Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

PRESSUPOST I NORMES D'EXECUCIÓ

UNIVERSITAT D'ALACANT

EXERCICI 2024

14.- ANNEXOS

14.1. Informe d'impacte per raó de gènere

L'Informe d'impacte per raó de gènere que, com s'ha reiterat en pàgines anteriors, es publica com a novetat en aquest Pressupost de l'exercici 2024, obeeix a l'observança estricta de l'article 57.3 de la Llei orgànica del sistema universitari. No obstant això, la seua prolixitat i l'estructura de la informació aportada són mostra no sols d'un major afinament en l'aplicació de les disposicions legals, sinó també del compromís decidit per part de l'equip directiu de la Universitat d'Alacant en iniciar una etapa en la qual, amb informació quantificable, objectiva i contrastable, es dissenyen i s'implanten de manera efectiva, transversal i permanent, mesures de política d'igualtat entre gèneres.

Aquest informe d'impacte conté, així, dues parts formalment diferenciades:

- Una primera part en la qual es diagnostica la situació de partida de les condicions d'igualtat efectiva entre gèneres. Aquest diagnòstic multifactorial es pot entendre com la part que respon en sentit estricte al mandat legal.

  El matís que cal apuntar és que, en tractar-se del primer informe que es realitza en profunditat, presenta limitacions informatives que és necessari tenir presents: es tracta d'una anàlisi de l'estat actual i no, com s'indica en la norma, de l'impacte que suposaran els Pressupostos de l'exercici 2024. L'impacte de les mesures pressupostàries articulades entorn del projecte pilot que dona forma a la segona part de l'informe és difícil d'estimar perquè precisament no es disposa de dades prèvies sobre l'efectivitat real de mesures de naturalesa similar en la comunitat universitària. Cal esperar que aquesta feblesa en la disponibilitat i en la quantitat d'informació es vaja corregint a mesura que es desplegue de manera permanent una política d'igualtat de gènere ferma durant els exercicis esdevenidors.

  En conseqüència, aquest bloc primer de l'informe té la finalitat d'identificar si hi ha desigualtat material entre gèneres, així com –si és el cas– les causes més probables que contribueixen a perpetuar fonts d'inequitat dins de la institució universitària.

L'estudi conclou, en fi, que la formació social de la Universitat d'Alacant està imbuïda de les mateixes desigualtats socials per raó de gènere que la resta d'institucions, públiques o privades. El diagnòstic constata, per tant, que en el funcionament de la Universitat d'Alacant es reprodueixen condicions de desigualtat estructural entre la dona i l'home, sempre en decaïment de la primera.

- La segona part, malgrat constituir-se com un cos documental amb entitat pròpia, està inherentment lligada al diagnòstic previ. Perquè, en efecte, una vegada diagnosticats els focus –accidentals, conjunturals o estructurals– que alimenten la desigualtat de gènere i intersecten a la comunitat universitària, en aquesta segona part es desenvolupa un projecte pilot d'actuacions orientades a mitigar-los, primer, i suprimir-los, després. El projecte pilot així traçat pel Centre d'Ocupació és l'element diferencial de l'informe que s'adjunta amb aquests Pressupostos: afegit a les accions implantades des del Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, és l'instrument amb el qual l'equip de direcció pretén implantar polítiques actives d'igualtat que aconseguisquen impacte real, perceptible per la comunitat universitària, orientades a assolir una societat més justa. Com s'explica en les pàgines que segueixen, el projecte pilot planteja com a novetat principal una proposta d'accions i mecanismes de control que permetran elaborar pressupostos amb perspectiva de gènere.

A continuació es desenvolupen totes dues parts en sengles subepígrafs.

14.1.1. Informe sobre la situació de dones i homes en la Universitat d'Alacant[1]

14.1.1.1. Característiques generals de la Universitat d'Alacant

La Universitat d'Alacant és una entitat pública dotada de personalitat jurídica i patrimoni propis, que presta el servei públic de la educació superior mitjançant la investigació, la docència i l'estudi, tal com assenyala l'article 1 dels seus Estatuts. A tal fi, la Universitat

[1] Elaborat a partir del contingut del IV Informe diagnòstic sobre la situació de dones i homes en la Universitat d'Alacant.

d'Alacant reconeix expressament el principi d'igualtat entre dones i homes com un dels seus compromisos. Contribuir a la construcció d'una societat tolerant i igualitària que respecte el dret d'igualtat entre dones i homes forma part de les finalitats de la nostra universitat.

En els processos de selecció, contractació, formació i promoció professional; classificació professional i retribucions; condicions de treball, conciliació i corresponsabilitat; així com en la docència i la investigació. Igualment, la Universitat d'Alacant té per objectiu projectar una imatge institucional conforme al principi d'igualtat entre dones i homes que garantisca un llenguatge no sexista en totes les comunicacions i publicacions internes i externes.

La Universitat d'Alacant va ser creada l'octubre de 1979 sobre l'estructura del Centre d'Estudis Universitaris (CEU), que havia començat a funcionar el 1968. Alacant recuperava, d'aquesta manera, els estudis universitaris suspesos el 1834. La Universitat d'Alacant compta amb un campus universitari situat a Sant Vicent del Raspeig i amb 13 seus universitàries al llarg de tota la província. L'estructura organitzativa de la Universitat d'Alacant es compon de 8 centres (Facultat de Ciències Econòmiques i Empresarials, Facultat de Ciències, Facultat de Ciències de la Salut, Facultat de Dret, Facultat d'Educació, Facultat de Filosofia i Lletres, Escola Politècnica Superior i Escola de Doctorat); 58 departaments que coordinen la docència i impulsen la investigació en les seues àrees de coneixement respectives; i 18 Instituts d'Investigació dedicats a la investigació científica i tècnica o artística.

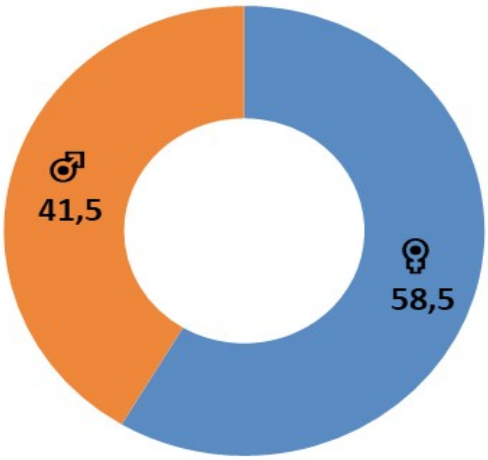
D'acord amb els Estatuts de la Universitat d'Alacant, la comunitat universitària està formada per tres col·lectius: alumnat, personal docent i investigador i personal d'administració i serveis. El nombre d'estudiants matriculats en els ensenyaments de grau el 2020- 2021 va ascendir a 21.196, un 59% del qual eren dones. Quant a la plantilla formada per personal que exerceix una activitat acadèmica, investigadora, de gestió o administració, el 2020 va ascendir a un total de 4.193 treballadores i treballadors, en el qual predominen els homes enfront de les dones (2.244 homes i 1.950 dones).

14.1.1.2. Estudiants

Alumnat matriculat en estudis de grau.

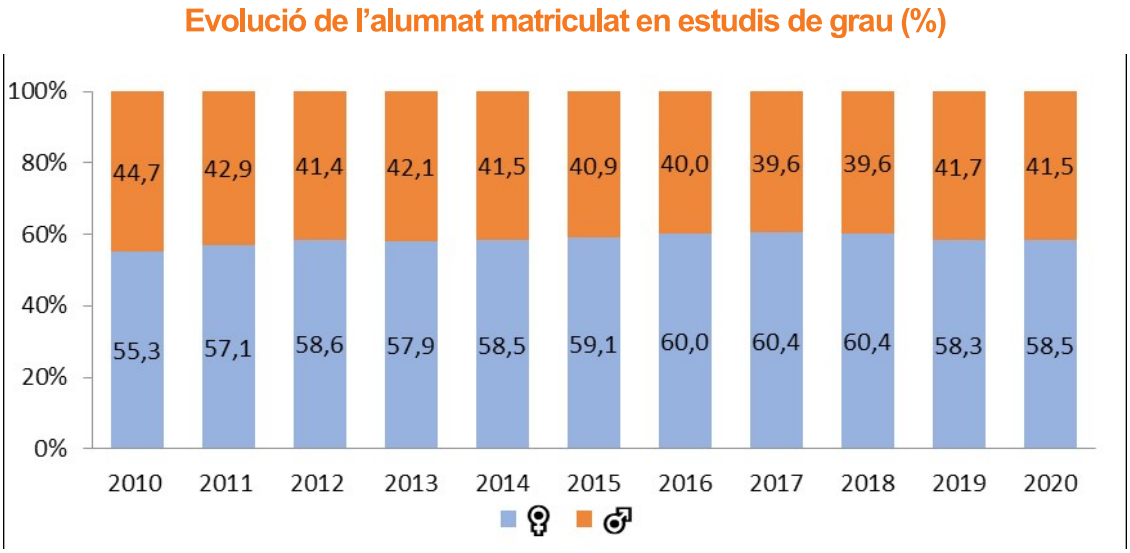
Tal com succeeix en quasi totes les universitats espanyoles, les alumnes continuen sent majoria. En la Universitat d'Alacant, el nombre d'alumnes matriculats i matriculades en els ensenyaments de grau el 2020-2021 va ascendir a 21.196. Les dones representen el 59% del total (dones: 12.990 i homes: 9.206).

Alumnat matriculat en graus curs 2020-2021 (%)

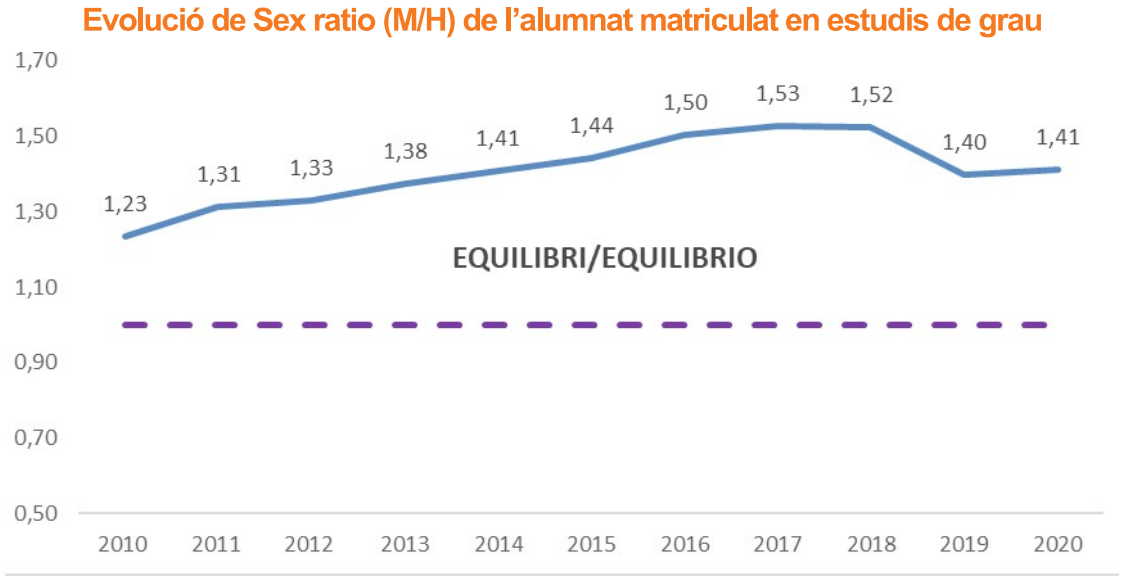


EVOLUCIÓ

La presència de dones, en els últims anys, ha mantingut una situació similar; això és, la proporció d'alumnes dones ha sigut sempre major que la d'alumnes homes. Entre els cursos 2016-2017 al 2018-2019 són els períodes amb major proporció de dones matriculades en estudis oficials de grau (per damunt del 60%) dels últims 10 anys. No obstant això, en els dos últims cursos el percentatge de dones va descendir al 58%.



En el curs 2020-2021, per cada alumne matriculat hi havia quasi 1,5 alumnes dones. Aquesta relació, com s'aprecia en el gràfic, s'ha mantingut en els últims deu anys, però a partir del 2019 ha experimentat un descens respecte al curs 2018.



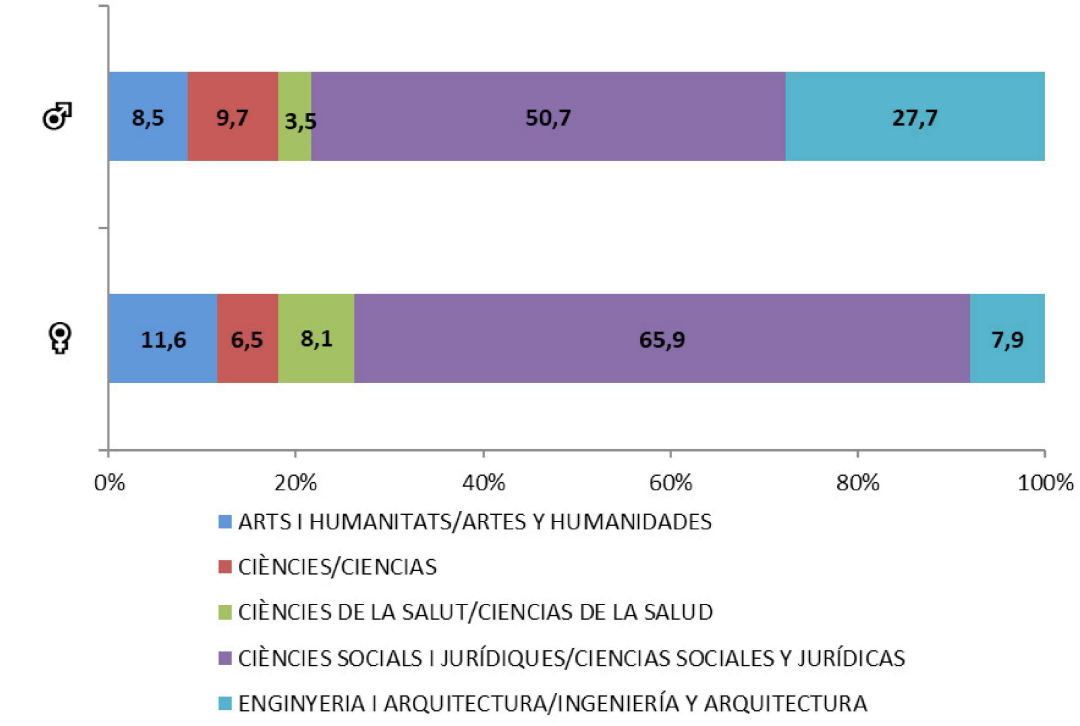
ALUMNAT PER BRANCA D'ENSENYAMENT.

Al costat de la tendència a la feminització, un altre tret comú a l'alumnat de les universitats públiques espanyoles que comparteix la Universitat d'Alacant és la desigual distribució d'homes i dones en les diferents branques d'ensenyament, mantenint la tendència de cursos anteriors.

En la Universitat d'Alacant, entorn del 75% de l'alumnat de grau matriculat continua estant-ho en titulacions de dues branques d'ensenyament: la branca de Ciències Socials i Jurídiques i la d'Enginyeria i Arquitectura. Aquest patró reprodueix, en part, el comportament del conjunt d'universitats espanyoles. Segons les dades del Ministeri d'Universitats, el 2019-20, un 46,5% de l'alumnat estava matriculat en la branca de Ciències Socials i Jurídiques, un 19% en la branca de Ciències de la Salut i un 17,8% en Enginyeria i Arquitectura.

Si prenem com a referència les branques d'ensenyament en les quals, preferentment, s'han matriculat les dones en la Universitat d'Alacant i les comparem amb les preferències dels homes, apareixen diferències que continuen la tendència que es venia observant al llarg del període analitzat. Les dades reflectides en el gràfic i en la taula següent ens permeten parlar d'una segregació horitzontal que es manifesta, fonamentalment, en l'escassa proporció de dones que opten per titulacions de la branca d'Enginyeria i Arquitectura (7,9%) (mantenint la tendència iniciada en el curs 2012-2013 en el qual representaven l'11,3%) i la seua major concentració, en aquest curs 2020-2021, en la branca de Ciències Socials i Jurídiques, en la qual està matriculat el 65,9% de les alumnes.

Distribució d'estudiants matriculats en estudis de grau per branca d'ensenyament (%). Curs 2020-2021



EQUILIBRI EN LES BRANQUES D'ENSENYAMENT

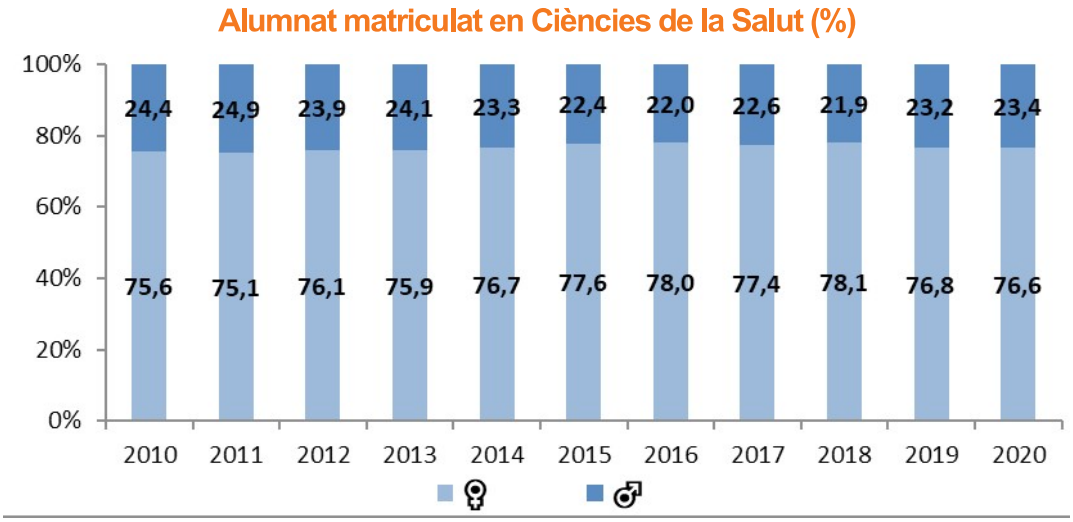
El biaix de gènere en l'elecció de la titulació i la major presència de dones matriculades sembla que continuen explicant les importants diferències en la composició interna de les diferents branques d'ensenyament. Com veiem en la taula següent, les dones són majoria en totes les branques d'ensenyament a excepció de la branca d'Enginyeria i Arquitectura i de Ciències, on s'ha equilibrat la presència de tots dos sexes. Aquesta és una constant al llarg de tot el període analitzat.

Evolució alumnat de grau per branca d'ensenyament (%)

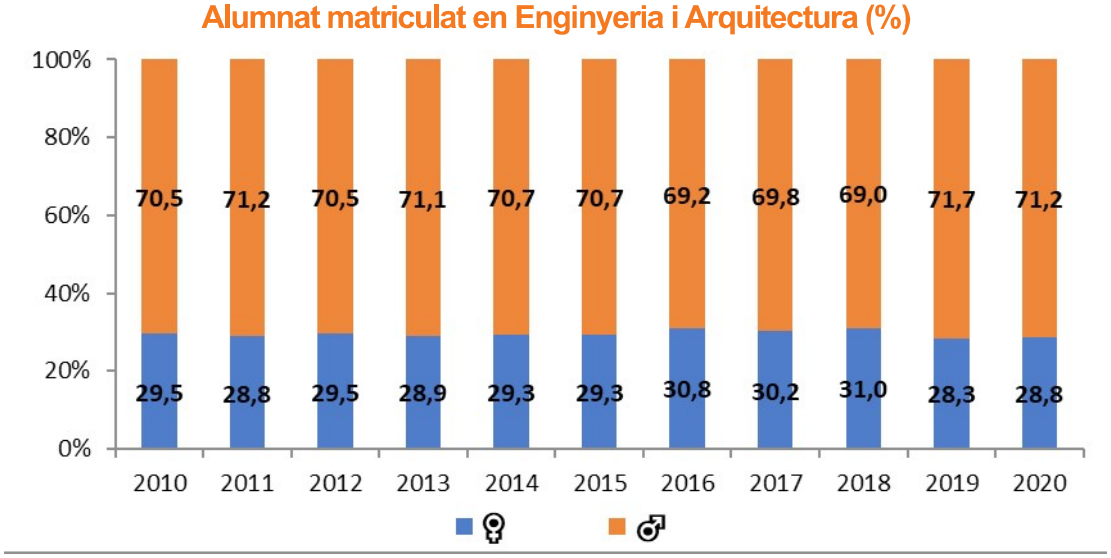
	2010-11		2011-12		2012-13		2013-14		2014-15		2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Total	54,8	45,2	56,1	43,9	57,0	43,0	57,9	42,1	58,5	41,5	59,1	40,9	60,1	39,9	60,4	39,6	60,4	39,6	58,3	41,7	58,5	41,5
ARTS I HUMANITATS	68,4	31,6	68,3	31,7	67,7	32,3	68,2	31,8	68,4	31,6	68,5	31,5	68,8	31,2	69,9	30,1	68,3	31,7	64,9	35,1	65,8	34,2
CIÈNCIES	49,9	50,1	49,0	51,0	50,1	49,9	52,0	48,0	55,1	44,9	54,7	45,3	55,1	44,9	55,7	44,3	55,3	44,7	51,8	48,2	48,8	51,2
CIÈNCIES DE LA SALUT	75,6	24,4	75,1	24,9	76,1	23,9	75,9	24,1	76,7	23,3	77,6	22,4	78,0	22,0	77,6	22,4	78,1	21,9	76,8	23,2	76,6	23,4
CIÈNCIES SOCIALS I JURÍDIQUES	62,0	38,0	62,9	37,1	62,8	37,2	63,0	37,0	63,0	37,0	63,6	36,4	64,7	35,3	65,3	34,7	65,5	34,5	64,1	35,9	64,7	35,3
ENGINYERIA I ARQUITECTURA	29,5	70,5	28,8	71,2	29,5	70,5	28,9	71,1	29,3	70,7	29,3	70,7	30,8	69,2	30,9	69,1	31,0	69,0	28,3	71,7	28,8	71,2

Per a la anàlisi de la composició de les branques d'ensenyament en funció del sexe, es parteix de la consideració que el llindar del 70% defineix quan una branca d'ensenyament es troba feminitzada (les alumnes superen el 70%) o masculinitzada (són els alumnes els qui superen aquest llindar). D'altra banda , es considera que una branca d'ensenyament manté una estructura equilibrada d'alumnes dones i alumnes homes quan la presència de cadascun dels sexes no és superior al 60% ni inferior a 40% .

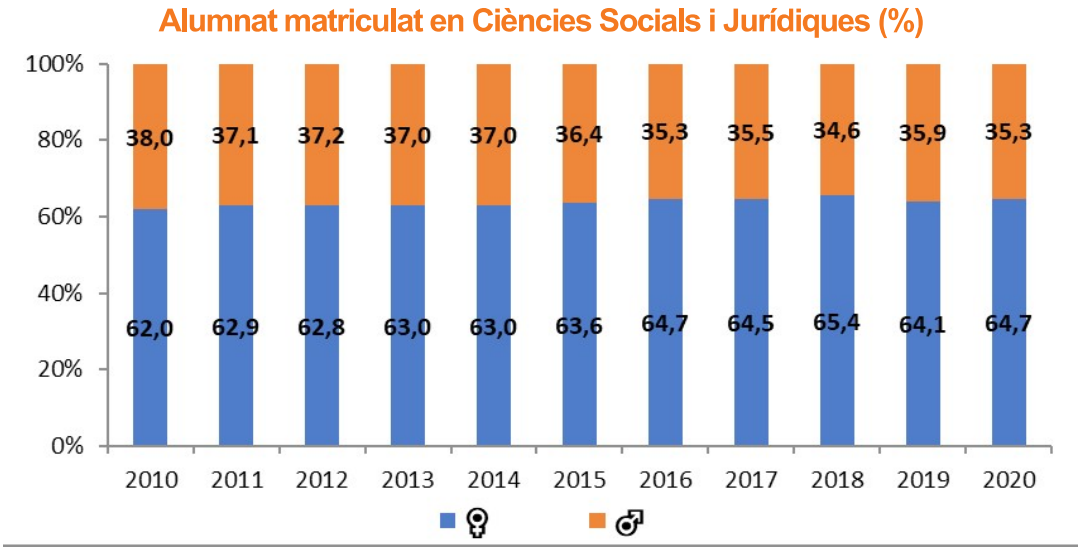
- L'alumnat de Ciències de la Salut, encara que continua estant majoritàriament compost per dones (76,6% en el curs 2020-2021), en els dos últims cursos hi ha descendit la representació femenina. És a dir, al llarg del període s'han produït alguns canvis en la seua composició, entre 2010 i 2018 va experimentar una tendència a l'increment, mentre que el 2019 es produeix un canvi de tendència i sembla que s'inicia un període de descens femení. Encara amb aquest canvi de tendència iniciat en 2019, es tracta, d'una branca clarament feminitzada.

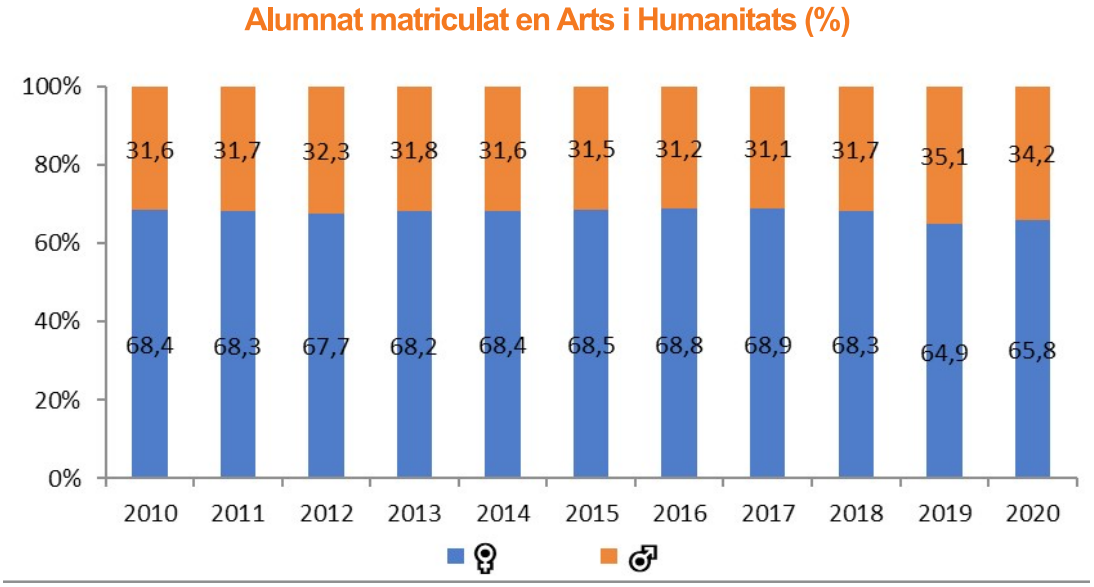


- La situació oposada la trobem en la branca d'Enginyeria i Arquitectura, en la qual els alumnes del curs 2020-2021 representen una clara majoria (71,2%) entre l'alumnat matriculat en aquesta branca. Igual que ocorre en el conjunt d'universitats espanyoles, la branca d'Enginyeria i Arquitectura es troba masculinitzada. No obstant això , els canvis que s'han produït en la seua composició en aquests anys van afavorir la presència femenina, que va augmentar la seua presència entre el 2010 i 2018 en una mica més d'1 punt percentual (del 29,5% el 2010, al 31% el 2018), però en els dos últims cursos s'inicia de nou un descens en la presència de dones, que arriben al 28,8% en el curs 2020-2021.

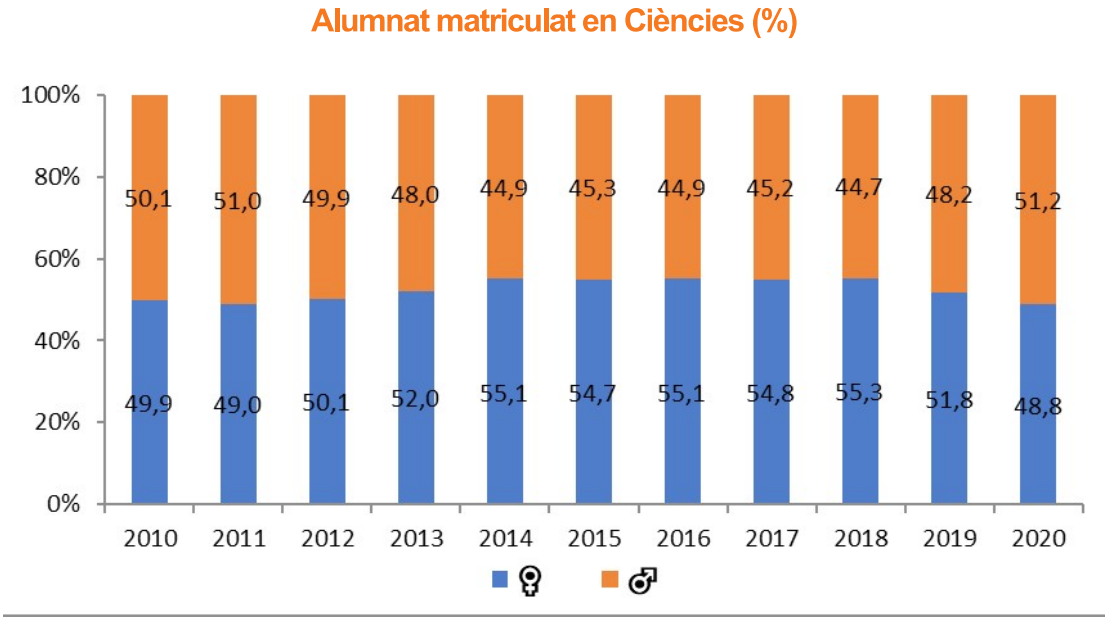


- En les dues branques d'ensenyament següents, Ciències Socials i Jurídiques i Art i Humanitats, la presència de dones és majoritària, però sense aconseguir els nivells de la branca sanitària.
- En les dues branques, com veiem en els gràfics, la presència femenina se situa per damunt del 64%, que arriba al 65,8% en Art i Humanitats. En aquesta última s'ha reduït una mica la tendència a la feminització que experimentava fins a 2018. A més, els canvis que s'han produït en la composició en aquests anys han resultat favorables a les dones.



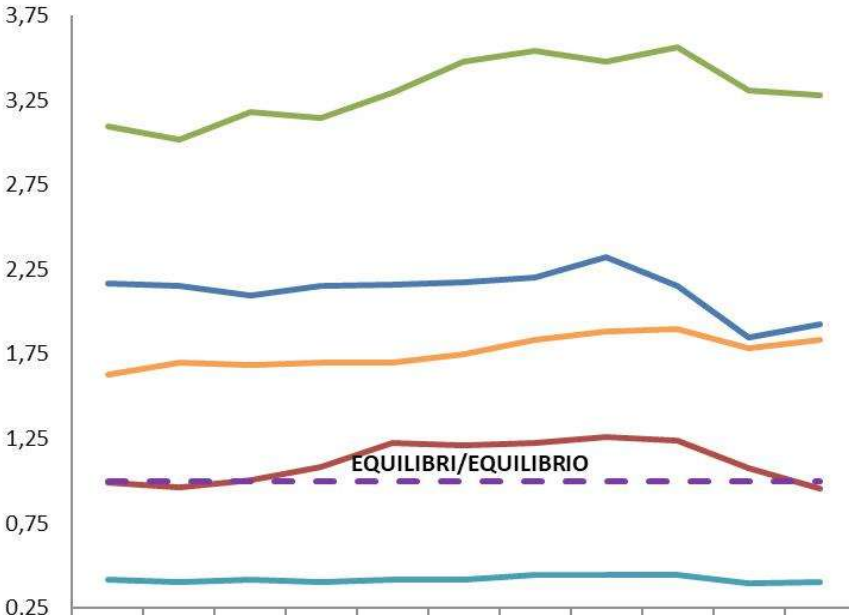


- En la branca de Ciències, la presència de dones i homes s'ha equilibrat. Encara que de 2010 al 2018 la tendència era a l'increment d'alumnes dones, a partir del 2019 la tendència s'inverteix, i arriben el 2020 al 48,8%, de manera que representen la menor presència femenina d'aquests últims deu cursos.



Finalment, cal anotar que, a diferència del que ocorre en el conjunt de l'alumnat en el qual, encara que les dones són majoria, la composició es pot considerar que està equilibrada, només en la branca de Ciències es pot fer aquesta consideració en aquests últims anys. Aquesta distribució desequilibrada es pot observar en l'evolució que presenta la taula següent amb la Sex ratio (M/H) per branca d'ensenyament.

Evolució de la Sex ratio (M/H) per branca



	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
ARTS I HUMANITATS/ ARTES Y HUMANIDADES	2,16	2,15	2,09	2,15	2,16	2,17	2,20	2,32	2,15	1,85	1,93
CIÈNCIES / CIENCIAS	0,99	0,96	1,00	1,08	1,23	1,21	1,23	1,26	1,24	1,07	0,95
CIÈNCIES DE LA SALUT/ CIENCIAS DE LA SALUD	3,09	3,02	3,18	3,14	3,29	3,47	3,54	3,47	3,56	3,31	3,27
CIÈNCIES SOCIALS I JURÍDIQUES/ CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	1,63	1,70	1,69	1,70	1,70	1,75	1,84	1,88	1,89	1,78	1,83
ENGINYERIA I ARQUITECTURA/ INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	0,42	0,40	0,42	0,41	0,41	0,41	0,45	0,45	0,45	0,40	0,40
IGUALTAT/IGUALDAD-EQUILIBRI/EQUILIBRIO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

CONCLUSIONS

Després de la revisió de les dades referides a la composició de l'alumnat matriculat en les diferents branques d'ensenyament, podem concloure que encara –fins i tot visualitzant-se alguns canvis–, els estereotips de gènere es mantenen en l'elecció d'estudis. Així, i malgrat la feminització generalitzada dels ensenyaments universitaris:

- Hi ha una segregació horitzontal per branques d'ensenyament. En les Enginyeries i Arquitectura són els alumnes els que estan sobrerepresentats,

mentre que en la resta de branques d'ensenyament, a excepció de Ciències, en què hi ha equilibri, la sobrerepresentació és femenina.

- La branca de Ciències de la Salut engloba estudis que en termes de composició llancen una estructura feminitzada. La tendència observada el 2010-2011, amb increment de la presència d'homes, ha experimentat alguns canvis: fins al curs 2018-2019 un ingrés major de dones, amb increment de 2 punts percentuals entre 2010 i 2018 i el 2019 s'inicia un canvi amb un augment en la presència d'homes.
- La branca d'Enginyeria i Arquitectura té una estructura masculinitzada. Igual que ha succeït en la branca de Ciències de la Salut, també s'ha produït un increment de la matrícula femenina, encara que amb un percentatge menor, xifrat en 1,5% fins a 2018 i amb un canvi de tendència a la baixa a partir de 2019.
- En les branques de Ciències Socials i Art i Humanitats, les dones són majoria sense arribar al llindar del 70% que defineix un col·lectiu com a feminitzat.
- Es pot afirmar que, al fil de les dades, ha canviat la tendència que s'observava des de 2010 amb l'increment de la presència de dones en totes les branques. En els dos últims cursos del període analitzat s'ha iniciat una tendència a la reducció de la presència de dones en totes les branques.

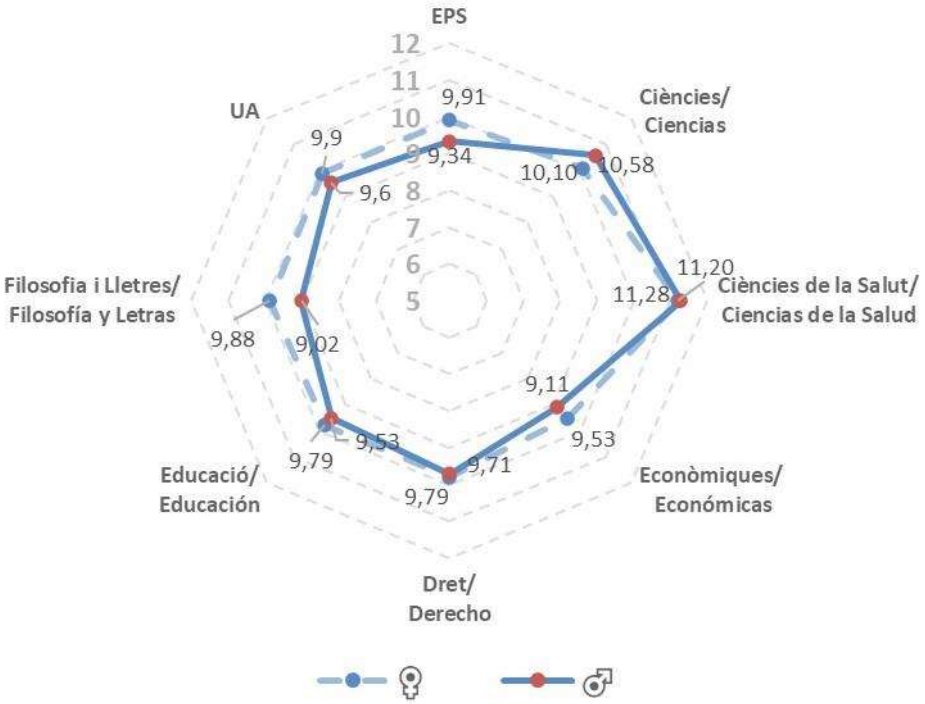
Indicadors acadèmics

NOTES D'ACCÉS A LA UNIVERSITAT PER PROVA D'ACCÉS A LA UNIVERSITAT (PAU)

La nota mitjana d'accés a la universitat en el curs 2020-2021 de les dones va ser major que la dels homes, segons s'aprecia en el gràfic següent (9,9 i 9,6 respectivament). Per centre, també s'observen algunes diferències, especialment en les titulacions de l'Escola Politècnica (EPS) i en les de la Facultat de Filosofia i Lletres. En el primer cas, la diferència està una mica per damunt del mig punt: les dones van entrar amb una nota mitjana de 9,9 i els homes, de 9,3. En la Facultat de Lletres, les diferències són encara més altes: les dones van entrar amb una nota mitjana de 9,9, i els homes, de 9, amb un punt quasi de diferència. En el cas de Ciències, la diferència de mig punt és per als homes: 10,6 en comparació amb el 10,1 de les dones.

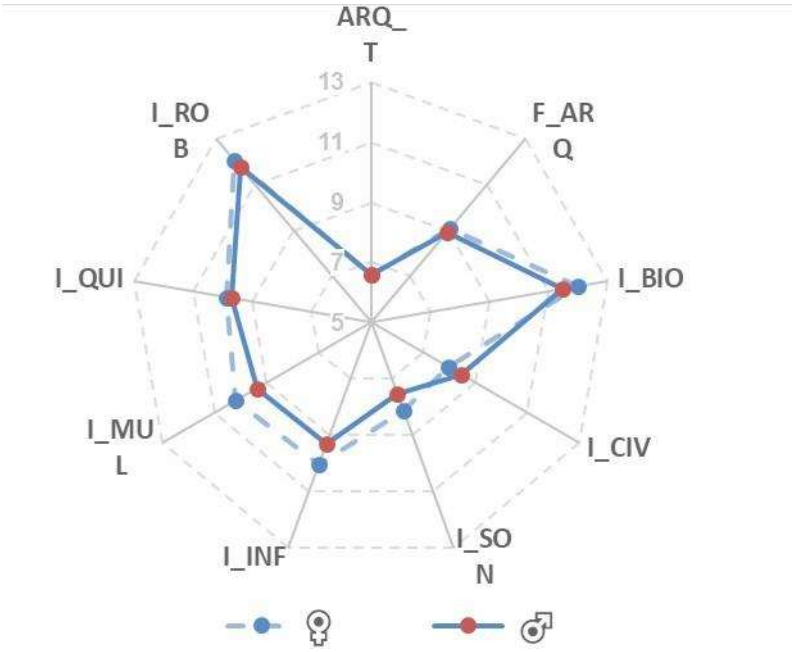
Per a la resta de centres, les diferències per sexe en la nota mitjana d'accés són menors.

Nota mitjana d'accés per PAU. Centres i Universitat d'Alacant. Curs 2020-2021



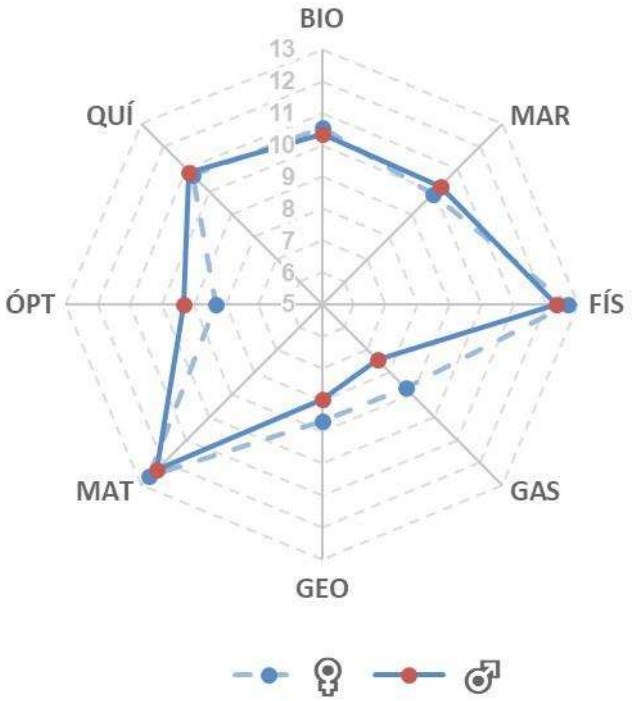
A continuació , hem inclòs informació desagregada per titulació i centre. En primer lloc, un gràfic per centre que inclou les notes mitjanes de totes les seues titulacions. Així mateix, la taula següent inclou totes les dades:

Nota mitjana d'accés titulacions EPS. Curs 2020-2021



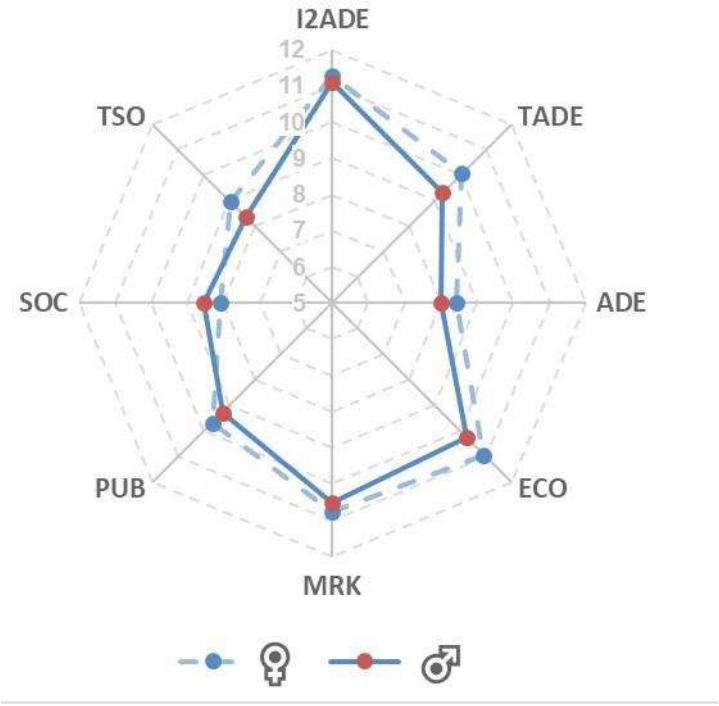
COD.	NOMENE TITULACIÓ
ARQ_T	GRAU EN ARQUITECTURA TÈCNICA
F_ARQ	GRAU EN FONAMENTS DE L'ARQUITECTURA
I_BIO	GRAU EN ENGINYERIA BIOMÈDICA
I_CIV	GRAU EN ENGINYERIA CIVIL
I_SON	GRAU EN ENGINYERIA EN SO I IMATGE EN TELECOMUNICACIÓ
I_INF	GRAU EN ENGINYERIA INFORMÀTICA
I_MUL	GRAU EN ENGINYERIA MULTIMÈDIA
I_QUI	GRAU EN ENGINYERIA QUÍMICA
I_ROB	GRAU EN ENGINYERIA ROBÒTICA

Nota mitjana d'accés titulacions Ciències. Curs 2020-2021



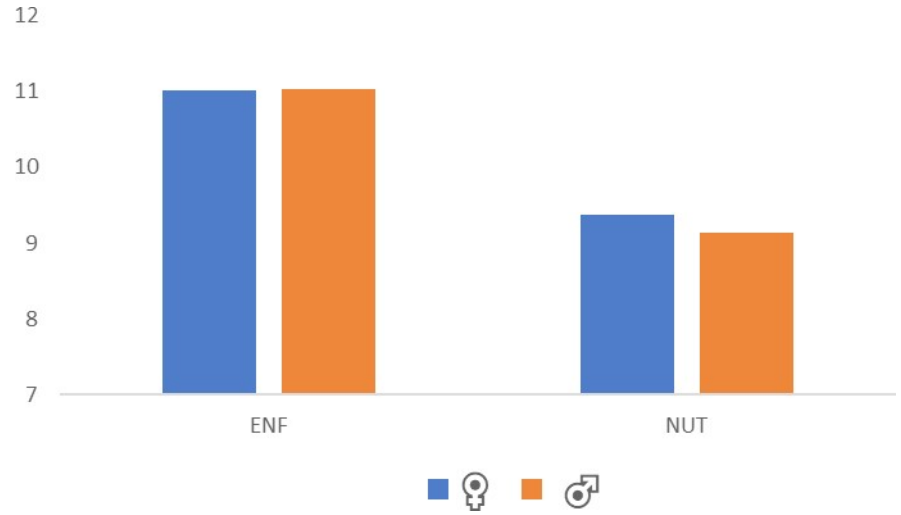
COD.	NOM DE TITULACIÓ.
BIO	GRAU EN BIOLOGIA
MAR	GRAU EN CIÈNCIES DEL MAR
FÍS	GRAU EN FÍSICA
GAS	GRAU EN GASTRONOMIA I ARTS CULINÀRIES
GEO	GRAU EN GEOLOGIA
MAT	GRAU EN MATEMÀTIQUES
ÒPT	GRAU EN ÒPTICA I OPTOMETRIA
QUÍ	GRAU EN QUÍMICA

Nota mitjana d'accés titulacions Ciències Econòmiques. Curs 2020-2021

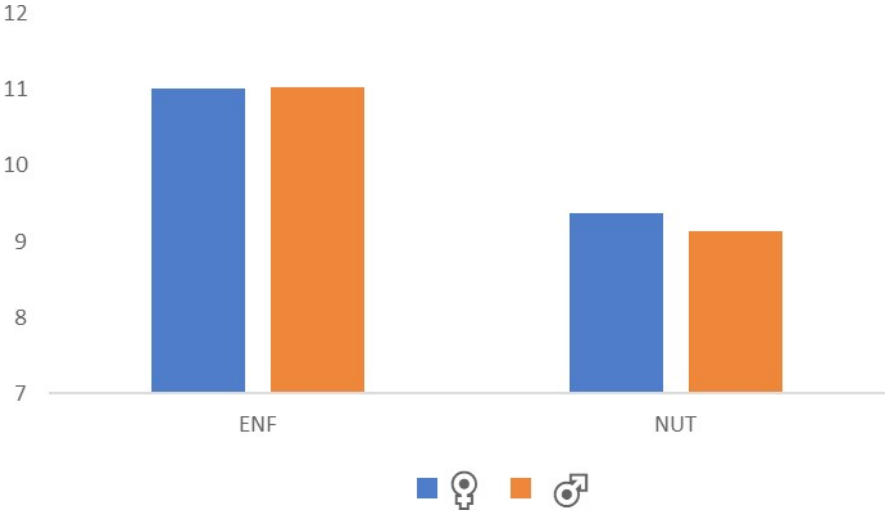


COD.	NOM DE TITULACIÓ.
I2ADE	DOBLE GRAU EN ENGINYERIA INFORMÀTICA I ADE
TADE	DOBLE GRAU EN TURISME I ADE (TADE)
ADE	GRAU EN ADMINISTRACIÓ I DIRECCIÓ D'EMPRESES.
ECO	GRAU EN ECONOMIA
MRK	GRAU EN MÀRQUETING
PUB	GRAU EN PUBLICITAT I RELACIONS PÚBLIQUES
SOC	GRAU EN SOCIOLOGIA
TSO	GRAU EN TREBALL SOCIAL

Nota mitjana d'accés titulacions Ciències de la Salut. Curs 2020-2021

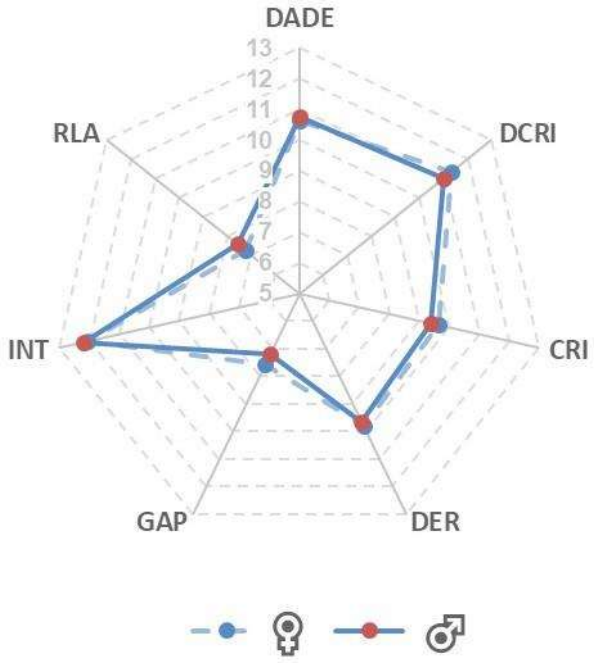


Nota mitjana d'accés titulacions Ciències de la Salut. Curs 2020-2021



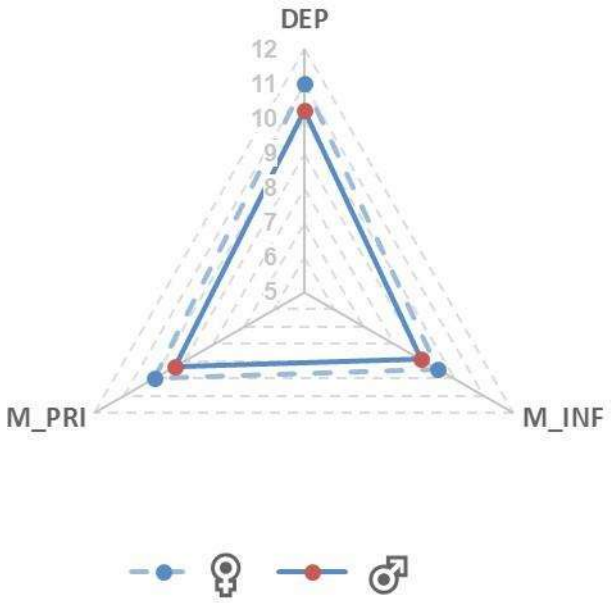
COD.	NOM DE TITULACIÓ.
ENF	GRAU EN INFERMERIA
NUT	GRAU EN NUTRICIÓ HUMANA I DIETÈTICA

Nota mitjana d'accés titulacions Dret. Curs 2020-2021



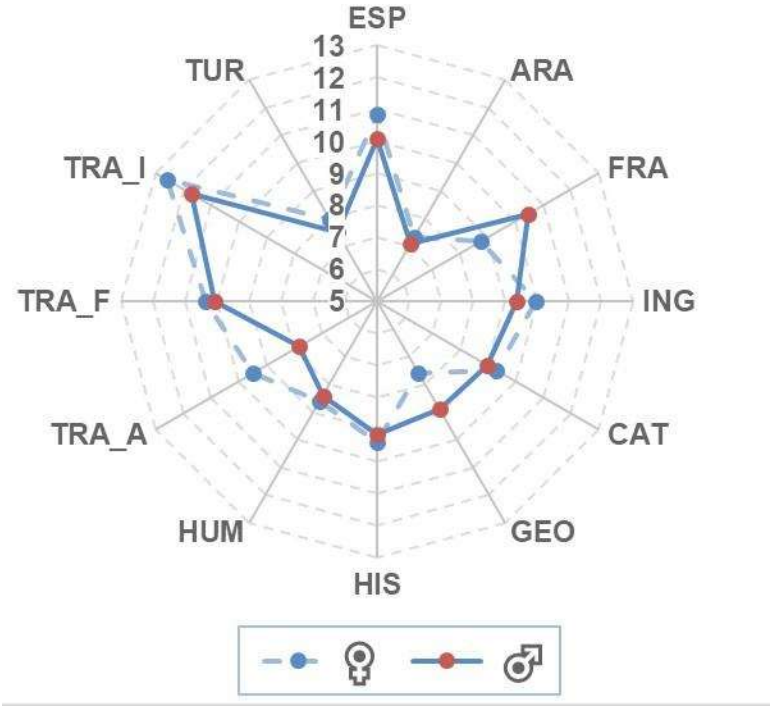
COD.	NOM DE TITULACIÓ.
DADE	DOBLE GRAU EN DRET I ADE (DADE)
DCRI	DOBLE GRAU EN DRET I CRIMINOLOGIA (DECRIM)
CRI	GRAU EN CRIMINOLOGIA
DER	GRAU EN DRET
GAP	GRAU EN GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA
INT	GRAU EN RELACIONS INTERNACIONALS
RLA	GRAU EN RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

Nota mitjana d'accés titulacions Educació. Curs 2020-2021



COD.	NOM DE TITULACIÓ.
DEP	GRAU EN CIÈNCIES DE L'ACTIVITAT FÍSICA I DE L'ESPORT.
M_INF	GRAU EN MESTRE EN EDUCACIÓ INFANTIL
M_PRI	GRAU EN MESTRE EN EDUCACIÓ PRIMÀRIA

Nota mitjana d'accés titulacions Filosofia i Lletres. Curs 2020-2021



COD.	NOM DE TITULACIÓ.
ESP	GRAU EN ESPANYOL: LLENGUA I LITERATURES
ARA	GRAU EN ESTUDIS ÀRABS I ISLÀMICS
FRA	GRAU EN ESTUDIS FRANCESOS
ING	GRAU EN ESTUDIS ANGLESOS
CAT	GRAU EN FILOLOGIA CATALANA
GEO	GRAU EN GEOGRAFIA I ORDENACIÓ DEL TERRITORI
HIS	GRAU EN HISTÒRIA
HUM	GRAU EN HUMANITATS
TRA_A	GRAU EN TRADUCCIÓ I INTERPRETACIÓ. ALEMANY
TRA_F	GRAU EN TRADUCCIÓ I INTERPRETACIÓ. FRANCÈS
TRA_I	GRAU EN TRADUCCIÓ I INTERPRETACIÓ. ANGLÈS
TUR	GRAU EN TURISME

NOTES MITJANAS DE L'ALUMNAT GRADUAT EN LES TITULACIONS DE GRAU

En referència a les notes mitjanes per titulacions obtingudes per l'alumnat graduat, en el curs 2019/20 s'observen algunes diferències entre les obtingudes pels alumnes i les alumnes en alguna de les titulacions, com veiem en la taula següent, en la qual es reflecteixen les notes mitjanes per titulació i sexe.

