,0
<b>Máximo</b>	70.866,5	13.601,4	2.446,9	2.724,0	10.320,2	2.874,2	70.866,5
<b>Media</b>	17.637,1	8.407,3	945,3	1.424,7	2.791,7	1.412,9	20.805,9
<b>Percentil 25</b>	11.100,8	4.288,6	646,3	450,0	856,3	236,3	17.522,1
<b>Mediana</b>	17.737,9	8.168,7	794,3	1.100,0	1.279,3	1.480,3	20.608,3
<b>Percentil 75</b>	23.378,0	13.308,4	1.181,3	2.724,0	2.747,8	2.344,4	24.444,4

Mujeres							
	Salario base	C. Destino	Trienio	Proyectos Inv y transf	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	179,0	55,0	35,0	3,0	11,0	26,0	179,0
<b>Mínimo</b>	841,5	157,2	99,7	450,0	195,9	86,2	1.267,0
<b>Máximo</b>	70.866,5	13.601,4	2.446,9	2.724,0	10.320,2	2.874,2	70.866,5
<b>Media</b>	17.637,1	8.407,3	945,3	1.424,7	2.791,7	1.412,9	20.805,9
<b>Percentil 25</b>	11.100,8	4.288,6	646,3	450,0	856,3	236,3	17.522,1
<b>Mediana</b>	17.737,9	8.168,7	794,3	1.100,0	1.279,3	1.480,3	20.608,3
<b>Percentil 75</b>	23.378,0	13.308,4	1.181,3	2.724,0	2.747,8	2.344,4	24.444,4

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.

59



Tabla A8. Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PDI y diferencias absolutas en euros, según tramo etario

Tabla A8.1. PDI de hasta 39 años

Hombres														
Hasta 39 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	136,0	129,0	16,0	87,0	14,0	14,0	17,0	14,0	11,0	3,0	8,0	-	3,0	136,0
Media	18.115,9	12.583,5	4.616,3	1.188,9	3.159,5	2.250,6	2.850,8	3.852,3	708,7	48,4	441,9	-	13.999,2	33.058,4
p25	10.279,8	10.893,1	481,9	659,5	1.966,9	1.685,9	1.995,6	1.768,3	116,9	15,1	270,0	-	1.654,3	23.224,5
Mediana	14.868,4	12.285,3	7.469,7	1.108,3	3.933,7	1.685,9	3.136,2	4.420,7	219,9	25,0	305,0	-	11.744,0	33.184,4
p75	17.133,0	17.421,2	7.469,7	1.399,6	3.933,7	3.371,8	4.429,0	5.304,8	809,5	105,0	483,1	-	28.599,2	36.925,3

Mujeres														
Hasta 39 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	141,0	128,0	16,0	92,0	9,0	9,0	10,0	11,0	15,0	3,0	8,0	-	8,0	141,0
Media	20.942,8	12.601,9	4.296,9	1.182,2	3.348,5	1.717,1	2.928,3	3.858,1	2.273,8	75,2	447,5	-	9.047,2	35.256,0
p25	10.279,8	9.267,4	481,9	660,2	3.933,7	1.685,9	2.214,4	1.768,3	186,8	50,0	270,0	-	1.091,1	23.313,0
Mediana	14.873,7	12.285,3	4.023,5	1.285,5	3.933,7	1.685,9	3.333,7	3.536,6	507,0	75,7	512,0	-	9.684,4	33.942,1
p75	17.133,0	17.749,4	7.469,7	1.542,7	3.933,7	1.685,9	4.429,0	5.304,8	2.729,5	100,0	591,1	-	16.777,2	38.318,8

Diferencias														
Hasta 39 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	-	5,0	1,0	-	5,0	5,0	7,0	3,0	4,0	-	-	-	5,0	5,0
Media	-	2.826,9	18,4	319,5	6,7	189,1	533,5	-	77,5	-	1.565,2	-	26,9	-
p25	-	1.625,7	-	-	0,7	1.966,9	-	-	218,8	-	69,8	-	34,9	-
Mediana	-	5,3	-	3.446,2	-	177,2	-	-	197,5	-	884,1	-	287,1	-
p75	-	-	328,2	-	143,2	-	1.685,9	-	-	-	1.920,1	-	5,0	-

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.

60



Tabla A8.2. PDI de 40 a 49 años

Hombres														
40 a 49 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	249,0	219,0	84,0	179,0	82,0	82,0	67,0	87,0	17,0	19,0	24,0	4,0	39,0	249,0
Media	23.666,4	13.353,1	6.599,5	2.160,9	5.027,4	3.414,0	4.217,1	5.435,6	2.888,5	239,6	991,1	32.157,3	4.333,1	46.510,6
p25	14.873,7	12.217,9	3.466,2	1.319,0	3.933,7	1.685,9	3.192,7	3.536,6	127,0	100,0	532,0	15.751,7	666,4	34.028,0
Mediana	17.133,0	13.005,9	7.469,7	2.308,2	3.938,3	3.371,8	4.428,8	5.304,8	653,2	150,0	640,9	34.439,9	1.666,2	41.951,6
p75	28.845,2	17.749,4	7.469,7	2.770,9	5.900,6	5.057,6	4.544,3	7.073,1	1.450,2	270,0	1.402,9	48.562,9	2.764,9	62.472,0

Mujeres														
40 a 49 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	231,0	195,0	74,0	167,0	76,0	75,0	59,0	85,0	28,0	27,0	19,0	3,0	30,0	231,0
Media	23.859,4	14.489,2	5.473,3	2.361,7	5.034,4	3.127,8	3.527,8	5.118,8	4.404,4	177,3	848,9	26.773,0	4.562,2	46.572,3
p25	15.313,1	12.285,3	481,9	1.598,9	3.933,7	1.685,9	2.206,8	3.536,6	610,7	75,0	316,0	10.241,3	772,0	35.166,7
Mediana	17.133,0	14.200,2	7.445,0	2.342,7	3.936,0	3.371,8	3.192,7	5.304,8	2.130,5	135,0	596,1	18.960,9	1.654,3	44.610,7
p75	17.146,1	18.966,6	7.469,7	3.146,5	5.900,6	3.371,8	4.429,0	7.073,1	4.727,0	220,0	1.368,9	51.116,9	2.378,6	61.723,3

Diferencias														
a 49 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	18,0	24,0	10,0	12,0	6,0	7,0	8,0	2,0	11,0	-	8,0	5,0	1,0	18,0
Media	-	192,9	-	1.136,1	1.126,2	-	200,8	-	7,0	286,2	689,2	316,8	-	1.515,9
p25	-	439,4	-	67,4	2.984,3	-	279,9	-	-	985,9	-	483,7	25,0	216,0
Mediana	-	-	1.194,3	24,7	34,6	2,3	-	1.236,1	-	-	1.477,3	15,0	44,8	15.478,9
p75	-	11.699,1	-	1.217,2	-	375,6	-	1.685,9	115,3	-	-	3.276,7	50,0	34,1

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.

61



Tabla A8.3. PDI de 50 a 59 años

Hombres														
50 a 59 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	392,0	353,0	237,0	297,0	257,0	204,0	124,0	261,0	23,0	59,0	51,0	3,0	70,0	392,0
Media	23.428,6	12.209,1	9.522,2	5.084,1	9.218,6	5.585,7	4.668,9	7.256,0	3.639,2	487,5	984,4	25.961,8	2.376,4	60.328,8
p25	17.133,0	11.896,5	7.469,7	4.246,1	7.867,4	3.371,8	3.192,7	5.304,8	345,4	189,3	282,0	19.874,1	906,9	46.273,5
Mediana	17.133,0	13.005,9	7.469,7	5.605,6	9.834,3	5.057,6	4.429,0	8.841,4	1.382,1	378,6	590,1	21.370,2	1.654,3	64.008,6
p75	17.146,1	14.200,2	16.011,2	6.594,8	10.893,5	7.810,2	5.938,8	8.841,4	5.112,2	757,2	1.348,9	36.641,0	1.666,2	71.972,1

Mujeres														
50 a 59 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	279,0	246,0	150,0	230,0	192,0	140,0	80,0	192,0	25,0	37,0	37,0	1,0	40,0	279,0
Media	22.891,6	13.727,3	8.529,1	4.840,7	8.877,2	4.451,7	4.366,8	7.050,1	4.755,8	661,1	1.169,5	2.867,6	1.681,5	58.938,3
p25	17.133,0	13.005,8	7.469,7	3.956,9	7.867,4	2.086,3	3.192,7	5.304,8	665,1	378,6	331,0	2.867,6	752,9	51.638,9
Mediana	17.133,0	13.005,9	7.469,7	5.343,1	9.229,2	3.371,8	4.429,0	7.073,1	1.115,8	757,2	1.196,2	2.867,6	1.651,6	63.331,9
p75	17.133,0	14.389,5	7.469,7	5.935,3	9.840,1	6.484,2	4.780,9	8.841,4	3.268,8	757,2	1.554,8	2.867,6	1.930,0	68.955,3

Diferencias														
50 a 59 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	113,0	107,0	87,0	67,0	65,0	64,0	44,0	69,0	2,0	22,0	14,0	2,0	30,0	113,0
Media	537,1	- 1.518,2	993,1	243,3	341,4	1.133,9	302,1	205,9	- 1.116,5	- 173,6	- 185,1	23.094,2	695,0	1.390,5
p25	-	- 1.109,3	-	289,2	-	-	1.285,5	-	-	- 319,7	- 189,3	- 49,0	17.006,6	154,1
Mediana	-	-	-	262,5	605,1	1.685,9	-	- 1.768,3	266,4	- 378,6	- 606,1	18.502,6	2,7	676,7
p75	13,1	- 189,3	8.541,5	659,5	1.053,5	1.326,0	1.157,9	-	1.843,4	-	- 206,0	33.773,5	- 263,8	3.016,8

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A8.4. PDI de 60 años y más

Hombres														
60 y más años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	227,0	204,0	152,0	179,0	165,0	122,0	59,0	161,0	20,0	8,0	30,0	11,0	59,0	227,0
Media	23.651,3	12.545,3	11.371,6	7.020,1	10.744,3	7.445,3	5.848,8	7.561,9	6.427,3	591,0	1.390,4	28.797,9	1.566,6	69.343,8
p25	17.133,0	11.956,1	7.469,7	6.594,8	9.834,3	4.681,9	4.428,8	7.073,1	812,9	174,2	490,0	20.317,5	906,9	56.747,0
Mediana	17.133,0	13.005,9	12.077,0	7.434,5	11.634,0	7.731,7	4.429,0	8.841,4	2.807,3	930,0	1.277,0	25.549,4	1.654,3	70.091,6
p75	17.133,0	14.200,2	16.011,2	8.573,2	12.723,5	11.041,8	7.786,6	8.841,4	8.092,5	719,3	2.071,2	39.527,7	1.868,2	85.960,4

