

ALGUNAS CIFRAS GENERALES DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

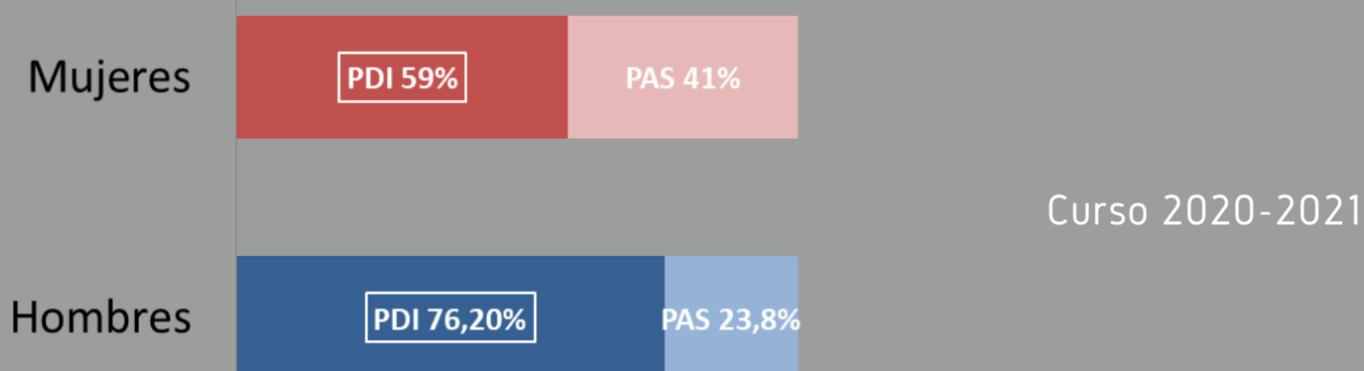
Distribución del personal de la UAH entre mujeres y hombres

Curso 2012-2013

Curso 2020-2021



Concentración de las mujeres y de los hombres de las plantillas en los colectivos del PDI y PAS