Nota mitjana per titulacions. Cursos 2017-2018, 2018-2019 i 2019-2020

Centre	Grau	2017-18		2018-19		2019-20	
		♀	♂	♀	♂	♀	♂
EURLE	RELACIONS LABORALS I RH	1,64	1,47	1,60	2,08	1,54	2,09
EPS	ARQUITECTURA	1,62	1,57	1,71	1,59	1,61	1,36
	ARQUITECTURA TÈCNICA	1,44	1,38	1,38	1,28	1,39	1,37
	FONAMENTS DE LA ARQUITECTURA	1,59	1,52	1,66	1,55	1,64	1,57
	ENGINYERIA BIOMÈDICA			1,67	1,63	1,74	1,95
	ENGINYERIA CIVIL	1,42	1,35	1,45	1,42	1,36	1,46
	ENGINYERIA EN INFORMÀTICA	1,62	1,75	1,86	1,81	1,77	1,66
	ENGINYERIA EN SO I IMATGE EN TELECOMUNICACIÓ	2,00	1,57	1,58	1,53	1,64	1,61
	ENGINYERIA MULTIMÈDIA	1,80	1,64	1,68	1,73	2,23	1,78
	ENGINYERIA QUÍMICA	1,64	1,36	1,48	1,39	1,61	1,63
	ENGINYERIA ROBÒTICA			2,07	1,88	1,72	1,66
Ciències	BIOLOGIA	1,62	1,63	1,64	1,64	1,56	1,65
	CIÈNCIES DE LA MAR	1,78	1,68	1,63	1,63	1,69	2,02
	FÍSICA					1,73	2,24
	GEOLOGIA	1,62	1,59	1,68	1,67	1,87	1,94
	MATEMÀTIQUES	1,73	1,61	1,36	1,59	1,36	1,88
	ÒPTICA I OPTOMETRIA	1,49	1,42	1,49	1,43	1,52	1,51
	QUÍMICA	1,63	1,61	1,67	1,59	1,55	1,71
Salut	INFERMERIA	2,23	2,17	2,19	2,10	2,23	2,14
	NUTRICIÓ HUMANA I DIETÈTICA	1,91	1,63	1,76	1,70	1,75	1,73
Econòmiques	ADE	1,43	1,39	1,45	1,45	1,49	1,49
	ECONOMIA	1,41	1,45	1,60	1,59	1,54	1,49
	PUBLICITAT I RELACIONS PÚBLIQUES	1,76	1,67	1,74	1,74	1,74	1,65
	SOCIOLOGIA	1,95	1,98	1,76	2,04	1,92	1,88
	TREBALL SOCIAL	1,58	1,58	1,70	1,61	1,68	1,58
Dret	TADE	1,64	1,53	1,72	1,45	1,66	1,75
	CRIMINOLOGIA	1,62	1,64	1,69	1,62	1,67	1,61
	DRET	1,74	1,64	1,63	1,69	1,67	1,66
	DADE	1,67	1,62	1,59	1,82	1,70	1,73
	DECRIM			1,80	1,97	1,75	1,86
	GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	1,68	1,83	1,56	1,52	1,71	1,43
	RELACIONS LABORALS I RH	1,60	1,55	1,45	1,66	1,45	1,44
Educació	C. DE L'ACTIVITAT FÍSICA I DE L'ESPORT.	2,07	1,85	2,08	1,93	2,00	1,81
	MESTRE. EDUCACIÓ INFANTIL	2,03	1,93	2,03	2,09	1,98	2,00
	MESTRE. EDUCACIÓ PRIMÀRIA	2,03	1,85	2,04	1,88	2,03	1,83
Lletres	ESPANYOL: LLENGUA I LITERATURES	2,02	2,02	1,84	2,18	1,96	1,97
	ESTUDIS ÀRABS I ISLÀMICS	2,11	2,23	1,85	1,73	2,03	2,05
	ESTUDIS FRANCESOS	1,64	1,98	1,77	1,74	1,91	1,20
	ESTUDIS ANGLESOS	1,84	1,72	1,77	1,81	1,80	1,71

Nota: 1: Aprovat, 2: Notable, 3 Excel·lent, 4: M. H.

Si agrupem els resultats per centre, les notes mitjanes de l'alumnat graduat presenten poques diferències per sexe, tal com mostra la taula següent:

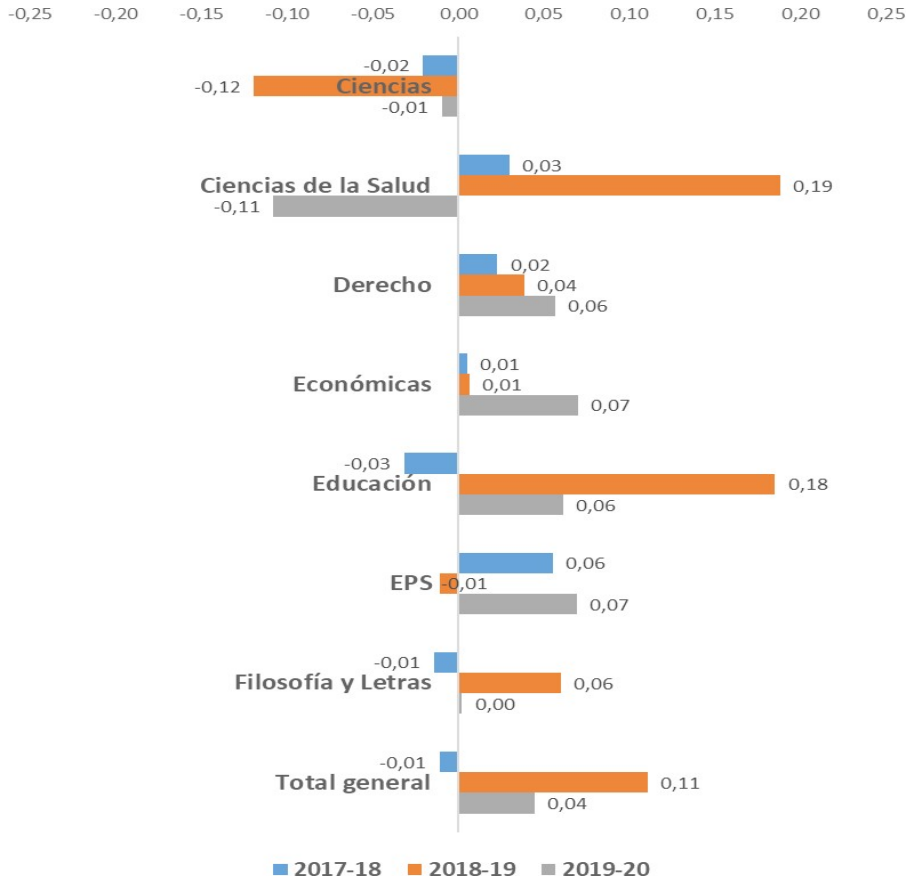
Nota mitjana per centres. Evolució Cursos 2017-2018 a 2019- 2020

Centre	2017-18		2018-19		2019-20	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Ciències	1,58	1,60	1,63	1,75	1,61	1,62
Ciències de la Salut	2,11	2,08	2,15	1,96	1,91	2,02
Dret	1,66	1,63	1,67	1,63	1,69	1,64
Econòmiques	1,63	1,63	1,58	1,57	1,58	1,51
Educació	2,01	2,04	2,03	1,84	1,92	1,86
EPS	1,64	1,58	1,59	1,60	1,61	1,54
Filosofia i Lletres	1,80	1,82	1,83	1,77	1,68	1,68
Total general	1,78	1,79	1,79	1,68	1,68	1,64

Nota: 1: Aprovat, 2: Notable, 3 Excel·lent, 4: M. H.

Les diferències més importants es troben en el curs 2018-2019 en la nota mitjana de les titulacions de Ciències de la Salut, seguida de les titulacions d'Educació, en tots dos casos favorable a les dones (les notes mitjanes han sigut una mica més altes). En el curs 2019-2020 les diferències per sexe s'han minimitzat. La diferència més alta s'observa en Ciències de la Salut, on la nota mitjana dels homes ha sigut major que la de les dones.

Diferència entre nota mitjana dones graduades i homes graduats per centres. Evolució cursos 2017-2018 a 2019-2020

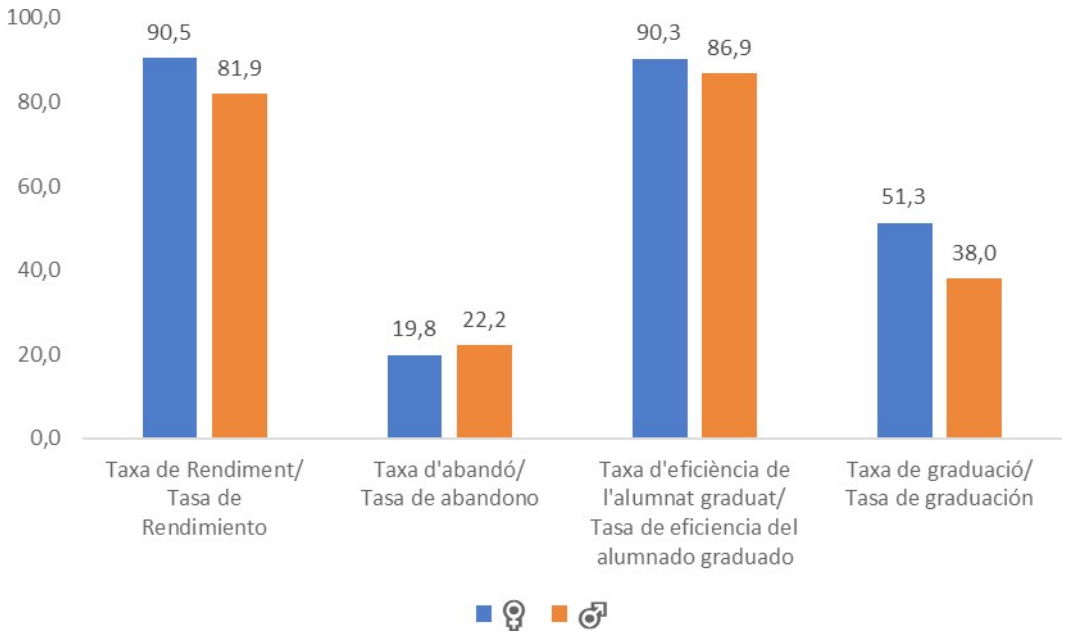


TAXES ACADÈMIQUES DE RENDIMENT. GRAUS.

Taxes de rendiment: AVAP

En analitzar les taxes de rendiment acadèmic, segons els criteris d'AVAP, per a les titulacions de grau els resultats es distancien a favor de les dones.

Indicadors de rendiment acadèmic. AVAP (%). Curs 2019-2020



Seguint els criteris de l'AVAP, les taxes de rendiment acadèmic continuen la tendència que s'observava en els períodes anteriors, tal com mostra la taula següent. Respecte al curs 2019-2020:

- Els homes presenten una major *taxa d'abandó del títol*, taxa que expressa el grau de no continuïtat en un programa formatiu.
- Mentre que les dones presenten majors taxes de rendiment, d'eficiència i de graduació .

Evolució de les Taxes de rendiment acadèmic. AVAP (%)

	ISV1. Taxa de rendiment del títol			ISV2. Taxa d'abandó del títol			ISVE. Taxa d'eficiència del títol			ISV4. Taxa de graduació del títol		
	♀	♂	Global	♀	♂	Global	♀	♂	Global	♀	♂	Global
2010-11	74,5	63,8	69,8	14,7	18,2	16,3	nc	nc	nc	46,1	29,4	38,6
2011-12	78,2	66,7	73,3	14,5	19,6	16,7	nc	nc	nc	46,5	30,6	39,5
2012-13	82,3	73,3	78,5	13,6	18,1	15,6	nc	nc	nc	49,6	36,6	43,9
2013-14	84,5	75,7	80,9	13,8	19,4	16,2	97,4	97,7	97,5	50,7	33,4	43,3
2014-15	83,8	75,6	80,4	15,3	19,4	16,9	94,4	93,8	94,2	49,4	36,4	44,1
2015-16	83,4	75,3	80,1	13,4	18,5	15,5	92,7	91,3	92,2	51,3	38,0	45,9
2016-17	83,4	75,1	80,1	14,7	20,5	17,1	91,3	88,5	90,3	nc	nc	nc
2017-18	83,0	73,7	79,2	19,8	22,2	20,8	90,3	86,9	89,1	nc	nc	nc
2018-19	83,6	74,6	79,9	nc	nc	nc	90,2	86,9	89,0	nc	nc	nc

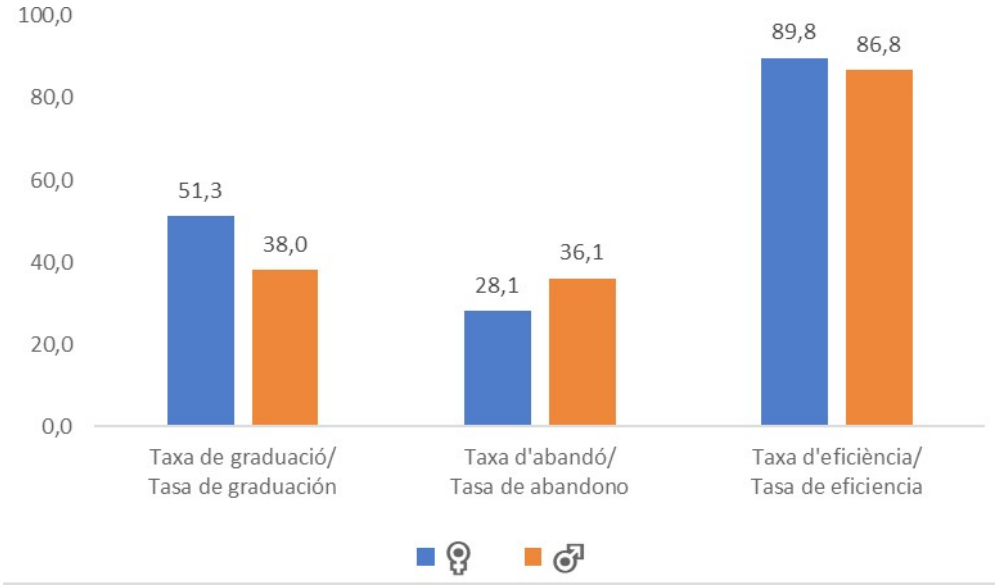
2019-20	90,5	81,9	87,0	nc	nc	nc	89,8	86,8	88,7	nc	nc	nc

- ISV2. Taxa d'abandó del títol no es pot calcular fins que passen dos anys des que entra una cohort d'estudiants en una titulació. Per a millorar la interpretació de la taxa, aquesta es col·loca en la taula l'any que va entrar l'alumnat de la cohort que l'avalua. La seua lectura seria, per exemple, la taxa d'abandó el 2019- 20 dels qui van entrar en el curs 2017-18 i no s'han matriculat en cap dels dos cursos següents és del 20,8%.
- ISV3. La taxa d'eficiència de graduats/ades, es pren només com a referència als qui s'han graduat.
- ISV4. La taxa de graduació es calcula sobre els que van començar en un curs i es van graduar un any després com a màxim de la duració teòrica. Per a millorar la interpretació de la taxa, aquesta es col·loca en la taula l'any que va entrar l'alumnat de la cohort que avalua aquesta taxa. La seua lectura seria, per exemple, la taxa de graduació el 2019-20 dels qui van entrar en el curs 2015-16 és del 45,9%.
- nc: No es pot calcular perquè no ha passat el temps suficient per a calcular aquest indicador

Taxes de rendiment: VERIFICA

En analitzar les taxes de rendiment acadèmic de Verifica per a les titulacions de grau, segons el criteri d'ANECA, els resultats, igual que succeïa amb els resultats de les taxes d'AVAP, també són favorables a les dones.

I.13. Indicadors de rendiment acadèmic. Verifica-ANECA (%). Curs 2019-2020



Seguint els criteris de Verifica de l'ANECA, les taxes de rendiment acadèmic de Verifica continuen la tendència que s'observava en els períodes anteriors, tal com mostra la taula següent. Respecte al curs 2019-2020:

Evolució de les taxes de rendiment acadèmic. Verifica-ANECA (%). Curs 2019-2020

	Taxa de graduació.			Taxa d'abandó.			Taxa d'eficiència.		
	♀	♂	Global	♀	♂	Global	♀	♂	Global
2010-11	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
2011-12	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
2012-13	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
2013-14	nc	nc	nc	nc	nc	nc	97,4	97,7	97,5
2014-15	46,1	29,4	38,6	25,1	33,2	28,8	94,4	93,8	94,2
2015-16	46,5	30,6	39,5	25,1	33,6	28,8	92,7	91,3	92,2
2016-17	49,6	36,6	43,9	23,4	33,7	28,0	91,3	88,5	90,3
2017-18	50,7	33,4	43,3	24,4	35,5	29,2	90,3	86,9	89,1
2018-19	49,4	36,4	44,1	25,1	34,6	29,0	90,2	86,9	89,0
2019-20	51,3	38,0	45,9	28,1	36,1	31,4	89,8	86,8	88,7

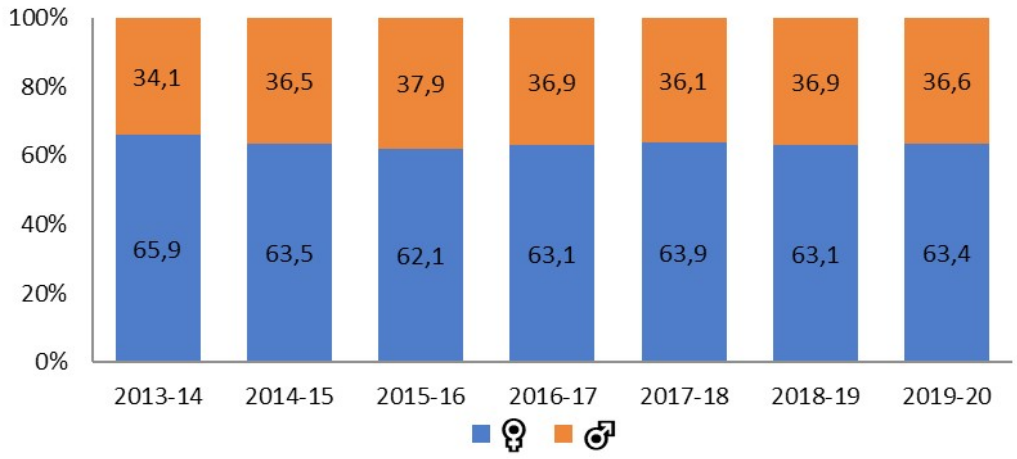
nc: No es pot calcular perquè no ha passat el temps suficient per a calcular aquest indicador.

ALUMNAT GRADUAT EN TITULACIONS DE GRAU

Alumnat graduat

Es manté la tendència que es venia produint en els últims anys d'una major proporció de dones en el conjunt de l'alumnat graduat. Les dones representaven el 65,9% el 2013, el 62,1% el 2015-2016 i passa al 63,4% en el 2019-2020.

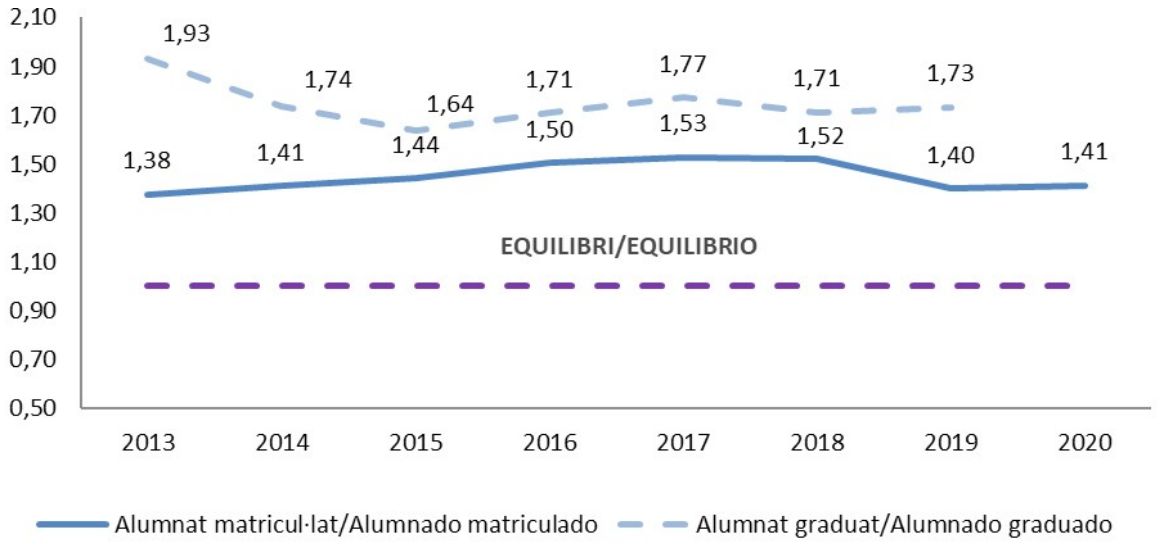
Alumnat graduat en graus (%)



Tal com succeïa en cursos anteriors, el fet que més dones que homes finalitzen els seus estudis universitaris es pot explicar tant per la seua major representació entre l'alumnat matriculat com per les majors taxes de rendiment acadèmic i les menors taxes d'abandó a les quals ens hem referit anteriorment.

Si prenem com a referència els set últims cursos per als quals hi ha alumnat graduat i els comparem amb el matriculat en aquests anys: la proporció de dones matriculades en estudis de grau era del 57,9% el 2013, del 60% el 2016 i de 58,3% el 2019, mentre que la proporció de graduades és del 65,9% el 2013, de 63,1% el 2016 i de 63,4% el 2019 (última dada disponible). Com es mostra en el gràfic següent, mentre que entre l'alumnat matriculat la sex ratio oscil·lava entre l'1,38 i l'1,50 el 2016, entre l'alumnat graduat els valors fluctuen entre l'1,93 de 2013 i l'1,73 de 2019.

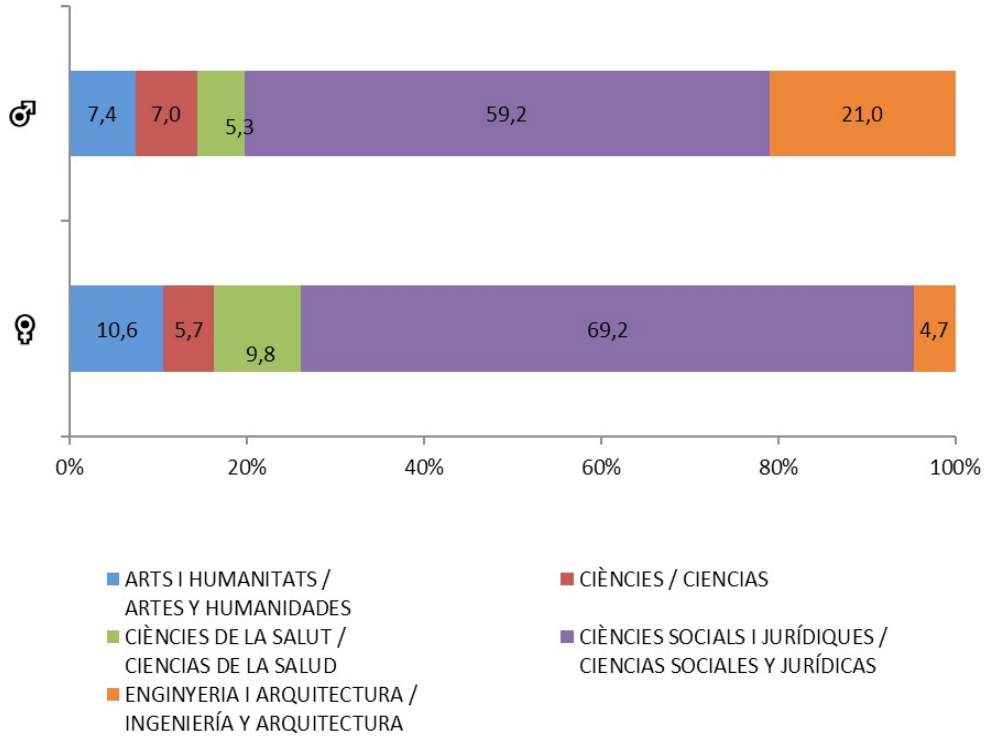
Evolució Sex ratio (M/H) d'alumnat de graus: matriculat i graduat



Alumnat graduat per branca d'ensenyament.

El major pes de dones matriculades explica les importants diferències en la composició interna de les diferents branques d'ensenyament i de la seua posterior graduació.

Distribució d'alumnat graduat en estudis de grau per branca d'ensenyament (%). Curs 2019-2020



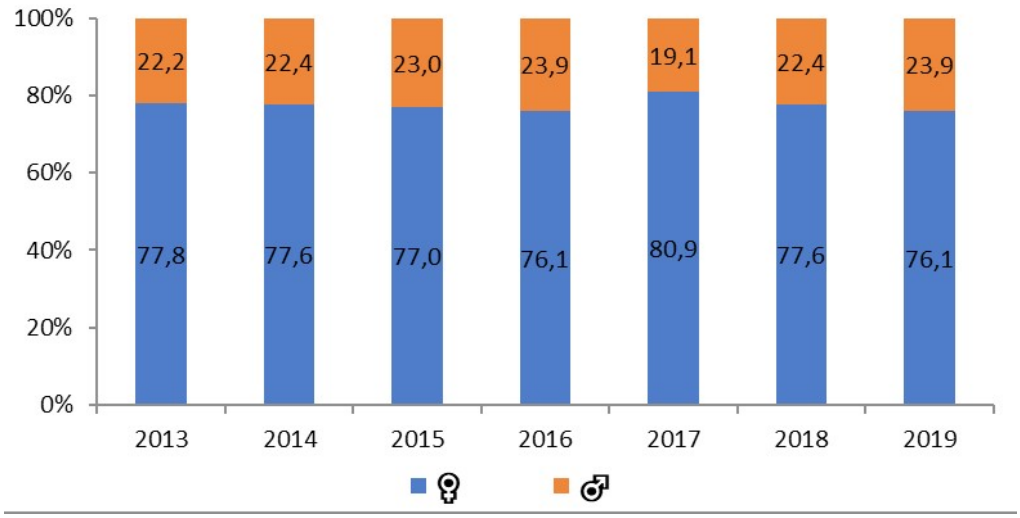
Com veiem en la taula següent, les dones són majoria en totes les branques d'ensenyament, a excepció de la branca d'Enginyeria i Arquitectura. Aquesta és una constant al llarg de tot el període i continua la tendència iniciada fa anys.

Alumnat graduat per branca d'ensenyament (núm.)

	2013-14		2014-15		2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Total	**1.452**	**751**	**1.856**	**1.068**	**2.158**	**1.318**	**2.260**	**1.323**	**2.389**	**1.349**	**2.305**	**1.347**	**2.728**	**1.575**
ARTS HUMANITATS	190	81	270	110	285	127	285	137	322	88	274	93	290	117
CIÈNCIES	42	45	91	86	121	98	118	94	135	117	127	111	156	110
CIÈNCIES DE LA SALUT	249	71	208	60	241	72	223	70	250	59	243	70	268	84
CIÈNCIES SOCIALS JURÍDIQUES	871	324	1.159	523	1.377	721	1.521	734	1.560	779	1.510	777	1.887	933
ENGINYERIA ARQUITECTURA	100	230	128	289	134	300	113	288	122	306	151	296	127	331

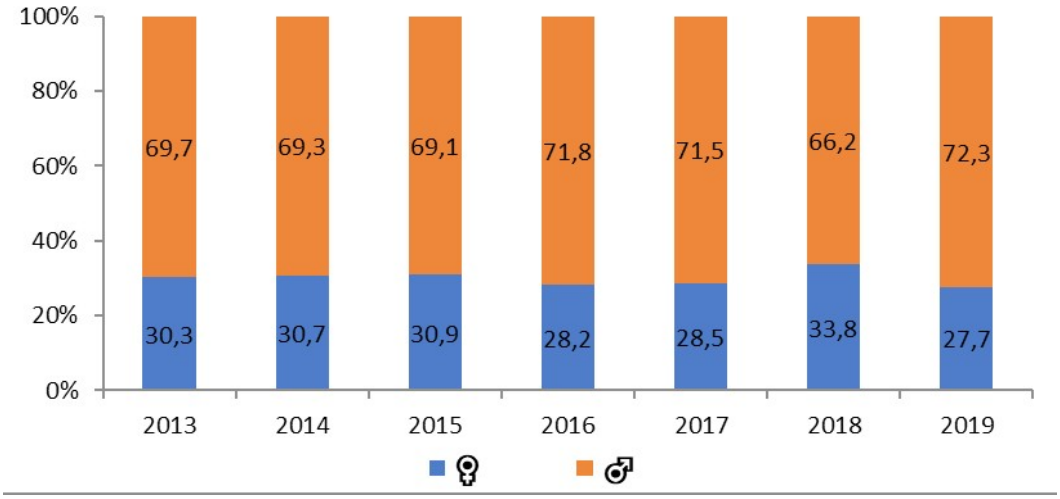
L'alumnat de Ciències de la Salut està compost majoritàriament per dones, la qual cosa es reflecteix en el major percentatge de dones diplomades. Encara que al llarg del període s'hi han produït alguns canvis, que han afavorit una major presència d'homes, es tracta d'una branca clarament feminitzada.

Evolució alumnat graduat en Ciències de la Salut (%)



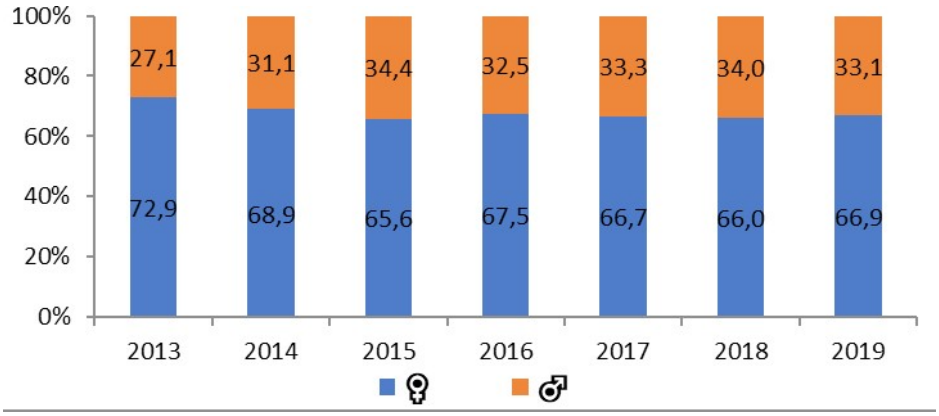
La situació oposada la trobem en la branca d'Enginyeria i Arquitectura, en la qual els homes el 2019 representen una clara majoria també a l'hora de titular-se, que s'incrementa respecte al 2018.

Evolució alumnat graduat en Enginyeria i Arquitectura (%).

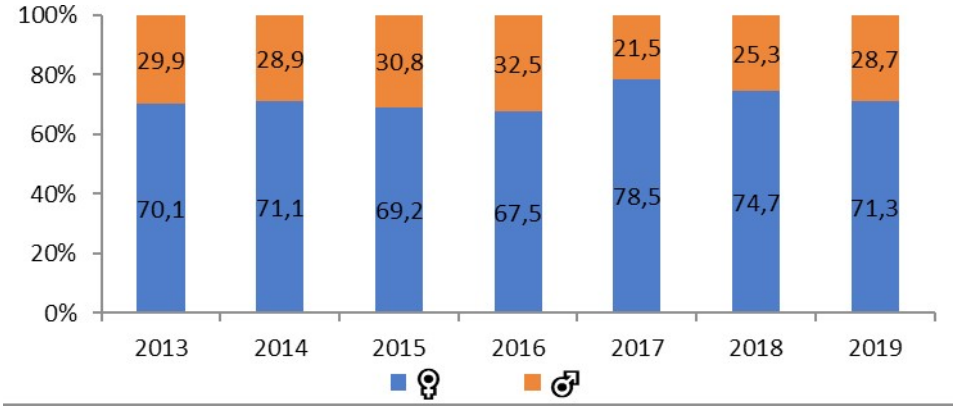


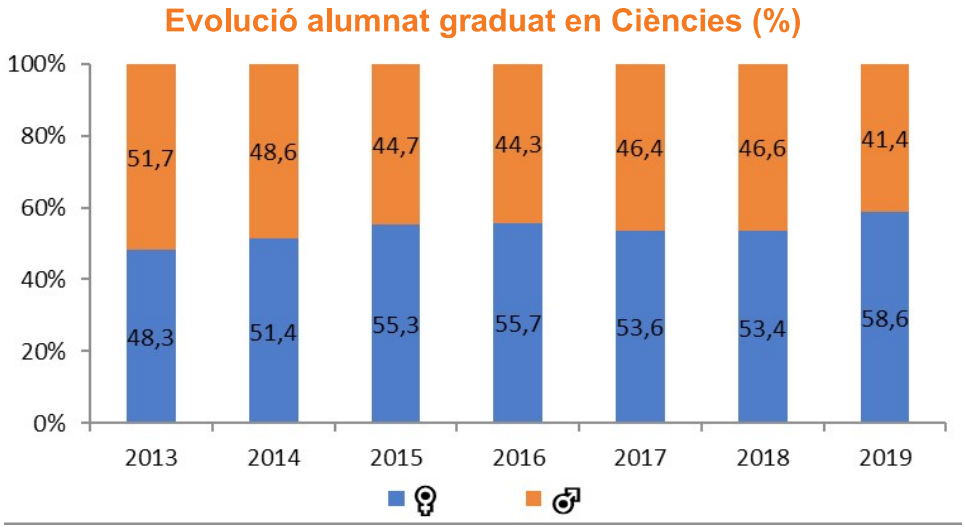
En les tres branques d'ensenyament restants, Ciències Socials i Jurídiques, Art i Humanitats i Ciències, la presència de dones és majoritària. Com veiem en els gràfics, la presència femenina se situa per damunt del 60% en la branca de Ciències Socials i Jurídiques, s'ha feminitzada en la branca d'Art i Humanitats, en què el percentatge de titulades des del 2017 està per damunt de 70%, després d'un parell d'anys on estava per davall del 70%. Finalment, en la branca de Ciències també és major el percentatge de dones que es graduen.

Evolució alumnat graduat en Ciències Socials i Jurídiques (%)



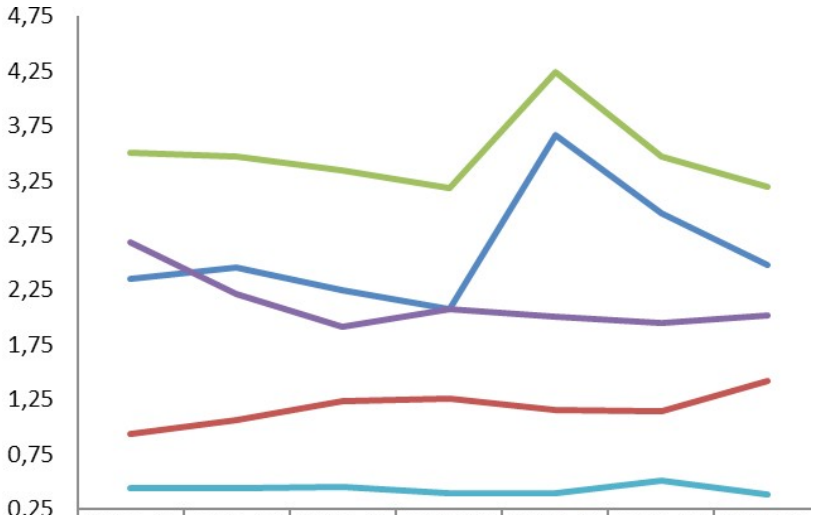
Evolució alumnat graduat en Art i Humanitats (%)





A diferència del que ocorre en el conjunt de l'alumnat, en el qual , encara que les dones són majoria, la composició per sexe es podria considerar que està equilibrada; si considerem les branques d'ensenyament de manera independent, només s'aprecia aquest possible equilibri entre dones i homes graduats en la branca de Ciències. Aquesta distribució desequilibrada es pot observar en l'evolució que presenta la taula següent amb la Sex ratio (M/H) per branca d'ensenyament. Tal com es pot observar en aquesta gràfica, aquesta distribució desequilibrada de la majoria de les branques d'ensenyament es produeix per una sobrerepresentació de dones en quasi tots els casos, excepte en la branca d'Enginyeria i Arquitectura.

Evolució Sex ratio (M/H) d'alumnat graduat per branca d'ensenyament



	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
ARTS I HUMANITATS/ ARTES Y HUMANIDADES	2,35	2,45	2,24	2,08	3,66	2,95	2,48
CIÈNCIES/ CIENCIAS	0,93	1,06	1,23	1,26	1,15	1,14	1,42
CIÈNCIES DE LA SALUT/ CIENCIAS DE LA SALUD	3,51	3,47	3,35	3,19	4,24	3,47	3,19
CIÈNCIES SOCIALS I JURÍDIQUES/ CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	2,69	2,22	1,91	2,07	2,00	1,94	2,02
ENGINYERIA I ARQUITECTURA/ INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	0,43	0,44	0,45	0,39	0,40	0,51	0,38

CONCLUSIONS

Després de la anàlisi de les dades referides a indicadors acadèmics de l'alumnat, podem concloure:

- La nota mitjana d'accés a la universitat en el curs 2020-2021 de les dones va ser major que la dels homes.
- Si agrupem els resultats per centre, les notes mitjanes de l'alumnat graduat presenten poques diferències per sexe.
- Els homes presenten major taxa d'abandó del títol. Mentre que les dones presenten majors taxes de rendiment, d'eficiència i de graduació.

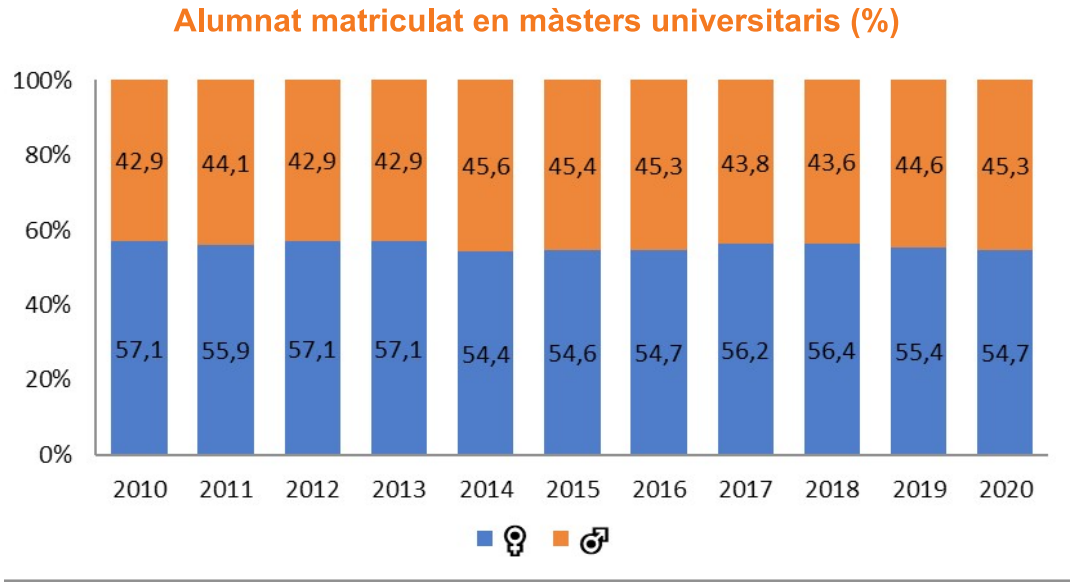
Després de la revisió de les dades referides a la composició de l'alumnat titulat en les diferents branques d'ensenyament, podem concloure que segueix la tendència presentada en la matriculació:

- Hi ha una segregació horitzontal en totes les branques d'ensenyament. En les enginyeries i Arquitectura són els homes els que estan sobrerepresentats. En les tres branques restants la sobrerepresentació és femenina.
- La branca de Ciències de la Salut continua estant feminitzada.
- La branca d'Enginyeria i Arquitectura continua estant masculinitzada.
- La d'Arts i Humanitats ha arribat al llindar del 70% que defineix un col·lectiu com a feminitzat.
- La branca de Ciències Socials i Jurídiques, encara que pròxim al 70%, no hi ha arribat.
- En la branca de Ciències la situació és quasi d'equilibri entre homes i dones.

Alumnat de màsters universitaris

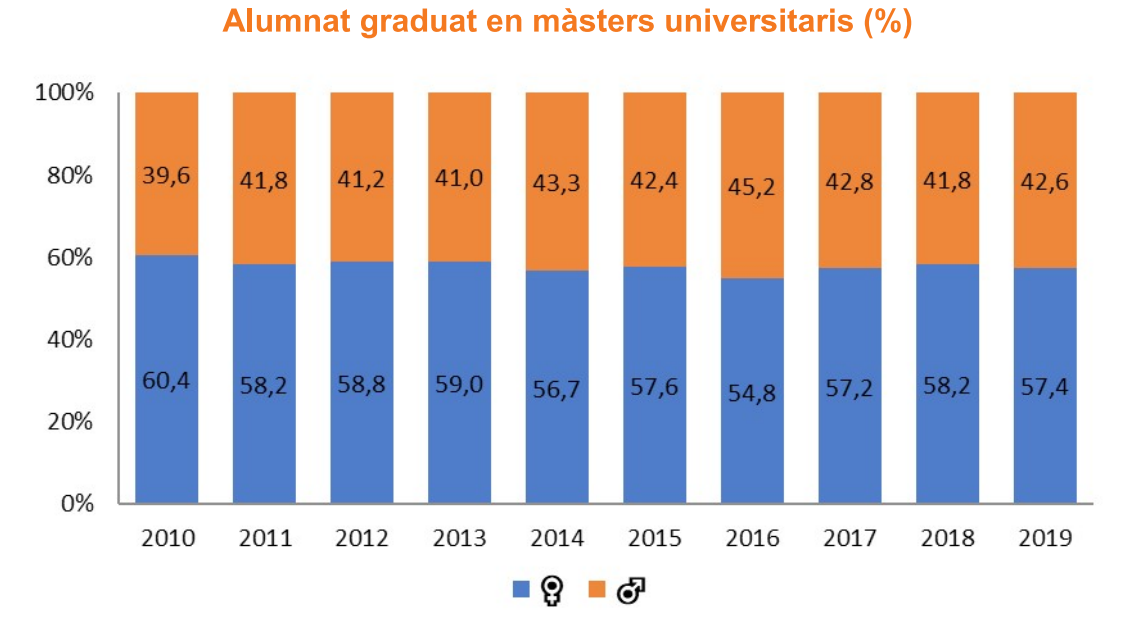
ALUMNAT MATRICULAT

Igual que en el cas dels estudis de grau, el nombre d'alumnes matriculades en estudis de postgrau (màsters universitaris) és superior al dels alumnes, encara que són menors les diferències per sexe que en el cas dels estudis de grau. Durant el període analitzat, es presenten fluctuacions, s'aprecia un descens en la proporció d'alumnes que es titulen en màsters universitaris. Es canvia, d'aquesta manera, la tendència anterior: mentre que el 2010 les alumnes aconseguien el 57,1%, el 2020 va retrocedir per a situar-se en el 54,7%.



ALUMNAT GRADUAT

Quant a l'alumnat graduat en màsters universitaris, també es presenten fluctuacions al llarg del període analitzat. Si el 2010 el percentatge de dones que es graduaven en aquests estudis era del 60,4%, el 2019 manté la tendència a la baixa i arriba al 57,4%.

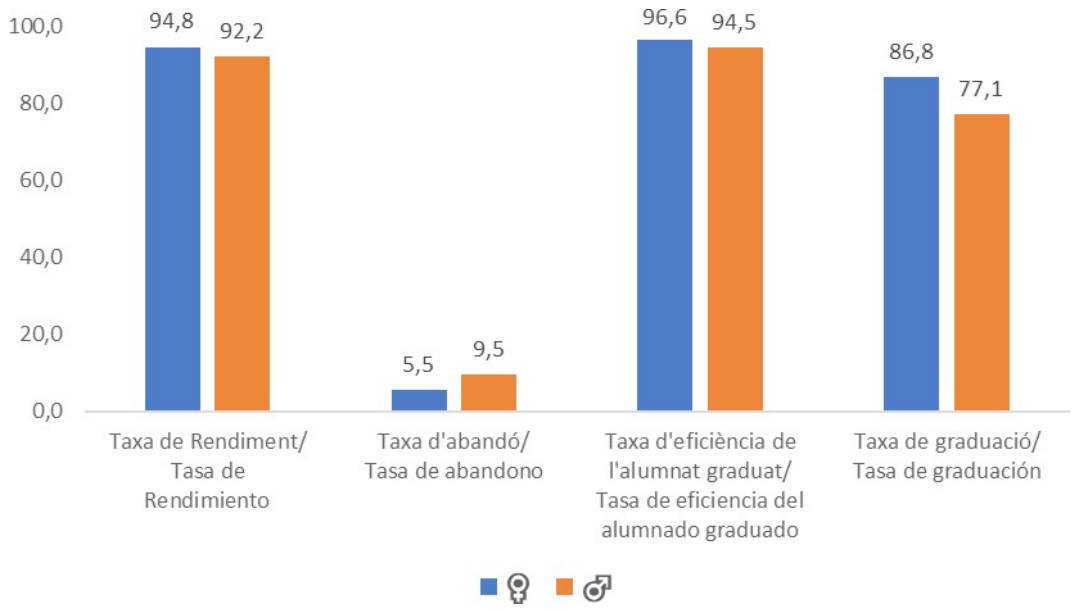


TAXES ACADÈMIQUES DE RENDIMENT

Taxes de rendiment de màster: AVAP

En analitzar les taxes de rendiment acadèmic per a les titulacions de màster, tal com succeïa en els graus, els resultats també es distancien a favor de les dones.

Indicadors de rendiment acadèmic màster. AVAP (%). Curs 2019-2020



Seguint els criteris de l'AVAP, les taxes de rendiment acadèmic continuen la tendència que s'observava en els períodes anteriors, tal com mostra la taula següent. Respecte al curs 2019-2020:

- Els homes presenten una major taxa d'abandó del títol, taxa que expressa el grau de no continuïtat en un programa formatiu.
- Mentre que les dones presenten majors taxes de rendiment, d'eficiència i de graduació.

Evolució taxes de rendiment AVAP. (Màsters universitaris) (%)

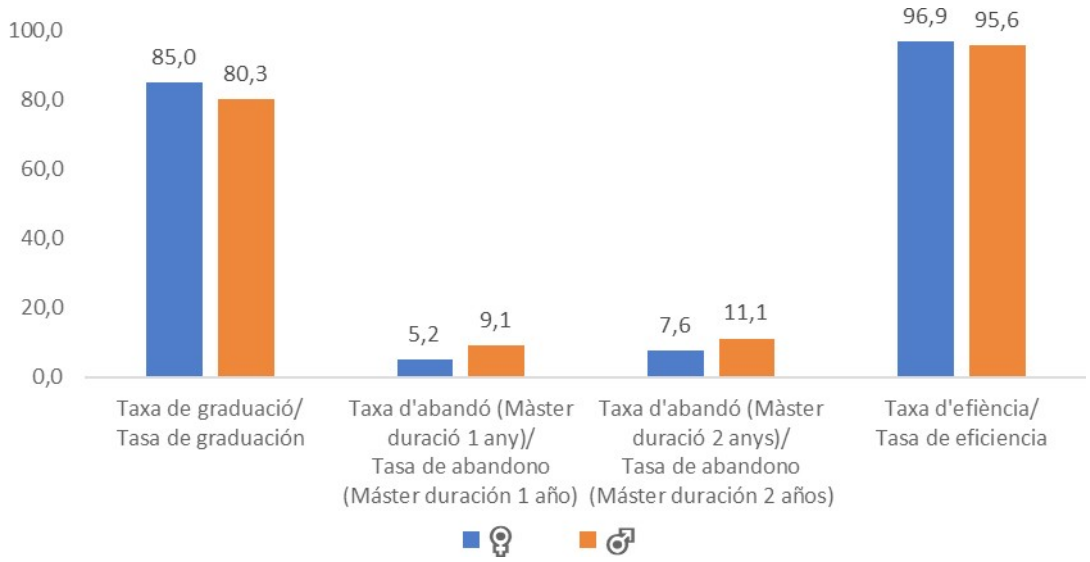
	ISV1. Taxa de rendiment del títol			ISV2. Taxa d'abandó del títol			ISV3. Taxa d'eficiència de l'alumnat graduat			ISV4. Taxa de graduació del títol		
	♀	♂	Global	♀	♂	Global	♀	♂	Global	♀	♂	Global
2010-11	91,7	87,4	89,9	15,8	11,1	13,8	94,1	95,8	94,8	83,9	82,6	83,4
2011-12	92,7	91,6	92,3	13,8	8,8	11,5	95,2	94,7	95,0	84,8	82,5	83,8
2012-13	93,8	92,1	93,1	8,6	8,3	8,5	97,2	95,4	96,4	85,0	81,0	83,4
2013-14	91,6	90,8	91,2	5,3	6,8	6,0	95,1	95,0	95,1	81,3	77,1	79,4
2014-15	92,9	90,7	91,9	4,1	6,1	4,9	98,1	96,1	97,2	87,3	82,3	85,0
2015-16	94,4	92,9	93,7	8,7	11,0	9,7	97,3	96,6	97,0	86,0	82,1	84,3
2016-17	92,9	92,5	92,7	5,4	8,9	7,0	96,7	96,4	96,5	86,7	81,7	84,4
2017-18	93,8	91,8	92,9	5,9	8,5	7,1	96,4	95,7	96,1	85,0	80,3	82,9
2018-19	94,2	92,2	93,4	7,3	10,4	8,7	96,9	95,6	96,3	86,8	77,1	82,7
2019-20	94,8	92,2	93,7	5,5	9,5	7,3	96,6	94,5	95,7	nc.	n.c.	n.c.

- ISV2. Taxa d'abandó del títol no es pot calcular fins que passen dos anys des que entra una cohort d'estudiants en una titulació. Per a millorar la interpretació de la taxa, aquesta es col·loca en la taula l'any que va entrar l'alumnat de la cohort que l'avalua. La seua lectura seria, per exemple , la taxa d'abandó el 2019-20 dels qui van entrar en el curs 2017-18 i no s'han matriculat en cap dels dos cursos següents és del 20,8%.
- ISV3. La taxa d'eficiència de graduats/as, es pren només com a referència als qui s'han graduat.
- ISV4. La taxa de graduació es calcula sobre els que van començar en un curs i es van graduar un any després com a màxim de la duració teòrica. Per a millorar la interpretació de la taxa, aquesta es col·loca en la taula l'any que va entrar l'alumnat de la cohort que avalua aquesta taxa. La seua lectura seria, per exemple, la taxa de graduació el 2019-20 dels qui van entrar en el curs 2018-19 és del 82,7%.
- nc: No es pot calcular perquè no ha passat el temps suficient per a calcular aquest indicador

Taxes de rendiment de màster: VERIFICA

Si observem les taxes de rendiment acadèmic amb el criteri de Verifica- ANECA per als estudis de màster, els resultats, tal com s'observava en el cas dels graus, milloren per a les dones.

Indicadors de rendiment acadèmic màster. Verifica-ANECA (%). Curs 2019-2020



Seguint els criteris de Verifica de l'ANECA, les taxes de rendiment acadèmic de Verifica continuen la tendència que s'observava en els períodes anteriors, tal com mostra la taula següent. Respecte al curs 2019-2020:

- Els homes presenten una major taxa d'abandó del títol (taxa que expressa el grau de no continuïtat en un programa formatiu), tant en el cas dels màsters amb duració d'un any i de dos.
- Mentre que les dones presenten majors taxes de graduació i d'eficiència .

Evolució de les Taxes de rendiment acadèmic màsters universitaris. Verifica-ANECA (%)

	Taxa de graduació.			Taxa d'abandó (màster amb duració 1 any)			Taxa d'abandó (màster amb duració 2 anys)			Taxa d'abandó (màster amb eficiència)		
	♀	♂	Global	♀	♂	Global	♀	♂	Global	♀	♂	Global
2010-11	nc	nc	nc	10,8	7,1	8,7	17,7	15,8	17,1	94,1	95,8	94,8
2011-12	nc	nc	nc	6,1	6,0	6,1	29,1	22,8	27,2	95,2	94,7	95,0
2012-13	83,9	82,6	83,4	5,7	6,8	6,2	27,8	25,0	26,9	97,2	95,4	96,4
2013-14	84,8	82,5	83,8	5,0	5,1	5,1	8,3	17,1	13,1	95,1	95,0	95,1
2014-15	85,0	81,0	83,4	3,8	5,9	4,7	6,3	6,8	6,5	98,1	96,1	97,2
2015-16	81,3	77,1	79,4	9,0	10,6	9,7	6,2	14,0	9,8	97,3	96,6	97,0
2016-17	87,3	82,3	85,0	5,2	9,7	7,2	6,3	5,1	5,6	96,7	96,4	96,6
2017-18	86,0	82,1	84,3	4,3	8,1	5,9	18,0	9,8	13,2	96,4	95,7	96,0
2018-19	86,7	81,7	84,4	7,3	10,2	8,6	7,1	11,5	9,4	96,9	95,6	96,4

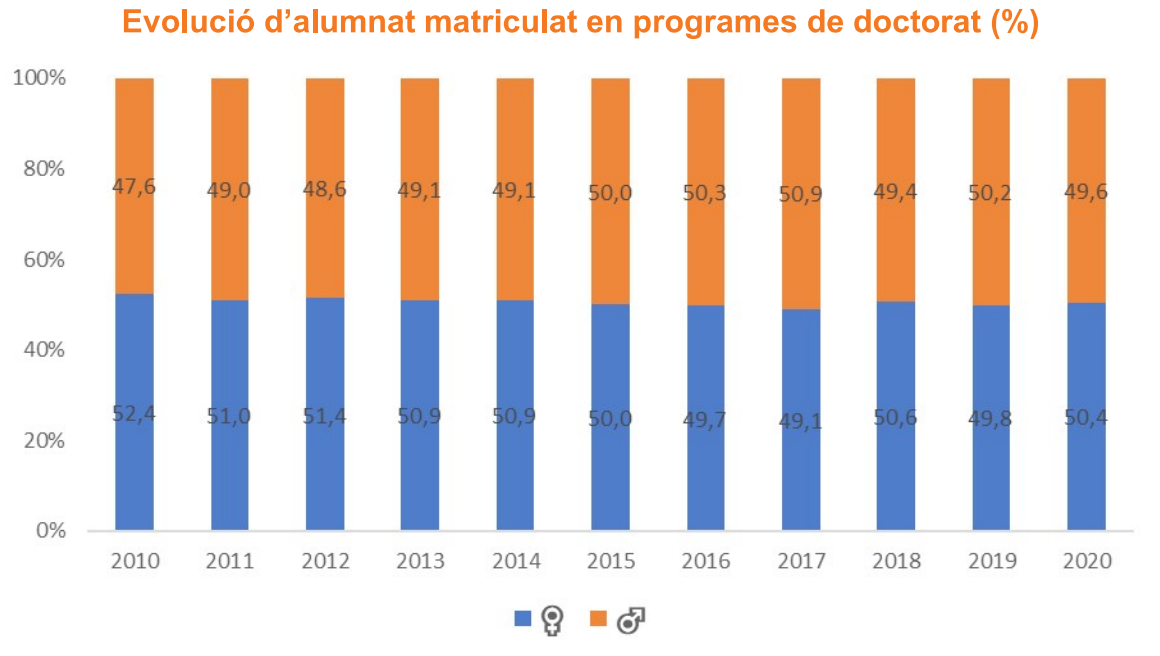
2019-20	85,0	80,3	82,9	5,2	9,1	6,8	7,6	11,1	9,5	nc	nc	nc

nc: No es pot calcular perquè no ha passat el temps suficient per a calcular aquest indicador.