Mujeres														
60 y más años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	100,0	85,0	61,0	80,0	72,0	43,0	31,0	71,0	9,0	5,0	12,0	3,0	21,0	100,0
Media	24.559,8	13.447,9	9.257,7	6.328,4	10.249,5	5.529,2	5.310,2	6.923,7	4.656,4	328,8	962,3	27.065,2	1.549,1	64.707,8
p25	17.133,0	13.005,8	7.469,7	5.834,9	8.321,6	3.371,8	3.192,7	5.304,8	608,0	123,1	244,5	19.528,2	906,9	58.281,2
Mediana	17.133,0	13.005,9	7.469,7	6.594,8	10.742,3	5.057,6	4.429,0	7.073,1	2.201,3	324,8	797,9	29.665,8	1.654,3	67.824,6
p75	17.133,0	14.200,2	13.229,5	7.359,8	11.801,2	8.701,3	7.999,1	8.841,4	7.214,6	340,7	1.396,2	32.001,6	1.666,2	71.641,0

Diferencias														
60 y más años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	127,0	119,0	91,0	99,0	93,0	79,0	28,0	90,0	11,0	3,0	18,0	8,0	38,0	127,0
Media	- 908,5	- 902,6	2.113,9	691,7	494,9	1.916,1	538,7	638,2	1.770,8	262,2	428,1	1.732,7	17,5	4.636,0
p25	-	- 1.049,8	-	759,9	1.512,7	1.310,1	1.236,1	1.768,3	204,9	51,0	245,5	789,3	-	1.534,1
Mediana	-	-	4.607,3	839,7	891,8	2.674,1	-	1.768,3	606,0	205,2	479,1	- 4.116,4	-	2.267,0
p75	0,0	-	2.781,8	1.213,5	922,3	2.340,5	- 212,5	-	877,9	378,6	675,0	7.526,1	202,0	14.319,4

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A9. Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PDI y diferencias absolutas en euros, según tipo de jornada

Tabla A9.1. PDI con jornada completa

Hombres														
Jornada Completa	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	749,0	747,0	489,0	708,0	518,0	422,0	267,0	522,0	43,0	76,0	111,0	17,0	64,0	749,0
Media	15.553,3	14.340,0	9.434,5	4.552,0	8.877,4	5.590,6	4.700,5	6.959,4	4.887,4	486,0	1.061,3	28.626,5	4.852,2	57.684,1
p25	15.419,7	13.005,9	7.469,7	2.151,6	6.361,7	3.371,8	3.192,7	5.304,8	236,4	182,2	311,0	20.317,5	906,9	37.883,8
Mediana	17.133,0	13.005,9	7.469,7	4.616,4	9.531,8	5.057,6	4.429,0	7.073,1	1.198,8	362,4	628,1	25.549,4	1.930,0	60.648,7
p75	17.133,0	16.308,1	16.011,2	6.594,8	11.801,2	8.429,4	5.938,8	8.841,4	7.997,0	757,2	1.428,9	39.527,7	3.761,7	73.992,2

Mujeres														
Jornada Completa	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	591,0	590,0	301,0	553,0	349,0	267,0	180,0	359,0	50,0	70,0	76,0	7,0	46,0	591,0
Media	15.002,8	14.689,0	7.700,5	3.824,8	8.180,9	4.161,2	4.174,3	6.470,0	5.909,1	438,9	980,6	23.483,2	5.127,9	50.435,5
p25	14.563,0	12.630,5	6.118,6	1.978,4	5.900,6	1.685,9	2.830,9	5.304,8	773,5	105,0	316,0	10.241,3	906,9	34.601,6
Mediana	17.133,0	13.005,9	7.469,7	3.340,0	8.321,6	3.371,8	4.428,8	7.073,1	2.658,8	332,8	603,1	19.528,2	1.930,0	52.919,3
p75	17.133,0	18.097,5	7.469,7	5.935,3	9.985,9	5.057,6	4.434,2	8.841,4	7.864,0	757,2	1.338,9	32.001,6	4.085,9	65.461,4

Diferencias														
Jornada Completa	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	158,0	157,0	188,0	155,0	169,0	155,0	87,0	163,0	- 7,0	6,0	35,0	10,0	18,0	158,0
Media	550,5	- 348,9	1.733,9	727,2	696,5	1.429,5	526,2	489,4	- 1.021,7	47,1	80,7	5.143,3	- 275,7	7.248,6
p25	856,7	375,4	1.351,1	173,2	461,2	1.685,9	361,8	-	- 537,1	77,2	5,0	10.076,2	-	3.282,2
Mediana	-	0,0	-	1.276,3	1.210,2	1.685,9	0,2	-	- 1.460,0	29,6	25,0	6.021,2	-	7.725,5
p75	-	- 1.789,3	8.541,5	659,5	1.815,2	3.371,8	1.504,6	-	- 133,0	-	90,0	7.526,1	- 324,2	8.530,8

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A9.2. PDI con jornada parcial

Hombres														
Jornada Parcial	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	255,0	158,0	-	34,0	-	-	-	1,0	28,0	13,0	2,0	1,0	107,0	255,0
Media	44.157,4	4.459,8	-	1.000,3	-	-	-	5.304,8	2.106,7	96,2	715,1	36.641,0	1.488,1	48.084,8
p25	29.128,5	3.510,1	-	181,4	-	-	-	5.304,8	229,7	54,5	55,9	36.641,0	666,4	34.263,1
Mediana	32.124,3	4.387,7	-	516,8	-	-	-	5.304,8	817,6	100,0	715,1	36.641,0	1.654,3	38.266,9
p75	67.712,8	5.265,1	-	1.426,0	-	-	-	5.304,8	3.497,2	121,2	1.374,2	36.641,0	1.666,2	67.997,1

Mujeres														
Jornada Parcial	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	160,0	64,0	-	16,0	-	-	-	-	27,0	2,0	-	-	53,0	160,0
Media	52.753,2	4.561,4	-	482,3	-	-	-	-	843,5	198,8	-	-	1.380,2	55.228,0
p25	31.165,2	3.134,7	-	152,4	-	-	-	-	186,8	135,0	-	-	666,4	35.820,1
Mediana	66.723,4	3.910,6	-	390,3	-	-	-	-	588,6	198,8	-	-	1.648,9	67.358,8
p75	68.425,4	5.572,4	-	622,2	-	-	-	-	1.115,8	262,7	-	-	1.666,2	68.425,4

Diferencias														
Jornada Parcial	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C. Autonom.	C. Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	95,0	94,0	-	18,0	-	-	-	1,0	1,0	11,0	2,0	1,0	54,0	95,0
Media	- 8.595,8	- 101,6	-	517,9	-	-	-	5.304,8	1.263,2	- 102,6	715,1	36.641,0	108,0	- 7.143,1
p25	- 2.036,7	375,4	-	29,1	-	-	-	5.304,8	43,0	- 80,5	55,9	36.641,0	-	- 1.557,0
Mediana	- 34.599,1	477,1	-	126,5	-	-	-	5.304,8	229,0	- 98,8	715,1	36.641,0	5,4	- 29.091,9
p75	- 712,6	- 307,3	-	803,8	-	-	-	5.304,8	2.381,4	- 141,5	1.374,2	36.641,0	-	- 428,3

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A10. Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PDI y PI y diferencias absolutas en euros, según categoría profesional

Tabla A10.1. Catedráticos/as

Hombres														
Catedrático/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	153,0	152,0	152,0	153,0	152,0	150,0	64,0	149,0	3,0	15,0	31,0	5,0	12,0	153,0
<b>Media</b>	17.037,2	14.259,1	15.778,9	6.556,3	11.121,5	8.835,6	5.656,0	8.663,4	7.114,9	546,4	855,3	33.913,0	3.177,7	85.673,1
<b>p25</b>	17.133,0	14.200,2	16.011,2	5.275,8	9.913,6	7.138,8	4.429,0	8.841,4	671,5	230,0	290,0	25.521,8	906,9	80.433,5
<b>Mediana</b>	17.133,0	14.200,2	16.011,2	6.594,8	12.262,3	9.220,0	5.935,6	8.841,4	8.073,5	454,3	550,1	37.729,5	2.051,8	85.213,6
<b>p75</b>	17.133,0	14.200,2	16.011,2	7.913,8	13.033,4	11.041,8	5.938,8	8.841,4	12.599,7	757,2	1.348,9	40.267,7	2.051,8	90.009,5

Mujeres														
Catedrático/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	45,0	25,0	45,0	1,0	4,0	13,0	-	-	45,0
<b>Media</b>	17.133,0	14.046,6	15.838,0	5.858,8	10.634,5	7.817,2	4.771,4	8.684,2	6.447,5	218,1	757,6	-	-	83.044,6
<b>p25</b>	17.133,0	14.200,2	16.011,2	4.769,5	9.834,3	6.743,5	3.192,7	8.841,4	6.447,5	104,1	302,0	-	-	78.895,9
<b>Mediana</b>	17.133,0	14.200,2	16.011,2	6.015,9	11.354,7	8.701,3	4.429,0	8.841,4	6.447,5	166,6	413,0	-	-	84.853,2
<b>p75</b>	17.133,0	14.200,2	16.011,2	6.775,0	12.262,3	9.220,0	5.938,8	8.841,4	6.447,5	332,2	1.392,2	-	-	87.069,4

Diferencias														
Catedrático/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	108,0	107,0	107,0	108,0	107,0	105,0	39,0	104,0	2,0	11,0	18,0	5,0	12,0	108,0
<b>Media</b>	- 95,7	212,5	- 59,1	697,5	487,0	1.018,5	884,6	- 20,8	667,3	328,3	97,7	33.913,0	3.177,7	2.628,5
<b>p25</b>	-	-	-	506,4	79,3	395,3	1.236,3	-	5.776,1	125,9	12,0	25.521,8	906,9	1.537,6
<b>Mediana</b>	-	-	-	578,9	907,6	518,6	1.506,5	-	1.626,0	287,8	137,1	37.729,5	2.051,8	360,3
<b>p75</b>	-	-	-	1.138,7	771,0	1.821,8	-	-	6.152,2	425,0	43,3	40.267,7	2.051,8	2.940,1

