

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

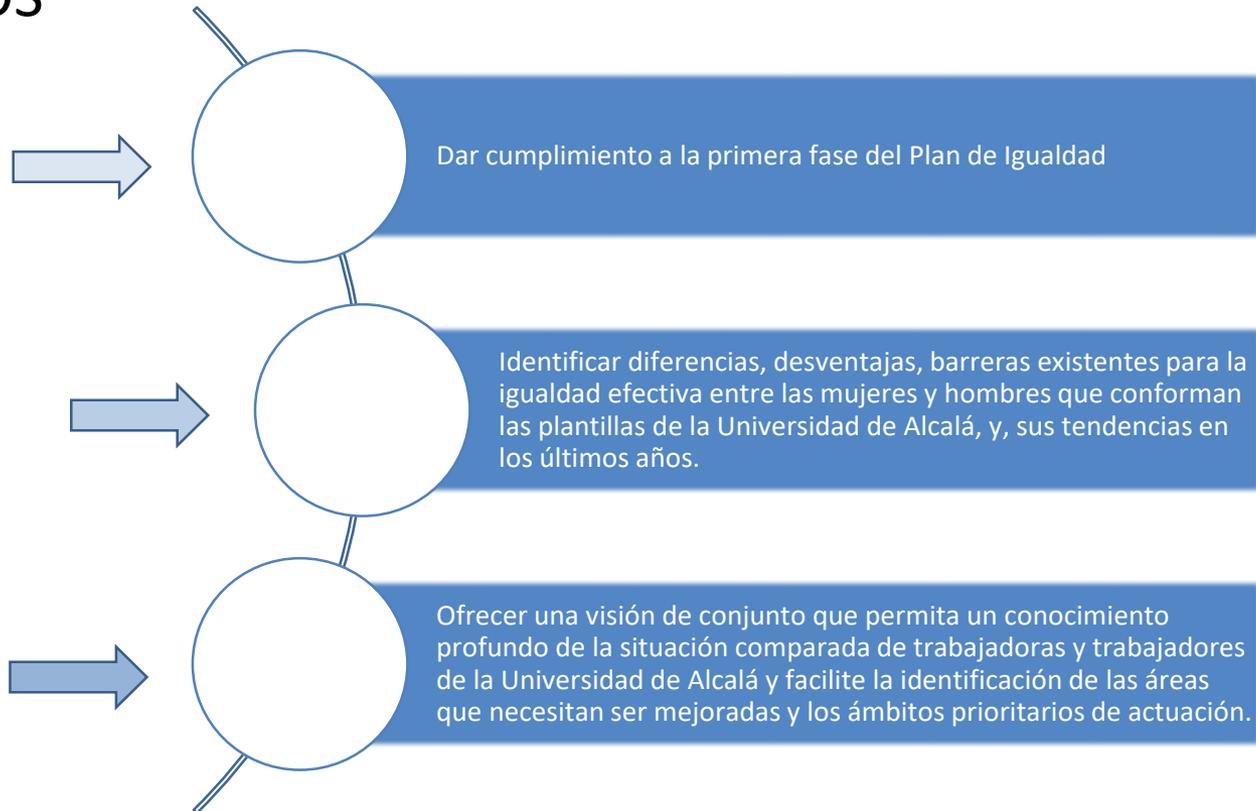
DIÁGNOSTICO DE SITUACIÓN

Elena Mañas Alcón
Gloria Moreno Raymundo
Luis Felipe Rivera Galicia

10 de marzo de 2022

1

OBJETIVOS



2

CONTENIDO Y ESTRUCTURA

Estudio cualitativo y cuantitativo de los últimos datos disponibles sobre el personal de la UAH desagregados por sexo, en todos aquellos ámbitos en los que se puedan producir diferencias, desventajas y barreras de género, e impedir la igualdad real y efectiva entre trabajadoras y trabajadores.



1. INTRODUCCIÓN



3. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS PLANTILLAS DE LA UAH



5. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ POR CLASES PROFESIONALES



7. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN



9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



11. RESULTADOS MÁS DESTACADOS Y RECOMENDACIONES



2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ



4. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL



6. CONDICIONES DE TRABAJO



8. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DE REPRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ



10. SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ALUMNADO DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ



REFERENCIAS

3

FUENTES DE INFORMACIÓN Y METODOLOGÍA



3.1

FUENTES DE INFORMACIÓN



3.2

METODOLOGÍA

Explotación en profundidad de la información cuantitativa, siempre desagregada por sexo

Análisis diferenciados por grandes colectivos: *PDI*, *PI*, *PAS*

Frecuencias absolutas y relativas (%) de mujeres y de hombres por colectivos y categorías

Comparación de la *concentración relativa* de las mujeres y los hombres en cada categoría

Brechas de participación femenina en distintos colectivos (diferencia entre el porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres)

Triple cruce de variables en algunos casos

Cálculo de *Índices de desigualdad*

Análisis de la posible existencia de *segregación vertical (suelo pegajoso; techo de cristal)*