Alumnat d'estudis de doctorat

MATRÍCULA EN ESTUDIS DE DOCTORAT

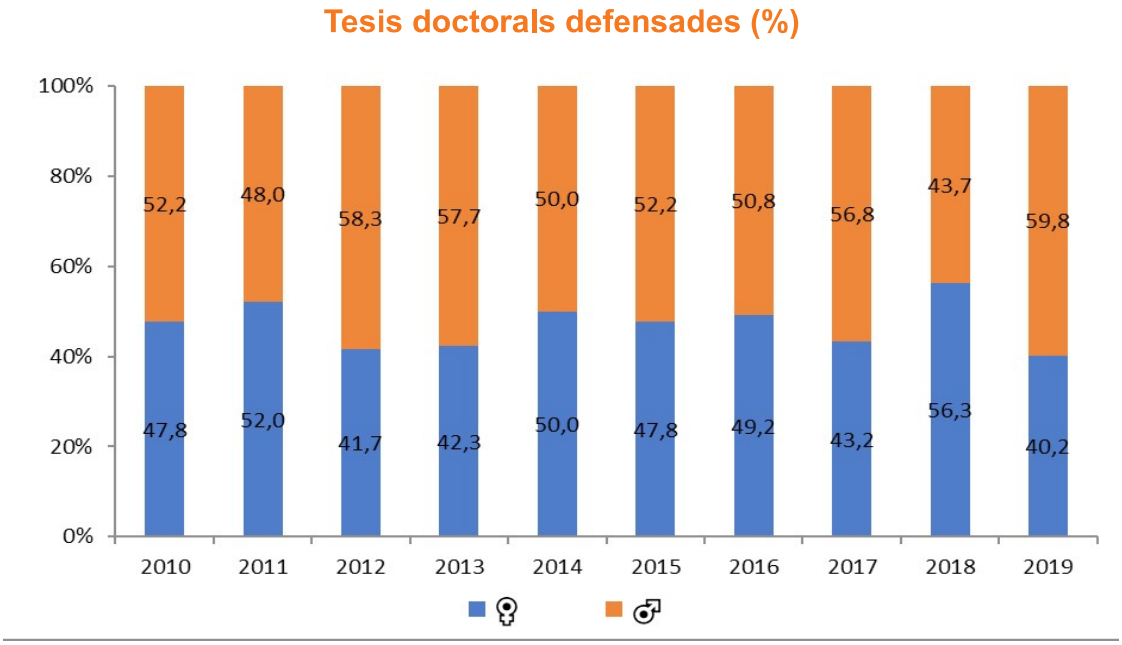
La situació que acabem de descriure, caracteritzada per la major presència de dones entre l'alumnat matriculat i egressat en els estudis de grau i màsters oficials, es modifica en els estudis de tercer cicle, on es reflecteix una estructura per sexe paritària (entorn del 50%) en la matrícula en estudis de doctorat, mentre que es distancia en la defensa de tesis. Les dones representen el 50% de l'alumnat matriculat en estudis de tercer cicle el 2019, i el 39,4% de les tesis doctorals defensades en l'últim any, segons la informació disponible (2019-2020).



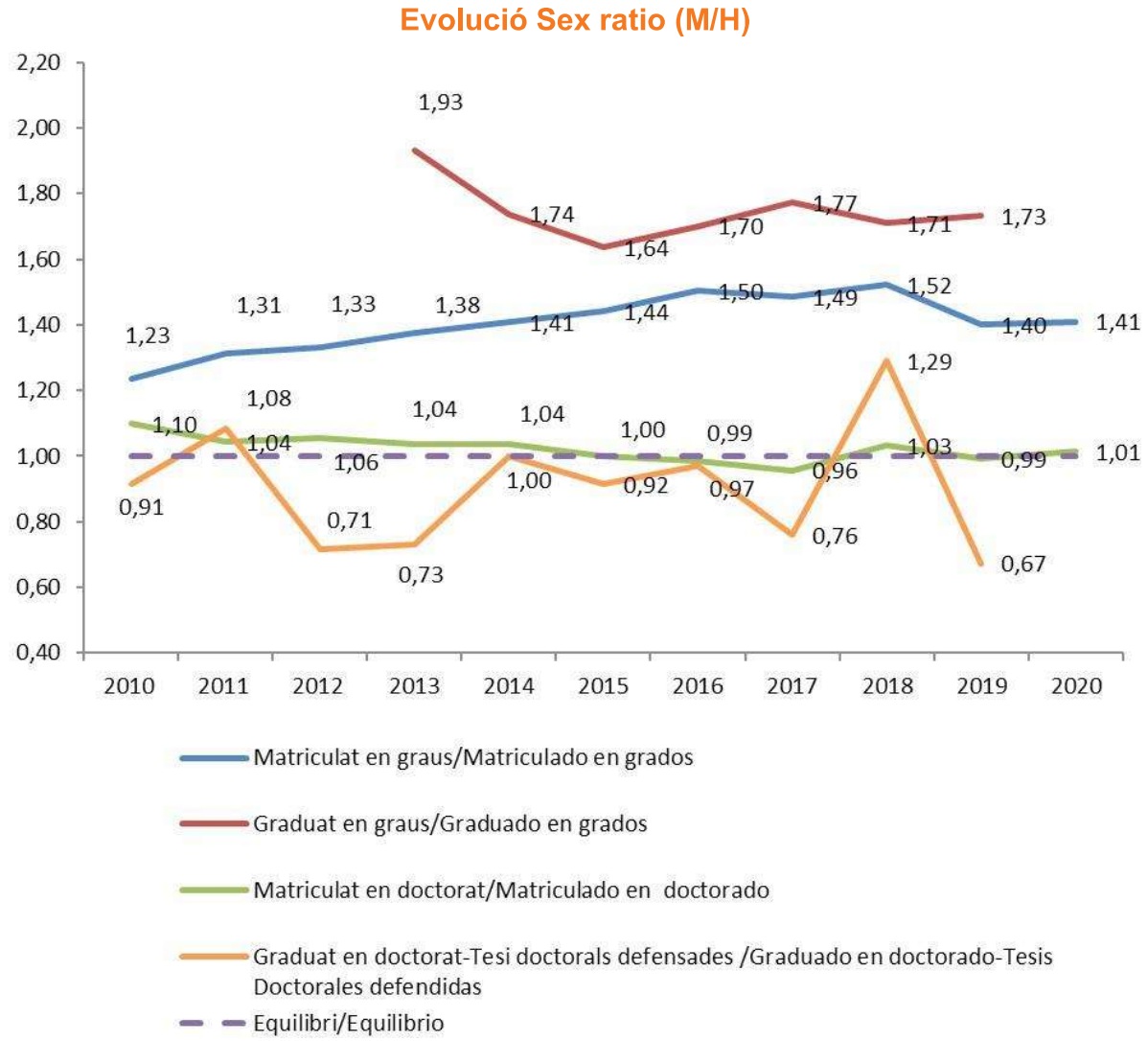
TESIS DOCTORALS DEFENSADES

El percentatge de tesis doctorals defensades per dones ha anat fluctuant al llarg del període analitzat fins a arribar, en el 2019-2020, al major descens. Durant l'últim curs acadèmic (2019-2020), el percentatge de tesis defensades per dones ha disminuït respecte al curs anterior (2018-2019), i ha passat a representar un 40,2%. Tal com

s'aprecia en el gràfic, els cursos en els quals el percentatge de dones que van defensar la seua tesi doctoral són menors són 2012-13, 2013-14 i l'últim curs 2019-20. Cal assenyalar que en el curs 2018 es va donar el major percentatge de tesis doctorals defensades per dones del període comprès entre 2010 i 2019.



Així, la sex ratio per al període 2010-2016 té un saldo negatiu el 2012 i 2013, per davall d'1 i equilibrat el 2010, 2014 i 2015 entre l'alumnat que ha defensat tesis doctorals, des de 2017 torna a valors positius, mentre que el 2019 descendeix a 0,67. Aquestes dades contrasten amb els valors relatius a alumnat matriculat i egressat en grau i el matriculat en tercer cicle (Doctorat), com podem observar en el gràfic.



PREMIS EXTRAORDINARIS PER ESTUDIS CURSATS: GRAU, MÀSTER I DOCTORAT

Els premis extraordinaris d'estudis de grau i doctorat mostren, en el període 2013-2019, una tendència ascendent per a les alumnes, encara que amb importants fluctuacions. En el cas del màster, les fluctuacions són acusades i el percentatge més baix de la sèrie per a les dones se situa en l'últim curs amb dades disponibles, el 2019-2020.

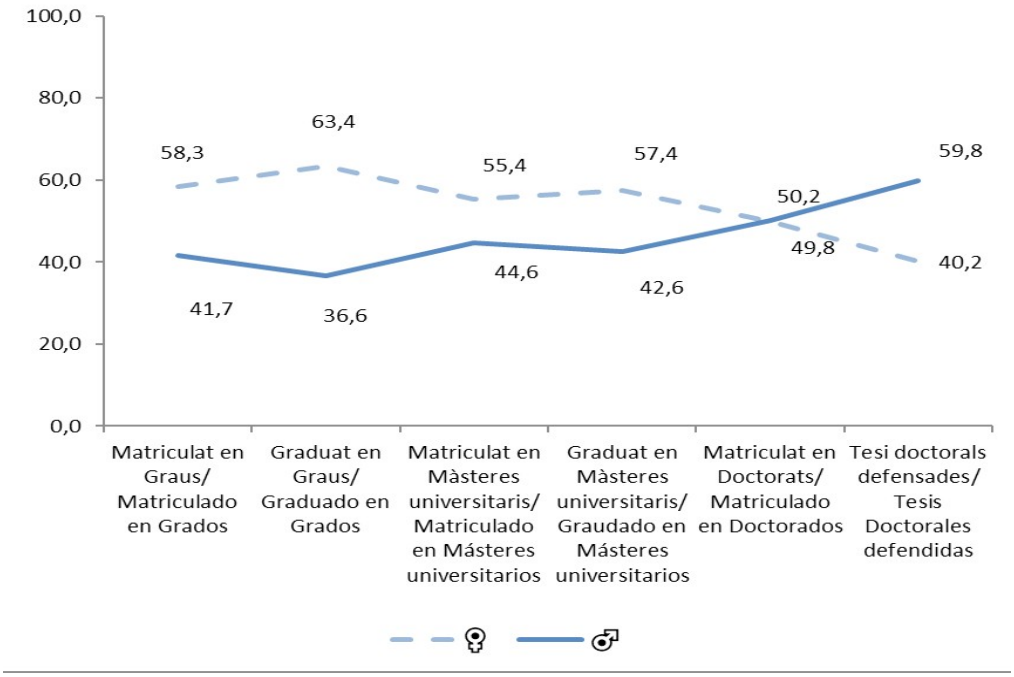
Evolució de premis extraordinaris d'estudis de grau, màster i doctorat (núm.)

	♀	♂	♀
2010-11	649	590	52,4
2011-12	717	688	51,0
2012-13	757	717	51,4
2013-14	754	728	50,9
2014-15	870	838	50,9
2015-16	1.043	1.042	50,0
2016-17	810	821	49,7
2017-18	728	756	49,1
2018-19	821	802	50,6
2019-20	827	833	49,8
2020-21	830	818	50,4

Trajectòries formatives

En la figura següent, podem observar, a manera de resum, la presència d'homes i dones en els diferents nivells acadèmics: des de l'inici de la formació universitària, els estudis de grau fins al màxim nivell acadèmic, l'obtenció del grau de doctor o doctora per al curs 2019- 2020.

Presència de dones i homes en diferents nivells acadèmics (%). Curs 2019-2020



Conclusions

A manera de conclusió, es pot destacar el següent:

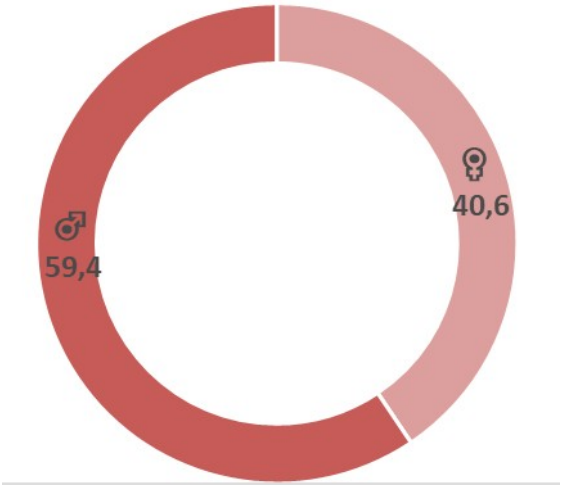
- Entre l'alumnat matriculat d'estudis de grau, les dones són majoria (58,3%). Amb importants diferències entre àrees de coneixement.
- La sobrerepresentació femenina s'incrementa entre l'alumnat que es gradua (63,4%).
- En els estudis de postgrau —màsters universitaris— la tendència es manté quant a la major presència femenina (55,4%).
- En tercer cicle, s'arriba a un cert equilibri en la matrícula: les dones van representar el 49,8% de l'alumnat matriculat en el curs 2019- 2020. No obstant això, les tesis defensades per doctorandes van ser el 39,4% del total. D'aquesta manera, encara que les dades presenten importants diferències segons els cursos, s'estaria reflectint un efecte tisora.

14.1.1.3. Personal docent i investigador

Composició de dones i homes en el personal docent i investigador

En la Universitat d'Alacant, els homes continuen tenint una major presència que les dones entre el personal docent i investigador. En termes numèrics, segons les estadístiques a 31 de desembre de 2020, el nombre de membres del personal docent i investigador ascendeix a 2.647, dels quals 1.573 són homes i 1.074 dones, la qual cosa significa que, actualment, el 40,6% del personal docent i investigador són dones. Aquest percentatge és inferior al del conjunt d'universitats públiques espanyoles, en el qual les dones constitueixen el 42,3%.

Composició del PDI (%). 2020



EVOLUCIÓ EN LA COMPOSICIÓ DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

De 2010 a 2020, el total de personal docent i investigador ha experimentat fluctuacions. El 2010 i 2011, manté la seua tendència a l'alça d'anys anteriors; és el 2012 quan comença a descendir en nombre i comença la seua recuperació el 2015, després dels tres anys de descens en la contractació.

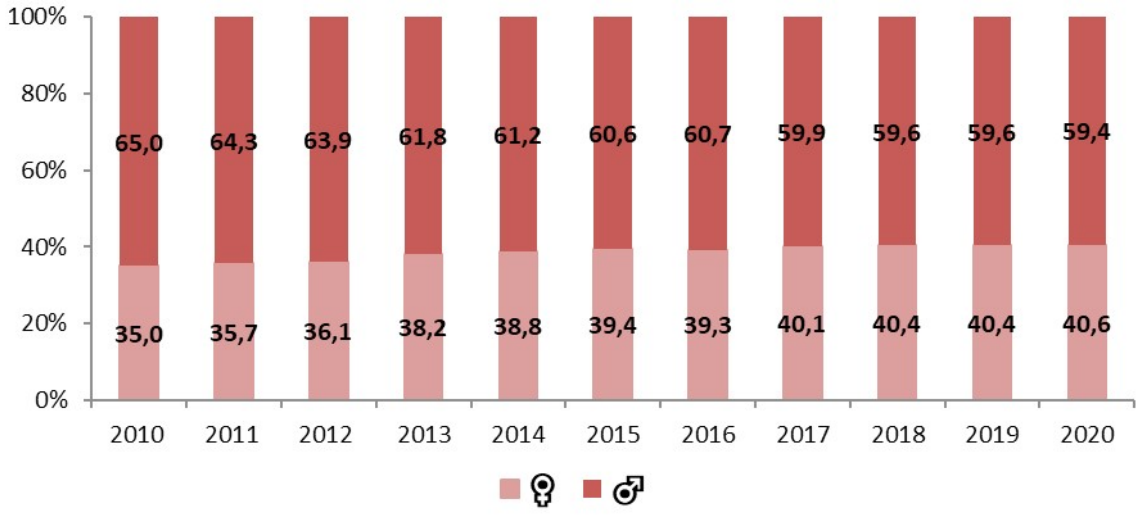
Les dades de la taula següent mostren que el nombre de dones s'ha incrementat al llarg de tot el període analitzat, mentre que, en el cas dels homes, fluctua: de 2012 a 2016

manté una tendència descendent, mentre que a partir de 2017 reprèn la tendència a l'alça.

Evolució de la composició de PDI (núm.)

	♀	♂	% ♀
2010	844	1.569	35,0
2011	874	1.573	35,7
2012	860	1.519	36,1
2013	907	1.470	38,2
2014	908	1.430	38,8
2015	938	1.445	39,4
2016	958	1.480	39,3
2017	999	1.493	40,1
2018	1.027	1.514	40,4
2019	1.034	1.524	40,4
2020	1.074	1.573	40,6

Evolució PDI (%)



Si, el 2010, en la Universitat d'Alacant encara no s'havia arribat a una estructura equilibrada per sexe entre el personal docent i investigador, el 2017, aquesta tendència canvia de tal manera que la presència de les dones personal docent i investigador supera lleugerament el 40%. Tal com s'apuntava anteriorment, des del 2013, s'observa una tendència a l'alça en la presència de dones i un equilibri en la composició del personal docent i investigador.

Personal docent i investigador per branques d'ensenyament

Entre les dues integren més de la meitat del professorat. Són les branques amb major nombre de titulacions en conjunt i d'alumnat.

Cal recordar que, com vèiem en l'apartat anterior, prop del 75% de l'alumnat està matriculat en titulacions que pertanyen a les branques de Ciències Socials i Jurídiques i Enginyeria i Tecnologia.

PDI per branca d'ensenyament segons criteri CRUE (núm.)

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
ARTS I HUMANITATS	182	276	189	275	195	263	186	238	181	243	186	245	189	230	203	229	211	227	212	221	224	228
CIÈNCIES	152	311	167	304	162	297	173	294	176	286	177	292	151	288	156	287	168	291	169	292	175	305
CIÈNCIES DE LA SALUT	66	52	62	50	59	48	74	49	74	47	75	49	94	72	102	74	102	73	108	78	114	85
CIÈNCIES SOCIALS I JURÍDIQUES	366	522	379	539	370	524	376	503	374	487	390	495	416	525	432	552	445	568	452	576	470	586
ENGINYERIA I ARQUITECTURA	89	420	95	426	96	408	98	386	103	367	110	364	108	365	105	351	100	353	93	356	91	369

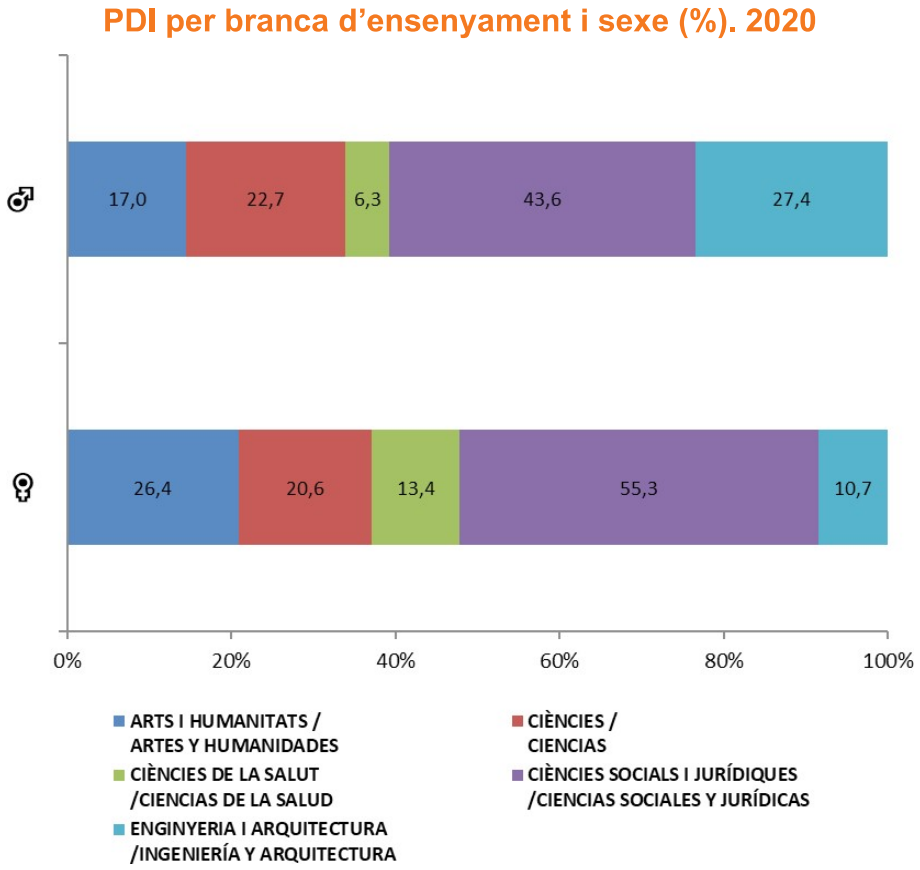
PDI per branca d'ensenyament segons criteri CRUE (%)

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
ARTS I HUMANITATS	39,7	60,3	40,7	59,3	42,6	57,4	43,9	56,1	42,7	57,3	43,2	56,8	45,1	54,9	47,0	53,0	48,2	51,8	49,0	51,0	49,6	50,4
CIÈNCIES	32,8	67,2	35,5	64,5	35,3	64,7	37,0	63,0	38,1	61,9	37,7	62,3	34,4	65,6	35,2	64,8	36,6	63,4	36,7	63,3	36,5	63,5
CIÈNCIES DE LA SALUT	55,9	44,1	55,4	44,6	55,1	44,9	60,2	39,8	61,2	38,8	60,5	39,5	56,6	43,4	58,0	42,0	58,3	41,7	58,1	41,9	57,3	42,7
CIÈNCIES SOCIALS I JURÍDIQUES	41,2	58,8	41,3	58,7	41,4	58,6	42,8	57,2	43,4	56,6	44,1	55,9	44,2	55,8	43,9	56,1	43,9	56,1	44,0	56,0	44,5	55,5
ENGINYERIA I ARQUITECTURA	17,5	82,5	18,2	81,8	19,0	81,0	20,2	79,8	21,9	78,1	23,2	76,8	22,8	77,2	23,0	77,0	22,1	77,9	20,7	79,3	19,8	80,2

Igual que succeïa en anys anteriors, les pautes són relativament similars a les que assenyalem en referir-nos a l'alumnat, encara que podem afirmar que la distribució està més equilibrada en el personal docent i investigador. Les dades per a 2020 ens mostren que les acadèmiques tenen major presència en la branca de Ciències Socials i Jurídiques (55,3%), en la qual superen la mitjana del col·lectiu personal docent i investigador (40,6%). Les dones també presenten valors superiors a la mitjana en Humanitats i en Ciències de la Salut, branques a les quals estan adscrites el 26,4% i el 13,4% de les dones personal docent i investigador respectivament.

Entre els homes, la distribució entre branques d'ensenyament també està desequilibrada. Encara que s'orienten també més a la branca de Ciències Socials i Jurídiques, el pes que aquesta té en el col·lectiu masculí (43,6%) és una mica més moderat que entre les dones. Les branques d'ensenyament en les quals s'adscriu una proporció d'homes superior a la mitjana del col·lectiu personal docent i investigador són Enginyeria i Arquitectura, que entre els homes representa el 27,4%, enfront del 10,7% en el cas de les dones, i Ciències (22,7%). La situació inversa es produeix en la branca de Ciències de la Salut, a la qual adscrivia, el 2020, un 6,3% del personal docent i investigador home.

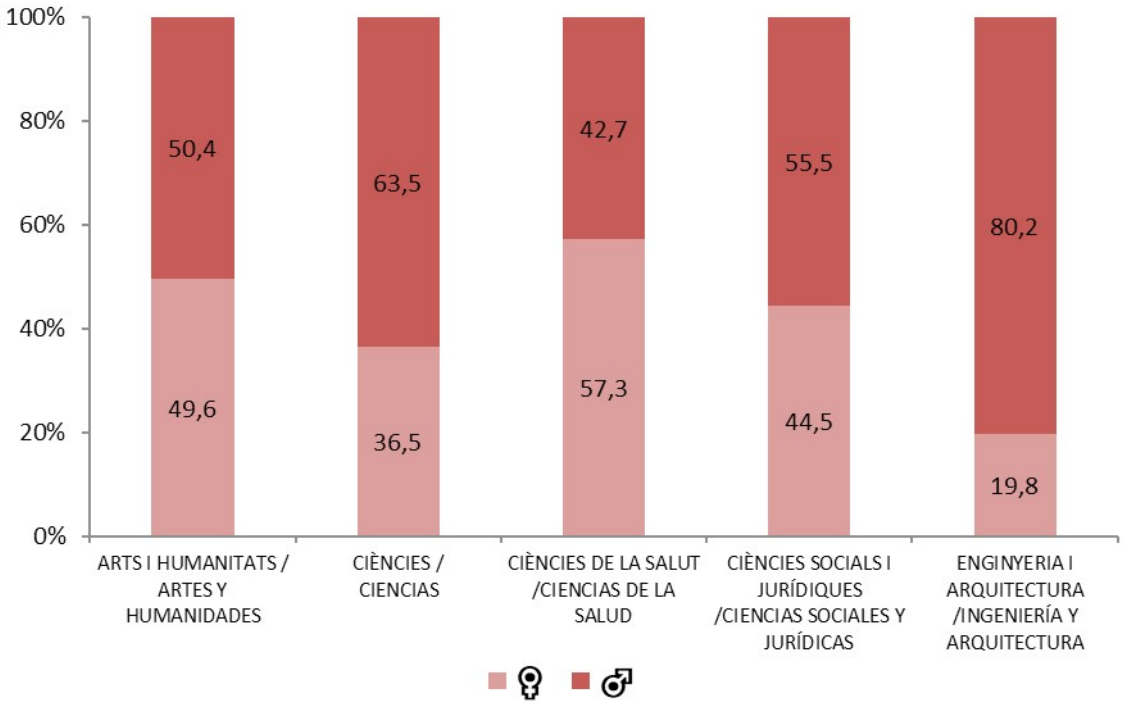
De 2010 a 2017, s'observa un increment de dones personal docent i investigador en la branca d'Enginyeria. A partir de 2018, comença una nova etapa de descens, encara que sense arribar als nivells de 2010.



EQUILIBRI EN LES BRANQUES D'ENSENYAMENT

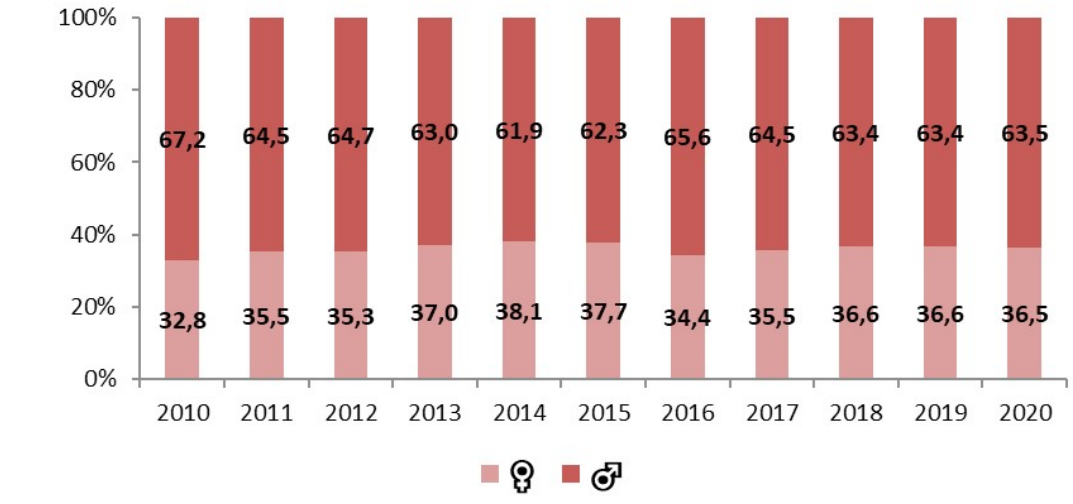
En els últims anys, s'han produït canvis en la composició d'algunes branques d'ensenyament que han anat modificant la situació inicial; malgrat això, tan sols dues branques d'ensenyament presenten una composició equilibrada en l'actualitat: Arts i Humanitats i Ciències Socials i Jurídiques.

Composició de PDI per branca d'ensenyament (%). 2020

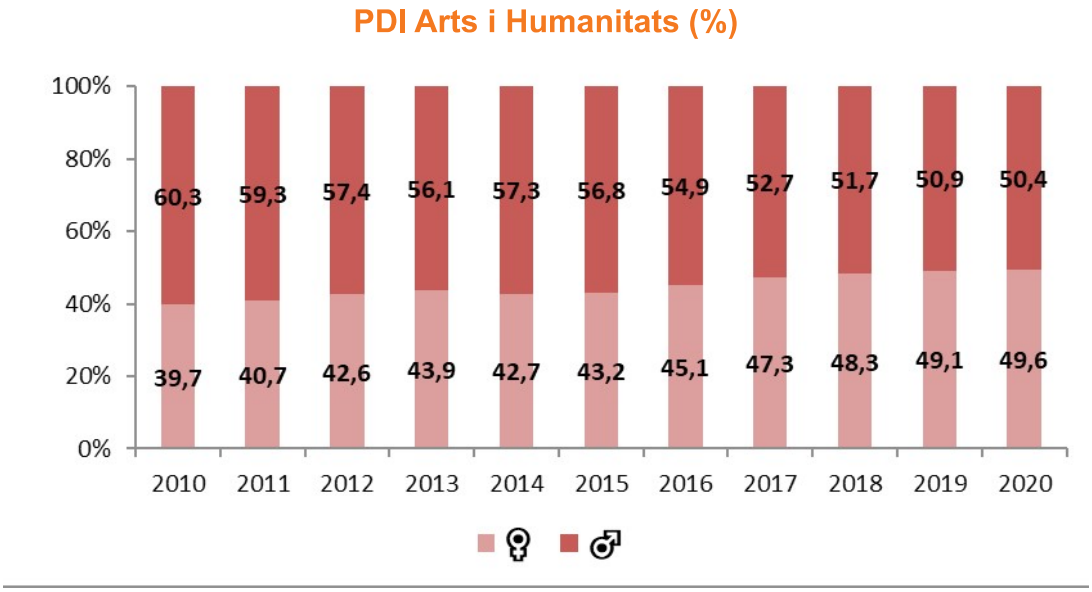


En Ciències, s'ha incrementat la presència de dones des de 2010 per damunt del 30%, fins a superar el 37% entre 2013 i 2015, moment en el qual s'inicia un descens que reprèn el creixement a l'alça a partir de 2017. El 2020 s'ha situat en un 36,5%.

PDI Ciències (%)

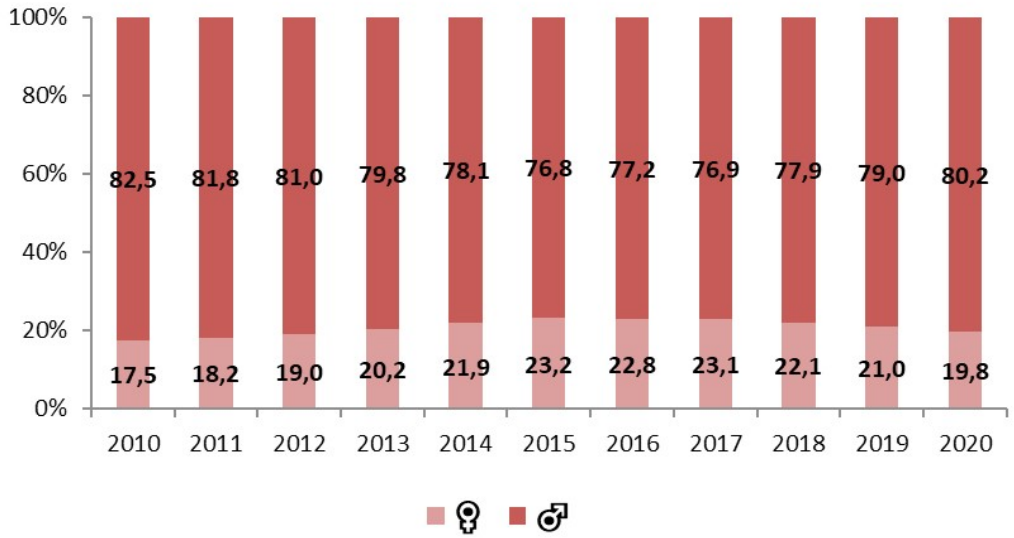


En Humanitats, el percentatge de dones personal docent i investigador en 2020 és del 49.6%. L'evolució mostra un increment en el percentatge de dones personal docent i investigador en aquesta branca des de 2010. Aquest increment durant aquest període ha portat a una composició equilibrada per sexe.



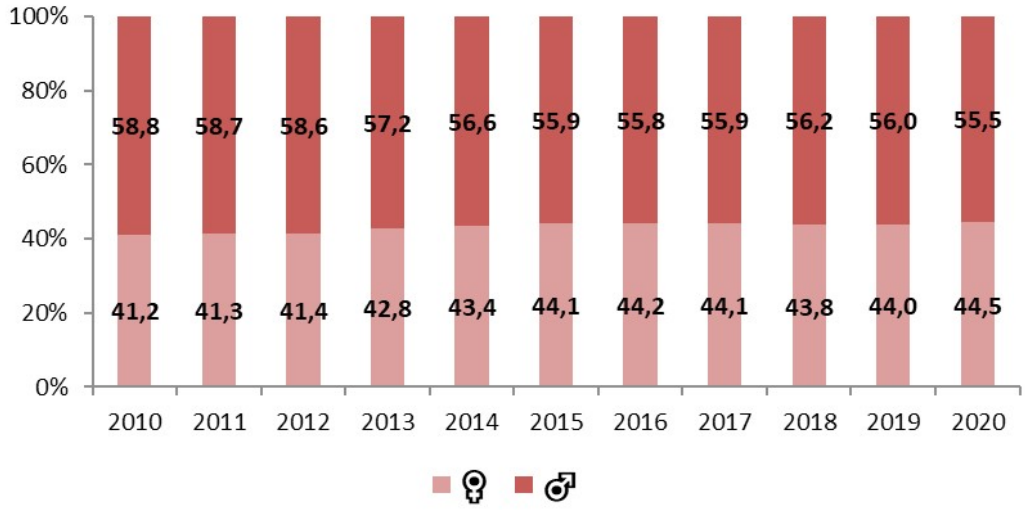
En el camp de l'Enginyeria i Arquitectura, la presència de dones ha continuat la seua tendència a l'alça iniciada el 1999. Així, de 2010 al 2016 es produeix un increment de la presència de dones, i serà a partir de 2017 quan s'inicia una etapa de descens, encara que sense arribar als nivells de 2010. El 2020 representen el 19,8% del personal docent i investigador d'aquesta àrea d'ensenyament. Igual que en els períodes anteriors, podem assenyalar que les dones s'estan incorporant, però tal com succeeix amb l'alumnat, a un ritme encara lent i fins i tot amb un cert estancament en els percentatges, per a preveure que es puga arribar a una composició equilibrada a curt termini, donada la situació de partida.

PDI Enginyeria i Arquitectura (%)



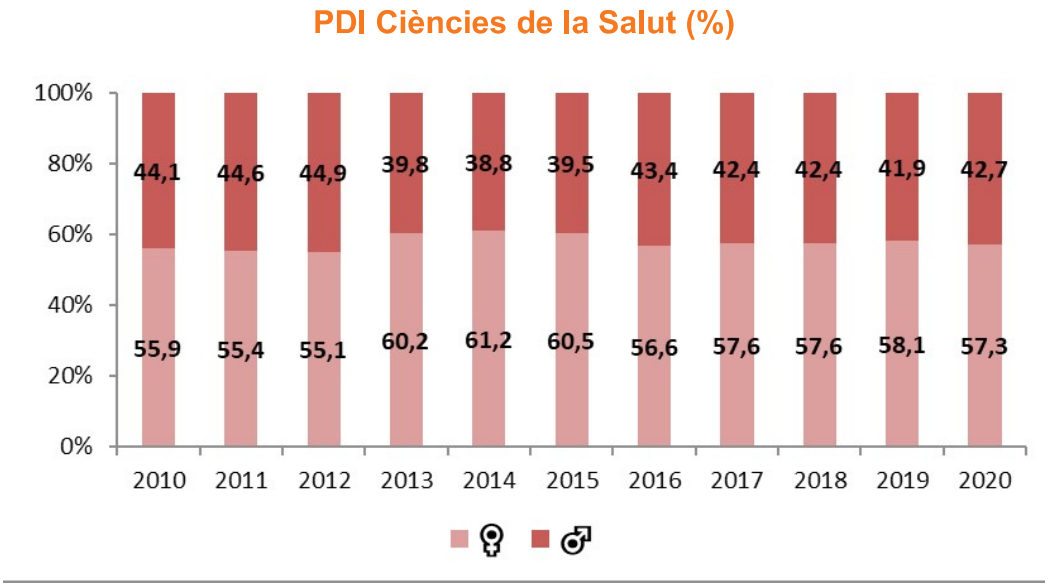
També en el cas de Ciències Socials i Jurídiques, el percentatge de dones ha anat en augment. Es tracta d'una branca en la qual la presència femenina supera els 40 punts percentuals en tot el període analitzat. El 2010 les dones representaven el 41,2% i, segons les últimes dades, representen el 44,5%. Es pot confirmar, per tant, la paritat en aquesta branca d'ensenyament.

PDI Ciències Socials i Jurídiques (%)



Ciències de la Salut és l'única branca en la qual el percentatge de dones és superior al d'homes, i, a més, s'ha incrementat. Les dones representen el 57,3% del personal

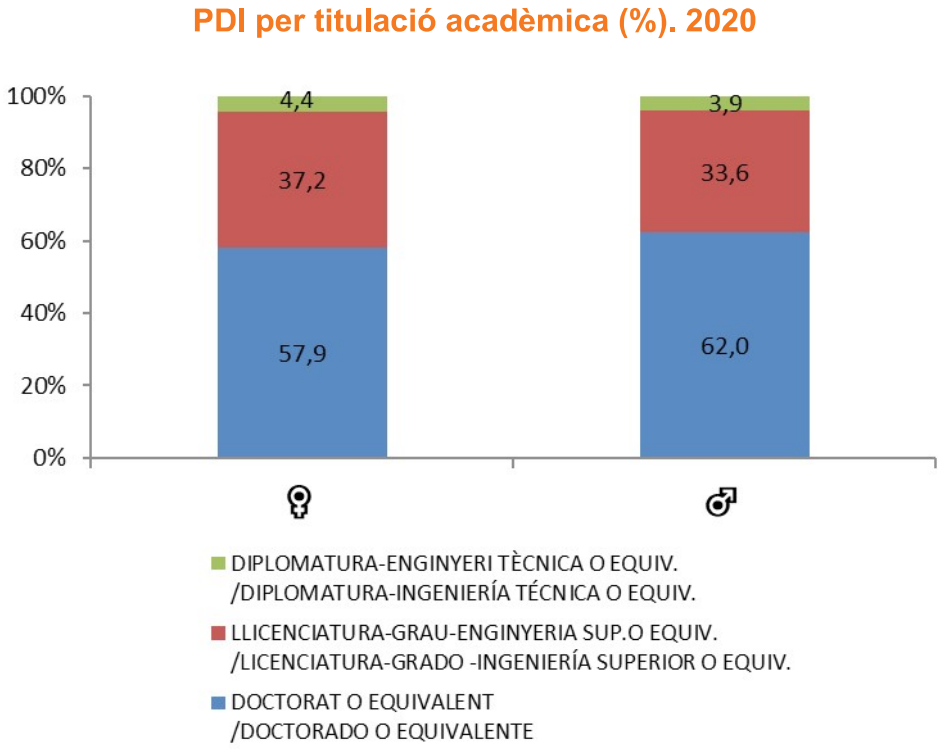
docent i investigador de l'àrea. La major presència femenina ha sigut una constant al llarg de tot el període, si bé s'ha mantingut una estructura relativament equilibrada, ja que la presència dels homes s'ha situat des de l'inici per damunt del llindar del 40%.



Característiques sociolaborals del personal docent i investigador

PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR PER TITULACIÓ ACADÈMICA

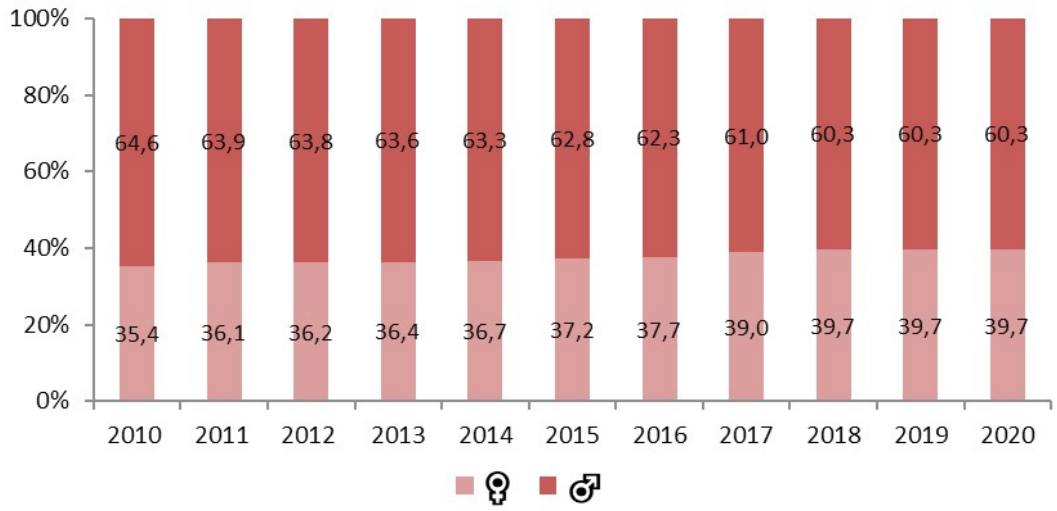
El 60,4% del personal docent i investigador ha aconseguit el grau de doctor i cap dels dos sexes s'allunya en excés d'aquest valor mitjà. La titulació de la resta del personal docent i investigador és el grau de llicenciatura, grau o enginyeria superior, o bé el grau de diplomatura o enginyeria tècnica, nivells en els quals les diferències són escasses entre homes i dones. Com veiem en el gràfic, entre les dones, les llicenciades o enginyeres superiors representen cinc punts percentuals més que en el cas d'aquest nivell de titulació entre els homes, i en el cas del doctorat, la diferència és de quatre punts percentuals entre dones i homes amb un major percentatge entre els últims.



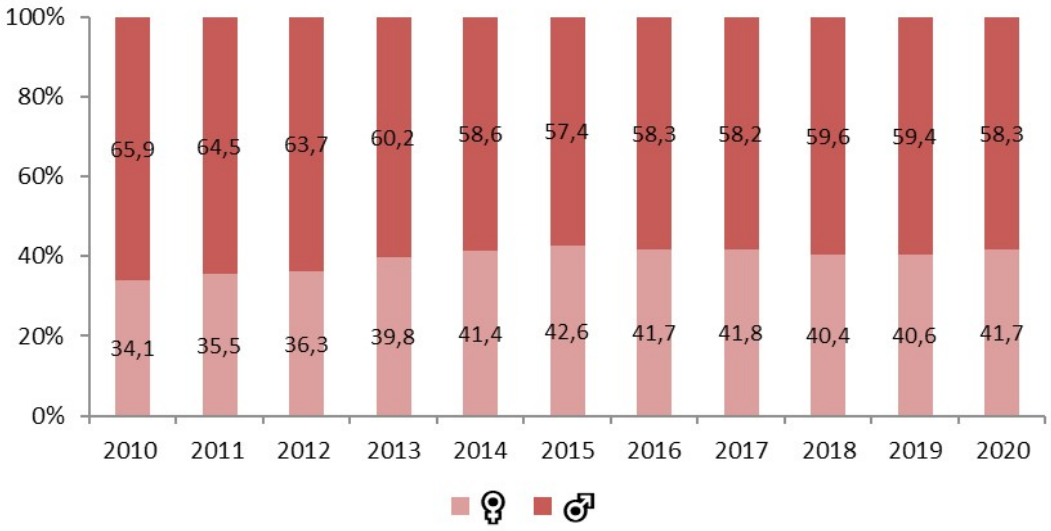
PDI segons titulació acadèmica	♀		♂	
	Nre.	%	Nre.	%
DOCTORAT O EQUIVALENT	637	57,9	969	62,0
LLICENCIATURA-GRAU -ENGINYERIA SUPERIOR O EQUIV.	382	37,2	533	33,6
DIPLOMATURA-ENGINYERIA TÈCNICA O EQUIV.	36	4,4	56	3,9
ALTRES (TÍTOLS NO HOMOLOGATS DESCONEGUTS)	20	0,5	14	0,5

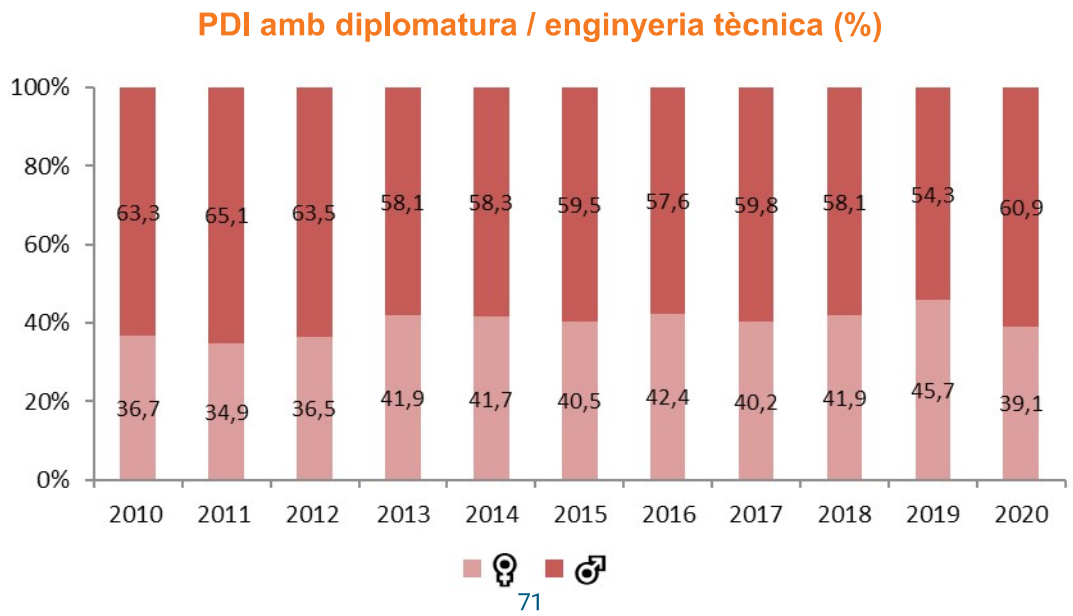
De forma desagregada, en el període de 2010 al 2020, s'ha experimentat un lleuger increment en la proporció de dones entre el col·lectiu de personal docent i investigador doctor, fregant en el 2020 el 40%. A l'entorn d'aquest percentatge també s'ha situat la proporció de dones en el col·lectiu de personal docent i investigador amb titulació acadèmica de grau superior (llicenciatura, grau o enginyeria superior) i amb grau mitjà (diplomatura o enginyeria tècnica).

PDI amb títol de doctor/a o equivalent (%)



PDI amb llicenciatura /grau/ enginyeria superior (%)





PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR PER RÈGIM JURÍDIC

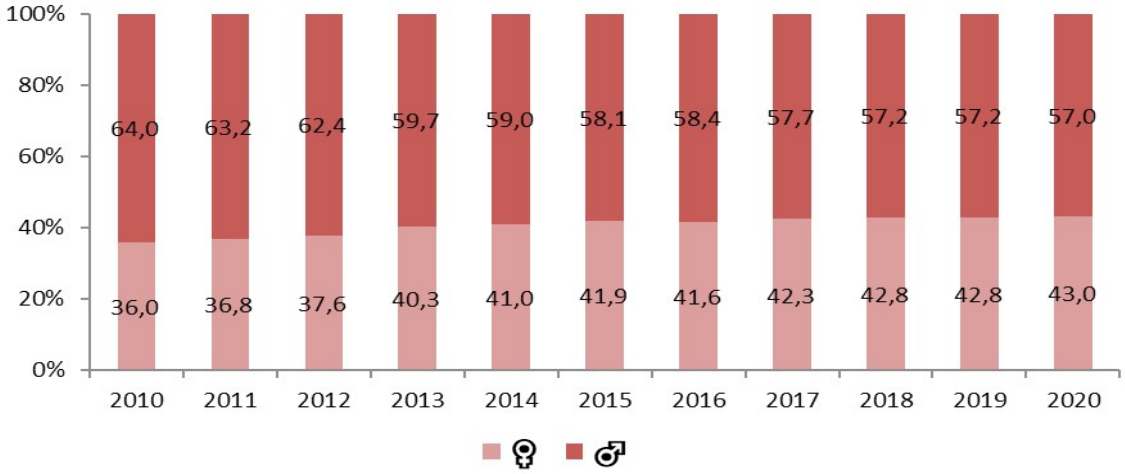
Si considerem les dades relatives al règim jurídic del personal docent i investigador, i diferenciem entre professorat en règim funcionarial i en règim contractual, s'observen algunes diferències per sexe. El percentatge de dones entre el personal docent i investigador en règim funcionarial és del 36,2%, enfront del 63,8% dels homes. Les diferències s'acurten en el personal docent i investigador en règim contractual: el 43% són dones i el 57% són homes.

L'evolució en l'últim període mostra un increment de dones, de 2010 a 2020, tant entre el professorat funcionari com entre el professorat contractat. Amb aquest increment, la presència equilibrada s'ha aconseguit entre el personal docent i investigador contractat, però no entre el que és funcionari. En aquest últim grup, les dones representen el 36,2% en el 2020.

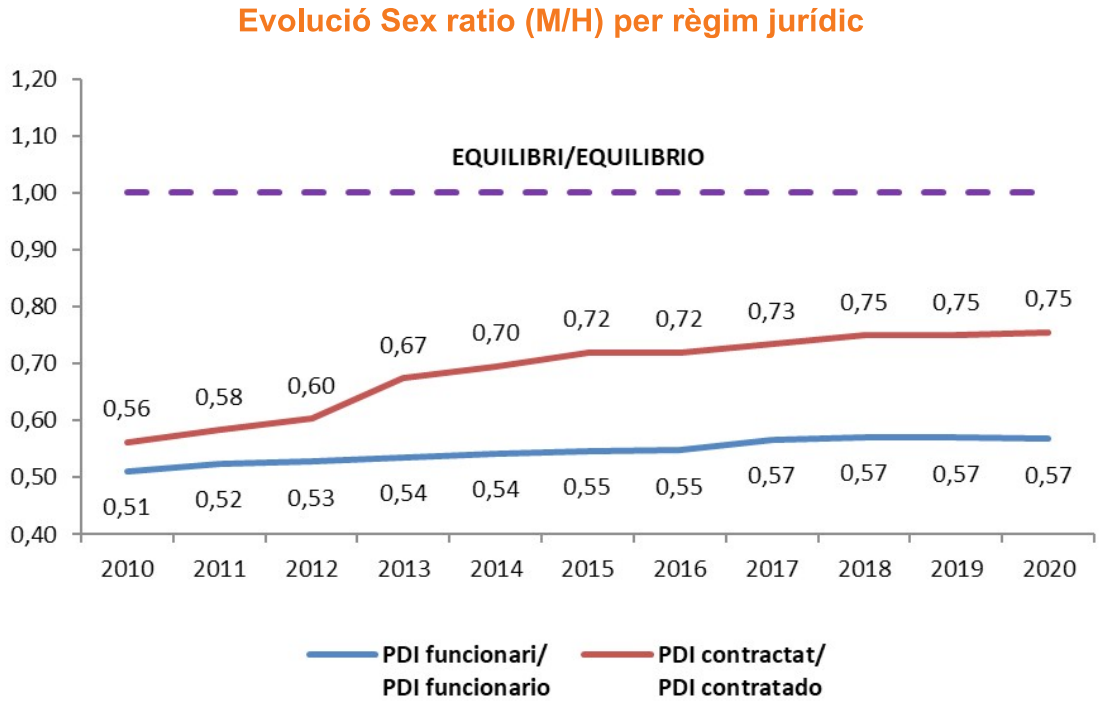
PDI en règim funcionarial (%)



PDI en règim contractual (%)



L'evolució en la sex ratio, la proporció de dones respecte a homes, ens mostra que, dins del col·lectiu del personal docent i investigador funcionari, no hi ha una composició equilibrada entre els sexes. No obstant això, ha continuat l'increment en els últims anys de la presència de dones en cadascun d'aquests règims, tal com es reflecteix en la gràfica següent:



PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR PER CATEGORIA LABORAL

PDI per categoria professional (any 2020)					
	DONA		HOME		Diferència %
	Nre.	%	Nre.	%	
CATEDRÀTIC/A UNIVERSITAT.	71	25,8	204	74,2	-48,4
TU/CEU	247	41,0	356	59,0	-18,1
TEU	24	35,8	43	64,2	-28,4
CONTRACTAT/ADA DOCTOR/A / COL·LABORADOR/A	68	45,3	82	54,7	-9,3
AJUDANT/AJUDANT DOCTOR	120	58,8	84	41,2	17,6
ASSOCIAT/ADADA	400	39,1	623	60,9	-21,8
INVESTIGADOR/A EN FORMACIÓ	142	45,4	171	54,6	-9,3
PROFESSOR/A EMÈRIT/A.	2	18,2	9	81,8	-63,6
PROFESSOR/A VISITANT.	0	0,0	1	100,0	-100,0
Total	1.074	40,6	1.573	59,4	-18,9

Respecte al PDI *contractat*, cal assenyalar:

- Entre el personal docent i investigador associat, el percentatge d'homes és major que el de dones, 60,9% i 39,1% respectivament. Fins avui ha anat descendint el pes del professorat masculí en aquesta categoria.

- També es manté el major pes de dones en la figura d'ajudant (58,8% enfront del 41,2%). Les figures de personal docent i investigador contractat doctor i investigador en formació hi ha una presència més equilibrada entre homes i dones.

