Pressupost de la Universitat Jaume I per a l'exercici 2024

Gerència
Vicerectorat de Planificacio Econòmica i Estratègica
Servei de Gestió Econòmica

UNIVERSITAT JAUME·I

Part VIII

Aproximació a l'anàlisi del pressupost amb perspectiva de gènere

27 | Introducció

Presentem una actualització de l'estudi que aborda el pressupost amb perspectiva de gènere des de la vessant dels ingressos i les despeses. En els ingressos, considerem com es distribueix el que recaptem per matrícula entre homes i dones, tant en valor nominal com de cost efectiu suportat per les famílies. En la part de les despeses ens centrem en la principal partida: les retribucions als treballadors i treballadores de la Universitat que conformen els tres col·lectius: personal docent i investigador (PDI), personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) i personal investigador (PI).

En els estudis relatius a l'estudiantat analitzem, a més de la matrícula de graus, màsters oficials i doctorat, la matrícula dels màsters propis.

Els estudis relatius al personal s'han refinat considerant les dedicacions de cada figura en tant per u sobre cada any considerat, de manera que es puga fer una comparació més ajustada entre les diferents figures.

El periode considerat en totes les anàlisis és el comprés entre els anys 2018 i 2022, ambdós inclosos. No hi ha grans variacions respecte dels estudis d'anys anteriors, però es pot apreciar la consolidació de tendències que ja s'apuntaven aleshores.

28 | Estudiantat

28.1 Graus

28.1.1 Anàlisi global

L'estudiantat dels graus, mesurat en estudiantat equivalent a temps complet (ETC), està en el llindar de la feminització (percentatge de dones superior al 60 %), com es pot veure en la figura 1.

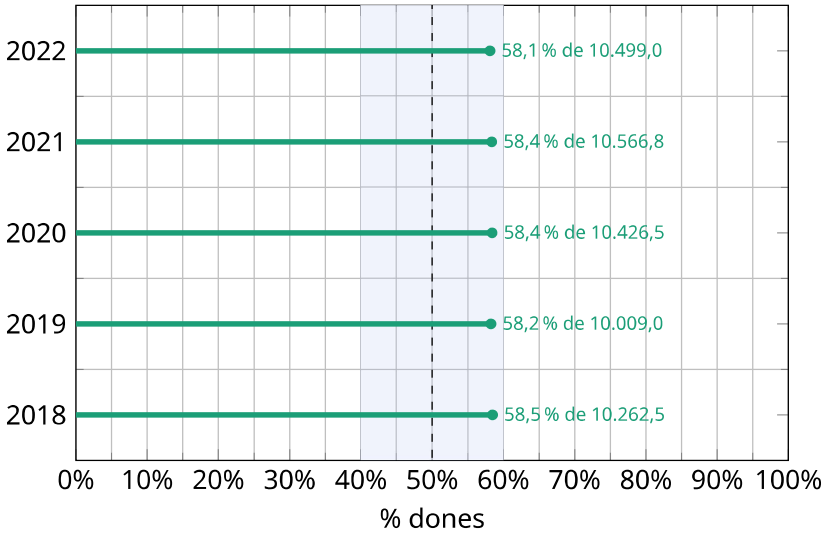


Figura 1. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en el conjunt dels graus.

Els ingressos per matrícula provenen majoritàriament de l'estudiantat femení (figura 2).

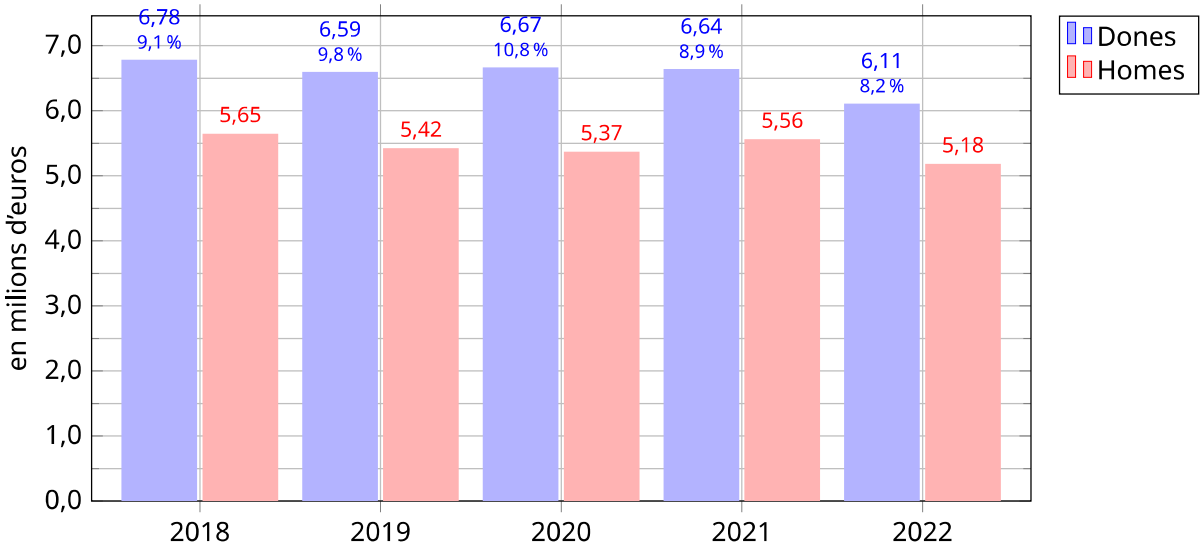


Figura 2. Ingressos totals per la matrícula de grau d'estudiantat.

La proporció d'ingressos per gèneres s'iguala més quan tenim en compte el cost que suporten directament les famílies, i no la recaptació nominal, és a dir, sense tenir en compte els efectes de minoracions o exempcions de cost (figura 3).

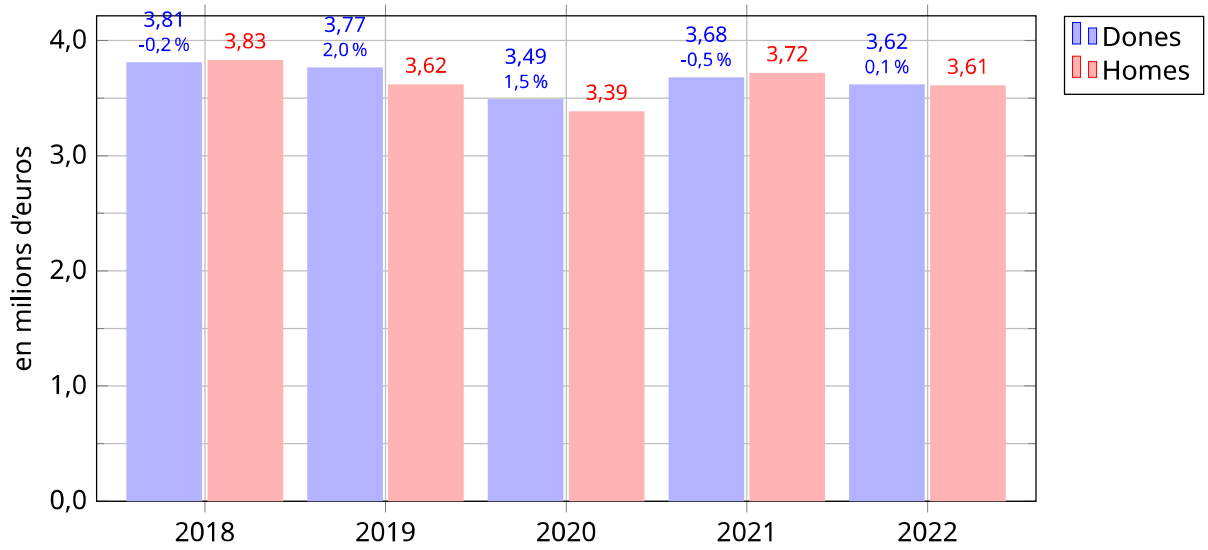


Figura 3. Ingressos suportats per les famílies en la matrícula de grau d'estudiantat.

El cost nominal de cada crèdit matriculat és inferior per a les dones. Això és a causa a que les dones són majoria en els graus amb cost inferior (figura 4).

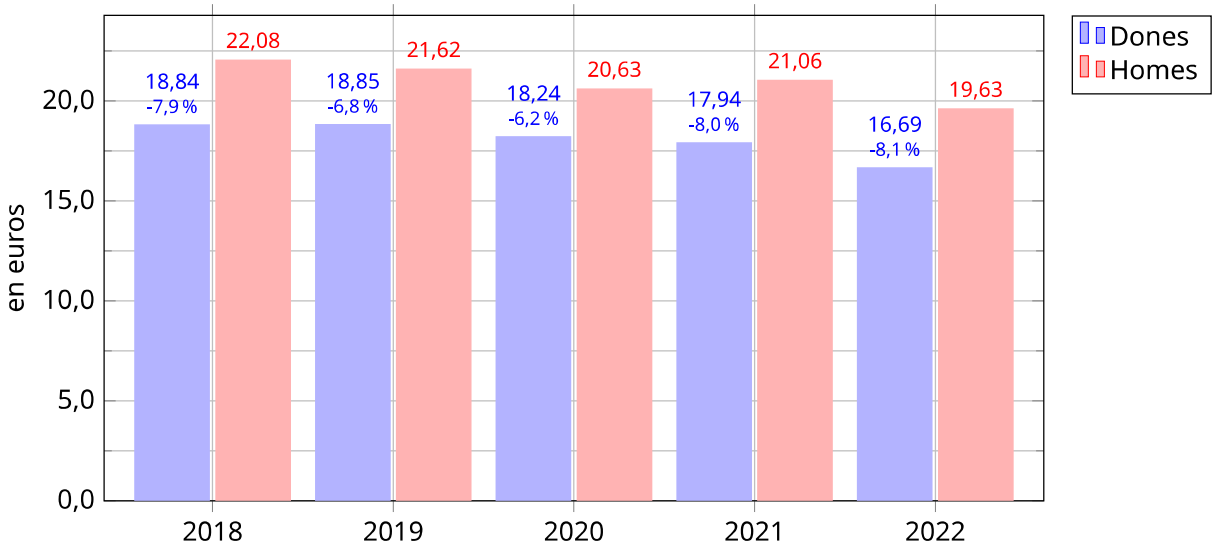


Figura 4. Preu nominal mitjà per crèdit en la matrícula de grau d'estudiantat.

El cost efectiu de cada crèdit matriculat per a una dona és encara menor, proporcionalment, al que paga un home (figura 5).

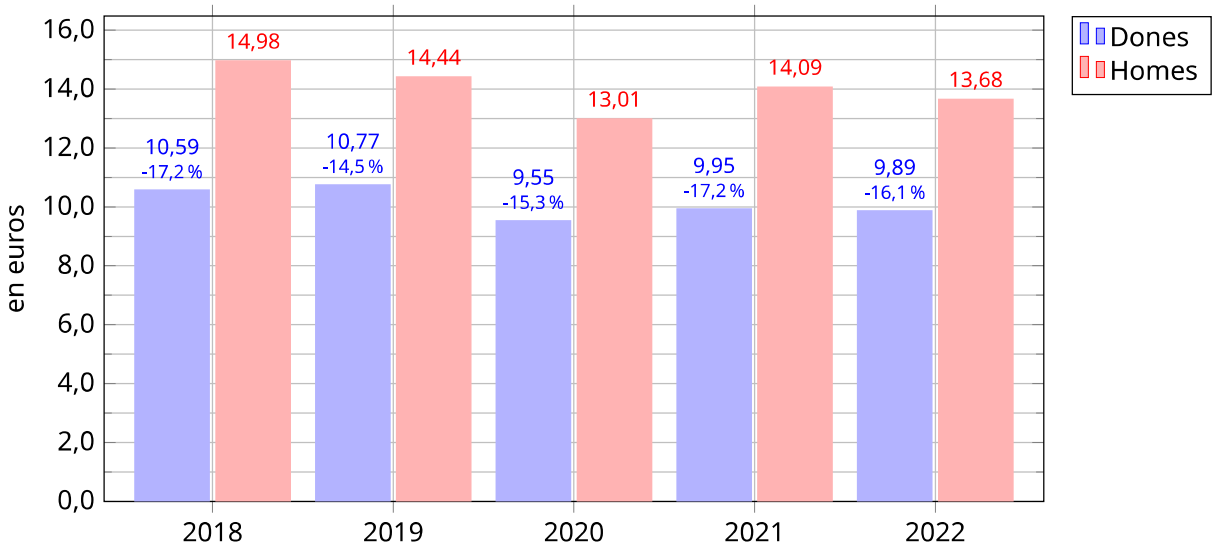


Figura 5. Preu efectiu mitjà per crèdit en la matrícula de grau d'estudiantat de cada gènere.

Hi ha dos factors que influeixen en aquest fet: una major taxa d'èxit, que augmenta el pes dels crèdits de primera matrícula, i una major presència en estudis de menor experimentalitat, com podem comprovar en fer l'anàlisi per centres.

28.1.2 Anàlisi per centres

La distribució d'homes i dones és diferent en funció del centre. Dos dels centres estan feminitzats (la Facultat de Ciències de la Salut i la Facultat de Ciències Humanes i Socials), mentre que un altre està masculinitzat (Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals). Cal assenyalar que tant l'Escola com la Facultat de Ciències Humanes i Socials presenten una suau tendència a una presència equilibrada (rang d'entre el 40 % i el 60 % de presència de cada sexe), mentre que Facultat de Ciències de la Salut augmenta la feminització (figura 6).

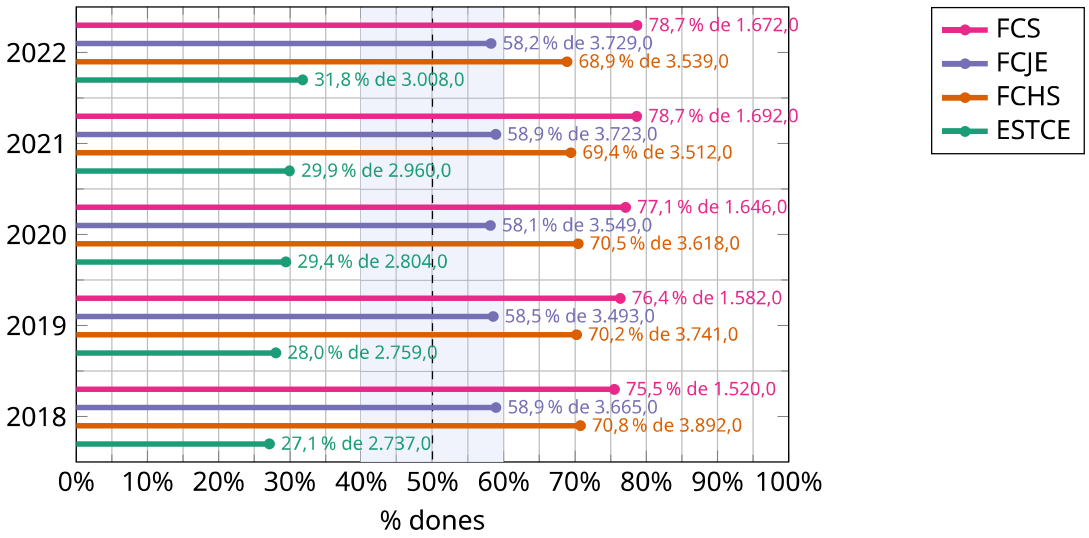


Figura 6. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en els graus, per centres.