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A10.2. Titulares

Hombres														
Titulares	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	279,0	278,0	275,0	279,0	272,0	192,0	123,0	267,0	8,0	42,0	52,0	8,0	32,0	279,0
<b>Media</b>	17.243,2	12.682,3	7.241,6	5.715,6	8.740,3	4.181,4	4.882,0	6.840,9	2.719,8	545,4	1.255,6	28.438,6	7.101,9	64.855,0
<b>p25</b>	17.133,0	13.005,9	7.469,7	4.286,6	7.867,4	3.112,4	3.389,4	5.304,8	607,8	227,2	551,1	22.038,6	906,9	58.937,3
<b>Mediana</b>	17.133,0	13.005,9	7.469,7	5.935,3	9.229,2	3.371,8	4.429,0	7.073,1	1.840,4	492,2	640,1	26.193,7	2.015,7	64.903,2
<b>p75</b>	17.133,0	13.005,9	7.469,7	7.141,7	10.893,5	5.057,6	5.938,8	8.841,4	4.249,1	757,2	1.737,1	38.084,4	14.260,6	70.706,1

Mujeres														
Titulares	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	205,0	204,0	204,0	204,0	202,0	149,0	85,0	194,0	5,0	39,0	39,0	3,0	22,0	205,0
<b>Media</b>	16.834,5	12.687,6	7.045,1	5.283,0	8.249,8	3.704,5	4.246,2	6.859,7	3.819,3	556,9	1.262,0	26.876,1	9.094,2	62.610,6
<b>p25</b>	17.133,0	13.005,9	7.469,7	3.956,9	6.652,5	2.486,7	2.638,4	5.304,8	2.001,1	210,0	580,1	18.960,9	1.979,6	57.941,1
<b>Mediana</b>	17.133,0	13.005,9	7.469,7	5.935,3	8.624,1	3.371,8	4.428,9	7.073,1	2.314,2	405,0	1.251,6	29.665,8	4.058,7	63.657,3
<b>p75</b>	17.133,0	13.005,9	7.469,7	6.594,8	9.834,3	5.057,6	5.390,3	8.841,4	3.373,1	757,2	1.623,1	32.001,6	16.777,2	68.701,3

Diferencias														
Titulares	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	74,0	74,0	71,0	75,0	70,0	43,0	38,0	73,0	3,0	13,0	5,0	10,0	74,0	
<b>Media</b>	408,8	- 5,4	196,5	432,6	490,5	476,9	635,8	- 18,8	- 1.099,5	- 11,6	6,4	1.562,5	- 1.992,3	2.244,4
<b>p25</b>	-	-	-	329,7	1.214,9	625,8	751,1	-	- 1.393,3	17,2	29,0	3.077,7	- 1.072,7	996,2
<b>Mediana</b>	-	-	-	-	605,1	-	0,2	-	- 473,8	87,2	611,5	- 3.472,1	- 2.042,9	1.246,0
<b>p75</b>	-	-	-	546,9	1.059,2	-	548,5	-	876,0	-	114,0	6.082,8	- 2.516,6	2.004,7

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A10.3. Contratado/a Doctor/a

Hombres														
Contratado/a Doctor/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	59,0	59,0	4,0	56,0	48,0	46,0	31,0	45,0	6,0	6,0	10,0	4,0	2,0	59,0
Media	16.231,7	19.587,1	4.524,6	3.296,1	5.248,2	2.509,1	3.617,0	5.010,1	4.606,1	245,1	1.528,0	30.837,5	5.371,8	54.226,8
p25	16.349,1	19.235,1	3.865,8	2.276,2	3.933,7	1.685,9	3.115,3	3.536,6	236,4	100,0	906,1	18.916,2	3.126,7	47.993,8
Mediana	17.133,0	20.475,6	4.566,1	2.744,8	3.933,7	1.685,9	4.428,8	5.304,8	3.242,8	150,0	1.328,0	25.003,0	5.371,8	53.711,8
p75	17.133,0	20.475,6	5.183,5	4.211,9	6.959,8	3.371,8	4.429,0	7.073,1	3.535,5	200,0	1.905,2	42.758,8	7.616,8	61.927,0
Mujeres														
Contratado/a Doctor/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	73,0	73,0	3,0	70,0	60,0	47,0	26,0	61,0	11,0	15,0	7,0	3,0	-	73,0
Media	16.550,7	19.898,7	4.579,9	3.838,2	6.999,3	2.284,5	4.220,0	5.246,0	5.492,0	351,3	722,3	26.962,1	5.371,8	55.505,5
p25	16.917,2	20.475,6	4.525,0	2.637,9	3.933,7	1.685,9	3.192,7	3.536,6	762,8	70,0	330,0	10.241,3	3.126,7	49.854,8
Mediana	17.133,0	20.475,6	4.607,3	3.648,8	7.351,8	1.685,9	4.428,8	5.304,8	3.268,8	246,1	584,1	19.528,2	5.371,8	55.528,9
p75	17.133,0	20.475,6	4.607,3	5.275,8	9.630,4	3.371,8	4.429,0	7.073,1	9.759,0	757,2	1.308,9	51.116,9	7.616,8	61.511,8
Diferencias														
Contratado/a Doctor/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	- 14,0	- 14,0	1,0	- 14,0	- 12,0	- 1,0	5,0	- 16,0	- 5,0	- 9,0	3,0	1,0	2,0	- 14,0
Media	- 319,1	- 311,6	- 55,2	- 542,0	- 1.751,1	224,6	- 603,0	- 235,9	- 885,9	- 106,2	805,7	3.875,3	5.371,8	- 1.278,7
p25	- 568,0	- 1.240,5	- 659,2	- 361,7	0,0	- 77,4	-	- 526,4	30,0	576,1	8.674,9	3.126,7	-	- 1.860,9
Mediana	-	-	41,1	- 904,0	- 3.418,0	-	-	-	- 26,0	- 96,1	744,0	5.474,8	5.371,8	- 1.817,1
p75	-	-	576,2	- 1.064,0	- 2.670,5	-	-	-	- 6.233,5	- 557,2	596,3	- 8.358,1	7.616,8	415,2

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A10.4. Ayudante Doctor/a

Hombres														
Ayudante Doctor/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	40,0	40,0	-	34,0	-	-	12,0	1,0	2,0	3,0	4,0	-	1,0	40,0
Media	14.341,8	17.091,3	-	1.545,4	-	-	3.554,4	1.768,3	731,3	135,0	550,0	-	494,9	33.971,4
p25	15.009,6	17.916,7	-	659,5	-	-	3.132,9	1.768,3	653,2	105,0	305,0	-	494,9	33.741,3
Mediana	15.419,7	18.428,1	-	1.319,0	-	-	3.810,7	1.768,3	731,3	125,0	465,1	-	494,9	35.166,7
p75	15.419,7	18.428,1	-	1.978,4	-	-	4.429,0	1.768,3	809,5	175,0	795,0	-	494,9	37.575,2
Mujeres														
Ayudante Doctor/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	49,0	49,0	-	46,0	-	-	9,0	-	10,0	2,0	5,0	-	-	49,0
Media	13.886,6	16.580,0	-	1.644,4	-	-	3.363,9	-	4.400,1	190,3	391,3	-	-	33.573,9
p25	14.854,6	17.688,8	-	1.270,6	-	-	2.638,4	-	1.251,0	25,0	270,0	-	-	34.780,5
Mediana	15.419,7	18.428,1	-	1.466,0	-	-	4.203,7	-	1.792,1	190,3	304,1	-	-	35.605,8
p75	15.419,7	18.428,1	-	2.165,3	-	-	4.429,0	-	8.685,1	355,6	524,1	-	-	36.485,6
Diferencias														
Ayudante Doctor/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	- 9,0	- 9,0	-	- 12,0	-	-	3,0	1,0	- 8,0	1,0	- 1,0	-	1,0	- 9,0
Media	455,2	511,3	-	- 99,0	-	-	190,5	1.768,3	- 3.668,8	- 55,3	158,8	-	494,9	397,5
p25	155,0	229,9	-	- 611,2	-	-	- 494,5	1.768,3	- 597,8	80,0	35,0	-	494,9	- 1.039,1
Mediana	-	-	-	- 147,0	-	-	- 392,9	1.768,3	- 1.060,8	- 65,3	161,0	-	494,9	- 439,1
p75	-	-	-	- 186,9	-	-	-	1.768,3	- 7.875,6	- 180,6	271,0	-	494,9	1.089,6

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A10.5. Asociado/a

Hombres														
Asociado/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonóm.	C.Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	199,0	102,0	-	19,0	-	-	-	-	21,0	12,0	2,0	-	106,0	199,0
<b>Media</b>	47.295,4	4.088,6	-	752,9	-	-	-	-	1.816,2	101,1	715,1	-	1.496,5	50.465,1
<b>p25</b>	29.875,4	3.396,9	-	176,7	-	-	-	-	345,4	57,6	55,9	-	1.034,6	34.393,6
<b>Mediana</b>	38.485,0	4.293,3	-	285,2	-	-	-	-	975,2	110,6	715,1	-	1.654,3	43.267,5
<b>p75</b>	67.936,5	5.119,0	-	1.259,3	-	-	-	-	3.463,3	121,6	1.374,2	-	1.666,2	68.425,4
Mujeres														
Asociado/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonóm.	C.Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	120,0	24,0	-	5,0	-	-	-	-	17,0	-	-	-	52,0	120,0
<b>Media</b>	59.290,8	3.916,4	-	746,0	-	-	-	-	813,8	-	-	-	1.396,6	60.825,7
<b>p25</b>	63.149,9	2.851,9	-	285,2	-	-	-	-	252,7	-	-	-	700,1	63.885,6
<b>Mediana</b>	67.936,5	3.510,1	-	584,0	-	-	-	-	588,6	-	-	-	1.651,6	67.982,1
<b>p75</b>	68.425,4	5.156,7	-	997,5	-	-	-	-	1.043,7	-	-	-	1.666,2	68.548,1
Diferencias														
Asociado/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonóm.	C.Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	79,0	78,0	-	14,0	-	-	-	-	4,0	12,0	2,0	-	54,0	79,0
<b>Media</b>	- 11.995,4	172,2	-	6,9	-	-	-	-	1.002,4	101,1	715,1	-	100,0	- 10.360,6
<b>p25</b>	- 33.274,5	544,9	-	108,5	-	-	-	-	92,6	57,6	55,9	-	334,5	- 29.492,0
<b>Mediana</b>	- 29.451,5	783,2	-	298,8	-	-	-	-	386,6	110,6	715,1	-	2,7	- 24.714,6
<b>p75</b>	- 488,9	37,7	-	261,8	-	-	-	-	2.419,6	121,6	1.374,2	-	-	- 122,7

