



PLAN DE IGUALDAD ULPGC

2022-2026

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
COMISIÓN NEGOCIADORA Y EQUIPO TÉCNICO	8
EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS	
EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD	12
EJE 2. ACCESO Y PROMOCIÓN	20
EJE 3. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	24
EJE 4. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN	28
EJE 5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	32
EJE 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	36
TEMPORALIDAD, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RECURSOS	40
EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN	42
<hr/>	
ANEXO I. INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	44
ANEXO II. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	50

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La Universidad de las Palmas de Gran Canaria tiene entre sus compromisos fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la promoción de políticas, iniciativas y medidas que la propicien en el seno de la propia comunidad universitaria. En este sentido el Plan de Igualdad que se presenta es una herramienta imprescindible para avanzar en igualdad en todos los procesos y ámbitos de la Universidad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define los planes de igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (art. 46.1).

El I Plan de Igualdad de la ULPGC, cuyo período de vigencia finalizó en 2020, sentó las bases para propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra institución; a partir de lo conseguido hasta el momento, es fundamental impulsar nuevas acciones y desarrollar iniciativas y medidas que permitan eliminar las brechas de género que aún persisten.

En esa línea pretende avanzar el II Plan de Igualdad de la ULPGC, que tendrá una duración de cuatro años. Para ello se parte de un diagnóstico de situación que aborda las materias señaladas en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007: proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. La elaboración de este diagnóstico ha posibilitado la identificación de los ámbitos prioritarios de actuación en las áreas apuntadas. Una vez superada esta fase de estudio, análisis y diagnóstico, el Plan incluye los objetivos perseguidos y las medidas a adoptar, el plazo para su aplicación, los recursos necesarios para su implantación, los órganos responsables, y un sistema de seguimiento y evaluación.

La elaboración y aprobación de este II Plan, impulsado por la Unidad de Igualdad, es el resultado de un proceso de diálogo, participación y negociación desarrollado en el seno de la comisión constituida a tal fin, de la que han formado parte trabajadores y trabajadoras representantes del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios de la ULPGC, y representantes del equipo de gobierno. Además de la implicación y aportaciones de los miembros de la citada comisión, debe destacarse igualmente la colaboración y el trabajo realizado por las personas que integraron el equipo técnico. Sin la labor, disponibilidad e implicación de todas ellas, no hubiera sido posible contar hoy con el II Plan de Igualdad.

Este II Plan de Igualdad, aprobado por unanimidad por la comisión negociadora, se estructura en torno a 6 ejes de actuación: promoción de una cultura de igualdad; acceso y promoción; docencia, investigación y transferencia; participación y representación; conciliación corresponsable; y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Estos ejes se desarrollan en 14 objetivos y 49 medidas que responden a la situación reflejada en el diagnóstico y deben contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de nuestra Universidad.

Una vez concluido el proceso para la redacción y aprobación del II Plan de Igualdad, se inicia la fase dirigida a su aplicación y para ello es fundamental el compromiso de quienes integran la Universidad, aunando esfuerzos para impulsar su efectiva implantación. A lo anterior se añade el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan que permitirá comprobar su implementación.

Finalmente, es importante reseñar que en el proceso de renovación del Plan de Igualdad ha sido esencial la participación de la ULPGC en el Proyecto europeo ATHENA (Fondos HORIZON 2020). Un proyecto que tiene como principal objetivo apoyar a las organizaciones participantes en la implementación de Planes de Igualdad para potenciar la investigación con perspectiva de género.

Carolina Mesa Marrero
Directora de la Unidad de Igualdad

COMISIÓN NEGOCIADORA Y EQUIPO TÉCNICO

COMISIÓN NEGOCIADORA Y EQUIPO TÉCNICO

De conformidad con los artículos 5 y 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, la comisión negociadora es un órgano esencial para la negociación y aprobación del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación del equipo de gobierno de la Universidad y la representación del personal docente e investigador y de administración y servicios. Asimismo, esta comisión negociadora se encargará del seguimiento, evaluación y revisión periódica del II Plan de Igualdad, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 9 del mencionado Real Decreto.

En el desarrollo del II Plan de Igualdad de la ULPGC han participado como integrantes de la comisión negociadora:

En representación del equipo de gobierno de la ULPGC:

- **Francisco Artilés López**, Vicegerente de Recursos Humanos.
- **María Asunción Beerli Palacio**, Vicerrectora de Proyección Social y Comunicación.
- **Inmaculada González Cabrera**, Secretaria General
- **Carmen Grau Pineda**, Directora de Profesorado.
- **Carolina Mesa Marrero**, Directora de la Unidad de Igualdad.
- **Asunción Morales Martín**, Directora de Personal Docente.
- **Marcos Antonio Pérez Delgado**, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

En representación de las personas trabajadoras de la ULPGC:

- **Pastora Calvo Hernández**, representante sindical (UGT) en el Comité del Personal Docente e Investigador.
- **Elena Carretón Gómez**, representante sindical (CCOO) en el Comité del Personal Docente e Investigador.
Sustituye: **José Manuel Arias Febles**, representante sindical (CCOO) en el Comité del Personal Docente e Investigador.
- **Ana Falcón Martínez de Marañón**, representante sindical (CCOO) en la Junta del Personal Docente e Investigador.
- **Oscar Fernández Camba**, representante sindical (CSIF) en el Comité del Personal de Administración y Servicios.

- **José Antonio Herrera Valladolid**, representante sindical (CCOO) en el Comité del Personal de Administración y Servicios.
Sustituye: **José Ángel Bueno García**, representante sindical (FSOC) en el Comité del Personal de Administración y Servicios.
- **Vanesa Reyes Mendoza Grimón**, representante sindical (APU) en el Comité del Personal Docente e Investigador.
Sustituye: **María Luz Alonso Aguiar**, representante sindical (APU) en el Comité del Personal Docente e Investigador.
- **Carmen Rosa Pérez Martín**, representante sindical (SEPCA) en el Comité del Personal de Administración y Servicios.

Por otro lado, ha sido imprescindible contar con la participación de un equipo técnico formado por profesoras de la Universidad y personal técnico contratado en el marco del proyecto europeo ATHENA:

- **Ana Falcón Martínez de Marañón**, Profesora Titular de Escuela de Derecho Civil.
- **Beatriz González López-Valcárcel**, Catedrática de Métodos Cuantitativos en Economía y Gestión.
- **Carmen Grau Pineda**, Directora de Profesorado y Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- **Carolina Mesa Marrero**, Directora de la Unidad de Igualdad y Profesora Titular de Derecho Civil.
- **Yaiza Gómez Yáñez**, Licenciada en Derecho y Experta en Igualdad y Género.
- **Enrique Suárez Carreño**, Doble graduado en Derecho y Administración y dirección de empresas.

EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS

EJE 1.

PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD



EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD

OBJETIVO 1.1. Fomentar y transmitir el compromiso institucional con la igualdad y no discriminación.

MEDIDA 1.1.1. Difundir el Plan de Igualdad de la Universidad.

Responsable: Vicerrectorado de Proyección Social y Comunicación
Unidad de Igualdad
Plazo: Durante la vigencia del PI
Indicadores: Número y tipo de acciones realizadas

MEDIDA 1.1.2. Visibilizar la Unidad de Igualdad entre la comunidad universitaria.

Responsable: Vicerrectorado de Proyección Social y Comunicación
Unidad de Igualdad
Plazo: Durante la vigencia del PI
Indicadores: Mejorar el acceso a través de la web
Número de acciones de difusión

MEDIDA 1.1.3. Hacer partícipe a la comunidad universitaria en las actividades e iniciativas promovidas por la Unidad de Igualdad.

Responsable: Vicerrectorado de Proyección Social y Comunicación
Unidad de Igualdad
Plazo: Durante la vigencia del PI
Indicadores: Número de acciones de comunicación

MEDIDA 1.1.4. Promover campañas de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Responsable: Vicerrectorado de Proyección Social y Comunicación
Unidad de Igualdad
Centros
Plazo: Durante la vigencia del PI
Indicadores: Número y tipo de acciones realizadas
Número de asistentes desagregadas por sexo y colectivos

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD

OBJETIVO 1.1. Fomentar y transmitir el compromiso institucional con la igualdad y no discriminación.

MEDIDA 1.1.5. Apoyar a los consejos y asociaciones de estudiantes en acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Responsable: Vicerrectorado de Estudiantes, Alumni y Empleabilidad
Unidad de Igualdad
Centros

Plazo: Durante la vigencia del PI

Indicadores: Número de solicitudes atendidas en este sentido

MEDIDA 1.1.6. Fomentar campañas informativas entre el alumnado de secundaria para remover los estereotipos de género en la elección de los estudios universitarios.

Responsable: Vicerrectorado de Estudiantes, Alumni y Empleabilidad
Unidad de Igualdad

Plazo: Durante la vigencia del PI

Indicadores: Número y tipo de acciones realizadas anualmente

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD

OBJETIVO 1.1. Fomentar y transmitir el compromiso institucional con la igualdad y no discriminación.

MEDIDA 1.1.7. Promover acciones para reconocer y visibilizar a las mujeres académicas y científicas.

Responsable: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Vicerrectorado de Proyección Social y Comunicación
Unidad de Igualdad

Plazo: Durante la vigencia del PI

Indicadores: Número y tipo de acciones realizadas

MEDIDA 1.1.8. Impulsar y apoyar las iniciativas presentadas para la concesión del título de doctoras honoris causa, y otras menciones o reconocimientos de la ULPGC a mujeres académicas por su trayectoria profesional.