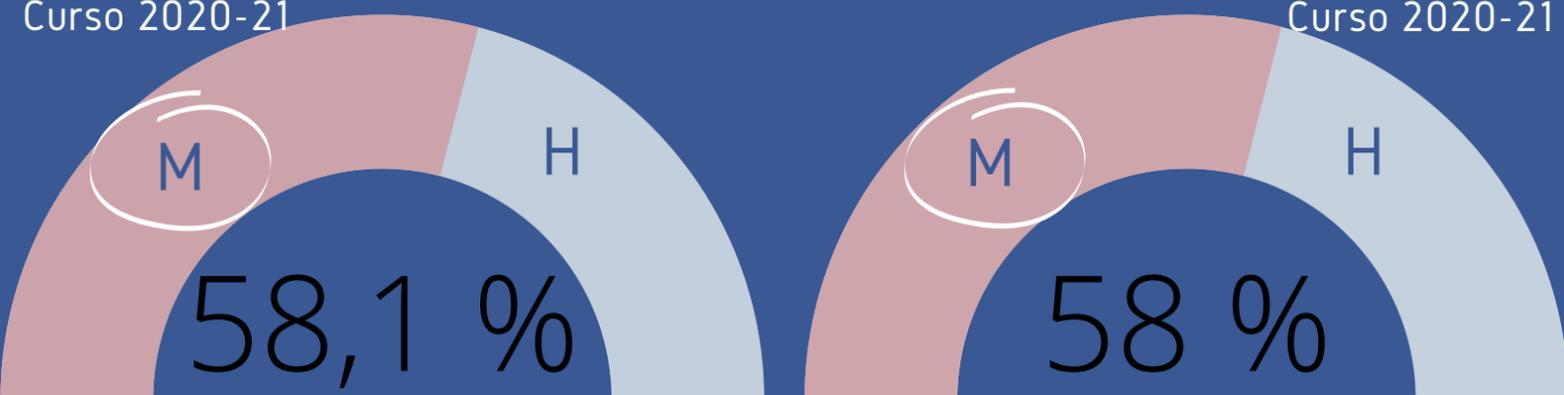


Los hombres se concentran más que las mujeres en el colectivo de PDI: +17,2pp

Participación de mujeres y hombres en el alumnado de la UAH

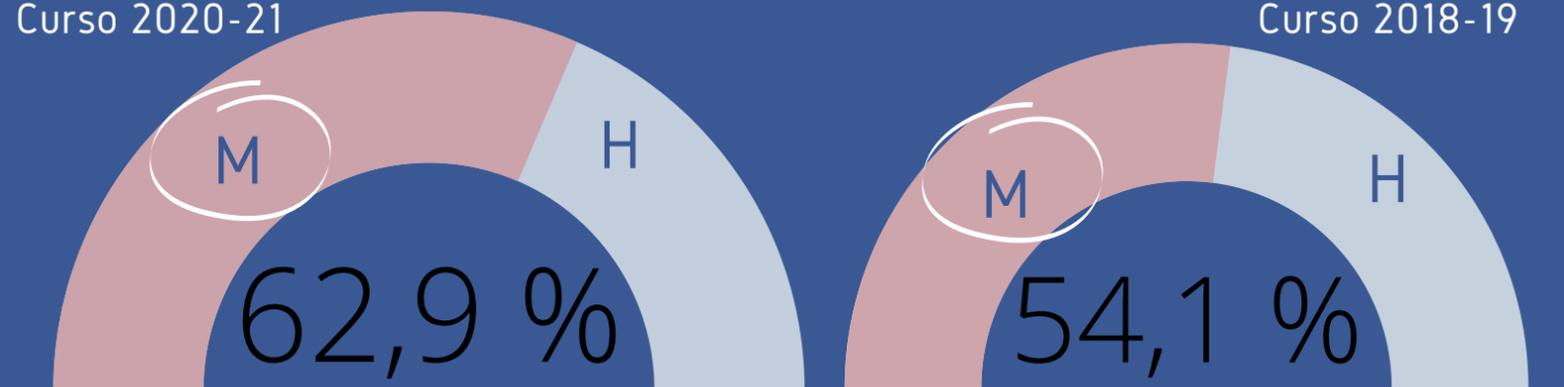