Les Figures 7, 8, 9 i 10, mostren la distribució de gèneres en la titulació de cada centre.

En l'ESTCE, les titulacions d'enginyeria, en general, estan masculinitzades. Només la nova titulació de grau en Bioquímica i Biologia Molecular està feminitzada i el grau en presenta una major presència continuada de dones que d'homes.

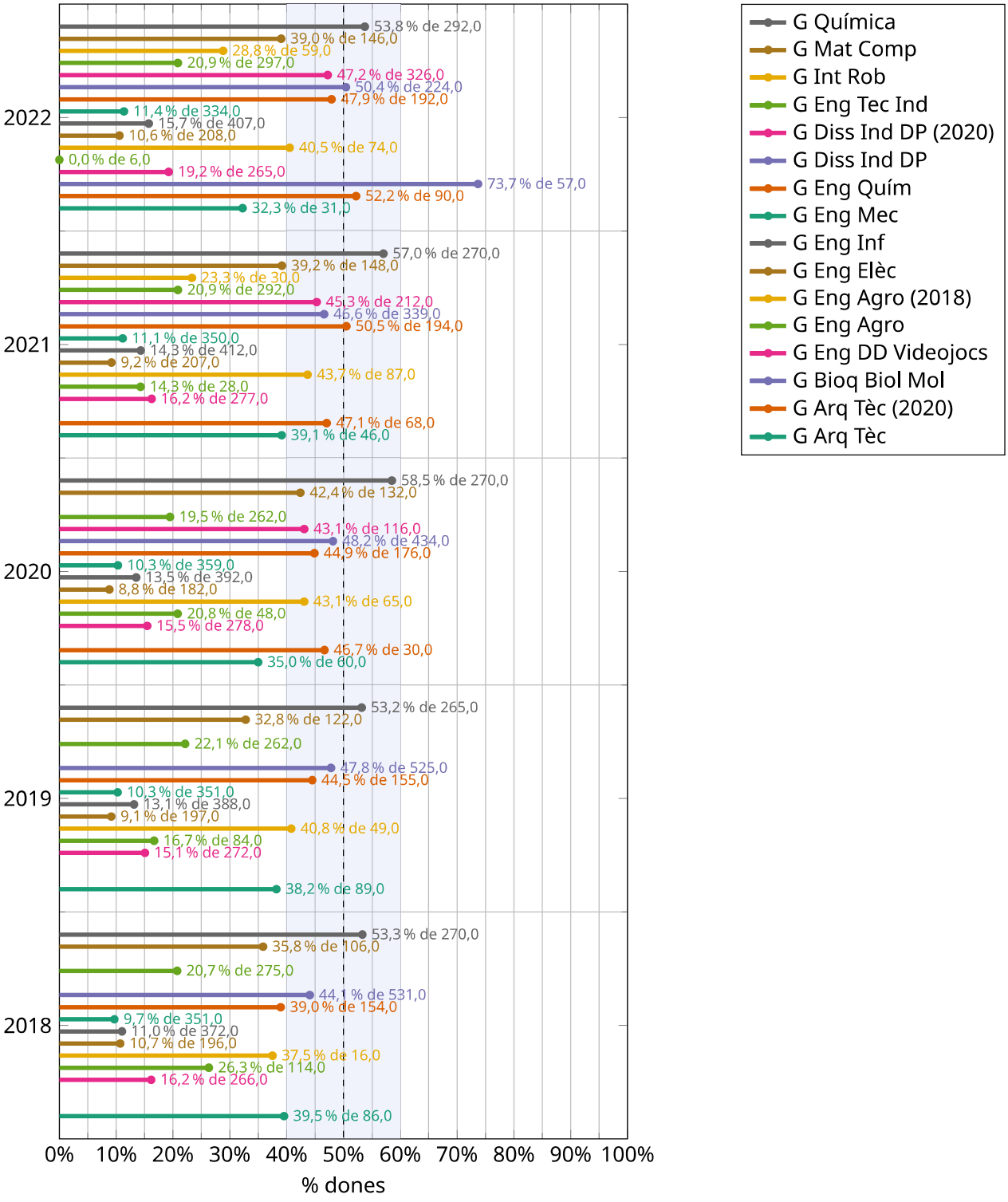


Figura 7. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en les titulacions de grau de l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals.

En la FCJE, sols el grau en Financies i Comptabilitat està masculinitzat i el grau en Gestió i Administració Pública i el grau en Administració d'Empreses presenten un equilibri. La resta de titulacions estan feminitzades.

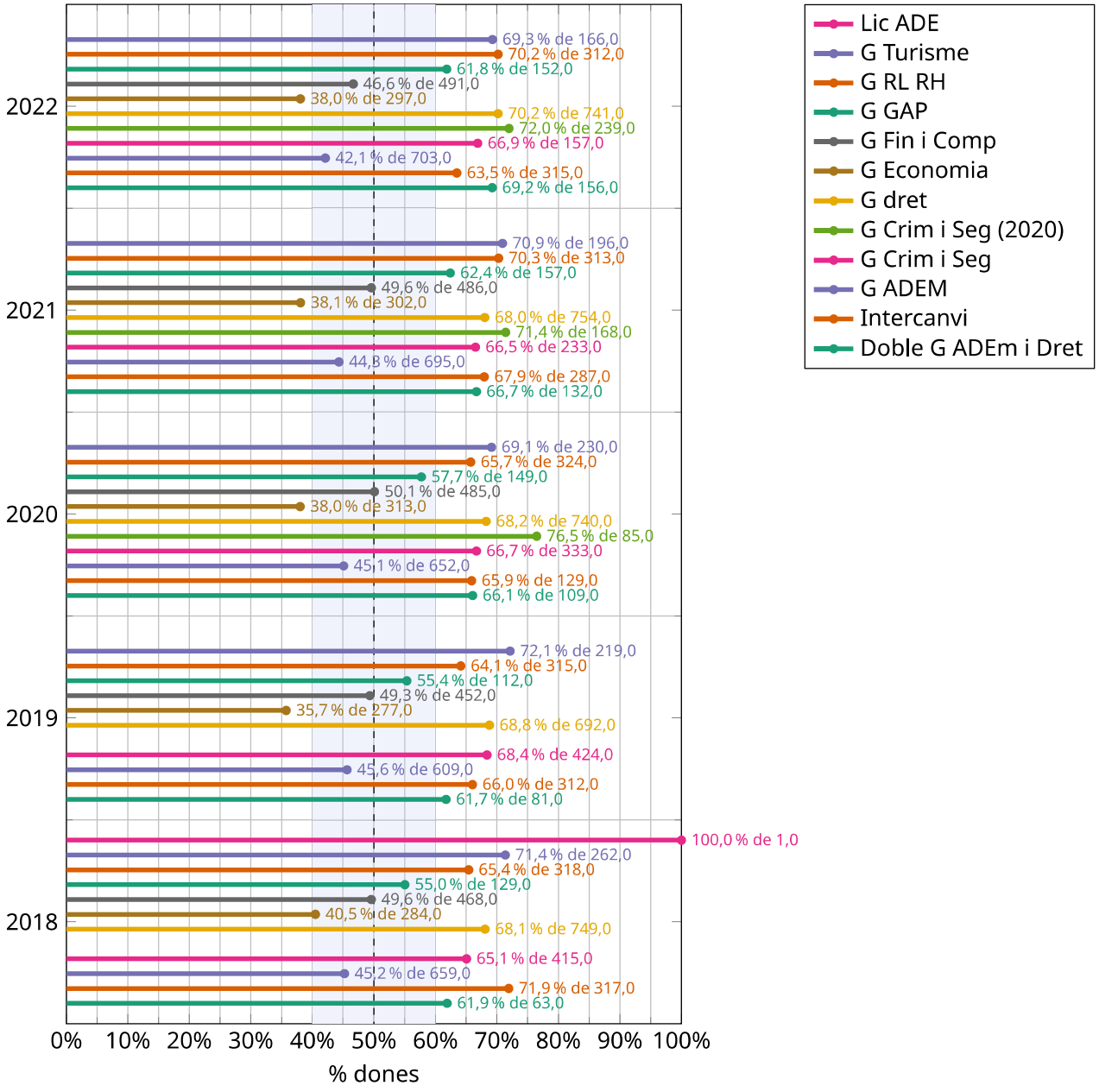


Figura 8. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en les titulacions de grau de de la Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques.

En la FCHS, està masculinitzat el grau en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport i, també està masculinitzada però en menor mesura, el grau en Història i Patrimoni. El grau en Periodisme està equilibrat. El grau en Mestre/a d'Educació Primària del pla d'estudi antic està equilibrat, però cal tenir en compte que es troba en extinció i presenta un biaix per taxa d'èxit.

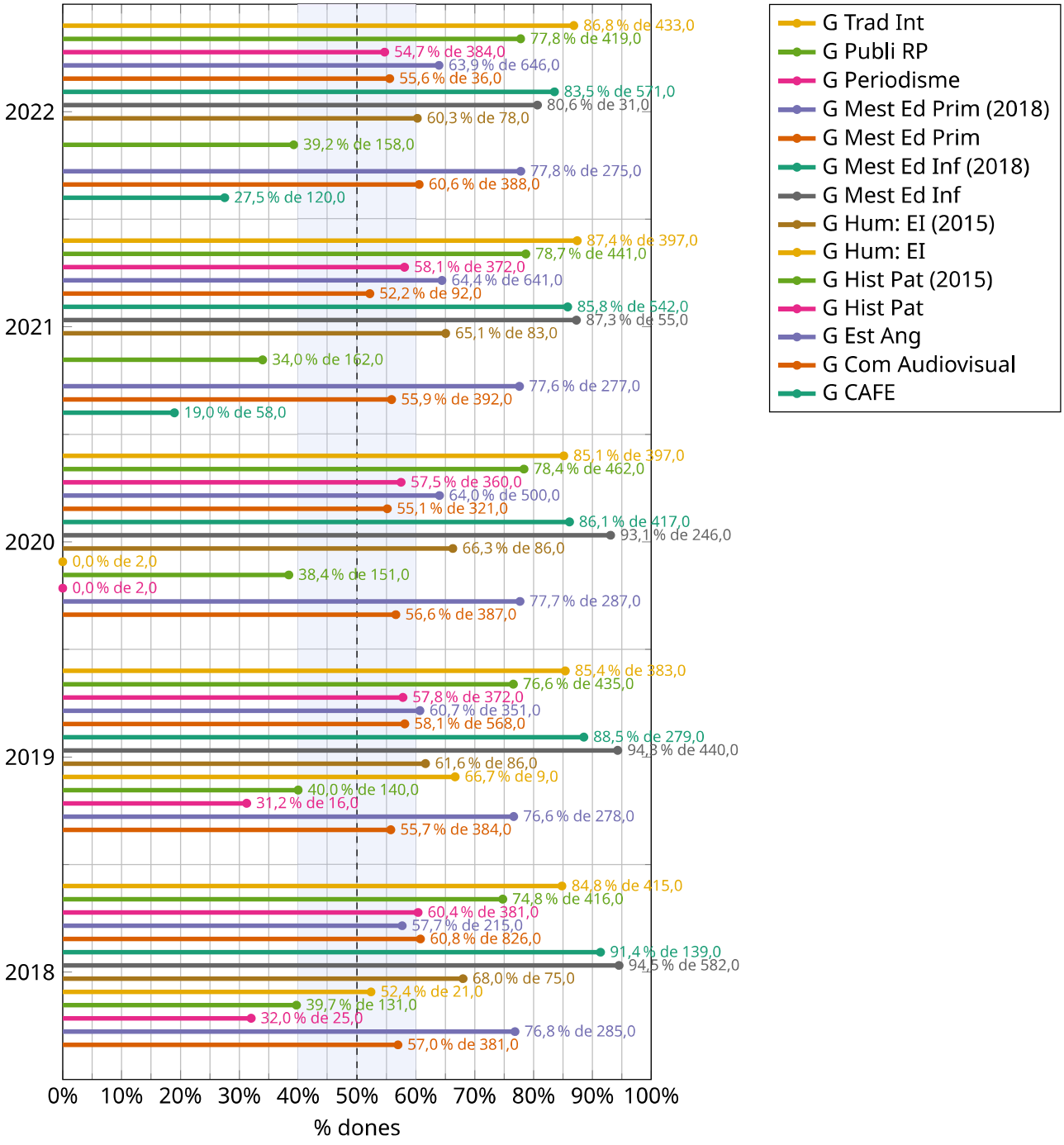


Figura 9. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en les titulacions de grau de de la Facultat de Ciències Humanes i Socials.

Finalment, en la FCS tots els graus estan feminitzats (llevat del pla d'estudi antic del grau en Medicina, que té un biaix per taxa d'èxit per trobar-se en extinció).

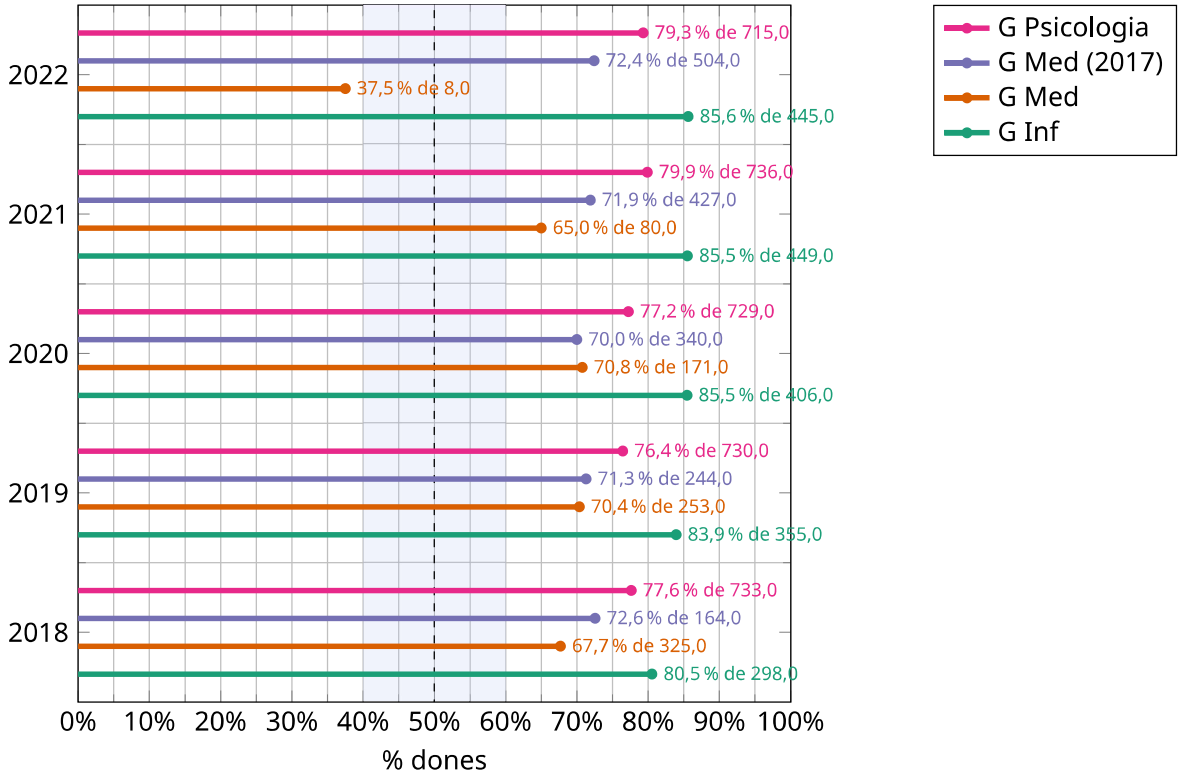


Figura 10. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en les titulacions de grau de de la Facultat de Ciències de la Salut.