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A10.6. Sustituto/a

Hombres														
Sustituto/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonóm.	C.Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	134,0	134,0	-	68,0	-	-	-	-	14,0	4,0	3,0	-	-	134,0
<b>Media</b>	18.569,7	9.366,5	-	1.092,7	-	-	-	-	3.647,8	393,6	230,0	-	-	28.888,8
<b>p25</b>	10.279,8	5.265,1	-	622,2	-	-	-	-	116,9	26,1	100,0	-	-	22.665,5
<b>Mediana</b>	10.279,8	11.604,7	-	723,1	-	-	-	-	254,4	397,1	270,0	-	-	23.884,0
<b>p75</b>	29.473,8	12.285,3	-	1.319,0	-	-	-	-	9.028,3	761,0	320,0	-	-	34.263,1
Mujeres														
Sustituto/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonóm.	C.Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	133,0	133,0	-	77,0	-	-	-	-	20,0	2,0	2,0	-	2,0	133,0
<b>Media</b>	16.851,8	9.701,5	-	1.527,1	-	-	-	-	2.717,4	198,8	310,0	-	887,9	27.867,0
<b>p25</b>	10.279,8	6.043,6	-	659,5	-	-	-	-	192,2	135,0	304,0	-	527,8	22.695,5
<b>Mediana</b>	10.279,8	11.993,5	-	1.169,5	-	-	-	-	912,2	198,8	310,0	-	887,9	24.294,3
<b>p75</b>	27.917,0	12.285,3	-	1.978,4	-	-	-	-	2.839,8	262,7	316,0	-	1.248,0	31.894,9
Diferencias														
Sustituto/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonóm.	C.Prestación	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
<b>N</b>	1,0	1,0	-	9,0	-	-	-	-	6,0	2,0	1,0	-	2,0	1,0
<b>Media</b>	1.717,9	- 335,0	-	434,4	-	-	-	-	930,4	194,7	80,0	-	887,9	1.021,8
<b>p25</b>	-	- 778,4	-	37,2	-	-	-	-	75,3	- 108,9	204,0	-	527,8	- 29,9
<b>Mediana</b>	-	- 388,8	-	446,4	-	-	-	-	657,9	198,3	40,0	-	887,9	- 410,3
<b>p75</b>	1.556,8	-	-	659,5	-	-	-	-	6.188,5	498,4	4,0	-	1.248,0	2.368,2

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.





Tabla A10.7. Otro PDI

Hombres														
Otro PDI	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo academico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	17,0	17,0	-	17,0	15,0	-	3,0	17,0	4,0	3,0	2,0	-	11,0	17,0
Media	13.171,0	15.831,7	-	4.661,9	6.504,3	-	7.720,9	4.056,6	18.320,8	354,4	809,4	-	1.379,5	50.184,0
p25	14.563,0	17.404,2	-	3.477,6	4.993,0	-	4.429,0	3.536,6	8.272,8	3,0	270,0	-	772,0	46.777,4
Mediana	14.563,0	17.404,2	-	4.616,4	6.657,3	-	8.207,1	3.536,6	10.814,8	302,9	809,4	-	1.560,9	50.223,9
p75	14.563,0	17.404,2	-	5.786,7	8.321,6	-	10.526,6	5.304,8	28.368,9	757,2	1.348,9	-	1.930,0	53.137,3

Mujeres														
Otro PDI	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo academico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	19,0	19,0	-	18,0	17,0	2,0	5,0	18,0	3,0	3,0	2,0	-	15,0	19,0
Media	12.909,2	15.520,6	-	4.524,3	6.837,9	724,2	3.741,3	4.420,7	29.307,3	277,4	1.072,7	-	1.479,9	50.035,5
p25	14.549,0	17.378,6	-	3.956,9	6.657,3	71,9	3.023,5	3.536,6	2.736,9	25,0	630,1	-	772,0	48.497,3
Mediana	14.563,0	17.404,2	-	4.864,8	6.657,3	724,2	3.192,7	5.304,8	41.036,6	50,0	1.072,7	-	1.930,0	50.766,4
p75	14.563,0	17.404,2	-	5.905,6	8.321,6	1.426,6	4.429,0	5.304,8	44.148,4	757,2	1.515,3	-	1.930,0	54.118,5

Diferencias														
Otro PDI	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo academico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	- 2,0	- 2,0	-	- 1,0	- 2,0	- 2,0	- 2,0	- 1,0	- 1,0	-	-	-	- 4,0	- 2,0
Media	261,8	311,1	-	- 137,6	- 333,7	- 724,2	- 3.979,6	- 364,1	- 10.986,5	- 77,0	- 263,3	-	- 100,5	- 146,5
p25	14,0	25,6	-	- 479,2	- 1.664,3	- 21,9	- 1.405,5	-	- 5.535,9	- 22,0	- 360,1	-	-	- 1.719,9
Mediana	-	-	-	- 248,4	-	- 724,2	- 5.014,4	- 1.768,3	- 30.221,8	- 252,9	- 263,3	-	- 369,1	- 542,5
p75	-	-	-	- 118,9	-	- 1.426,6	- 6.097,5	-	- 15.779,5	-	- 166,5	-	-	- 981,2

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A10.8. PI Predoctoral

Hombres							
Predoectoral	Salario base	C. Destino	Trienio	Proyectos Inv y transf	C.Prestacion	Otros	Salario Total
N	60,0	-	5,0	2,0	-	2,0	60,0
Media	18.313,7	-	890,5	2.075,5	-	3.075,2	18.559,6
p25	17.626,8	-	794,3	1.550,0	-	340,1	17.734,7
Mediana	18.291,4	-	841,4	2.075,5	-	3.075,2	18.862,6
p75	20.727,0	-	891,1	2.601,0	-	5.810,3	20.730,5

Mujeres							
Predoectoral	Salario base	C. Destino	Trienio	Proyectos Inv y transf	C.Prestacion	Otros	Salario Total
N	81,0	-	10,0	-	6,0	-	81,0
Media	17.961,8	-	812,3	-	2.500,1	-	18.247,3
p25	17.522,1	-	646,3	-	899,1	-	17.527,3
Mediana	17.737,9	-	760,5	-	1.182,9	-	17.737,9
p75	20.608,3	-	1.036,2	-	1.506,8	-	20.725,7

Diferencias							
Predoectoral	Salario base	C. Destino	Trienio	Proyectos Inv y transf	C.Prestacion	Otros	Salario Total
N	- 21,0	-	- 5,0	2,0	- 6,0	2,0	- 21,0
Media	351,8	-	78,2	2.075,5	- 2.500,1	3.075,2	312,3
p25	104,8	-	148,0	1.550,0	- 899,1	340,1	207,4
Mediana	553,5	-	80,9	2.075,5	- 1.182,9	3.075,2	1.124,7
p75	118,8	-	145,1	2.601,0	- 1.506,8	5.810,3	4,8

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A10.9. PI Postdoctoral

Hombres							
Postdoctoral	Salario base	C. Destino	Trienio	Proyectos Inv y transf	C.Prestacion	Otros	Salario Total
N	53,0	-	21,0	4,0	2,0	23,0	53,0
Media	33.537,9		1.381,7	1.747,5	7.060,8	2.533,0	35.582,9
p25	29.661,0		543,3	700,0	347,1	2.451,1	33.189,2
Mediana	33.534,2		1.096,3	850,0	7.060,8	2.874,2	36.408,5
p75	37.663,4		1.898,8	2.795,0	13.774,5	2.874,2	38.324,8
Mujeres							
Postdoctoral	Salario base	C. Destino	Trienio	Proyectos Inv y transf	C.Prestacion	Otros	Salario Total
N	24,0	-	6,0	1,0	1,0	6,0	24,0
Media	33.748,0		1.202,1	1.100,0	10.320,2	2.603,2	35.175,1
p25	31.684,5		873,3	1.100,0	10.320,2	2.395,2	32.070,9
Mediana	33.361,7		1.094,9	1.100,0	10.320,2	2.874,2	35.124,8
p75	35.022,8		1.357,1	1.100,0	10.320,2	2.874,2	37.002,5
Diferencias							
Postdoctoral	Salario base	C. Destino	Trienio	Proyectos Inv y transf	C.Prestacion	Otros	Salario Total
N	29,0	-	15,0	3,0	1,0	17,0	29,0
Media	- 210,1	-	179,6	647,5	- 3.259,3	- 70,2	407,8
p25	- 2.023,5	-	330,0	400,0	- 9.973,0	55,9	1.118,3
Mediana	172,5	-	1,3	250,0	- 3.259,3	-	1.283,7
p75	2.640,5	-	541,7	1.695,0	3.454,4	-	1.322,3

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.

74



Tabla A10.10. Personal técnico de apoyo a la investigación

Hombres							
Apoyo a la investigación	Salario base	C. Destino	Trienio	Proyectos Inv y transf	C.Prestacion	Otros	Salario Total
N	64,0	47,0	5,0	1,0	1,0	10,0	64,0
Media	10.859,7	7.649,0	652,6	160,0	391,8	711,5	16.647,8
p25	5.705,3	4.434,4	484,9	160,0	391,8	176,8	12.382,2
Mediana	7.865,0	8.466,1	697,6	160,0	391,8	314,9	17.881,0
p75	17.231,9	10.267,7	706,0	160,0	391,8	1.478,2	23.573,9
Mujeres							
Apoyo a la investigación	Salario base	C. Destino	Trienio	Proyectos Inv y transf	C.Prestacion	Otros	Salario Total
N	74,0	55,0	19,0	2,0	4,0	20,0	74,0
Media	12.056,6	8.407,3	934,2	1.587,0	1.346,8	1.055,8	18.946,1
p25	6.409,5	4.288,6	478,7	450,0	286,0	216,0	13.268,8
Mediana	11.136,0	8.168,7	711,1	1.587,0	1.221,8	958,5	23.079,4
p75	15.590,5	13.308,4	1.181,3	2.724,0	2.407,6	1.868,0	24.444,4
Diferencias							
Apoyo a la investigación	Salario base	C. Destino	Trienio	Proyectos Inv y transf	C.Prestacion	Otros	Salario Total
N	- 10,0	- 8,0	- 14,0	- 1,0	- 3,0	- 10,0	- 10,0
Media	- 1.196,9	- 758,2	- 281,6	- 1.427,0	- 955,0	- 344,3	- 2.298,4
p25	- 704,1	145,8	6,2	290,0	105,8	39,3	- 886,6
Mediana	- 3.271,0	297,4	- 13,5	- 1.427,0	- 830,0	- 643,6	- 5.198,4
p75	1.641,4	- 3.040,7	- 475,3	- 2.564,0	- 2.015,8	- 389,8	- 870,5

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.