Matriculados/as en Títulos de Grado
Curso 2020-21

Matriculados/as en Títulos de Máster
Curso 2020-21



Egresados/as Títulos de Grado
Curso 2020-21

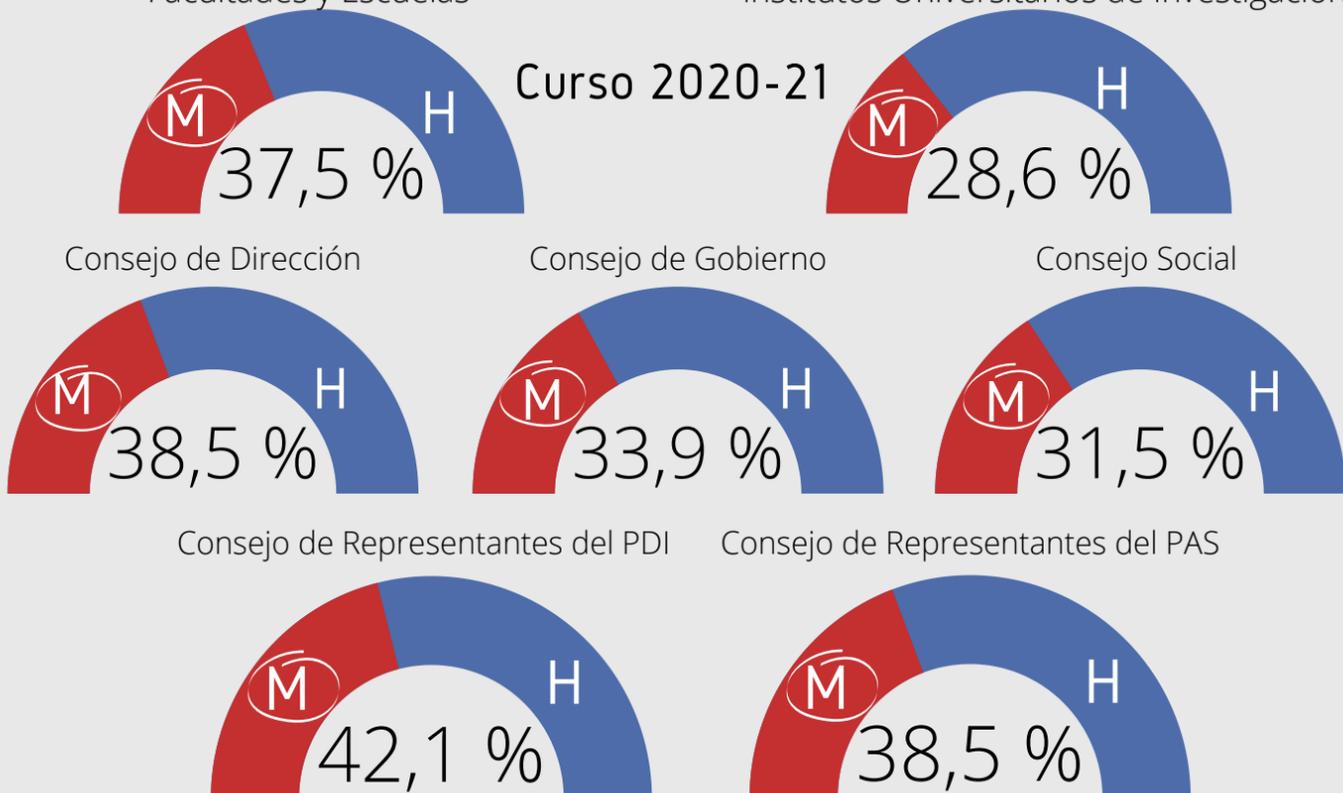
Tesis Doctorales defendidas
Curso 2018-19