Responsable: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Consejo de Gobierno
Centros
Departamentos
Institutos Universitarios
Unidad de Igualdad

Plazo: Durante toda la vigencia del PI

Indicadores: Número de acciones propuestas y de solicitudes aprobadas

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD

OBJETIVO 1.2. Impulsar actividades para concienciar a la comunidad universitaria sobre el valor de la igualdad

MEDIDA 1.2.1. Desarrollar actividades formativas en materia de igualdad y no discriminación.

Responsable:	Unidad de Igualdad Centros
Plazo:	Durante toda la vigencia del PI Mínimo 2 acciones durante la vigencia del PI
Indicadores:	Número y tipo de actividades de formación Número de asistentes desagregados por sexo y colectivos

MEDIDA 1.2.2. Diseñar acciones de sensibilización en la prevención y actuación contra la violencia de género.

Responsable:	Unidad de Igualdad Centros
Plazo:	Durante toda la vigencia del PI Mínimo 2 acciones durante la vigencia del PI
Indicadores:	Número y tipo de acciones realizadas Número de asistentes desagregados por sexo y colectivos

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD

OBJETIVO 1.2. Impulsar actividades para concienciar a la comunidad universitaria sobre el valor de la igualdad

MEDIDA 1.2.3. Participación y organización en la celebración de actos conmemorativos de igualdad.

Responsable: Unidad de Igualdad
Plazo: Durante toda la vigencia del PI
Indicadores: Número de actos realizados anualmente

MEDIDA 1.2.4. Incentivar la organización de actividades con perspectiva de género en la programación del servicio de extensión universitaria, y otra oferta formativa de la ULPGC.

Responsable: Vicerrectorado de Grados, Posgrados y Nuevas Titulaciones
Vicerrectorado de Estudiantes, Alumni y Empleabilidad
Unidad de Igualdad
Plazo: Durante toda la vigencia del PI
Indicadores: Número y tipo de actividades realizadas
Número de asistentes desagregados por sexo y colectivos

EJE 1. PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD

OBJETIVO 1.3. Avanzar en la comunicación no sexista.

MEDIDA 1.3.1. Garantizar el uso del lenguaje no sexista en la documentación de la ULPGC y página web institucional.

Responsable:	Todos los Vicerrectorados Unidad de Igualdad Gerencia Centros Departamentos Institutos Universitarios de Investigación
Plazo:	Durante toda la vigencia del PI
Indicadores:	Revisión continua de la página web Número de documentos revisados

MEDIDA 1.3.2. Velar por el uso del lenguaje no sexista en actos y comunicaciones institucionales.

Responsable:	Todos los Vicerrectorados Unidad de Igualdad Gerencia Centros Departamentos Institutos Universitarios de Investigación
Plazo:	Durante toda la vigencia del PI
Indicadores:	Seguimiento y comprobación de su cumplimiento.

MEDIDA 1.3.3. Garantizar que la recopilación de datos en cualquier ámbito de la ULPGC se lleve a cabo desagregada por sexo.

Responsable:	Todos los Vicerrectorados Gerencia Servicio de Informática
Plazo:	Durante toda la vigencia del PI
Indicadores:	Verificar anualmente, a través de la consulta a los órganos implicados, el cumplimiento de la medida

EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS

EJE 2.

ACCESO Y PROMOCIÓN



EJE 2. ACCESO Y PROMOCIÓN

OBJETIVO 2.1. Impulsar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional.

MEDIDA 2.1.1. Garantizar que en la promoción del PDI se discrimine positivamente al sexo infrarrepresentado.

Responsable:	Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación Académica e Innovación Educativa
Plazo:	Durante el segundo año de vigencia
Indicadores:	Verificar la incorporación de la medida de acción positiva Número de cambios en la distribución de la plantilla por sexo/grupo y puesto de trabajo

MEDIDA 2.1.2. Incluir en el baremo de las plazas de contratado/a doctor/a en las áreas ciencia, ingeniería y arquitectura y matemáticas, una puntuación adicional a fin de dar preferencia a las mujeres.

Responsable:	Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación Académica e Innovación Educativa
Plazo:	Durante el segundo año de vigencia
Indicadores:	Verificar la incorporación de la puntuación adicional en el baremo

MEDIDA 2.1.3. Garantizar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las comisiones de acceso para la selección de personal PDI y PAS.

Responsable:	Gerencia Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación Académica e Innovación Educativa
Plazo:	Toda la vigencia del PI
Indicadores:	Comprobar anualmente el cumplimiento

EJE 2. ACCESO Y PROMOCIÓN

OBJETIVO 2.2. Conocer las causas que dificultan la promoción profesional de la mujer.

MEDIDA 2.2.1. Elaborar un estudio para analizar las posibles dificultades que pueden tener las mujeres del PDI y del PAS para promocionar.

Responsable: Unidad de Igualdad
Plazo: Durante el primer y segundo año de vigencia del PI
Indicadores: Realizado SÍ/NO

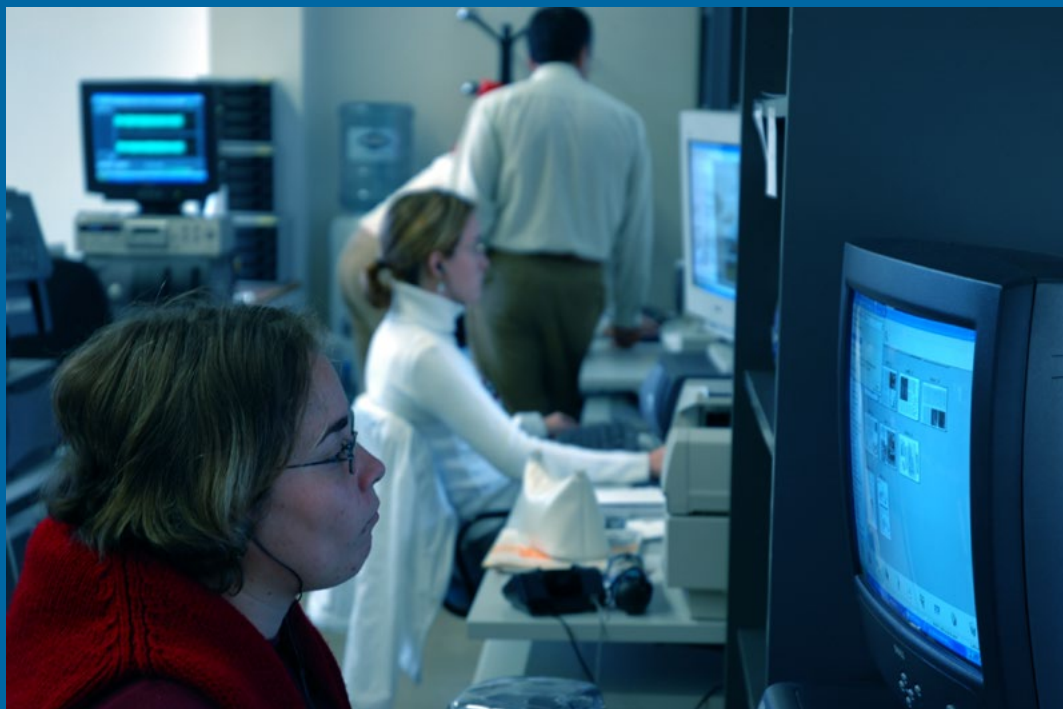
MEDIDA 2.2.2. En función del resultado del estudio anterior se adoptarán las medidas oportunas para solventar las dificultades detectadas. Y respecto al PDI, en particular, se establecerán las acciones necesarias, por un lado para establecer un sistema que favorezca la actividad investigadora de las mujeres (que tengan dificultades por cargas familiares justificadas según la legislación) y por otro lado garantizar la participación de las mujeres en los programas de movilidad.

Responsable: Unidad de Igualdad
Vicerrectorado de Investigación
Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación Académica e Innovación Educativa
Vicerrectorado de Internacionalización, Movilidad y Proyección Internacional
Gerencia
Plazo: Después de finalizado el estudio previsto en la medida anterior
Indicadores: Análisis de los resultados del estudio y, en su caso, verificación de las medidas adoptadas
Número de mujeres en programas de movilidad

EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS

EJE 3.

DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA



EJE 3. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

OBJETIVO 3.1. Impulsar el enfoque de género en la docencia.

MEDIDA 3.1.1. Ofrecer cursos de formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia.

Responsable:	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación Académica e Innovación Educativa
Plazo:	A partir del primer año de vigencia del PI Mínimo 2 formaciones durante toda la vigencia del PI
Indicadores:	Número de cursos ofrecidos Número de personas asistentes desagregado por sexo

MEDIDA 3.1.2. Promover la implementación, al menos, de un título propio en materia de igualdad.

Responsable:	Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Grados, Posgrados y Nuevas Titulaciones
Plazo:	A partir del segundo año de vigencia del PI
Indicadores:	Realizado SÍ/NO Números de títulos

MEDIDA 3.1.3. Asegurar la convocatoria de premios destinados a reconocer los mejores trabajos de fin de título que aborden cuestiones relacionadas con la igualdad y/o la incorporación del género como perspectiva de análisis.

Responsable:	Unidad de Igualdad
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Realizado SÍ/NO

EJE 3. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

OBJETIVO 3.2. Promover la participación y liderazgo de las mujeres en la investigación y transferencia.