Quant al personal docent i investigador *funcionari*, els trets més destacables són:

- La presència d'homes en la categoria de titular d'escola universitària (TEU) és major que entre les dones (64,2% i 35,8% respectivament). Es podria considerar que hi ha un equilibri entre dones i homes, encara que la presència de professorat masculí és major (59%).
- Respecte a anys anteriors, es pot apreciar que s'ha mantingut la tendència a l'alça en la titularitat de càtedres universitàries per part de les dones. No obstant això, encara es manté la concentració dels homes en aquesta categoria superior, amb un diferencial de més 48 punts percentuals.

En la Universitat d'Alacant, per cada catedràtica d'universitat hi ha quasi quatre dones titulars d'universitat /catedràtiques d'escola universitària. En el cas dels homes, la relació és d'un catedràtic d'universitat per cada dos titulars d'universitat/catedràtics d'escola universitària com mostra la taula següent.

Proporció titularitats i càtedres d'escola/càtedres d'universitat. (2020)

	DONA		HOME	
	Nre.	%	Nre.	%
Càtedra universitat	71	6,6	204	13,0
Titularitat d'universitat, càtedra d'escola	247	23,0	356	22,6
Titulars i càtedres d'escola per càtedra d'universitat	3,5		1,7	

EQUILIBRI EN LES CATEGORIES LABORALS

Evolució.

Els homes són majoria en totes les categories laborals, i les diferències són més notòries segons s'ascendeix de categoria professional. No obstant això, en el conjunt

de personal docent i investigador entre 2017 i 2020, el 2020, les dones eren el 40,6% del personal docent i investigador.

Evolució PDI per categoria laboral (núm.)

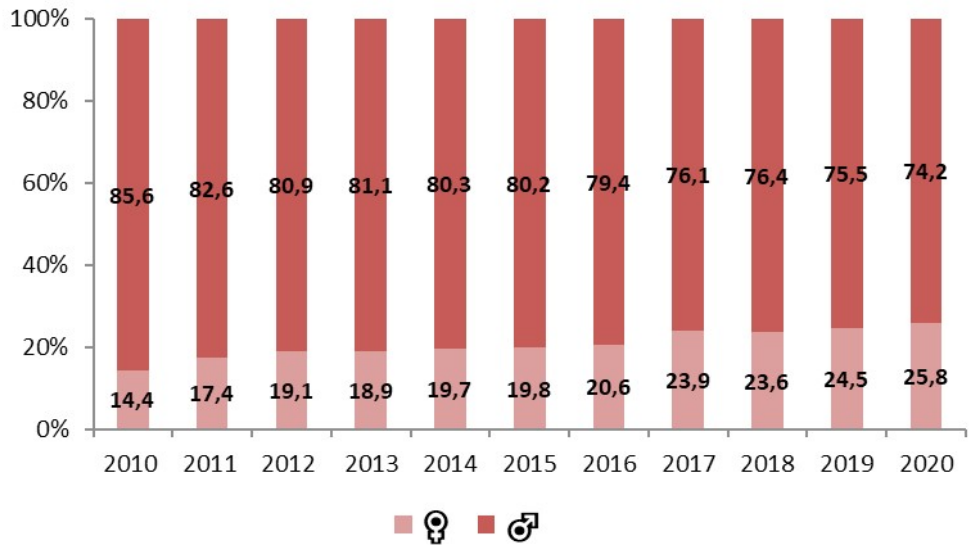
	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Total	**855**	**1581**	**892**	**1594**	**882**	**1540**	**907**	**1470**	**908**	**1430**	**938**	**1445**	**959**	**1481**	**999**	**1493**	**1027**	**1514**	**1034**	**1524**	**1074**	**1573**
CATEDRÀTIC/A UNIVERSITAT (CU)	28	167	36	171	41	174	39	167	40	163	40	162	44	170	61	194	63	204	66	203	71	204
TITULAR UNIVERSITAT/ CATEDRÀTIC/A ESCOLA (TU/CEU)	214	351	225	348	229	350	232	349	231	349	233	347	227	336	236	330	250	346	250	351	247	356
TITULAR ESCOLA UNIVERSITÀRIA (TEU)	84	121	67	108	58	98	54	91	50	81	46	76	43	71	34	60	31	52	25	45	24	43
CONTRAT. DOCTOR-A/COL·LABORADOR-A	72	79	70	78	65	72	73	84	78	90	91	103	99	117	82	99	67	87	70	81	68	82
AJUDANT/ AJUDANT DOCTOR	84	103	86	107	84	95	71	74	73	72	61	73	56	64	73	74	95	82	106	85	120	84
ASSOCIAT/ADADA A	299	662	324	672	328	645	336	590	329	556	343	556	376	574	398	583	387	581	388	602	400	623
INVESTIG. EN FORMACIÓ	67	80	77	92	72	90	99	100	104	106	122	119	113	142	115	147	132	154	127	147	142	171
PROFESSOR/A EMÈRIT/A		2		3		5		7		7		4		4	0	4	2	7	2	9	2	9
PROFESSOR/A VISITANT	7	16	7	15	5	11	3	8	3	6	2	5	1	3	0	2	0	1	0	1	0	1

Tal com succeïa en el període anterior, entre el personal docent i investigador funcionari, la proporció de dones s'ha incrementat en les dues categories superiors. En el cas de les càtedres d'universitat, encara que amb un cert estancament entre 2012 i 2016, la proporció de dones també ha augmentat en quasi deu punts percentuals entre 2010 i 2020.

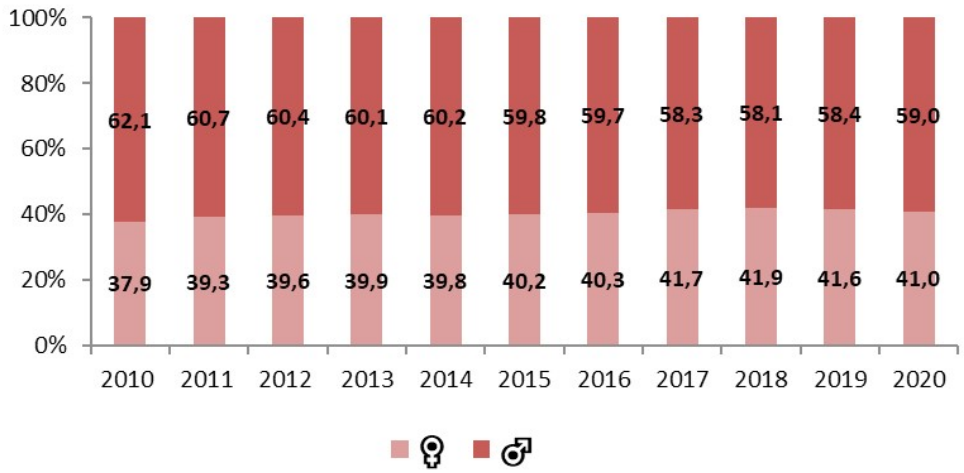
La tendència a l'alça de les dones en el col·lectiu de titular d'universitat/ càtedra d'escola universitària també s'ha mantingut, encara que amb un efecte més alentit al llarg del període. Si, el 2010, hi havia quasi un 38% de dones titulars d'universitat/catedràtiques d'escola; el 2020 és d'un 41% (un increment continuat en el temps de tres punts percentuals).

Per la seua banda, la figura de titular d'escola universitària ha experimentat una reducció quant a la presència de dones..

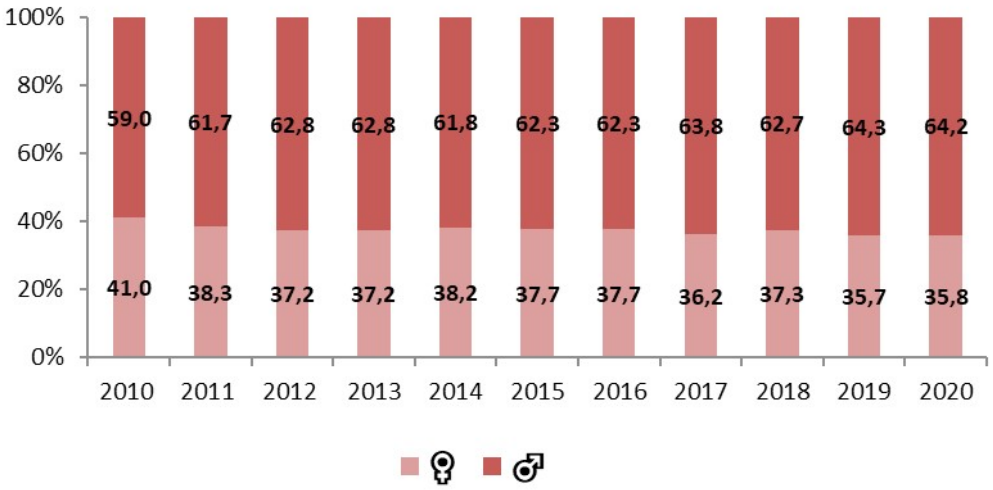
Evolució del PDI funcionari: càtedres universitàries (%). (2010-2020)



Evolució del PDI funcionari: titular d'universitat/càtedra d'escola universitària (%). (2010-2020)



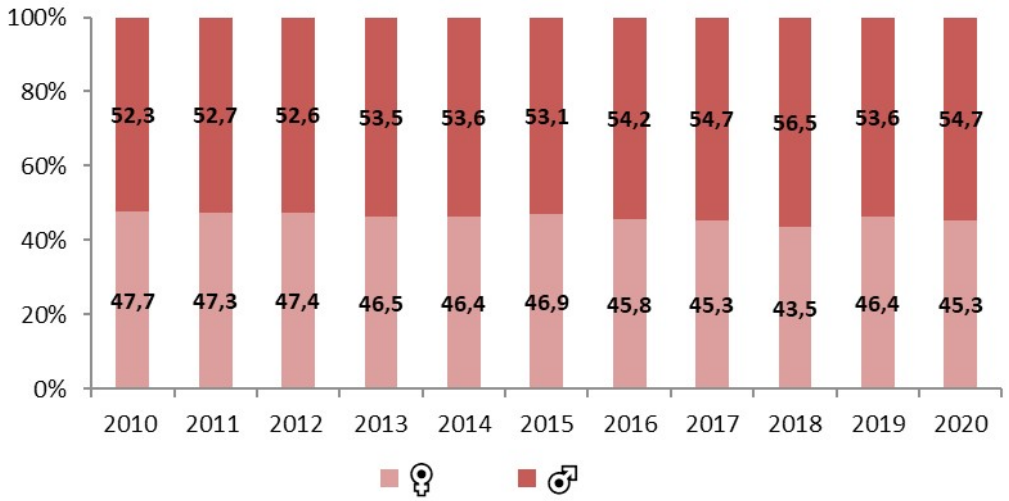
Evolució del PDI funcionari: titular d'escola universitària (%). (2010-2020)



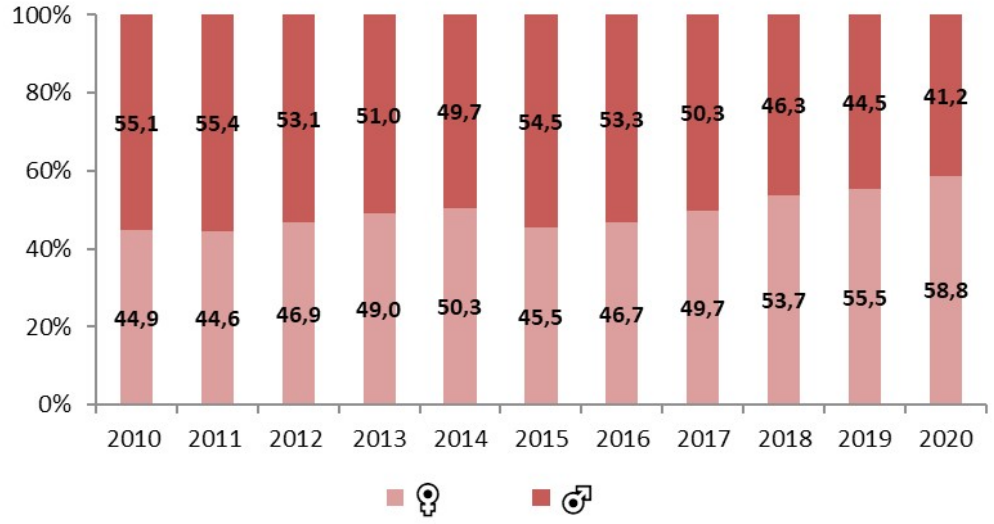
- La categoria de càtedra d'universitat, si bé continua caracteritzant-se per la *segregació vertical*, evoluciona positivament en el transcurs d'aquests anys reduint les desigualtats inicials.
- En la categoria de titulars d'universitat i càtedres d'escola també s'ha produït un increment, encara que menor. Les dones han augmentat la seua presència entre 2010 i 2020 en quasi 3 punts percentuals, de manera que s'ha incrementat la tendència a l'equilibri paritari que ja es venia donant en el període anterior.

- És en la categoria de titularitat d'escola universitària que, com ja s'indicava en l'informe inicial de 2008, havia constituït un refugi per a les dones en el conjunt de les universitats espanyoles, en què s'ha donat un descens en la presència de dones.
- Quant al professorat contractat, en la majoria de les figures, incloent-hi la de professorat associat, s'aprecia que la composició equilibrada que s'havia iniciat en el període anterior es manté al final d'aquest. La figura d'ajudant i ajudant doctor és la que mostra una presència major de dones, i des de 2017 és major la presència femenina.

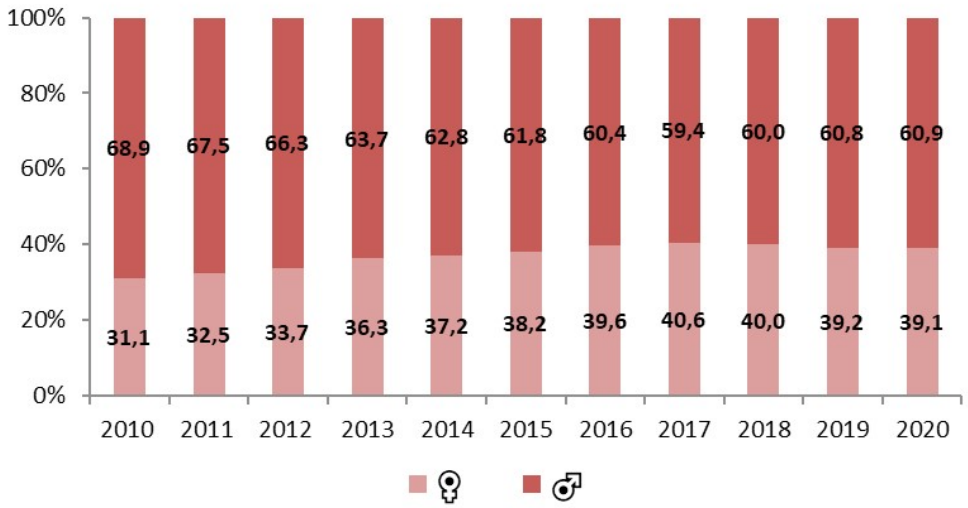
Evolució del PDI contractat: contractat/ada doctor/a – col·laborador/a (%) (2010-2020)



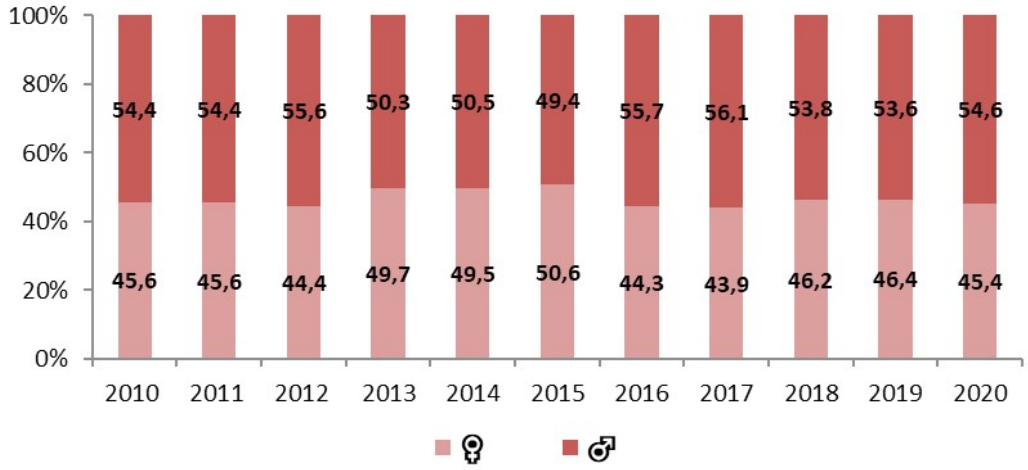
Evolució del PDI contractat: ajudant - ajudant doctor/a (%). (2010-2020)



Evolució del PDI contractat: associat/ada (%). (2010-2020)



Evolució del PDI contractat: personal investigador en formació (%). (2010-2020)



- En el cas del professorat associat, si en períodes anteriors es tractava d'una figura amb una composició clarament masculinitzada, en els últims anys "especialment a partir del 2013", continua la seua tendència a l'alça en la presència de dones en la seua composició, i arriba a la paritat (40,6% i 40% en 2017 i 2018 respectivament). El 2019 s'inicia un descens en la presència de dones.

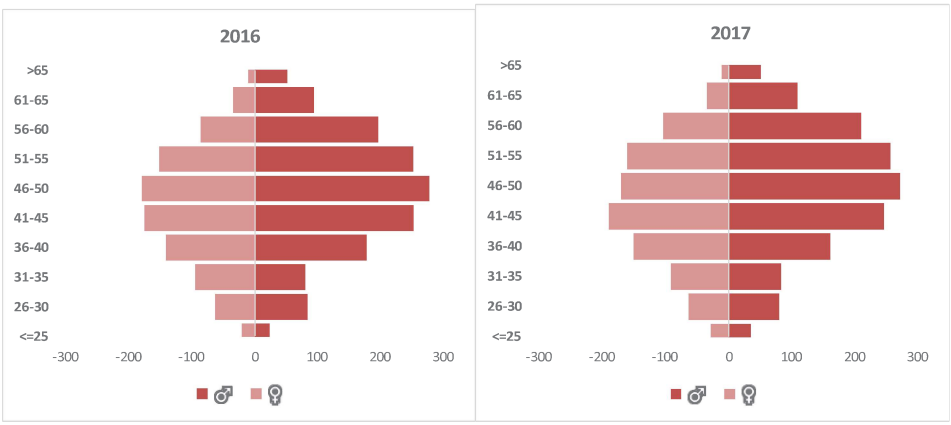
- Respecte a la figura d'ajudant / ajudant doctor/a, l'evolució ha fluctuat, però en tot el període ha sigut paritària en la seua composició i a partir de 2018 el percentatge de dones és major que el d'homes.
- El mateix ocorre amb el professorat contractat col·laborador, que presenta fluctuacions en l'evolució de la seua composició, però sempre és paritària.
- Finalment, cal assenyalar que, encara que en la categoria de personal investigador en formació, primer pas en la carrera acadèmica/investigadora, entre el 2013 i el 2015, es va arribar a una situació igualitària, la proporció dels dos sexes era del 50%, en el transcurs dels últims anys els homes han adquirit un major pes. El 2020 tornem de nou a percentatges del 2010.

PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR PER EDAT

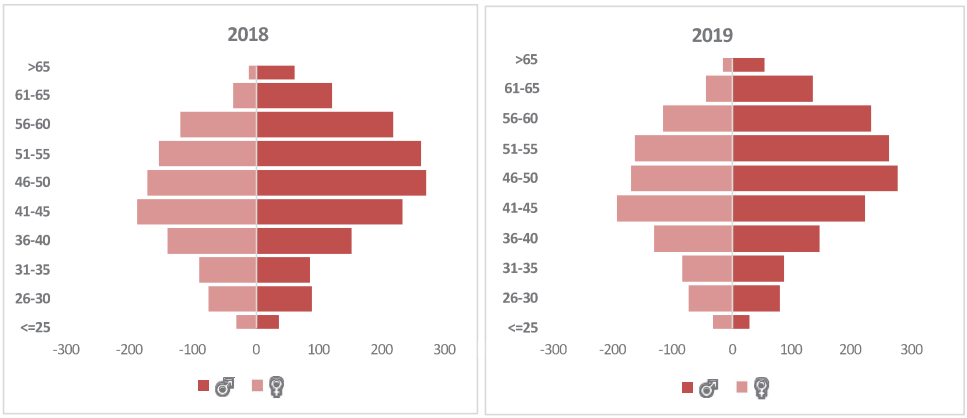
A continuació, es pot observar la distribució per edat del personal docent i investigador en els últims cinc anys. La presència de dones en els grups més joves (en la base de la piràmide) es va incrementant al llarg del període analitzat, mentre que continua sent menor entre els grups de major edat (en la cúspide de la piràmide).

Les dades per edat corresponent a l'últim any (2020) es poden veure en la gràfica següent i segueixen la tendència que presentava en anys anteriors: La presència de dones és major en el grup d'edat més jove (25 anys o menys), s'equilibra en els grups fins als 40 anys, moment en el qual la presència d'homes es va incrementant.

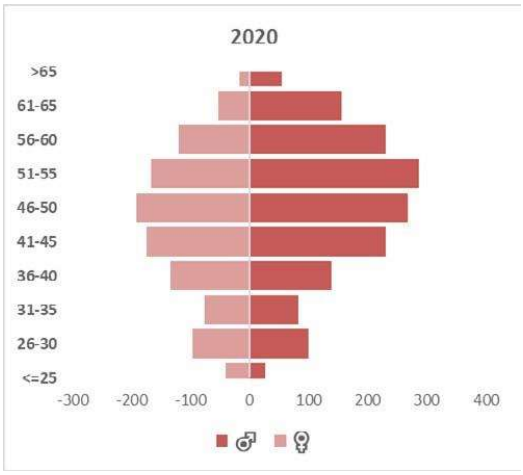
PDI per edat (2016 i 2017)



PDI per edat (2018 i 2019)



PDI per edat (2020)



PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR PER ANTIGUITAT EN L'ADMINISTRACIÓ

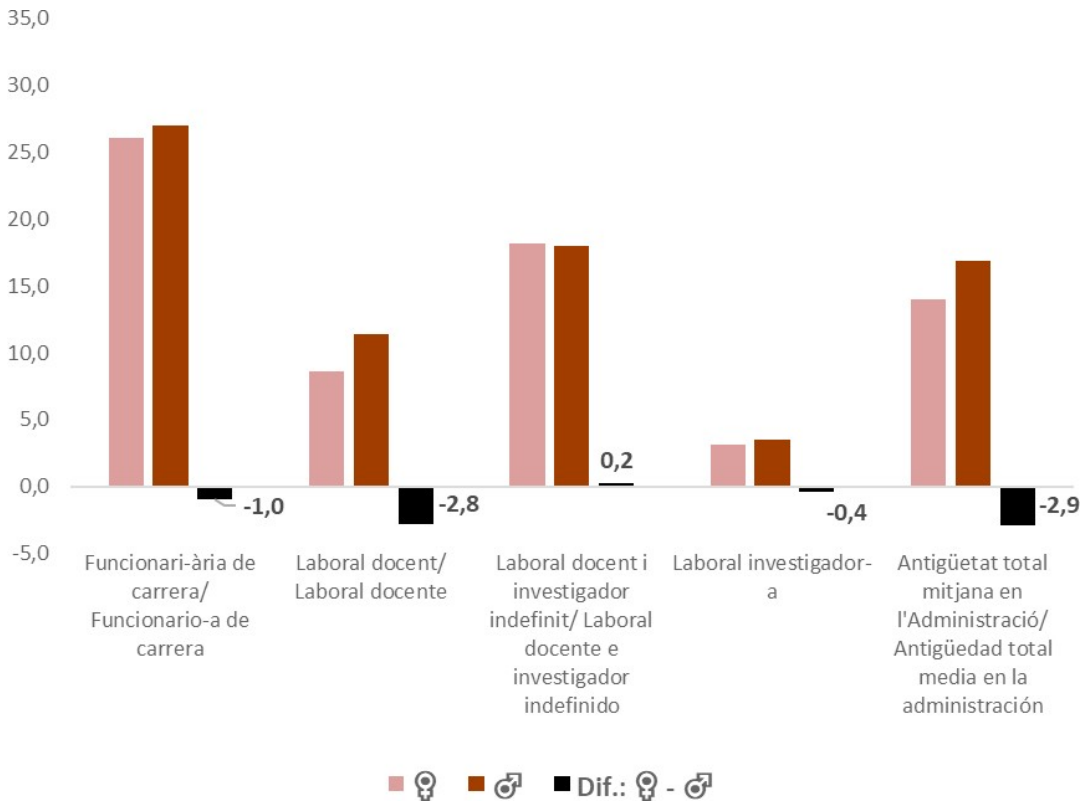
El temps treballat en l'administració pel personal docent i investigador de la Universitat d'Alacant difereix entre dones i homes. El 2020, entre el personal docent i investigador que fa menys de 10 anys que està en l'administració, un 47,1% són dones i un 52,9% són homes. Entre els qui porten més de 30 anys, un 31,6% són dones i un 68,4% són homes.

Les diferències entre l'antiguitat en l'administració de dones i homes personal docent i investigador, s'acreixen a mesura que augmenta el temps treballat en l'administració. Si entre els qui porten menys de 10 anys, la diferència és d'un 5%; entre els qui porten més de 30 anys, la diferència és de quasi un 37%.

PDI per antiguitat en l'administració (2020)						
	♀	%	♂	%	Total	%
Menys de 10 anys	461	47,1	517	52,9	978	36,9
Entre 10 i 20 anys	288	39,5	441	60,5	729	27,5
Entre 21 i 30 anys	222	36,3	389	63,7	611	23,1
Més de 30 anys	104	31,6	225	68,4	329	12,4
Total general	1.075	40,6	1.572	59,4	2.647	100,0

Les diferències per règim jurídic són poc destacables. Només està per damunt de els dos anys, en el cas del personal docent i investigador laboral docent, en què l'antiguitat mitjana entre les dones és de quasi 8 anys i mig i d'11 anys entre els homes.

Antiguitat mitjana del PDI en l'administració segons règim jurídic i sexe (2020)



Mobilitat entre categories laborals

Si ens preguntem sobre quina és la categoria laboral a 31 de desembre de 2020, dels que figuraven en la plantilla de la Universitat d'Alacant cinc anys abans, observem

algunes diferències entre homes i dones en relació amb la promoció. Les caselles en color taronja i que apareixen damunt dels percentatges de la diagonal (en color verd) representen el percentatge de personal docent i investigador que ha promocionat respecte al total en cada categoria. Aquest personal docent i investigador és el que promociona a una categoria laboral superior, mentre que el percentatge dels que estan en les caselles en color verd és el personal docent i investigador que segueix en la mateixa categoria cinc anys després i el percentatge de No Universitat d'Alacant significa que ja no figuren en la plantilla de la Universitat d'Alacant.

Del total de personal docent i investigador contractat temporal "dones", un 61,6% al desembre de 2020 continua com a contractada temporal, un 3,1% ha passat a ser contractada estable, un 2,9% ha passat a ser titular d'universitat/CEU i un 32,4% ja no figura en la plantilla de la Universitat d'Alacant. En el cas dels homes, un 64,5% al desembre de 2020 continua sent contractat temporal, un 3,1%, contractat estable i un 4,1% ha promocionat a titular d'universitat/CEU i un 28,4% ja no figura en la plantilla de la Universitat d'Alacant.

Entre el contractat estable, un 50,5% de les dones el 2020 continua sent contractada estable, un 46,6% és titular d'universitat i el 2,9% no segueix en plantilla. En el cas dels homes, un 47,5% continua en la mateixa figura enfront del 50,8% que ha promocionat.

Entre el personal docent i investigador titular d'escola dones, TEU, un 59,1% continua sent-ho el 2020 i un 25% ha promocionat a titular d'universitat. En el cas dels homes TEU, el 62,5% segueix en la mateixa categoria i un 12,5% el 2020 és titular d'universitat.

En el cas de les dones titulars d'universitat/CEU: un 75,7% continuen sent titulars, un 15,2% ha obtingut una càtedra d'universitat i 9,1% no està en la plantilla de la Universitat d'Alacant. Mentre que entre els titulars d'universitat/ CEU homes, 74,1% segueixen com a tals, un 20% han arribat a catedràtic d'universitat i un 4% no està ja en la plantilla.

Mobilitat entre categories de dones (31-12-2016 i 31-12-2020)

(%per files)		Total	PDI dona: desembre 2020 Contractat No Universitat d'Alacant	Contractat Temporal	TEU	LA TEUA/CEU Estable	CU	Emèrit
PDI dona: desembre 2016	Contractada Temporal.	552	61,6%	3,1%		2,9%		32,4%
	Contractada Estable.	103		50,5%		46,6%		2,9%
	TEU	44			59,1%	25,0%		15,9%
	TU/CEU	230				75,7%	15,2%	9,1%
	CU	45					86,7%	4,4%	8,9%
	Total	974	340	69	26	249	74	2	214

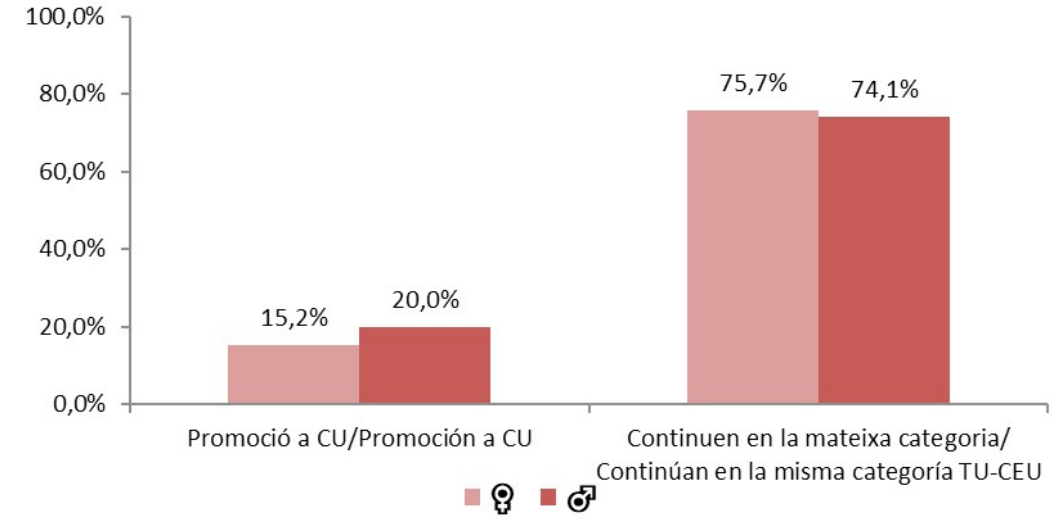
Mobilitat entre categories d'homes (31-12-2016 i 31-12-2020)

(% per files)		Total	PDI home: desembre 2020 Contractat No Universitat d'Alacant	Contractat Temporal	TEU	LA TEUA/CEU Estable	CU	Emèrit
PDI home: desembre 2016	Contractat Temporal	785	64,5%	3,1%		4,1%		28,4%
	Contractat Estable	120		47,5%		50,8%		1,7%
	TEU	72			62,5%	12,5%		25,0%
	TU/CEU	340				74,1%	20,0%	4,0%
	CU	171					80,1%	5,3%	14,6%
	Total	1488	506	81	45	354	205	9	288

1. En la categoria de "contractat estable" s'inclou les figures de PDI Col·laborador/a i Contractat/ada doctor/a.
2. En la categoria de "contractat temporal" s'inclou la resta de figures universitàries: Ajudant, Ajudant doctor/a, Associat/ada, Visitant i Personal investigador.
3. "No Universitat d'Alacant" fa referència al PDI que ja no figura en la plantilla de la Universitat d'Alacant a 31/12/2020..

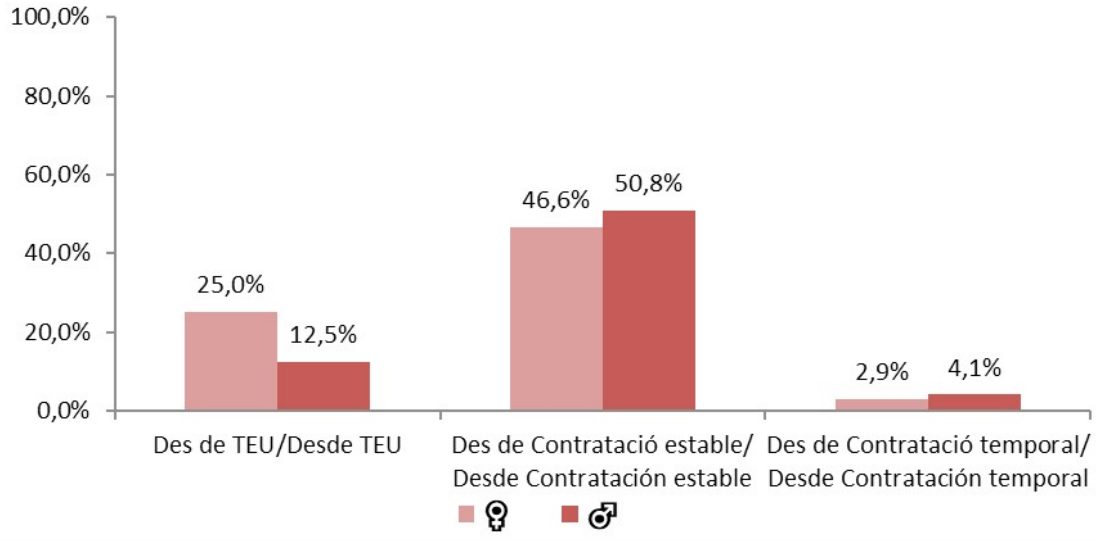
De la totalitat de dones que el 31 de desembre de 2016 eren titulars d'universitat o catedràtiques d'escola universitària, el 75,7% segueix en la mateixa categoria cinc anys després i ha promocionat a càtedra d'universitat el 15,2%. En el cas dels homes, el 20% ha promocionat a catedràtic d'universitat. En la cohort anterior, de 2007 a 2012, s'apreciava un canvi de tendència respecte a anys anteriors (vegeu informe II Informe diagnòstic): la mobilitat ascendent entre el professorat femení era lleugerament major en aquesta cohort d'estudi; per contra, en la cohort de 2012 a 2016 (vegeu III informe diagnòstic), encara que la mobilitat ascendent no va tenir un gran impacte en cap dels dos sexes, va ser una mica major en el cas dels homes que en el de les dones. En la cohort actual, la promoció i la mobilitat ascendent és major en el cas dels homes amb una diferència de quasi cinc punts percentuals.

Promoció a CU. 31/12/2020



La mobilitat ascendent del professorat que a data de 31-12-16 era titular d'escola universitària és per a aquest període major entre les dones. Un 25% de les dones han promocionat a TU/CEU, mentre que entre els homes ha promocionat el 12,5%. Aquesta situació difereix de la promoció de dones des dels llocs de col·laborador/a o contractat/ada doctor (contractació estable) i de les figures de contractats temporals: és major la proporció d'homes que ha promocionat al TEU/CEU des d'aquestes categories: un 50,8% i un 4,1% respectivament.

Promoció a titular d'universitat/CEU. 31/12/2020



Investigació

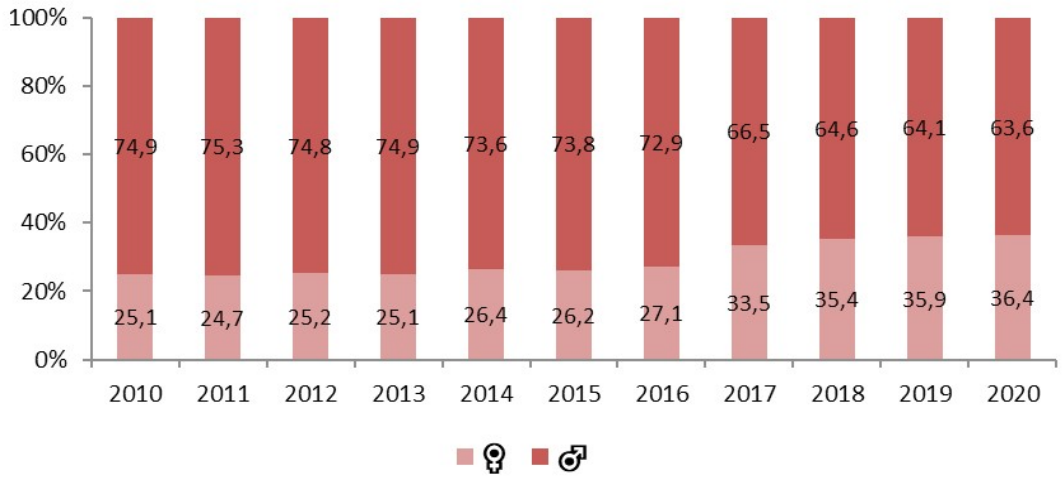
GRUPS D'INVESTIGACIÓ

Els grups d'investigació de la universitat s'han incrementat al llarg del període analitzat, i han arribat el 2020 a un total de 253.

Direcció de grups d'investigació (núm.) (2010-2020)				
	♀	♂	% ♀	Total grups
2010	53	158	25,1	211
2011	54	165	24,7	219
2012	57	169	25,2	226
2013	57	170	25,1	227
2014	60	167	26,4	227
2015	60	169	26,2	229
2016	64	172	27,1	236
2017	69	137	33,5	206
2018	80	146	35,4	226
2019	85	152	35,9	237
2020	92	161	36,4	253

Partíem d'una situació altament desequilibrada quant a la presència de dones en la direcció de grups d'investigació: 25% el 2010 i 27,1% el 2016. És a partir de 2017 quan el percentatge de dones experimenta un increment major, que ha arribat, el 2020, al 36,4%. Segons les dades analitzades, la tendència a l'increment de dones en la direcció dels grups s'acosta a una situació més equilibrada. L'evolució completa es reflecteix en el percentatge de dones que dirigeixen grups de la gràfica següent.

Direcció de grups d'investigació (%) (2010-2020)



Direcció de grups d'investigació per branca d'ensenyament.

En el període analitzat, es partia d'una presència equilibrada en la direcció de grups d'investigació de la branca de Ciències Socials i Jurídiques. A partir de 2017, el percentatge de dones dirigint grups en aquesta branca és major que la dels homes. En 2020, 56,8% són dones i 43,2% són homes, tal com s'observa en el gràfic següent:

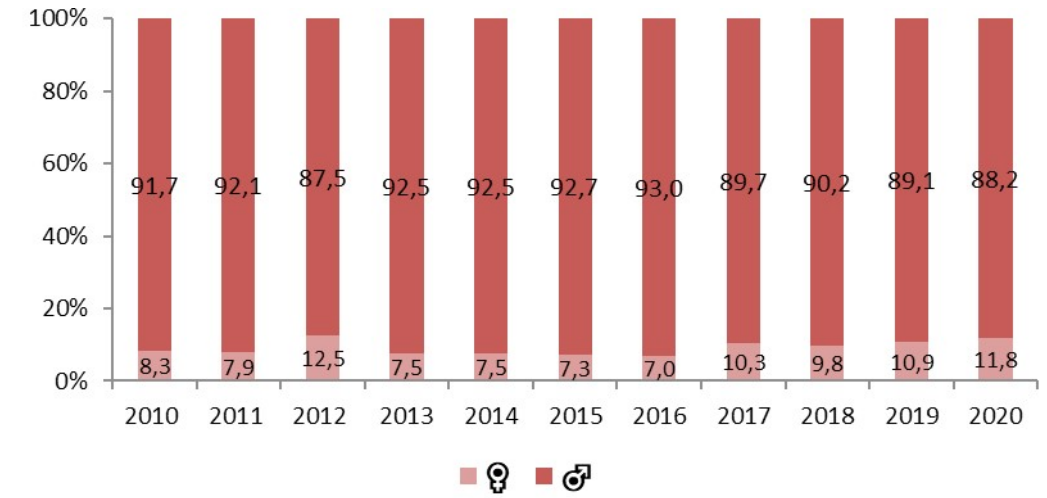
Direcció de grups d'investigació en branca de Ciències Socials i Jurídiques (%) (2010-2020)



La branca d'ensenyament que continua amb menor presència de dones en la direcció de grups d'investigació és la d'Enginyeria i Arquitectura, si bé el 2010, aquesta

presència era del 8%, el 2012, va presentar un increment de més de tres punts respecte de 2011. No obstant això, el 2013 va iniciar de nou un descens que s'ha mantingut fins a 2016, amb un minso 7%, moment en el qual comença a incrementar-se fins a l'11,8% de 2020.

Direcció de grups d'investigació en branca d'Enginyeria i Arquitectura (%) (2010-2020)



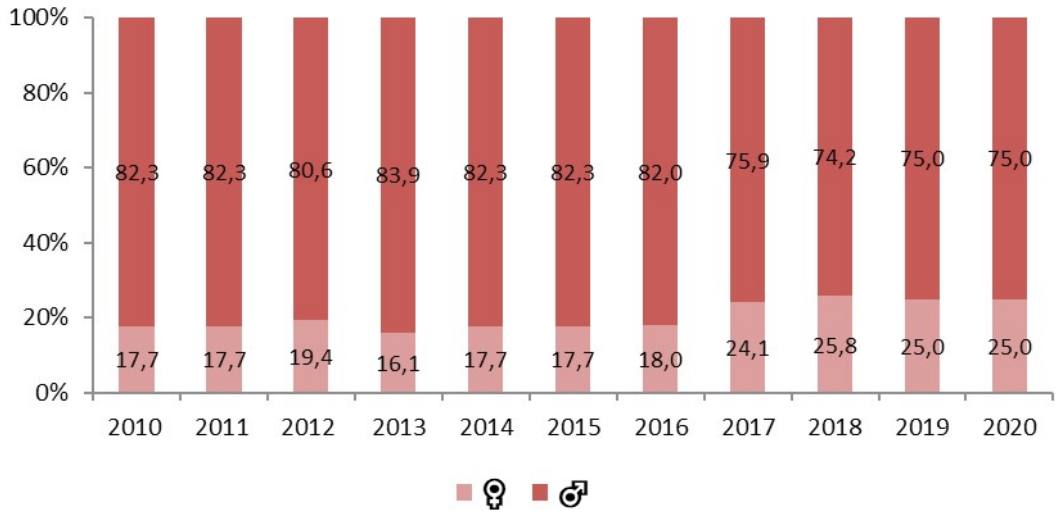
Si l'escassa presència de dones en la direcció dels grups d'investigació obeeix a la reduïda presència de dones personal docent i investigador en àrees com la d'Enginyeria i Arquitectura, caldria esperar que en aquelles en les quals la seua presència és majoritària, com és el cas de Ciències de la Salut, foren les docents les qui lideraren els seus grups d'investigació. No obstant això, aquesta no és la lògica que subjau en aquesta àrea, en la qual, fins a 2013, les dones ocupen un 22% de les direccions; el 2016, arriben al 30,8%; i, el 2020, un 31,3% després de dos anys de descens.

Direcció de grups d'investigació en branca de Ciències de la Salut (%) (2010-2020)



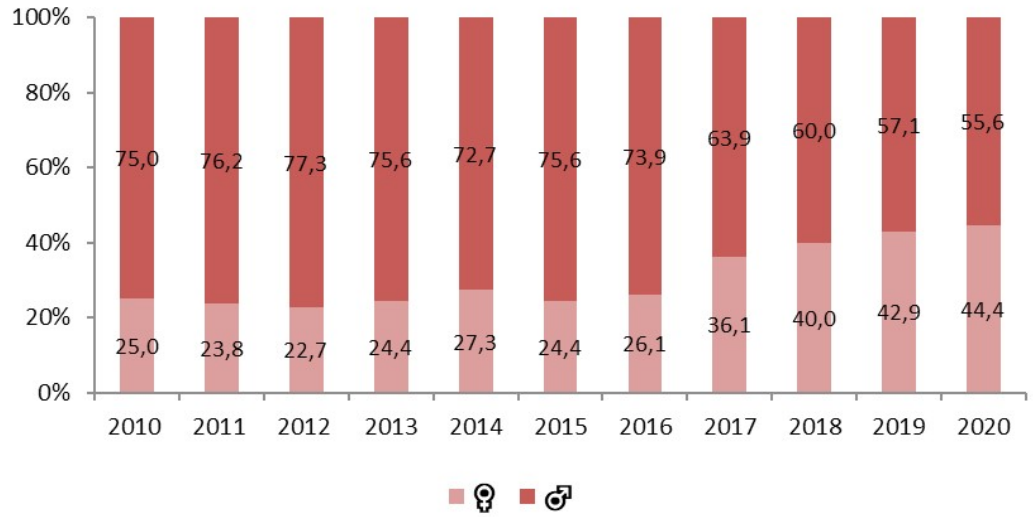
L'efecte anterior també s'observa en la branca de Ciències, en la qual s'ha incrementat la presència de dones en la direcció de grups, però no supera el 25%.

Direcció de grups d'investigació en branca de Ciències (%) (2010-2020)



En la branca d'Arts i Humanitats, la presència de dones en les direccions de grups d'investigació també ha anat incrementant-se, fins a ser el 44,4% el 2020.

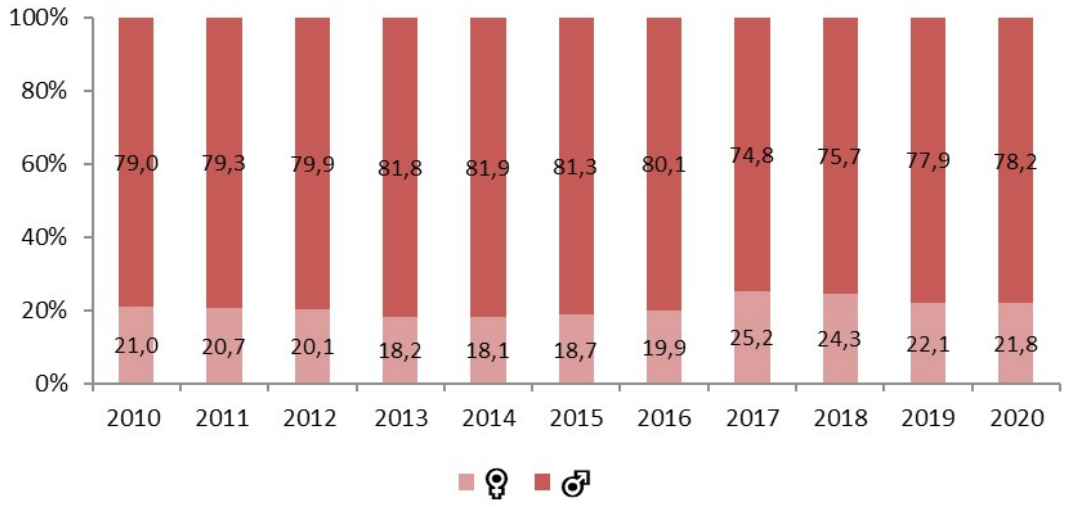
Direcció de grups d'investigació en branca d'Arts i Humanitats (%) (2010-2020)



Composició dels grups d'investigació per branca d'ensenyament.

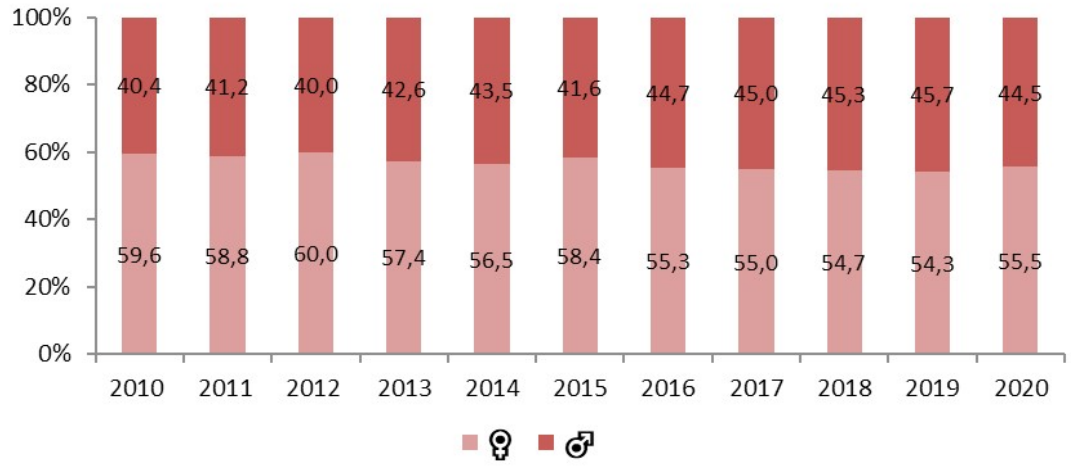
A excepció dels grups d'investigació de la branca d'Enginyeria i Arquitectura, en la qual la presència d'investigadores i investigadors s'allunya d'una estructura equilibrada, en la resta d'àrees d'ensenyament sí que s'aprecia un cert equilibri.

Personal investigador en grups d'investigació de branca Enginyeria i Arquitectura (%) (2010-2020)



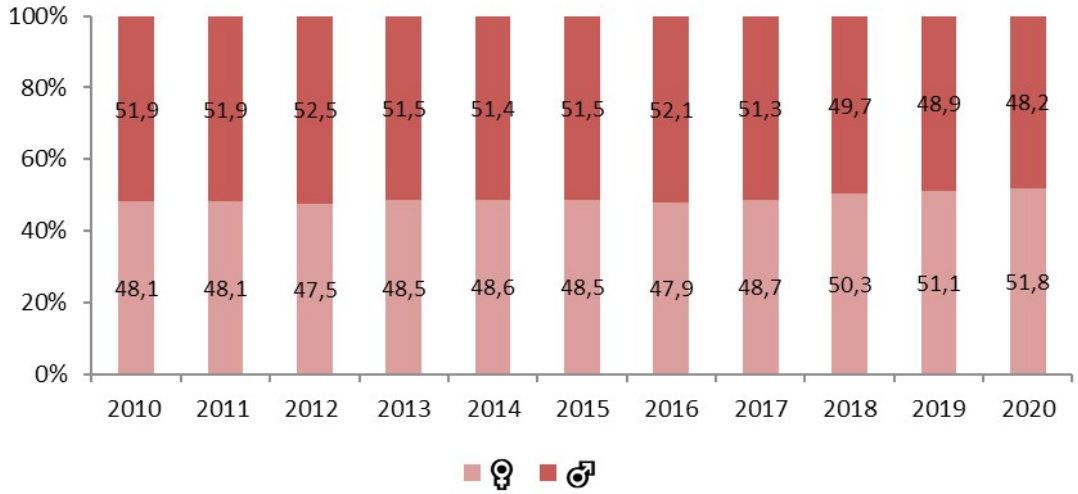
Aquesta presència de dones és major en el cas dels grups de la branca de Ciències de la Salut, tal com es pot apreciar en el gràfic següent:

Personal investigador en grups d'investigació de branca Ciències de la Salut (%) (2010-2020)

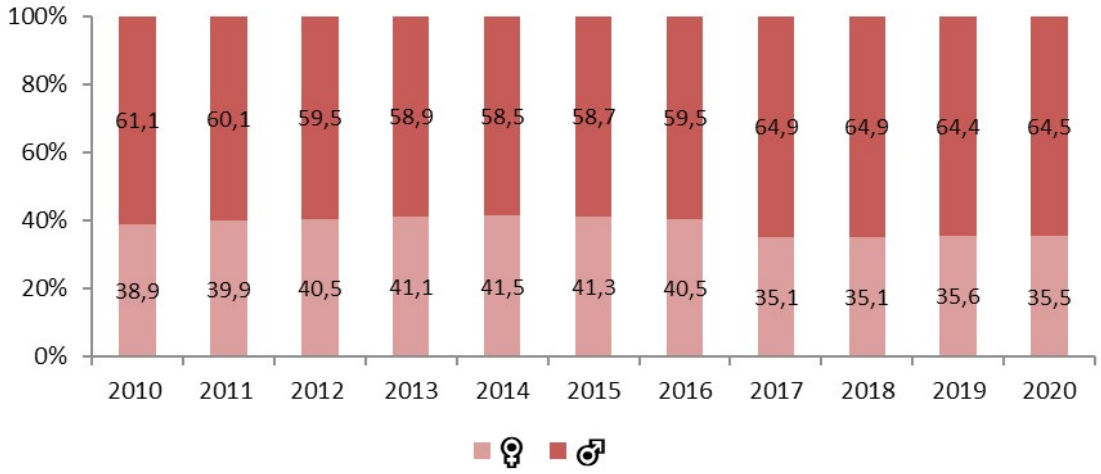


En la resta de branques, amb l'excepció de Ciències, que ha experimentat una reducció de la presència de dones, veiem que hi ha un equilibri en la presència d'homes i dones.

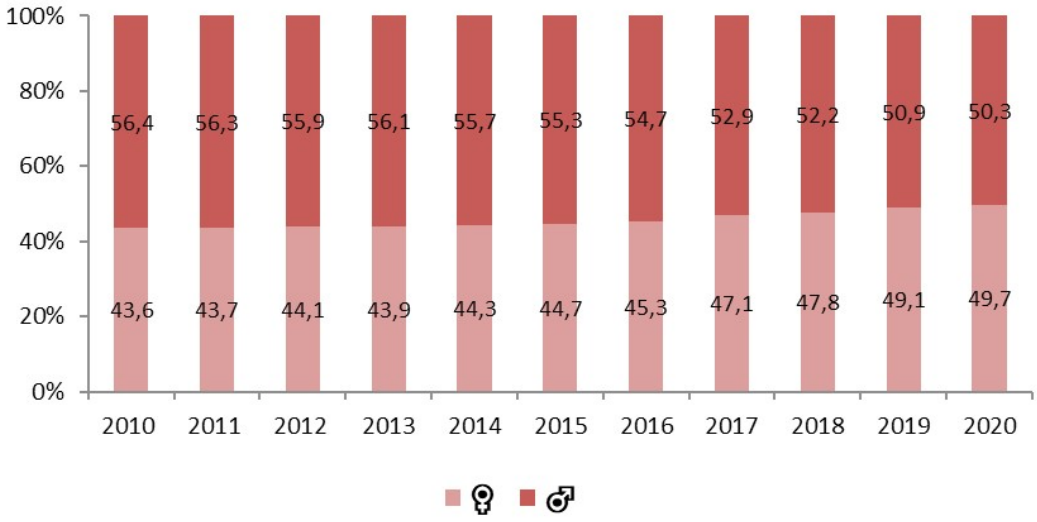
Personal investigador en grups d'investigació de branca Art i Humanitats (%) (2010-2020)



Personal investigador en grups d'investigació de branca Ciències (%) (2010-2020)



Personal investigador en grups d'investigació de branca Ciències Socials i Jurídiques (%) (2010-2020)



AJUDES A LA RECERCA I DESENVOLUPAMENT: R+D+i

Ajudes nacionals

En el cas de les ajudes concedides anualment en convocatòries públiques, la presència de dones en la direcció d'aquestes convocatòries ha experimentat fluctuacions al llarg del període analitzat. En tot cas, el percentatge s'ha mantingut sempre per davall del 40%, amb un 34,8% l'any 2020.

Per contra , la participació de dones al llarg del període analitzat (2010- 2020), manté una presència equilibrada i, especialment des de 2015, s'ha incrementat el percentatge de dones que participen en alguna convocatòria pública: en 2020 representa el 43,3%.