Participación femenina en órganos de gobierno y representación.

Decanos/as y Directores/as de Facultades y Escuelas

Direcciones de Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación



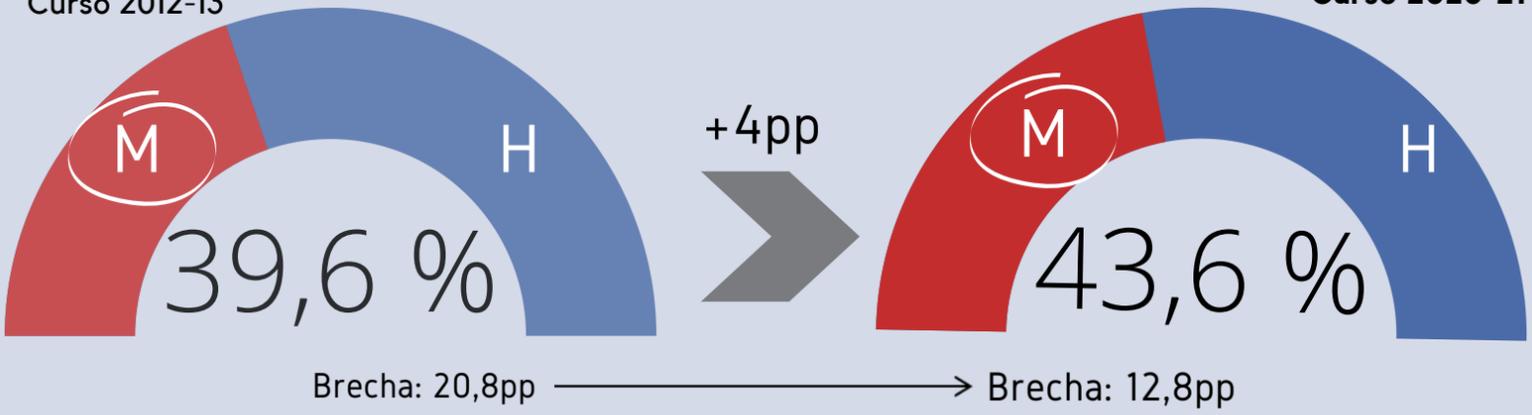
➡ Infrarrepresentación femenina ⬅

DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

Distribución por sexo del PDI total y brecha de participación femenina

Curso 2012-13

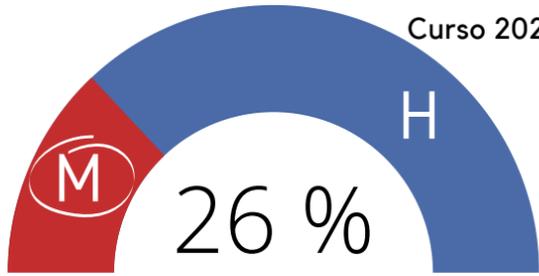
Curso 2020-21



Mujeres en el cuerpo de Catedráticos/as de Universidad

Participación de mujeres en CU

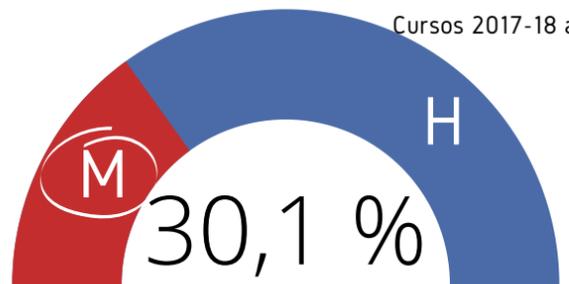
Curso 2020-21



Segregación vertical

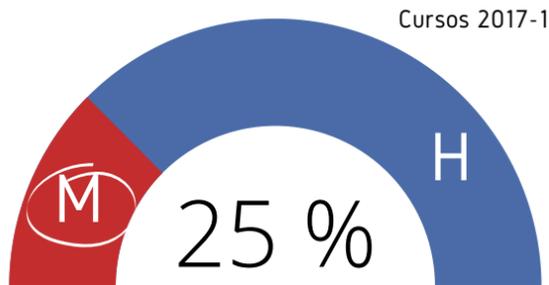
Promociones a CU

Cursos 2017-18 a 2020-21

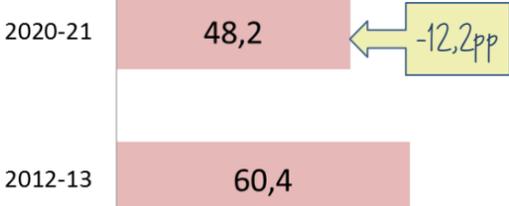


Candidaturas a CU

Cursos 2017-18 a 2020-21



Brecha participación de mujeres en CU



Alcanzando hitos en la carrera académica a diferentes velocidades

PDI con 3 quinquenios que son catedráticos o titulares de universidad:



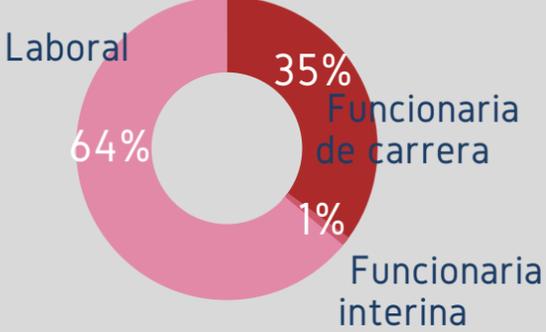
83% de los hombres
55% de las mujeres

MUJERES

Tipo de personal

Curso 2020-21

HOMBRES



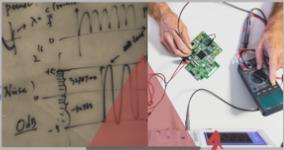
Menor concentración femenina en funcionariado de carrera y mayor en PDI laboral



Participación femenina por Departamentos y concentración mujeres en ramas de estudio

Departamentos

Tª de la señal y comunicaciones



Electrónica

20%

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



42,8%

Segregación horizontal

Curso 2020-21

Enfermería



Filología moderna

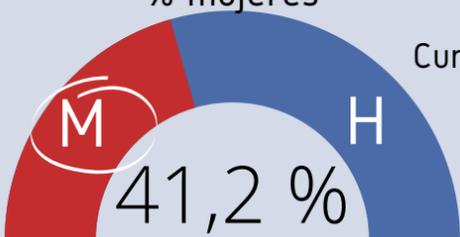
65%

philology noun [fi-
to philolog(ous)]
: the study of literary
the establishment
and the determining
ally in ol