MEDIDA 3.2.1. Impulsar el liderazgo de mujeres como investigadoras principales en los proyectos de investigación propios de la ULPGC, estableciendo puntuación adicional específica, en el baremo correspondiente.

Responsable:	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Verificar la inclusión de la puntuación adicional en el baremo Número de proyectos de investigación propios liderados por mujeres

MEDIDA 3.2.2. Difundir las convocatorias de investigación específicas en materia de igualdad.

Responsable:	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Número de acciones de difusión

MEDIDA 3.2.3. Elaboración de una base de datos de mujeres investigadoras a efectos de comunicación y para su visibilización.

Responsable:	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Plazo:	Entre el segundo y tercer año de vigencia del PI
Indicadores:	Realizado SÍ/NO

MEDIDA 3.2.4. Fomentar convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para incentivar la transferencia de resultados de investigadoras.

Responsable:	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Plazo:	Entre el segundo y tercer año de vigencia del PI
Indicadores:	Número de convenios de colaboración

EJE 3. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

OBJETIVO 3.3. Promover la Incorporación de la perspectiva de género en la investigación.

MEDIDA 3.3.1. Fomentar la difusión de estudios e investigaciones en materia de género.

Responsable:	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Proyección Social y Comunicación Unidad de Igualdad
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Número de acciones de difusión

MEDIDA 3.3.2. Promover la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de investigación dentro de los Programas de Doctorado.

Responsable:	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Plazo:	A partir del primer año de vigencia del PI
Indicadores:	Número y tipo de acciones de propuesta y puesta en marcha de la acción

MEDIDA 3.3.3. Impulsar actividades de formación destinadas a incluir la perspectiva de género en el ámbito de la investigación.

Responsable:	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Unidad de Igualdad
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Mínimo 2 actividades durante la vigencia del PI Número de actividades programadas Número de personas asistentes desagregado por sexo

EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS

EJE 4.

PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN



EJE 4. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

OBJETIVO 4.1. Fomentar la participación de las mujeres en la vida universitaria.

MEDIDA 4.1.1. Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los actos institucionales.

Responsable:	Todos los Vicerrectorados Secretaría General Unidad de Igualdad Centros
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Realizado SÍ/NO

MEDIDA 4.1.2. Impulsar la participación de las mujeres en todos los procesos electorales.

Responsable:	Junta Electoral Central Gerencia
Plazo:	Procesos electorales tras la aprobación del PI
Indicadores:	Número de mujeres que participan en los procesos electorales

EJE 4. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

OBJETIVO 4.1. Fomentar la participación de las mujeres en la vida universitaria.

MEDIDA 4.1.3. Asegurar el equilibrio en la composición de las comisiones y tribunales y justificar, en caso de que no sea posible, las razones que lo impiden.

Responsable:	Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación Académica e Innovación Educativa Secretaría General
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Porcentaje de comisiones y tribunales con composición equilibrada Valoración de las razones que motivan la imposibilidad

MEDIDA 4.1.4. Promover la designación de mujeres en la presidencia de las comisiones y tribunales.

Responsable:	Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación Académica e Innovación Educativa Secretaría General
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Comprobar anualmente el número de mujeres en la presidencia de las comisiones y tribunales

EJE 4. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

OBJETIVO 4.2. Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación.

MEDIDA 4.2.1. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el equipo de dirección (rector/a y vicerrectorados).

Responsable:	Área del Rector y Vicerrectorados Secretaría General
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Verificar la composición por sexo de las candidaturas a rector/a y/ o equipo de gobierno.

MEDIDA 4.2.2. Asegurar la paridad en los equipos de dirección de las Facultades, Escuelas, Departamentos, Institutos de investigación de la ULPGC, así como en los órganos de representación del personal docente e investigador y personal de administración y servicios.

Responsable:	Junta Electoral Central Centros Departamentos Institutos universitarios
Plazo:	Procesos electorales tras la aprobación del PI
Indicadores:	Verificar el número mujeres en los equipos

MEDIDA 4.2.3. Desarrollar acciones e iniciativas que promuevan el liderazgo femenino.

Responsable:	Vicerrectorado de Proyección Social y Comunicación Unidad de Igualdad
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Número y tipo de acciones realizadas y datos de personas asistentes desagregado por sexo y colectivo

EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS

EJE 5.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE



EJE 5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVO 5.1. Asegurar el cumplimiento de las medidas de conciliación.

MEDIDA 5.1.1. Revisar y actualizar la normativa interna relativa a permisos, licencias y vacaciones del personal PDI y PAS.

Responsable: Secretaría General
Gerencia
Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación Académica e Innovación Educativa

Plazo: Durante el primer y segundo año de vigencia del PI

Indicadores: Realizado SÍ/NO

MEDIDA 5.1.2. Revisar y adaptar el aplicativo de permisos y licencias del PDI para que sea coherente con la ley y con la normativa interna de la ULPGC.

Responsable: Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación Académica e Innovación Educativa
Gerencia

Plazo: En el primer año de vigencia del PI

Indicadores: Realizado SÍ/NO

MEDIDA 5.1.3. Asimilar los derechos de conciliación del PDI al PAS.

Responsable: Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación Académica e Innovación Educativa

Plazo: Durante el primer y segundo año de vigencia del PI

Indicadores: Realizado SÍ/NO

EJE 5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVO 5.1. Asegurar el cumplimiento de las medidas de conciliación.

MEDIDA 5.1.4. Garantizar que las reuniones se celebren preferentemente antes de las 17 horas.

Responsable:	Secretaría General Todos los Vicerrectorados Gerencia Centros y Departamentos
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Monitorizar las posibles consultas y/o quejas de su incumplimiento.

MEDIDA 5.1.5. Garantizar la elaboración de una base de datos, desagregada por sexo, para el seguimiento de todos los permisos, licencias y excedencias solicitadas por el PDI y PAS con motivo de la conciliación. Asimismo, los datos de las condiciones familiares, número de hijos/as/, dependientes, y sus edades.

Responsable:	Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación académica e Innovación Educativa Gerencia
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Realizado SÍ/NO

EJE 5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVO 5.2. Fomentar la conciliación corresponsable

MEDIDA 5.2.1. Promover la difusión, a través de la web de la ULPGC, de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI y el PAS de la ULPGC.

Responsable:	Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación académica e Innovación Educativa Vicerrectorado de Proyección Social y Comunicación Gerencia
Plazo:	Durante la vigencia del PI Mínimo 2 actividades de difusión durante todo el PI
Indicadores:	Número y tipo de acciones de difusión

MEDIDA 5.2.2. Desarrollar actividades formativas con la finalidad de promover la corresponsabilidad.

Responsable:	Vicerrectorado de Profesorado, Ordenación académica e Innovación Educativa Gerencia Unidad de Igualdad
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Número y tipo de acciones programadas Número de asistentes desagregado por sexo y colectivo

MEDIDA 5.2.3. Fortalecer la oferta de los programas “campus de verano” para los hijos e hijas del PDI y PAS.

Responsable:	Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Activación Social de los Campus
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Número de programas ofertados Número de participantes desagregado por sexo y colectivo

EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS

EJE 6.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



EJE 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 6.1. Sensibilizar para prevenir conductas de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA 6.1.1. Impulsar medidas de difusión entre la comunidad universitaria del Protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo-género.

Responsable:	Vicerrectorado de Proyección Social y Comunicación Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Unidad de Igualdad
Plazo:	Durante la vigencia del PI Mínimo dos acciones de difusión durante la vigencia del PI
Indicadores:	Número y tipo de acciones realizadas

MEDIDA 6.1.2. Promover acciones de sensibilización y formación.

Responsable:	Unidad de Igualdad Centros
Plazo:	Durante la vigencia del PI
Indicadores:	Número y tipo de acciones realizadas Datos de las y los asistentes desagregados por sexo Encuesta posterior de grado de conocimiento

EJE 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 6.2. Valoración del Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo-género.

MEDIDA 6.2.1. Analizar la aplicación del Protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo-género.

Responsable:	Servicio de Inspección Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Unidad de Igualdad
Plazo:	Durante el primer y segundo año de vigencia del PI
Indicadores:	Realizado SÍ/NO

MEDIDA 6.2.2. Valorar la adecuación del Protocolo a todos los tipos de acoso y, en su caso, proponer su modificación.

Responsable:	Secretaría General Servicio de Inspección Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Unidad de Igualdad
Plazo:	Durante el segundo y tercer año de vigencia del PI
Indicadores:	Informe de valoración y cumplimiento de su resultado

TEMPORALIDAD, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RECURSOS

TEMPORALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria tendrá una vigencia de cuatro años desde la fecha de su aprobación. Dicho plan será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria en cualquiera de sus centros, facultades y escuelas.

Para la implantación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Tiempo de las personas trabajadoras designadas como responsables de las acciones, para la preparación, implantación y revisión de las medidas.
- Tiempo de los trabajadores y las trabajadoras destinatarios de la formación prevista en el plan.
- Económicos si las medidas requiriesen de un presupuesto para poder llevarse a cabo.
- Salas adecuadas para celebrar las formaciones previstas en el plan.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Para el cumplimiento del seguimiento y evaluación, la empresa se compromete a facilitar a la comisión encargada los medios necesarios, en especial:

- Salas adecuadas para celebrar las reuniones y todo el material preciso para las mismas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Serán a cargo de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la comisión y de las personas asesoras de la RLT. Las horas de reunión de la comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

Sin perjuicio de que el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las circunstancias previstas en Real Decreto 901/2020, de 14 de octubre, las medidas del Plan podrán ser revisadas en cualquier momento, al objeto de evaluar que estas sean efectivas y eficaces con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. El órgano encargado de realizar el seguimiento, evaluación y revisión será la comisión de seguimiento, que la conforman las mismas personas integrantes de la comisión negociadora de este II Plan de Igualdad. Para llevar a cabo estas funciones, la comisión se reunirá al menos dos veces al año durante la vigencia del Plan.