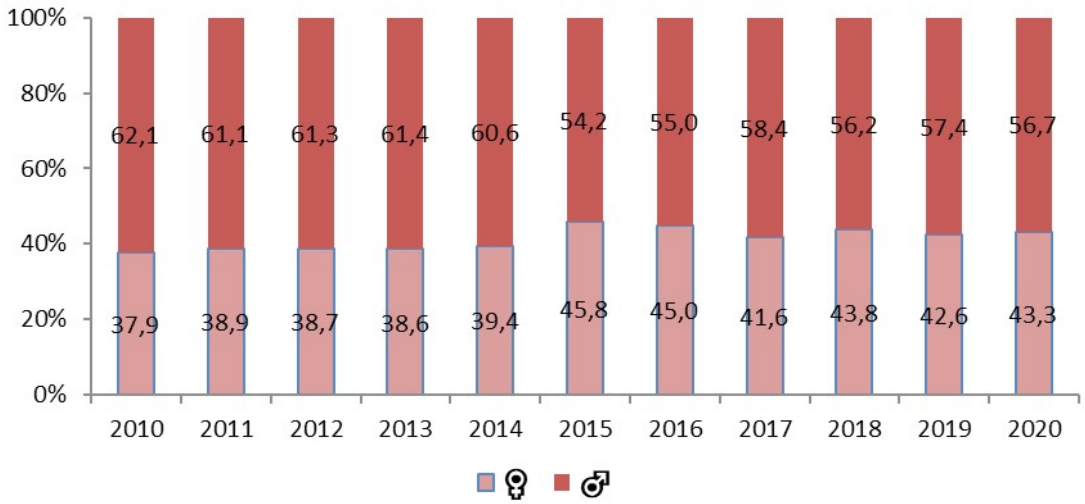
Evolució d'ajudes d'I+D (Convocatòries públiques) * (2010-2020)								
	PDI Director/a (IP) [21]				PDI Participant			
	♀		♂		♀		♂	
	Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%
2010	177	32,5	368	67,5	766	37,9	1.256	62,1
2011	90	26,8	246	73,2	270	38,9	424	61,1
2012	117	27,6	307	72,4	823	38,7	1.306	61,3
2013	84	33,2	169	66,8	105	38,6	167	61,4
2014	100	31,3	219	68,7	191	39,4	294	60,6
2015	123	36,9	210	63,1	137	45,8	162	54,2
2016	135	35,2	249	64,8	221	45,0	270	55,0
2017	155	29,6	368	70,4	950	41,6	1.331	58,4
2018	187	31,4	408	68,6	1277	43,8	1.640	56,2
2019	269	35,9	480	64,1	935	42,6	1.262	57,4
2020	257	34,8	482	65,2	2322	43,3	3.039	56,7

(*) Les dades corresponen a projectes d'investigació desenvolupats pel PDI de la Universitat d'Alacant. S'hi inclouen totes les ajudes concedides en convocatòries públiques (nacionals, pròpies de la universitat i autonòmiques). A partir de 2013 s'han exclòs d'aquesta estadística les ajudes concedides per la universitat als grups d'investigació (Ref. VIGRO); això explica el descens que s'aprecia en el nombre de PDI participant.

PDI en direcció d'ajudes R+D (convocatòries públiques) (%) (2010-2020)

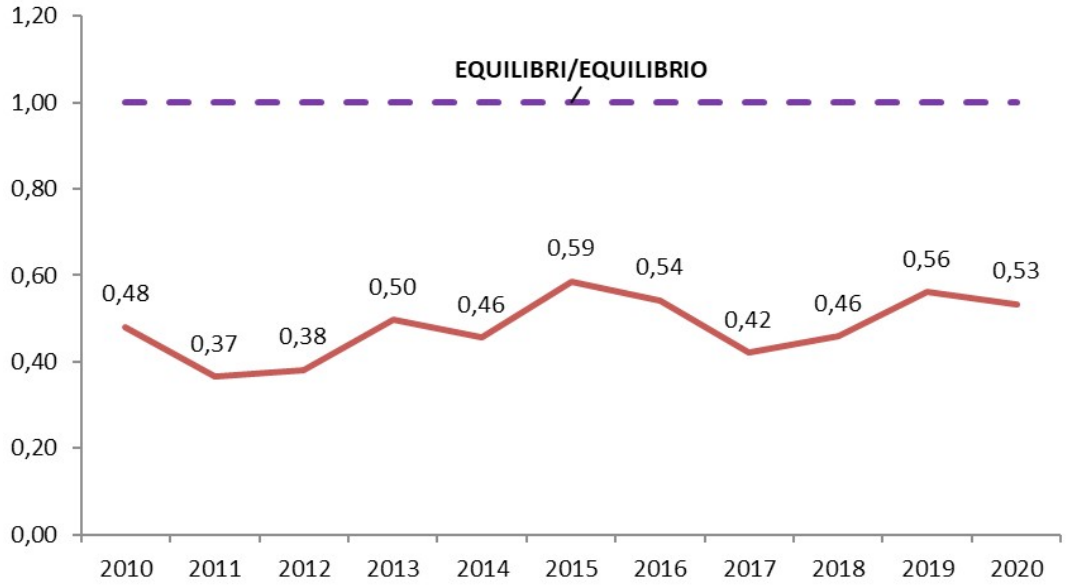


PDI participants en ajudes R+D (convocatòries públiques) (%) (2010-2020)



En el gràfic següent, es pot observar l'evolució en la proporció de D/H en la direcció de projectes nacionals. No s'ha arribat a l'equilibri, sembla que el 2015 és el moment en el qual va estar més pròxim (0,6) de tot el període analitzat:

Sex ratio (D/H) Direcció d'ajudes nacionals (2010-2020)



Ajudes internacionals (projectes europeus)

El nombre d'ajudes internacionals concedides continua sent menor que referent a projectes nacionals, igual que succeïa en períodes anteriors. Les dades no mostren

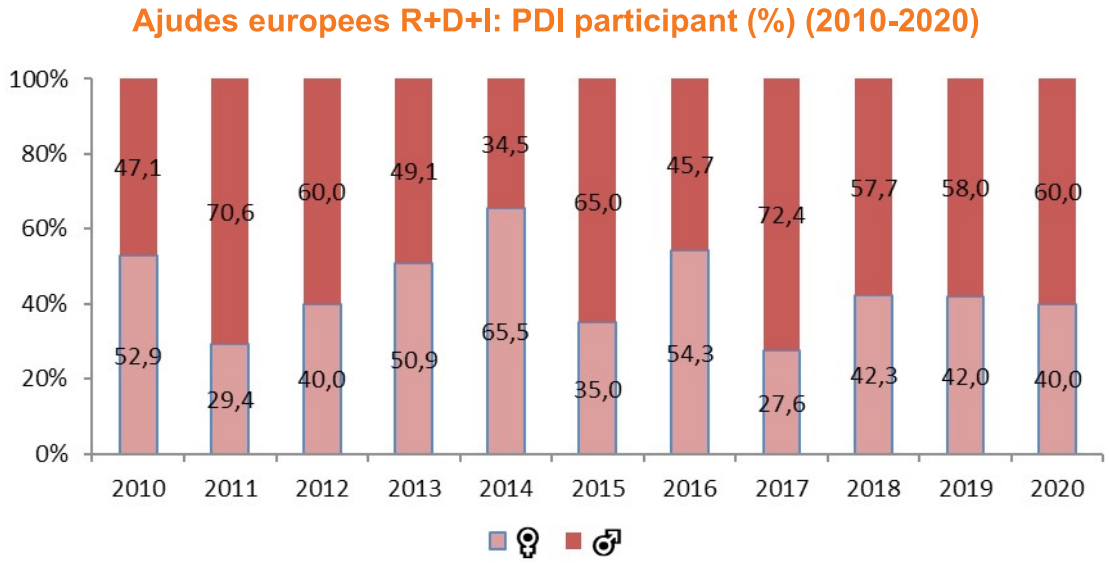
una tendència clara en termes de presència d'homes i dones. Si el 2013 i 2015 el nombre de projectes dirigits per dones és significativament menor, el 2014 i 2016 s'incrementen numèricament. Des del 2017 i fins al 2020 s'incrementa el nombre de projectes i encara que també es reflecteix aquest increment en la proporció de dones al capdavant d'aquests, el 2020 aquest percentatge és del 28,6%.

Encara que també hi ha importants oscil·lacions, aquestes diferències entre homes i dones continuen sent menors en el cas de la participació. De fet , el 2013, 2014 i 2016 és major la participació de dones que d'homes. El 2015 i 2017 aquesta participació es redueix. A partir de 2018 supera el 40%

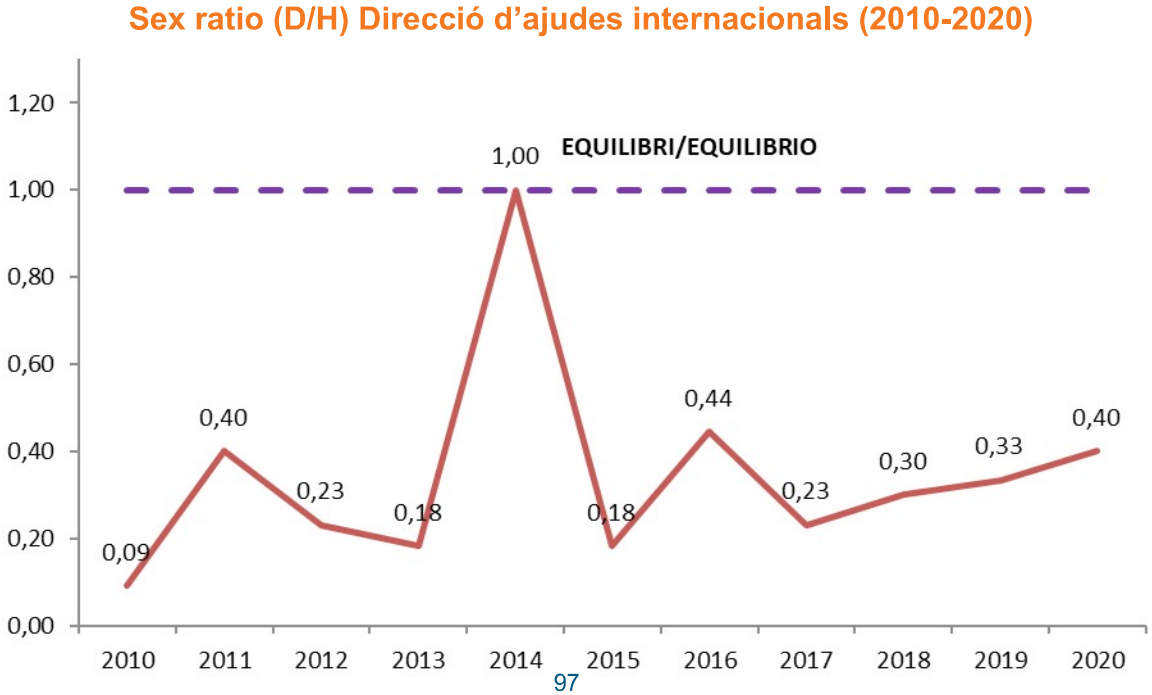
Evolució d'ajudes europees d'R+D* (2010-2020)

PDI Director/a PDI					Participant			
	♀		♂		♀		♂	
	Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%
2010	1	8,3	11	91,7	9	52,9	8	47,1
2011	4	28,6	10	71,4	10	29,4	24	70,6
2012	3	18,8	13	81,3	6	40,0	9	60,0
2013	4	15,4	22	84,6	28	50,9	27	49,1
2014	7	50,0	7	50,0	19	65,5	10	34,5
2015	2	15,4	11	84,6	14	35,0	26	65,0
2016	4	30,8	9	69,2	25	54,3	21	45,7
2017	6	18,8	26	81,3	21	27,6	55	72,4
2018	9	23,1	30	76,9	33	42,3	45	57,7
2019	11	25,0	33	75,0	34	42,0	47	58,0
2020	8	28,6	20	71,4	20	40,0	30	60,0

(*) S'inclouen les ajudes concedides en convocatòries públiques internacionals



En el gràfic següent es mostra la proporció de D/H en la direcció de projectes internacionals. En això podem observar l'únic any en què es va aconseguir l'equilibri va ser el 2014:



SEXENNIS D'INVESTIGACIÓ I TRANSFERÈNCIA

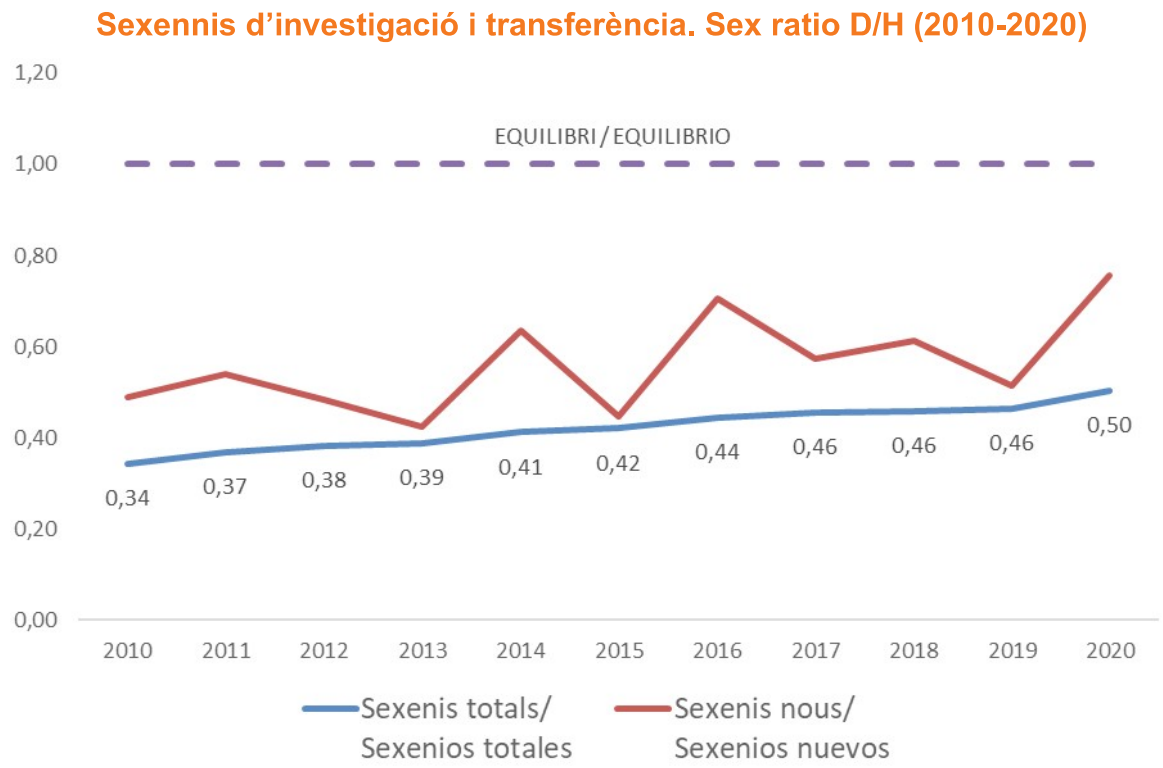
Al llarg del període analitzat, s'ha incrementat el nombre de sexennis de les dones personal docent i investigador de la Universitat d'Alacant. Cal assenyalar que, el 2019, hi ha un nou sexenni, el de transferència, i això explica l'increment per a aquest any en el nombre de sexennis.

Nombre de sexennis (2010-2020)

	Nombre sexennis nous*				Nombre sexennis totals			
	♀ ♀		♂ ♂		♀ ♀		♂ ♂	
	Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%
2010	40	32,8	82	67,2	372	25,5	1.087	74,5
2011	48	35,0	89	65,0	419	26,9	1.141	73,1
2012	41	32,5	85	67,5	459	27,6	1.204	72,4
2013	47	29,7	111	70,3	499	27,9	1.287	72,1
2014	56	38,9	88	61,1	554	29,1	1.347	70,9
2015	45	30,8	101	69,2	594	29,6	1.415	70,4
2016	65	41,4	92	58,6	652	30,8	1.466	69,2
2017	54	36,5	94	63,5	697	31,3	1.531	68,7
2018	49	38,0	80	62,0	723	31,4	1.583	68,6
2019	141	34,0	274	66,0	824	31,7	1.774	68,3
2020	90	43,1	119	56,9	897	33,4	1.785	66,6

(*) El 2019 va ser la primera convocatòria de sexennis de transferència, i això explica l'increment en el nombre de sexennis. El 2020 no es va convocar i el 2021 s'obri un nou termini.

En el gràfic següent, es pot apreciar la tendència a l'alça experimentada en els sexennis obtinguts per dones personal docent i investigador (el 2019 s'inclouen els de transferència). No obstant això, la situació continua presentant un cert desequilibri. L'any 2020, un 33,4% dels sexennis totals pertanyen a les dones. Si bé, del total de nous sexennis, un 43,1% pertany a personal docent i investigador dones.



En la taula següent es pot veure per a 2019 un desglossament dels sexennis per tipologia: investigació i transferència en l'última i única convocatòria resolta:

Nombre de sexennis d'investigació i transferència 2019 (última convocatòria resolta)

	SEXENNIS INVESTIGACIÓ				SEXENNIS TRANSFERÈNCIA			
	♀		♂		♀		♂	
	Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%
Nous	83	35,9	148	64,1	58	31,5	126	68,5
Totals	766	31,7	1648	68,3	58	31,5	126	68,5

CONTRACTES I CONVENIS AMB ENTITATS PRIVADES

Les dades del nombre de convenis o contractes amb entitats privades mostren unes diferències importants per sexe. Cal destacar que en el període (2010-2020), s'ha mantingut la infrarepresentació de dones com a investigadores responsables d'aquesta mena d'ajudes. Aquesta situació manté la tendència que venia mostrant des del 2008.

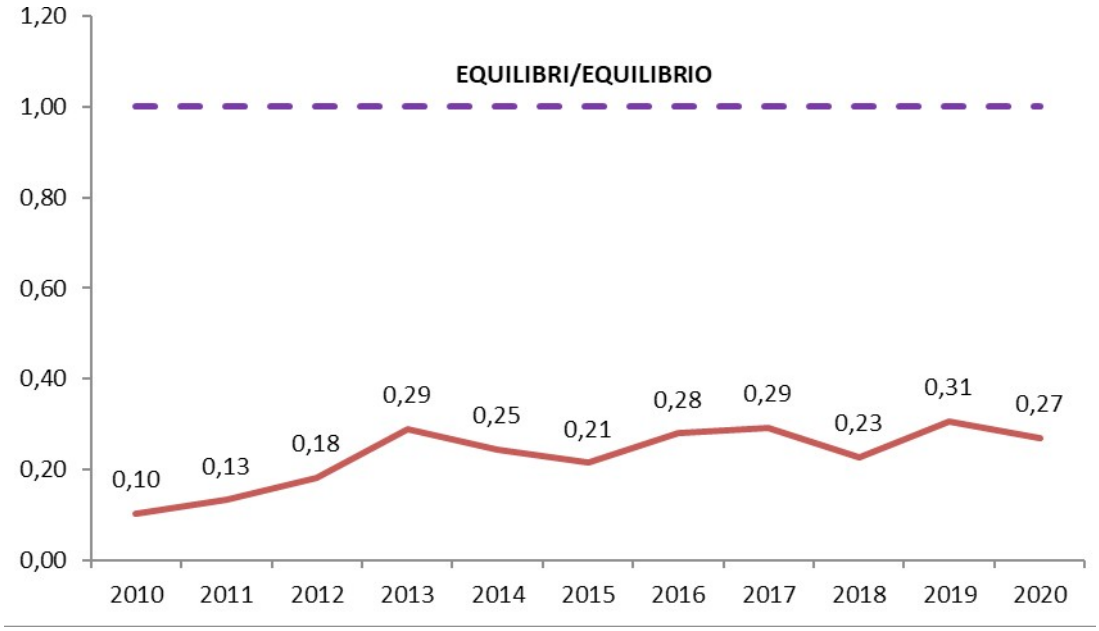
Evolució de contractes i convenis amb entitats privades				
	♀		♂	
	Nre.	%	Nre.	%
2010	53	9,4	513	90,6
2011	55	11,8	412	88,2
2012	106	15,4	582	84,6
2013	118	22,4	408	77,6
2014	104	19,7	424	80,3
2015	106	17,7	494	82,3
2016	164	21,9	585	78,1
2017	157	22,7	536	77,3
2018	172	18,5	756	81,5
2019	154	23,5	501	76,5
2020	135	21,2	501	78,8

Contractes i convenis: PDI investigador/a responsable (%) (2010-2020)



En el cas de la proporció de D/H responsables de contractes o convenis, s'observa una sobrerepresentació d'homes personal docent i investigador al llarg del període, i llunyana encara d'una situació equilibrada.

Sex ratio (M/H) Responsables de contractes i convenis (2010-2020)



RESULTATS D'AVALUACIÓ DOCENT

No hi ha diferències importants entre homes i dones en els resultats de l'avaluació docent dels estudis de grau al llarg del període analitzat (nota mitjana anual de l'enquesta docent). El curs 2018-2019 és el que mostra una diferència de quasi 2 dècimes entre tots dos sexes, favorable a les dones, mentre que s'acurten en el curs 2019-20:

Evolució dels resultats de l'avaluació docent. Mitjana anual de l'enquesta docent (2010-2019)

	♀	♂	Diferència ♀ / ♂
	Nre.	%	Nre.
2011	7,1	7,2	-0,10
2012	7,1	7,2	-0,10
2013	7,1	7,2	-0,10
2014	7,1	7,1	0,00
2015	7,2	7,3	-0,10
2016	7,4	7,4	0,00
2017	7,4	7,5	-0,03
2018	7,6	7,6	-0,04
2019	7,8	7,6	0,18
2020	7,9	7,8	0,07

Evolució de notes mitjanes anuals Enquesta docent i diferències per sexe (Dona-Home) (2010-2019)

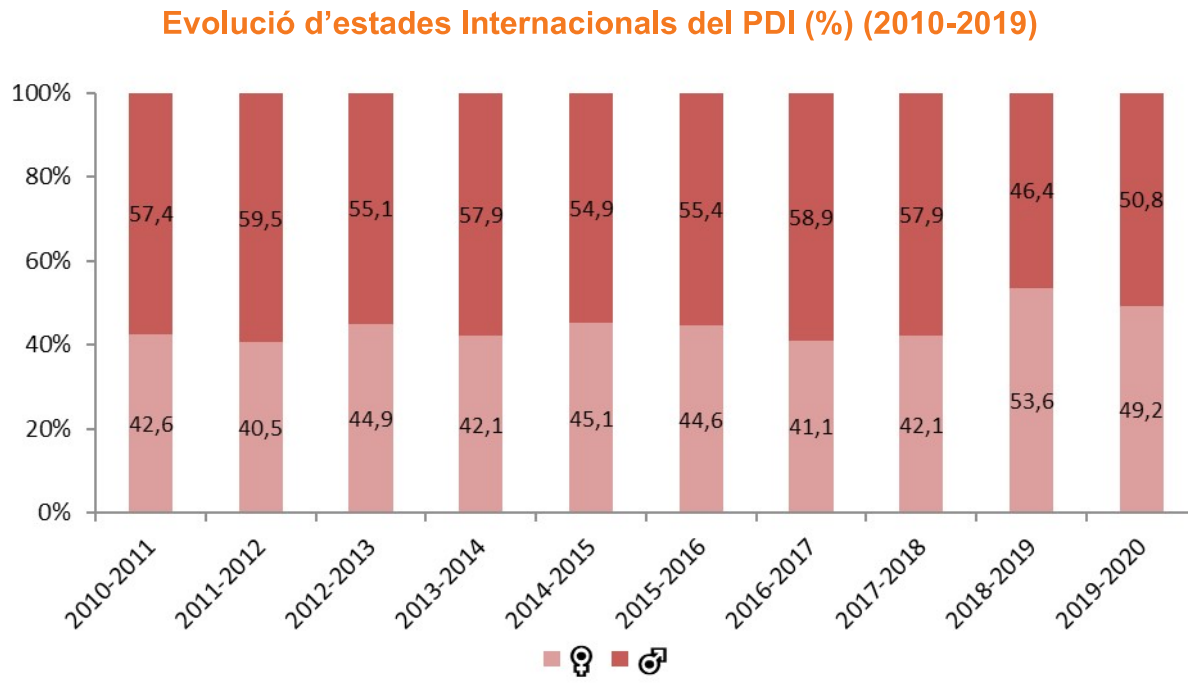


ESTADES A L'ESTRANGER

En el conjunt de dades disponibles sobre estades a l'estranger, incloent-hi el programa Erasmus-Mobilitat docent i el PPI (programa propi per al foment de les relacions internacionals), continua la tendència a l'equilibri en la participació de les dones en aquesta mena de programes i d'accions, encara que amb alguns canvis al llarg del període analitzat. Des del 2010-11, el percentatge de dones ha estat per damunt del 40%. Els dos últims cursos 2018-2019 i 2019-2020 han sigut els que han presentat el major percentatge d'estades realitzades per dones personal docent i investigador, un 53,6% i un 49,2% respectivament.

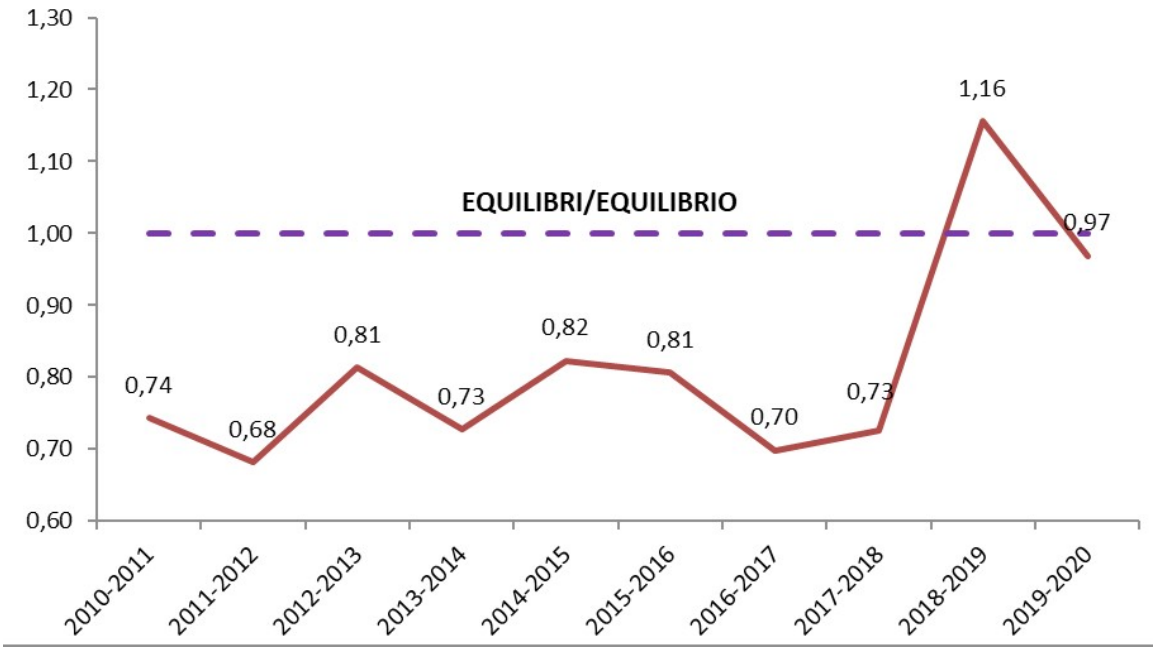
Evolució estades Internacionals (Programa Erasmus-Mobilitat docent) (2010-2020)				
	♀		♂	
	Nre.	%	Nre.	%
2011	78	42,6	105	57,4
2012	90	40,5	132	59,5
2013	96	44,9	118	55,1
2014	88	42,1	121	57,9
2015	107	45,1	130	54,9
2016	100	44,6	124	55,4
2017	78	42,6	105	57,4
2018	90	40,5	132	59,5
2019	96	44,9	118	55,1
2020	88	42,1	121	57,9

La proporció de dones i la seua evolució quant a estades a l'estranger la podem observar en la gràfica següent:



S'acosta a l'equilibri en tot el període, especialment en els dos últims cursos acadèmics.

Evolució Sex ratio (D/H) Estades Internacionals (2010-2019)



Si comparem els dos tipus d'estades, s'observa que fins a 2013 hi havia una participació major de dones en el programa propi de relacions institucionals de la universitat (PPI) i és una mica menor en les estades Erasmus-Mobilitat docent. A partir de 2014, s'iguala la participació en tots dos programes. El curs 2017-2018 torna al model anterior. És a partir de 2018 el curs en què la tendència es canvia i comença a ser majoritària la participació de dones en el programa Erasmus.

Evolució Estades Internacionals (Programa Erasmus-Mobilitat docent) (2010-2020)				
	♀		♂	
	Nre.	%	Nre.	%
2010	51	44,7	63	55,3
2011	64	41,0	92	59,0
2012	63	46,7	72	53,3
2013	59	47,2	66	52,8
2014	69	43,4	90	56,6
2015	71	46,1	83	53,9
2016	66	40,2	98	59,8
2017	71	49,0	74	51,0
2018	62	44,9	76	55,1
2019	69	47,6	76	52,4
2020	7	46,7	8	53,3

Evolució Estades Internacionals (Programa Erasmus-Mobilitat docent) (2010-2020)				
	♀		♂	
	Nre.	%	Nre.	%
2011	27	39,1	42	60,9
2012	26	39,4	40	60,6
2013	33	41,8	46	58,2
2014	29	34,5	55	65,5
2015	28	41,2	40	58,8
2016	29	41,4	41	58,6
2017	38	42,7	51	57,3
2018	38	33,3	76	66,7
2019	79	63,2	46	36,8
2020	23	54,8	19	45,2

LLICÈNCIES I PERÍODES SABÀTICS

Les dades sobre llicències per estudis o investigació entre el personal docent i investigador presenten un equilibri entre homes i dones, que s'ha mantingut fins al 2020, encara que amb alguna reducció significativa en els anys 2017 i 2020; aquest últim s'ha vist afectat per la situació de l'emergència sanitària per la COVID-19.

Evolució de períodes sabàtics PDI (2010-2020)				
	♀		♂	
	Nre.	%	Nre.	%
2010	14	60,9	9	39,1
2011	8	42,1	11	57,9
2012	11	52,4	10	47,6
2013	7	46,7	8	53,3
2014	9	50,0	9	50,0
2015	12	40,0	18	60,0
2016	8	47,1	9	52,9
2017	6	28,6	15	71,4
2018	18	45,0	22	55,0
2019	7	43,8	9	56,3
2020	2	33,3	4	66,7

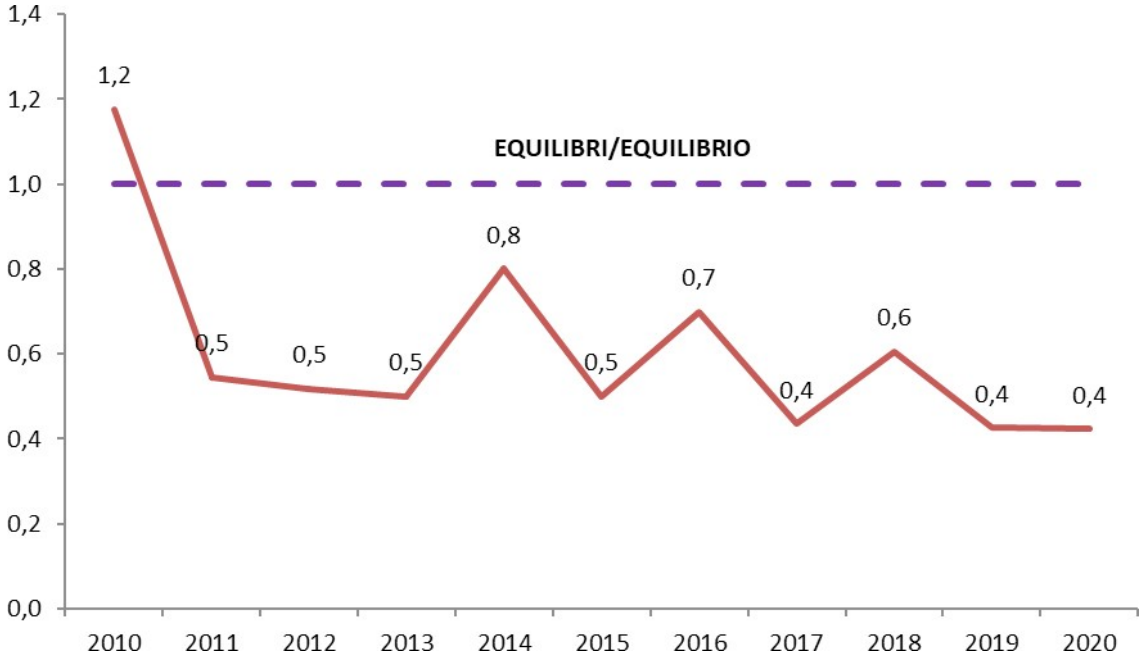
El gaudi de períodes sabàtics ha experimentat canvis al llarg del període analitzat, amb fluctuacions de 2010 a 2020. Durant aquest període, en cinc dels anys hi ha una

participació d'homes per damunt del 66% (2011, 2012, 2013, 2018 i 2019), mentre que la resta d'anys la presència està equilibrada.

Evolució de períodes sabàtics PDI (2010-2020)				
	♀		♂	
	Nre.	%	Nre.	%
2010	6	42,9	8	57,1
2011	4	26,7	11	73,3
2012	3	15,0	17	85,0
2013	7	25,0	21	75,0
2014	11	40,7	16	59,3
2015	11	37,9	18	62,1
2016	12	57,1	9	42,9
2017	6	42,9	8	57,1
2018	7	33,3	14	66,7
2019	4	22,2	14	77,8
2020	8	44,4	10	55,6

L'evolució en el conjunt dels permisos per llicència d'estudis o investigació, anys sabàtics, i un nou tipus d'absència del personal docent i investigador que s'introdueix el 2015 i 2016, la participació en projectes internacionals, ha mantingut una tendència pròxima a l'equilibri en alguns dels anys del període analitzat. Podem destacar el 2010, 2014 i el 2016; després s'inicia una tendència a l'alça en la participació masculina.

Sex ratio (M/H) Llicències, períodes sabàtics i participació en projectes internacionals del PDI (2010-2020)



CONCLUSIONS

Encara que podem parlar d'una situació relativament equilibrada (les dones representen el 40,6% del col·lectiu personal docent i investigador) i la presència de dones s'ha anat incrementant, aquesta encara és significativament menor que la d'homes.

La composició equilibrada es manté en tres de les branques d'ensenyament: Arts i Humanitats, Ciències de la Salut i Ciències Socials i Jurídiques. Ciències de la Salut és l'única branca en la qual les dones tenen una major presència que els homes. Les branques d'ensenyament de Ciències i Enginyeria i Arquitectura, i especialment aquesta última, mantenen una estructura masculinitzada.

- Les trajectòries acadèmiques dibuixades per homes i dones el 2020 continuen reproduint l'anomenat model de "tisora":.
    - El punt de partida és una situació on la majoria d'alumnat titulat universitari són dones.

  - A l'inici de la carrera acadèmica les diferències són limitades i, fins i tot, podem parlar d'una major presència de dones entre ajudants i ajudants doctores. També la situació és de cert equilibri en les categories intermèdies, especialment entre el professorat contractat doctor i col·laborador.
  - Entre les càtedres d'universitat continua sent majoritària la presència d'homes en comparació amb les dones, encara que la tendència ha anat millorant en termes d'equilibri per sexe en els últims 10 anys.
  - Aquest model correspon al que reprodueix el conjunt d'universitats públiques valencianes.
  - Ciències de la Salut és l'única branca en la qual les dones tenen una major presència que els homes.
- S'observa un clar augment de la presència de dones en la direcció de grups d'investigació. Malgrat això, encara no s'ha aconseguit l'equilibri i les dones dirigeixen el 36,45 dels grups el 2020. Crida l'atenció que aquest percentatge es redueix al 31,3% en la branca de Ciències de la Salut, malgrat constituir-se en un espai feminitzat.
- Encara que la presència d'homes i dones com a participants de projectes d'R+D (ajudes nacionals, projectes europeus) pot considerar-se equilibrada, encara el percentatge de dones IP de projectes és clarament menor.
- El percentatge de sexennis aconseguits per dones ha anat augmentat. Amb anys especialment rellevants com el 2020, en el qual el 50,9% dels sexennis nous pertanyen a dones. No obstant això, el 2020, el percentatge de sexennis de les dones representen un 33,4% del total.
- Les dades del nombre de convenis o contractes amb entitats privades mostren diferències importants per sexe. Així, s'ha mantingut la infrarepresentació de dones com a investigadores responsables d'aquesta mena d'ajudes.
- A més de les diferències que poden observar-se en el nombre de doctors i doctores *Honoris causa* segons sexe, destaca, especialment, el menor percentatge de dones que reben altres premis i distincions.
- S'observa un clar augment de la presència de dones en la direcció de grups d'investigació. Malgrat això, encara no s'ha aconseguit l'equilibri.

14.1.1.4. Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis

Composició de dones i homes en el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis

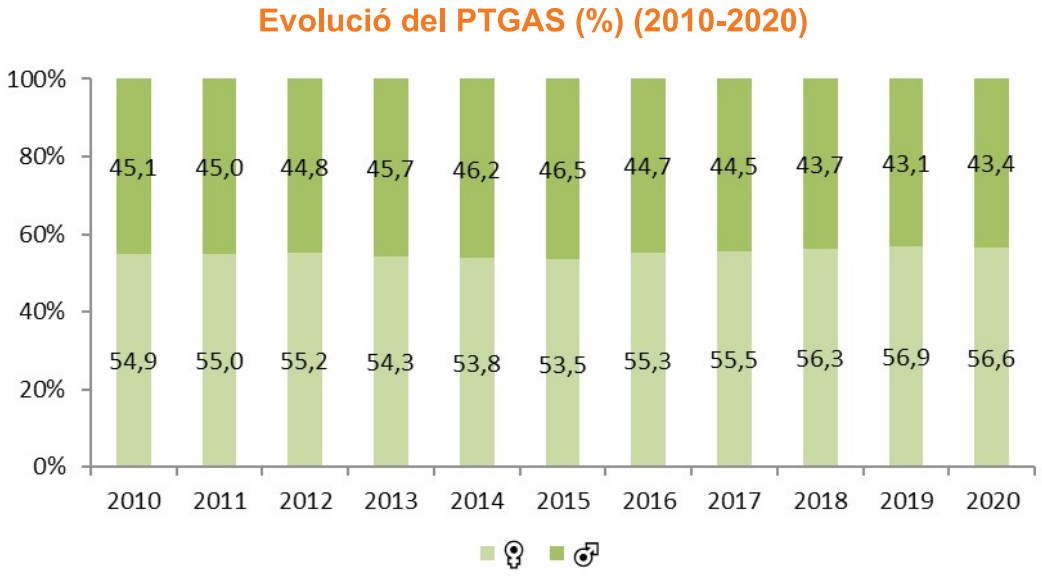
El personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, a 31 de desembre de 2020, estava compost per 1.546 persones, de les quals 875 eren dones i 671 homes (el 56,6% i el 43,4% respectivament). Igual que en informes anteriors, si comparem aquestes dades amb les publicades pel Ministeri d'Universitats relatius al conjunt nacional per al curs 2018-2019 (última dada disponible), el percentatge de dones entre el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis dels centres públics és de 59,8%, és a dir, menys d'un 4% de diferència respecte a la Universitat d'Alacant, percentatge que s'ha incrementat lleugerament respecte a les dades del 2010.

Distribució del PTGAS (%) (31/12/2020)



EVOLUCIÓ EN LA COMPOSICIÓ DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

Des de l'any 2010, el nombre de personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis ha augmentat sensiblement. La proporció de dones ha sigut una mica major al llarg del període analitzat, i s'ha mantingut entorn del 55%.



Característiques sociolaborals del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis

L'anàlisi de les característiques sociolaborals del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, se centra en les següents tipologies: el règim jurídic, el grup (que equival a la categoria laboral), el tipus d'administració, el nivell d'estudis, l'edat i l'antiguitat en l'administració..

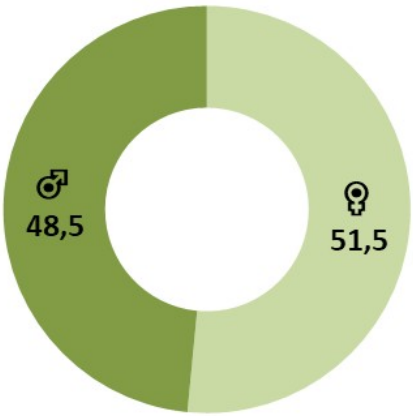
PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS PER RÈGIM JURÍDIC

Cal assenyalar que no s'han produït canvis en el règim jurídic del col·lectiu de personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis en els últims anys, i, en la seua majoria, el personal en la Universitat d'Alacant és funcionari. De manera específica, el 2020, el 90% pertany al col·lectiu de funcionaris i funcionàries i el 10% és personal laboral. Entre el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis funcionari, la presència de dones és major (57,2%); i, entre el laboral, encara que la seua presència també és major (51,5%), la diferència amb els homes s'acurta respecte al grup de personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis funcionari.

PTGAS funcionari (%). 2020



PTGAS laboral (%). 2020



En la taula següent, s'exposa l'evolució del total de dones i homes en les diferents categories: funcionari/ària de carrera, funcionari/ària interí/ina i personal laboral.

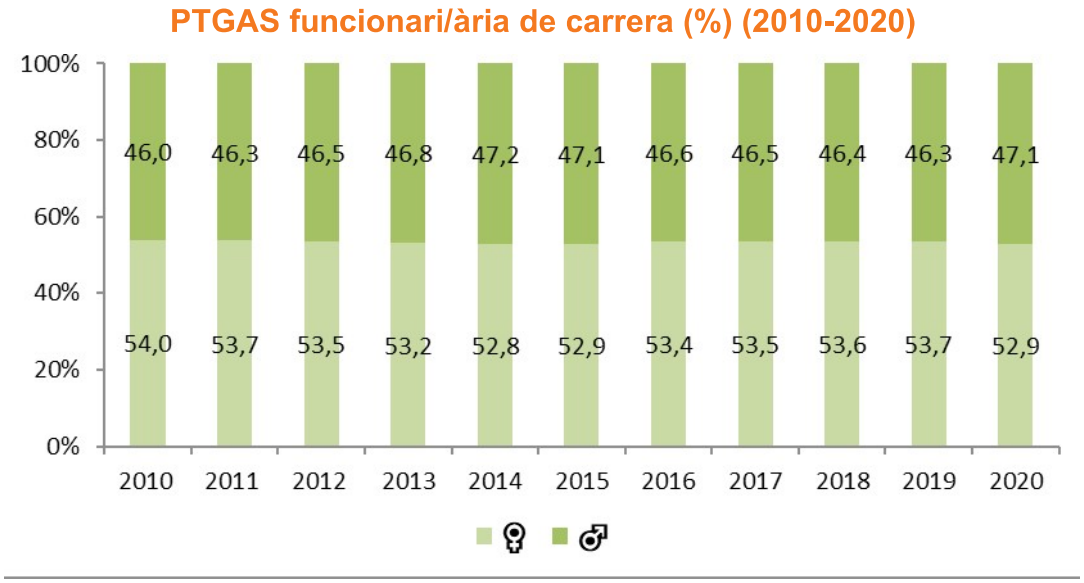
Evolució PTGAS per règim jurídic (Nre.) (2010-2020)

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Llicenciatura, enginyeria superior, grau, postgrau o doctorat	373	319	372	314	361	295	362	314	347	317	352	309	367	313	366	322	389	330	442	345	460	359
Diplomatura o enginyeria tècnica	172	137	173	139	166	133	161	127	159	124	162	120	156	114	166	109	170	103	173	105	168	108
Batxiller, FP2 o tècnic superior	241	188	236	185	233	191	210	165	203	164	199	166	213	165	208	163	210	166	213	179	217	179
Estudis primaris, certificat d'escolaritat o altres	19	18	18	16	16	10	30	31	30	30	30	27	30	28	33	26	37	26	34	25	30	25

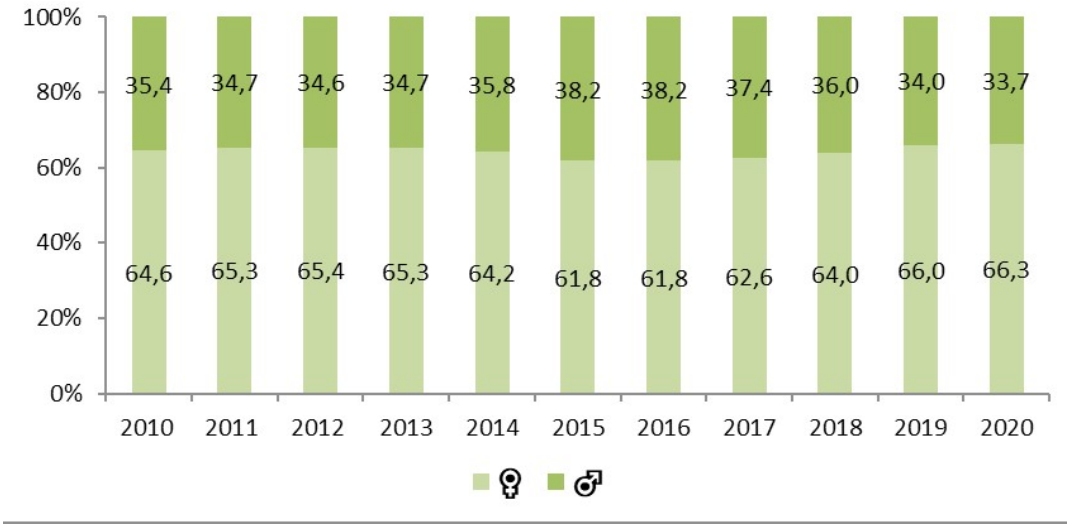
**En la categoria del personal laboral s'ha inclòs: laboral eventual, laboral fix, laboral investigador i laboral temporal. S'ha exclòs el personal laboral becari.

En general , no s'han produït canvis significatius al llarg de tot el període:

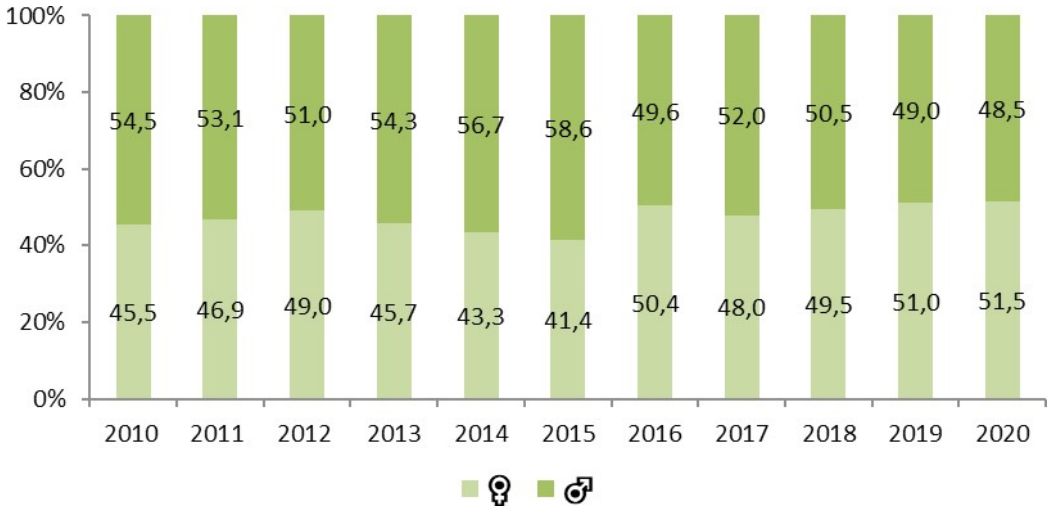
- La categoria en la qual més es concentren tant dones com homes continua sent la de funcionari/ària de carrera, amb un percentatge major entre les dones personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis.
- Li segueix, encara que a distància, la figura d'interí. En aquest cas, són les dones les que presenten els valors més elevats.
- La figura de personal laboral és la que mostra menys diferències entre els sexes, llançant un saldo positiu per als homes entre 2010 i 2015, que canviat la tendència el 2016. El 2017 i 2018, torna a la seua tendència anterior i de nou a partir de 2019 seran les dones les que mostren una presència major.



PTGAS funcionari/ària interí/ina (%) (2010-2020)

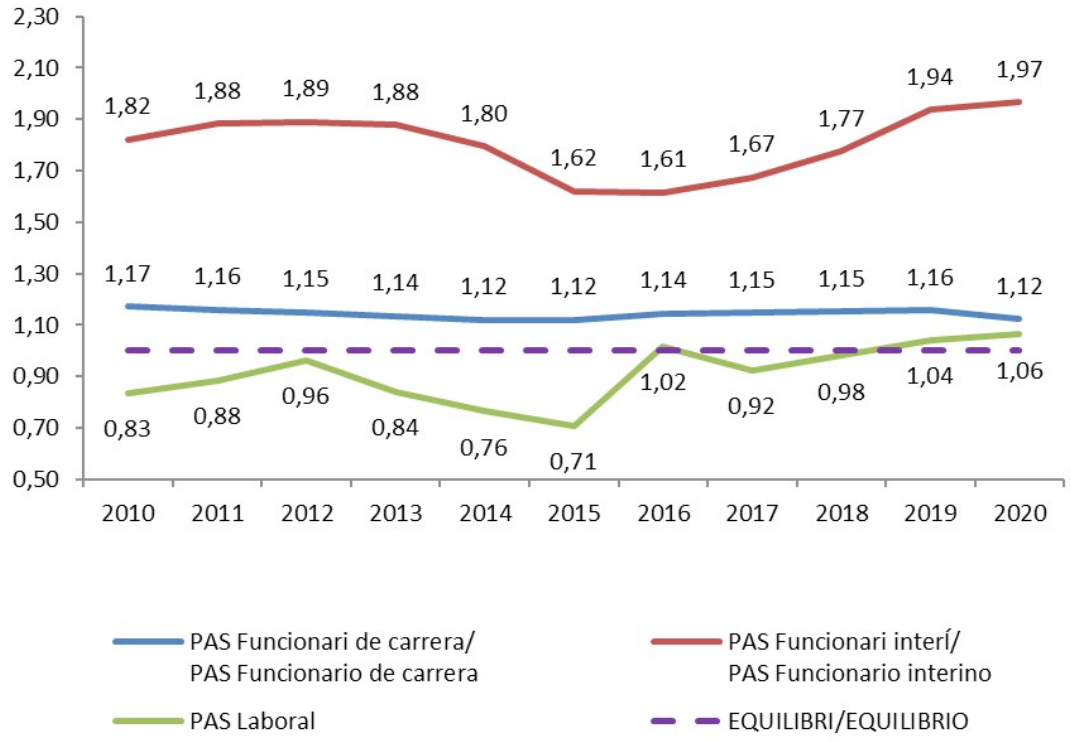


PTGAS laboral (%) (2010-2020)



Respecte a la distribució de dones i homes (sex ratio D/H), el gràfic següent mostra una tendència constant a una major presència de dones entre el personal funcionari interí i, la tendència més equilibrada per sexe entre el funcionariat de carrera. Entre el personal laboral, sembla mantenir-se la situació d'equilibri que va començar el 2016.

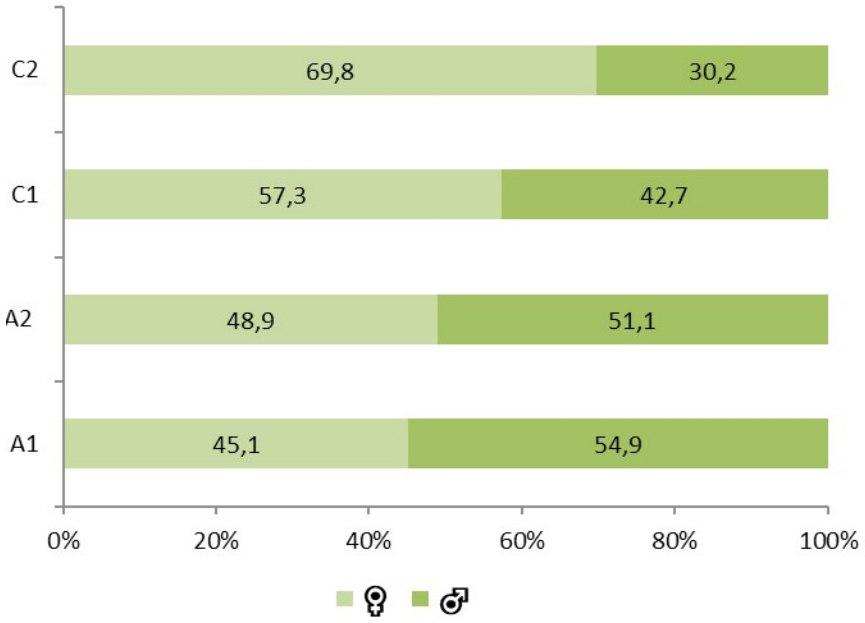
Sex ratio (M/H) PTGAS per règim jurídic (2010-2020)



PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS PER GRUP: CATEGORIA LABORAL

Com succeeix entre el personal docent i investigador, la distribució quant al règim jurídic és bastant homogènia. No obstant això , en referir-nos a la distribució de dones i homes per grup (l'equivalent a la categoria laboral) apareixen algunes diferències que s'han anat reduint al llarg del període analitzat: els homes del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis tendeixen a ser majoria en l'extrem superior de la escala (una mica més en el grup A1 que en l'A2 on s'està pròxim a l'equilibri) i les dones en l'inferior (C1, i especialment en el C2), posant de manifest que, encara que s'han produït algunes millores en els últims deu anys, encara es manté la *segregació vertical*. El gràfic següent il·lustra la distribució interna de cada sexe per grup de titulació. Com s'aprecia, les majors diferències es donen en la categoria superior (A1), en què és major la presència d'homes, i la categoria inferior (C2), en què és major la presència de dones.

PTGAS per grup (%) (31/12/2020)



- Encara que s'han produït algunes millores en els últims deu anys, encara es manté la *segregació vertical.*
- La distribució del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis per grup de titulació entre 2016 i 2020 s'ha mantingut constant.
- En el grup A1: un 45,1% són dones i el 54,9% són homes, la diferència és de deu punts percentuals.
- En el grup A2 les diferències entre homes i dones en 2020 són molt menors. Encara que hi ha una major presència del col·lectiu masculí, la diferència és de dos punts percentuals.
- En el grup C1 es concentren més dones que homes (57,3% i 42,7% respectivament) i la diferència és major que en els grups anteriors (15%).
- És el grup C2 en el que es concentra un percentatge major de dones, amb un diferencial respecte als homes de més d'un 40%. Es pot parlar de sobrerepresentació de dones.