PDI Doctor/a, dirección de Tesis Doctorales y sexenios

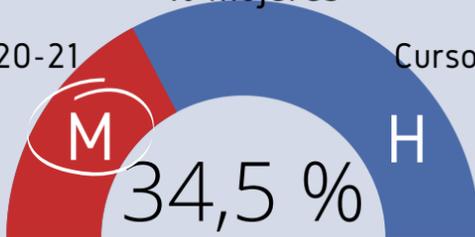
PDI Doctor/a
% mujeres

Curso 2020-21

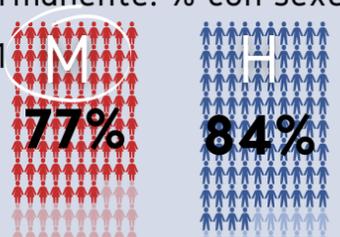


PDI que ha dirigido TD
% mujeres

Curso 2020-21

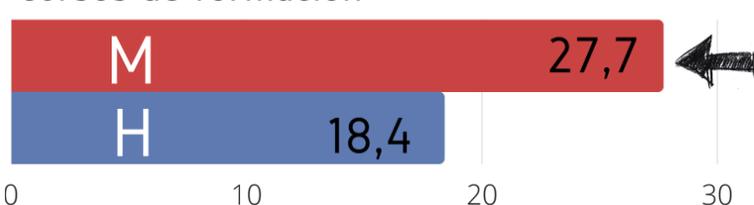


PDI Doctor con vinculación permanente. % con sexenio

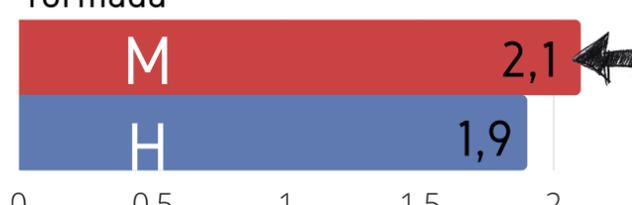


Cursos de formación

% de mujeres y de hombres que hacen cursos de formación



Promedio de cursos por persona formada

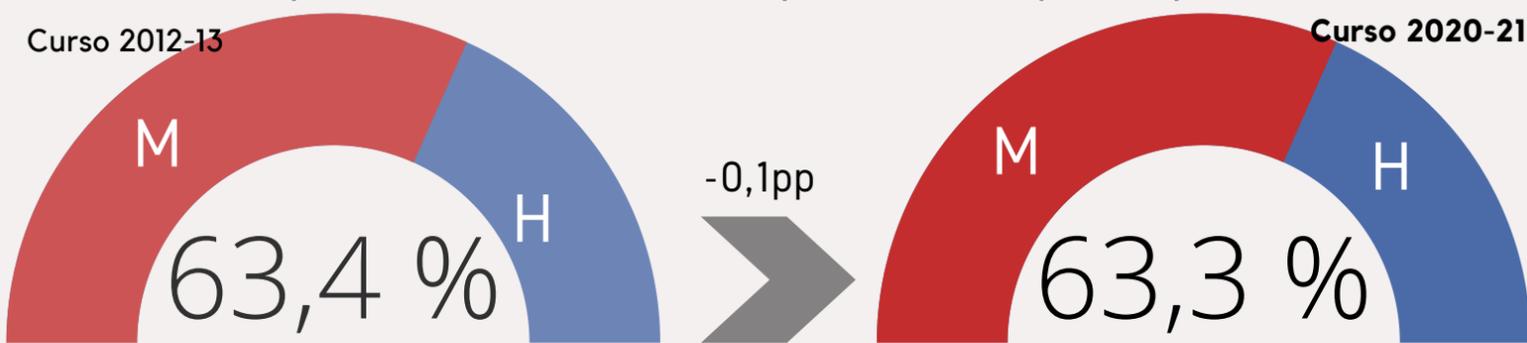


DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

Distribución por sexo del PAS total y brecha de participación femenina

Curso 2012-13

Curso 2020-21



Brecha: 26,8 pp

PAS continúa feminizado

Brecha: 26,6 pp