Análisis de posible existencia de *segregación horizontal*

Cálculo de las *Brechas retributivas medias*

4

PRINCIPALES RESULTADOS



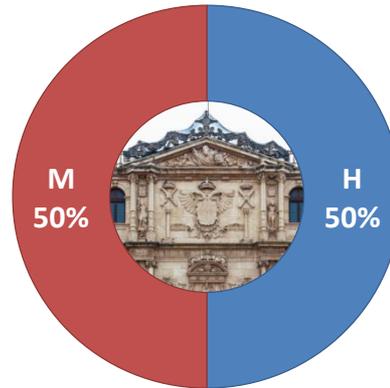
4.1

CIFRAS GENERALES DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES QUE TRABAJAN EN LA UAH

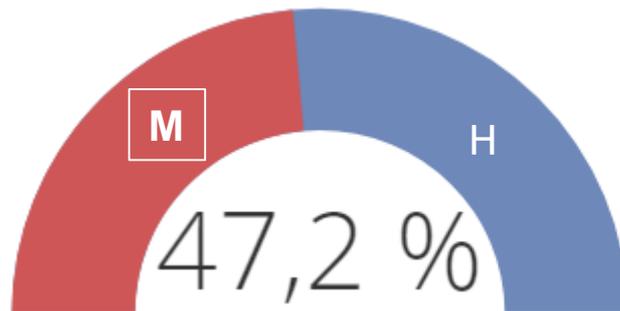


Personal UAH

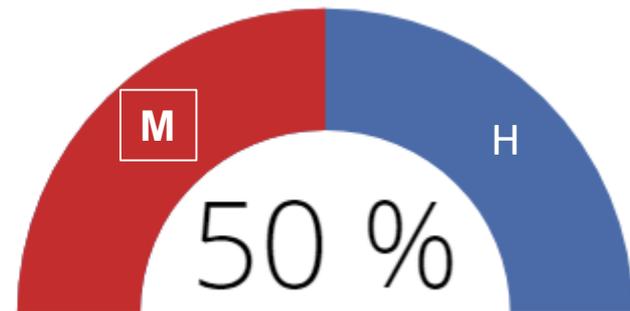
Curso 2020-2021



Curso 2012-2013

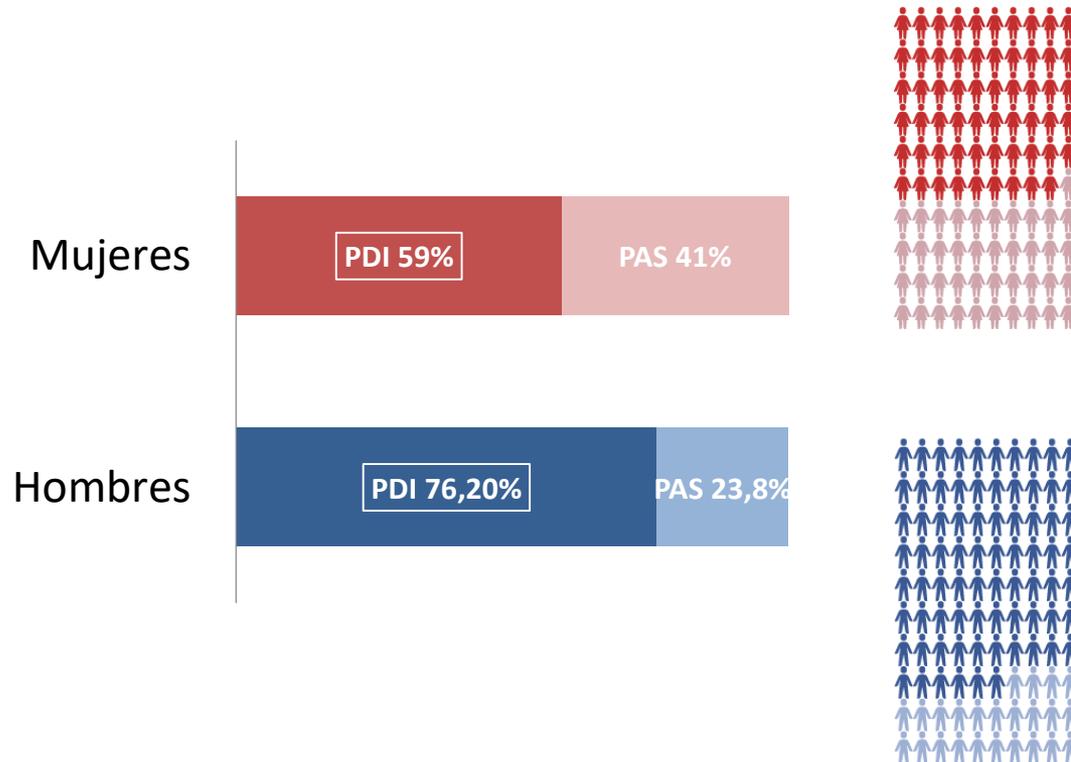


Curso 2020-2021



Aumento % mujeres en 2,8pp

Concentración de mujeres y de hombres en PDI y PAS Curso 2020-2021



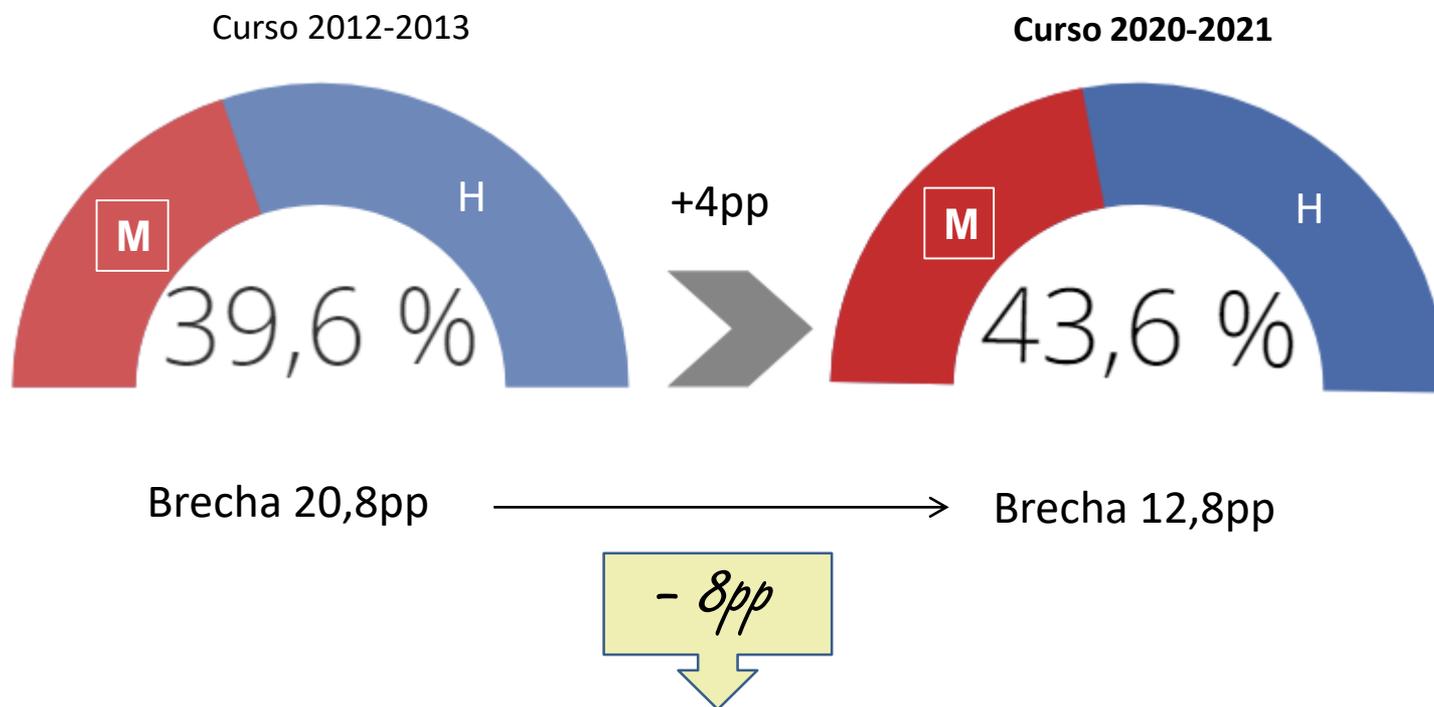
Los hombres se concentran más que las mujeres en el colectivo de PDI: +17,2pp

4.2

PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR



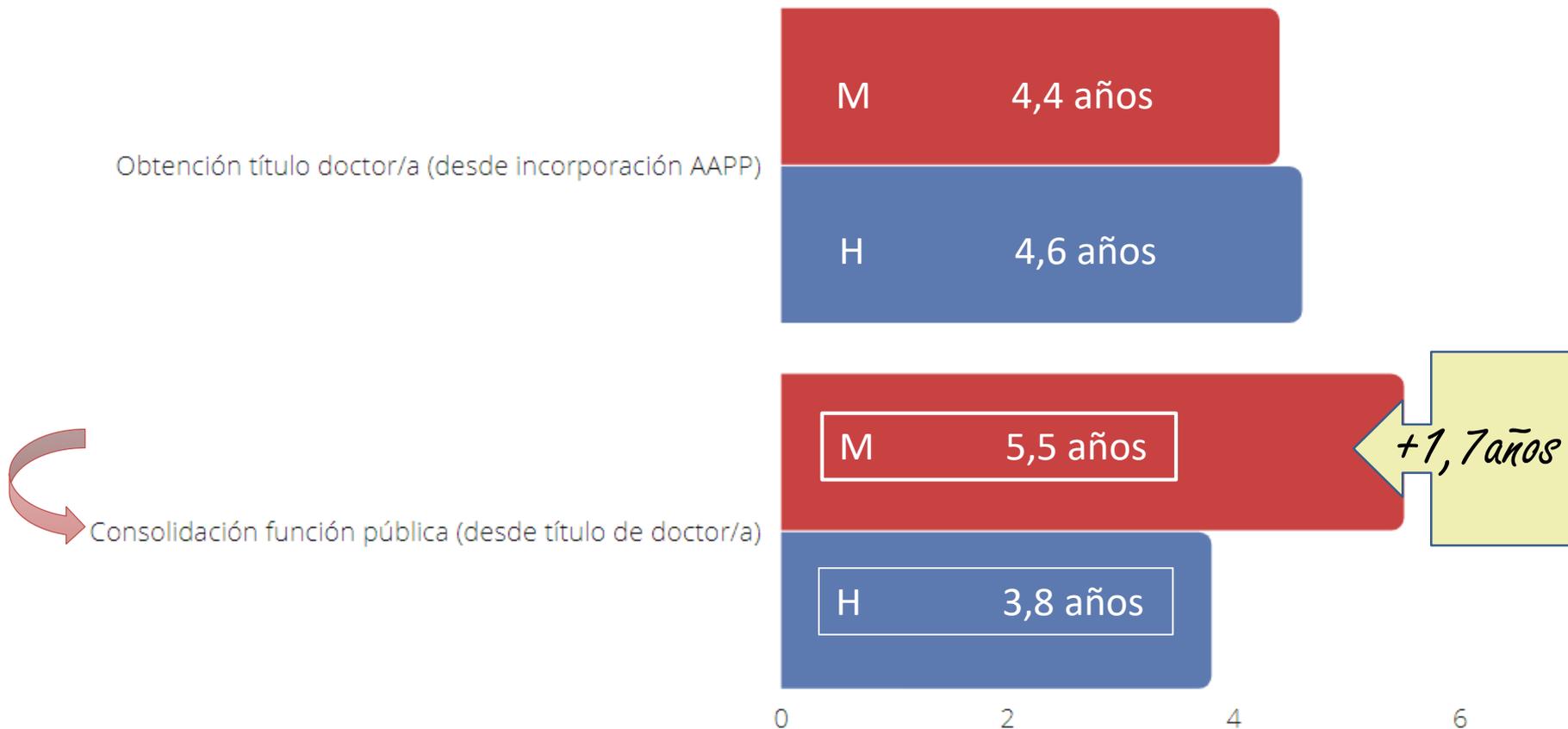
PDI. Participación femenina y brecha



PDI. Funcionariado de carrera con título de doctor/a.