PTGAS per grup (%) (31/12/2020)					
	♀		♂		Diferencia D-H
	Nre.	%	Nre.	%	
A1	129	45,1	157	54,9	-10
A2	136	48,9	142	51,1	-2
C1	347	57,3	259	42,7	15
C2	261	69,8	113	30,2	40
E	2	100,0			-
Total	875	56,6	671	43,4	13

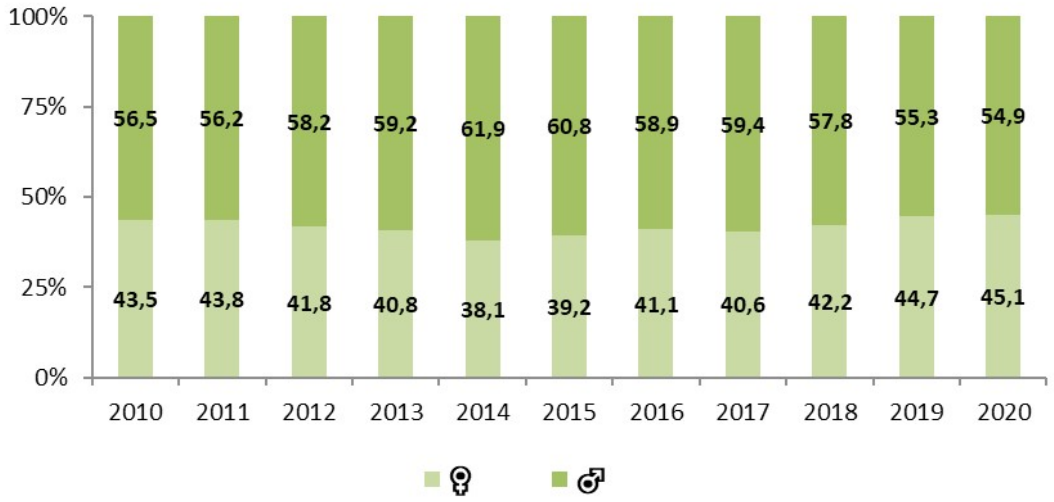
Evolució.

La menor presència de les dones en la categoria superior es manté en el període que considerem, com veiem a continuació.

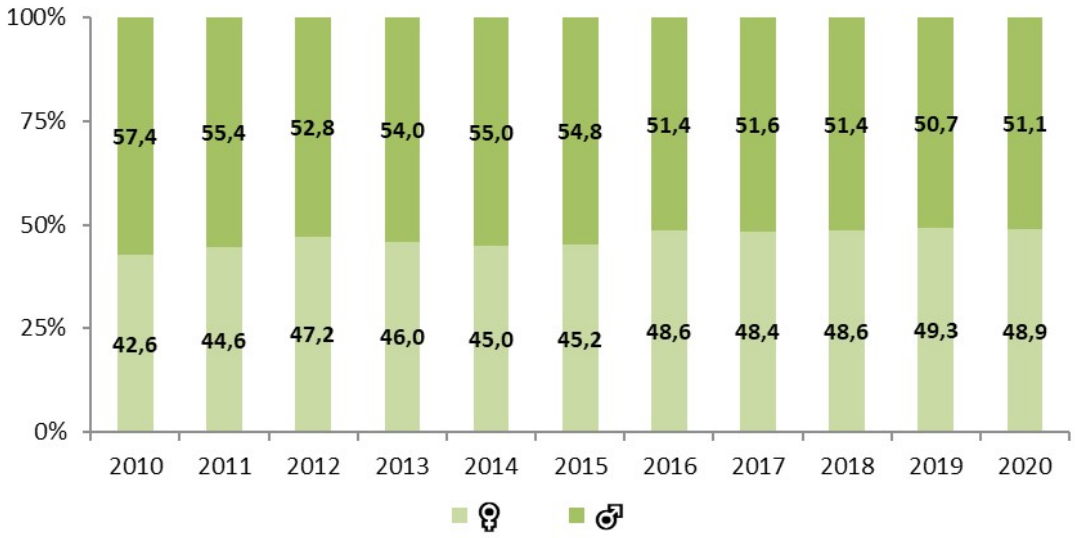
Evolució del PTGAS per grup (Nre.) (2010-2020)

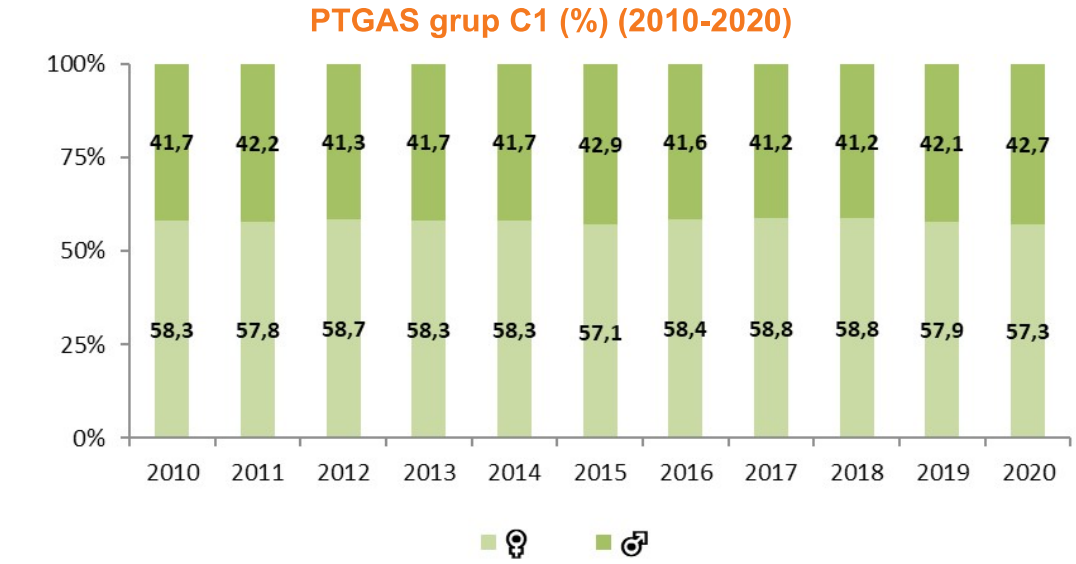
	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Llicenciatura, enginyeria superior, grau, postgrau o doctorat	118	153	113	145	104	145	107	155	96	156	104	161	108	155	103	151	108	148	126	156	129	157
Diplomatura o enginyeria tècnica	110	148	115	143	127	142	132	155	126	154	123	149	138	146	138	147	137	145	135	139	136	142
Batxiller, FP2 o tècnic superior	343	245	345	252	378	266	383	274	376	269	368	277	336	239	338	237	345	242	346	252	347	259
Estudis primaris, certificat d'escolaritat o altres	232	112	224	109	165	76	160	77	162	76	169	79	182	80	192	85	214	90	253	107	261	113
	2	4	2	5	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-

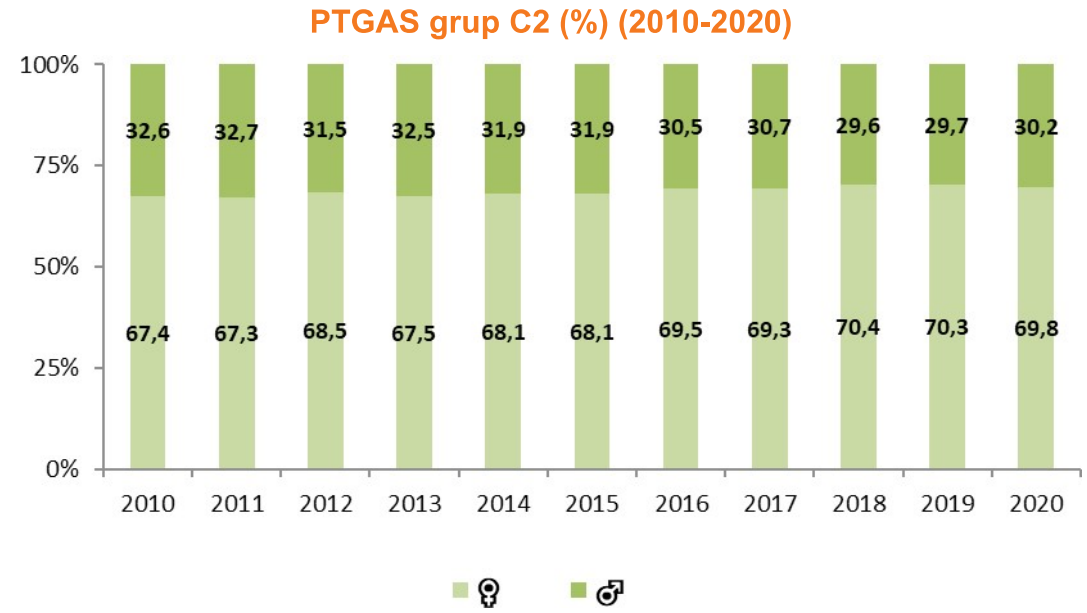
PTGAS grup A1 (%) (2010-2020)



PTGAS grup A2 (%) (2010-2020)

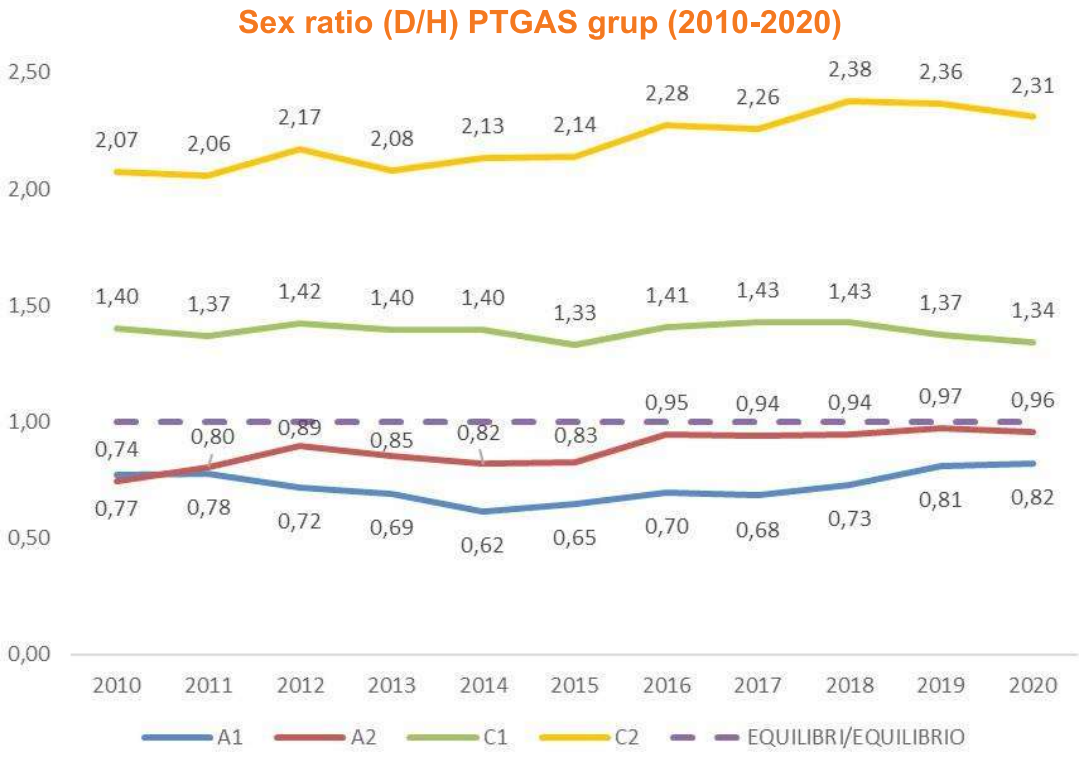






- En el grup A1, si bé percentualment els homes continuen amb una major presència, s'ha arribat a un cert equilibri. Malgrat un descens de la presència de dones entre 2012 i 2015, el percentatge torna a incrementar-se a partir de 2016. Actualment les dones representen el 45,1% d'aquest col·lectiu.
- Respecte al grup A2, les dones han continuat guanyant espai al final del període després d'una evolució fluctuant que partia d'una major representació d'homes en aquest grup. El 2010, el percentatge de dones era del 42,6%; el 2016, del 48,6%; i, el 2020 arriba al 48,9%.

- En el grup C1, les dones han mantingut la seua presència majoritària iniciada el 2001 i el 2020 representen el 57,3% d'aquest col·lectiu.
- La categoria C2 és la que presenta les majors diferències per sexe en tot moment. Els valors es mantenen pràcticament estables al llarg del període. Les dones continuen representant més de dos terços del grup, una dada que s'ha incrementat en més de dos punts percentuals de 2010 a 2020 (amb una presència de quasi el 70%).
- Podem concloure que els homes mantenen una major presència en la categoria superior, però com a resultat de l'evolució dels últims anys, s'ha aconseguit una composició equilibrada de la majoria dels grups.
- Es manté l'excepció de la categoria inferior, en la qual les dones superen àmpliament el llindar del 60%.



PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS PER TIPUS D'ADMINISTRACIÓ

En classificar al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis en funció de la mena d'administració al qual estan adscrits (general o especial), ens trobem algunes diferències que es mantenen al llarg del període analitzat.

Hi ha més dones en administració general que homes. Per contra, en administració específica la tendència s'inverteix.

Cal assenyalar que, en aquest cas concret, s'han produït alguns canvis al llarg del període analitzat.

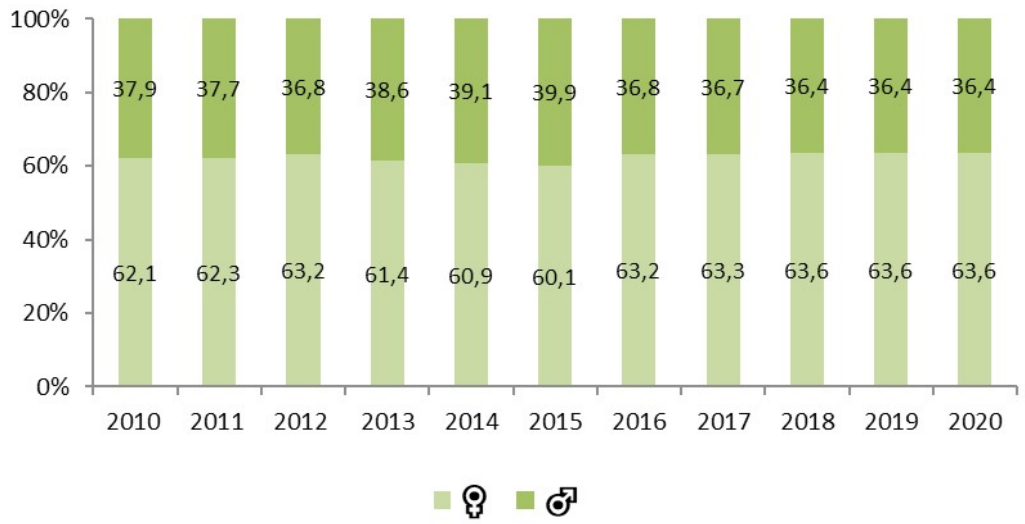
Si comparem les dades d'anys anteriors, 2016 i 2017 mostren una reducció en el percentatge de dones en el col·lectiu d'administració específica, la qual cosa va propiciar una infrarepresentació d'aquestes. Per contra, el 2018, es recupera i fins i tot s'incrementa la presència de dones en aquesta mena d'administració i es torna a la situació d'equilibri que s'observava des de 2010.

PTGAS per tipus d'administració (2010-2020)

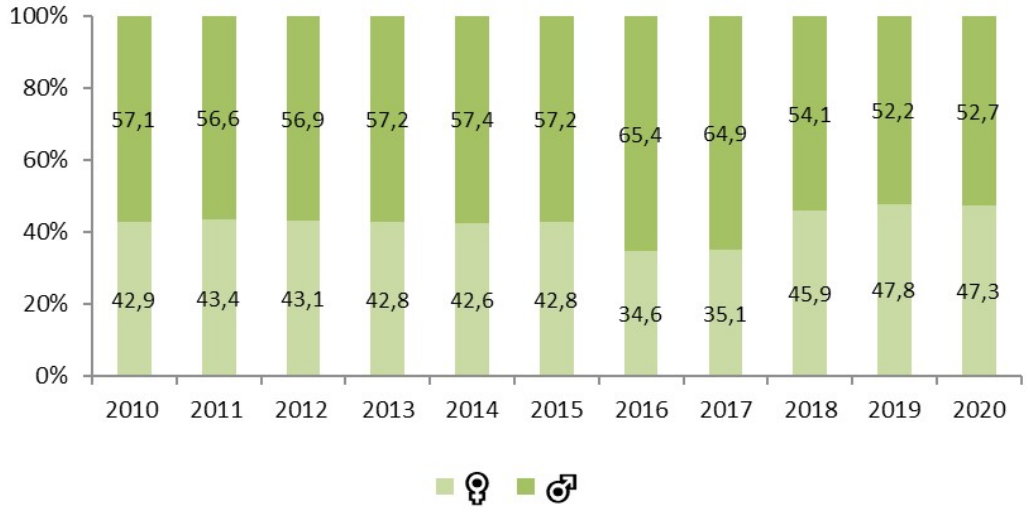
	ADMINISTRACIÓ GENERAL			ADMINISTRACIÓ ESPECÍFICA		
	♀	♂	% ♀	♀	♂	% ♀
2010	568	346	62,1	237	316	42,9
2011	555	336	62,3	244	318	43,4
2012	537	313	63,2	239	316	43,1
2013	546	343	61,4	238	318	42,8
2014	527	338	60,9	235	317	42,6
2015	533	354	60,1	233	312	42,8
2016	633	369	63,2	133	251	34,6
2017	637	369	63,3	136	251	35,1
2018	536	307	63,6	270	318	45,9
2019	552	316	63,6	310	338	47,8
2020	560	320	63,6	315	351	47,3

De manera detallada, la distribució per sexe al llarg del període es reflecteix en els gràfics adjunts:

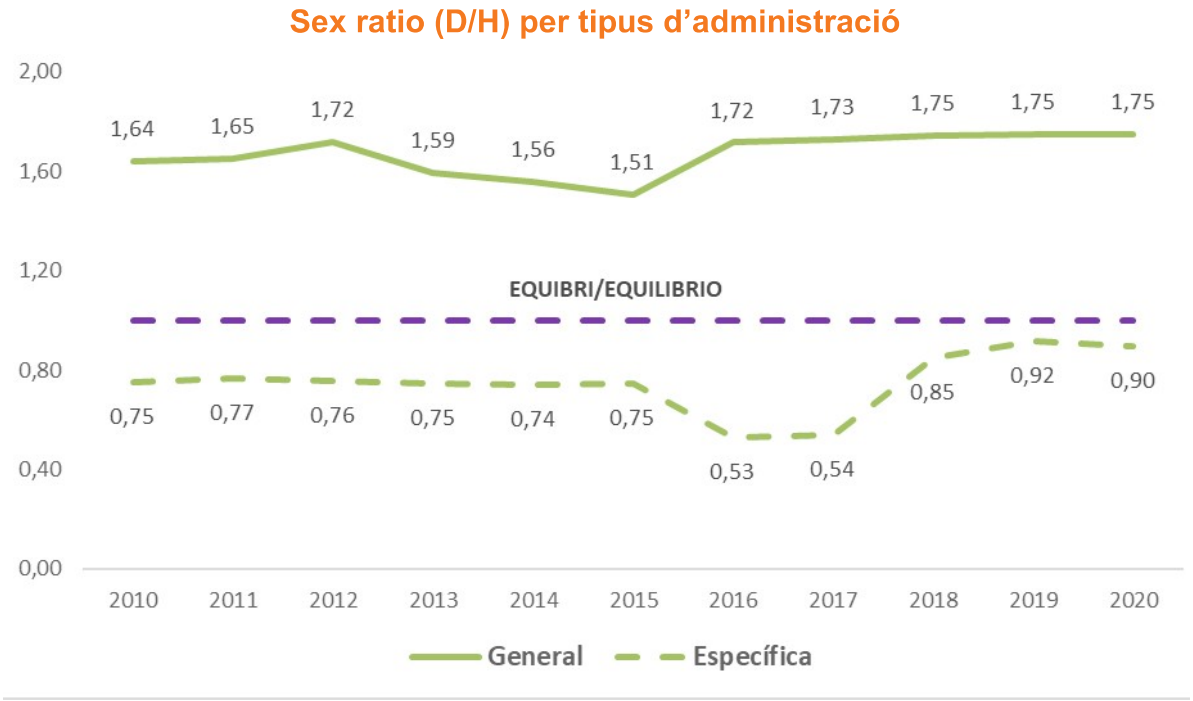
Evolució del PTGAS en administració general (%) (2010-2020)



Evolució del PTGAS en administració especial (%) (2010-2020)



Les dades ens mostren que hi ha una composició equilibrada entre el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis que pertany a administració específica (amb l'excepció de 2016 i 2017), mentre que hi ha una major presència de dones en administració general i que ha anat experimentant lleugeres fluctuacions des de 2012 a 2015 a la baixa, fins a 2016, any en què s'ha incrementat de nou. La gràfica següent presenta la proporció de dones i homes (sex ratio) en cada tipus d'administració.

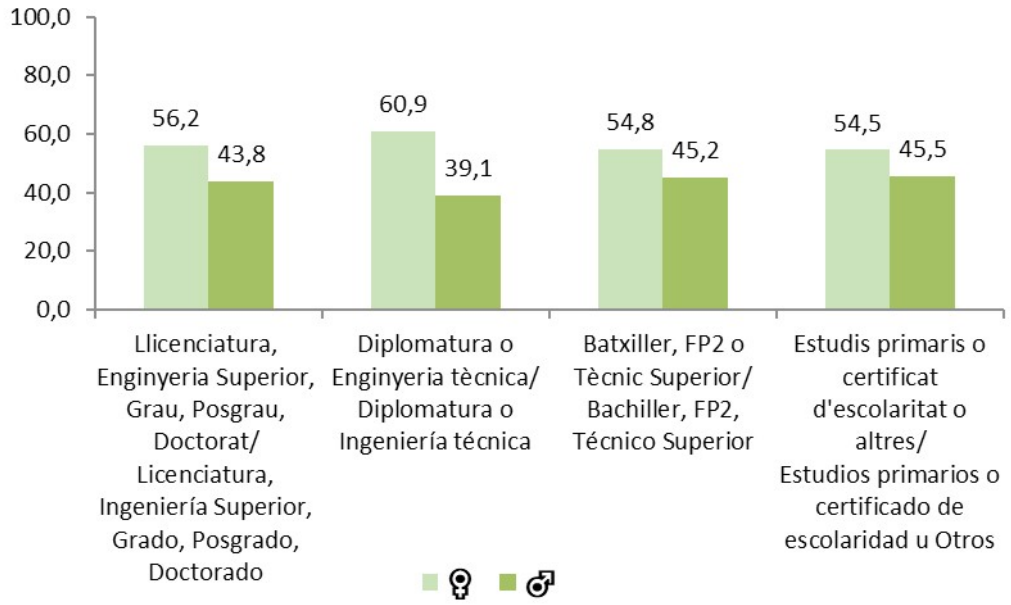


PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS PER NIVELL ACADÈMIC

S'ha mantingut el canvi en la tendència del període anterior (2000-2007), que venia marcat per un nivell educatiu superior en homes. A data actual, el nivell educatiu del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis continua sent similar en dones i homes. El 70% dels homes i el 72% de dones tenen una titulació universitària.

Entre els qui tenen una titulació universitària de grau superior (doctorat, màster, llicenciatura, enginyeria superior o grau), un 56,2% són dones i un 43,8% són homes. També, en el cas de les titulacions universitàries de grau mitjà (diplomatura o enginyeria tècnica), la presència de dones és major (60,9% i 39,1% entre els homes).

PTGAS per nivell d'estudis (%). 2020



PTGAS per sexe i titulació acadèmica. 2020

♀	♀	♂	% ♀
Llicenciatura, enginyeria superior, grau, postgrau o doctorat	460	359	56,2
Diplomatura o enginyeria tècnica	168	108	60,9
Batxiller, FP2 o tècnic superior	217	179	54,8
Estudis primaris, certificat d'escolaritat o altres	30	25	54,5

Respecte a l'evolució del nivell d'estudis en els últims anys, no s'han produït canvis significatius.

Evolució PTGAS per nivell acadèmic (Nre.) (2010-2020)

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Llicenciatura, enginyeria superior, grau, postgrau o doctorat	373	319	372	314	361	295	362	314	347	317	352	309	367	313	366	322	389	330	442	345	460	359
Diplomatura o enginyeria tècnica	172	137	173	139	166	133	161	127	159	124	162	120	156	114	166	109	170	103	173	105	168	108
Batxiller, FP2 o tècnic superior	241	188	236	185	233	191	210	165	203	164	199	166	213	165	208	163	210	166	213	179	217	179
Estudis primaris, certificat d'escolaritat o Uns altres	19	18	18	16	16	10	30	31	30	30	30	27	30	28	33	26	37	26	34	25	30	25

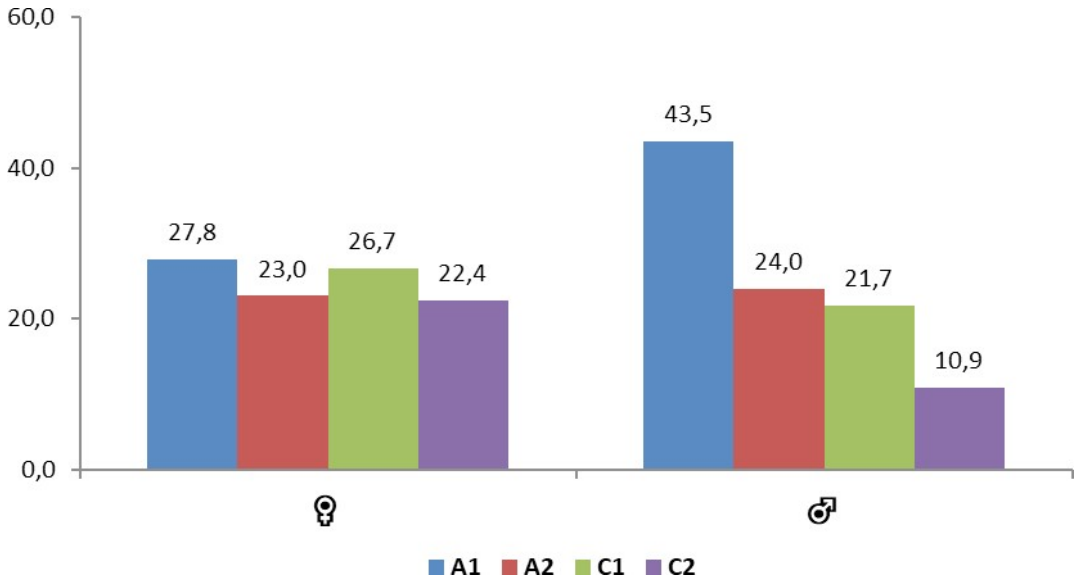
Evolució PTGAS per nivell acadèmic (%) (2010-2020)

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Llicenciatura, enginyeria superior, grau, postgrau o doctorat	53,9	46,1	54,2	45,8	55,0	45,0	53,6	46,4	52,3	47,7	53,3	46,7	54,0	46,0	53,2	46,8	54,1	45,9	56,2	43,8	56,2	43,8
Diplomatura o enginyeria tècnica	55,7	44,3	55,4	44,6	55,5	44,5	55,9	44,1	56,2	43,8	57,4	42,6	57,8	42,2	60,4	39,6	62,3	37,7	62,2	37,8	60,9	39,1
Batxiller, FP2 o tècnic superior	56,2	43,8	56,1	43,9	55,0	45,0	56,0	44,0	55,3	44,7	54,5	45,5	56,3	43,7	56,1	43,9	55,9	44,1	54,3	45,7	54,8	45,2
Estudis primaris, certificat d'escolaritat o altres	51,4	48,6	52,9	47,1	61,5	38,5	49,2	50,8	50,0	50,0	52,6	47,4	51,7	48,3	55,9	44,1	58,7	41,3	57,6	42,4	54,5	45,5

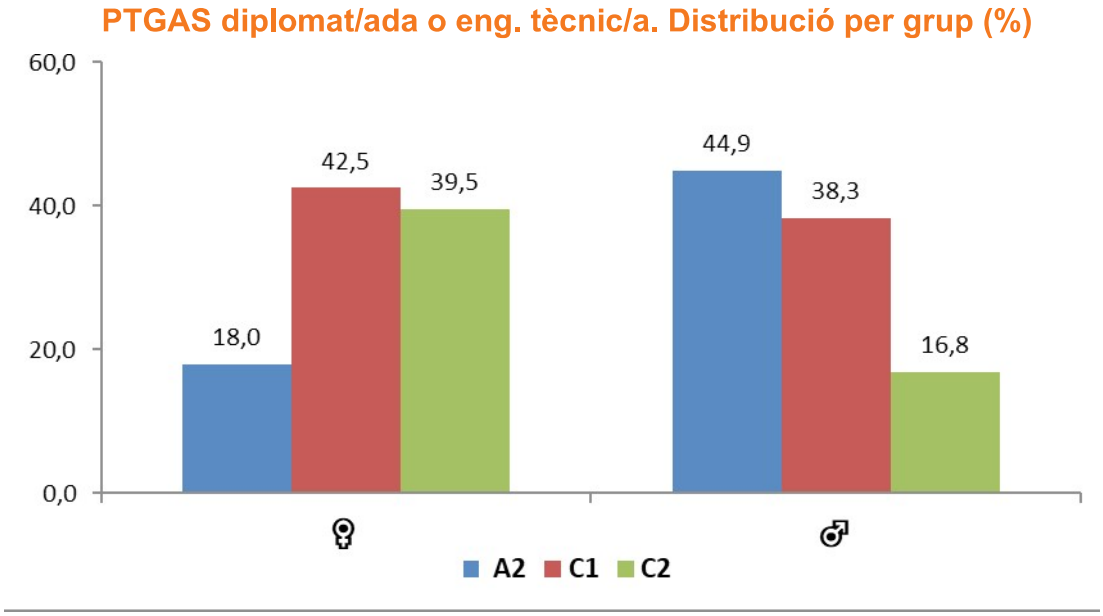
Nivell acadèmic i grup

Observem que, en el col·lectiu masculí, es dona una major adequació entre nivell educatiu i grup que ocupen. Entre el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis que compta amb el requisit acadèmic per a pertànyer al grup A1 (doctorat, llicenciatura o enginyeria superior), el 43,5% dels homes pertanyen a aquest grup, enfront de només el 27,8% de les dones. En l'altre extrem, trobem un 22,4% de dones que, encara que compleixen el requisit acadèmic que els permetria pertànyer al grup A1, no obstant això , pertanyen al grup C2. Aquest percentatge, en el cas dels homes, és molt més baix, el 10,9%.

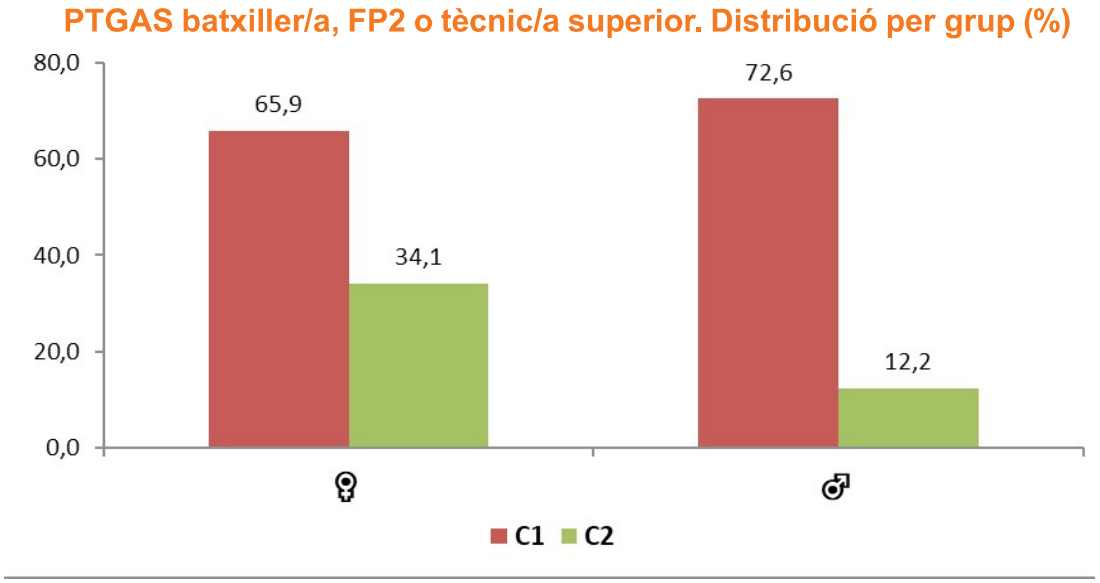
PTGAS amb doctorat, postgrau, llicenciatura, enginyeria superior o grau. Distribució per grup (%)



No ha canviat la tendència que es venia produint en el període anterior. Es dona una situació similar entre el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis diplomat o enginyer tècnic, que és el requisit mínim per a pertànyer al grup A2. Com veiem en el gràfic, de nou el percentatge de dones que pertany a aquest grup de titulació és inferior al dels homes. Per contra , el percentatge de les que pertanyen a les categories inferiors (C1 i C2) és més elevat.



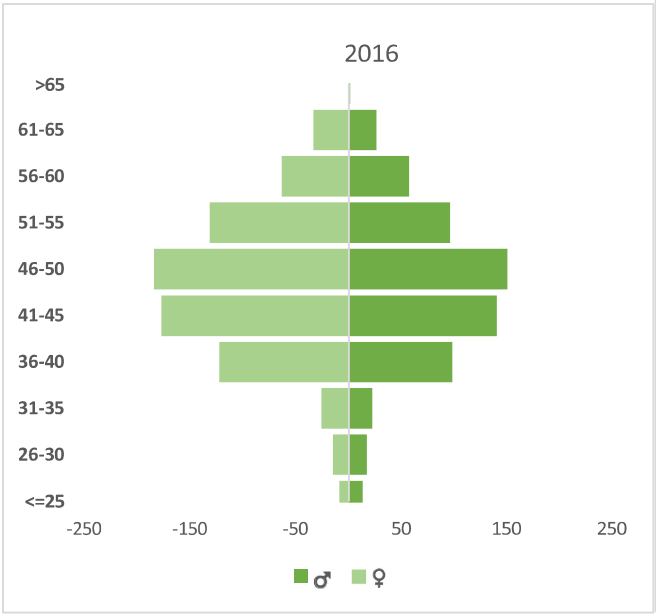
Finalment, cal assenyalar que entre el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis que compleix el requisit per a pertànyer al grup C1, es manté la reducció a la inadequació que es produïa en el període anterior al 2016: han deixat de ser les dones les que tenien un major nivell de no adequació.

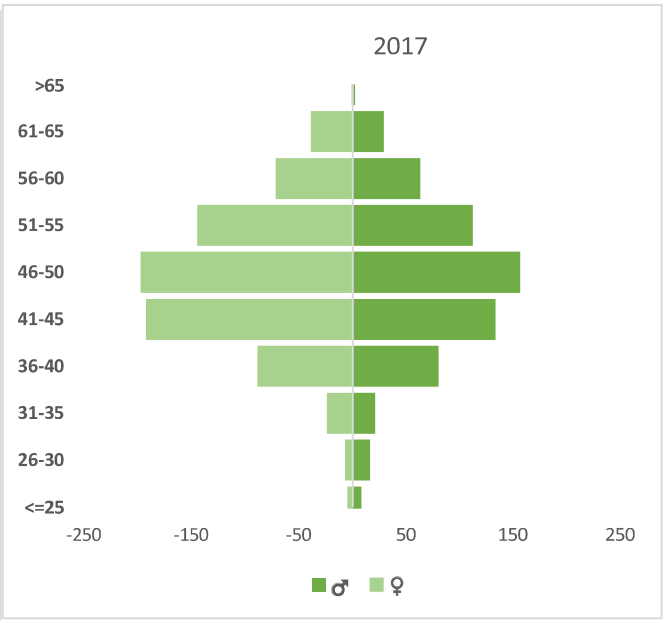


PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS PER NIVELL ACADÈMIC

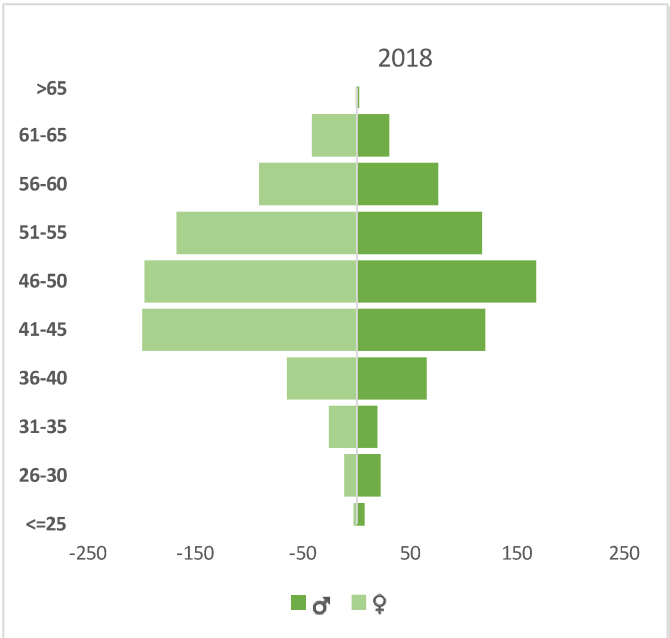
A continuació, es pot observar la distribució per edat del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis en els últims cinc anys. La presència de dones en tots els grups d'edat és major. En general , independentment del sexe, en els grups més joves (en la base de la piràmide) la presència és molt de menor que en els grups de major edat (especialment, entre els 41 i els 55 anys).

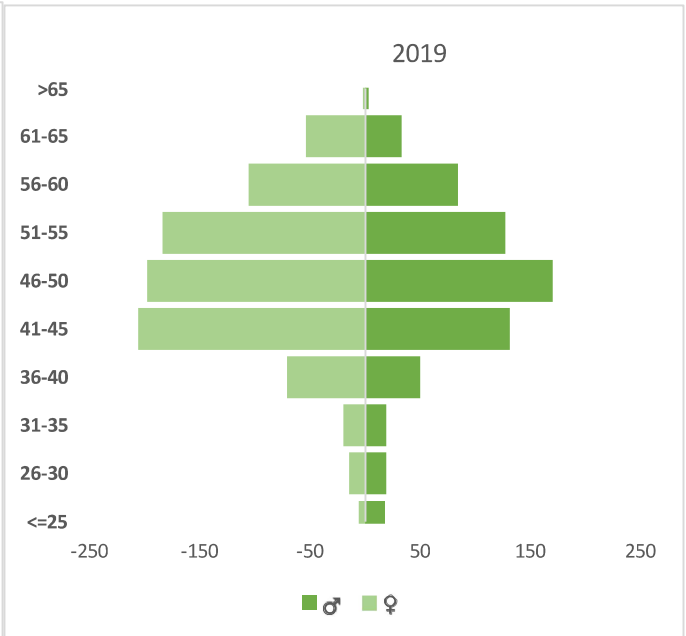
PTGAS per edat (2018 i 2019)





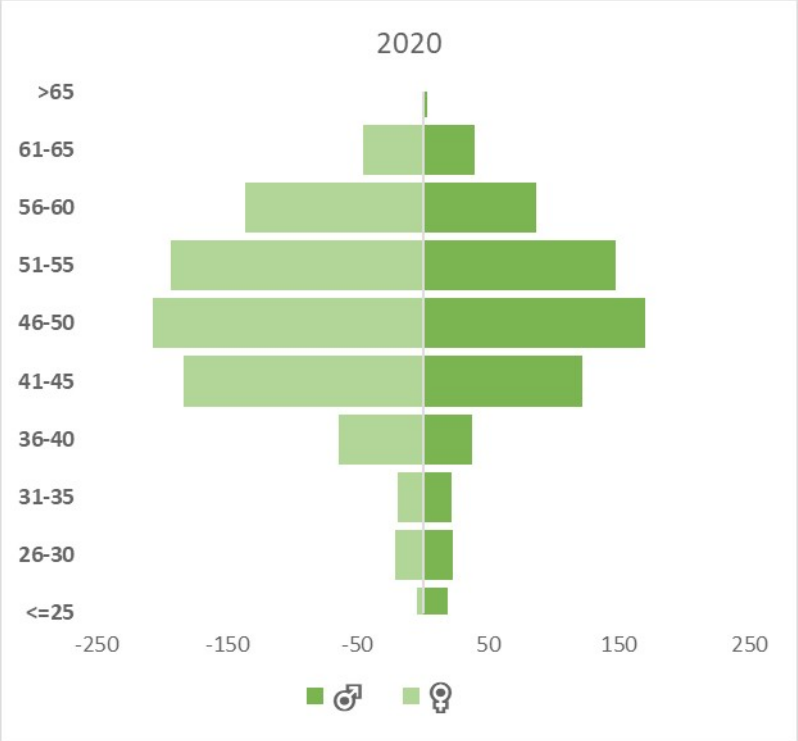
PTGAS per edat (2018 i 2019)





Les dades per edat corresponents a l'últim any (2020) segueixen la tendència que presentava en anys anteriors: la presència de dones i homes és similar en els grups d'edat més jove (més de 26 anys o menys de 35), s'incrementa a partir dels 36 anys. No obstant això, el col·lectiu del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis continua presentant una amb una base entre els grups més joves menor que entre els grups d'edat més elevada.

PTGAS per edat (2020)



PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS PER EDAT

A diferència del personal docent i investigador, el temps treballat en l'administració pel personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat d'Alacant presenta poques diferències entre dones i homes. El 2020, entre el personal amb menys de 10 anys en l'administració: un 57,1% són dones i un 42,9% són homes. Entre els qui porten més de 30 anys: un 51,6% són dones i un 48,4% són homes.

Referent a això, les diferències per antiguitat en l'administració de dones i homes personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis és major en el grup entre 10 i 20 anys.

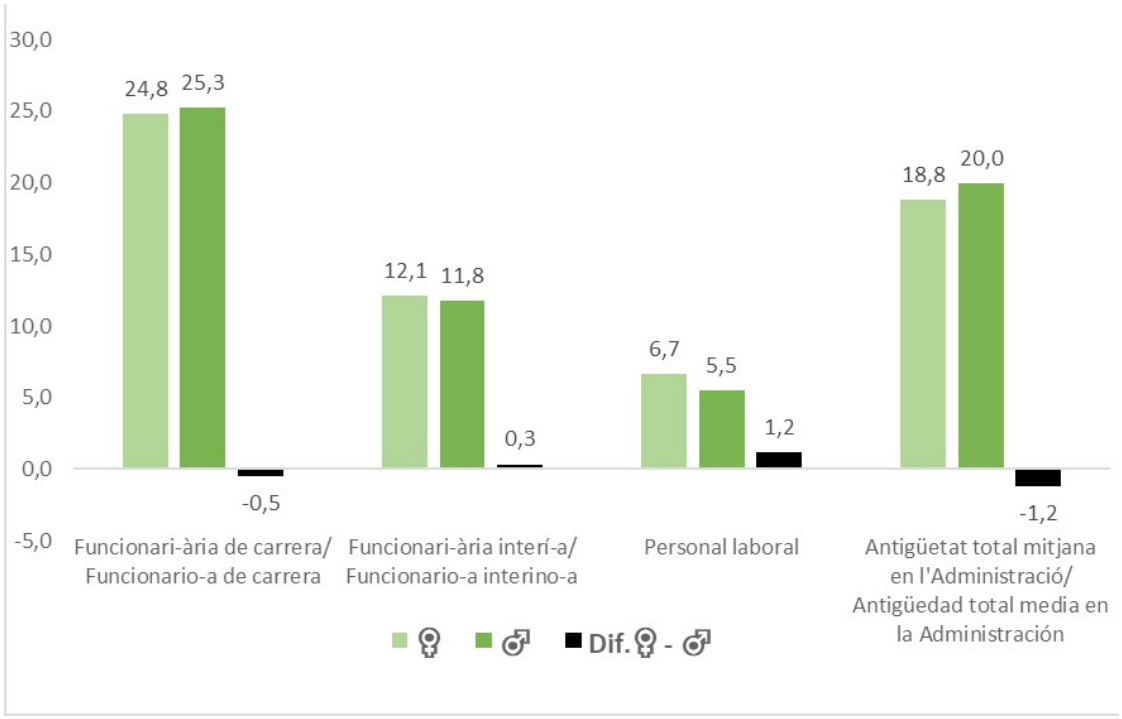
PTGAS per antiguitat en l'administració (2020)

	♀	%	♂	%	Total	%
Menys de 10 anys	**161**	57,1	**121**	42,9	**282**	18,2
Entre 10 i 20 anys	**365**	61,1	**232**	38,9	**597**	38,6
Entre 21 i 30 anys	**219**	52,8	**196**	47,2	**415**	26,8
Més de 30 anys	**130**	51,6	**122**	48,4	**252**	16,3
Total general	**875**	56,6	**671**	43,4	**1546**	100,0

PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS PER ANTIGUITAT EN L'ADMINISTRACIÓ

El 2020, l'antiguitat mitjana en l'administració per a dones personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis és de quasi 19 anys i la dels homes personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis és de 20 anys. Les diferències per règim jurídic són poc destacables. Només està per damunt de l'any en el cas del personal laboral, on l'antiguitat mitjana entre les dones és de sis anys i mig i d'una mica més de cinc anys entre els homes.

Antiguitat mitjana del PTGAS en l'administració segons règim jurídic i sexe (2020)



PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS PER UNITAT

La taula següent presenta les dades del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis desagregats per unitats administratives d'adscripció i per sexe. Al llarg de tot el període analitzat no hi ha canvis significatius. Es manté la infrarepresentació de dones en els serveis que gestionen esports, informàtica i publicacions. Altres unitats estan més pròximes a l'equilibri o equilibrades (Servei d'Arxiu i Registre, Servei d'Infraestructures i Serveis, Servei Jurídic, Servei de Prevenció, Serveis Tècnics d'Investigació, Unitat Tècnica de Qualitat i la Unitat de Patrimoni i Inventari). En la resta, les dones tenen una sobrerepresentació.

PTGAS per unitat. 2020

UNITAT	♀	%♀	♂	%♂	Sex ratio (M/H)
AREA DE RECURSOS HUMANS	34	66,7	17	33,3	2,0
BIBLIOTECA UNIVERSITÀRIA	88	59,9	59	40,1	1,5
SECRETARIAT DE SEUS UNIVERSITÀRIES	17	68,0	8	32,0	2,1
SERVEI ALUMNAT	23	74,2	8	25,8	2,9
SERVEI ARXIU I REGISTRE	6	50,0	6	50,0	1,0
SERVEI DE CULTURA	15	57,7	11	42,3	1,4
SERVEI D'ESPORTS	10	35,7	18	64,3	0,6
SERVEI DE GESTIÓ DE LA INVESTIGACIÓ	25	58,1	18	41,9	1,4
SERVEI D'INFORMACIÓ	11	64,7	6	35,3	1,8
SERVEI DE LLENGÜES.	18	58,1	13	41,9	1,4
SERVEI GESTIÓ ACADEMICA	18	69,2	8	30,8	2,3
SERVEI GESTIÓ DE PERSONAL	17	81,0	4	19,0	4,3
SERVEI GESTIÓ ECONÒMICA I COMPTABILITAT	26	68,4	12	31,6	2,2
SERVEI INFORMÀTICA	19	21,8	68	78,2	0,3
SERVEI INFRAESTRUCTURES I SERVEIS	12	48,0	13	52,0	0,9
SERVEI JURÍDIC	3	42,9	4	57,1	0,8
SERVEI PREVENCIÓ	7	43,8	9	56,3	0,8
SERVEI PUBLICACIONS	5	33,3	10	66,7	0,5
SERVEI RELACIONS INTERNACIONALS	20	66,7	10	33,3	2,0
SERVEI SELECCIÓ I FORMACIÓ	17	81,0	4	19,0	4,3
SERVEIS TECNICOS D'INVESTIGACIÓ	25	42,4	34	57,6	0,7
SERVEI TRANSFERÈNCIA DE RESULTATS D'INVESTIGACIÓ-OTRI	16	57,1	12	42,9	1,3
UNITAT DE COMUNICACIÓ	9	64,3	5	35,7	1,8
UNITAT DE PATRIMONI I INVENTARI	2	40,0	3	60,0	0,7
UNITAT TÈCNICA DE QUALITAT	6	50,0	6	50,0	1,0
CENTRES, DEPARTAMENTS I INSTITUTS	340	57,0	257	43,0	1,3
RECTORAT I ALTRES UNITATS ADMINISTRATIVES	86	64,2	48	35,8	1,8
TOTAL	875	56,6	671	43,4	1,3

Mobilitat entre els grups: les categories laborals

Per a analitzar la mobilitat del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, només s'ha tingut en compte el personal funcionari tant de carrera com interí, ja que el grup majoritari entre el personal laboral és el personal eventual i amb càrrec al capítol VI. Les característiques dels llocs que ocupen estan marcades per un caràcter provisional i temporal i en la seua majoria ja no figuren en la plantilla de la Universitat d'Alacant al desembre de 2020.

Si ens preguntem sobre quin és el grup a 31 de desembre de 2020, dels qui figuraven en la plantilla de la Universitat d'Alacant cinc anys abans, observem poques diferències entre dones i homes en relació amb la promoció. Cal destacar que durant el període analitzat s'han convocat pocs concursos de promoció. La resolució definitiva i la presa de possessió de l'últim concurs d'A2 a A1 es va realitzar al gener de 2021, per aquest motiu no està reflectida en les taules següents que fan referència a la situació del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis a desembre de 2020.

En les taules següents, les caselles en color taronja i que apareixen damunt dels percentatges de la diagonal (en color verd) representa el percentatge de personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis que ha promocionat respecte al total en cada categoria. Aquest personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis és el que promociona a un grup superior, mentre que el percentatge dels qui estan en les caselles en color verd és el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis que segueix en la mateixa categoria cinc anys després, i el percentatge de "No Universitat d'Alacant" significa que ja no figuren en la plantilla de la Universitat d'Alacant.

A diferència del col·lectiu de personal docent i investigador, en el cas de personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis sí que es pot descendir de grup (mobilitat descendent), en la taula estan representats en color groc. Es tracta de persones que han ocupat de manera provisional una millora d'ocupació i tornen de nou al seu lloc.

Així, del total de personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis en el grup C2 "dones", un 86,7% al desembre de 2020 continua com a C2, un 3,9% ha passat a ser C1, un 0,6%% ha passat a A2, un altre 0,6%, a A1 i un 8,3% ja no figura en la plantilla de la Universitat d'Alacant. Mentre que, en el cas dels homes: el 94,9% al desembre de 2020 continua sent C2 i la resta (un 5,1%) ja no figura en la plantilla de la Universitat d'Alacant.

Entre el grup C1, un 92,9% de les dones el 2020 continua en aquest grup, un 0,6% és A2, un 0,3% és A1 i el 6,2% no continuen en plantilla. En el cas dels homes, un 93,4% continua en la mateixa figura de C1.

Entre les dones del grup A2, un 86,6% continuen en aquest grup i un 2,4% ha promocionat a A1. En el cas dels homes A2, el 91,8% continuen en la mateixa categoria i un 0,7% el 2020 és A1.

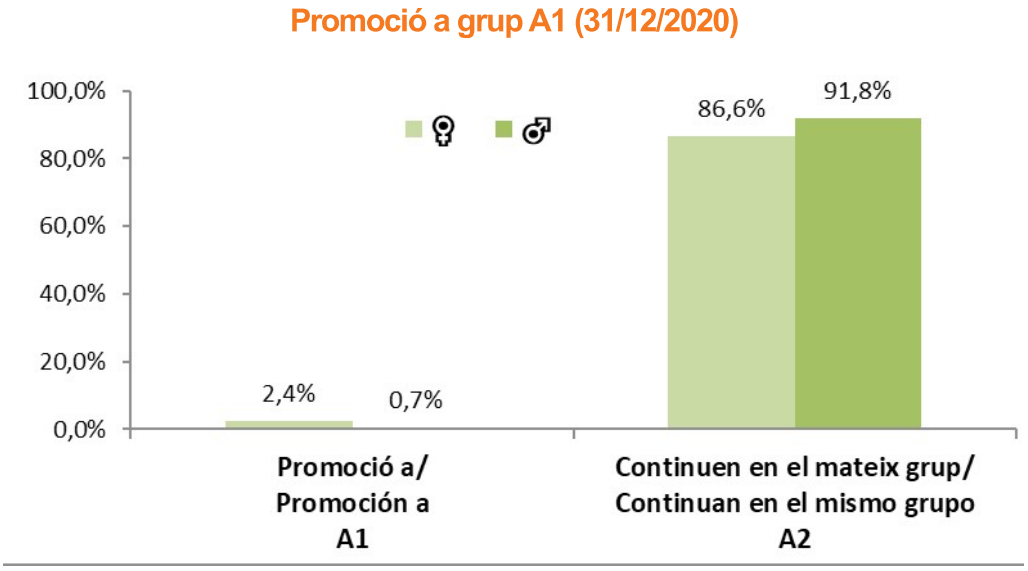
Mobilitat entre categories: dones (31-12-2016/31-12-2020)

	Total UA		C2	C1	A2	A1	Total (% per files).
PTGAS funcionari dona Desembre 2016	C2	180	86,7%	3,9%	0,6%	0,6%	8,3%
	C1	325	92,9%		0,6%	0,3%	6,2%
	A2	127		2,4%	86,6%	2,4%	8,7%
	A1	77		1,3%		89,6%	9,1%
	Total	709	156	313	113	74	53

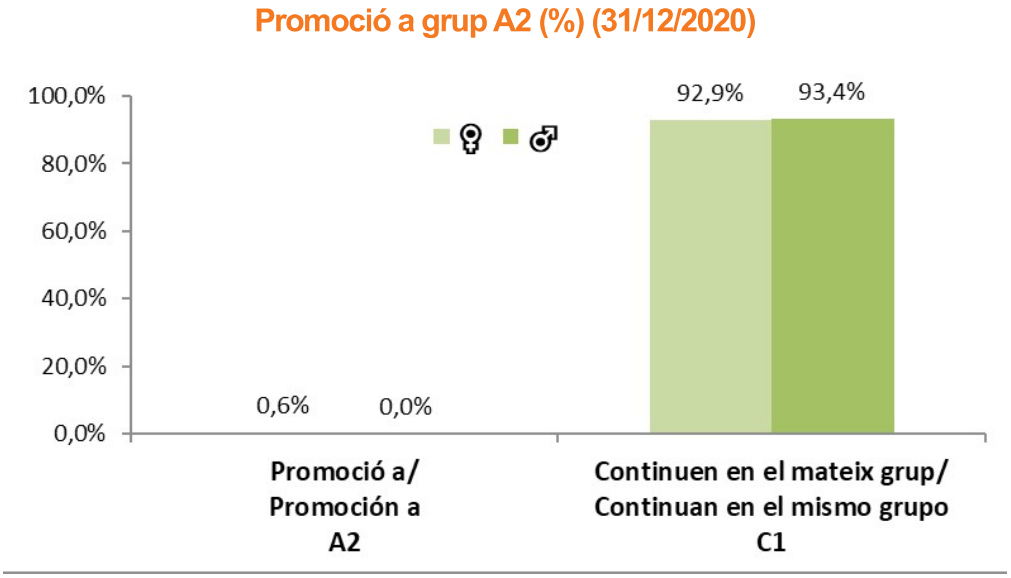
Mobilitat entre categories: homes (31-12-2016/31-12-2020)

	Total UA		C2	C1	A2	A1	Total (% per files).
PTGAS funcionari home Desembre 2016	C2	78	94,9%				5,1%
	C1	227	93,4%				6,2%
	A2	134	0,7%	1,5%	91,8%	0,7%	5,2%
	A1	125		2%	89,6%		9%
	Total	564	76	216	123	113	36

Hi ha poques diferències per sexe en la promoció al grup A1. De la totalitat de dones que el 31-12-16 estaven en el grup A2, el 2,4% ha promocionat a A1 i el 86,6% continua en la mateixa categoria cinc anys després, situació que es repeteix en el cas dels homes, en què és un 0,7% el que ha promocionat. La mobilitat ascendent entre el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis és similar en dones i homes en aquesta cohort d'estudi, encara que més favorable en el cas de les dones. La diferència en la cohort actual és de quasi dos punts percentuals.