Procedimiento de modificación:

El presente Plan de Igualdad es susceptible de modificarse en cualquiera de sus aspectos, ya sea por imperativo de la normativa aplicable o a iniciativa de la comisión de seguimiento del plan como consecuencia de las evaluaciones y revisiones que esa comisión debe llevar a cabo de conformidad con lo dispuesto en este Plan.

Para la modificación del Plan se seguirán los mismos trámites que para su aprobación, o los que en cada momento determinen las normas correspondientes.

Las personas integrantes de la comisión podrán someter las discrepancias que surjan en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad al procedimiento de mediación, conciliación o arbitraje que, en su caso, se aplique en el ámbito de la empresa o determinen por acuerdo unánime los integrantes de la comisión.

Calendario para la implantación, seguimiento y evaluación:

	PRIMER AÑO				SEGUNDO AÑO				TERCER AÑO				CUARTO AÑO			
	AGO-OCT	NOV-ENE	FEB-ABR	MAY-JUL	AGO-OCT	NOV-ENE	FEB-ABR	MAY-JUL	AGO-OCT	NOV-ENE	FEB-ABR	MAY-JUL	AGO-OCT	NOV-ENE	FEB-ABR	MAY-JUL
Eje 1. Promoción de una cultura de igualdad																
Eje 2. Acceso y promoción																
Eje 3. Docencia, investigación y transferencia																
Eje 4. Participación y representación																
Eje 5. Conciliación responsable																
Eje 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo																

ANEXO I.

INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

ANEXO I. INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de situación de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, primera fase del plan de igualdad, es el resultado del proceso de toma y recogida de datos dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

La elaboración y análisis de este diagnóstico ha permitido la identificación de los desequilibrios de género existentes. Partiendo de este diagnóstico, se adoptan una serie de medidas con la finalidad de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en cualquier ámbito de la universidad. A continuación se procede a detallar los aspectos a mejorar y a tener en cuenta para conseguir este objetivo:

- Los datos recabados del Personal Docente Investigador en el curso académico 2019/20, han mostrado la distribución por ramas de conocimiento y departamentos denotando los diferentes desequilibrios de género que se encuentran en la Universidad. Por ramas de conocimiento se puede concluir que son las Artes y Humanidades, las Ciencias Sociales y Jurídicas y las Ciencias de la Salud las que cuentan con representación paritaria entre hombres y mujeres. Sin embargo, las ramas de conocimiento de las Ciencias y la Ingeniería y Arquitectura no cuentan con datos paritarios y se encuentra infrarrepresentación femenina en ambas.
- El estudio de la evolución del Personal de Administración y Servicios en los años 2016 a 2020, demuestra que la presencia de las mujeres a lo largo de esos años supone un 54,65% del total, frente al 45,35% de hombres, encontrándose dentro del 40-60% que estipula que la distribución de hombres y mujeres en esta categoría es paritaria.
- En lo concerniente al Personal Docente e Investigador Funcionario en el curso académico 2020/21, se ha observado un desequilibrio notorio en distintas categorías que suponen una infrarrepresentación femenina en este sector de la ULPGC. Esta situación es muy evidente en las categorías de Catedrático/a de Universidad con 102 hombres (76,69%) frente a 31 mujeres (23,31%), la categoría de Catedrático/a de Universidad Vinculado/a con 10 hombres (90,91%) frente a 1 mujer (9,09%) y la categoría de Catedrático/a de Escuela Universitaria con 17 hombres (85%) frente a 3 mujeres (15%). Es importante tener en cuenta que todas las categorías de la Universidad cuentan con más representación masculina destacando al Personal Docente Emérito que cuenta con un 100% de hombres (10) y ninguna mujer (0%).

- Tras analizar los diferentes Sexenios del PDI Funcionario de los años 2018, 2019, 2020 y 2021 se puede concluir que las mujeres de la ULPGC están infrarrepresentadas en cada uno de los años, propiciado que los hombres estén presentes en más del doble. Es importante visibilizar que las mujeres del PDI se presentan a menos convocatorias y se les conceden menos proyectos en comparación al sector masculino, tal y como hemos analizado en el eje de investigación. De la misma manera las mujeres tienen poca presencia en los tribunales de selección de Personal Docente e Investigador sin llegar a una representación paritaria en los años 2019, 2020 y 2021.
- Respecto a la composición de los equipos directivos de departamentos en el segundo trimestre del año 2022, se ha observado una infrarrepresentación femenina en las personas que conforman dichos equipos quedando en una composición de mujeres del 29,5% frente a un importante 70,5% de hombres. En relación con los datos relativos a los órganos de gobierno destaca, en particular, la infrarrepresentación femenina en el Consejo Social.
- En lo referido al alumnado matriculado de la ULPGC en los años 2017/2018 a 2020/2021 se perciben diferentes áreas de estudio que siguen estando masculinizadas o feminizadas. En este caso, las áreas con más presencia de mujeres tienen que ver con Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud. Mientras los hombres están más presentes en Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Arquitectura.
- En cuanto a la formación de la plantilla de la ULPGC se concluye que no existe ninguna diferencia destacable entre hombres y mujeres a la hora de desarrollarse a nivel profesional en los distintos cursos que puede ofrecer la universidad. Ahora bien, es mejorable la cantidad de formaciones que se pueden impartir en materia de igualdad ya que son mínimas. Un ejemplo de ello son los cursos destinados al Personal de Administración y Servicios que han contado con dos cursos de igualdad en el periodo de 2017 a 2021.
- Existe una brecha de género en la promoción profesional del Personal Docente Investigador que ha persistido a lo largo de los cuatro años analizados (2018 a 2021) y que muestra una infrarrepresentación femenina en cada uno de los años presentados.

- Se recomienda actualizar el reglamento sobre permisos, licencias y vacaciones del Personal Docente e Investigador de Las Palmas de Gran Canaria del año 2006, ya que como anotamos en el eje de Condiciones de Trabajo resulta desfasado en diferentes cuestiones como en materia de conciliación. Este reglamento se podría actualizar siguiendo la propia Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Los resultados globales en materia de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral arrojan que durante los años 2018-2019-2020 las mujeres se acogían mucho más que los hombres a los permisos y licencias relativos a la corresponsabilidad. Destacan los años 2019 y 2020 por la gran diferencia existente, ya que las mujeres se acogieron casi cinco veces más que los hombres en el año 2019 y tres veces más en el año 2020. Respecto al permiso de lactancia de uso indistinto por la madre o el padre se ha recogido que en el periodo (2018-2021) no se ha acogido ningún hombre frente a 31 mujeres que sí que lo han hecho.
- La ULPGC cuenta con un protocolo aprobado en Consejo de Gobierno el 27 de julio de 2017 contra la prevención del acoso sexual y sexista con distintos procedimientos de actuación. No obstante, se recomienda exponer de una manera más visible y notoria las herramientas con las que se cuenta en la web de la Universidad. Todo ello facilitará a que la comunidad universitaria sea consciente de este tipo de recurso ya que por ejemplo, tan solo un 32% del alumnado encuestado dice conocer la existencia del mismo.
- El lenguaje y la comunicación de la universidad es de vital importancia para aplicar el enfoque de género tanto en la comunicación interna como externa de la entidad. Es por ello, que se recomienda revisar las distintas expresiones gramaticales en la web institucional y diferentes documentos se proporcionen para garantizar un correcto uso del lenguaje inclusivo.
- Las encuestas proporcionadas a la plantilla de la ULPGC, dan como resultado que se tenga que seguir mejorando en las posibles alternativas para conciliar la vida familiar y laboral, formaciones en igualdad o la práctica real de las acciones previstas en materia de igualdad.

- Las encuestas proporcionadas al alumnado de la ULPGC, dan como resultado que se tenga que seguir mejorando en cuestiones que tienen que ver con ofrecer una mayor formación en igualdad de género, promover actos y acciones que garanticen la igualdad de género y dar más visibilidad a la existencia de la Unidad de Igualdad y el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Los datos arrojados por la auditoría retributiva indican que existe brecha salarial de género en los complementos asociados a la mayor presencia histórica de hombres en la Institución y en investigación, lo que va en consonancia con los resultados que devuelven los estudios de otras universidades públicas nacionales y con el análisis realizado a lo largo del presente informe diagnóstico. Las diferencias porcentuales existentes que no se explican por la alta variabilidad intragrupo no llegan al 25%, lo cual no significa que no deban llevarse a cabo acciones en pos de una retribución igualitaria.

ANEXO II.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

ANEXO II. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Auditoría salarial.

El artículo 7 del Real Decreto 902/2020 describe el concepto de auditoría retributiva como una herramienta que tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se establezca una duración inferior y tiene como objetivo que la Universidad obtenga la información necesaria para determinar si su sistema retributivo cumple con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en relación a la retribución salarial, de manera completa y transversal.

De acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, la entidad estaría obligada a crear un registro retributivo con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Concretamente, de acuerdo al Real Decreto 902/2020, el registro retributivo de cada empresa se desglosará por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido.