Tiempo medio hasta alcanzar hitos académicos (años)

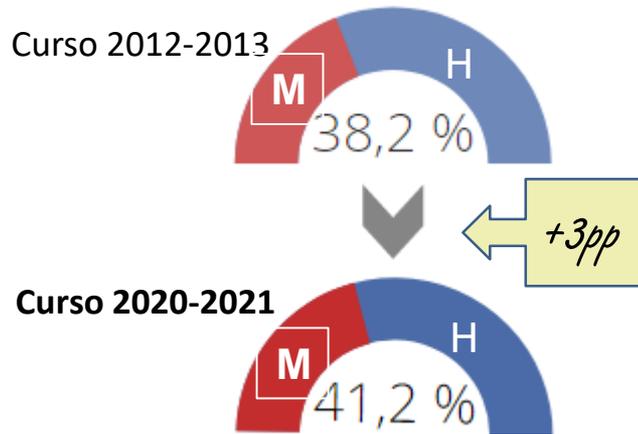
Curso 2020-2021



Un 83% de los hombres que tienen 3 quinquenios son catedráticos o titulares de universidad, mientras que este porcentaje baja al 55% para las mujeres

PDI. Título de doctor/a

Distribución por sexo del PDI Doctor/a



Distribución por sexo del PDI Doctorado desde 2005



Concentración de mujeres y hombres en la categoría de Doctores/as

Curso 2020-2021

Mujeres



Hombres

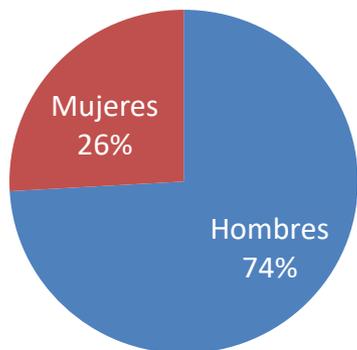


Mayor concentración de los hombres en la categoría de Doctores: +7,2pp

PDI. Participación femenina en el cuerpo de Catedráticos/as de Universidad

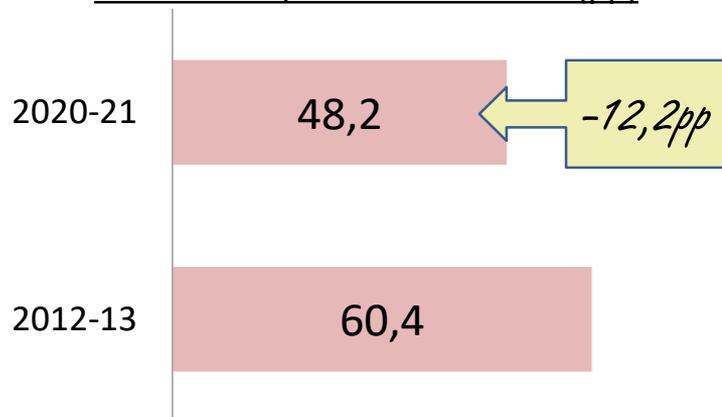
Distribución por sexo del PDI Catedrático/a de Universidad

Curso 2020-2021

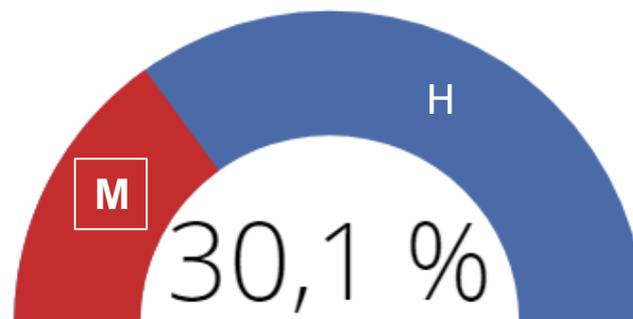


Tramos de edad	% de mujeres
45 a 49	23,5
50 a 54	37
55 a 59	29,4

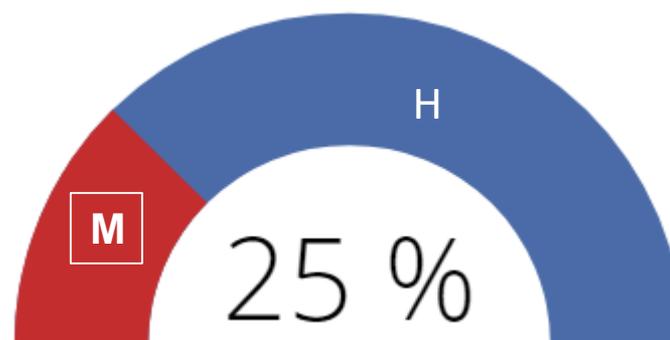
Brecha participación mujeres en cuerpo Catedráticos/as de Universidad (pp)



Promociones al cuerpo Catedráticos/as de Universidad. Cursos 2017-18 a 2020-21

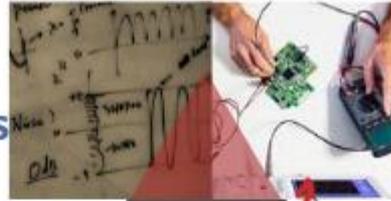


Candidaturas al cuerpo Catedráticos/as de Universidad. Cursos 2017-18 a 2020-21



PDI. Participación femenina en departamentos y concentración mujeres en ramas de estudio. Curso 2020-2021

Tª de la señal
y comunicaciones



Electrónica

Porcentaje de mujeres
en Departamentos...

20%

Segregación horizontal

65%

Enfermería



Filología
moderna

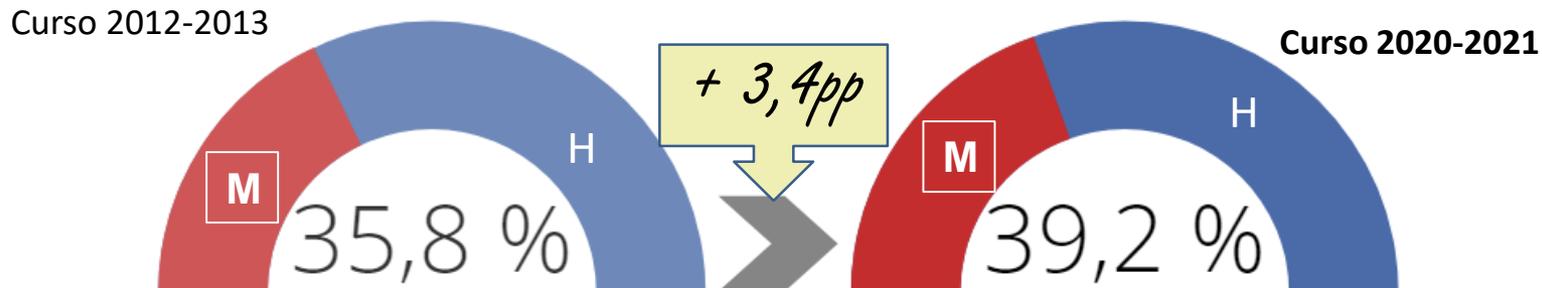
¿En qué ramas de
estudio se concentran
las mujeres?

Alta concentración de mujeres en una única rama de estudio (ciencias de la salud)

↳ 42,8%

PDI por sexo y méritos de investigación.