Nivel de estudios y participación en la máxima categoría laboral

Concentración en Licenciados/as e Ingenieros/as



Funcionarios/a Grupo A1

% Mujeres

65

Índice de desigualdad

0,84

Laborales Grupo A

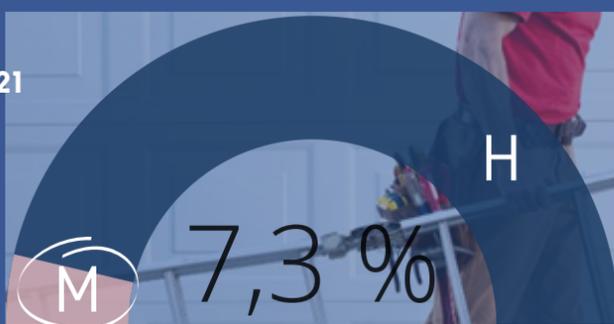
29

0,76

Participación femenina según el tipo de servicio prestado

Administrativo de nivel general

Mantenimiento y ss

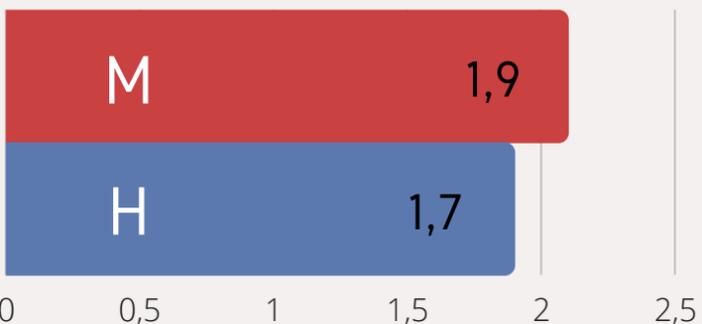
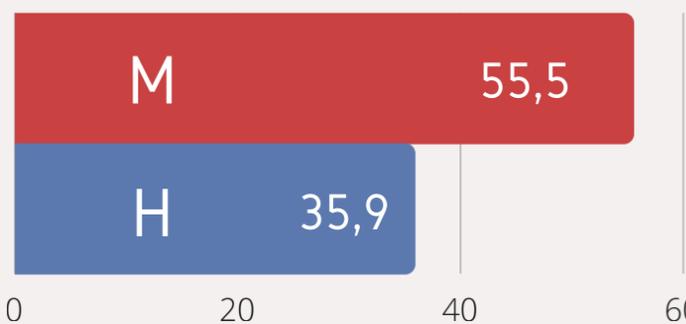


Segregación horizontal

Cursos de formación

% de mujeres y de hombres que hacen cursos de formación

Promedio de cursos por persona formada

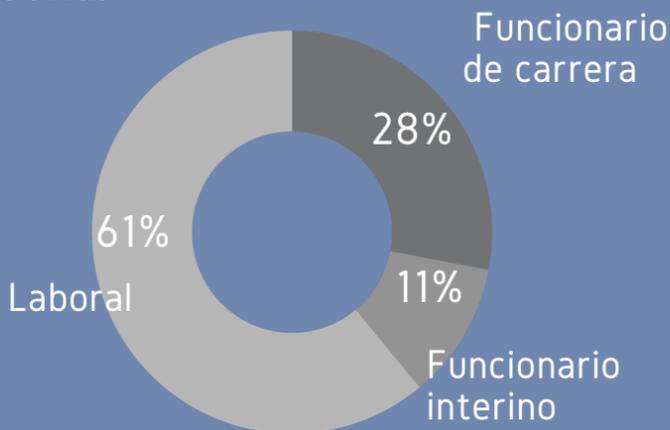


MUJERES

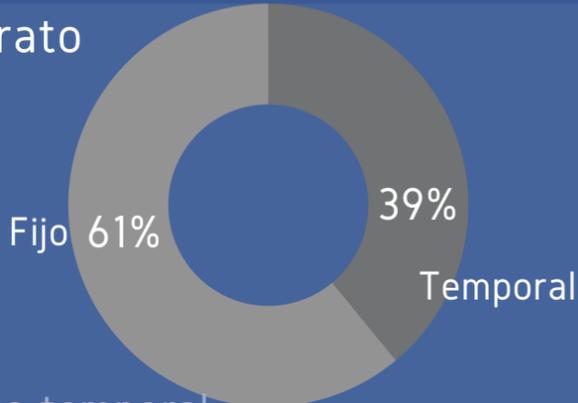
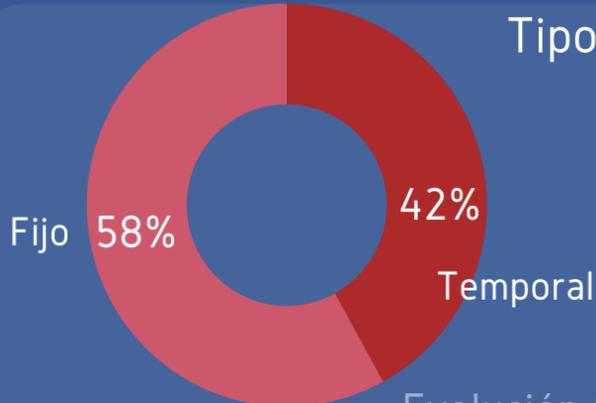
Condiciones de trabajo. Curso 2020-21