28.1.3 Anàlisi per experimentalitat

La variació de la presència de dones i homes en els centres guarda relació amb l'experimentalitat dels estudis que s'imparteixen en cada centre. Les dones tenen més presència en els estudis d'experimentalitat més baixa i, atès que els estudis amb màxima experimentalitat són de Ciències de la Salut, també en aquests. L'experimentalitat 4 és la més comuna en l'ESTCE, per ser habitual en les enginyeries.

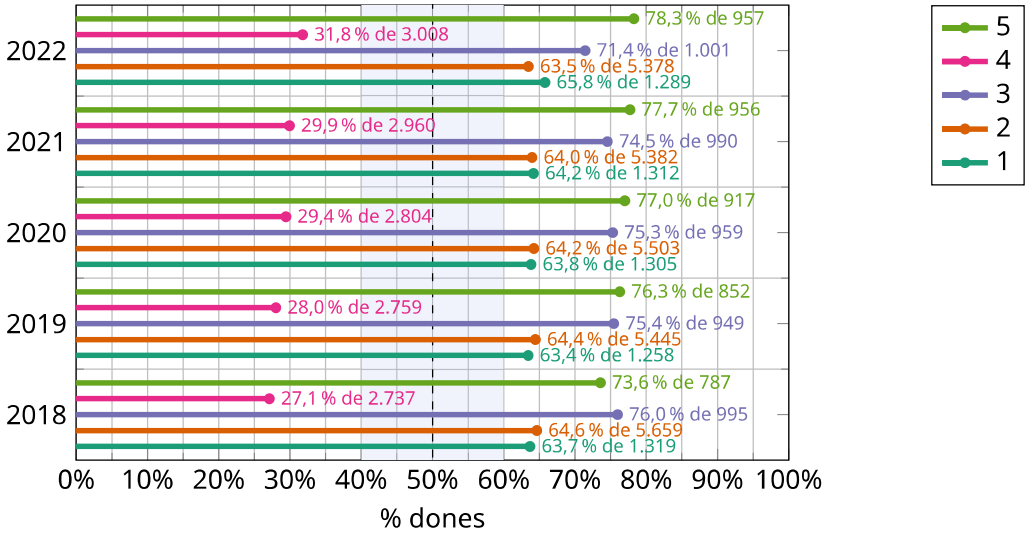


Figura 11. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en els graus, per nivell d'experimentalitat dels estudis.

28.1.4 Anàlisi per taxa d'èxit

El preu de la matrícula també guarda relació amb la taxa d'èxit: a major taxa d'èxit, augmenten les primeres matrícules, sensiblement més econòmiques que les segones, terceres i posteriors matrícules. La tasa d'èxit de les dones es manté al voltant del ,0 %, mentre que la dels homes és d'un 69,4 %.

La taxa d'èxit també guarda relació amb l'experimentalitat. En el estudis d'experimentalitat 1, la taxa d'èxit és idèntica entre homes i dones (un 65,3 %) i en la resta d'experimentalitats és major entre les dones i els homes (dades del curs 2022-2023, però prou homogènies en la sèrie històrica si descomptem el curs 2019-2020 pels efectes de la pandèmia). En experimentalitat 2, la taxa d'èxit de les dones és del 84,2 % i la dels homes és d'un 73,0 %. Tenim un resultat paregut en l'experimentalitat 3 (un 82,1 % per a les dones i un 77,6 per als homes). L'experimentalitat 4 té la taxa d'èxit més baixa, però també les dones tenen millors resultats que els homes (67,5 % enfront del 63,6 %). Finalment, en l'experimentalitat més alta tenim els millors resultats i també ahí les dones tenen taxes d'èxit més altes que els homes (92,5 % enfront del 90,4 %).

28.2 Màsters

28.2.1 Màsters oficials

L'estudiantat dels màsters oficials està feminitzat, amb una tendència a allunyar-se de l'equilibri, com es pot comprovar en la figura 12.

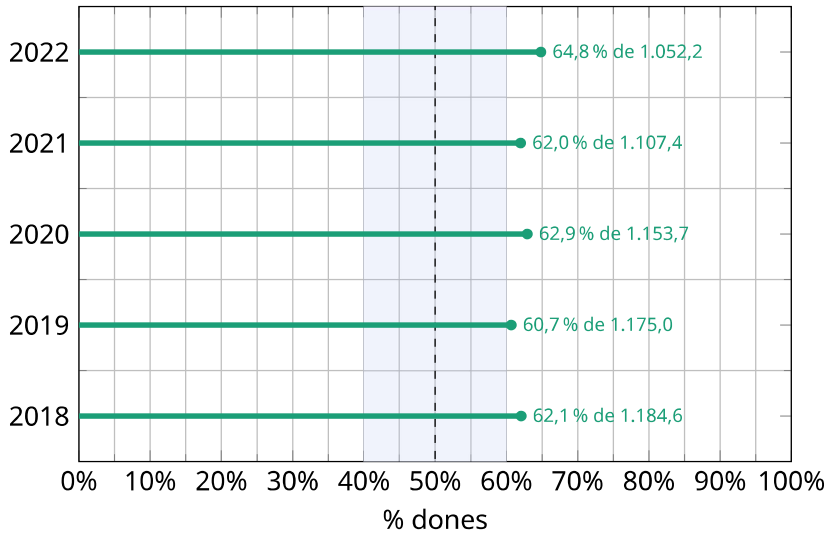


Figura 12. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en el conjunt dels màsters.

Si atenem als ingressos nominals totals per matrícula, l'aportació de les dones és molt superior a la dels homes. En els cas dels màsters, on no hi ha experimentalitat, hi ha una major proporcionalitat entre presència del gènere i recaptació associada.

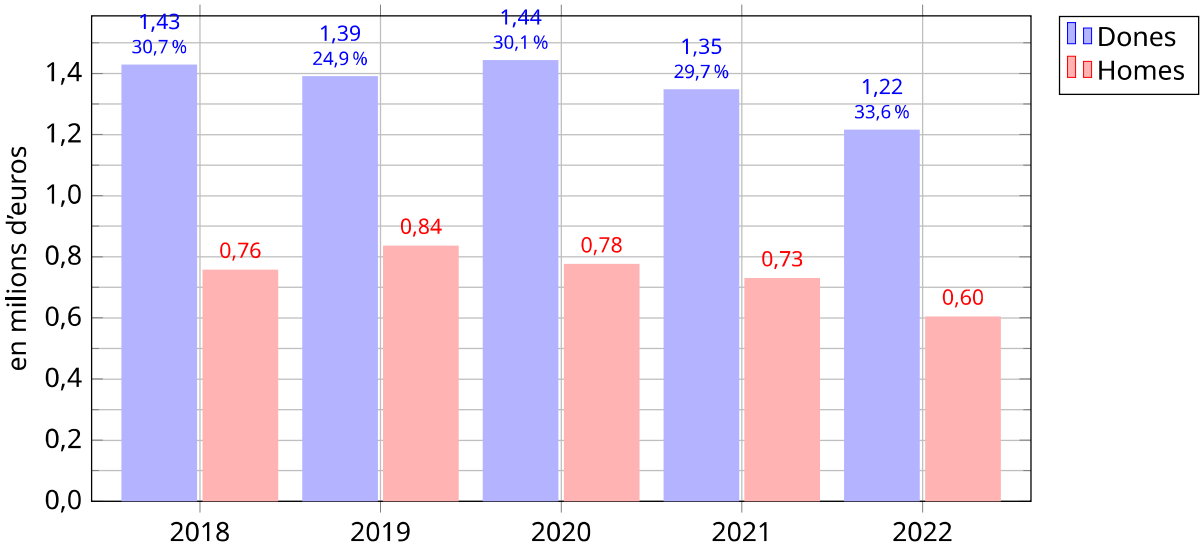


Figura 13. Ingressos totals per la matrícula de màster d'estudiantat de cada gènere.

Quan atenem l'esforç suportat per les famílies (figura 14) s'estreta la diferència entre càrrega financera per dones i homes, probablement pels efectes d'una major taxa d'èxit de les dones.

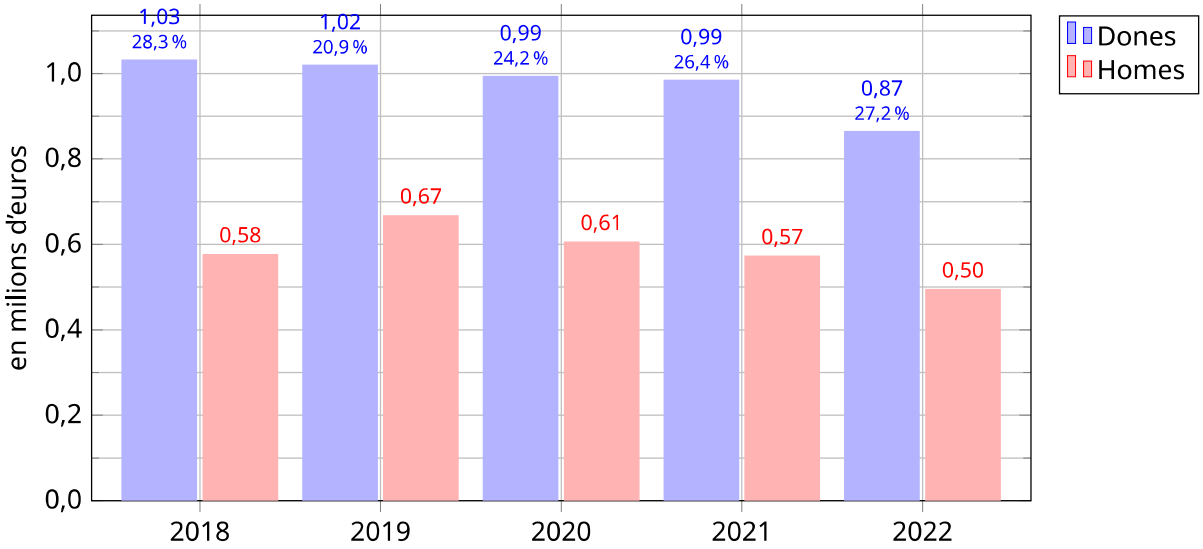


Figura 14. Ingressos suportats per les famílies en la matrícula de màster d'estudiantat de cada gènere.

El preu nominal per crèdit és lleugerament superior en les dones que en els homes (figura 15), però el cost efectiu per crèdit és bàsicament igual o lleugerament inferior (figura 16).

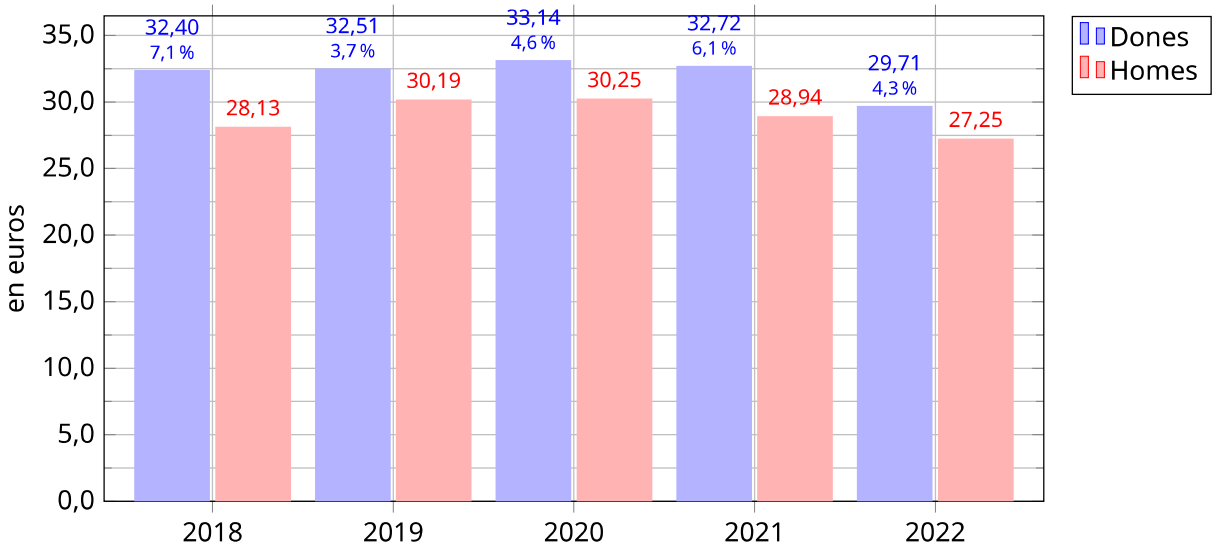


Figura 15. Preu nominal mitjà per crèdit en la matrícula de màster d'estudiantat de cada gènere.