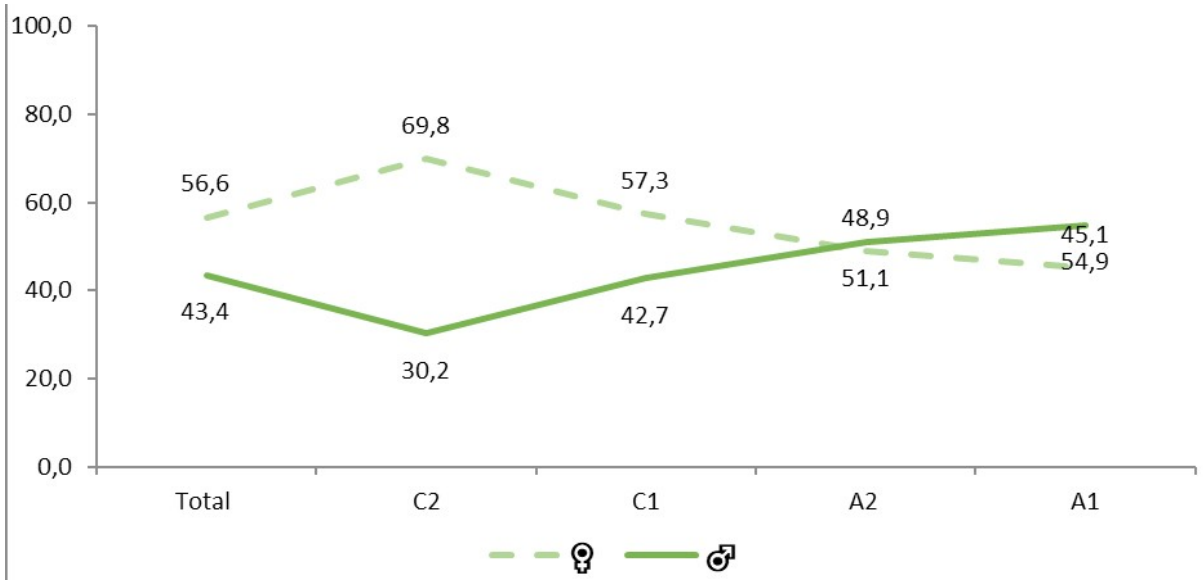
No hi ha diferències en la mobilitat ascendent entre el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis del grup A2 que a data de 31-12-16 era C1. Els concursos de promoció han finalitzat el 2021 i no es reflecteix en la gràfica.



Trajectòries professionals

Les dones, fins al 2020, han incrementat la seua presència en la categoria superior, malgrat això, es manté, encara que de forma bastant atenuada, la *segregació vertical* en el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis per grup.

Gràfic III.26. PTGAS per grup de titulació 2020 (%)

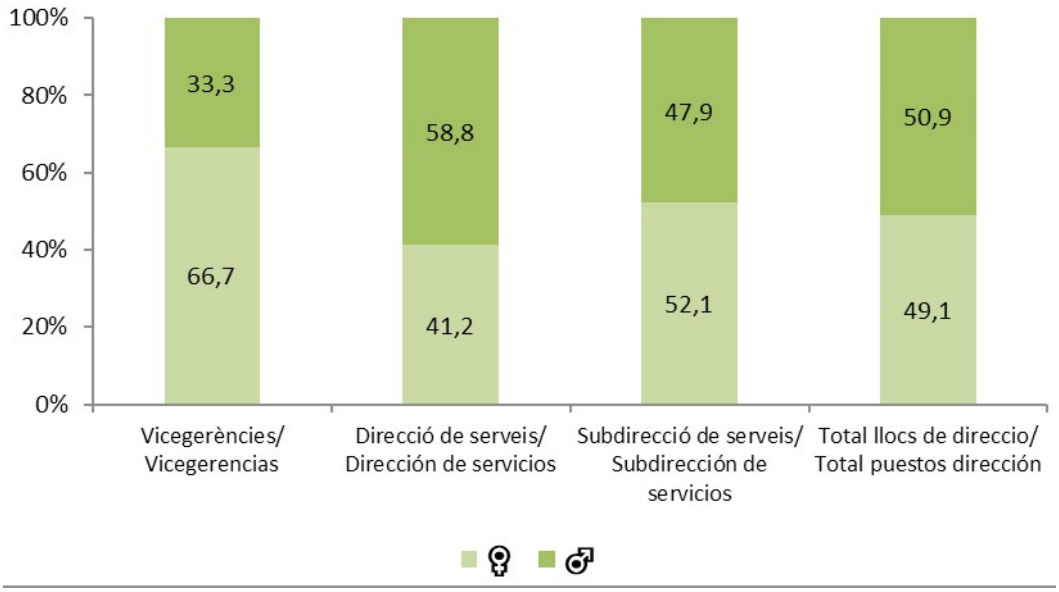


Igual que passava en el període anterior, es parteix del punt en el qual les dones són majoria en el conjunt del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, però el seu major pes el tenen en la categoria inferior, en la qual representen el 69,8%. A partir d'aquest nivell, la seua presència va disminuint. En la següent categoria (C1) ha aconseguit un valor similar al que té en el conjunt del personal, i disminueix en les dues categories superiors en les quals els homes són majoria. No obstant això, es redueix la distància per sexe en els grups superiors, seguint la tendència d'anys anteriors.

Equips de direcció dels serveis i unitats

Com podem observar en el gràfic, en els llocs de direcció s'ha equilibrat la presència de dones i d'homes (total llocs de direcció), si bé amb un predomini d'homes en el cas de les direccions de servei (58,8% d'homes ocupant llocs en direcció de serveis o similars i un 41,2% de dones). En els llocs de Subdirecció, on s'ha produït un descens en la presència de dones, ocupant el 52,1%. Les tres vicegerències que es van crear el 2017, dues estan ocupades per dones i una per un home.

Llocs de direcció PTGAS (%). 2020



Taula III.12. Llocs de direcció PTGAS (Núm.). 2020

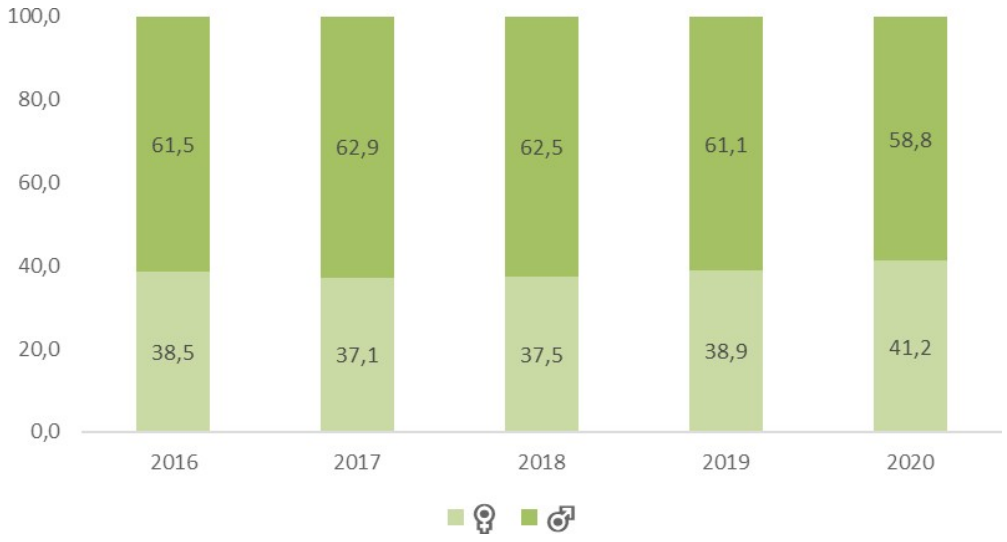
	♀	♂	Total	% ♀
Vicegerències	2	1	3	66,7
Direcció de serveis	14	20	34	41,2
Subdirecció de serveis	37	34	71	52,1
Total llocs direcció	53	55	108	49,1

Al llarg del període analitzat, s'observa una tendència cap a l'equilibri entre tots dos sexes. S'ha mantingut l'evolució que ja es veia des de 2010, amb un increment de la presència de les dones en les direccions de servei i podem considerar que s'acosta a una composició equilibrada. Com veiem en la taula, la presència de les dones en les subdireccions s'ha equilibrat cap a la paritat.

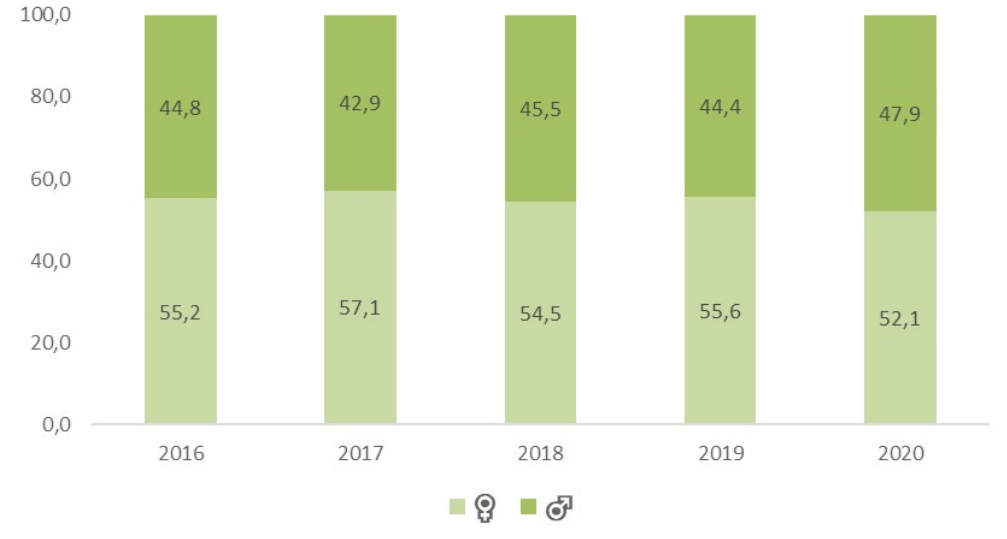
Evolució dels equips de direcció de serveis (2016-2020)

	2016			2017			2018			2019			2020		
	♀	♂	%♀	♀	♂	%♀	♀	♂	%♀	♀	♂	%♀	♀	♂	%♀
Vicegerències	-	-	-	2	1	66,7	**2**	**1**	66,7	**2**	**1**	66,7	**2**	**1**	66,7
Direcció de serveis	**15**	**24**	38,5	**13**	**22**	37,1	**12**	**20**	37,5	**14**	**22**	38,9	**14**	**20**	41,2
Subdirecció de serveis	**32**	**26**	55,2	**36**	**27**	57,1	**36**	**30**	54,5	**40**	**32**	55,6	**37**	**34**	52,1
Total llocs direcció	**47**	**50**	48,5	**51**	**50**	50,5	**50**	**51**	49,5	**56**	**55**	50,5	**53**	**55**	49,1

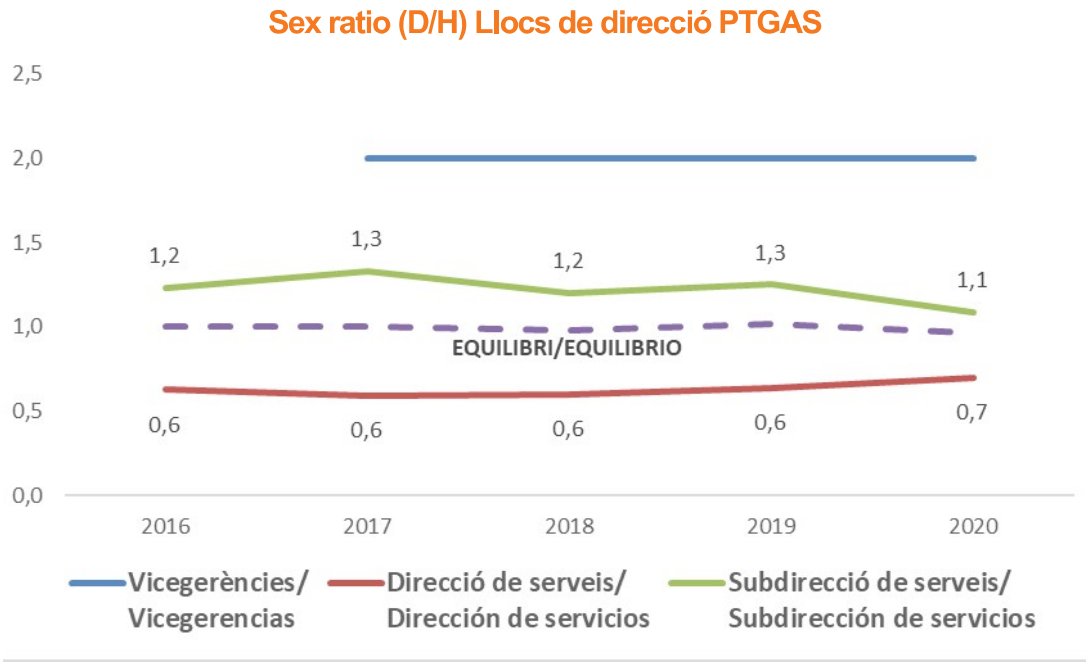
Evolució de les direccions de serveis (%)



Evolució de les subdireccions de serveis (%)



Les dades mostren en general una tendència a l'equilibri entre els sexes. Hi ha una lleugera presència major de dones en les subdireccions, però podem afirmar que la presència està pròxima a l'equilibri.



CONCLUSIONS

Les trajectòries professionals el 2020 continuen mostrant, encara que de forma més atenuada que respecte a anys anteriors, l'anomenat model de "tisora" en el qual el punt de partida és una situació on els llocs dels grups inferiors són ocupats per dones i a mesura que anem ascendint en l'escala els llocs són ocupats pels homes.

Concretament, es reprodueix el model de tisora, en el qual :

- Les categories inferiors estan ocupades per dones. Són els grups on les diferències entre dones i homes són més altes. Aquests grups podem dir que estan feminitzats.
- Per contra, en la categoria intermèdia es redueixen les diferències per sexe (A2), que arriba a una situació d'equilibri.
- Finalment, en la categoria més alta (A1) de nou, encara que amb menors diferències que entre les categories més baixes, la presència de dones és una mica menor. No obstant això, en aquests moments tampoc és un grup que

estiga masculinitzat o feminitzat. La tendència en aquests últims anys dels grups més alts ha estat marcada per l'acostament a una situació d'equilibri.

- La presència de dones i homes en els equips de direcció de serveis o unitats, en l'actualitat, també mostra un acostament cap a una situació d'equilibri. Especialment en les subdireccions i una mica menys en la direcció de serveis.

14.1.1.5. Retribucions salarials del personal de la Universitat d'Alacant

Introducció

El mes d'octubre de 2019, es van aprovar dos reials decrets que desenvolupen el Reial decret llei 6/2019 de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació:

- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Quant al segon, incorpora una sèrie d'eines per a aprofundir en l'aplicació del principi de transparència salarial, entre les quals es troben:

- El desenvolupament del registre salarial.
- L'elaboració d'auditories retributives per a totes les empreses que estan obligades a elaborar un pla d'igualtat.

Sobre la base dels preceptes establits pel RD 902/2020, s'ha inclòs en aquest informe de diagnòstic una primera exploració sobre la distribució salarial del personal propi de la Universitat d'Alacant.

A causa de la falta de referents normatius en aquesta matèria, s'han adoptat les directrius que el mateix Ministeri d'Igualtat (d'ara en avant, Ministeri) inclou en les seues guies de treball, adaptant-les a les característiques de la mateixa Universitat. Segons

aquesta referència, "les empreses amb auditoria retributiva han d'incloure les mitjanes i medianes de les retribucions de les agrupacions que resulten del procés de valoració de llocs de treball –llocs d'igual valor– convenientment desglossats per sexe, i incloent-hi totes les retribucions efectivament satisfetes desagregades en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció".

A continuació, s'inclouen dues taules amb la metodologia implementada per a la gestió i presentació de la informació salarial:

- **Taula IX.1 (Metodologia).** Determina, per a cada criteri, la metodologia proposada pel Ministeri i les adaptacions aplicades per la Universitat d'Alacant per a donar resposta a les exigències establides pel RD 902/2020.
- **Taula IX.2 (Blocs salarials).** El mateix RD 902/2020 estableix tres grans blocs a l'hora de presentar la informació: salari base, complements salarials i percepcions extrasalarials. A títol informatiu, i com a mostra d'una possible interpretació de cadascun d'aquests blocs, el Ministeri presenta, en la seua *Guia d'ús de l'eina Registre Retributiu*, una classificació d'alguns dels conceptes retributius en cadascun dels blocs salarials definits. Sobre la base d'aquesta informació, la taula mostra una comparativa entre la proposta realitzada pel Ministeri i la classificació utilitzada per la Universitat d'Alacant.

Metodologia i justificació

Metodologia

Criteri Ministeri Universitat		
Personal a incloure	Totes les persones treballadores per compte d'altri, qualsevol que siga la modalitat del seu contracte i en tant el contracte està en vigor en qualsevol moment en el *Període de Referència*, i hagen percebut alguna retribució en aquest període.	PTGAS i PDI, tant cap. I com cap. VI (càrrec a projectes d'investigació) que han percebut alguna retribució imputable al període de referència. S'exclouen les persones treballadores que es troben en serveis especials o assimilats (PDI (4) i PTGAS (3)) per percebre retribucions no homologables a un servei actiu.
Període de referència	Amb caràcter general l'any natural	Any natural 2020
Quanties a incloure	Totes les retribucions efectivament satisfetes i percebudes en el període de referència —l'any natural—, independentment de la seua data d'abonament. Nota. Incloure les alteracions substancials.	Quanties íntegres percebudes per nòmina i imputables al període de referència.
Sistema de classificació	Cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.	PDI. *Règim jurídic*, *Categoria*, *Bloc salarial*, *Sexe*. PTGAS. *Capítol*, *Grup*, *Bloc salarial*, *Sexe*.
Tipus d'informació	a. Imports efectius, informació obligatòria. Per a aquest càlcul, es consideren els imports efectius corresponents a les retribucions satisfetes a cada persona i per a cadascuna de les seues diferents situacions contractuals. b. Imports equiparats, de caràcter voluntari. Per a aquest càlcul, en canvi , per a cada persona solament es considera l'última de les situacions contractuals, en el cas que foren diverses durant el *Període de Referència*, i es procedeix a l'equiparació d'acord amb el que apareix descrit en aquest ítem. Criteris: b.1 Jornada completa tot l'any. b.2 Anualitzar les retribucions	Criteris[1] utilitzats: . Imports íntegres imputats al *Període de referència..* . Personal que exerceix el mateix [2] lloc durant tot el *Període de referència..* . Jornada completa[2] (en PDI, s'inclou, en taula específica, el professorat associat pel seu pes en l'estructura de la plantilla docent). . (PDI) S'exclou el professor visitant i el personal tècnic (art.48) per falta d'anonimització. . (PTGAS) En el cap. VI, s'opta per la classificació per grups establida per la Llei 30/1984 (A, B, C, D, E) a causa de les condicions dels contractes en vigor actualment. (1) La pèrdua de massa salarial per l'aplicació d'aquests criteris és: PDI ♀ 5% (cap. I); 60% (cap. VI) PTGAS ♀ 10% (cap. I); 38% (cap. VI) (2) Facilitar la comparabilitat de les dades econòmiques
Presentació de la informació	1. Desagregació per sexe de les mitjanes i de les medianes de tots i cadascun dels conceptes retributius que afecten les empreses. 2. El registre ha d'especificar de manera diferenciada cada percepció sense més distinció que la que resulta dels tres grans blocs que indica l'article 5.2 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre: el salari base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials.	PDI. Informació desagregada per: . *Règim jurídic* . *Categoria* . *Bloc salarial* . *Sexe* S'inclou una taula específica per al professorat associat. PTGAS. Informació desagregada per: . *Capítol* (I / VI) . *Grup* . *Bloc salarial* . *Sexe*

Blocs salarials

Bloc salarial	Ministeri	Universitat
Retribucions bàsiques (RB)	Retribució fixada per unitat de temps o d'obra.	PDI/PTGAS. Conceptes inclosos: . Sou base . C. destinació . C. específic
Complements salarials (CS)	És la retribució fixada en funció de circumstàncies relatives a: - Les condicions personals del treballador. - Al treball realitzat. - A la situació i resultats de la empresa. Entre els complements salarials que normalment es pacten en la negociació col·lectiva cal destacar: - Antiguitat. - Pagues extraordinàries. - Participació en beneficis. - Complements del lloc de treball, com ara: penúria, toxicitat, perillositat, torns, treball nocturn... - Primes a la producció per qualitat o quantitat de treball.	PDI. Conceptes inclosos: . Antiguitat consolidada . C. autonòmic . C. càrrec acadèmic . C. específic per trams docents (inclou no universitari) . C. específic per investigació (inclou transferència) . Prorrateig pagues extres . Triennis PTGAS. Conceptes inclosos: . Antiguitat . Antiguitat consolidada . Carrera horitzontal . C. compensatori GV . C. compensatori G/CD/CE . C. jornada M/V . C. nocturnitat . C. objectius . C. perillositat . C. productivitat . Hores extraordinàries . Prorrateig pagues extres
Percepcions extrasalarials (EX)	Les quantitats percebudes pel treballador en concepte de: - Indemnitzacions o bestretes per les despeses realitzades a conseqüència de la seua activitat laboral. - Prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social. - Els plusos de distància i transport. - Indemnitzacions corresponents a trasllats.. - Indemnitzacions corresponents a suspensions o acomiadaments. - Dietes per allotjament i manutenció.	PDI/PTGAS. Conceptes inclosos: . C. destinació (art. 33.2 PGE 1991) . Assistència/faig costat a tribunals. . C. per IT. . Indemnització per fi de contracte. . Pagaments a personal propi (projectes art. 83, participació en projectes internacionals, docència, direcció de títols/cursos propis, gestió de projectes, activitats vàries). -conferències, seminaris, traduccions, tribunals–, …) . Prestació per IT. . Prestació per mat/pat (PDI) . Vacances no gaudides (PTGAS)

A continuació , es mostren les taules amb la informació salarial obtinguda en aplicar la metodologia anteriorment exposada. La informació està estructurada en:

- **Taula IX.3. PDI a temps complet. Imports efectius: valor mitjà.** Presenta tant la informació del nombre d'empleades i empleats com el valor mitjà (mediana) de la retribució percebuda per nòmina.

- **Taula IX.4. PDI a temps complet. Imports efectius: valor mitjà.** Presenta tant la informació del nombre d'empleades i empleats com el valor mitjà (mitjana aritmètica) de la retribució percebuda per nòmina.
- **Taula IX.5. PDI a temps parcial. Imports efectius: valor mitjà.** Inclou només el professorat associat. Incorpora tant la informació del nombre d'empleades i empleats com el valor mitjà (mediana) de la retribució percebuda per nòmina.
- **Taula IX.6. PDI a temps parcial. Imports efectius: valor mitjà.** Inclou només el professorat associat. Incorpora tant la informació del nombre d'empleades i empleats com el valor mitjà (mitjana aritmètica) de la retribució percebuda per nòmina.
- **Taula IX.7. PTGAS a temps complet (capítol I). Imports efectius: valor mitjà.** Presenta la informació tant del nombre d'empleades i empleats com el valor mitjà (mediana) de la retribució percebuda per nòmina.
- **Taula IX.8. PTGAS a temps complet (capítol I). Imports efectius: valor mitjà.** Presenta tant la informació del nombre d'empleades i empleats com el valor mitjà (mitjana aritmètica) de la retribució percebuda per nòmina.
- **Taula IX.9. PTGAS a temps complet (capítol VI). Imports efectius: valor mitjà.** Presenta tant la informació del nombre d'empleats i empleades com el valor mitjà (mediana) de la retribució percebuda per nòmina..
- **Taula IX.10. PTGAS a temps complet (capítol VI). Imports efectius: valor mitjà.** Presenta tant la informació del nombre d'empleades i empleats com el valor mitjà (mitjana aritmètica) de la retribució percebuda per nòmina.

Totes les taules presenten una estructura similar que inclou les columnes:

- Nre. Nombre d'efectius..
- Nòmina. Mitjana aritmètica o mediana de la quantia percebuda per bloc salarial.
- D / H. Ràtio per al nombre d'efectius (Nre. D / Nre. H) i ràtio per al valor de la nòmina (Nòmina D / Nòmina H).

Resultats

PDI a temps complet. Imports efectius: valor medià

Funcionario/a de carrera
Laboral docente e investigador
Investigador

Categoría \ Bloque salarial	MUJER Núm	MUJER Nómina - Mediana-	HOMBRE Núm	HOMBRE Nómina - Mediana-	Total Núm	Total Nómina - Mediana-	M / H Núm	M / H Nómina
Catedrático/a de Universidad	**64**	**80.580,42 €**	**190**	**82.702,13 €**	**254**	**82.428,30 €**	***0,34***	***0,97***
RB	64	38.516,28 €	190	38.516,28 €	254	38.516,28 €	*0,34*	*1,00*
CS	64	41.192,84 €	190	42.500,57 €	254	42.173,61 €	*0,34*	*0,97*
EX	33	1.800,00 €	117	1.720,00 €	150	1.742,50 €	*0,28*	*1,05*
Catedrático/a de Esc. Univ.	**7**	**61.038,19 €**	**7**	**66.652,48 €**	**14**	**63.685,62 €**	***1,00***	***0,92***
RB	7	30.758,64 €	7	30.758,64 €	14	30.758,64 €	*1,00*	*1,00*
CS	7	30.256,33 €	7	35.465,96 €	14	32.926,98 €	*1,00*	*0,85*
EX	3	345,00 €	3	2.700,00 €	6	1.492,26 €	*1,00*	*0,13*
Titular de Universidad	**229**	**55.988,55 €**	**320**	**56.320,33 €**	**549**	**56.236,80 €**	***0,72***	***0,99***
RB	229	30.758,64 €	320	30.758,64 €	549	30.758,64 €	*0,72*	*1,00*
CS	229	23.400,70 €	320	24.561,96 €	549	23.985,60 €	*0,72*	*0,95*
EX	163	1.400,00 €	216	1.000,00 €	379	1.170,00 €	*0,75*	*1,40*
Titular de Esc. Univ.	**21**	**46.240,58 €**	**39**	**47.363,99 €**	**60**	**46.907,97 €**	***0,54***	***0,98***
RB	21	27.207,48 €	39	27.207,48 €	60	27.207,48 €	*0,54*	*1,00*
CS	21	19.033,10 €	39	19.700,49 €	60	19.512,69 €	*0,54*	*0,97*
EX	9	1.249,92 €	22	895,93 €	31	900,00 €	*0,41*	*1,40*
Ayudante	**26**	**20.662,12 €**	**14**	**20.901,80 €**	**40**	**20.662,12 €**	***1,86***	***0,99***
RB	26	17.421,72 €	14	17.421,72 €	40	17.421,72 €	*1,86*	*1,00*
CS	26	2.903,62 €	14	2.903,62 €	40	2.903,62 €	*1,86*	*1,00*
EX	14	758,00 €	6	2.938,50 €	20	2.125,00 €	*2,33*	*0,26*
Prof. Ayudante Doctor/a	**48**	**29.713,06 €**	**33**	**30.763,72 €**	**81**	**30.411,86 €**	***1,45***	***0,97***
RB	48	23.370,60 €	33	23.370,60 €	81	23.370,60 €	*1,45*	*1,00*
CS	48	5.442,38 €	33	5.639,50 €	81	5.553,20 €	*1,45*	*0,97*
EX	42	1.127,50 €	30	1.478,00 €	72	1.350,00 €	*1,40*	*0,76*
Prof. Cont. Doctor/a	**48**	**42.660,47 €**	**57**	**40.844,88 €**	**105**	**41.444,74 €**	***0,84***	***1,04***
RB	48	26.619,96 €	57	26.619,96 €	105	26.619,96 €	*0,84*	*1,00*
CS	48	13.864,55 €	57	12.887,96 €	105	12.969,74 €	*0,84*	*1,08*
EX	41	1.484,15 €	41	1.634,00 €	82	1.592,00 €	*1,00*	*0,91*
Prof. Colaborador/a	**10**	**37.336,32 €**	**13**	**37.279,45 €**	**23**	**37.279,45 €**	***0,77***	***1,00***
RB	10	24.657,84 €	13	24.657,84 €	23	24.657,84 €	*0,77*	*1,00*
CS	10	12.368,48 €	13	12.498,57 €	23	12.405,93 €	*0,77*	*0,99*
EX	4	472,50 €	7	1.969,26 €	11	1.460,00 €	*0,57*	*0,24*
Inv. Colaborador/a Junior	**3**	**20.965,46 €**	**7**	**19.600,00 €**	**10**	**20.282,73 €**	***0,43***	***1,07***
RB	3	16.800,00 €	7	16.800,00 €	10	16.800,00 €	*0,43*	*1,00*
CS	3	3.038,46 €	7	2.800,00 €	10	2.900,00 €	*0,43*	*1,09*
EX	2	1.513,50 €	1	1.576,28 €	3	1.576,28 €	*2,00*	*0,96*
Inv. Colaborador/a Senior	**1**	**28.323,52 €**	**6**	**26.946,94 €**	**7**	**27.814,82 €**	***0,17***	***1,05***
RB	1	22.856,40 €	6	22.604,94 €	7	22.856,40 €	*0,17*	*1,01*
CS	1	4.133,83 €	6	3.693,54 €	7	3.725,58 €	*0,17*	*1,12*
EX	1	1.333,29 €	1	1.378,00 €	2	1.355,65 €	*1,00*	*0,97*
Inv. Distinguido/a	**5**	**34.815,45 €**	**6**	**40.551,95 €**	**11**	**39.468,93 €**	***0,83***	***0,86***
RB	5	29.841,85 €	6	34.811,82 €	11	33.936,48 €	*0,83*	*0,86*
CS	5	4.973,60 €	5	5.532,45 €	10	5.253,03 €	*1,00*	*0,90*
EX	--	--	1	1.429,00 €	1	1.429,00 €	*n.c.*	*n.c.*
Inv. Doctor/a	**5**	**26.732,44 €**	**7**	**26.666,08 €**	**12**	**26.699,26 €**	***0,71***	***1,00***
RB	5	22.913,52 €	7	22.856,64 €	12	22.885,08 €	*0,71*	*1,00*
CS	5	3.818,92 €	7	3.809,44 €	12	3.814,18 €	*0,71*	*1,00*
EX	--	--	3	150,47 €	3	150,47 €	*n.c.*	*n.c.*
Inv. Predoctoral	**23**	**16.450,20 €**	**20**	**17.225,10 €**	**43**	**16.450,20 €**	***1,15***	***0,96***
RB	23	14.100,12 €	20	14.100,12 €	43	14.100,12 €	*1,15*	*1,00*
CS	23	2.350,08 €	20	2.350,08 €	43	2.350,08 €	*1,15*	*1,00*
EX	4	1.860,96 €	10	1.508,11 €	14	1.508,11 €	*0,40*	*1,23*

PDI a temps complet. Imports efectius: valor mitjà

Funcionario/a de carrera
Laboral docente e investigador
Investigador

Categoría \ Bloque salarial	MUJER Núm	MUJER Nómina - Media-	HOMBRE Núm	HOMBRE Nómina - Media-	Total Núm	Total Nómina - Media-	M / H Núm	M / H Nómina
Catedrático/a de Universidad	**64**	**80.891,14 €**	**190**	**83.519,15 €**	**254**	**82.856,98 €**	***0,34***	***0,97***
RB	64	38.516,28 €	190	38.477,37 €	254	38.487,18 €	*0,34*	*1,00*
CS	64	40.503,84 €	190	41.582,87 €	254	41.310,99 €	*0,34*	*0,97*
EX	33	3.628,65 €	117	5.617,03 €	150	5.179,58 €	*0,28*	*0,65*
Catedrático/a de Esc. Univ.	**7**	**60.922,98 €**	**7**	**65.217,03 €**	**14**	**63.070,00 €**	***1,00***	***0,93***
RB	7	30.758,64 €	7	30.758,64 €	14	30.758,64 €	*1,00*	*1,00*
CS	7	30.008,21 €	7	33.088,71 €	14	31.548,46 €	*1,00*	*0,91*
EX	3	364,30 €	3	3.195,92 €	2	1.780,11 €	*1,00*	*0,11*
Titular de Universidad	**229**	**55.940,27 €**	**320**	**57.208,72 €**	**549**	**56.679,62 €**	***0,72***	***0,98***
RB	229	30.758,64 €	320	30.703,18 €	549	30.726,31 €	*0,72*	*1,00*
CS	229	23.655,90 €	320	24.209,55 €	549	23.978,61 €	*0,72*	*0,98*
EX	163	2.143,51 €	216	3.401,46 €	379	2.860,44 €	*0,75*	*0,63*
Titular de Esc. Univ.	**21**	**46.061,59 €**	**39**	**48.162,47 €**	**60**	**47.427,16 €**	***0,54***	***0,96***
RB	21	27.207,48 €	39	27.207,48 €	60	27.154,58 €	*0,54*	*1,00*
CS	21	18.217,41 €	39	19.700,49 €	60	19.126,69 €	*0,54*	*0,92*
EX	9	1.485,63 €	22	2.517,39 €	31	2.217,85 €	*0,41*	*0,59*
Ayudante	**26**	**21.438,51 €**	**14**	**21.958,17 €**	**40**	**21.620,39 €**	***1,86***	***0,98***
RB	26	17.301,04 €	14	17.421,72 €	40	17.333,91 €	*1,86*	*0,99*
CS	26	3.228,54 €	14	2.903,62 €	40	3.195,61 €	*1,86*	*1,11*
EX	14	1.688,03 €	6	3.333,72 €	20	2.181,74 €	*2,33*	*0,51*
Prof. Ayudante Doctor/a	**48**	**30.335,99 €**	**33**	**31.039,20 €**	**81**	**30.622,48 €**	***1,45***	***0,98***
RB	48	22.814,62 €	33	23.370,60 €	81	22.922,57 €	*1,45*	*0,98*
CS	48	5.521,71 €	33	5.639,50 €	81	5.622,16 €	*1,45*	*0,98*
EX	42	2.285,33 €	30	2.410,49 €	72	2.337,48 €	*1,40*	*0,95*
Prof. Cont. Doctor/a	**48**	**41.883,71 €**	**57**	**41.959,99 €**	**105**	**41.925,12 €**	***0,84***	***1,00***
RB	48	25.053,22 €	57	26.092,31 €	105	25.617,29 €	*0,84*	*0,96*
CS	48	14.204,09 €	57	13.839,62 €	105	14.006,24 €	*0,84*	*1,03*
EX	41	3.074,82 €	41	2.819,50 €	82	2.947,16 €	*1,00*	*1,09*
Prof. Colaborador/a	**10**	**38.802,84 €**	**13**	**38.110,25 €**	**23**	**38.411,38 €**	***0,77***	***1,02***
RB	10	24.657,84 €	13	24.543,38 €	23	24.593,15 €	*0,77*	*1,00*
CS	10	13.735,45 €	13	12.457,27 €	23	13.013,00 €	*0,77*	*1,10*
EX	4	1.023,88 €	7	2.060,68 €	11	1.683,66 €	*0,57*	*0,50*
Inv. Colaborador/a Junior	**3**	**26.109,70 €**	**7**	**20.353,75 €**	**10**	**22.080,53 €**	***0,43***	***1,28***
RB	3	21.505,58 €	7	17.219,97 €	10	18.505,65 €	*0,43*	*1,25*
CS	3	3.595,12 €	7	2.908,60 €	10	3.114,55 €	*0,43*	*1,24*
EX	2	1.513,50 €	1	1.576,28 €	3	1.534,43 €	*2,00*	*0,96*
Inv. Colaborador/a Senior	**1**	**28.323,52 €**	**6**	**27.155,66 €**	**7**	**27.322,49 €**	***0,17***	***1,04***
RB	1	22.856,40 €	6	23.141,27 €	7	23.100,57 €	*0,17*	*0,99*
CS	1	4.133,83 €	6	3.784,72 €	7	3.834,59 €	*0,17*	*1,09*
EX	1	1.333,29 €	1	1.378,00 €	2	1.355,65 €	*1,00*	*0,97*
Inv. Distinguido/a	**5**	**36.503,08 €**	**6**	**43.779,18 €**	**11**	**40.471,86 €**	***0,83***	***0,83***
RB	5	31.343,81 €	6	38.646,42 €	11	35.327,05 €	*0,83*	*0,81*
CS	5	5.159,27 €	5	5.873,51 €	10	5.516,39 €	*1,00*	*0,88*
EX	--	--	1	1.429,00 €	1	1.429,00 €	*n.c.*	*n.c.*
Inv. Doctor/a	**5**	**26.758,84 €**	**7**	**28.844,80 €**	**12**	**27.975,65 €**	***0,71***	***0,93***
RB	5	22.935,88 €	7	24.655,49 €	12	23.938,99 €	*0,71*	*0,93*
CS	5	3.822,96 €	7	4.112,84 €	12	3.992,05 €	*0,71*	*0,93*
EX	--	--	3	178,43 €	3	178,43 €	*n.c.*	*n.c.*
Inv. Predoctoral	**23**	**17.521,95 €**	**20**	**18.261,16 €**	**43**	**17.865,77 €**	***1,15***	***0,96***
RB	23	14.703,29 €	20	14.531,77 €	43	14.623,52 €	*1,15*	*1,01*
CS	23	2.451,73 €	20	2.426,24 €	43	2.439,87 €	*1,15*	*1,01*
EX	4	2.109,82 €	10	2.606,30 €	14	2.464,45 €	*0,40*	*0,81*

PDI a temps parcial. Imports efectius: valor medià

Dedicación \ Bloque salarial	MUJER Núm	MUJER Nómina - Mediana-	HOMBRE Núm	HOMBRE Nómina - Mediana-	Total Núm	Total Nómina - Mediana-	M / H Núm	M / H Nómina
TP 6 h	**83**	**4.474,96 €**	**143**	**4.597,96 €**	**226**	**4.482,46 €**	***0,58***	***0,97***
RB	83	4.149,96 €	143	4.149,96 €	226	4.149,96 €	*0,58*	*1,00*
CS	37	691,66 €	66	691,66 €	103	691,66 €	*0,56*	*1,00*
EX	34	343,05 €	46	304,79 €	80	324,50 €	*0,74*	*1,13*
TP 8 h	**59**	**5.533,32 €**	**109**	**6.193,38 €**	**168**	**5.773,32 €**	***0,54***	***0,89***
RB	59	5.533,32 €	109	5.533,32 €	168	5.533,32 €	*0,54*	*1,00*
CS	21	922,22 €	45	922,22 €	66	922,22 €	*0,47*	*1,00*
EX	18	162,50 €	51	345,00 €	69	240,00 €	*0,35*	*0,47*
TP 10 h	**32**	**8.069,44 €**	**43**	**8.069,45 €**	**75**	**8.069,44 €**	***0,74***	***1,00***
RB	32	6.916,68 €	43	6.916,68 €	75	6.916,68 €	*0,74*	*1,00*
CS	20	1.152,78 €	22	1.152,78 €	42	1.152,78 €	*0,91*	*1,00*
EX	15	240,00 €	21	260,30 €	36	251,53 €	*0,71*	*0,92*
TP 12 h	**138**	**9.682,96 €**	**197**	**9.682,96 €**	**335**	**9.682,96 €**	***0,70***	***1,00***
RB	138	8.299,68 €	197	8.299,68 €	335	8.299,68 €	*0,70*	*1,00*
CS	96	1.383,28 €	109	1.383,28 €	205	1.383,28 €	*0,88*	*1,00*
EX	77	592,93 €	99	500,00 €	176	527,28 €	*0,78*	*1,19*

PTGAS a temps complet (capítol I). Imports efectius: valor medià

Grupo / Bloque salarial	MUJER Núm	MUJER Nómina - Mediana-	HOMBRE Núm	HOMBRE Nómina - Mediana-	Total Núm	Total Nómina - Mediana-	M / H Núm	M / H Nómina
A1	**79**	**53.606,12 €**	**110**	**54.645,20 €**	**189**	**54.299,40 €**	***0,72***	***0,98***
RB	79	36.440,31 €	110	36.362,21 €	189	36.440,31 €	*0,72*	*1,00*
CS	79	19.255,84 €	110	19.199,79 €	189	19.202,74 €	*0,72*	*1,00*
EX	27	995,00 €	34	1.221,46 €	61	999,19 €	*0,79*	*0,81*
A2	**105**	**42.772,50 €**	**110**	**43.215,31 €**	**215**	**42.960,06 €**	***0,95***	***0,99***
RB	105	28.182,74 €	110	28.182,74 €	215	28.182,74 €	*0,95*	*1,00*
CS	105	14.209,65 €	110	14.372,82 €	215	14.308,23 €	*0,95*	*0,99*
EX	33	1.340,73 €	29	2.194,37 €	62	1.787,62 €	*1,14*	*0,61*
C1	**293**	**32.523,95 €**	**199**	**33.243,73 €**	**492**	**32.951,71 €**	***1,47***	***0,98***
RB	293	21.248,98 €	199	23.064,72 €	492	21.248,98 €	*1,47*	*0,92*
CS	293	9.949,06 €	199	10.069,46 €	492	9.984,72 €	*1,47*	*0,99*
EX	88	1.504,98 €	67	1.098,06 €	155	1.134,02 €	*1,31*	*1,37*
C2	**198**	**25.439,54 €**	**90**	**26.157,26 €**	**288**	**25.826,20 €**	***2,20***	***0,97***
RB	198	19.676,25 €	90	19.676,26 €	288	19.676,26 €	*2,20*	*1,00*
CS	198	6.514,95 €	90	6.516,02 €	288	6.516,02 €	*2,20*	*1,00*
EX	65	562,00 €	30	773,72 €	95	596,75 €	*2,17*	*0,73*
Total general	**675**	**31.572,17 €**	**509**	**36.757,78 €**	**1.184**	**34.029,02 €**	*1,33*	*0,86*

PTGAS a temps complet (capítol I). Imports efectius: valor mitjà

Grupo / Bloque salarial	MUJER Núm	MUJER Nómina - Media-	HOMBRE Núm	HOMBRE Nómina - Media-	Total Núm	Total Nómina - Media-	M / H Núm	M / H Nómina
A1	**79**	**54.296,12 €**	**110**	**55.637,67 €**	**189**	**55.076,92 €**	***0,72***	***0,98***
RB	79	35.194,38 €	110	35.539,05 €	189	35.394,98 €	*0,72*	*0,99*
CS	79	17.920,30 €	110	19.237,72 €	189	18.687,05 €	*0,72*	*0,93*
EX	27	3.456,80 €	34	2.785,27 €	61	3.082,50 €	*0,79*	*1,24*
A2	**105**	**43.551,47 €**	**110**	**44.649,74 €**	**215**	**44.113,37 €**	***0,95***	***0,98***
RB	105	28.549,14 €	110	28.198,28 €	215	28.369,63 €	*0,95*	*1,01*
CS	105	13.897,58 €	110	14.864,10 €	215	14.392,08 €	*0,95*	*0,93*
EX	33	3.515,10 €	29	6.021,04 €	62	4.687,23 €	*1,14*	*0,58*
C1	**293**	**32.796,23 €**	**199**	**33.265,41 €**	**492**	**32.986,00 €**	***1,47***	***0,99***
RB	293	21.477,60 €	199	21.943,92 €	492	21.666,21 €	*1,47*	*0,98*
CS	293	10.083,91 €	199	10.303,20 €	492	10.172,61 €	*1,47*	*0,98*
EX	88	4.111,03 €	67	3.024,48 €	155	3.641,36 €	*1,31*	*1,36*
C2	**198**	**24.883,63 €**	**90**	**25.429,94 €**	**288**	**25.054,35 €**	***2,20***	***0,98***
RB	198	18.289,17 €	90	18.749,14 €	288	18.432,91 €	*2,20*	*0,98*
CS	198	5.813,87 €	90	6.025,79 €	288	5.880,09 €	*2,20*	*0,96*
EX	65	2.377,81 €	30	1.965,04 €	95	2.247,46 €	*2,17*	*1,21*
Total general	**675**	**34.664,52 €**	**509**	**39.175,10 €**	**1.184**	**36.603,61 €**	*1,33*	*0,88*

PTGAS a temps complet (capítol VI). Imports efectius: valor medià

Grupo / Bloque salarial	MUJER Núm	MUJER Nómina - Mediana-	HOMBRE Núm	HOMBRE Nómina - Mediana-	Total Núm	Total Nómina - Mediana-	M / H Núm	M / H Nómina
A	**18**	**19.154,05 €**	**14**	**19.830,60 €**	**32**	**19.714,91 €**	***1,29***	***0,97***
RB	18	16.500,00 €	14	16.935,00 €	32	16.800,00 €	*1,29*	*0,97*
CS	18	2.189,87 €	14	2.346,00 €	32	2.346,00 €	*1,29*	*0,93*
EX	2	1.095,27 €	4	1.264,12 €	5	1.183,40 €	*0,50*	*0,87*
B	**3**	**22.949,50 €**	**2**	**12.707,08 €**	**5**	**14.562,06 €**	***1,50***	***1,81***
RB	3	21.168,00 €	2	11.336,08 €	5	12.213,48 €	*1,50*	*1,87*
CS	3	1.781,50 €	2	1.371,01 €	5	1.575,55 €	*1,50*	*1,30*
EX	1	1041,95	---	---	1	1041,95	*n.c.*	*n.c.*
C	**6**	**22.139,98 €**	**11**	**21.000,00 €**	**17**	**21.358,62 €**	***0,55***	***1,05***
RB	6	17.942,45 €	11	18.000,00 €	17	18.000,00 €	*0,55*	*1,00*
CS	6	2.693,97 €	11	3.000,00 €	17	3.000,00 €	*0,55*	*0,90*
EX	3	987,02 €	2	350,67 €	5	637,09 €	*1,50*	*2,81*
Total general	**27**	**21.358,62 €**	**27**	**19.829,82 €**	**54**	**19.830,60 €**	***1,00***	***1,08***

PTGAS a temps complet (capítol VI). Imports efectius: valor mitjà

Grupo / Bloque salarial	MUJER Núm	MUJER Nómina - Media-	HOMBRE Núm	HOMBRE Nómina - Media-	Total Núm	Total Nómina - Media-	M / H Núm	M / H Nómina
A	**18**	**23.114,26 €**	**14**	**23.335,60 €**	**32**	**23.211,10 €**	***1,29***	***0,99***
RB	18	20.252,99 €	14	19.945,46 €	32	20.118,44 €	*1,29*	*1,02*
CS	18	2.739,57 €	14	3.021,94 €	32	2.863,11 €	*1,29*	*0,91*
EX	2	1.095,27 €	4	1.288,70 €	5	1.200,10 €	*0,50*	*0,85*
B	**3**	**21.608,85 €**	**2**	**12.707,08 €**	**5**	**18.048,14 €**	***1,50***	***1,70***
RB	3	18.720,85 €	2	11.336,08 €	5	15.766,94 €	*1,50*	*1,65*
CS	3	2.540,68 €	2	1.371,01 €	5	2.072,81 €	*1,50*	*1,85*
EX	1	1041,95	---	---	1	1041,95	*n.c.*	*n.c.*
C	**6**	**19.831,25 €**	**11**	**21.600,24 €**	**17**	**21.157,66 €**	***0,55***	***0,92***
RB	11	15.357,20 €	11	18.704,67 €	17	17.523,21 €	*1,00*	*0,82*
CS	11	2.906,40 €	11	2.831,81 €	17	2.858,14 €	*1,00*	*1,03*
EX	2	4.165,33 €	2	350,67 €	5	2.639,46 €	*1,00*	*11,88*
Total general	**27**	**22.331,88 €**	**27**	**21.841,31 €**	**54**	**22.086,59 €**	***1,00***	***1,02***

L'anàlisi que es presenta a continuació es basa en els resultats que ofereixen les taules que utilitzen el valor medià (aplicació de l'estadístic mediana sobre els valors de la nòmina) a causa de l'asimetria en la distribució de les variables de tipus econòmic.

La informació que ens aporten les taules ens mostra, en termes generals, una distribució bastant equitativa de les retribucions percebudes pel personal de la Universitat d'Alacant, tant en el col·lectiu personal docent i investigador com en el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, sobretot, en allò referit a les retribucions bàsiques i els complements salarials.

En el col·lectiu personal docent i investigador a temps complet, la informació que ens mostra la *Taula IX.3* apareix desagregada per *règim jurídic*: funcionari/ària de carrera (FC), laboral docent i investigador (LDI) i personal investigador (PI). Si comparem les seues respectives ràtios de les nòmines (última columna de les taules) podem concloure que tant en FC com en LDI els valors són més estables, mentre, com era d'esperar, en el PI és més variable a causa de les característiques de les seues retribucions.

Concretament, en el col·lectiu (personal docent i investigador a temps complet), observem que:

- Les retribucions bàsiques (RB) llancen ràtios de nòmina iguals a 1.
- Les retribucions complementàries (CS) mostren ràtios de nòmina inferiors a 1 (és a dir, percepcions majors a favor dels homes) encara que les diferències no excedisquen del 5%. Les excepcions a aquest resultat les podem veure en les categories: professor/a contractat/ada doctor/a (1,08), investigador/a col·laborador/a juny (1,09) i investigador/a col·laborador/a sènior (1,12).
- Les percepcions extrasalarials (EX) mostren un comportament diferent al dels altres dos blocs, en la majoria dels casos, en favor dels homes, amb l'excepció de titulars d'universitat i d'escola universitària (1,4) i investigadors/es predoctorals (1,2). Aquest resultat és degut, en gran manera, al fet que el 85% de la quantia d'aquest bloc es correspon amb el concepte "pagament a personal propi" i aquest, al seu torn, engloba subconceptes molt diversos (vegeu *Taula IX.2*).

El col·lectiu personal docent i investigador a temps parcial (vegeu *Taula IX.5.*), que només inclou el professorat associat, mostra resultats de total equiparació en termes de retribucions tant per als blocs RB com CS, mentre que, en les percepcions extrasalarials (EX) les diferències per gènere són clares: a favor de les dones en el professorat amb dedicació 6 h i 12 h, mentre que a favor dels homes en el professorat amb dedicació a 8 i 10 h. Igual que passa amb el personal docent i investigador a temps complet, les EX estan condicionades pel pes del concepte salarial "pagament a personal propi". En aquest cas, aquest concepte suposa el 68% de les retribucions per EX.

En el cas del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de capítol I a temps complet (vegeu *Taula IX.7.*), el patró de comportament de la ràtio nòmina D/H segueix resultats similars als del col·lectiu personal docent i investigador. A escala de grup del lloc de treball, les ràtios s'aproximen a la unitat, encara que sempre favorables cap als homes (ràtio mínima 0,97 en el grup C2). No s'aprecia biaix en les retribucions per gènere quant als blocs salarials RB i CS. No obstant això, en les percepcions EX hi ha diferències significatives: en favor de les dones per al grup C1 (ràtio 1,37) i en favor dels homes per als altres tres grups. En aquest cas, les retribucions per IT suposen el 88% de la nòmina per EX en el cas de les dones i del 81% per als homes.

Finalment, en el cas del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis del capítol VI a temps complet (vegeu *Taula IX.9.*), es registren valors de ràtios molt dispars entre homes i dones. En el grup A, les ràtios mostren retribucions mitjanes favorables als homes (ràtios per davall de la unitat), mentre que en els grups B i C les ràtios són favorables a les dones. Aquests resultats són conjunturals pel fet que el nombre d'efectius que s'inclouen en aquesta anàlisi és molt més reduït que el de la resta de taules analitzades i les característiques del personal investigador, amb retribucions no taxades i vinculades a la disponibilitat/arbitrarietat del projecte, són molt particulars. Per tant, la seua anàlisi ha de ser relativitzada en funció dels factors esmentats.

Conclusions

- El 2020, en termes generals, s'ha registrat una distribució bastant equitativa de les retribucions percebudes pel personal de la Universitat d'Alacant, tant en el col·lectiu personal docent i investigador com en el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, sobretot, en allò referit a les retribucions bàsiques i complements salarials.
- En el personal docent i investigador a temps complet, en la majoria de les categories professionals s'observa que les retribucions complementàries i extrasalarials són majors en els homes que en les dones.
- En el col·lectiu personal docent i investigador a temps parcial, s'observen desigualtats en les percepcions extrasalarials a favor de les dones en el professorat amb dedicació 6 h i 12 h; i, a favor dels homes en el professorat amb dedicació a 8 i 10 h.
- En el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis a temps complet capítol 1, les ràtios s'aproximen a la unitat, encara que sempre favorables cap als homes (ràtio mínima 0,97 en el grup C2). No s'aprecia biaix en les retribucions per gènere quant als blocs salarials RB i CS. No obstant això, en les percepcions EX, hi ha diferències significatives: en favor de les dones per al grup C1 (ràtio 1,37) i en favor dels homes per als altres tres grups.
- En el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis del capítol VI a temps complet, es registren valors de ràtios molt dispars entre homes i dones. En el grup A, les ràtios mostren retribucions mitjanes favorables als homes (ràtios per

davall de la unitat), mentre que en els grups B i C les ràtios són favorables a les dones.

14.1.2. Projecte pilot d'elaboració dels pressupostos de la Universitat d'Alacant amb perspectiva de gènere

En l'àmbit universitari, es comença a tenir consciència de la necessitat d'incloure la perspectiva de gènere després de la publicació de la Llei orgànica 4/2007, que en el seu preàmbul assenyala la Universitat com transmissora de valors per a aconseguir una societat igualitària. Aquesta Llei va impulsar la resposta de les universitats a aquest repte a través no sols de la incorporació de tals valors com a objectius propis de la universitat i de la qualitat de la seua activitat, sinó mitjançant l'establiment de sistemes que permetien aconseguir la paritat en els òrgans de representació i una major participació de la dona en els grups d'investigació.

La Universitat d'Alacant, tal com arreplega l'article 1 dels seus Estatuts, considera la igualtat entre dones i homes com un principi rector de les seues actuacions i com un valor fonamental i transversal a cultivar en l'educació superior, secundant (entre altres):

- L'accés igualitari, considerant barreres addicionals que les dones poden enfrontar, com les responsabilitats familiars i els estereotips de gènere.
- El desenvolupament de programes i investigacions que aborden qüestions de gènere, de manera directa o indirecta.
- L'avaluació de la idoneïtat de les instal·lacions i serveis des d'una perspectiva de gènere.
- La formació de líders conscients de les desigualtats de gènere i compromesos amb la seua erradicació.

De fet, aquesta obligació legal s'ha arreplegat en els diferents plans estratègics de la Universitat d'Alacant (Pla Estratègic de la Universitat d'Alacant 2022-24, Pla Estratègic Universitat d'Alacant 40 (2014-19), Pla Estratègic Universitat d'Alacant Horitzó 2012 (2007-2012), en els quals s'han anat incorporant de manera explícita objectius, línies i accions estratègiques encaminades a garantir la igualtat de drets i oportunitats.