De la misma manera, el registro deberá contener la justificación a la que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

Se realiza esta auditoría salarial en base al registro retributivo facilitado por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, realizado con la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad, que contiene los datos de los mismos desagregados por género y la información de las retribuciones efectivas y equiparadas en relación a las cifras promedio y a las medianas del salario base y los complementos salariales, los complementos extrasalariales y los totales, en pos de hacer una comparativa de la situación real de lo que perciben los hombres y las mujeres que trabajan para la institución. Los contratos analizados en el periodo anual correspondiente al año 2021 son 2743, de los cuáles **1477 corresponden a hombres y 1266 a mujeres**. Los grupos profesionales presentados han sido facilitados igualmente por la Universidad.

Para el cálculo de los importes efectivos se consideran todas las situaciones contractuales de todas las personas trabajadoras durante el periodo de referencia anual 2021.

Los importes equiparados tan sólo hacen referencia a la última de las situaciones contractuales de cada persona trabajadora y consideran la normalización a la misma jornada (las cantidades a considerar se han ajustado al caso de jornada completa o los porcentajes se han aumentado proporcionalmente hasta jornada completa) y la anualización (cuando se incluyan datos de personas trabajadoras que no han estado contratadas durante el año de referencia, los importes se han aumentado proporcionalmente hasta el total del año de referencia).

Las diferencias porcentuales entre hombres y mujeres se calcula según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente de hombres} - \text{Cantidad correspondiente de mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente de hombres}} \times 100$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Cuando el valor de este porcentaje sea positivo significará que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a las de los hombres en el porcentaje expresado y si es negativo la interpretación será a la inversa.

Análisis del salario base por grupos profesionales.

El número de situaciones contractuales a lo largo del año 2021 asciende a 1477 hombres y 1266 mujeres y el número de personas trabajadoras se mantiene en 1362 hombres y 1660 mujeres. El análisis del salario base equiparado refleja una mediana de 16.071 euros para ambos géneros con una brecha del 0% y los promedios indican que los hombres cobran de media 17.846€ y las mujeres 16.433€.

El grupo profesional 1, compuesto por los puestos **CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD, y CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD VINCULADO/A** cuenta con 120 hombres y 32 mujeres, cuyas medianas equiparadas en el salario base se establecen en 16.071€ para ambos géneros y una brecha salarial del 0%. El promedio del salario base equiparado de los hombres es de 14.519€ y el de las mujeres 14.799€.

El grupo profesional 2, compuesto por los puestos **CATEDRÁTICO/A DE ESCUELA UNIVERSITARIA, TITULAR DE UNIVERSIDAD y TITULAR DE UNIVERSIDAD VINCULADO/A** cuenta con 304 hombres y 186 mujeres, cuyas medianas equiparadas en el salario base se establecen en 16.071€ para ambos géneros y una brecha salarial del 0%. El promedio del salario base equiparado de los hombres es 15.552€ y el de las mujeres 15.257€.

El grupo profesional 3 corresponde al personal **TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA**, compuesto por 55 hombres y 27 mujeres y las medianas equiparadas en el salario base se establecen en 16.071€ en ambos géneros y una brecha salarial del 0%. El promedio del salario base equiparado de los hombres es 15.217€ y el de las mujeres 15.225€.

El grupo profesional 4, que corresponde a los puestos de **PROFESOR/A CONTRATADO/A DOCTOR/A, TIPO 1 y TIPO 1 INTERINO/A** se compone por 95 hombres y 96 mujeres y las medianas equiparadas en el salario base se establecen en 13.529€ en ambos géneros y una brecha salarial del 0%. El promedio del salario base equiparado de los hombres resulta en 18.441€ y el de las mujeres en 15.520€.

El grupo profesional 5, correspondiente al personal **PROFESOR/A COLABORADOR/A**, se compone por 38 hombres y 16 mujeres, y las medianas equiparadas en el salario base se establecen en 16.911€ en ambos géneros y una brecha salarial del 0%. El promedio del salario base equiparado de los hombres es 16.911€ y el de las mujeres 15.477€.

El grupo profesional 6, correspondiente al personal **PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR/A**, se compone por 24 hombres y 28 mujeres, y las medianas equiparadas en el salario base se establecen en 16.911€ en ambos géneros y una brecha salarial del 0%. El promedio del salario base equiparado de los hombres es 15.848€ y el de las mujeres 26.817€.

El grupo profesional 7 compuesto por personal **PROFESOR/A ASOCIADO/A y PROFESOR/A ASOCIADO/A CC.SALUD** cuenta con 307 hombres y 257 mujeres, y las medianas equiparadas en el salario base se establecen en 26.041€ para los hombres y 25.428€ para las mujeres, que significan un 2% de brecha salarial. El promedio del salario base equiparado resulta en 22.952€ para los hombres y 22.724€ para las mujeres.

El grupo profesional 8 corresponde al personal **PROFESOR/A EMÉRITO/A**, con 11 hombres y 1 mujeres, con unas medianas equiparadas en el salario base de 2.248€ para los hombres y 1.798€ para la mujer, suponiendo la existencia de una brecha del 20%. En este caso, el promedio del salario base equiparado resulta en 2.002€ para los hombres y 1.798€ para las mujeres. Al ser n=1, el promedio y la mediana en el caso de la retribución de las mujeres en este grupo profesional resulta de poca utilidad, aunque ha de tenerse en cuenta que los datos arrojan que el sueldo base oscila entre los 2.248€ y 899€.

El grupo profesional 9 se compone por **DIRECTOR/A, DIRECTOR/A BIBLIOTECA, LETRADO/A, TÉCNICO/A BASE, VICEGERENTE** cuenta con 3 hombres y 11 mujeres, con un salario base equiparado cuya mediana se establece en 16.971€ para ambos géneros y una brecha del 0%. El promedio del salario base equiparado de los hombres es 16.071€ y de las mujeres 13.075€.

El grupo profesional 10 está compuesto por los puestos de **ARQUITECTO/A TÉCNICO/A, ARQUITECTO/A INGENIERO/A TÉCNICO/A, BIBLIOTECARIO/A, BIBLIOTECARIO/A JEFE/A, COORDINADOR/A, SUBDIRECTOR/A y TÉCNICO/A DE GESTIÓN PUESTO BASE**. Cuenta con 13 hombres y 36 mujeres con un salario base equiparado cuya mediana se establece en 14.080€ para los hombres y 14.132€ las mujeres, lo que supone una brecha salarial del 0%. El promedio del salario base equiparado de los hombres es de 12.603€ frente al 13.263€ del de las mujeres.

El grupo profesional 11 se compone por los puestos de **ADMINISTRADOR/A y ADMINISTRATIVO/A**, contando 37 hombres y 96 mujeres, con un salario base equiparado cuya mediana se establece en 10.824€ para ambos géneros y una brecha salarial del 0%. El promedio del salario base equiparado es de 10.665€ para los hombres y 10.085€ para las mujeres.

El grupo profesional 12 se compone por personal **AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A, CUERPO DE GESTIÓN y GESTOR/A** y cuenta con 45 hombres y 128 mujeres, con un salario base equiparado cuya mediana se establece en 9.176€ para ambos géneros y una brecha salarial del 0%. El promedio del salario base equiparado es de 8.860€ los hombres y 7.796€ las mujeres.

El grupo profesional 14 corresponde al personal **TITULADO/A SUPERIOR** y se compone de 8 hombres y 11 mujeres, con un salario base equiparado cuya mediana se establece en 32.915€ para ambos grupos y una brecha salarial del 0%. El promedio del salario base equiparado es 32.787€ los hombres y 34.136€ las mujeres.

El grupo profesional 15 se compone por personal **TITULADO/A MEDIO/A** y cuenta con 110 hombres y 46 mujeres, con un salario base equiparado cuya mediana se establece en 27.529€ para ambos géneros, lo que supone una brecha salarial del 0%. El promedio del salario base equiparado es de 28.175€ para los hombres y 26.826€ para las mujeres.

El grupo profesional 16 hace referencia al personal **TÉCNICO/A DE LABORATORIO, DE MANTENIMIENTO, ESPECIALISTA, ESPECIALISTA DE BIBLIOTECA, ESPECIALISTA DE ADMINISTRACIÓN y DE INTERPRETACIÓN DE LA LENGUA DE SIGNOS**, que cuenta con 110 hombres y 46 mujeres, con un salario base equiparado cuya mediana se establece en 24.313€ para los hombres y 24.193€ para las mujeres, cuya brecha supone un 0%. El promedio del salario base equiparado es 22.737€ los hombres y 22.297€ las mujeres.

El grupo profesional 18 se compone de personal **AUXILIAR OFICIAL**, cuenta con 104 hombres y 87 mujeres y la mediana del salario base equiparado de los hombres se establece en 19.001, mientras el de las mujeres se establece en 19.088, siendo la brecha del 0%. El promedio del salario base equiparado es de 17.188€ para los hombres y 18.383€ para las mujeres.

El grupo profesional 19 hace referencia a personal **GERENTE** y tan solo cuenta con una mujer, cuya mediana del salario base equiparado es de 2.333€ y no se aplica la brecha salarial. El promedio del salario base equiparado es 2.333€.

El grupo profesional 20 se compone por personal **TÉCNICO/A DE TALLER Y LABORATORIO** y cuenta con 3 hombres y 2 mujeres, con un salario base equiparado cuya mediana es de 18.796€ en ambos géneros y la brecha por lo tanto es 0%. El promedio del salario base equiparado es 18.610€ para los hombres y 18.795€ para las mujeres.