75



Tabla A11. Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PDI y diferencias absolutas en euros, según régimen laboral

Tabla A11.1. PDI funcionario

Hombres														
PDI Funcionario	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	489,0	487,0	484,0	488,0	455,0	375,0	210,0	455,0	13,0	61,0	87,0	13,0	48,0	489,0
Media	17.096,5	13.630,2	9.491,9	5.663,5	9.338,4	5.980,2	4.993,1	7.321,6	4.832,5	532,1	1.092,6	30.544,1	5.756,4	69.715,9
p25	17.133,0	13.005,9	7.469,7	3.956,9	7.867,4	3.371,8	3.544,3	5.304,8	671,5	230,0	347,0	24.203,2	906,9	59.469,6
Mediana	17.133,0	13.005,9	7.469,7	5.935,3	9.834,3	5.057,6	4.429,0	8.841,4	2.482,1	454,3	626,1	26.837,9	2.051,8	68.943,1
p75	17.133,0	14.200,2	16.011,2	7.254,3	11.801,2	8.824,7	5.938,8	8.841,4	7.997,0	757,2	1.454,8	39.527,7	6.337,2	80.812,6

Mujeres														
PDI Funcionario	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	299,0	298,0	297,0	298,0	270,0	218,0	131,0	270,0	12,0	46,0	56,0	3,0	25,0	299,0
Media	16.749,1	13.583,1	7.753,7	4.970,0	8.538,0	4.597,3	4.294,0	7.011,5	3.682,5	516,3	1.133,1	26.876,1	8.393,1	63.627,4
p25	17.133,0	13.005,9	7.139,9	3.297,4	7.262,4	3.112,4	3.192,7	5.304,8	1.388,1	150,0	430,0	18.960,9	1.979,6	56.225,0
Mediana	17.133,0	13.005,9	7.469,7	5.735,3	8.926,7	3.371,8	4.429,0	7.073,1	2.419,5	378,6	1.172,5	29.665,8	4.031,5	64.121,4
p75	17.133,0	14.200,2	7.469,7	6.594,8	10.295,5	6.484,2	5.299,0	8.841,4	5.614,1	757,2	1.543,0	32.001,6	16.777,2	70.754,4

Diferencias														
PDI Funcionario	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	190,0	189,0	187,0	190,0	185,0	157,0	79,0	185,0	1,0	15,0	31,0	10,0	23,0	190,0
Media	347,4	47,1	1.738,2	693,5	800,4	1.382,9	699,1	310,1	1.150,0	15,8	40,5	3.668,0	2.636,7	6.088,5
p25	-	-	329,8	659,5	605,1	259,3	351,6	-	716,6	80,0	83,0	5.242,2	1.072,7	3.244,6
Mediana	-	-	-	200,0	907,6	1.685,9	-	1.768,3	62,5	75,7	546,4	2.827,9	1.979,7	4.821,7
p75	-	-	8.541,5	659,5	1.505,7	2.340,5	639,8	-	2.382,9	-	88,2	7.526,1	10.440,0	10.058,2

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.

Tabla A11.2. PDI laboral

Hombres														
PDI Laboral	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	515,0	418,0	5,0	254,0	63,0	47,0	57,0	68,0	58,0	28,0	26,0	5,0	123,0	515,0
Media	28.251,3	11.432,5	3.873,1	1.941,0	5.547,3	2.482,8	3.622,6	4.511,7	3.557,3	204,5	929,9	25.243,5	1.572,8	41.506,6
p25	12.216,8	4.782,5	3.206,5	659,5	3.933,7	1.685,9	2.204,9	3.536,6	224,7	57,6	270,0	16.462,1	772,0	27.906,7
Mediana	17.133,0	12.285,3	4.525,0	1.360,9	5.295,5	1.685,9	4.408,6	3.536,6	826,8	121,2	779,9	21.370,2	1.654,3	35.506,8
p75	32.124,3	17.749,4	4.607,3	2.637,9	7.867,4	3.371,8	4.429,0	5.304,8	4.171,8	187,5	1.348,9	28.635,8	1.666,2	55.457,5

Mujeres														
PDI Laboral	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	452,0	356,0	4,0	271,0	79,0	49,0	49,0	89,0	65,0	26,0	20,0	4,0	74,0	452,0
Media	27.210,6	13.794,0	3.751,6	2.368,1	6.960,3	2.220,8	3.854,5	4.827,4	4.216,0	283,3	553,8	20.938,5	1.340,6	43.405,4
p25	10.732,6	11.045,5	2.896,0	1.106,1	5.900,6	1.685,9	2.638,2	3.536,6	288,8	50,0	270,0	6.554,4	666,4	27.167,2
Mediana	16.643,9	12.996,4	4.566,1	1.978,4	6.959,8	1.685,9	4.428,6	5.304,8	1.115,8	175,0	427,0	14.884,8	1.640,4	37.763,9
p75	32.124,3	18.428,1	4.607,3	3.297,4	8.321,6	3.371,8	4.429,0	5.304,8	4.185,6	378,6	627,1	35.322,6	1.666,2	61.692,9

Diferencias														
PDI Laboral	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	C. Cargo académico	C.Autonom.	C.Prestacion	C. acción social	C. Gratificación	C. Plazas vinculadas	Otros	Salario Total
N	63,0	62,0	1,0	17,0	16,0	2,0	8,0	21,0	7,0	2,0	6,0	1,0	49,0	63,0
Media	1.040,7	- 2.361,6	121,5	- 427,1	- 1.413,0	262,0	- 231,9	- 315,7	- 658,7	- 78,8	376,2	4.305,0	232,3	- 1.898,8
p25	1.484,1	- 6.263,1	310,5	- 446,6	- 1.966,9	-	- 433,3	-	64,1	7,6	-	9.907,7	105,5	739,5
Mediana	489,0	- 711,1	- 41,1	- 617,5	- 1.664,3	-	- 20,0	- 1.768,3	- 288,9	- 53,8	352,8	6.485,4	13,9	- 2.257,1
p75	-	- 678,7	-	- 659,5	- 454,2	-	-	-	- 13,8	- 191,1	721,8	- 6.686,8	-	6.235,4

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A12. Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PTGAS y diferencias absolutas en euros

Hombres											
	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	365,0	362,0	154,0	335,0	15,0	16,0	42,0	107,0	96,0	362,0	365,0
Mínimo	1.959,6	444,4	1.205,1	29,8	2,3	307,3	20,0	30,0	1.268,5	343,8	6.085,9
Máximo	29.337,6	15.831,8	29.794,4	9.654,5	8.780,4	18.395,6	6.971,0	11.319,5	36.824,3	15.085,3	83.554,5
Media	15.941,1	8.036,5	10.872,0	3.010,1	4.907,2	4.100,9	553,0	1.215,2	4.505,7	5.743,9	38.944,4
Percentil 25	11.538,8	6.358,2	7.154,6	945,9	2.793,5	1.856,0	115,0	114,4	400,9	4.965,0	31.095,4
Mediana	17.132,8	7.944,4	9.218,6	2.822,0	5.879,9	2.448,0	359,7	343,0	1.876,7	5.459,3	37.342,5
Percentil 75	19.690,2	8.929,9	11.311,2	4.606,9	6.363,0	3.864,1	757,2	1.148,9	4.887,3	6.076,7	43.187,2

Mujeres											
	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	507,0	507,0	327,0	462,0	14,0	18,0	61,0	120,0	191,0	505,0	507,0
Mínimo	1.386,3	869,3	1.022,1	41,7	1.030,7	601,6	25,0	30,0	1.140,0	355,5	6.931,1
Máximo	26.716,1	15.831,8	56.115,9	8.096,5	8.639,4	4.814,5	1.514,4	9.600,0	28.626,2	15.085,3	106.169,3
Media	13.595,4	7.172,9	9.201,9	2.532,1	4.562,3	1.995,0	375,7	934,3	3.835,8	5.267,3	36.165,3
Percentil 25	10.172,1	5.894,4	7.069,4	839,8	2.944,8	991,1	105,0	143,3	287,4	4.462,4	29.264,5
Mediana	11.538,8	6.629,0	8.989,5	2.377,4	4.732,6	1.629,2	270,0	360,9	981,9	5.308,7	35.821,1
Percentil 75	17.132,9	8.332,2	10.705,4	4.017,6	5.938,8	2.695,9	681,5	769,4	3.808,4	5.646,3	41.179,1

Diferencias											
	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	- 142,0	- 145,0	- 173,0	- 127,0	1,0	- 2,0	- 19,0	- 13,0	- 95,0	- 143,0	- 142,0
Mínimo	573,3	- 424,9	183,0	- 11,9	- 1.028,3	- 294,3	- 5,0	-	- 128,5	- 11,7	- 845,2
Máximo	2.621,5	-	- 26.321,5	1.557,9	141,0	13.581,2	5.456,6	1.719,5	8.198,1	-	- 22.614,8
Media	2.345,8	863,6	1.670,1	477,9	344,9	2.105,9	177,3	280,9	669,9	476,6	2.779,0
Percentil 25	1.366,7	463,8	85,2	106,1	- 151,2	864,9	10,0	- 28,9	113,5	502,6	1.830,9
Mediana	5.594,1	1.315,4	229,1	444,6	1.147,2	818,8	89,7	- 17,9	894,8	150,6	1.521,4
Percentil 75	2.557,3	597,7	605,8	589,3	424,2	1.168,2	75,7	379,5	1.079,0	430,4	2.008,1

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A13. Estadísticas de tendencia central de los salarios de mujeres y hombres del PTGAS y diferencias absolutas en euros, según tramo etario

Tabla A13.1. PTGAS de hasta 39 años

Hombres											
Hasta 39 años	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	34,0	34,0	19,0	22,0	-	2,0	1,0	12,0	9,0	34,0	34,0
Media	13.836,6	6.644,0	7.760,8	571,9	-	1.580,9	135,0	479,7	895,0	4.467,4	30.158,1
p25	9.780,7	5.284,0	6.842,1	292,7	-	307,3	135,0	82,8	373,7	4.132,1	27.018,8
Mediana	14.526,7	6.085,1	7.154,6	432,3	-	1.580,9	135,0	329,0	631,0	4.483,8	27.961,8
p75	16.879,7	7.954,8	9.218,7	585,5	-	2.854,4	135,0	655,6	1.481,8	5.110,3	32.029,7