HOMBRES

Tipo de personal



Tipo de contrato



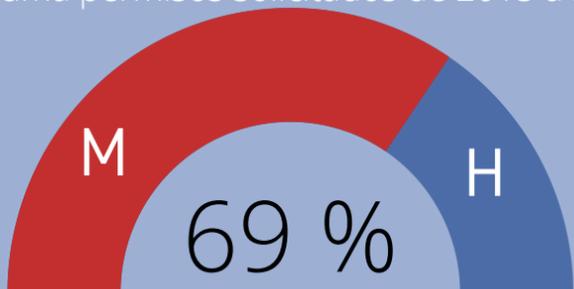
Evolución % contrato temporal desde 2012-13

+5pp

+18pp

Conciliación y corresponsabilidad

Suma permisos solicitados de 2015 a 2020



63,3% del PAS es mujer

Sobrerrepresentación femenina

5,7 pp

BRECHAS RETRIBUTIVAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

Brecha salario medio. Año 2020

Brecha salarial = $(\text{salario hombre} - \text{salario mujer}) / \text{salario hombre} * 100$



Brecha > 0: hombres ganan más que mujeres
Brecha < 0: mujeres ganan más que hombres

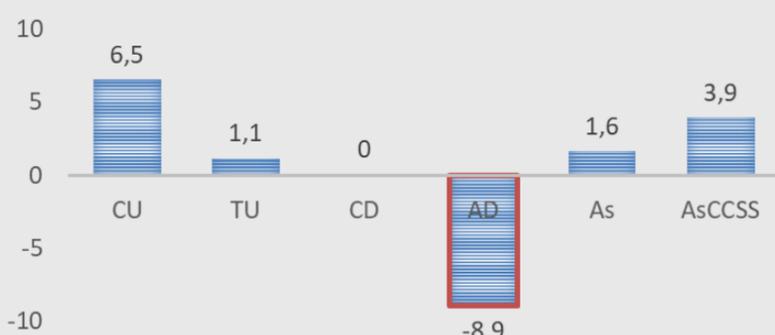
Personal Docente

+14,7% favorable a los hombres

-0,01% salario base

+21,4% en complementos

Por categorías profesionales



PDI permanente ampliado

(cuerpos docentes + contratados doctores y ayudantes doctores)

+11,1% Brecha favorable a los hombres

Salario base favorable a mujeres

Mayores brechas en complementos desfavorables a las mujeres:

- Por dirección y coordinación de máster, cursos y conferencias (22,7%)
- Por otros complementos (22,4%),
- Por sexenios de investigación y transferencia (20,7 %)

Mayores brechas contra las mujeres por características

Mayores de 60 años (s/t complementos salariales)
Seguida de: 30-39 años

Edad

Más de 5 años: aumenta la brecha; no disminuye hasta que no se lleva tiempo suficiente para poder hablar de estabilidad; vuelve a aumentar entre los que llevan más tiempo

Antigüedad

Mayor brecha: PDI con 3 quinquenios.

Quinquenios

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).

Rama

Personal de Administración y Servicios

+1,4% favorable a los hombres

+31,5 salario base: favorable a los hombres

-43,8 complementos salariales: favorable a las mujeres

Brechas por características

Desfavorable a las mujeres en todos los grupos de edad, excepto entre 60 y más años

Edad

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

Antigüedad

En funcionariado: Mujeres un 10,5% menos
En PAS laboral: Mujeres un 2,2% menos

Régimen laboral

Subgrupo A1: salario medio más alto y brecha desfavorable a las mujeres: +4,5 %; Categoría A: la mayor brecha (+37%)
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

Clasificación profesional