El grupo profesional 21 se compone por personal de **APOYO EN PROYECTO PACP1 Y PACP2**, personal **INVESTIGADOR/A DOCTOR/A EN PROYECTO ICP1**, personal **INVESTIGADOR/A EN PROYECTO ICP2** y personal **TÉCNICO/A EN PROYECTO TCP3, TCP4 Y TCP5**. Se compone por 32 hombres y 24 mujeres, cuya mediana en el salario base equiparado en el primer caso se establece en 8.079% y en el segundo 12.521%, lo que significa en una brecha salarial del -51% a favor de las mujeres. Esta brecha podría deberse a cómo se ha conformado este grupo profesional, que engloba desde personal de apoyo en proyecto a personal investigador doctor, lo que hace que las retribuciones en el salario base oscilen entre los 25.760€ y los 1.335€. El promedio del salario base equiparado es, para los hombres, 9.663€, y para las mujeres 12.295€.

El grupo profesional 22 cuenta con dos mujeres **TÉCNICAS EN PROGRAMA CATALIZA IV Y DE GESTIÓN DOCUMENTAL ELECTRÓNICA** cuya mediana en el salario base equiparado se establece en 16.810€ y no aplica el cálculo de brecha salarial. El promedio del salario base equiparado se mantiene en 16.810€.

El grupo profesional 23 se compone de **PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN CONTRATADO** y cuenta con 50 hombres y 79 mujeres. En el primer caso la mediana del salario base equiparado resulta en 17.362€ y en el segundo resulta en 12.979€, lo que implica una brecha en las medianas del salario base equiparado del 25% a favor de los hombres de este grupo profesional. La respuesta podría estribar en el convenio o el área al que están adscritas cada una de ellas: el salario base más alto se concreta en 34.984€ y el más bajo en 1.366€. El salario base equiparado resulta en un promedio de 15.596€ para los hombres y 12.801€ para las mujeres.

El grupo profesional 24 engloba a personal **INVESTIGADOR/A DISTINGUIDO/A, INVESTIGADOR/A DOCTOR/A COMPETITIVO/A PIC D, INVESTIGADOR/A ORIENTACIÓN POP, TÉCNICO/A FP2 COMPETITIVO/A PTA** y personal **TÉCNICO/A INV. COMPETITIVO/A PTA**, que cuenta con 26 hombres y 28 mujeres. Las medianas del salario base equiparado de los hombres se establecen en 15.855€ y el de las mujeres en 9.975€, lo que resulta en una brecha salarial del 37% a favor de los hombres. De nuevo nos encontramos un grupo profesional que engloba personal desde investigador distinguido senior a personal técnico adherido a departamentos y área distintas, en donde el salario base máximo se estipula en 49.776€ y el mínimo en 960€, lo que supone una diferencia significativa para una análisis acertado. El promedio del salario base equiparado es 18.741€ para los hombres y 12.539€ para las mujeres.

Análisis de los complementos salariales por grupos profesionales.

Las medianas del total de los complementos salariales reflejan 26.471€ para los hombres y 17.186€ para las mujeres, lo que supone una diferencia porcentual del 35% a favor de los primeros. En relación al complemento por antigüedad la brecha asciende a un 45% a favor de los hombres con unas medianas de 3.174€ para los hombres y 1.733€ para las mujeres; el complemento de residencia presenta una brecha del 38% a favor de los hombres, con unas medianas de 1.426€ para los hombres y 884€ para las mujeres; una brecha del 26% en el complemento destino, con una mediana de 10.704€ para los hombres y 7.924€ para las mujeres y una brecha del -103% a favor de las mujeres en complemento específico, con una mediana de 797€ para los hombres y 1.618€ para las mujeres.

Los datos promedios de los complementos salariales siguen la misma línea y conforman un total del 20% de diferencia porcentual a favor de los hombres, con una media de 29.821€ frente a 23.753€ de media de las mujeres.

El grupo profesional 1, compuesto por los puestos **CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD, y CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD VINCULADO/A** cuenta con 120 hombres y 32 mujeres y las medianas en el total de los complementos reflejan una brecha salarial del 2% a favor de los hombres, con 65.604€ frente a 64.393€ las mujeres. Destacan los complementos por productividad, con una mediana de 7.191€ para los hombres y 6.920€ para las mujeres que resulta en una brecha del 4%.

El grupo profesional 2, compuesto por los puestos **CATEDRÁTICO/A DE ESCUELA UNIVERSITARIA, TITULAR DE UNIVERSIDAD y TITULAR DE UNIVERSIDAD VINCULADO/A** cuenta con 304 hombres y 186 mujeres, cuyas medianas equiparadas en el total de los complementos reflejan una brecha del 2% a favor de los hombres, con una mediana de 48.717€ frente a las mujeres, con una mediana de 47.881€. En este caso destaca especialmente y de nuevo el complemento por productividad, que presenta una diferencia porcentual del 50% con una mediana de 3.162€ para los hombres y 1.581€ para las mujeres. Las brechas en las medianas del resto de complementos se encuentran entre el 3% y el -1% y corresponden a los complementos por antigüedad y al complemento específico.

El grupo profesional 3 corresponde al personal **TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA**, compuesto por 55 hombres y 27 mujeres, y las medianas equiparadas en el total de complementos salariales presenta una diferencia porcentual del -1% a favor de las mujeres, con una mediana de 39.171€ frente a los 38.899€ de los hombres. En función de los tipos de complemento, la mayor diferencia reside en los complementos docentes y resulta en un -8% a favor de las mujeres, con una mediana de 6.545€ frente a 6.083€ de los hombres.

El grupo profesional 4, que corresponde a los puestos de **PROFESOR/A CONTRATADO/A DOCTOR/A, TIPO 1 y TIPO 1 INTERINO/A** se compone por 95 hombres y 96 mujeres y las medianas equiparadas en el total de los complementos salariales reflejan una diferencia porcentual del -1% a favor de las mujeres. Destaca el complemento de formación docente, con un 50% a favor de los hombres y los complementos docentes y por antigüedad, con un -7% y un -4% a favor de las mujeres respectivamente.

El grupo profesional 5, correspondiente al personal **PROFESOR/A COLABORADOR/A**, se compone por 38 hombres y 16 mujeres, y las medianas equiparadas en el total de los complementos salariales presenta una brecha del 3% a favor de los hombres. Destacan el complemento por formación docente, que solo reciben hombres, los complementos docentes, con un 18% y el complemento por antigüedad, con un 11%, todas a favor de los hombres.

El grupo profesional 6, correspondiente al personal **PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR/A**, se compone por 24 hombres y 28 mujeres, y las medianas equiparadas en el total de los complementos salariales presenta un -14% de diferencia porcentual, destacando el complemento específico con un -5% a favor de las mujeres y el complemento por formación docente, que solo reciben hombres.

El grupo profesional 7 compuesto por personal **PROFESOR/A ASOCIADO/A y PROFESOR/A ASOCIADO/A CC.SALUD** cuenta con 307 hombres y 257 mujeres, y las medianas equiparadas en el total de los complementos salariales tienen una brecha salarial del 9% a favor de los hombres (18.531€ frente a 16.850€ las mujeres), en donde destaca el 4% del complemento destino a favor de los hombres.

El grupo profesional 8 corresponde al personal **PROFESOR/A EMÉRITO/A**, con 11 hombres y 1 mujer, y ésta no cobra complementos por méritos docentes o por destino.

El grupo profesional 9 se compone por **DIRECTOR/A, DIRECTOR/A BIBLIOTECA, LETRADO/A, TÉCNICO/A BASE, VICEGERENTE** cuenta con 3 hombres y 11 mujeres, con una brecha en las medianas de los totales de los complementos salariales del 24% a favor de los hombres, destacando aquellos relativos a complementos específicos (19%), por destino (21%) y por antigüedad (88%), a favor de los mismos. Esto resulta en una mediana de 46.870€ del total de complementos cobrados por hombres y una de 35.757€ cobrados por las mujeres.

El grupo profesional 10 está compuesto por los puestos de **ARQUITECTO/A TÉCNICO/A, ARQUITECTO/A INGENIERO/A TÉCNICO/A, BIBLIOTECARIO/A, BIBLIOTECARIO/A JEFE/A, COORDINADOR/A, SUBDIRECTOR/A y TÉCNICO/A DE GESTIÓN PUESTO BASE**. Cuenta con 13 hombres y 36 mujeres con un total en los complementos salariales equiparado cuya mediana se establece en 29.596€ para los primeros y 28.900€ para las segundas. La brecha resultante es del 2% a favor de los hombres y destacan el complemento por paga compensatoria (-3% a favor de las mujeres) y el complemento por antigüedad (12% a favor de los hombres).

El grupo profesional 11 se compone por los puestos de **ADMINISTRADOR/A y ADMINISTRATIVO/A**, contando 37 hombres y 96 mujeres, con un total en los complementos salariales equiparados cuya mediana se establece en 18.151€ para los hombres y 17.904€ para las mujeres, lo que supone una diferencia porcentual del 1%. Destaca el complemento de antigüedad (-2% a favor de las mujeres).

El grupo profesional 12 se compone por personal **AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A, CUERPO DE GESTIÓN y GESTOR/A** y cuenta con 45 hombres y 128 mujeres, con unos complementos salariales equiparados cuya mediana se establece en 14.128€ para los hombres y 13.224€ para las mujeres, resultando en un 6% de diferencia porcentual a favor de los primeros y destacando el complemento por paga compensatoria (-23% a favor de las mujeres) y el complemento por antigüedad (41% a favor de los hombres).