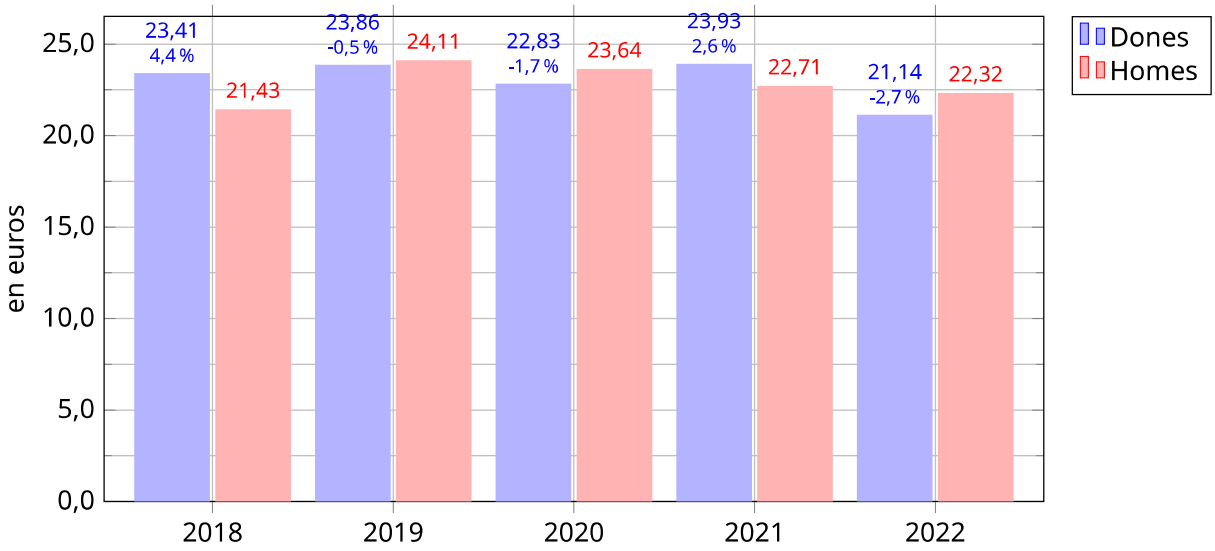


Figura 16. Preu efectiu mitjà per crèdit en la matrícula de màster d'estudiantat de cada gènere.

Els màsters de l'àmbit de l'ESTCE estan masculinitzats, com passa als graus, amb una lleugera tendència a l'equilibri, però en la resta de centres trobem una clara feminització amb una tendència a allunyar-se de l'equilibri, como mostra la figura 17.

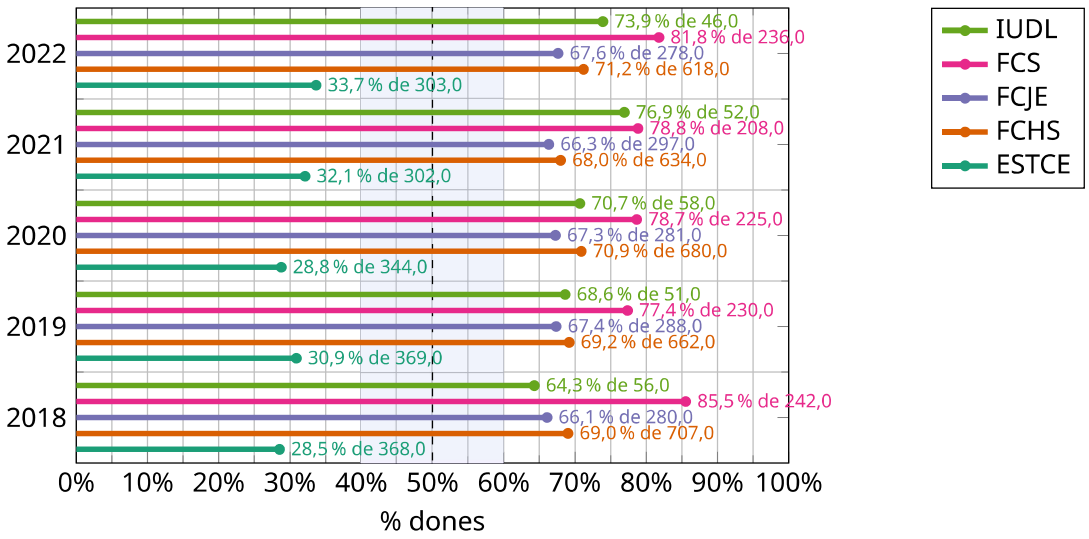


Figura 17. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en els màsters, per centres.

28.2.2 Màsters propis

En els màsters propis trobem una situació de major equilibri.

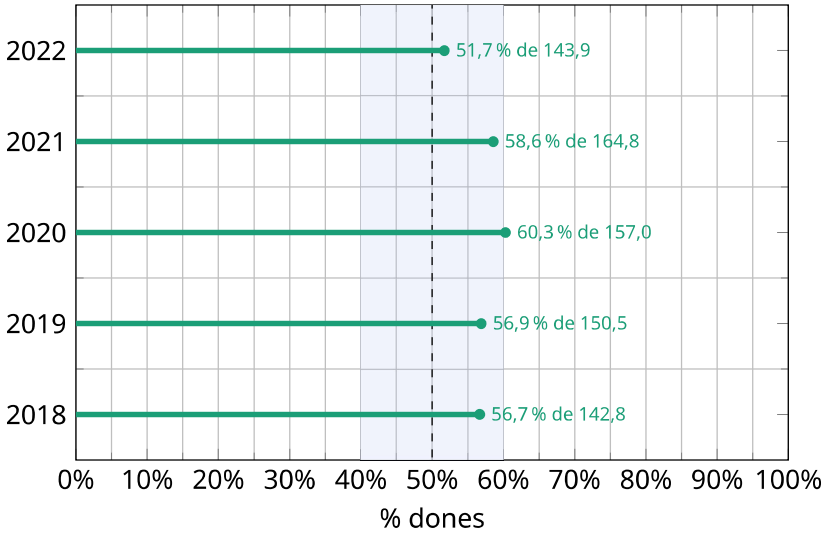


Figura 18. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en el conjunt dels màsters.

No disposem de dades que permeten comparar l'impacte en els ingressos.

28.3 Doctorat

En els estudis de doctorat hi ha una situació d'equilibri, amb més presència de dones que d'homes (figura 19).

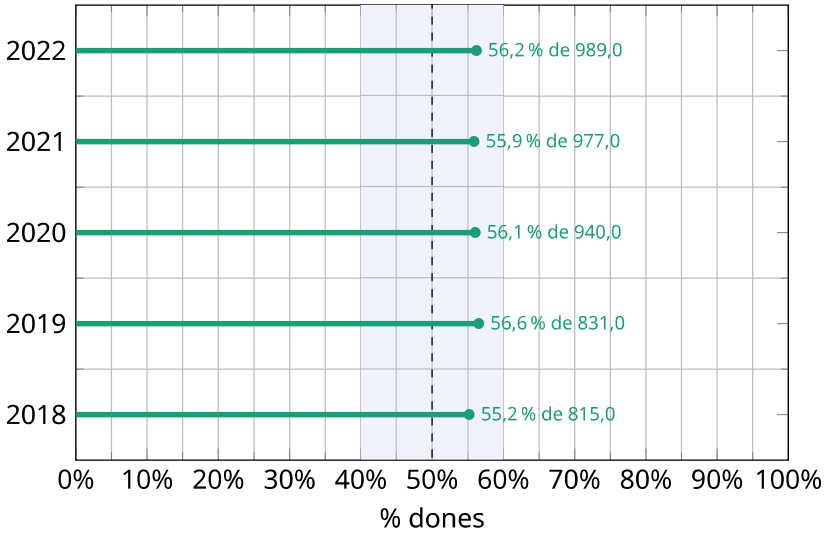


Figura 19. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en doctorat.

Si analitzem les cinc branques de coneixement, trobem una situació de masculinització en Enginyeria i Arquitectura; d'equilibri en Ciències Socials i Jurídiques i en Ciències i de feminització en Ciències de la Salut i Arts i Humanitats (figura 20).

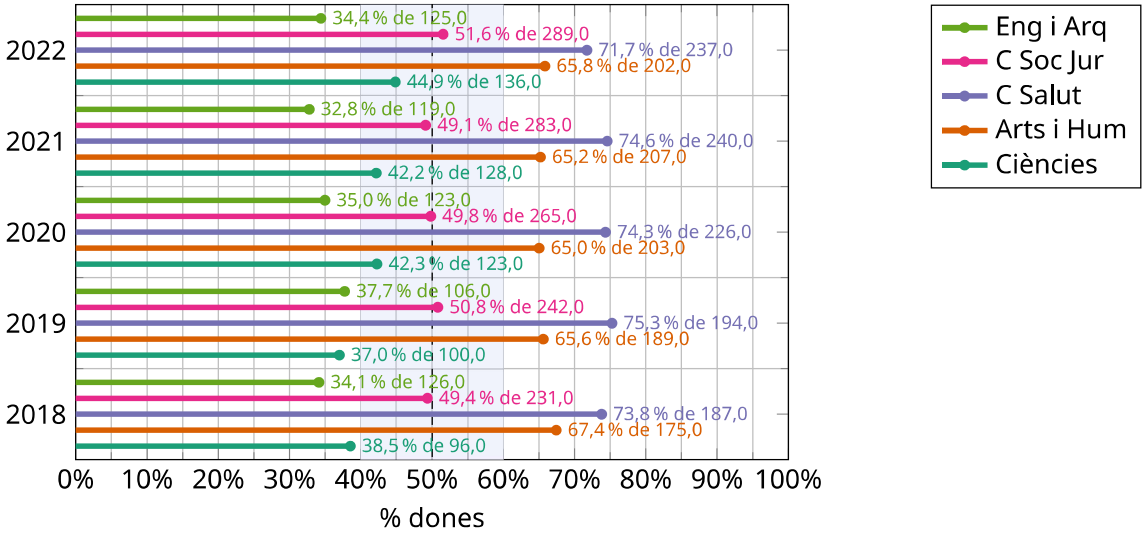


Figura 20. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en els estudis de doctorat, per branques.

Els ingressos totals provinents de persones de cada gènere estan en proporció directa amb la seua presència (figura 21), ja que el preu de la matrícula és bàsicament idèntic per a tots els estudiants (figura 22).

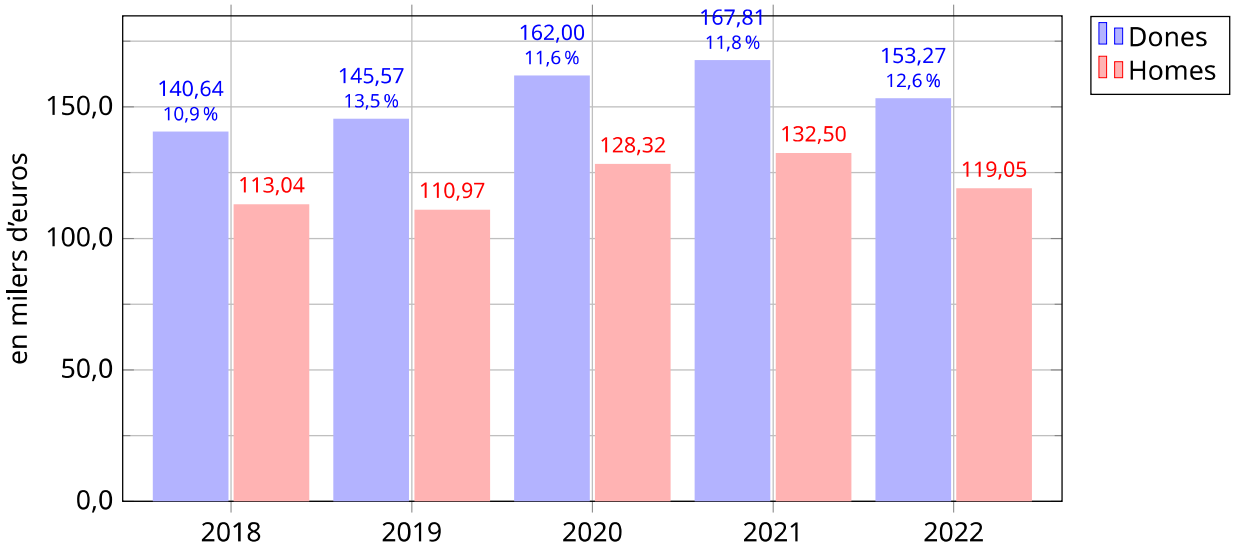


Figura 21. Ingressos totals per la matrícula de doctorat d'estudiantat de cada gènere.

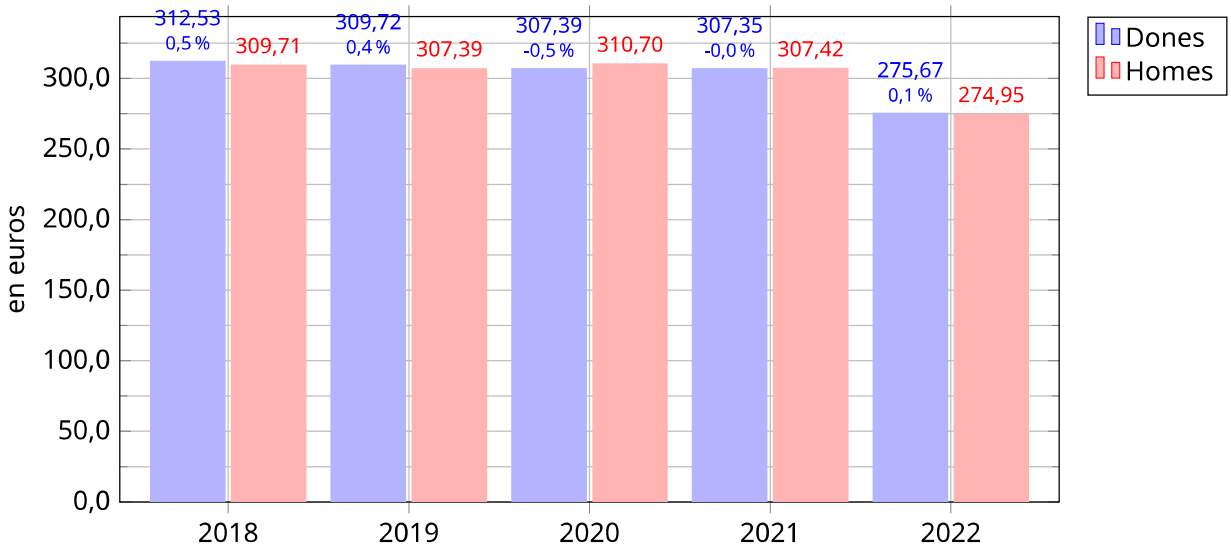


Figura 22. Preu efectiu mitjà per crèdit en la matrícula de grau d'estudiantat de cada gènere.

29 | Personal docent i investigador

La presència d'homes i dones en el personal docent i investigador (PDI) està equilibrada, amb una lleugera major presència d'homes (Figura 23)

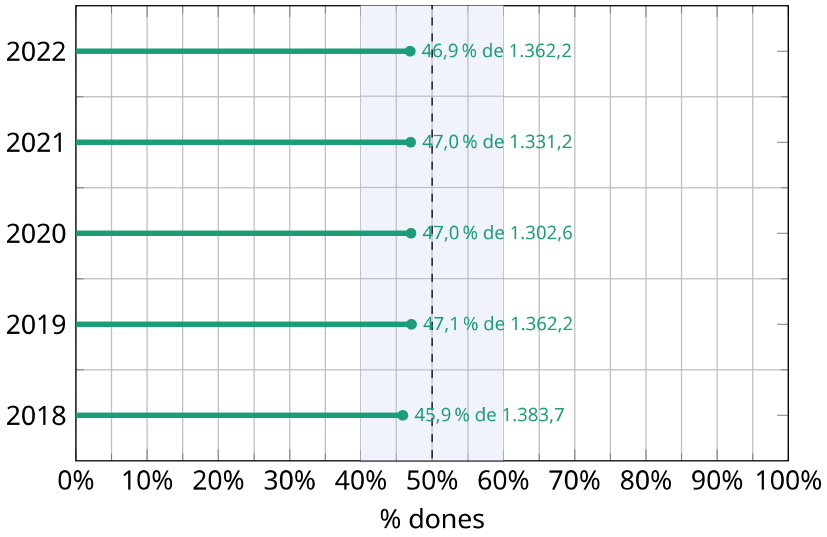


Figura 23. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en PDI.