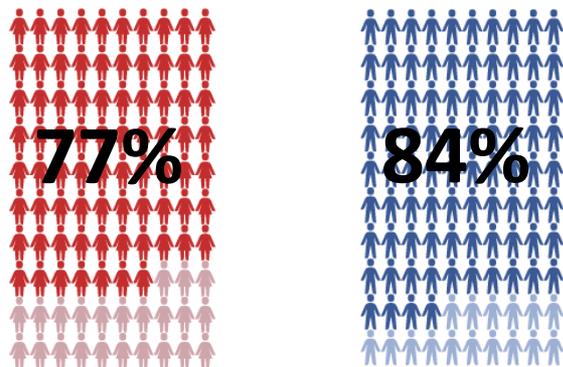
Distribución por sexo del PDI con algún sexenio



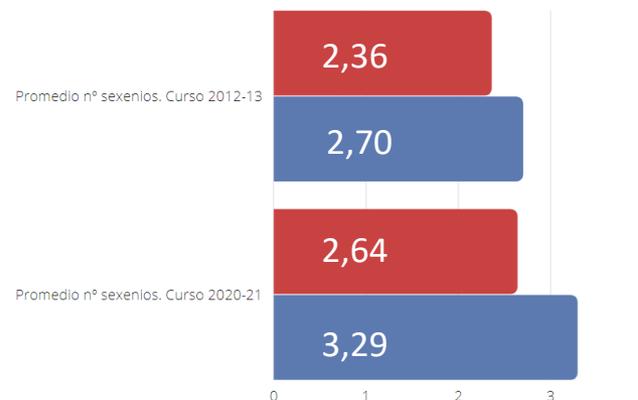
PDI Doctor con Vinculación permanente

Concentración de H y M en el colectivo de los que tienen algún sexenio

Curso 2020-2021



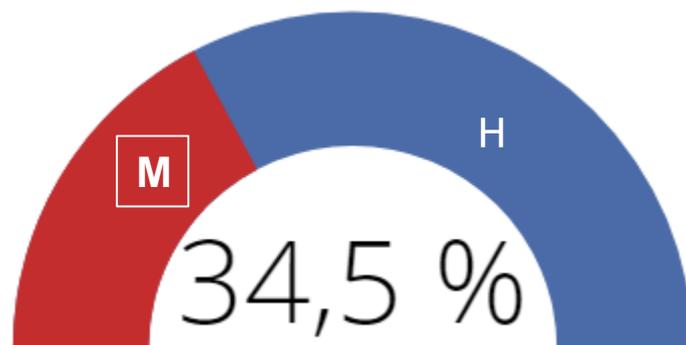
Promedio de sexenios por sexo del PDI DVP con algún sexenio





PDI. Distribución por sexo del PDI que ha dirigido de Tesis Doctorales

Curso 2020-2021

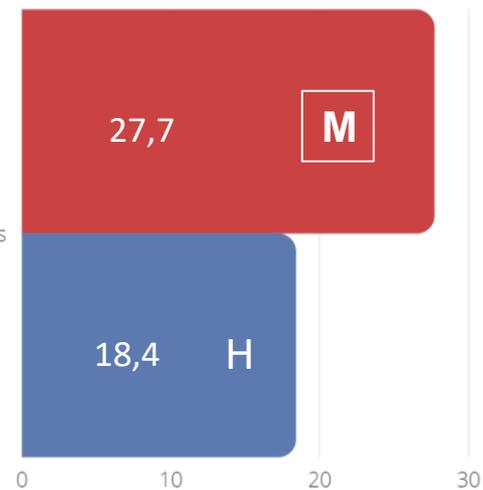


(41,2% del PDI Doctor es mujer)

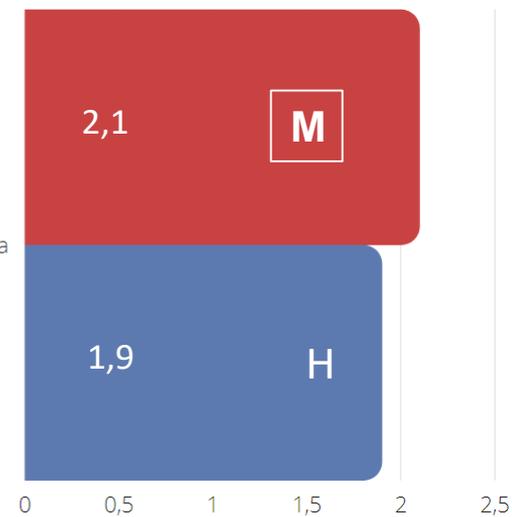
PDI. Procesos de formación



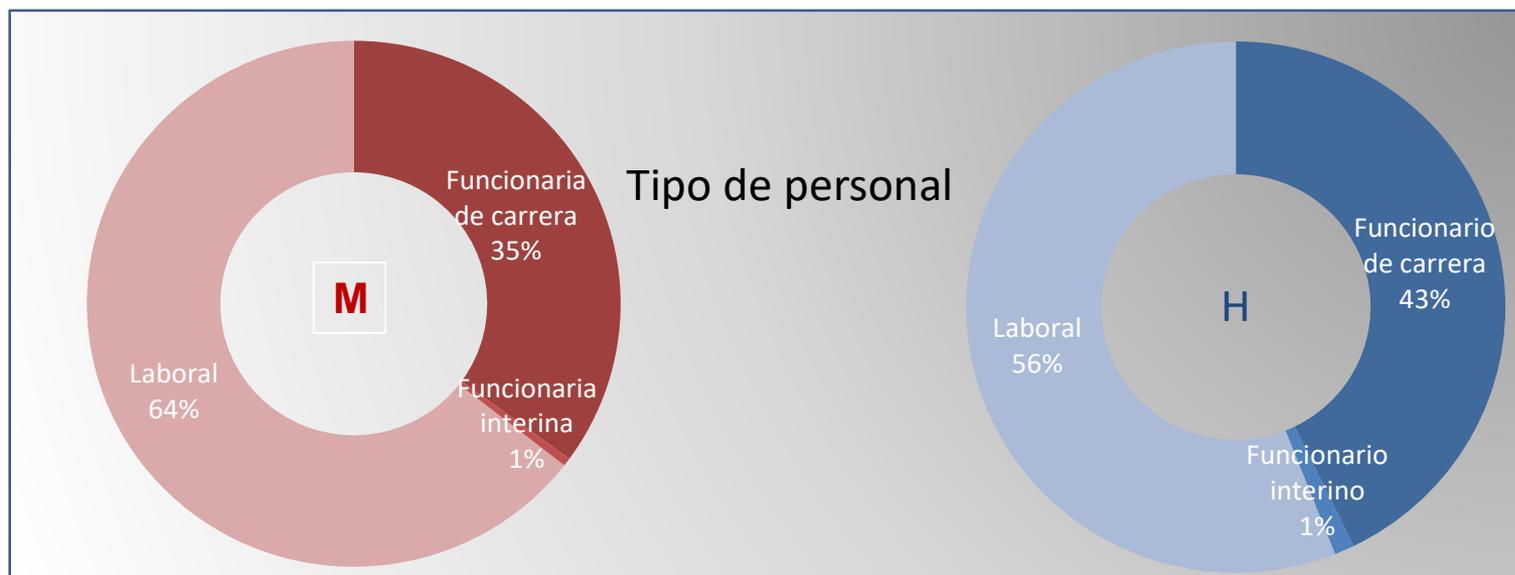
Porcentaje de mujeres vs hombres que realizan cursos



Promedio de cursos por persona formada



PDI. Condiciones de trabajo. Curso 2020-21



Entre el personal laboral (mayoritariamente prof. Asoc.), los hombres presentan una mayor tasa de temporalidad: 93% vs 88% de las mujeres

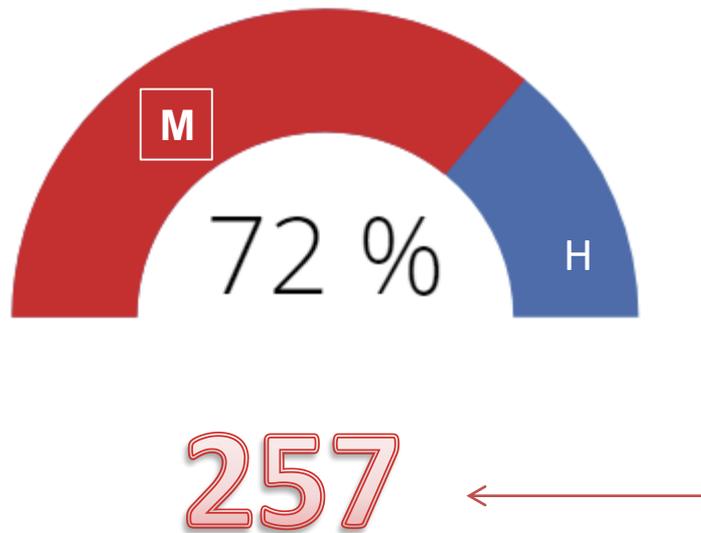
PDI. Condiciones de trabajo. Dedicación a docencia

Diferencias poco relevantes en la disposición de años sabáticos, por lo reducido del número de casos.

Diferencias en dedicación a la docencia por sexo no son notables, en términos del promedio de horas año y del promedio de TFG y TFM dirigidos.