El grupo profesional 14 corresponde al personal **TITULADO/A SUPERIOR** y se compone de 8 hombres y 11 mujeres, con unos complementos salariales cuyo total equiparado establece una mediana de 20.608€ para los hombres frente a 4.938€ para las mujeres, resultando en un 76% de brecha de género. Destacan el complemento por disponibilidad, el plus por jefatura y el plus de informática y el complemento por antigüedad (58% a favor de los hombres). En este grupo profesional los complementos totales efectivos abarcan desde los 46.181€ a los 2.952€ con n=19, lo que implica una alta variabilidad y en donde, además, los complementos por jefatura e informática recaen en hombres salvo en un caso.

El grupo profesional 15 se compone por personal **TITULADO/A MEDIO/A** y cuenta con 110 hombres y 46 mujeres, con un total en los complementos salariales equiparados cuya mediana devuelve una diferencia porcentual del 60% a favor de los hombres (12.567€ frente a 4.996€). Destacan de nuevo el complemento por jefatura y el plus de informática, que no cobran ninguna de las 46 mujeres y el complemento por antigüedad (48% a favor de los hombres).

El grupo profesional 16 hace referencia al personal **TÉCNICO/A DE LABORATORIO, DE MANTENIMIENTO, ESPECIALISTA, ESPECIALISTA DE BIBLIOTECA, ESPECIALISTA DE ADMINISTRACIÓN y DE INTERPRETACIÓN DE LA LENGUA DE SIGNOS**, que cuenta con 110 hombres y 46 mujeres, con un total en los complementos salariales equiparados cuyas medianas presentan una diferencia porcentual del 21% a favor de los hombres (7.730€ frente a 6.133€ de las mujeres), destacando el complemento por antigüedad (31% a favor de los hombres).

El grupo profesional 18 se compone de personal **AUXILIAR OFICIAL**, cuenta con 104 hombres y 87 mujeres y la mediana del total de los complementos salariales equiparados devuelven una diferencia porcentual del -47% a favor de las mujeres (6.388€ frente a 4.347€ de los hombres), aunque éste responde al complemento por ayudas sociales (dato espúreo teniendo en cuenta la condición del complemento, relativo a los tratamientos de salud, a los gastos originados por causa de discapacidad, por fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral y por fomento al estudio y la formación) y al complemento por antigüedad (-68% a favor de las mujeres). Destaca el complemento por disponibilidad, que solo cobran hombres.

El grupo profesional 19 hace referencia a personal **GERENTE** y tan solo cuenta con una mujer, cuya mediana del total de los complementos salariales equiparados resulta en 9.297€ y no aplica el cálculo de brecha porcentual.

El grupo profesional 20 se compone por personal **TÉCNICO/A DE TALLER Y LABORATORIO** y cuenta con 3 hombres y 2 mujeres, con un total de los complementos salariales equiparados cuya mediana presenta una diferencia porcentual del 3% a favor de los hombres (16.457€ frente a 15.911€ de las mujeres), destacando el complemento por antigüedad (7% a favor de los hombres).

El grupo profesional 21 se compone por personal de **APOYO EN PROYECTO PACP1 Y PACP2**, personal **INVESTIGADOR/A DOCTOR/A EN PROYECTO ICP1**, personal **INVESTIGADOR/A EN PROYECTO ICP2** y personal **TÉCNICO/A EN PROYECTO TCP3, TCP4 Y TCP5**. Se compone de 32 hombres y 24 mujeres, cuya mediana en el total de los complementos salariales arroja una diferencia porcentual del -18% a favor de las mujeres.

El grupo profesional 22 cuenta con dos mujeres **TÉCNICAS EN PROGRAMA CATALIZA IV Y DE GESTIÓN DOCUMENTAL ELECTRÓNICA** cuya mediana en el total de los complementos salariales equiparados es de 14 y no aplica el cálculo de la brecha porcentual.

El grupo profesional 23 se compone de **PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN CONTRATADO** y cuenta con 50 hombres y 79 mujeres. La mediana en el total de los complementos salariales resulta en un 25% a favor de los hombres, estribando en el cobro del complemento de ayudas sociales, con una alta variabilidad y que oscilan entre los 18€ y los 2€ (18€ los hombres frente a 14€ las mujeres).

El grupo profesional 24 engloba a personal **INVESTIGADOR/A DISTINGUIDO/A, INVESTIGADOR/A DOCTOR/A COMPETITIVO/A PIC D, INVESTIGADOR/A ORIENTACIÓN POP, TÉCNICO/A FP2 COMPETITIVO/A PTA** y personal **TÉCNICO/A INV. COMPETITIVO/A PTA**, que cuenta con 26 hombres y 28 mujeres. La mediana en el total de los complementos salariales resulta en un 24% a favor de los hombres, que estriban fundamentalmente en el cobro del complemento de ayudas sociales (16€ frente a 12€ las mujeres). De nuevo esta brecha responde a la alta variabilidad intragrupo y a la naturaleza del complemento.

Resulta relevante entender la naturaleza de ciertos complementos para así poder analizar de una manera más certera la realidad de esta situación. Sobre el complemento por productividad, que cobran mayoritariamente hombres en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y según el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, supone que “el profesorado universitario podrá someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación, en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período para obtener un complemento de productividad. Dicha evaluación la efectuará una Comisión Nacional, integrada en la ANECA y compuesta por representantes del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y de las comunidades autónomas, la cual podrá recabar, oída la Comisión Permanente del Consejo de Universidades, el oportuno asesoramiento de miembros relevantes de la comunidad científica nacional e internacional cuya especialidad se corresponda con el área investigadora de los solicitantes, articulados en comités asesores por campos científicos. La evaluación positiva por la Comisión Nacional comportará al Profesor la asignación de un complemento de productividad por un período de seis años”. Se trata, por tanto, de un complemento adherido a la actividad investigadora y al área de investigación.

Lo mismo ocurre con el complemento por antigüedad: las modalidades de contratación ordinaria a tiempo completo tienen derecho a percibir un complemento de antigüedad por cada tres años de servicios efectivos, y este complemento se determinará según el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualquiera de las administraciones públicas, que se abonarán a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos, o se reconozcan servicios previos.

Análisis del total de las retribuciones equiparadas por grupos profesionales.

El número de situaciones contractuales a lo largo del año 2021 ascienda a 1477 hombres y 1266 mujeres y el número de personas trabajadoras se mantiene en 1362 hombres y 1660 mujeres. El análisis del total de las retribuciones equiparadas reflejan una diferencia porcentual del 22% en función de sus medianas (46.759€ los hombres y 36.409€ las mujeres) y un 15% en función de los promedios (48.504€ los hombres frente a 41.203€ las mujeres), que responden en gran parte a las diferencias en complementos salariales y en los datos derivados de las brechas existentes en los grupos profesionales 21, 23 y 24, que de por sí cuentan con una gran variabilidad intragrupo incluso en el salario base.

El grupo profesional 1, compuesto por los puestos **CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD**, y **CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD VINCULADO/A** cuenta con 120 hombres y 32 mujeres y las medianas en el total de las retribuciones equiparadas devuelven una brecha del 1% a favor de los hombres (81.676€ frente a 80.640€ las mujeres). El análisis de los promedios, sin embargo, devuelve una diferencia porcentual inexistente (0%) y unos importes de 76.999€ de media para los hombres y 76.688€ para las mujeres.

El grupo profesional 2, compuesto por los puestos **CATEDRÁTICO/A DE ESCUELA UNIVERSITARIA**, **TITULAR DE UNIVERSIDAD** y **TITULAR DE UNIVERSIDAD VINCULADO/A** cuenta con 304 hombres y 186 mujeres. Las medianas calculadas en las retribuciones totales resultan en un 1% de diferencia porcentual entre hombres (64.803€) y mujeres (64.405€). Los promedios presentan un 2% de diferencia porcentual (64.829€ como media de la retribución total de los hombres y 63.842€ las mujeres).

El grupo profesional 3 corresponde al personal **TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA**, compuesto por 55 hombres y 27 mujeres. El cálculo de las medianas del total de las retribuciones equiparadas presenta una diferencia porcentual del -1% a favor de las mujeres (55.680€, frente a 55.049 los hombres). Los promedios colocan esta diferencia en un 0%, extinguiendo la existencia de brecha salarial.

El grupo profesional 4, que corresponde a los puestos de **PROFESOR/A CONTRATADO/A DOCTOR/A**, **TIPO 1** y **TIPO 1 INTERINO/A** se compone por 95 hombres y 96 mujeres. El cálculo de las medianas en el total de las retribuciones equiparadas devuelve una diferencia porcentual del -1% a favor de las mujeres (51.602€ frente al 51.077€ de los hombres). El cálculo de los promedios arroja una diferencia del 11% a favor de los hombres (64.455€ frente al 57.302€ de media de las mujeres).

El grupo profesional 5, correspondiente al personal **PROFESOR/A COLABORADOR/A**, se compone por 38 hombres y 16 mujeres. En este caso las medianas de los totales retributivos equiparados presentan una diferencia porcentual del 2% a favor de los hombres (49.710€ frente a 48.825€ de las mujeres). El cálculo de los promedios en las retribuciones totales equiparadas resulta en un 10% de brecha a favor de los hombres (50.495€ frente al 45.659€ de las mujeres).

El grupo profesional 6, correspondiente al personal **PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR/A**, se compone por 24 hombres y 28 mujeres. Las medianas en las retribuciones totales equiparadas presentan una brecha del -6% a favor de las mujeres (37.976€ frente a 35.767€ de los hombres), mientras que en los promedios la retribución de mujeres se establece en 67.338€ frente al 39.743€ de los hombres.