La despesa en retribucions mostra un major volum destinat a homes que a dones (Figura 24). Si atenem a la retribució mitjana per persona, la diferència entre gèneres no és tan gran (Figura 25).

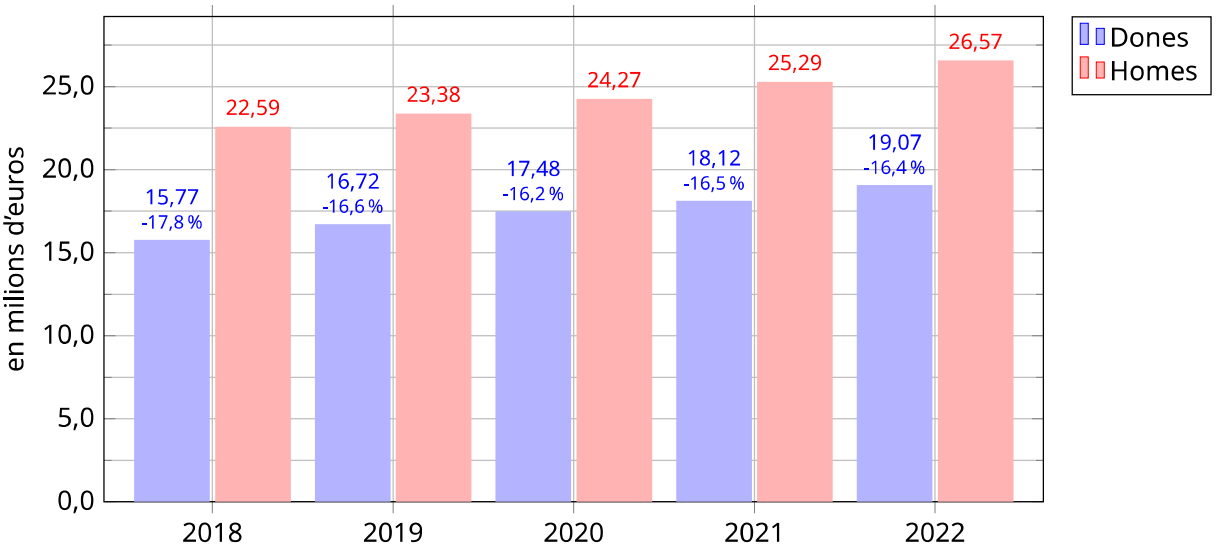


Figura 24. Retribucions totals del PDI per gènere.

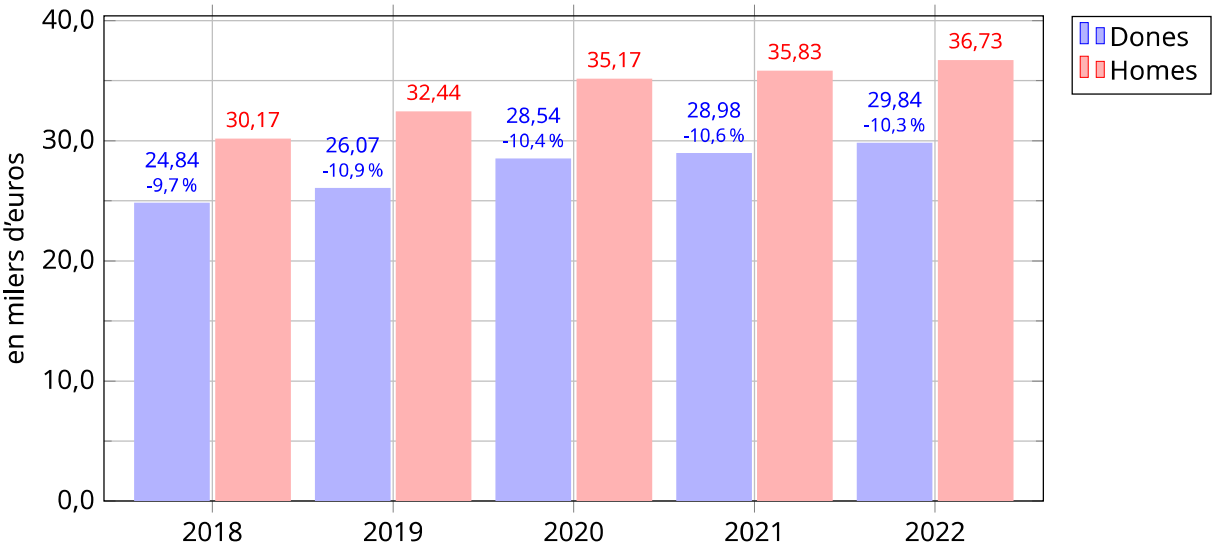


Figura 25. Retribució mitjana del PDI.

La distribució de gèneres entre les diferents categories del PDI és determinant a l'hora de distribuir el volum total de despesa. En la Figura 26 es pot veure que, en general, hi ha una situació d'equilibri entre gèneres en la majoria de figures. Excepte en el cas de les persones que ocupen una càtedra, en la resta trobem desequilibris en figures on la població no és gran i, per tant, sotmeses a variacions importants quan entren o surten unes poques persones (per exemple, només hi ha una persona catedràtica d'escola universitària, per la qual cosa hi ha una feminització de la figura; el professorat visitant sembla masculinitzat, però està compost per menys de sis persones i no és significatiu).

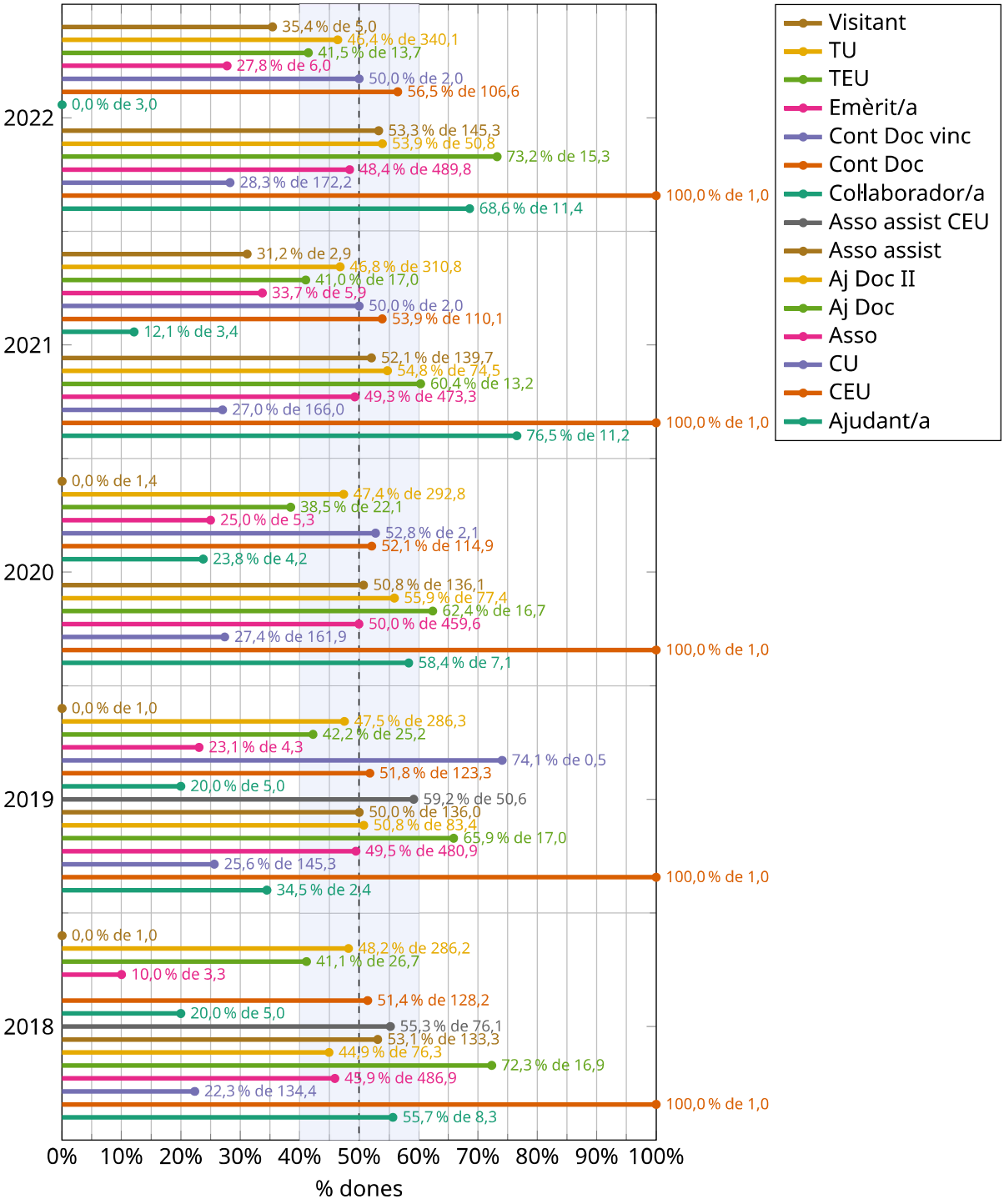


Figura 26. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en cada categoria de PDI.

Podem estudiar les retribucions anuals mitjanes que perceben el catedràtics i catedràtiques d'universitat (Figura 27) i veurem que no hi ha una gran diferència. És molt probable que la que apreciem es dega al major nombre de triennis i complements relacionats amb l'antiguitat en homes que en dones, ja que la incorporació d'aquestes darreres a les càtedres en una proporció igual o superior a la d'homes és recent. En qualsevol cas, hi ha una tendència a l'equiparació completa.

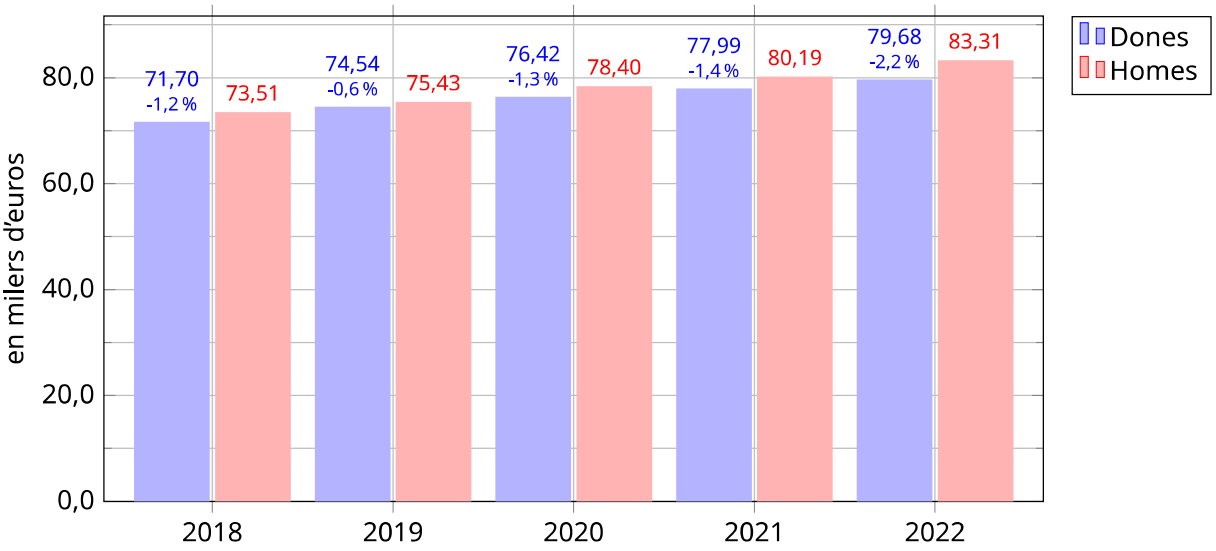


Figura 27. Retribució mitjana del PDI catedràtic/a d'universitat.

Trobem el mateix patró en les persones que ocupen una plaça de Titular d'Universitat (Figura 28).

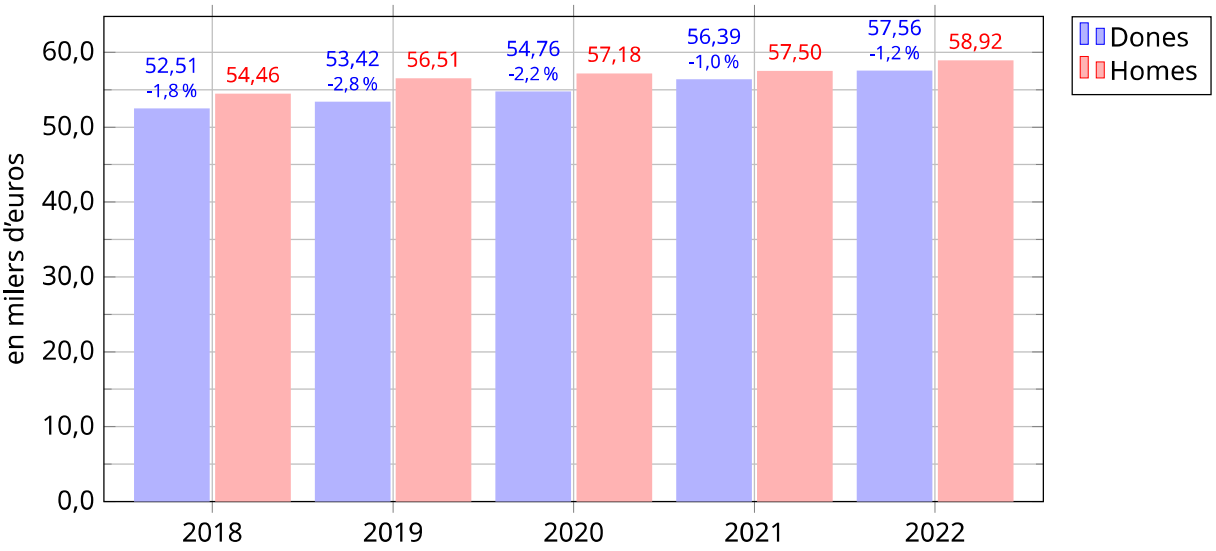


Figura 28. Retribució mitjana del PDI professor/a titular d'universitat.

En les figures laborals hi ha diferències més marcades, però no sembre envers el mateix gèneres. En la Figura 29 mostrem les retribucions mitjanes del Professorat contractat doctor.