Mujeres											
Hasta 39 años	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	51,0	51,0	27,0	35,0	1,0	3,0	4,0	19,0	14,0	50,0	51,0
Media	14.339,2	7.035,1	7.973,6	637,3	4.429,0	2.217,3	196,1	859,1	3.109,3	4.724,3	32.070,9
p25	9.780,7	4.694,7	6.775,7	292,7	4.429,0	621,7	105,0	342,4	635,7	4.371,2	27.068,0
Mediana	13.447,8	6.085,1	7.154,6	439,1	4.429,0	1.215,8	112,5	525,7	929,1	4.581,3	30.080,1
p75	17.224,8	8.202,9	9.513,1	748,4	4.429,0	4.814,5	287,2	1.210,9	2.982,8	5.632,4	38.394,1

Diferencias											
Hasta 39 años	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	- 17,0	- 17,0	- 8,0	- 13,0	- 1,0	- 1,0	- 3,0	- 7,0	- 5,0	- 16,0	- 17,0
Media	- 502,6	- 391,1	- 212,7	- 65,4	- 4.429,0	- 636,4	- 61,1	- 379,3	- 2.214,3	- 257,0	- 1.912,8
p25	0,0	589,3	66,4	-	- 4.429,0	- 314,4	30,0	- 259,6	- 262,0	- 239,1	- 49,2
Mediana	1.078,9	-	-	- 6,8	- 4.429,0	365,1	22,5	- 196,7	- 298,2	- 97,5	- 2.118,3
p75	- 345,1	- 248,1	- 294,4	- 163,0	- 4.429,0	- 1.960,0	- 152,2	- 555,3	- 1.501,0	- 522,1	- 6.364,4

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A13.2. PTGAS de 40 a 49 años

Hombres											
40 a 49 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	91,0	89,0	43,0	82,0	-	5,0	16,0	32,0	23,0	89,0	91,0
<b>Media</b>	15.332,7	7.514,9	9.985,6	1.310,9	-	7.246,8	150,9	1.242,8	3.239,0	5.142,5	35.292,1
<b>p25</b>	11.538,8	6.085,1	7.154,6	525,5	-	2.352,8	75,0	103,6	64,2	4.462,4	28.273,0
<b>Mediana</b>	15.065,7	7.185,9	9.132,8	1.069,6	-	3.832,2	100,0	214,2	703,0	5.308,7	34.224,1
<b>p75</b>	17.311,8	8.929,9	10.880,9	2.058,4	-	10.106,1	167,5	1.467,5	2.628,7	5.894,9	41.526,2
Mujeres											
40 a 49 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	125,0	125,0	78,0	109,0	-	3,0	23,0	37,0	49,0	124,0	125,0
<b>Media</b>	13.777,9	7.267,3	9.139,2	1.203,1	-	1.787,4	183,5	693,2	2.753,1	5.034,6	34.152,5
<b>p25</b>	9.780,7	5.491,1	6.456,1	418,1	-	971,6	75,0	97,8	280,6	4.459,4	27.775,4
<b>Mediana</b>	14.509,3	6.324,0	7.154,6	892,8	-	1.536,3	130,0	273,0	885,6	5.012,4	30.680,1
<b>p75</b>	17.133,0	8.866,1	10.328,3	1.782,9	-	2.854,4	270,0	583,8	2.576,2	5.585,9	40.496,6
Diferencias											
40 a 49 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	- 34,0	- 36,0	- 35,0	- 27,0	-	- 2,0	- 7,0	- 5,0	- 26,0	- 35,0	- 34,0
<b>Media</b>	1.554,8	247,6	846,5	107,7	-	5.459,3	32,6	549,6	485,9	107,9	1.139,5
<b>p25</b>	1.758,1	594,0	698,4	107,4	-	1.381,2	-	5,8	216,4	2,9	497,6
<b>Mediana</b>	556,5	861,9	1.978,2	176,8	-	2.296,0	- 30,0	- 58,8	- 182,6	296,2	3.544,1
<b>p75</b>	178,8	63,8	552,6	275,5	-	7.251,6	- 102,5	883,7	52,6	309,0	1.029,6

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.

80



Tabla A13.3. PTGAS de 50 a 59 años

Hombres											
50 a 59 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	167,0	167,0	71,0	159,0	14,0	6,0	20,0	47,0	43,0	166,0	167,0
<b>Media</b>	16.987,6	8.546,3	11.669,3	3.627,5	4.941,3	2.399,9	859,7	1.220,8	3.946,0	6.238,5	42.113,1
<b>p25</b>	11.933,6	6.569,7	9.032,5	2.169,8	2.793,5	1.864,1	359,7	150,0	563,4	5.122,8	34.792,6
<b>Mediana</b>	17.224,8	7.954,8	10.541,6	3.774,4	5.909,3	2.196,2	553,5	343,4	2.306,8	5.530,9	38.284,1
<b>p75</b>	19.690,2	9.891,0	12.713,4	4.910,4	6.363,0	2.449,9	757,2	770,4	4.446,2	6.595,5	46.954,7
Mujeres											
50 a 59 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	228,0	228,0	155,0	215,0	11,0	12,0	29,0	47,0	91,0	228,0	228,0
<b>Media</b>	13.623,7	7.142,4	9.267,2	2.778,0	4.879,7	1.991,3	515,8	797,2	3.433,7	5.412,6	37.039,0
<b>p25</b>	11.331,8	6.081,8	7.154,6	1.300,4	2.944,8	1.222,8	227,2	89,2	281,7	4.693,0	30.713,3
<b>Mediana</b>	11.538,8	7.100,4	9.032,5	3.020,7	5.690,4	1.981,2	605,8	260,9	974,8	5.401,1	36.609,4
<b>p75</b>	17.058,5	8.163,7	10.773,7	4.096,5	5.938,8	2.583,1	757,2	721,7	2.897,4	5.704,2	41.181,0
Diferencias											
50 a 59 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	- 61,0	- 61,0	- 84,0	- 56,0	3,0	- 6,0	- 9,0	-	- 48,0	- 62,0	- 61,0
<b>Media</b>	3.363,9	1.403,9	2.402,0	849,6	61,7	408,5	343,9	423,6	512,4	825,9	5.074,0
<b>p25</b>	601,8	487,9	1.877,9	869,4	151,2	641,3	132,5	60,8	281,7	429,8	4.079,4
<b>Mediana</b>	5.686,0	854,4	1.509,1	753,7	218,9	215,0	52,2	82,5	1.332,0	129,8	1.674,7
<b>p75</b>	2.631,7	1.727,3	1.939,7	813,9	424,2	- 133,3	-	48,6	1.548,8	891,3	5.773,7

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.

81



Tabla A13.4. PTGAS de 60 años y más

Hombres											
60 y más años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	73,0	72,0	21,0	72,0	1,0	3,0	5,0	16,0	21,0	73,0	73,0
Media	17.151,4	8.156,3	12.806,7	4.326,7	4.428,8	3.939,8	696,3	1.695,3	8.586,4	5.946,9	42.206,2
p25	14.335,5	6.274,3	8.928,5	2.879,3	4.428,8	813,5	757,2	126,7	925,9	5.020,0	34.035,4
Mediana	18.081,1	7.954,8	10.210,7	4.464,0	4.428,8	3.883,1	757,2	458,4	4.913,6	5.459,3	39.073,2
p75	19.690,2	10.226,2	17.886,3	5.788,3	4.428,8	7.122,7	757,2	1.466,3	14.977,9	6.440,9	46.401,6
Mujeres											
60 y más años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	103,0	103,0	67,0	103,0	2,0	-	5,0	17,0	37,0	103,0	103,0
Media	14.579,7	7.194,2	9.618,8	4.069,3	2.883,3	-	590,5	1.922,5	6.533,6	5.489,3	40.338,3
p25	11.538,8	6.085,1	7.309,5	3.388,9	1.337,9	-	352,1	188,8	418,8	4.939,1	35.821,0
Mediana	11.538,8	7.185,9	9.032,5	4.082,0	2.883,3	-	681,5	634,1	2.893,4	5.459,3	37.778,6
p75	17.224,8	8.332,2	10.880,9	4.909,3	4.428,8	-	757,2	3.000,0	11.451,3	5.997,8	42.084,9
Diferencias											
60 y más años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	- 30,0	- 31,0	- 46,0	- 31,0	- 1,0	3,0	-	1,0	- 16,0	- 30,0	- 30,0
Media	2.571,7	962,1	3.187,8	257,3	1.545,4	3.939,8	105,9	- 227,3	2.052,9	457,6	1.867,9
p25	2.796,7	189,2	1.619,0	- 509,6	3.090,9	813,5	405,1	- 62,1	507,2	80,9	- 1.785,6
Mediana	6.542,3	768,9	1.178,2	382,0	1.545,4	3.883,1	75,7	- 175,7	2.020,3	-	1.294,5
p75	2.465,4	1.893,9	7.005,3	879,0	-	7.122,7	-	- 1.533,7	3.526,6	443,1	4.316,7

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A14. Estadísticas de tendencia central de los salarios de hombres y mujeres del PTGAS y diferencias absolutas, según tipo de jornada

Tabla A14.1. PTGAS con jornada completa

Hombres											
Jornada Completa	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	350,0	347,0	154,0	324,0	15,0	16,0	42,0	105,0	91,0	347,0	350,0
Media	16.251,9	8.247,6	10.872,0	3.048,2	4.907,2	4.100,9	553,0	1.223,9	4.722,1	5.861,2	39.904,2
p25	11.538,8	6.358,2	7.154,6	956,1	2.793,5	1.856,0	115,0	114,4	403,7	5.020,0	31.981,9
Mediana	17.133,0	7.954,8	9.218,6	2.883,8	5.879,9	2.448,0	359,7	325,0	2.306,8	5.459,3	37.678,2
p75	19.690,2	9.082,4	11.311,2	4.754,4	6.363,0	3.864,1	757,2	1.148,9	5.439,7	6.155,9	43.527,8
Mujeres											
Jornada Completa	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	493,0	493,0	327,0	453,0	14,0	18,0	61,0	118,0	189,0	492,0	493,0
Media	13.653,4	7.258,0	9.201,9	2.530,4	4.562,3	1.995,0	375,7	938,6	3.873,9	5.329,7	36.617,6
p25	10.172,1	5.991,9	7.069,4	839,8	2.944,8	991,1	105,0	152,9	293,2	4.496,5	29.733,8
Mediana	11.538,8	6.887,9	8.989,5	2.377,2	4.732,6	1.629,2	270,0	360,9	996,6	5.308,7	36.439,2
p75	17.132,9	8.332,2	10.705,4	4.017,6	5.938,8	2.695,9	681,5	725,5	3.808,4	5.703,2	41.291,2
Diferencias											
Jornada Completa	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	- 143,0	- 146,0	- 173,0	- 129,0	1,0	2,0	- 19,0	- 13,0	- 98,0	- 145,0	- 143,0
Media	2.598,5	989,5	1.670,1	517,8	344,9	2.105,9	177,3	285,3	848,2	531,5	3.286,6
p25	1.366,7	366,3	85,2	116,3	- 151,2	864,9	10,0	- 38,5	110,5	523,4	2.248,1
Mediana	5.594,2	1.066,9	229,1	506,6	1.147,2	818,8	89,7	- 35,9	1.310,2	150,6	1.239,0
p75	2.557,3	750,2	605,8	736,8	424,2	1.168,2	75,7	423,3	1.631,4	452,7	2.236,6