El grupo profesional 7 compuesto por personal **PROFESOR/A ASOCIADO/A** y **PROFESOR/A ASOCIADO/ACC.SALUD** cuenta con 307 hombres y 257 mujeres. En este caso las medianas de las retribuciones equiparadas resultan en un 1% de diferencia porcentual a favor de los hombres (43.850€ frente a 43.385€ de las mujeres), mientras que el promedio presenta una diferencia porcentual del 8% a favor de los hombres (49.867€ frente a 46.053€ de las mujeres).

El grupo profesional 8 corresponde al personal **PROFESOR/A EMÉRITO/A**, con 11 hombres y 1 mujer. Las medianas del total de las retribuciones equiparadas presentan una diferencia porcentual del 94% a favor de los hombres (28.818€ frente a 1.800€ las mujeres), con unos promedios cuya diferencia porcentual se establece en un 92% a favor de los mismos (23.056€ frente a 1.800€). De nuevo, en este grupo profesional el análisis se ve dificultado por la presencia de una única mujer y a la variabilidad intragrupo.

El grupo profesional 9 se compone por **DIRECTOR/A**, **DIRECTOR/A BIBLIOTECA**, **LETRADO/A**, **TÉCNICO/A BASE** y **VICEGERENTE** y cuenta con 3 hombres y 11 mujeres. Sin embargo la diferencia porcentual en las medianas es de un 18% a favor de los hombres (62.942€ frente a 51.828€ las mujeres). En el caso de los promedios, el de los hombres se mantiene en 62.623€ frente al 46.152€ las mujeres.

El grupo profesional 10 está compuesto por los puestos de **ARQUITECTO/A TÉCNICO/A, ARQUITECTO/A INGENIERO/A TÉCNICO/A, BIBLIOTECARIO/A, BIBLIOTECARIO/A JEFE/A, COORDINADOR/A, SUBDIRECTOR/A y TÉCNICO/A DE GESTIÓN PUESTO BASE**. Cuenta con 13 hombres y 36 mujeres. La diferencia salarial de las medianas del total de la retribución equiparada es de un 2% a favor de los hombres (44.089€ y 43.163€ las mujeres) y de los promedios es de un -2% a favor de las mujeres (42.226€ frente a 41.543€).

El grupo profesional 11 se compone por los puestos de **ADMINISTRADOR/A y ADMINISTRATIVO/A**, contando 37 hombres y 96 mujeres. En este caso la brecha en los importes retributivos totales equiparados es de un -0% en el caso de las medianas (29.107€ las mujeres y 29.035€ los hombres) y de un 7% a favor de los hombres en el caso de los promedios (32.350€ frente a 30.160€ las mujeres).

El grupo profesional 12 se compone por personal **AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A, CUERPO DE GESTIÓN y GESTOR/A** y cuenta con 45 hombres y 128 mujeres. La mediana de las retribuciones totales equiparadas de hombres y mujeres presenta una brecha salarial del 2% a favor de los hombres (23.302€ y 22.922€ las mujeres) y los promedios una brecha del 19% a favor de los mismos (27.212€ frente a 21.922€ las mujeres).

El grupo profesional 14 corresponde al personal **TITULADO/A SUPERIOR** y se compone de 8 hombres y 11 mujeres. El cálculo de la diferencia porcentual de las medianas de las retribuciones totales equiparadas resulta en un 27% a favor de los hombres (53.523€ frente a 39.168€ las mujeres). El cálculo del promedio refleja una diferencia porcentual del 26% a favor de los hombres (56.399€ frente a 41.544€ las mujeres) debido a los pluses de jefatura e informática que resultan en la diferencia salarial de los complementos y, por lo tanto, en la retribución total equiparada.

El grupo profesional 15 se compone por personal **TITULADO/A MEDIO/A** y cuenta con 110 hombres y 46 mujeres. La mediana de los totales retributivos equiparados por género presenta una diferencia porcentual del 21% a favor de los hombres (42.058€ frente a 33.024€ de las mujeres), mientras que los promedios muestran una diferencia del 19% a favor de los mismos (41.853€ frente a 33.985€ las mujeres). Estas diferencias estriban en los complementos por jefatura e informática, y en las diferencias de los complementos salariales y extrasalariales.

El grupo profesional 16 hace referencia al personal **TÉCNICO/A DE LABORATORIO, DE MANTENIMIENTO, ESPECIALISTA, ESPECIALISTA DE BIBLIOTECA, ESPECIALISTA DE ADMINISTRACIÓN y DE INTERPRETACIÓN DE LA LENGUA DE SIGNOS**, que cuenta con 110 hombres y 46 mujeres. En este caso la diferencia porcentual de las medianas es de un 4% a favor de los hombres (32.550€ frente a 31.281€ las mujeres). La de los promedios aumenta a un 9% a favor de los mismos (32.246€ frente a 29.284€ las mujeres).

El grupo profesional 18 se compone de personal **AUXILIAR OFICIAL**. Se compone por 104 hombres y 87 mujeres. Las medianas de las retribuciones totales equiparadas arroja una diferencia porcentual del -9% a favor de las mujeres (26.253€ frente a 24.144€ los hombres), mientras que el cálculo de los promedios en las retribuciones totales equiparadas presenta una diferencia aún mayor a favor de las mismas: -11% (25.529€ frente a 23.064€ los hombres).

El grupo profesional 19 hace referencia a personal **GERENTE** y tan solo cuenta con una mujer. La retribución total equiparada en este caso es de 11.630€ y no aplica cálculo de diferencia porcentual.

El grupo profesional 20 se compone por personal **TÉCNICO/A DE TALLER Y LABORATORIO** y cuenta con 3 hombres y 2 mujeres. El cálculo de la diferencia porcentual de las medianas en las retribuciones totales equiparadas es de un 2% a favor de los hombres (35.252€ frente a 34.706€ las mujeres). En el caso de los promedios la diferencia porcentual es de un 4% a favor de los mismos (36.209€ frente a 34.706€ las mujeres).

El grupo profesional 21 se compone por personal de **APOYO EN PROYECTO PACP1 Y PACP2**, personal **INVESTIGADOR/A DOCTOR/A EN PROYECTO ICP1**, personal **INVESTIGADOR/A EN PROYECTO ICP2** y personal **TÉCNICO/A EN PROYECTO TCP3, TCP4 Y TCP5**. Se compone de 32 hombres y 24 mujeres. La retribución total equiparada presenta una diferencia porcentual en su mediana de -42% a favor de las mujeres (12.544€ frente a 8.844€ los hombres). El promedio presenta una diferencia del -27% a favor de las mujeres (12.801€, 10.072€ los hombres). Se recuerda la alta variabilidad intragrupo, en donde los salarios totales en este caso van desde los 1.336€ a los 30.251€ con n=66.

El grupo profesional 22 cuenta con dos mujeres **TÉCNICAS EN PROGRAMA CATALIZA IV Y DE GESTIÓN DOCUMENTAL ELECTRÓNICA** y la retribución total equiparada es de 16.824€. No aplica el cálculo de la brecha porcentual.

El grupo profesional 23 se compone de **PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN CONTRATADO** y cuenta con 50 hombres y 79 mujeres. Aún así, la brecha porcentual en el cálculo de las medianas de los importes equiparados resulta en un 15% a favor de los hombres (17.381€ frente a 14.823€ las mujeres) y los promedios arrojan una brecha del 17% a favor de los hombres (15.901€ frente a 13.122€ las mujeres).

El grupo profesional 24 engloba a personal **INVESTIGADOR/A DISTINGUIDO/A, INVESTIGADOR/A DOCTOR/A COMPETITIVO/A PIC D, INVESTIGADOR/A ORIENTACIÓN POP, TÉCNICO/A FP2 COMPETITIVO/A PTA** y personal **TÉCNICO/A INV. COMPETITIVO/A PTA**, que cuenta con 26 hombres y 28 mujeres. Sin embargo el cálculo de la diferencia porcentual de las medianas en las retribuciones totales equiparadas es de un 37% a favor de los hombres (15.869€ frente a 9.989€ las mujeres). En el caso del cálculo de los promedios la diferencia porcentual se mantiene en un 33% a favor de los hombres (19.065€ frente a 12.683€ las mujeres). Se recuerda de nuevo la alta variabilidad intragrupo, en donde los salarios totales en este caso van desde los 962€ hasta los 49.788€ con n=55.

Conclusiones.

- Sería recomendable valorar si existe una asociación directa entre el cobro del complemento por disponibilidad y las facilidades que se dan desde la universidad para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla de cara a las medidas que se implantarán en el Plan de Igualdad del cual este diagnóstico forma parte.
- La diferencia porcentual de la percepción de complementos por productividad está en consonancia con los datos expuestos sobre categorías profesionales en epígrafes anteriores.
- El complemento por antigüedad, debido a su naturaleza, indica que la plantilla de mujeres y hombres que trabajan para la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria ha estado conformada históricamente por más hombres que mujeres. Se entiende que existe disposición para subsanar esta casuística y se recomienda contemplar esta realidad en las medidas del Plan de Igualdad.
- La alta variabilidad intragrupo en los grupos profesionales 21, 23 y 24 conformados por Personal Investigador impiden una lectura ajustada de los datos.
- Respecto a los grupos profesionales que cuentan con una brecha salarial por encima del 25%, se han justificado debido a la naturaleza de los complementos o de la conformación de los grupos profesionales.