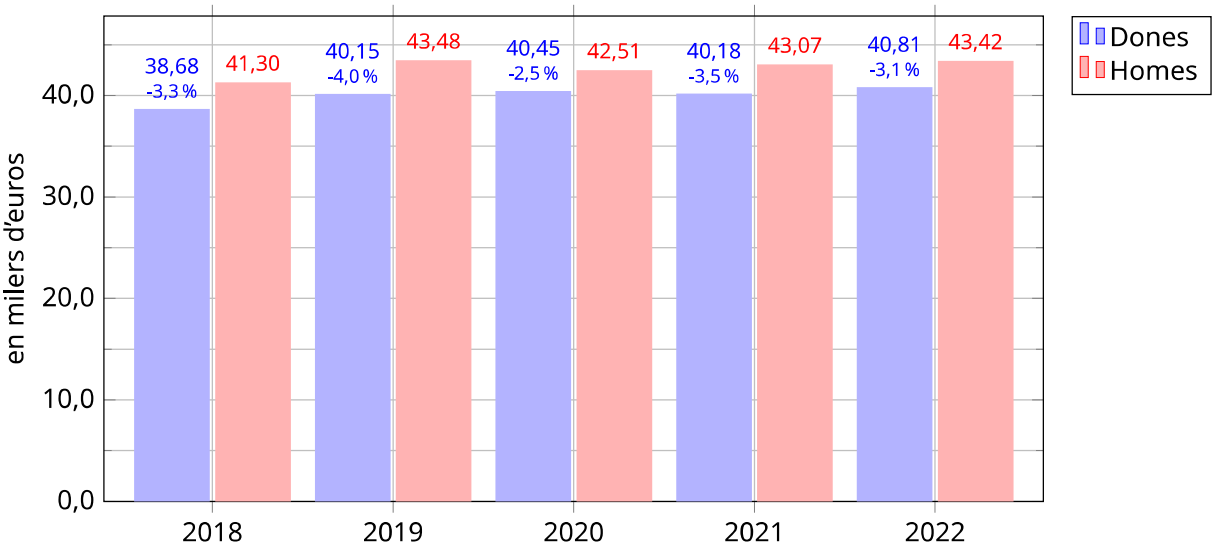


Figura 29. Retribució mitjana del PDI professor/a contractat/da doctor/a.

I en la figura 30 trobem una millor retribució mitjana en les dones, probablement perquè són contractades amb dedicacions més altes.

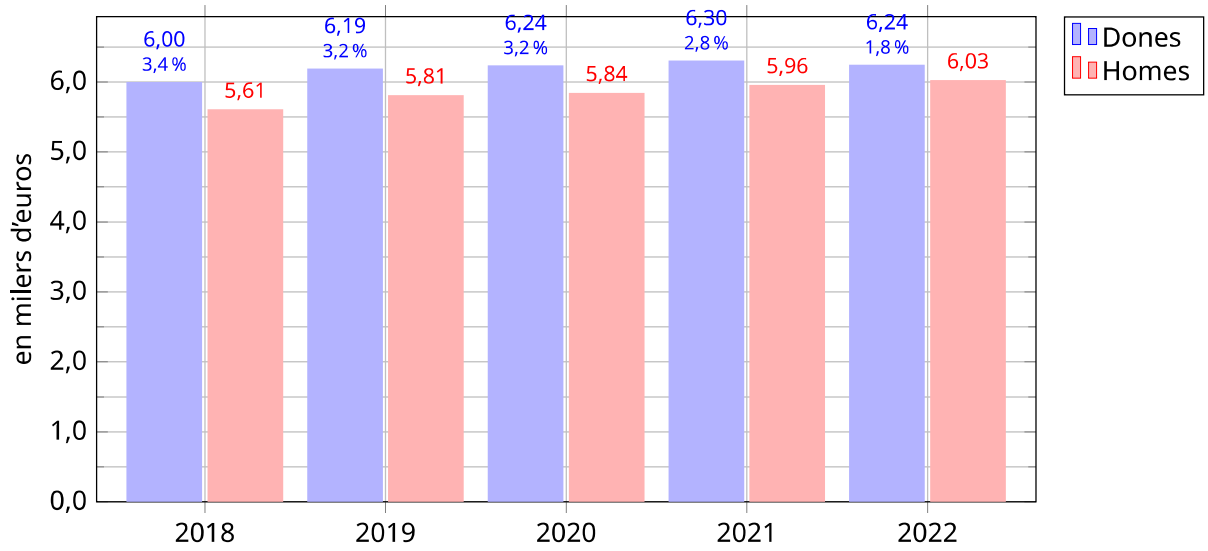


Figura 30. Retribució mitjana del PDI professor associat laboral.

30 Personal Tècnic, de Gestió i d'Administració i Serveis

La presència de les dones en el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) és majoritària i, fora de la franja d'equilibri per poc, tendeix a una major feminització (Figura 31).

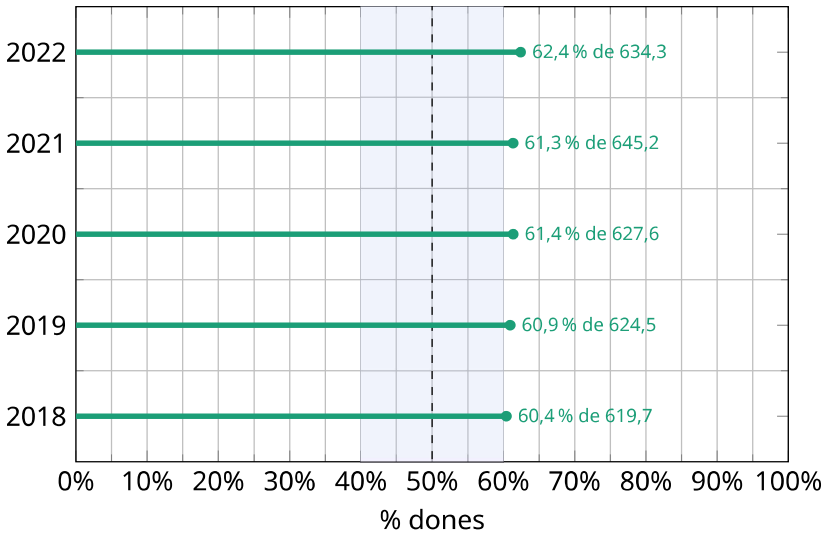


Figura 31. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en PTGAS.

El cost total del PTGAS reflecteix aquesta major proporció de dones (Figura 32).

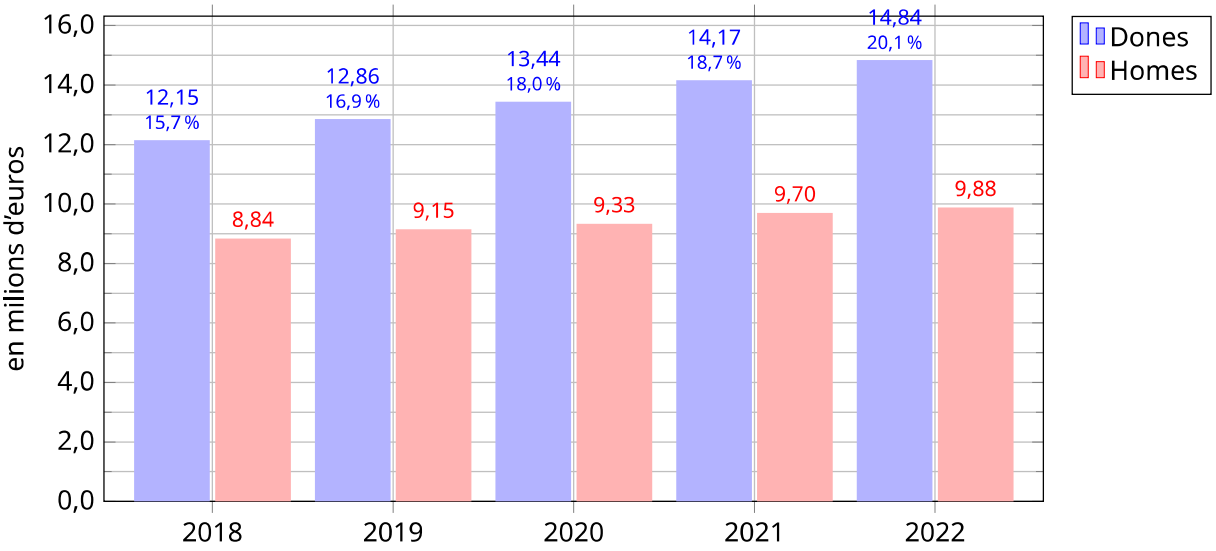


Figura 32. Retribucions totals del PTGAS per gènere.

La retribució mitjana per persona, però, reflecteix un biaix favorable als homes (Figura 33). Aquesta diferència ha de tenir explicació, principalment, per la diferent tipologia de llocs de treball que ocupen els uns i les altres.

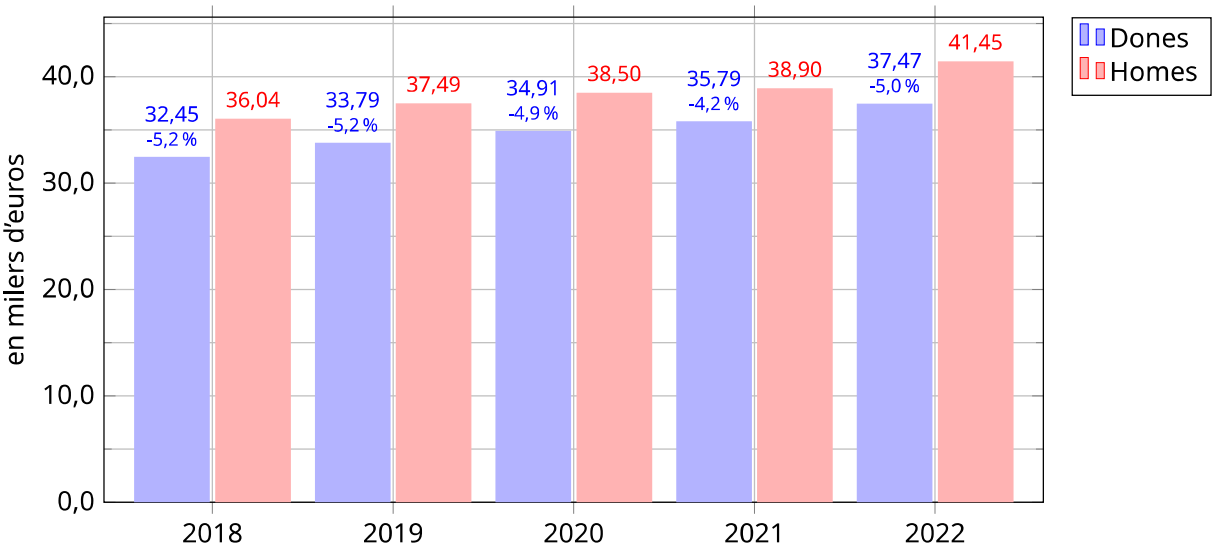


Figura 33. Retribució mitjana del PTGAS.

Podem veure la diferent distribució de gèneres en les diferents fórmules de relació funcionarial, laboral o eventual del PTGAS en la Figura 34. Destaca la feminització del collectiu de funcionariat interí, que augura una feminització del collectiu de funcionaris de carrera en el futur (en 2022 acaba de sobrepassar la franja d'equilibri i comença a trobar-se feminitzat).

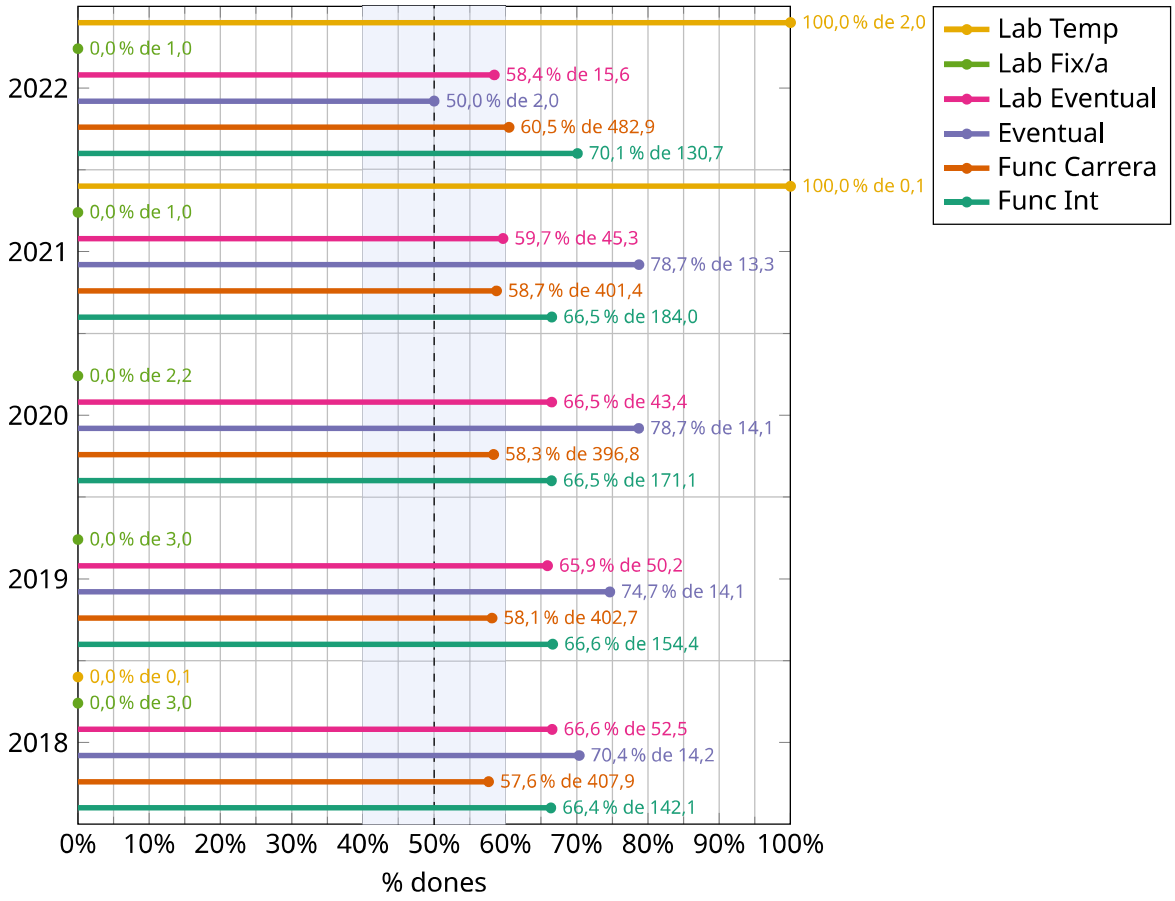


Figura 34. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) per tipus de relació funcionarial, laboral o eventual en el PTGAS.

Dins del funcionariat de carrera podem analitzar la presència de dones en cada subgrup (Figura 35). El grup/subgrup B té una grandària reduïda, per la qual cosa no és significatiu. Si descartem eixe grup, trobem una situació d'equilibri en tots els subgrups excepte en el subgrup C1, marcadament feminitzat. Veiem que, dins de l'equilibri, el subgrup A2 té major presència de dones i el subgrup A1 està molt equilibrat.