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A14.2. PTGAS con jornada parcial

Hombres											
Jornada Parcial	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	15,0	15,0	-	11,0	-	-	-	2,0	5,0	15,0	15,0
<b>Media</b>	8.690,5	3.153,9	-	1.886,3	-	-	-	760,8	567,5	3.030,1	16.548,4
<b>p25</b>	8.332,1	2.353,7	-	359,3	-	-	-	532,2	239,9	2.364,0	13.600,6
<b>Mediana</b>	8.612,4	3.179,2	-	2.336,2	-	-	-	760,8	791,1	2.654,3	15.637,7
<b>p75</b>	9.845,1	3.977,4	-	2.901,6	-	-	-	989,4	858,5	4.289,2	19.403,0
Mujeres											
Jornada Parcial	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	14,0	14,0	-	9,0	-	-	-	2,0	2,0	13,0	14,0
<b>Media</b>	11.551,1	4.175,8	-	2.620,1	-	-	-	681,7	236,3	2.903,8	20.238,7
<b>p25</b>	8.612,4	2.414,1	-	1.562,4	-	-	-	75,7	235,2	2.164,1	13.734,3
<b>Mediana</b>	9.555,6	3.420,3	-	2.425,7	-	-	-	681,7	236,3	2.847,8	17.812,2
<b>p75</b>	15.731,0	5.828,4	-	3.023,1	-	-	-	1.287,8	237,3	3.671,1	25.857,8
Diferencias											
Jornada Parcial	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	1,0	1,0	-	2,0	-	-	-	-	3,0	2,0	1,0
<b>Media</b>	- 2.860,6	- 1.021,9	-	733,8	-	-	-	79,1	331,3	126,3	- 3.690,3
<b>p25</b>	- 280,3	- 60,4	-	1.203,1	-	-	-	456,4	4,7	199,9	- 133,7
<b>Mediana</b>	- 943,2	- 241,1	-	89,5	-	-	-	79,1	554,8	- 193,5	- 2.174,5
<b>p75</b>	- 5.885,9	- 1.851,0	-	121,5	-	-	-	298,3	621,1	618,1	- 6.454,8

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A15. Estadísticas de tendencia central de los salarios de hombres y mujeres del PTGAS y diferencias absolutas, según grupo

Tabla A15.1. PTGAS laboral Grupo 1

Hombres											
1	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	24,0	23,0	-	23,0	5,0	-	7,0	5,0	7,0	23,0	24,0
<b>Media</b>	25.190,4	14.119,3	-	6.104,3	6.496,4	-	494,8	6.149,2	8.745,5	8.319,8	57.874,1
<b>p25</b>	25.748,9	12.806,2	-	5.941,2	6.363,0	-	246,1	1.432,6	808,1	6.907,7	55.068,6
<b>Mediana</b>	26.716,1	15.136,6	-	6.657,8	6.363,0	-	378,6	8.404,0	3.214,7	6.928,2	56.644,1
<b>p75</b>	26.716,1	15.136,6	-	7.426,5	6.363,0	-	757,2	8.441,2	14.977,9	9.313,4	63.425,7
Mujeres											
1	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	13,0	13,0	-	12,0	1,0	-	3,0	1,0	5,0	13,0	13,0
<b>Media</b>	22.850,5	12.116,8	-	2.750,0	5.036,3	-	146,7	152,9	10.460,6	5.484,7	47.446,8
<b>p25</b>	22.469,4	9.183,5	-	1.098,4	5.036,3	-	50,0	152,9	490,4	4.932,4	40.070,7
<b>Mediana</b>	23.519,5	13.469,8	-	2.678,4	5.036,3	-	100,0	152,9	927,0	6.349,3	49.523,4
<b>p75</b>	26.478,6	14.856,3	-	3.405,6	5.036,3	-	290,0	152,9	22.140,8	6.916,1	53.089,2
Diferencias											
1	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
<b>N</b>	11,0	10,0	-	11,0	4,0	-	4,0	4,0	2,0	10,0	11,0
<b>Media</b>	2.339,9	2.002,5	-	3.354,3	1.460,2	-	348,1	5.996,4	- 1.715,1	2.835,1	10.427,3
<b>p25</b>	3.279,5	3.622,7	-	4.842,8	1.326,7	-	196,1	1.279,7	317,8	1.975,3	14.997,9
<b>Mediana</b>	3.196,5	1.666,8	-	3.979,4	1.326,7	-	278,6	8.251,1	2.287,7	578,9	7.120,7
<b>p75</b>	237,5	280,3	-	4.020,9	1.326,7	-	467,2	8.288,3	- 7.162,8	2.397,3	10.336,5

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A15.2. PTGAS laboral Grupo 2

Hombres																		
2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total							
N	21,0	20,0	-	21,0	1,0	-	-	2,0	5,0	19,0	21,0							
Media	22.247,9	11.759,1		3.959,8	6.363,0			409,0	1.160,3	6.029,6	43.480,5							
p25	22.266,8	11.576,0		2.773,4	6.363,0			241,9	466,4	5.587,3	42.596,9							
Mediana	22.508,8	12.276,1		3.565,8	6.363,0			409,0	978,4	5.632,4	43.388,8							
p75	22.508,8	12.276,1		5.171,2	6.363,0			576,2	1.479,1	5.798,0	46.201,9							
Mujeres																		
2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total							
N	28,0	28,0	-	28,0	-	-	7,0	10,0	10,0	28,0	28,0							
Media	21.305,7	11.326,5		2.336,1			204,5	577,9	2.375,4	5.663,4	41.737,5							
p25	20.912,0	10.262,8		1.188,6			65,0	97,8	447,7	5.504,3	40.454,9							
Mediana	22.508,8	12.152,5		1.862,8			120,0	329,4	724,1	5.632,4	42.451,3							
p75	22.508,8	12.276,1		3.524,8			250,0	1.114,0	1.565,3	5.632,4	44.010,5							
Diferencias																		
2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total							
N	-	7,0	-	8,0	-	7,0	1,0	-	-	7,0	-	8,0	-	5,0	-	9,0	-	7,0
Media	942,2			-	1.623,7	6.363,0	-	-	204,5	-	1.215,1	366,2	1.742,9					
p25	1.354,8	1.313,2	-	-	1.584,8	6.363,0	-	-	65,0	144,1	18,7	83,0	2.142,0					
Mediana	-	123,7	-	-	1.703,0	6.363,0	-	-	120,0	79,6	254,3	0,0	937,5					
p75	-	-	-	-	1.646,4	6.363,0	-	-	250,0	-	537,8	-	86,2	165,6	2.191,3			

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A15.3. PTGAS laboral Grupo 3

Hombres															
3	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total				
N	105,0	104,0	-	102,0	-	10,0	9,0	43,0	29,0	105,0	105,0				
Media	17.671,7	7.112,7		3.204,4		5.497,6	411,2	1.198,3	4.522,3	5.229,4	35.357,5				
p25	17.687,0	6.358,2		1.958,9		1.946,3	135,0	89,3	764,7	5.067,2	33.900,3				
Mediana	19.690,2	7.917,3		3.057,3		3.838,6	340,7	343,4	1.550,5	5.308,7	36.838,2				
p75	19.690,2	7.954,8		4.910,4		7.122,7	757,2	1.283,7	5.439,7	5.707,1	38.755,3				
Mujeres															
3	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total				
N	60,0	60,0	-	59,0	2,0	3,0	4,0	11,0	24,0	59,0	60,0				
Media	17.686,9	6.539,4		3.568,9	7.299,7	1.383,2	637,1	874,8	4.248,1	5.115,7	34.980,7				
p25	16.526,1	5.930,5		2.542,1	5.960,0	973,1	485,2	76,3	329,6	5.029,8	34.246,3				
Mediana	19.602,7	6.358,2		3.809,3	7.299,7	1.454,5	728,8	212,8	1.234,2	5.265,9	35.821,0				
p75	19.690,2	7.954,8		4.464,0	8.639,4	1.722,1	789,0	368,1	8.256,1	5.460,5	37.223,9				
Diferencias															
3	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total				
N	45,0	44,0	-	43,0	-	2,0	7,0	5,0	32,0	5,0	45,0				
Media	-	15,2	573,3	-	364,5	-	7.299,7	4.114,4	-	225,9	323,5	274,2	113,7	376,7	
p25	-	1.160,9	427,7	-	583,2	-	5.960,0	973,2	-	350,2	13,1	435,1	37,3	346,0	
Mediana	-	87,5	1.559,1	-	751,9	-	7.299,7	2.384,2	-	388,1	130,6	316,3	42,8	1.017,1	
p75	-	-	-	-	446,4	-	8.639,4	5.400,7	-	31,8	915,6	-	2.816,4	246,6	1.531,4

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.