PDI. Conciliación y corresponsabilidad

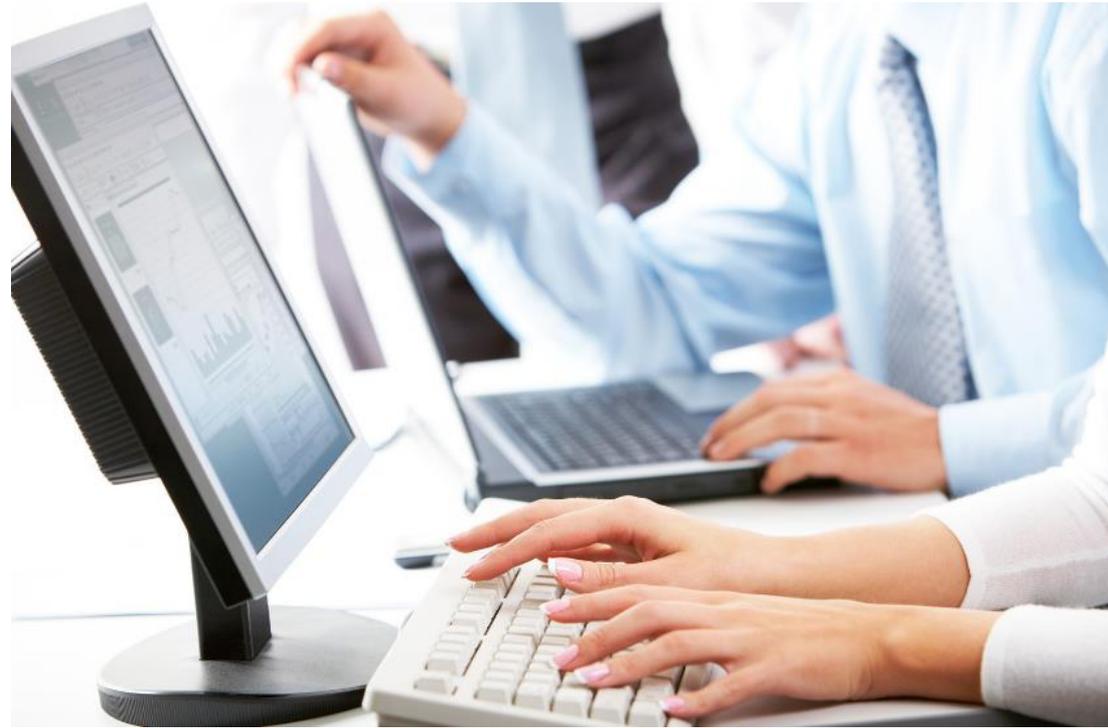
Total permisos solicitados de 2015 a 2020



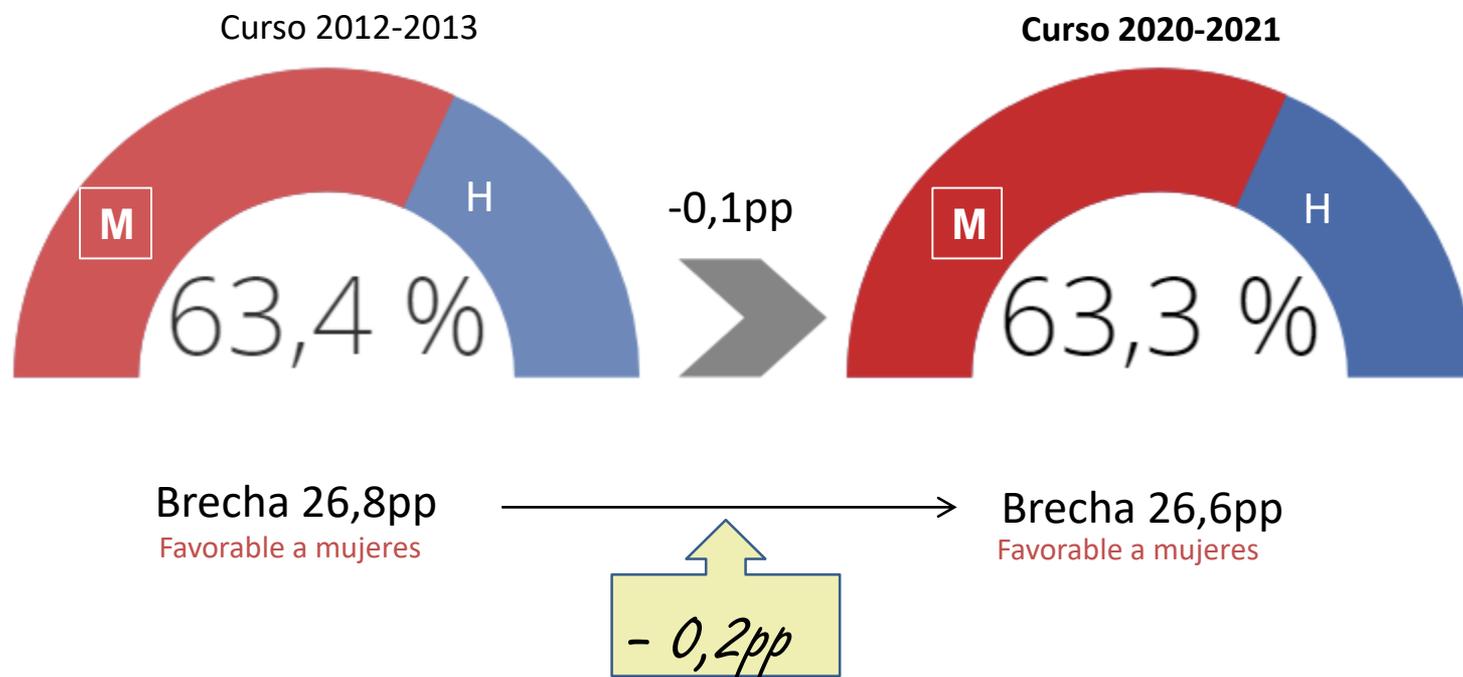
Alcance muy reducido entre el PDI de este tipo de permisos formalmente reconocidos

4.3

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS



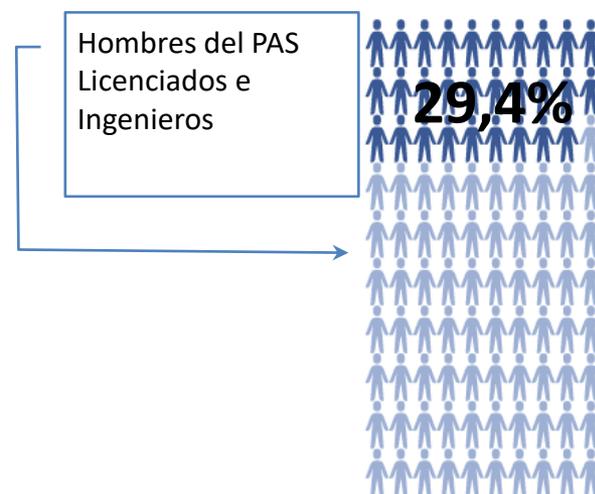
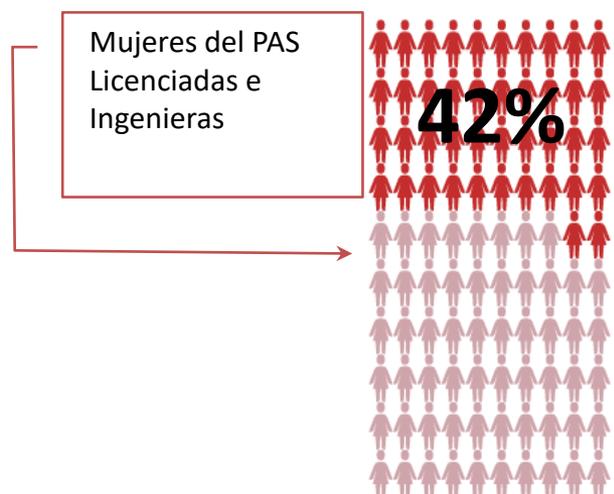
PAS. Participación de las mujeres y brecha



PAS feminizado

PAS. Por sexo y nivel de estudios completado

Curso 2020-2021



PAS. Participación femenina en el grupo de clasificación profesional de mayor rango