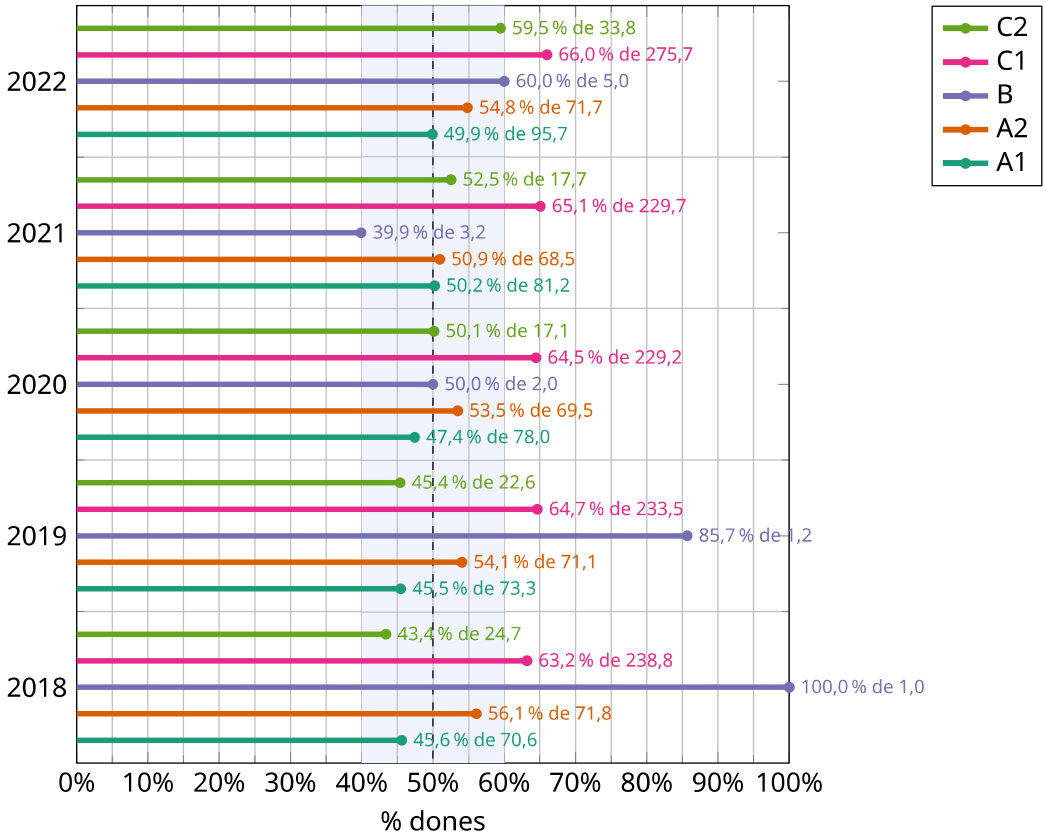


Figura 35. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) enter el personal Funcionari/ària de Carrera del PTGAS.

Entre el funcionariat de carrera, els homes tenen una retribució comparativament més alta que les dones (Figura 36).

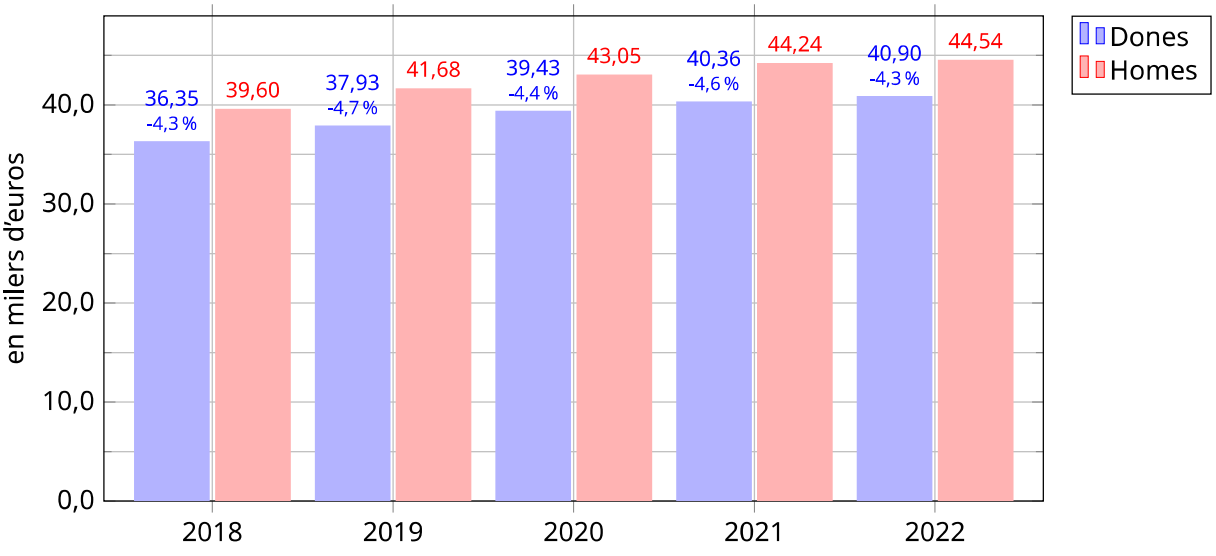


Figura 36. Retribució mitjana del PTGAS funcionari/ària de carrera.

Si analitzem la diferència retributiva per subgrup, i atès que les taules salarials són idèntiques, només podem explicar les variacions en funció de la major o menor antiguitat (Figures 37, 38, 39, 40 i 41)

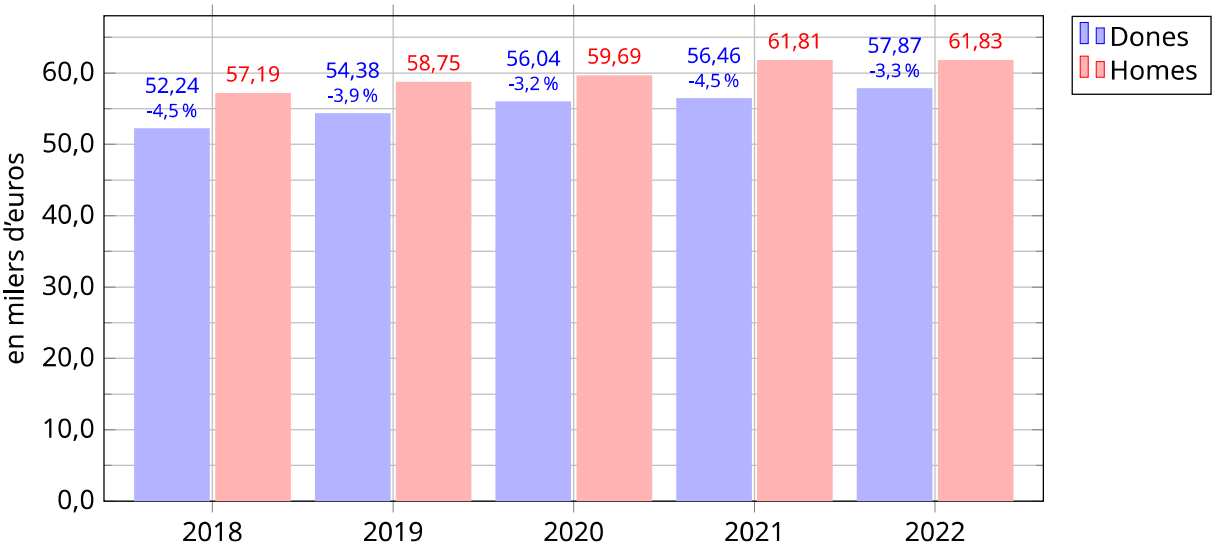


Figura 37. Retribució mitjana del PTGAS del grup A1 i funcionari/ària de carrera.

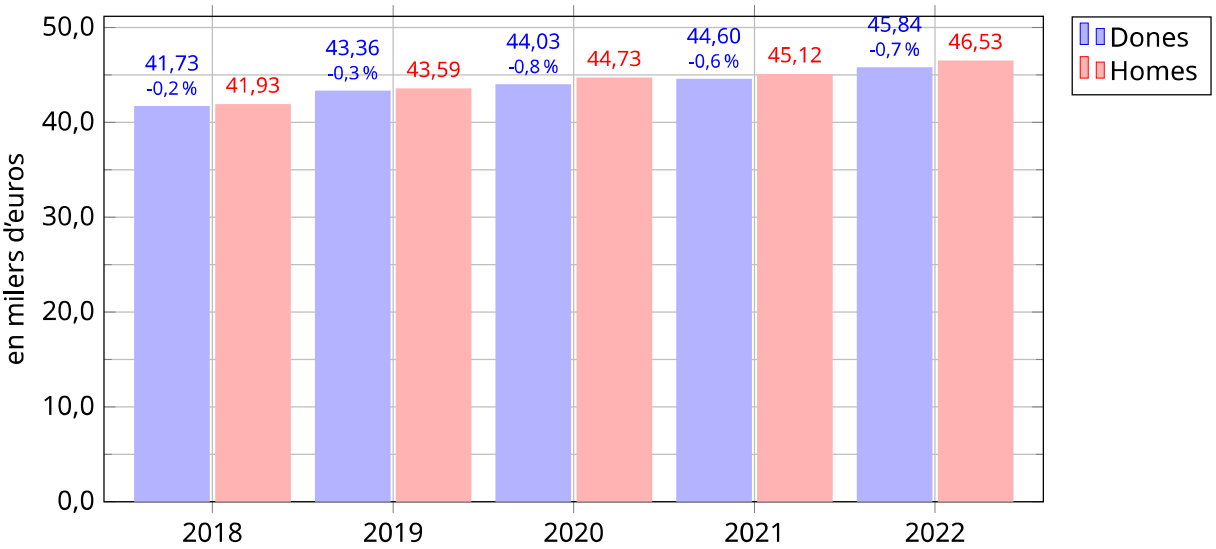


Figura 38. Retribució mitjana del PTGAS del grup A2 i funcionari/ària de carrera.

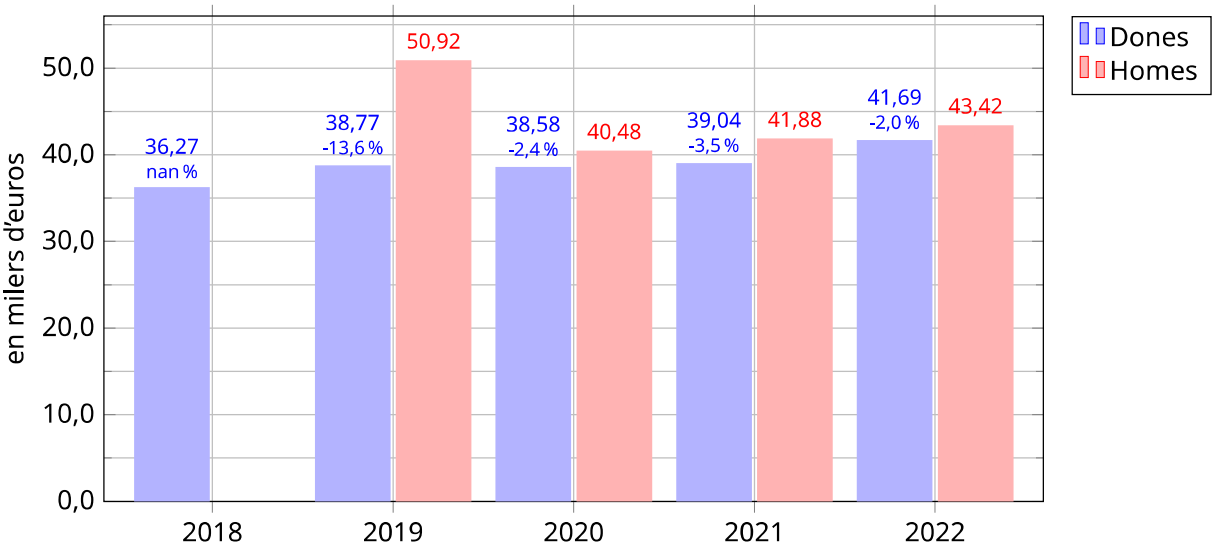


Figura 39. Retribució mitjana del PTGAS del grup B i funcionari/ària de carrera.

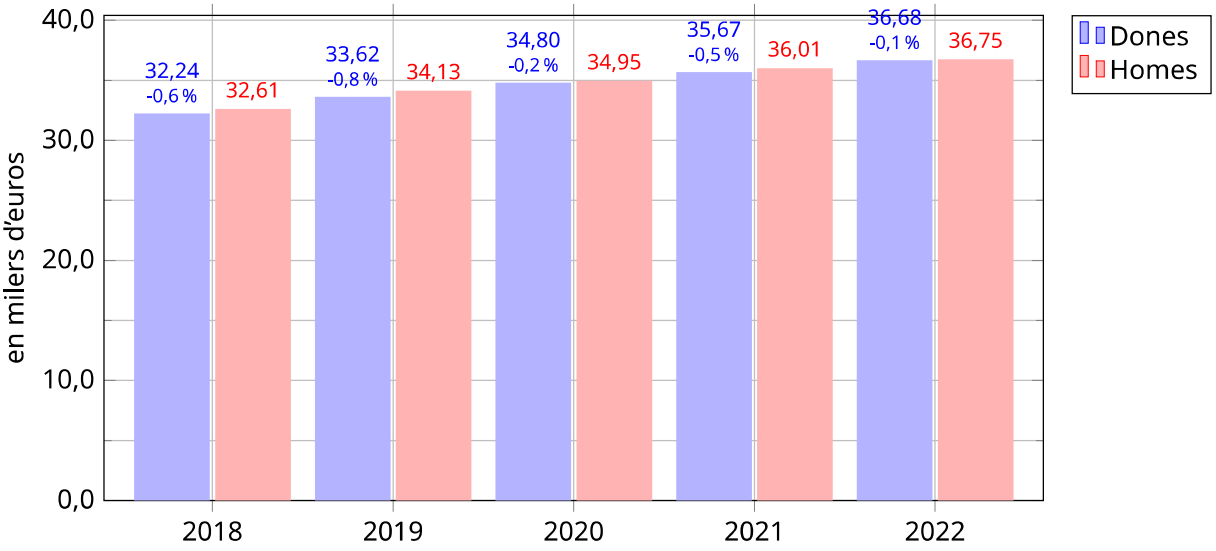


Figura 40. Retribució mitjana del PTGAS del grup C1 i funcionari/ària de carrera.