Tabla A15.4. PTGAS laboral Grupo 4

Hombres											
4	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	61,0	61,0	-	45,0	1,0	-	4,0	25,0	16,0	61,0	61,0
Media	14.910,8	5.536,1	-	1.113,8	2.140,4	-	250,0	1.091,6	4.962,1	4.268,4	27.337,2
p25	14.244,1	4.255,9	-	446,4	2.140,4	-	100,0	182,5	173,3	3.922,3	23.013,7
Mediana	17.183,8	6.358,2	-	773,8	2.140,4	-	185,0	532,2	3.126,8	4.834,1	30.070,4
p75	17.224,8	6.500,7	-	1.567,4	2.140,4	-	400,0	1.247,0	6.447,5	5.020,0	31.151,9
Mujeres											
4	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	80,0	80,0	1,0	62,0	-	2,0	6,0	27,0	28,0	80,0	80,0
Media	14.993,7	5.289,5	3.519,2	1.122,2	-	611,6	345,3	463,0	3.282,6	4.299,7	26.842,9
p25	14.210,2	4.328,6	3.519,2	445,5	-	601,6	40,0	203,9	307,2	4.220,4	25.451,4
Mediana	16.736,1	5.962,8	3.519,2	892,8	-	611,6	132,5	318,1	1.958,5	4.834,1	29.205,3
p75	17.224,8	6.358,2	3.519,2	1.785,6	-	621,7	227,2	605,5	4.004,6	5.020,0	30.664,5
Diferencias											
4	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	- 19,0	- 19,0	- 1,0	- 17,0	1,0	- 2,0	- 2,0	- 2,0	- 12,0	- 19,0	- 19,0
Media	- 82,9	246,6	- 3.519,2	- 8,5	2.140,4	- 611,6	- 95,3	628,6	1.679,5	- 31,3	494,4
p25	33,9	- 72,7	- 3.519,2	0,9	2.140,4	- 601,6	60,0	- 21,4	- 133,9	- 298,2	- 2.437,7
Mediana	447,6	395,4	- 3.519,2	- 119,0	2.140,4	- 611,6	52,5	214,1	1.168,3	0,0	865,0
p75	-	142,5	- 3.519,2	- 218,2	2.140,4	- 621,7	172,9	641,5	2.442,9	-	487,3

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A15.5. PTGAS funcionario Grupo A1

Hombres											
A1	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	30,0	30,0	30,0	30,0	4,0	-	6,0	9,0	8,0	30,0	30,0
Media	16.609,5	12.175,1	18.706,4	5.066,3	3.668,4	-	477,3	1.090,0	5.966,7	9.432,9	64.492,7
p25	16.715,4	9.619,7	13.256,5	4.288,8	1.397,9	-	378,6	130,0	701,0	7.696,1	54.528,7
Mediana	17.133,0	13.005,9	17.886,3	5.646,1	4.366,2	-	483,1	295,0	4.228,0	8.993,9	63.998,8
p75	17.133,0	14.200,2	23.580,1	6.275,4	5.938,8	-	681,5	630,0	9.600,1	10.419,7	72.362,1
Mujeres											
A1	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	25,0	25,0	25,0	24,0	-	-	5,0	3,0	9,0	24,0	25,0
Media	16.820,0	11.980,6	18.685,2	4.869,2	-	-	221,7	5.300,0	2.348,3	8.946,1	62.274,2
p25	16.924,2	10.123,5	14.309,3	3.609,9	-	-	170,0	300,0	144,1	6.989,8	53.253,2
Mediana	17.133,0	12.945,9	17.840,6	5.078,4	-	-	266,3	6.000,0	680,9	8.891,8	60.527,2
p75	17.133,0	13.005,9	17.886,3	6.661,0	-	-	270,1	9.600,0	2.446,3	9.941,1	63.225,4
Diferencias											
A1	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	5,0	5,0	5,0	6,0	4,0	-	1,0	6,0	- 1,0	6,0	5,0
Media	- 210,5	194,4	21,1	197,1	3.668,4	-	255,6	- 4.210,0	3.618,4	486,8	2.218,5
p25	- 208,8	- 503,9	- 1.052,8	678,8	1.397,9	-	208,6	- 170,0	557,0	706,3	1.275,5
Mediana	-	59,9	45,6	567,7	4.366,2	-	216,8	- 5.705,0	3.547,0	102,0	3.471,6
p75	-	1.194,3	5.693,8	- 385,6	5.938,8	-	411,3	- 8.970,0	7.153,9	478,5	9.136,7

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A15.6. PTGAS funcionario Grupo A2

Hombres											
A2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	43,0	43,0	43,0	41,0	-	1,0	7,0	6,0	10,0	43,0	43,0
Media	14.596,9	8.740,0	10.844,0	2.442,9		813,5	371,8	252,2	5.056,8	6.337,8	44.138,5
p25	14.444,4	8.609,8	10.541,6	577,9		813,5	75,0	165,0	896,1	5.992,2	41.421,3
Mediana	15.065,7	8.929,9	10.880,9	2.187,8		813,5	340,7	183,9	2.810,5	5.997,8	43.187,2
p75	15.065,7	8.929,9	10.880,9	4.114,8		813,5	757,2	450,3	8.725,1	6.503,8	46.890,6
Mujeres											
A2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	57,0	57,0	57,0	53,0	1,0	-	6,0	11,0	20,0	57,0	57,0
Media	14.346,5	8.902,7	11.626,2	2.707,3	5.690,4		310,8	677,6	4.055,1	6.459,4	45.538,3
p25	14.294,7	8.423,2	10.541,6	748,4	5.690,4		130,0	76,3	451,9	5.959,1	41.510,5
Mediana	15.065,7	8.929,9	10.880,9	2.694,1	5.690,4		285,0	236,1	1.092,0	6.073,5	45.926,1
p75	15.065,7	10.003,0	14.138,9	4.213,0	5.690,4		454,3	401,4	3.950,8	7.353,8	50.083,5
Diferencias											
A2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	- 14,0	- 14,0	- 14,0	- 12,0	- 1,0	1,0	1,0	5,0	- 10,0	- 14,0	- 14,0
Media	250,3	- 162,7	- 782,3	- 264,4	- 5.690,4	813,5	61,0	- 425,4	1.001,7	- 121,6	- 1.399,8
p25	149,8	186,6	-	- 170,5	- 5.690,4	813,5	- 55,0	88,8	444,2	33,0	- 89,2
Mediana	-	-	-	- 506,3	- 5.690,4	813,5	55,7	- 52,2	1.718,5	- 75,8	- 2.738,9
p75	-	- 1.073,1	- 3.258,0	- 98,2	- 5.690,4	813,5	302,9	49,0	4.774,3	- 850,0	- 3.192,9

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A15.7. PTGAS funcionario Grupo C1

Hombres											
C1	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	58,0	58,0	58,0	55,0	4,0	4,0	8,0	13,0	15,0	58,0	58,0
Media	10.957,0	6.870,0	8.535,4	2.621,8	4.487,1	2.379,4	1.186,8	586,6	3.571,1	5.312,8	35.853,6
p25	10.739,8	6.085,1	7.154,6	966,2	3.094,3	2.108,5	125,0	76,3	286,6	4.967,8	33.389,2
Mediana	11.538,8	7.184,4	9.032,5	3.118,8	5.154,3	2.399,5	175,0	343,0	703,0	5.459,3	36.802,9
p75	11.538,8	7.185,9	9.139,7	3.833,7	5.879,9	2.650,3	946,5	550,5	2.857,2	5.459,3	38.760,7
Mujeres											
C1	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	172,0	172,0	172,0	172,0	9,0	8,0	24,0	41,0	70,0	172,0	172,0
Media	10.744,0	6.671,7	8.297,0	2.910,6	3.790,8	1.987,2	496,4	1.094,6	4.155,5	5.284,2	36.219,6
p25	10.172,1	6.085,1	7.154,6	1.541,6	2.432,5	1.103,5	176,1	106,3	244,8	4.518,1	33.321,0
Mediana	11.538,8	7.151,7	8.989,5	3.503,4	4.125,8	2.349,2	634,2	549,4	1.030,4	5.444,8	37.050,1
p75	11.538,8	7.185,9	9.032,5	4.040,8	5.938,8	2.583,1	757,2	1.104,0	2.897,4	5.459,3	38.002,6
Diferencias											
C1	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	- 114,0	- 114,0	- 114,0	- 117,0	- 5,0	- 4,0	- 16,0	- 28,0	- 55,0	- 114,0	- 114,0
Media	213,0	198,4	- 238,4	- 288,9	696,3	392,2	690,3	- 508,0	- 584,3	28,6	- 365,9
p25	567,8	-	-	- 575,4	661,8	1.005,0	- 51,1	- 30,0	41,9	449,7	68,2
Mediana	-	32,7	43,0	- 384,7	1.028,6	50,3	- 459,2	- 206,4	- 327,3	14,5	- 247,2
p75	-	-	107,2	- 207,1	- 58,9	67,1	189,3	- 553,5	- 40,2	-	758,1

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.



Tabla A15.8. PTGAS funcionario Grupo C2

<b>Hombres</b>											
C2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	23,0	23,0	23,0	18,0	-	1,0	1,0	4,0	6,0	23,0	23,0
Media	9.573,6	5.753,4	6.598,4	639,1		307,3	100,0	175,6	519,9	4.359,5	26.968,8
p25	9.529,4	5.351,4	5.664,1	280,9		307,3	100,0	113,6	110,0	4.387,5	26.742,2
Mediana	9.780,7	5.929,0	6.971,0	292,7		307,3	100,0	156,8	170,6	4.462,4	27.775,4
p75	9.780,7	6.085,1	7.154,6	1.170,9		307,3	100,0	237,6	631,0	4.462,4	27.849,0

<b>Mujeres</b>											
C2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	72,0	72,0	72,0	52,0	1,0	5,0	6,0	16,0	25,0	72,0	72,0
Media	9.059,9	5.444,4	6.230,5	583,0	4.429,0	2.927,9	256,2	989,6	2.783,9	4.063,0	26.691,5
p25	9.279,4	5.232,4	5.629,3	272,0	4.429,0	1.536,3	105,0	266,2	179,6	4.064,2	24.852,8
Mediana	9.659,9	5.836,9	6.790,0	315,9	4.429,0	3.321,1	157,5	367,6	517,6	4.455,0	27.677,0
p75	9.780,7	6.085,1	7.154,6	692,5	4.429,0	3.431,6	260,0	550,5	2.576,2	4.462,4	28.292,8

<b>Diferencias</b>											
C2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. cargo académico	Adscripción Provisional	Acción social	C. Gratificación	C. Prestación	Otros	Salario Total
N	- 49,0	- 49,0	- 49,0	- 34,0	- 1,0	- 4,0	- 5,0	- 12,0	- 19,0	- 49,0	- 49,0
Media	513,7	309,0	367,9	56,1	- 4.429,0	- 2.620,7	- 156,2	- 814,0	- 2.264,0	296,5	277,3
p25	250,0	119,0	34,8	8,9	- 4.429,0	- 1.229,0	- 5,0	- 152,7	- 69,5	323,3	1.889,4
Mediana	120,7	92,1	181,0	- 23,2	- 4.429,0	- 3.013,9	- 57,5	- 210,8	- 347,0	7,3	98,3
p75	0,0	0,0	-	478,4	- 4.429,0	- 3.124,3	- 160,0	- 312,9	- 1.945,2	-	- 443,9

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la UCA.