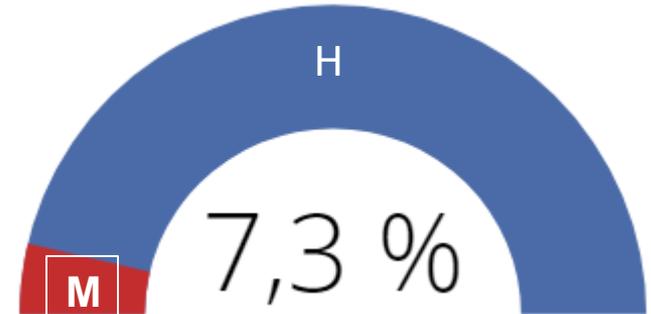
PAS FUNCIONARIO	Grupo A1 % de mujeres	Total funcionariado % de mujeres	Índice de desigualdad
Curso 2012-13	32	78	0,41
Curso 2020-21	65	77	0,84

PAS LABORAL	Grupo A % de mujeres	Total PAS laboral % de mujeres	Índice de desigualdad
Curso 2012-13	30	40	0,75
Curso 2020-21	29	38	0,76

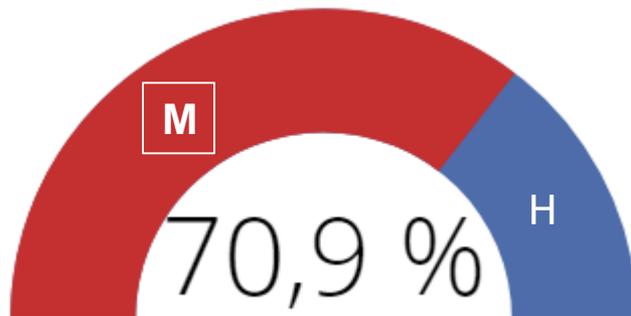
PAS. Participación femenina según el tipo de servicio prestado



Personal de mantenimiento y servicios



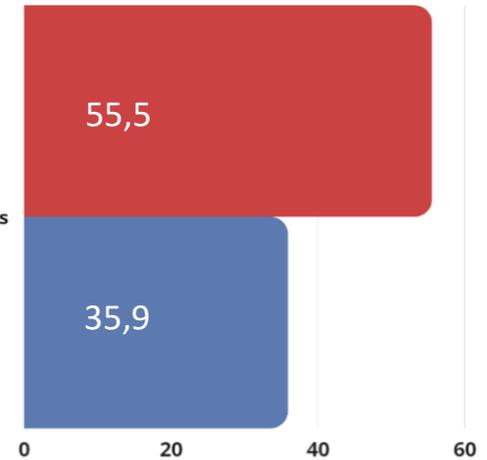
Personal administrativo de nivel general



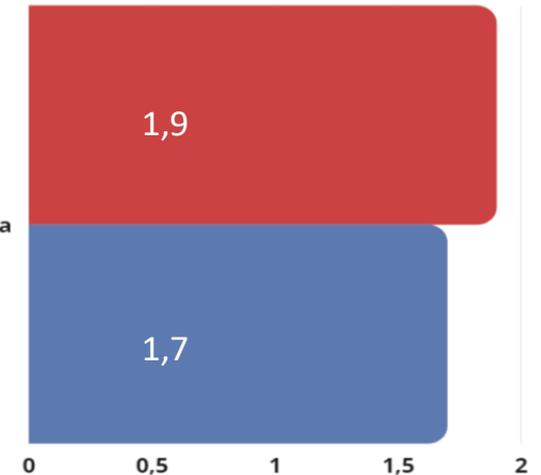
PAS. Procesos de formación



Porcentaje de mujeres vs hombres que realizan cursos

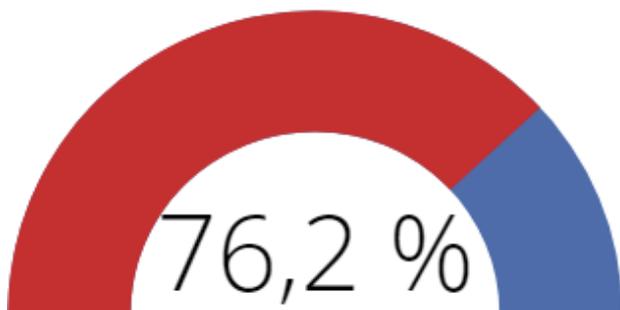


Promedio de cursos por persona formada

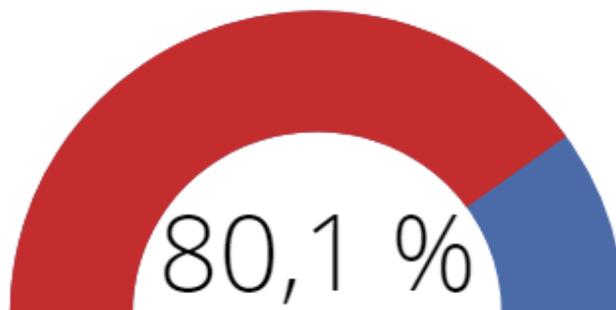


PAS. Condiciones de trabajo. Tipo de personal

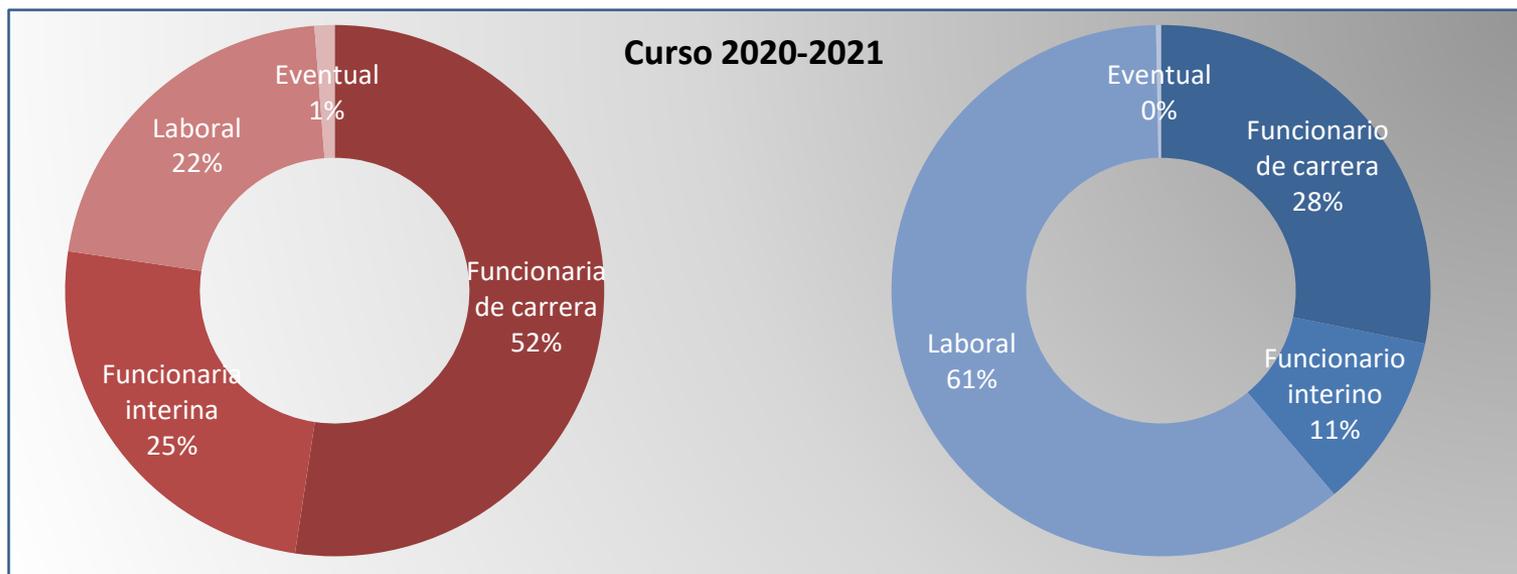
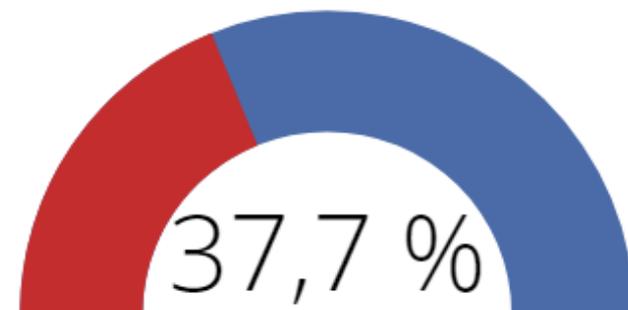
Funcionariado de carrera