Així mateix, en el si de la Universitat d'Alacant, s'ha creat la Unitat d'Igualtat i, des d'un punt de vista orgànic, s'ha constituït el Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Responsabilitat Social, que constitueixen el reflex del compromís assumit per part de la Institució per a l'assoliment efectiu d'aquesta igualtat i que la seua principal estratègia es materialitza en els denominats Plans estratègics d'Igualtat de Gènere de la Universitat.

Però per a la Universitat d'Alacant i els responsables de la seua gestió, el compromís amb la igualtat de gènere no és simplement un formalisme enunciat en els seus estatuts i plans, sinó que es tradueix en accions i mesures concretes per a fomentar un entorn inclusiu i respectuós que afavorisca la convivència i enriquisca la consecució de les finalitats que són encomanades a la universitat. L'equip de govern considera que aquesta manera d'entendre la gestió universitària permetrà a la Universitat d'Alacant liderar el camí cap a un futur on la igualtat i la tolerància siguen els pilars fonamentals de la nostra societat.

Per la seua banda, el pressupost és l'instrument més important de política econòmica en el govern corporatiu universitari i, segons establia la Llei orgànica d'universitats i estableix l'actual Llei orgànica del sistema universitari (Llei orgànica 2/2023), en el seu article 54 d'autonomia econòmica i financera, la universitat té competències per a elaborar, aprovar i gestionar els seus pressupostos.

En general, aquest pressupost consta d'ingressos i despeses, així com de polítiques, programes de despesa, objectius i indicadors. En els pressupostos universitaris els ingressos s'estructuren atenent una doble classificació: orgànica i econòmica, mentre que les despeses poden ser analitzades des d'una triple perspectiva:

- Orgànica, es realitza en funció de qui és el responsable de la despesa.
- Funcional, que respon a la necessitat de conèixer la finalitat o objectius que es desitgen aconseguir amb l'aplicació dels recursos.
- Econòmica, que respon a la pregunta sobre en què es gasta, desenvolupant les propostes de despesa dels diferents programes pressupostaris en capítols, articles, conceptes i subconceptes.

En aquest context, i dins de les accions empreses, el Vicerectorat de Planificació Econòmica i Estratègica, al costat del Vicerectorat d'Igualtat, Compromís i Responsabilitat Social, ha assumit el repte d'aplicar un enfocament de gènere en els pressupostos universitaris de la Universitat d'Alacant.

Per a fer referència a pressupostos que consideren la seua repercussió en dones i homes hi ha un ampli ventall de termes (pressupost de gènere, pressupost amb enfocament de gènere, pressupost sensible al gènere) que, en definitiva, fan referència al procés o conjunt d'instruments a través dels quals s'analitza l'impacte diferenciat que tenen els pressupostos sobre homes i dones.

De manera que la inclusió de l'enfocament de gènere en els pressupostos de la Universitat d'Alacant suposa analitzar les assignacions pressupostàries, tenint en compte la situació de dones i d'homes, identificant l'impacte que podrien tenir en els uns i els altres, per a intervenir i reajustar la política definida en matèria pressupostària contribuint a avançar en matèria d'igualtat de gènere.

En conseqüència, la inclusió de l'enfocament de gènere en els pressupostos de la Universitat d'Alacant no ha de suposar un augment quantitatiu del seu pressupost o un canvi metodològic en la seua formulació, sinó la inclusió de la igualtat de gènere com a principi transversal que oriente l'elaboració i valoració pressupostària (Addabbo et al., 2020). En aquest sentit, Budlender, Sharp i Allen (1998) incideixen a assenyalar que qualificar un pressupost com a sensible al gènere no implica la definició de pressupostos separats o diferenciats per a homes i dones, sinó a considerar el pressupost com un instrument per a integrar els assumptes de gènere en polítiques, plans i programes.

El que sí que requereix aquest canvi d'enfocament és conèixer l'estat actual en matèria d'igualtat de gènere, identificar programes amb possibilitat de tenir un impacte en aquesta i valorar aquest impacte en funció de la seua viabilitat, magnitud i importància. D'altra banda, és fonamental que aquesta inclusió no siga només un esforç aïllat, sinó que ha d'integrar-se de manera sistemàtica en la planificació i la valoració pressupostària a llarg termini. Per això, han d'establir-se indicadors i mecanismes de

seguiment que permeten avaluar l'efectivitat d'aquestes polítiques i realitzar ajustos segons calga.

Seguint aquest plantejament, i per a conèixer l'estat actual en matèria d'igualtat de gènere, s'ha considerat com a punt de partida el diagnòstic realitzat sobre la situació de dones i homes en la Universitat d'Alacant, desenvolupat amb motiu de l'elaboració del IV Pla d'Igualtat de la Universitat d'Alacant. Aquest diagnòstic estableix les bases de partida sobre les quals es pot identificar les principals àrees en les quals avançar en matèria d'igualtat de gènere. Posteriorment, després d'una síntesi dels enfocaments seguits per a aplicar el pressupost amb enfocament de gènere en l'administració pública i, específicament, en la realitat universitària, es descriu la metodologia seguida en la Universitat d'Alacant, així com el resultat de l'execució d'un projecte pilot en el Centre d'Ocupació de la Universitat d'Alacant.

14.1.2.1. Bases per a avançar en el pressupost amb perspectiva de gènere: revisió de propostes metodològiques

La posada en pràctica d'un pressupost en clau de gènere persegueix l'ús de recursos de manera equànime, sense que això supose emprar igual quantitat de fons en dones que en homes, sinó que la despesa siga adequada per a satisfer les necessitats de les dones i els homes. Això implica que, dins dels programes, de les accions i de les polítiques pressupostàries, els ingressos i les despeses s'avaluen o reestructuren de manera que es garantisca les prioritats i les necessitats de les dones i els homes amb l'objectiu final d'aconseguir la igualtat entre tots dos.

Objectius que es pretenen aconseguir:

- En primer lloc, incloure en la discussió i la pràctica quotidiana les qüestions del gènere en el si de les polítiques i les decisions dins de l'àmbit universitari.
- En segon lloc, tractar de promoure que l'adopció d'una major responsabilitat respecte als seus compromisos d'igualtat en tots aquells estaments de la Universitat en la qual hi ha responsabilitat en la presa de decisions.

- I, finalment, modificar les polítiques i els pressupostos perquè se sincronitzen amb la igualtat de gènere com a principi transversal de la política universitària.

L'estudi del pressupost amb perspectiva de gènere exigeix una anàlisi dins dels diferents programes, de les accions i de les polítiques pressupostàries. Els ingressos i les despeses haurien d'avaluar-se i jerarquitzar-se en funció de les prioritats i les necessitats de les dones i els homes, amb l'objectiu final d'aconseguir la igualtat. No obstant això, i tot i que el pressupost de la Universitat d'Alacant està format per ingressos i despeses, i tots dos han d'abordar-se per a avançar en matèria d'igualtat de gènere, aquesta proposta i el seu desenvolupament a mitjà termini es referirà únicament a la despesa.

Per a això, s'ha dissenyat una metodologia que permet la classificació dels diferents programes pressupostaris sobre la base de l'assignació de recursos que configuren les diferents partides de despeses i les actuacions previstes per cadascun dels programes. En el disseny d'aquesta metodologia s'han revisat prèviament diferents propostes metodològiques, internacionals i nacionals, que es resumeixen a continuació.

Experiències i models internacionals

Encara que no hi ha una via única per a l'anàlisi pressupostària, alguns dels models bàsics que són recurrents en la literatura són la proposta australiana i la sud-africana.

La proposta australiana parteix de l'anàlisi de cada departament, unitat o àrea orgànica realitzant una classificació de la despesa en funció de tres categories (Budlender et al., 1998):

- *Categoria 1:* Despeses especialment assignades a satisfer necessitats concretes d'homes i dones de la comunitat.
- *Categoria 2:* Despeses per a fomentar la igualtat d'oportunitats en l'ocupació, dirigides al seu personal empleat.

- *Categoria 3:* Despeses generals del pressupost que proporcionen béns i/o serveis a tota la comunitat, però que tenen un impacte que s'avalua des d'una perspectiva de gènere.

En tots els casos en els quals s'ha aplicat aquesta classificació s'observa que en aquesta tercera categoria es troba més del 99% de les quantitats pressupostades. Per això, és imprescindible l'anàlisi transversal d'aquestes despeses, ja que si aquesta part s'ignora deixem de costat les oportunitats més significatives per a promoure la igualtat de gènere a través de la despesa pública (Budlender i Hewitt, 2003: 8).

Pel que fa a la iniciativa sud-africana, el seu desenvolupament es duu a terme en cinc passos:

1. Analitzar la situació de les dones i els homes en la societat en la qual s'insereix el pressupost.
2. Valorar la sensibilitat de gènere de les polítiques incloses en el departament o unitat a analitzar, intentant concloure si una política concreta afavoreix o no la igualtat de gènere.
3. Avaluar les assignacions pressupostades de despesa prenent les xifres del programa a analitzar, la memòria d'aquest i els indicadors que puguen haver-hi.
4. Controlar els serveis públics finançats amb la despesa; per a això s'analitza i s'avalua la utilització dels recursos i els serveis prestats.
5. Valorar els resultats aconseguits en funció del seu impacte.

Experiències i models nacionals

La Junta d'Andalusia va dissenyar i va posar en funcionament el Projecte G+ (Martínez Aguado, 2007). En la seua planificació, aquest projecte preveia el desenvolupament de diferents etapes: la identificació i la classificació dels programes segons l'escala G+ (específicament construïda per l'equip de treball), la millora de la possibilitat que aquests siguen avaluats, i el seguiment i la valoració dels resultats esperats.

El procés d'identificació i classificació dels programes pren com a referències bàsiques la sensibilitat, com a mesura de la incidència directa o indirecta sobre les persones, i la rellevància de cada programa classificat prèviament com a sensible al gènere. Per a això compta amb una bateria de criteris que serveixen de base per a la seua posterior gradació: poder transformador, capacitat d'impacte, rellevància funcional i gestió de personal. L'aplicació d'aquests criteris permet l'elaboració d'una escala que situa els programes pressupostaris en quatre categories en relació amb la seua rellevància: baixa, mitjana i alta.

Per la seua banda, el grup de treball de l'Institut Basc de la Dona, Emakunde, (s. f.) tenia com a objectiu elaborar una eina pràctica que servira de base per a poder realitzar una anàlisi de gènere de l'execució de despeses de qualsevol pressupost municipal a Euskadi. Partint de les categories de despeses establides per Budlender, Sharp i Allen van dur a terme un procés d'adaptació i ampliació d'aquestes dissenyant unes categories pròpies.

Una altra eina d'anàlisi en l'àmbit públic és el que s'arreplega en l'informe de Paloma de Villota et al. (2009), que analitza els programes pressupostaris per centres gestors i/o àrees de despesa. En aquesta estratègia es proposa l'anàlisi dels programes pressupostaris en dues fases consecutives:

- Fase 1: classificació preliminar dels programes pressupostaris d'acord amb el seu impacte de gènere, detecció del treball no remunerat encobert en la seua gestió i biaixos sexistes del llenguatge.
- Fase 2: aplicació de la teoria de les capacitats a l'anàlisi d'impacte de gènere en els pressupostos públics.

Els programes es classificaran segons l'impacte de gènere explícit o implícit que causen, separant aquells destinats al servei intern del sector públic, o essencials per al seu funcionament, que passen a ser denominats *administratius*:

- Els *explícits* són aquells programes que tenen per finalitat la igualtat d'oportunitats i/o incideixen de manera directa i fonamental sobre les dones.

- Els *implícits* són els que no estan orientats específicament, com els anteriors, però causen un impacte diferenciat entre dones i homes.
- Els *administratius* són els destinats al manteniment del servei intern, o essencials per al funcionament del sector públic.

Segons això, la classificació dels programes pressupostaris segons l'impacte de gènere que causen es durà a terme d'acord amb la triple classificació anterior:

- *PIO:* Programes que tenen per finalitat la igualtat d'oportunitats i/o incideixen de manera directa i fonamental sobre les dones.
- *PI:* Programes no específicament orientats, com els anteriors, però que provoquen un impacte diferenciat entre dones i homes.
- *PM:* Programes mixtos, alguna de les activitats dels quals té per finalitat la igualtat d'oportunitats i/o incideixen directament sobre les dones (PIO), mentre unes altres tenen un impacte diferenciat entre dones i homes (PI).
- *PA:* Programes destinats exclusivament a activitats administratives de gestió de transferències, comptabilitat o similars (arrepleguen activitats purament administratives).

Cada vegada són més les administracions que realitzen una anàlisi de l'impacte de gènere del seu pressupost. És el cas de l'administració central (Pressupost general de l'Estat), la majoria de les administracions autonòmiques (Comunitat Autònoma d'Andalusia, Pressupostos de la Generalitat Valenciana) i cada vegada més administracions locals (Ajuntament de Madrid, Ajuntament de Barcelona). En alguns exemples, l'administració pública ha inclòs la perspectiva de gènere en el pressupost des de fa anys i han arribat a aconseguir un estadi més avançat en el pressupost amb enfocament de gènere. La Comunitat Foral de Navarra, a través de l'Institut Navarrès per a la Igualtat (INAI), és un exemple d'això i de la importància de posar l'accent en la implicació dels recursos humans i en la formació.

Experiències prèvies en la universitat

Dins del context universitari, són diversos els exemples d'implementació de pressupostos amb perspectiva de gènere. Addabbo et al. (2020) van analitzar 25

exemples de pressupostos de gènere d'institucions d'investigació europees (la majoria universitats), parant atenció a les metodologies i els indicadors utilitzats i la seua interacció amb els plans d'igualtat de gènere: 11 a Itàlia, quatre a Àustria i Espanya, dos a França i un a Alemanya, Polònia, Albània i Islàndia, respectivament. Entre les conclusions d'aquesta investigació, la més destacada pels seus autors és que, a la llum de l'evidència analitzada, no hi ha una vertadera integració entre els plans d'igualtat, el pressupost de gènere i els pressupostos generals d'aquesta mena d'organitzacions.

En l'Estat espanyol, encara que no estan molt esteses, hi ha algunes experiències en matèria de pressupost amb perspectiva de gènere. Sense ànim de ser exhaustius, algunes d'aquestes són la Universitat del País Basc, la Universitat de Granada i la Universitat Pablo de Olavide, que serien les pioneres en aquest camí. Dins del nostre context geogràfic més pròxim, també s'han iniciat en aquesta labor la Universitat Jaume I i la Universitat de València. En aquest sentit, sembla convenient assenyalar que en el context de les universitats no és possible obviar la complexitat de la seua estructura organitzativa, amb una important quantitat d'organismes i unitats administratives que la conformen i que estan vinculades al procés pressupostari.

En totes aquestes, d'una manera o d'una altra, es realitza un informe de l'impacte de gènere dels pressupostos universitaris, i cauen en alguns casos en una presentació dels pressupostos i, més concretament de les despeses, amb desagregació estadística sense més. A partir de l'entrada en vigor de la Llei orgànica (2/2023) del sistema universitari, serà obligatori per a totes les universitats la inclusió d'informes d'impacte per raó de gènere en el procediment d'elaboració del pressupost (article 57.3).

Els exemples de major avanç cap a un vertader pressupost amb perspectiva de gènere podem trobar-los entre les universitats pioneres (Universitat del País Basc, Universitat de Granada i Universitat Pablo de Olavide). D'això es dedueix que la integració de l'enfocament de gènere en el pressupost necessita preveure horitzons temporals de planificació i execució de llarg abast. Per això, si la Universitat d'Alacant pretén liderar el canvi i anar més enllà incloent-hi la perspectiva de gènere en tot el procés de

pressupost i implicant a tota la comunitat universitària en aquesta tasca, necessita iniciar el procés com més prompte millor.

14.1.2.2. Metodologia per a l'elaboració d'un pressupost amb enfocament de gènere

La proposta metodològica que es presenta a continuació pretén valorar l'impacte de gènere del pressupost. Per a això, el procediment de treball seguit s'ha dissenyat prenent com a referència les orientacions i les directrius per a avançar en l'elaboració de pressupostos públics amb enfocament de gènere i l'informe d'impacte de gènere que suggereix un equip tècnic del Govern de Navarra (2018) i consta de la següent seqüència de fases:

1. Identificar programes pressupostaris més concrets i no definits formalment a escala institucional vinculats als centres de despesa.
2. Tenir una base de valoració sòlida sobre l'impacte de gènere de cada programa, basada en les partides pressupostàries i programes de despesa.
3. Classificar i prioritzar els programes amb base en l'anterior.
4. Elaborar indicadors pressupostaris de gènere per a cadascun dels programes que permeten realitzar un seguiment de les propostes de millora (objectius i activitats) realitzades.
5. Elaboració de pressupostos amb enfocament de gènere que incorporen la informació proporcionada i els indicadors establits.
6. Informe d'impacte de gènere del pressupost.

Identificació de programes en els quals és pertinent la inclusió de la perspectiva de gènere

Respecte a l'objecte (què s'avaluarà i qui participarà) sobre el qual es desenvoluparà l'anàlisi de gènere, la classificació econòmica (capítol 1 a capítol 6) resulta massa agregada per a això. Seguint diferents propostes (Budlender, 1998; Emakunde, s. f.; De Villota, et al. 2009; Junta d'Andalusia G+, 2010), s'ha desenvolupat una metodologia de classificació dels diferents programes pressupostaris, sobre la base

de les assignacions de recursos que configuren les diferents partides de despeses i les actuacions previstes per cadascun dels programes, atès un triple criteri:

- Criteri orgànic (qui és responsable de la despesa). Unitats.
- Criteri funcional (quina és la finalitat o els objectius que es pretenen aconseguir amb l'aplicació dels recursos). Programes pressupostaris.
- Criteri econòmic (en què es gasta). Conceptes, subconceptes i activitats.

Atenent al que s'ha exposat, com a punt de partida s'ha optat per focalitzar l'anàlisi considerant el criteri orgànic, és a dir, a partir de la classificació pressupostària basada en unitats de despesa (és a dir, les denominades unitats coordinadores que aglutinen sota la seua responsabilitat diverses estructures orgànicament dependents, com ara serveis o centres).

Cada unitat de despesa ha de realitzar un esforç d'anàlisi per a classificar les seues activitats en programes pressupostaris en els quals es determina la despesa a realitzar per al desenvolupament d'una funció universitària. Actualment en la Universitat d'Alacant estan definits els següents programes de despesa: docència; investigació; cultura, promoció institucional i compromís social; infraestructures; deute; direcció, administració i gestió. Aquesta definició resulta ser molt àmplia, de manera que sembla convenient analitzar-los i, si fora necessari, replantejar-los o ampliar-los, considerant totes i cadascuna de les missions de la Universitat.

En conseqüència, i en nom de la simplicitat, en una primera etapa, seran les mateixes unitats que gestionen la despesa les que definisquen quins són els programes que desenvolupen, agrupant les activitats i les despeses que suposen, en funció de la finalitat universitària a la qual contribuïsquen (criteri funcional). Per a la definició de programes comptaran amb el suport del Vicerectorat de Planificació Econòmica i Estratègica, que assessorarà les unitats per a l'adequada definició de programes. Finalment, més enllà de la seua delimitació, la classificació dels programes dependrà del contingut d'aquests: finalitats, activitats i despeses.

Respecte a l'abast del procediment, està previst que a mitjà termini aquesta anàlisi abaste la totalitat del pressupost, encara que s'establirà un sistema seqüencial per a

la inclusió dels programes pressupostaris a abordar en cada exercici. Això implica que de manera progressiva anirà aplicant-se gradualment a tots els programes pressupostaris, classificant aquests programes en funció de la pertinència de gènere, el seu potencial de transformació i la seua capacitat real de transformació. Per a això, és necessari comptar amb la implicació directa dels centres gestors de les unitats que són responsables de la despesa.

Per a facilitar als centres gestors l'anàlisi de les actuacions pròpies sota el prisma de l'enfocament de gènere, s'ha dissenyat una fitxa-formulari que facilita l'anàlisi de gènere dels programes pressupostaris als qui els elaboren. L'estructura i el contingut de la fitxa-formulari es detalla a continuació i s'adjunta en l'últim apartat.

Anàlisi de la pertinència de l'enfocament de gènere en l'avaluació del programa

Després de descriure l'objecte i l'abast del procediment iniciat, el primer pas metodològic consisteix a identificar si, en funció de la destinació i l'àmbit d'intervenció del programa pressupostari, és pertinent l'anàlisi de gènere, analitzant si les activitats a desenvolupar deuen i/o poden tenir efectes directes o indirectes sobre la igualtat entre dones i homes. Si no tinguera cap incidència l'anàlisi de l'impacte de gènere en el programa analitzat, aquest no seria objecte d'avaluació. En aquest cas s'ha d'argumentar per què no hi ha pertinència i amb això, es dona per finalitzat l'informe preceptiu al qual obliga la legislació.

En el programa pressupostari és pertinent l'anàlisi de gènere si: té com a destinació persones físiques, jurídiques o òrgans col·legiats i, per això, afecta de manera directa o indirecta dones i homes, gestiona recursos als quals poden accedir dones i homes de manera directa o indirecta o dota de recursos accions amb capacitat per a modificar o perpetuar les funcions que la societat atribueix a dones i homes.

Per a comprovar si el programa que analitzem inclou activitats amb possibles conseqüències sobre la igualtat de gènere, el primer bloc de la fitxa-formulari dissenyada requereix respondre a una sèrie de preguntes:

- Les activitats que formen part del programa objecte d'anàlisi van dirigides a persones?
- En el programa i les activitats objecte es gestionen recursos als quals poden accedir homes i dones?
- El desenvolupament de les activitats que inclou el programa objecte d'anàlisi poden contribuir a la ruptura de rols i estereotips de gènere?
- La planificació de les activitats que formen part del programa objecte d'anàlisi inclou objectius i/o accions en matèria d'igualtat de gènere?
- El programa pot influir en la igualtat de gènere d'alguna manera?

Si la resposta a alguna d'aquestes preguntes és positiva, llavors, hi ha pertinència de gènere i s'ha de prosseguir amb l'avaluació del programa. En aquest sentit, s'ha de destacar que la majoria de les activitats desenvolupades en el si de la Universitat es dirigeixen a persones i, per tant, tenen pertinència de gènere. No obstant això, a vegades, algunes de les activitats desenvolupades només dirimeixen qüestions tècniques i, en aquests casos, no seria pertinent la consideració de la igualtat de gènere en la seua avaluació.

D'altra banda, el deure d'influir en la igualtat de gènere pot venir donat per mandats legislatius i en el primer bloc de qüestions de la fitxa-formulari també es pretén arreplegar aquests mandats, si n'hi ha, distingint: mandats generals internacionals, nacionals i/o autonòmics, de la Universitat d'Alacant i propis de la unitat o centre.

Una vegada s'han identificat les activitats del programa que potencialment poden incidir de manera diferent sobre la vida de dones i homes i/o l'existència de mandats legislatius que exigeixen preceptes per al programa en aquest sentit, és necessari plantejar quina és la informació que cal cercar per a realitzar el diagnòstic i extraure'n conclusions.

En el segon bloc de la fitxa-formulari és la mateixa unitat gestora la que reflexiona i analitza la situació relativa de dones i d'homes en l'àmbit d'actuació del programa amb les dades (internes i/o externes) disponibles, arreplega les dades i indicis que en justifiquen la valoració. Com aquesta part de l'anàlisi pretén il·lustrar quines són les desigualtats de gènere en l'àmbit d'intervenció del programa, la unitat gestora pot

recórrer a dades quantitatives de representació per gènere (percentatge de dones i d'homes) i/o fer una valoració global i indicar que hi ha diferències per gènere més enllà de les dades existents. També resulta d'interès en aquest sentit l'enumeració dels dèficits informatius existents, si és el cas, i que dificulten conèixer en profunditat les desigualtats. Amb tot això, és la unitat la que finalment explica de manera raonada els motius pels quals es considera que hi ha una bretxa de gènere.

Classificació de programes pressupostaris

En el procés d'integració de la perspectiva de gènere en el pressupost de despeses, la classificació dels programes pressupostaris resulta de gran rellevància per a conèixer quins de tots els programes pressupostaris tenen major capacitat d'incidir en la igualtat de dones i homes. La classificació que s'ha establit distingeix tres categories relacionades amb la capacitat potencial del programa d'incidir en la igualtat de gènere i la capacitat del programa per a realitzar de manera efectiva aquesta influència:

- RA. Són els Programes de Rellevància Alta (RA): Programes estratègics per a l'assoliment de la igualtat que es guien per mandats normatius i programàtics propis que la persegueixen i perquè tenen l'oportunitat de treballar en aspectes rellevants per a l'assoliment de la igualtat.
- RM. Són els Programes de Rellevància Mitjana (RM): Programes transformadors que tenen capacitat de modificar la realitat, encara que no tenen un mandat normatiu ni programàtic explícit o la seua influència és, en tot cas, indirecta.
- RB. Són els Programes de Rellevància Baixa (RB): Programes amb escassa capacitat de transformació perquè el seu efecte potencial és molt indirecte.

		CAPACITAT POTENCIAL		
		Alta	**Mitjana**	**Baixa**
CAPACITAT DE REALITZACIÓ	**Alta**	RA	RA	RM
	Mitjana	RA	RM	RB
	Baixa	RM	RB	RB

L'establiment d'aquesta classificació requereix de l'especificació dels criteris i els barems a aplicar, tal com es detalla a continuació:

- Capacitat potencial de transformació del programa per a incidir en la igualtat de gènere.
- Capacitat real de transformació del programa per a incidir en la igualtat de gènere

La capacitat potencial de transformació del programa pot establir-se en tres trams (baix, mitjà, alt), que s'han vinculat a rangs de puntuació:

- Alt: 10 punts o més.
- Mitjà: Entre 4 i 9 punts.
- Baix: Menys de 4 punts.

Aquestes puntuacions s'obtenen a partir del grau de compliment dels criteris següents:

- Obligatorietat. Valora el grau baix (0 punts), mitjà (1 punt) o alt (2 punts) de mandat que el programa té segons la normativa i plans d'igualtat vigents tenint en compte tant les lleis estatals o autonòmiques (en els seus articles bàsics), com els mandats d'igualtat continguts en la normativa pròpia de la Universitat i plans específics de la unitat o del contingut del programa.
- Rols i estereotips. Valora la capacitat que el programa pot tenir (nul·la (0 punts), indirecta (1 punt) o directa (2 punts)) en la modificació del rol de gènere i de les visions estereotipades que la societat té de dones i homes.
- Autonomia econòmica i empoderament de les dones. Valora la capacitat (nul·la (0 punts), indirecta (1 punt) o directa (2 punts)) per a incidir en la consecució per part de les dones d'un estatus d'independència econòmica, així com en el reconeixement de la seua autoritat i capacitat per a la presa de decisions.
- Abast. Valora la incidència que pot tenir el programa sobre les persones, en un doble sentit: considerant si incideix directament (2 punts), indirectament (1 punt) o no incideix (0 punts) i considerant el nombre de persones en les quals pot incidir (baix (0 punts)-menys de l'1% del col·lectiu al qual es dirigeix, mitjà (1 punt)-entre l'1 i el 5 per cent, alt (2 punts)-5% o més).

- Dotació econòmica. Valora la dotació pressupostària del programa dirigida a la igualtat, distingint tres situacions: menys del 5% (0 punts), entre el 5 i el 25 per cent (1 punt) i 25% o més (2 punts).
- Sostenibilitat. Mesura el grau en el qual el programa conté accions que se sostenen en el temps i/o tenen, a més, caràcter estructural i genera canvis permanents; poden classificar-se en: Programes que preveuen accions puntuals o canvis conjunturals (0 punts), Programes que es mantenen a mitjà termini (1-4 anys) i que les seues accions són de caràcter estable (1 punt) i Programes pressupostaris que es mantenen a llarg termini (més de 4 anys), els canvis dels quals són estructurals (2 punts)

Per la seua banda, la capacitat real de transformació del programa dependrà de l'existència d'un mandat programàtic propi en el qual s'incloga la igualtat de gènere de manera transversal i es transforme en objectius, actuacions, indicadors i dotacions pressupostàries. Aquesta capacitat s'ha graduat establint tres possibles situacions per al programa:

- Capacitat real Alta. El programa conté objectius, actuacions i indicadors explícitament vinculats a la igualtat, així com una dotació pressupostària identificable destinada a igualtat.
- Capacitat real Mitjana. El programa conté alguna actuació o actuacions que responen a algun objectiu d'igualtat, però que no és possible identificar dotacions pressupostàries destinades específicament a aquestes.
- Capacitat real Baixa. El programa conté alguna menció a la igualtat entre dones i homes.
- Capacitat real Nul·la: El programa no conté cap referència a la igualtat entre dones i homes.

Descripció d'actuacions.

A partir de l'anàlisi de cada programa des de la perspectiva de gènere, es plantegen una sèrie de recomanacions i millores d'acord amb el següent:

- Situació que es pretén corregir. Identificades les principals desigualtats entre dones i homes que s'hagen detectat en l'àmbit d'aplicació del programa, es descriuen en què consisteixen aquestes i quines són les dades, els indicis o la falta d'aquests que justifiquen aquest diagnòstic.
- Objectius. Donada la situació que es pretén corregir, es faran les propostes de modificació dels objectius per a integrar-hi la perspectiva de gènere o incorporar-hi algun objectiu específic d'igualtat, si fora necessari, en funció del mandat normatiu identificat i les desigualtats detectades.
- Accions. En el mateix sentit que els objectius i en relació directa amb la formulació d'aquests, es faran les recomanacions que permeten transversalitzar la perspectiva de gènere en aquestes o s'hi introduirà alguna acció específica d'igualtat que permeta l'assoliment dels objectius.
- Es marcaran els indicadors que permeten mesurar els avanços en la transversalització de la perspectiva de gènere i del compromís amb la igualtat.

Informes d'impacte de gènere del pressupost i elaboració de pressupostos amb enfocament de gènere

El procediment descrit i la implicació per part dels centres de despesa permetrà elaborar pressupostos en els quals s'incorpore informació sobre: quins són els programes pressupostaris amb major capacitat d'incidir en la igualtat de gènere, quins objectius i accions són prioritaris per ser part de programes estratègics per a l'assoliment de la igualtat i en quina mesura els pressupostos contribueixen a avançar en igualtat de gènere sobre la base dels indicadors definits pels centres de despesa per a cadascun dels seus programes.

14.1.2.3. Projecte pilot del Centre d'Ocupació

L'ocupabilitat dels seus egressats és un dels objectius fonamentals de la Universitat d'Alacant i el Centre d'Ocupació de la Universitat d'Alacant és l'òrgan impulsor i gestor de les iniciatives de la Universitat d'Alacant en matèria de pràctiques, ocupació i emprenedoria, que persegueix contribuir a una millor inserció laboral dels seus titulats i titulades.

El Centre d'Ocupació pretén, per tant, fomentar i gestionar la realització de pràctiques en empreses i institucions, proporcionar a l'alumnat orientació professional i formació per a l'ocupació, impulsar l'emprenedoria des de la formació i la possibilitat de realitzar pràctiques, desenvolupar polítiques actives d'intermediació laboral entre ofertes i demandes d'ocupació i realitzar el seguiment de la inserció laboral i trajectòria professional de titulats, així com conèixer el mercat laboral i donar a conèixer als ocupadors els perfils que poden trobar en la Universitat d'Alacant.

El seu objectiu passa per prestar un servei integral, inclusiu i útil per a l'alumnat i per a les empreses i institucions amb la finalitat de facilitar a estudiants i egressats de la Universitat d'Alacant el trànsit de la Universitat al món laboral i contribuir al fet que les empreses troben en la Universitat d'Alacant els professionals qualificats que necessiten per a continuar desenvolupant-se.

Per a implementar les seues activitats, el Centre d'Ocupació estableix relacions i convenis de col·laboració amb un nombre important d'empreses i institucions, així com col·laboracions amb institucions i entitats públiques i privades, que es duen a terme en projectes nacionals i internacionals.

Assignació pressupostària del Centre d'Ocupació

Dins del pressupost 2023, el Centre d'Ocupació de la Universitat d'Alacant ha comptat amb les assignacions següents:

-	Funcionament:	Cap. 1:	42.249,61€.
		Cap. 2:	45.000 €.
-	Total Emprenedoria:		87.249,61€.

Identificació i anàlisi de programes

DESCRIPCIÓ DELS PROGRAMES

El Centre d'Ocupació organitza les seues activitats entorn de sis programes:

1. Orientació Laboral: el programa pretén orientar l'estudiantat i egressats i egressades en les seues expectatives laborals, amb la intenció de millorar la seua ocupabilitat i combatre estereotips de gènere, mostrant a les dones ocupacions de rellevància dins de les empreses i amb la possibilitat de conèixer referents femenins dins de les empreses.

   - Les principals línies d'actuació són:
     - Accions de mentoria realitzades en col·laboració amb agents externs com són el Centre de Competències Tecnològiques d'Alacant (CCTA) del B. Sabadell o FUNDEUN.
     - Accions de connexió amb empreses com ara: Programa Odissea, Job Discover o Ideathion Day, en el qual, en diferents formats i activitats, les persones participants passen un matí en una empresa amb els seus directius o personal tècnic descobrint diferents rols, l'activitat de l'empresa, etc.
     - Orientació individualitzada. Atenció professional a cada estudiant d'acord amb les seues inquietuds i necessitats.
   - Dotació pressupostària: 71.000 €: 7.000 € pressupost Universitat d'Alacant i 64.000 € en beques a estudiants per a la resolució de reptes finançats per Santander emprenedoria.

2. Formació per a l'ocupabilitat: aquest programa està dissenyat per a millorar les competències de l'estudiantat i persones recentment diplomades de cara a la seua inserció en el mercat laboral.

   - Les principals línies d'actuació són:
     - El Programa Millora la teua Inserció Laboral (PMIL) que es desenvolupa al llarg de tot el curs amb accions formatives generals relatives al currículum, la carta de presentació, la cerca activa d'ocupació, els processos de selecció de personal, etc. Seguida d'altres accions més dirigides a determinades TITULACIONS i les xarrades sobre eixides professionals de persones amb responsabilitat en empreses, algunes de les quals Alumni de la Universitat

- Cursos no presencials (MOOC), oberts durant tot el curs per a l'estudiantat, sobre competències transversals com és per exemple la comunicació verbal i no verbal.
- El programa Factoria de Desenvolupament en el qual s'ofereix l'acompanyament a l'estudiantat, per part d'una persona especialitzada, en la persecució d'una marca personal diferenciadora, marcant-los possibilitats de desenvolupament personal, incitant-los a eixir de la seua zona de confort i insistint en la necessitat de fomentar les seues fortaleses.
- Les píndoles formatives NO LIMITS i La fàbrica dels somnis es configuren amb l'objectiu de treballar competències transversals per a l'ocupabilitat.
- L'activitat dissenyada entorn de donar a conèixer el treball d'emprenedores femenines té per objecte sensibilitzar l'estudiantat en general que les dones poden i deuen ocupar llocs de rellevància en les empreses.

- Dotació pressupostària: 12.400 €: el 2023 s'han rebut 4.000 € de finançament de Santander Universitats en l'eix d'ocupabilitat per al curs MOOC.

3. Pràctiques externes: les pràctiques externes permeten a l'estudiantat una primera experiència en el món laboral que els serveix en gran manera per a millorar la seua ocupabilitat, ja que els dona la possibilitat de conèixer certes eixides professionals. L'estada en pràctiques els permet decantar-se per determinats perfils professionals amb un major coneixement.

- A més de les pràctiques curriculars que en moltes titulacions són assignatures obligatòries es ressalta ací l'aposta de la Universitat d'Alacant per permetre a l'estudiantat explorar noves possibilitats professionals amb els següents programes que comporten una beca per a la seua realització:
  - Programa Erasmus pràctiques amb una dotació de 650 € mensuals.
  - Programa Universitat d'Alacant rural i Campus rural amb una dotació de 1.000 € / mes durant tres mesos.
  - Programes de pràctiques becades en conselleries i ministeris.

- Dotació pressupostària:
  - Totes les accions de pràctiques externes que s'han ressenyat en aquest programa són finançades per entitats externes. La Universitat d'Alacant es fa càrrec de les despeses d'alta en la Seguretat Social a través d'altres unitats.
  - El programa Universitat d'Alacant rural amb 90.000 € es finança amb Santander Universitats àrea ocupabilitat.
  - Campus rural: 20.000 € provenen mitjançant conveni del Ministeri de Transició Ecològica i Repte Demogràfic.
  - També es compta amb el finançament ERASMUS i finançament de diferents conselleries.

4. Intermediació Laboral: és un programa imprescindible destinat a oferir a l'estudiantat i a les persones recentment diplomades suport especialitzat.

   - Per a això, s'ha d'actuar en diverses fases:
     - Coneixement d'ofertes d'ocupació a través de la Marató d'Ocupació que es realitza tots els anys en dates concretes en les quals les empreses que compten amb ofertes reals de pràctiques i d'ocupació participen en un estand i realitzant presentacions d'empresa.
     - Simulació d'entrevistes: Determinades empreses s'ofereixen a realitzar entrevistes simulades i corregir errors als estudiants que assagen una postulació a una determinada ocupació.
     - Jornades sobre eixides professionals impartides per diferents entitats públiques i privades.
     - Hi ha una bossa específica d'ocupació per a titulats universitaris a través de la qual es pot connectar l'oferta i la demanda d'ocupació.
   - Dotació pressupostària: 20.000 €.

5. Formació per a emprendre: el programa formació per a l'emprenedoria es desenvolupa a través de diverses accions que tenen com a objectiu principal que tot l'estudiantat tinga l'oportunitat de rebre formació en competències emprenedores, per a la millora de la seua ocupabilitat, subjau la idea d'universalitzar l'emprenedoria, és a dir que qualsevol persona senta que pot

ser emprenedora en qualsevol activitat i context que es propose. Com a segon objectiu, es preveu la formació per a convertir una idea en un model de negoci.

- Aquest programa es compon de diverses accions:
  - Aula emprèn fase 1 està dirigida al professorat, amb la intenció de portar l'emprenedoria a l'aula, amb aquesta idea d'universalització de l'emprenedoria, per a això és imprescindible que el professorat hi reba informació especialitzada.
  - Amb l'activitat Decideix-te a Emprendre i Tabarca Emprèn es fan els primers passos en aquesta posició d'enfrontar-se a nous reptes per a desenvolupar idees pròpies o de tercers.
  - L'activitat Gennera és un pas més en l'aprenentatge de competències emprenedores amb la resolució de reptes reals proposats per empreses, que potencien el treball en equip.
  - L'activitat formes jurídiques per a emprendre és una formació especialitzada i molt útil per a persones que tenen una idea clara que volen convertir en models de negoci.
- Dotació pressupostària: 20.700 €. L'any 2023 s'ha comptat amb un 80% amb l'ajuda financera de la Generalitat a través del conveni Campus de l'emprenedoria innovadora 5UCV. Aquesta línia nominativa no continua en 2024.

6. Pràctiques d'emprenedoria: El Programa de pràctica emprenedora s'ha dissenyat per a complir amb aquest segon objectiu de formació en emprenedoria que permet desenvolupar una idea per a convertir-la en model de negoci en diverses fases que preveuen al seu torn diferents accions:

- Accions:
  - DOEACTUA: És una activitat de diversos dies en la qual es desenvolupa una idea en equip de manera intensiva amb molt bons resultats i molta participació d'empreses i de mentors.
  - Aula emprèn fase 2 està dirigida a l'estudiantat i al professorat, perquè equips d'estudiants tutelats per professorat desenvolupen una idea

amb l'objectiu de convertir-la en model de negoci tenint en compte el triple impacte i els ODS.

- Aula emprèn fase 3 és una competició i formació interuniversitària en la qual participen els equips guanyadors de la fase 2 de les cinc universitats participants.
- La Triatló d'emprenedoria i innovació social és un certamen que té associada una formació prèvia dirigida a l'emprenedoria social. Compta així mateix amb premis als tres millors equips.
- Amb els Premis TFG, TFM i doctorat es pretén incentivar la realització de projectes amb perspectiva de ser un model de negoci emprenedor, i alhora difondre l'emprenedoria entre l'estudiantat.
- Explorer és una acció consolidada en la qual emprenedors júnior tenen l'oportunitat de desenvolupar les seues idees amb suport i tutorització durant 3 mesos. Als guanyadors se'ls ofereix un viatge a un hub d'innovació.
- UJIE-Talent són beques per a estades en empreses estrangeres, en què la persona becada ha de tenir un projecte emprenedor a desenvolupar.
- Els Premis Impuls es dirigeixen a estudiants i també a PDI que genera una EBT producte generalment d'un projecte de doctorat.
- Els premis START UP 5UCV, es convoquen en les cinc universitats públiques de la comunitat Valenciana i posteriorment els guanyadors competeixen entre si en una fase interuniversitària.

- Dotació pressupostària: 57.000 €. Aquest pressupost en 2023 en gran part ha sigut atès amb fons externs:
  - DOEACTUA, Aula emprèn, premis START UP i UJIE Talent mitjançant conveni "Campus de l'emprenedoria innovadora 5UCV" de la Generalitat, que no tindrà continuïtat el 2024.
  - Premis Impuls, Premis TFG, TFM i doctorat i triatló d'emprenedoria amb el finançament de Santander universitats en l'eix emprenedoria.

VALORACIÓ DE LA PERTINÈNCIA DE L'ANÀLISI DEL GÈNERE

En tots els programes descrits les activitats desenvolupades deuen o poden tenir efectes directes o indirectes sobre la igualtat entre dones i homes. En primer lloc, és pertinent l'anàlisi de gènere, ja que tenen com a destinació persones físiques, jurídiques o òrgans col·legiats, es gestionen recursos als quals poden accedir dones i homes o es doten de recursos accions amb capacitat per a modificar o perpetuar les funcions que la societat atribueix a dones i homes.

A més, atesos els preceptes legals, són programes que han de contribuir a la igualtat, tal com s'estableix en mandats legislatius com els següents:

- Llei orgànica del sistema universitari (Llei orgànica 2/2023).
- IV Pla d'Igualtat de la Universitat d'Alacant, que inclou accions específiques com:
  - 1.28.- Organitzar activitats dirigides a egressades de la Universitat d'Alacant amb la finalitat de facilitar el seu accés al mercat laboral i promoure la creació de xarxes i l'associacionisme.
  - 2. 4.- Promoure iniciatives que fomenten la gestació de solucions innovadores a reptes socials en matèria de gènere per part de l'alumnat.
  - 6.19.- Establir clàusules socials en matèria d'igualtat de gènere i contra la violència de gènere en els convenis marc de pràctiques curriculars i d'intercanvi nacional i internacional.

Respecte a la situació d'homes i dones en els àmbits d'intervenció descrits, excepte alguna excepció, en general són activitats dirigides tant a homes com a dones sense que hi haja mesures de discriminació positives per a fomentar una major participació de dones.

En aquest sentit, les dades de participació en aquestes activitats reflecteixen una certa paritat i són, a grans trets, representatives de la població a la qual es dirigeixen. A més, s'ha constatat que en els últims anys ha augmentat la participació de les dones en algunes activitats i, en particular, les vinculades al programa de formació per a l'emprenedoria.

No obstant això, sí que s'han detectat activitats amb participació majoritària d'alguns dels gèneres. Per exemple, destaca la participació masculina en l'activitat Ideation Day del Programa d'Orientació Laboral i la femenina tant en les sol·licituds presentades com en la selecció de candidatures per al Programa de Pràctiques Externes.

Aquestes conclusions es deriven de la possibilitat d'accedir a indicadors desagregats per gènere en la majoria de les ocasions. No obstant això, hi ha activitats (Marató d'ocupació dins del Programa d'Intermediació Laboral, algunes incloses en el Programa de pràctiques per a l'emprenedoria, per exemple) per a les quals els dèficits d'informació impedeixen qualsevol tipus d'anàlisi de gènere ja que no es disposa de dades sobre nombre de persones participants i, molt menys, sobre el seu gènere.

Valoració dels programes

Una de les utilitats de l'avaluació a programes sota el prisma de la igualtat de gènere és la classificació d'aquests en funció de la seua capacitat d'incidir en la igualtat de dones i homes. Per a això s'han tingut en compte la capacitat potencial del programa per a incidir en la igualtat de gènere i la seua capacitat de realització d'aquesta influència. En aquest cas, els programes descrits són afins a una mateixa missió i comparteixen la seua classificació.

En concret, tots els programes (ocupació, creació d'empreses, orientació professional, inserció laboral, educació i cultura per a l'ocupació i l'emprenedoria) han sigut descrits en els termes següents:

- Obligatorietat: programes amb mandat de llei en matèria d'igualtat i mandats continguts en l'IV Pla d'igualtat de la Universitat d'Alacant.
- Rols i estereotips: programes que incideixen directament en la ruptura de rols de gènere i en les visions estereotipades de dones i d'homes.
- Autonomia i empoderament de la dona: programes que afavoreixen directament la independència econòmica de les dones i el reconeixement de la seua autoritat i capacitat per a la presa de decisions.
- Sostenibilitat: programes que contenen accions que poden mantenir-se a llarg termini (més de 4 anys) i generar canvis estructurals.

- Abast: programes que incideixen directament en les persones, però afecten menys de l'1% del total del col·lectiu al qual es dirigeixen.
- Capacitat de realització: els programes contenen algunes actuacions que responen a algun objectiu d'igualtat, però no és possible identificar (o són reduïdes: menys del 5%) dotacions pressupostàries destinades específicament a aquestes.

Com a conseqüència, els programes del Centre d'Ocupació descrits poden classificar-se com a Programes de rellevància mitjana (RM), ja que tenen capacitat de modificar la realitat, però manquen d'un mandat programàtic explícit i la seua influència en la realitat és, en la majoria dels casos, indirecta.

Actuacions previstes per a combatre els indicis de desigualtat identificats

L'anàlisi realitzada permet detectar situacions que és desitjable corregir, com les següents:

- Incapacitat per a determinar la situació en matèria d'igualtat entre homes i dones en el cas d'algunes de les activitats organitzades o sobre el seu impacte a conseqüència de l'existència de dèficits d'informació que permeta una desagregació per sexe.
- Absència d'una planificació d'activitats que integre de manera transversal l'enfocament de gènere.
- Falta d'evidències sobre la implicació i la consideració de la igualtat de gènere com a principi orientador per part de tercers (empreses, per exemple) amb els quals es relaciona el Centre d'Ocupació.

OBJECTIUS PLANTEJATS

- Disposar d'informació precisa i desagregada per gènere de la participació en les activitats organitzades.
- Dissenyar activitats que integren de manera transversal la perspectiva de gènere.

- Establir vies de comunicació amb tercers que permeten incloure (si no n'hi ha) mesures que afavorisquen la igualtat de gènere en projectes, convenis i acords amb el Centre d'Ocupació.

ACCIONS PREVISTES

- Utilitzar sistemes de registre de participants que permeten distingir entre dones i homes.
- Analitzar i comptabilitzar sistemàticament el nombre d'homes i de dones que participen en l'organització i en el desenvolupament d'activitats, incloent-hi el personal de la Universitat d'Alacant i el personal extern.
- Incloure l'enfocament de gènere en el procés de disseny, difusió i execució de les activitats.
- Implementar un programa de formació per a l'ocupació específica per a dones en àmbits en els quals pot haver-hi una bretxa de gènere més acusada (tecnològic).
- Fomentar la participació en les diferents activitats d'empreses creades, dirigides o representades per dones.
- Facilitar la participació en les activitats de dones que puguen ser referents per la seua trajectòria professional (directives, tècniques, emprenedores, mentores).
- Valorar la possibilitat d'implementar un programa específic de lideratge femení.
- Establir vies de comunicació amb l'Associació d'Empresàries, Professionals i Directives de la Província d'Alacant (AEPA).
- Crear premi específic d'emprenedoria femenina.
- Incloure "l'impacte positiu en termes de promoció d'igualtat entre dones i homes i ruptura d'estereotips" en els criteris de selecció dels premis organitzats pel Centre d'Ocupació.
- Afegir en els convenis amb empreses una clàusula sobre protecció d'estudiants en pràctiques d'acord amb el Protocol d'Assetjament de la Universitat d'Alacant.
- Informar en "Perfil empreses" sobre les obligacions en matèria de prevenció d'assetjament sexual.

INDICADORS

- % de destinataris participants que són dones i homes.
- % d'empreses liderades per dones.
- % de dones (empresàries, directives, tècniques, mentores, personal docent i investigador, personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis) involucrades en l'organització i el desenvolupament de ponències, xarrades, cursos, etc.

Dotació pressupostària

En la majoria dels casos, les mesures previstes no impliquen augment pressupostari. Podrien constituir excepcions algunes d'aquestes, com ara la dotació d'un nou premi (1.000 €) o la implementació de programes de formació per a l'ocupació específics per a dones (increment pressupostari previst: 5%).

14.1.2.4. Bibliografia

Addabbo T., Naciti, V., Noto, G., Vermiglio, C. (2020): Budgeting for gender equality in Research Performing Organizations*, Politica economica,* Fascicle 3, desembre. DOI: 10.1429/100371.

Budlender, D.; Sharp, R.; Allen, K. (1998) Cómo hacer análisis de género en los presupuestos: prácticas e investigación contemporáneas. Traducció del document en anglès, editat per l'Agència Australiana de Desenvolupament Internacional.

Govern de Navarra (2018). Orientaciones para avanzar en la elaboración de Presupuestos públicos con Enfoque de género y el Informe de Impacto de género. Document tècnic disponible en: https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/50E08D3A-C2AE-48B7-973B-ECC8291787BC/442171/DT_OrientacionesPEG1.pdf

Martínez Aguayo, C. (2007), Aplicación del enfoque de género en los presupuestos públicos de Andalucía Implementation of the approach to gender in the Andalusian Budget. *Nuevas políticas públicas: anuario multidisciplinar para la modernización de las Administraciones Públicas,* 3: 19-35.

Emakunde, Institut Basc de la Dona (s. f.), Grup de Treball de Tècnics Locals, Document de treball, Disponible en: https://www.emakunde.euskadi.eus/

Rake, K. (2002), Gender Budgets: The Experience of the UK's Women's Budget Group, Paper prepared for the conference entitled "Gender Balance – Equal Finance", Març 2002, Basel, Suïssa.

Villota, P., Jubeto, Y. Y Ferrari, I. (2009). Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos. Institut de la Dona. Ministeri d'Igualtat. Madrid.

14.1.2.5. Fitxa-formulari d'anàlisi i valoració

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

NOMBRE E IDENTIFICACIÓN:	
UNIDAD RESPONSABLE:	
PRESUPUESTO:	

2. ANÁLISIS DEL PROGRAMA

2.1 DESCRIPCIÓN	

2.2 PERTINENCIA DE GÉNERO

Tiene como destinatarios a personas **SI** ☐ **/NO** ☐

Gestiona recursos a los que pueden acceder mujeres y hombres **SI** ☐ **/NO** ☐

Puede influir en la ruptura de rol y estereotipos de género **SI** ☐ **/NO** ☐

Se han definido objetivos y/o acciones en materia de igualdad **SI** ☐ **/NO** ☐

Puede contribuir en algún modo al objetivo de igualdad **SI** ☐ **/NO** ☐

2.3 NORMATIVA, PLANES y PROGRAMAS DE IGUALDAD

2.3.1 Mandatos generales: Leyes y planes de igualdad y mandatos específicos del ámbito de igualdad

2.3.2 Mandatos de la Universidad de Alicante de igualdad.

2.3.3 Mandato programático de un plan propio.

2.4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

2.4.1. Datos que muestran la situación entre mujeres y hombres referidos solo al ámbito de intervención

Porcentaje de mujeres:

Porcentaje de hombres:

Existencia de brecha de género: **SI** ☐ **/ NO** ☐

2.4.2. Déficits de información

2.4.3. Principales desigualdades que se derivan de los datos aportados.

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. CAPACIDAD POTENCIAL DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

	A (0 puntos)	B (1 punto)	C (2 puntos)
Obligatoriedad	☐	☐	☐
El programa presupuestario tiene un mandato de ley de igualdad, un mandato de igualdad en una norma sectorial y/o un mandato programático en un plan o programa	Carece de mandato normativo y programático más allá de las Leyes generales que afectan a la Universidad en su conjunto.	El mandato también está contenido en el Plan de Igualdad de la UA	El mandato también está contenido en el Plan de Igualdad de la UA y en un plan propio
Roles y estereotipos	☐	☐	☐
El programa incide o puede incidir en la ruptura del rol de género y en las visiones estereotipadas de mujeres y hombres.	No incide	Incide indirectamente	Incide directamente
Autonomía y empoderamiento de las mujeres	☐	☐	☐
Favorece la independencia económica de las mujeres y el reconocimiento de su autoridad y capacidad para la toma de decisiones	Ninguna incidencia	Incidencia indirecta (programas de comunicación, elaboración información estadística...)	Incidencia directa (empleo, creación de empresas, orientación, inserción, educación, cultura ...)
Alcance	☐	☐	☐
Grado de incidencia sobre personas	Bajo: no incide ni directa ni indirectamente en personas	Medio: incide indirectamente	Alto: incide directamente en personas
	☐	☐	☐
Nivel de impacto de la incidencia sobre personas (número de personas afectadas)	Bajo: Afecta a menos del 1% del total del colectivo al que se dirige	Medio: Afecta a más del 1% y menos del 5% del colectivo al que se dirige.	Alto: Afecta al 5% o más del colectivo al que se dirige
Dotación económica	☐	☐	☐
Porcentaje de la dotación del programa que se dirige al logro de la igualdad	Menos del 5 % del presupuesto del programa	Entre el 5 y el 25% del presupuesto del programa	El 25% o más del presupuesto del programa
Sostenibilidad	☐	☐	☐
Grado en que las acciones que contempla el Programa pueden mantenerse en el tiempo y/o generar cambios a largo plazo o permanentes	Programas presupuestarios que contemplan acciones puntuales o cambios coyunturales	Programas presupuestarios que se mantienen a medio plazo (1-4 años) y sus acciones son de carácter estable	Programas presupuestarios que se mantienen a largo plazo (más de 4 años) cuyos cambios son estructurales

3.2. CAPACIDAD REAL DE CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

¿El programa/proyecto/actividad integra de algún modo la perspectiva de género en sus objetivos, acciones e indicadores? ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe de forma más ajustada la situación del programa o actividad en relación con la igualdad de género? Marque una opción:

- ☐ Contiene objetivos, actuaciones e indicadores explícitamente vinculados a la igualdad, así como una dotación presupuestaria identificable destinada a igualdad.
- ☐ Contiene alguna/s actuación/es que responde/n a algún objetivo de igualdad, pero no es posible identificar dotaciones presupuestarias destinadas específicamente a las mismas.
- ☐ Contiene alguna mención a la igualdad entre mujeres y hombres.
- ☐ Negativo: Ninguna referencia.

4. DESCRIPCIÓN DE ACTUACIONES

4.1 SITUACIÓN QUE SE PRETENDE CORREGIR

(derivado del análisis hecho en 2.4.1)

4.2 OBJETIVOS

4.3. ACCIONES

4.4. INDICADORES

4.5. PRESUPUESTO PARA FOMENTO DE LAS ACCIONES ESPECÍFICAS DE IGUALDAD