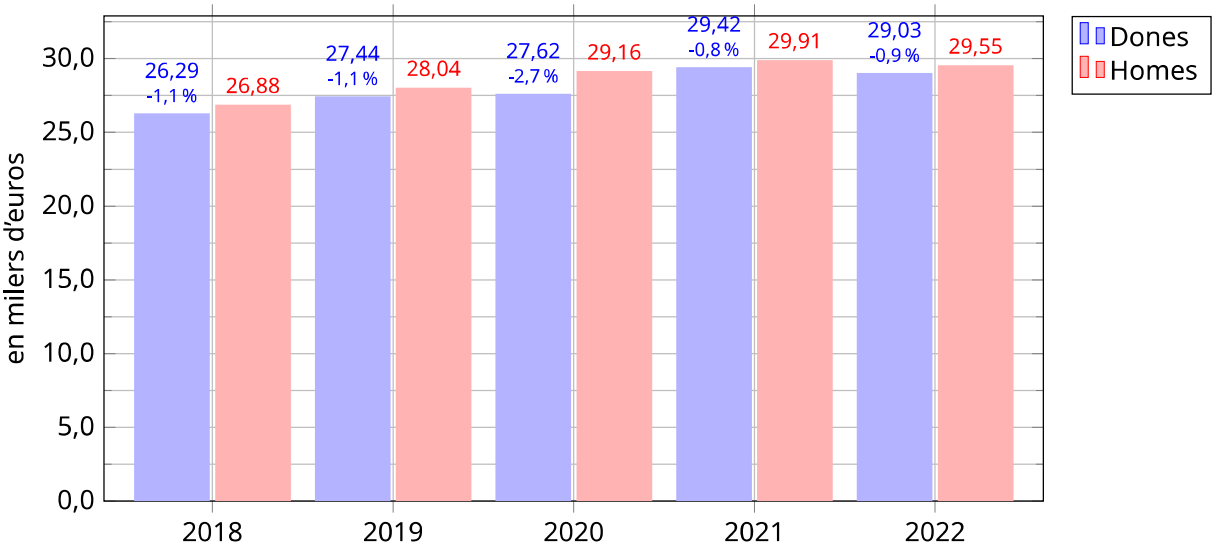


Figura 41. Retribució mitjana del PTGAS del grup C2 i funcionari/ària de carrera.

En el funcionariat interí trobem un patró distint de distribució de gèneres per grups (Figura 42). En els subgrups A2, C1 i C2 hi ha una clara feminització, però el subgrup A1 s'ha masculinitzat.

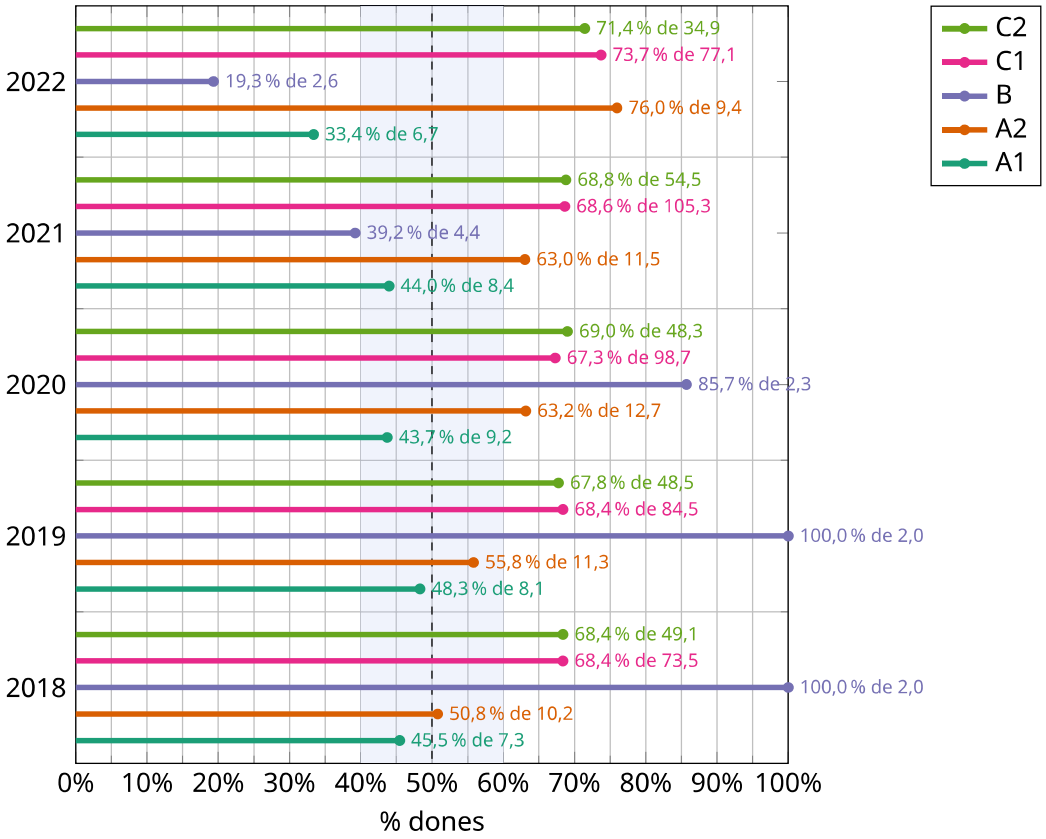


Figura 42. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) enter el personal Funcionari/ària Interí/na del PTGAS.

La diferència de presència d'homes i dones en les figures explica la diferència en les retribuciones mitjanes (Figura 43).

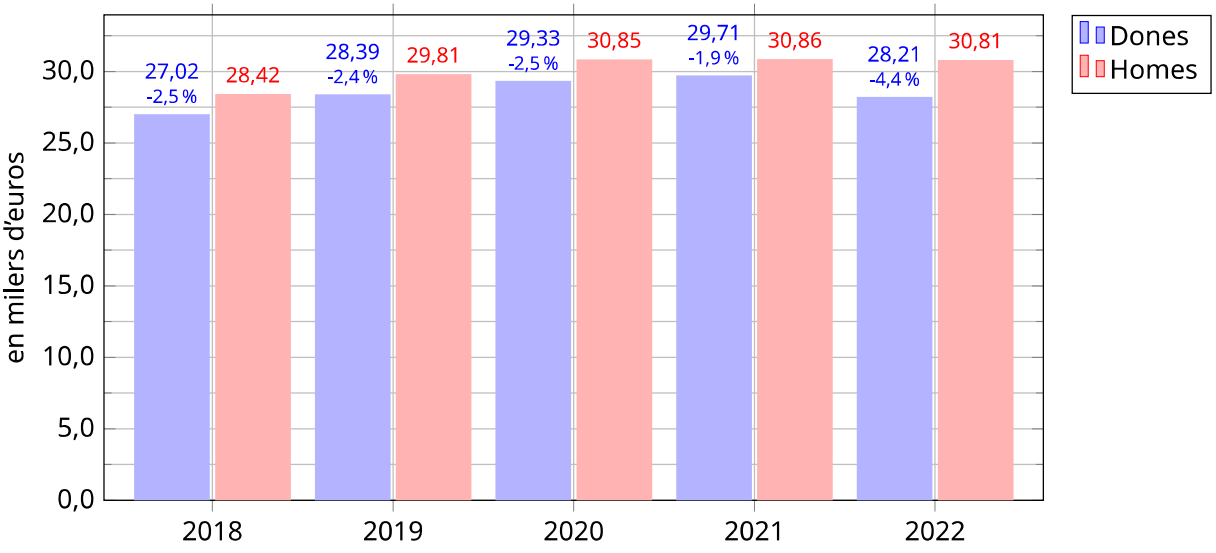


Figura 43. Retribució mitjana del PTGAS funcionari/ària interí/na.

31 | Personal investigador

El Personal Investigador (PI) té una distribució de gènere en un equilibri quasi perfecte (Figura 44).

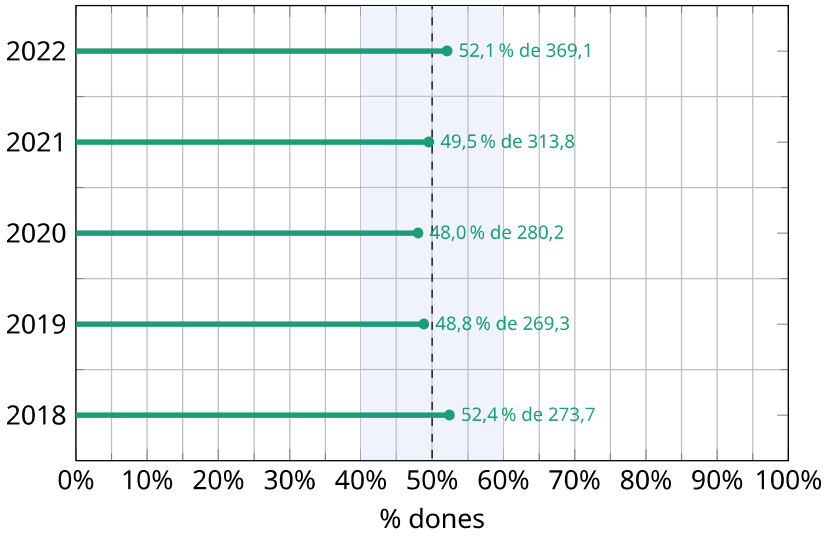


Figura 44. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) en PI.

La distribució per categories presenta una major dispersió (Figura 45). Els col·lectius fora de la franja d'equilibri presenten un nombre d'efectius baix, la qual cosa lleva pes relatiu a les variacions.

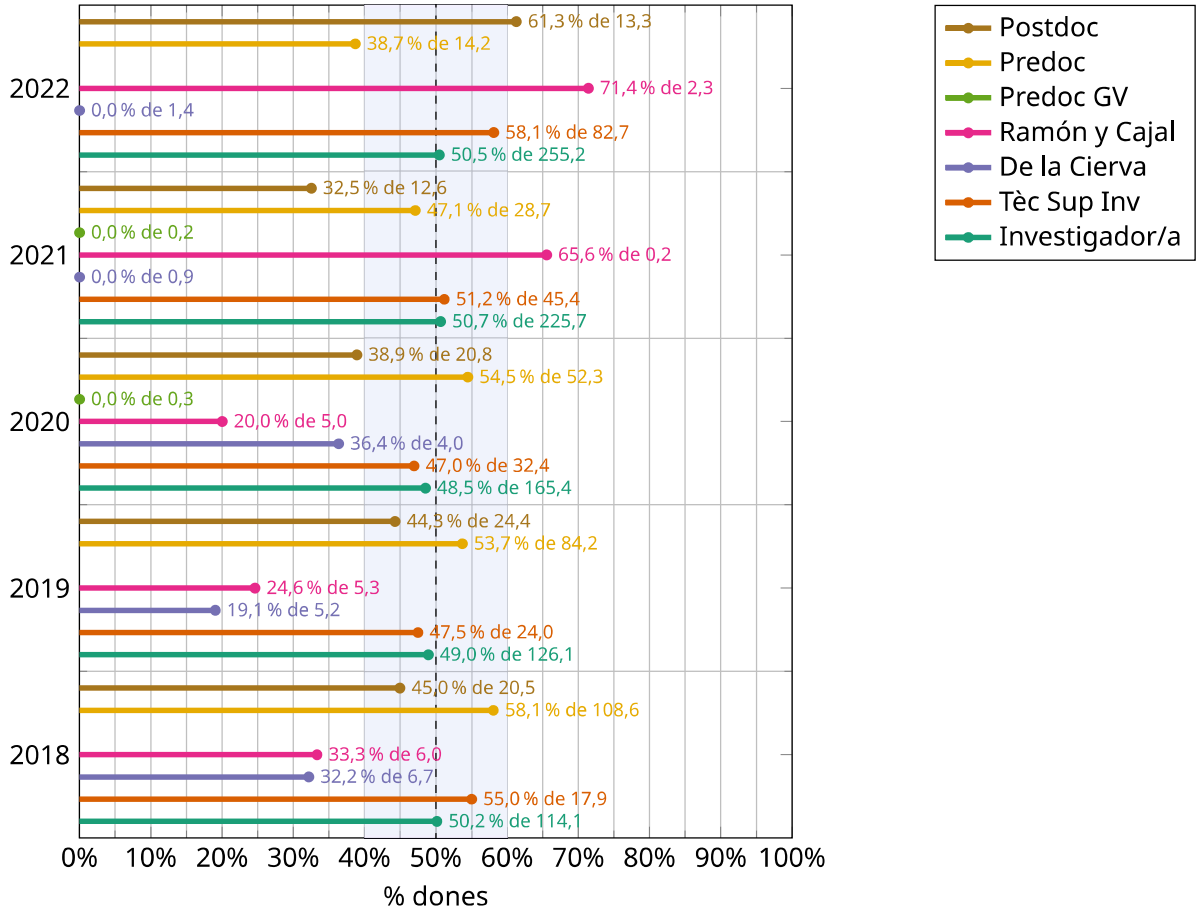


Figura 45. Percentatge de dones (equivalents a temps complet) per tipus de contracte en el PI.

El cost total de les retribucions presenta una tendència positiva a la equiparació (Figura 46)

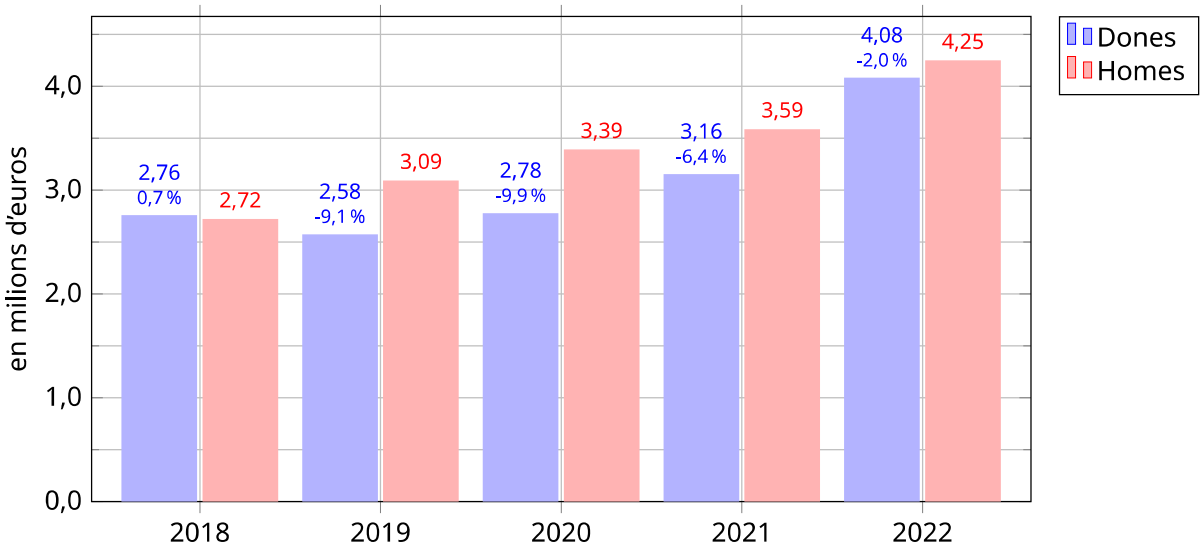


Figura 46. Retribucions totals del PI per gènere.