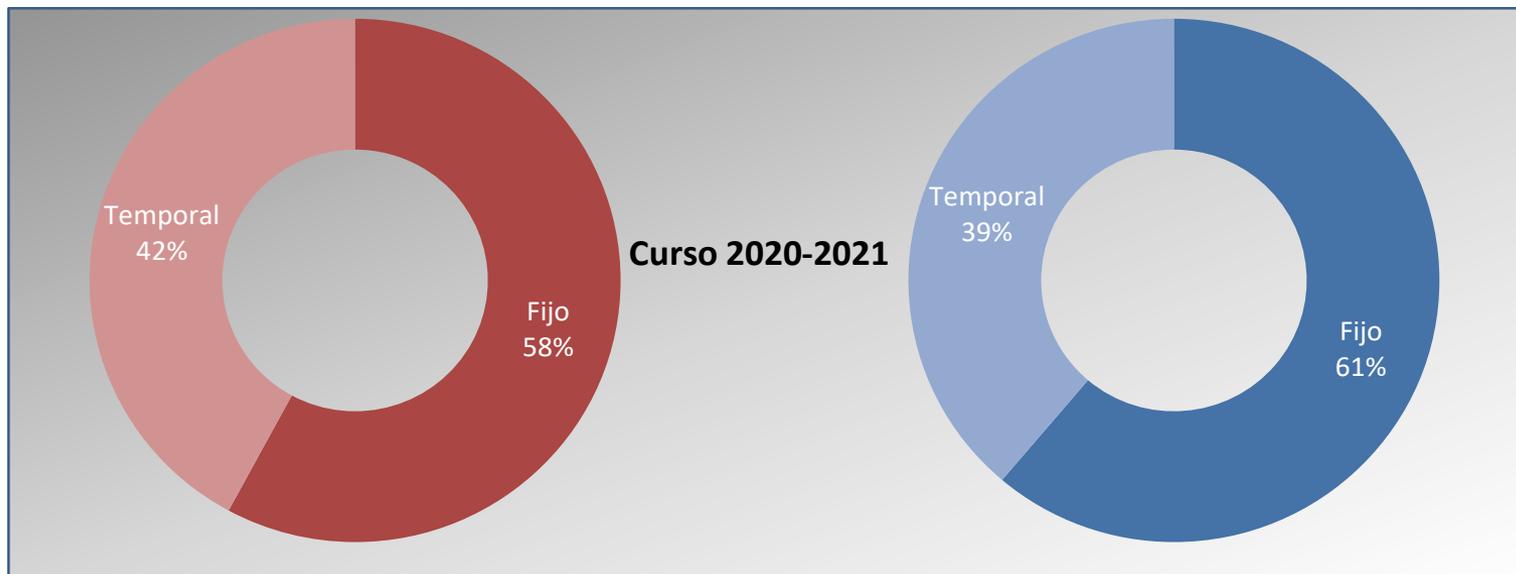
Funcionariado interino



Personal laboral



PAS Laboral. Condiciones de trabajo. Tipo contrato

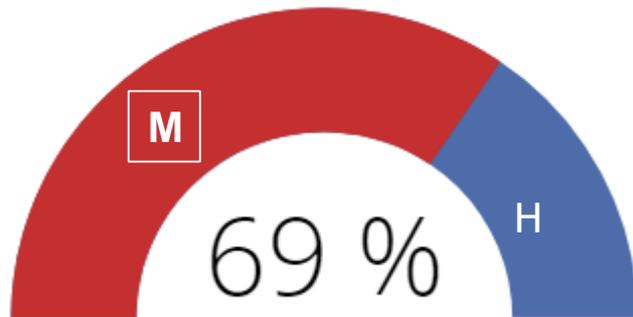


*Mujeres:
Evolución
Contrato
temporal
+5pp*

*Hombres:
Evolución
Contrato
temporal
+18pp*

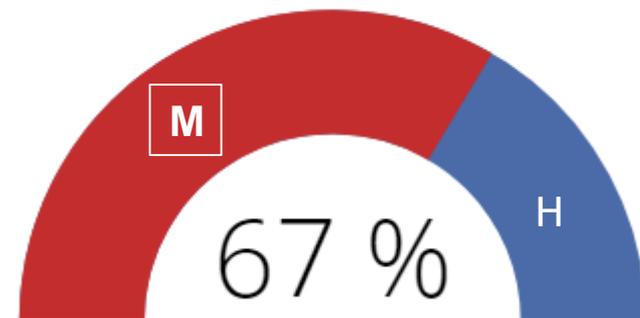
PAS. Conciliación y corresponsabilidad

Total permisos solicitados de 2015 a 2020



(63,3% del PAS es mujer)

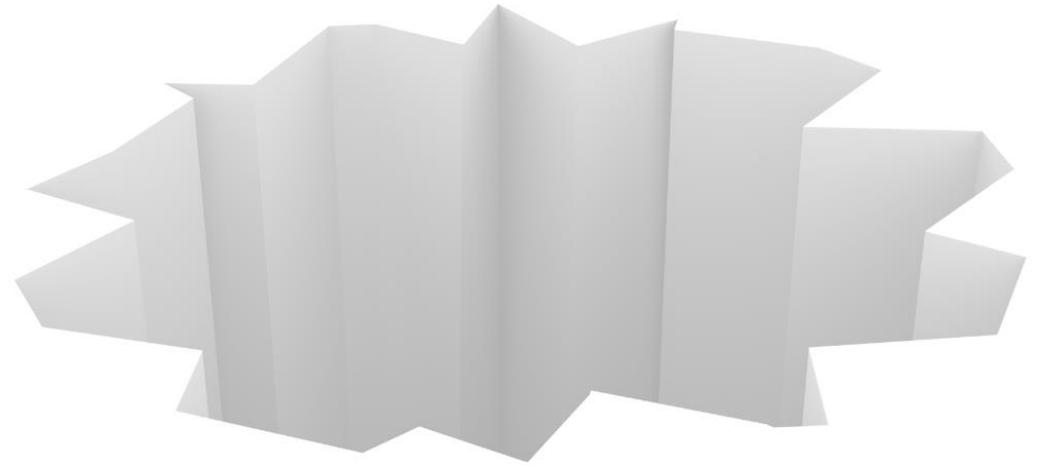
Permisos solicitados de 2015 a 2020 por enfermedad de un familiar



87%

4.4

BRECHAS RETRIBUTIVAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES QUE TRABAJAN EN LA UAH



La brecha salarial

Principio de igualdad de género: mismas retribuciones a igualdad de capacidad y de méritos

Brecha salarial=(salario hombre-salario mujer)/salario hombre*100

Brecha > 0 hombres ganan más que mujeres

Brecha < 0 mujeres ganan más que hombres

¿Qué hay detrás de las diferencias salariales?:

- composición del salario (complementos)
- características de los individuos

PDI. Retribuciones. Brecha salario medio. Año 2020

Categorías profesionales

Todo el PDI (Estudio Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas)

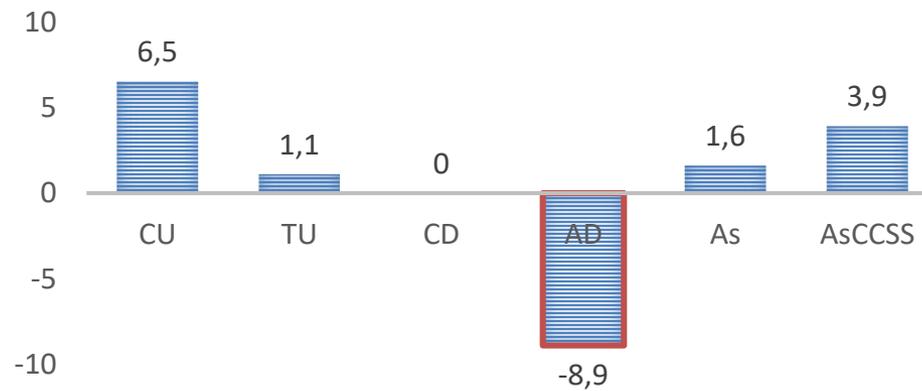
↳ **+15,3%**

PDI sin personal investigador

↳ **+14,7%**

-0,01% salario base
21,4% complementos

Por categorías profesionales



PDI. Retribuciones. Brecha salario medio. Año 2020

PDI permanente ampliado (cuerpos docentes + contratados y ayudantes doctores) ->
"CARRERA ACADÉMICA"

↳ **+11,1%**

salario base: favorable a mujeres

brechas desfavorables más altas se observan en complementos por dirección y coordinación de máster, cursos y conferencias (22,7%), en otros complementos (22,4%), sexenios de investigación y transferencia (20,7 %)

PDI. Retribuciones. Brecha salario medio. Año 2020

Características del PDI permanente ampliado

EDAD

- Mayor brecha -> mayores de 60 años (s/t complementos salariales)
- Seguida de -> 30-39 años

ANTIGÜEDAD EN LA UAH Y EN LA CATEGORÍA ACTUAL

- Primeros 5 años de carrera profesional -> diferencias favorables a las mujeres
- Más de 5 años -> la brecha aumenta y no disminuye hasta que no se lleva tiempo suficiente para poder hablar de estabilidad, aunque vuelve a aumentar entre los que llevan más tiempo

QUINQUENIOS DOCENTES

- Mayor brecha -> PDI con 3 quinquenios.
Un 83% de los hombres que tienen 3 quinquenios son catedráticos o titulares de universidad, mientras que el porcentaje es el 55% para las mujeres.

SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN

- No se observa un patrón claro en la brecha en función de número de sexenios.

RAMA DE CONOCIMIENTO

- Brechas de mayor a menor: 1. Ciencias de la Salud (31,9), 2. Ciencias (12,6), 3. Artes y Humanidades (8,8), 4. Ingeniería y Arquitectura (5,4) y 5. Ciencias Sociales y Jurídicas (2,9).

PAS. Retribuciones. Brecha salario medio. Año 2020

Conjunto del PAS

↳ **+1,4%**

+31,5 salario base: favorable a los hombres

-43,8 complementos salariales: favorable a las mujeres

Los hombres se concentran en categorías mejor remuneradas en su base que las mujeres, pero los complementos son los que compensan y equilibran las diferencias salariales totales

PAS. Retribuciones. Brecha salario medio. Año 2020

EDAD

- Brecha -> desfavorable a las mujeres en todos los grupos de edad, excepto entre 60 y más años (94 mujeres y 47 hombres y ellas ganan un 13,1 % más que ellos)

ANTIGÜEDAD EN LA UAH

- Brecha -> entre 25 y 29 años en la UAH: **-16%** (favorable para las mujeres)
 - Brecha -> entre 20 y 24 años en la UAH: positiva (desfavorable para las mujeres)

RÉGIMEN LABORAL

- Brecha en funcionariado: **+10,5%** -> Mujeres un 10,5% menos
- Brecha en PAS laboral: **+2,2%** -> Mujeres un 2,2% menos
(Un 78 % de las mujeres son funcionarias, frente a solo un 38 % de los hombres, lo que explica que la brecha total sea tan solo del 1,4 %)

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Subgrupo A1 -> salario medio más alto y brecha desfavorable a las mujeres: **+4,5 %**
- Mayor brecha -> categoría A: **+37%** (mujeres infrarrepresentadas)
- Brecha desfavorable a las mujeres en los subgrupos A2 y C1 y en la categoría C
- Brecha favorable a las mujeres en la categoría B y subgrupo C2

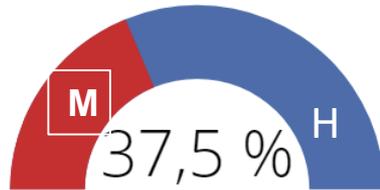
4.5

PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DE REPRESENTACIÓN

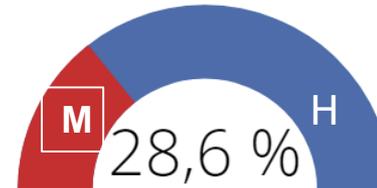


Participación femenina en órganos de gobierno y de representación

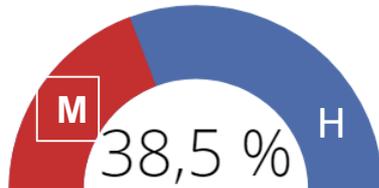
Decanos y Directores de Facultades y Escuelas



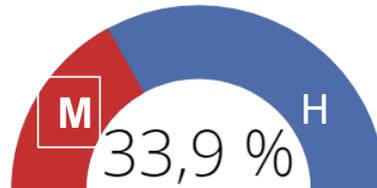
Direcciones de Departamentos e Institutos
Universitarios de Investigación



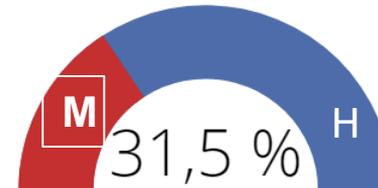
Consejo de Dirección



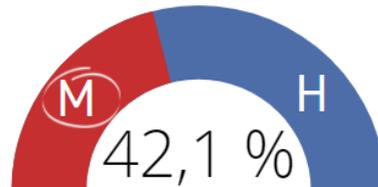
Consejo de Gobierno



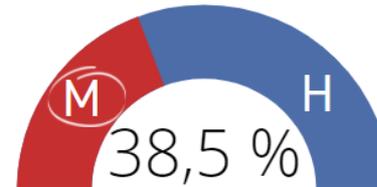
Consejo Social



Consejo de Representantes del PDI



Consejo de Representantes del PAS



Infrarrepresentación femenina

5

PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



Principales conclusiones

- ➔ Dinámica: Avances en casi todas las variables analizadas, pero persisten diferencias notables y la infrarrepresentación femenina en numerosos ámbitos.
- ➔ Marcadas evidencias de segregación horizontal en varios frentes:
 - Persistencia de un PAS claramente feminizado. Los trabajadores se concentran sobre todo en el PDI.
 - Existencia de algunos Departamentos fuertemente feminizados o masculinizados, sobre todo este último (menos del 20% de mujeres).
 - En el PAS, alta feminización de los puestos que proporcionan servicios administrativos de nivel general (70,9% de mujeres) y masculinización casi total de los puestos de personal de mantenimiento y servicios (7,3% de mujeres).
- ➔ Marcadas evidencias de segregación vertical (techo de cristal):
 - Consolidación más lenta de las carreras profesionales entre las profesoras, con tendencia a encontrar su techo en la categoría de TU.
 - En el PAS laboral baja presencia en la máxima categoría (A).
 - Presencia femenina que queda lejos del 40% en los órganos de gobierno de mayor relevancia y a menudo en los de representación
- ➔ Brecha salarial claramente desfavorable a las mujeres en el PDI. La principal causa es la composición por categorías del profesorado y la baja presencia de mujeres en las categorías con remuneraciones más elevadas.

Principales recomendaciones

- ➔ Mejorar y sistematizar la información del personal disponible desagregada por sexo en todos los ámbitos, incluido el de las remuneraciones del personal o la composición de las comisiones de todo tipo.
- ➔ Las medidas para conseguir la igualdad salarial pasan por facilitar la promoción y el ascenso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad, tanto en el PDI como en el PAS, incentivando a que asuman puestos de mayor responsabilidad en la administración y en la gestión.
- ➔ Hay que prestar especial atención con lo que sucede entre los 30-39 años y considerar la necesidad de poner en marcha mecanismos que faciliten la conciliación y permitan que las mujeres acumulen los méritos necesarios para progresar en su carrera profesional.
- ➔ Continuar profundizando en el análisis de las barreras existentes para que las mujeres accedan a los niveles más altos de la carrera académica y profesional universitaria, sigue siendo relevante. Especial mención hay que hacer de las dificultades de las profesoras de alcanzar la categoría de mayor rango, Catedráticos/as de Universidad, con las numerosas repercusiones que tiene en múltiples frentes (retribuciones, participación en órganos de gobierno, comisiones y tribunales, representación, etc.) y las mujeres del personal laboral en alcanzar la categoría A.
- ➔ Dar un mayor impulso a la cultura de igualdad y a la transversalización del género en todos los ámbitos de la vida universitaria, profundizando en la formación y sensibilización de la comunidad universitaria y en la difusión de los avances realizados y herramientas disponibles.
- ➔ Continuar reforzando las políticas y herramientas para erradicar la violencia machista en el entorno universitario, y comenzar a considerar la violencia de género como otro ámbito al que prestar atención.



Universidad
de Alcalá



INSTITUTO UNIVERSITARIO
de Análisis Económico y Social

“Investigación económica con alto impacto social”

www.iaes.es



Universidad
de Alcalá

CÁTEDRA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA
UAH - SANTANDER