

I DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO sobre la Igualdad de Género en la Universidad de Almería

Evolución 2009-2015



Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión



Todo Plan de Igualdad debe ir precedido de la realización de un diagnóstico que refleje, de la manera más fiel posible, la situación de las mujeres en el ámbito de la docencia, la investigación y la gestión en la comunidad universitaria. Ésta es una de las razones por las que se impulsa, desde la Delegación del Rector para la igualdad de Género de la Universidad de Almería (UAL), un proceso de análisis de la situación de partida en la que se encuentran hombres y mujeres que desarrollan su actividad en la universidad.

El diagnóstico que presentamos a continuación, parte de los datos desagregados por sexo de algunos de los aspectos más relevantes en esta materia. Nos hemos ceñido primero a una aproximación cuantitativa, por lo que dejamos la puerta abierta a completar este diagnóstico con otros instrumentos de análisis, que permitan ampliar el conocimiento sobre algunos de los aspectos que en este estudio aparecen sólo vislumbrados. Esto no es óbice, para presentar un análisis riguroso que nos permita identificar fortalezas y oportunidades, que nos ayuden a seguir avanzando hacia la igualdad real de oportunidades de mujeres y hombres en nuestra universidad. En este camino, la Delegación del Rector para la Igualdad de Género ha llevado por bandera la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como un factor de primordial importancia para conseguir una sociedad más desarrollada y más justa. La igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de los valores defendidos por nuestra universidad.

Finalmente, es necesario dar las gracias a todas las personas que han contribuido a que este diagnóstico vea la luz.



CONTENIDO

1	Pres	sencia de mujeres y hombres en el Personal Docente e Investigador (PDI)	4
	1.1	Evolución del Personal Docente e Investigador según categorías	4
	1.1.	1 Cátedras	5
	1.1.2	2 Titularidades	6
	1.1.3	3 Doctores/as Contratados/as	8
	1.1.4	4 Otros contratos docentes temporales	9
	1.2	Presencia de mujeres y hombres en el PDI y PDIF por centros y categorías	. 10
	1.2.	1 Escuela Superior de Ingeniería	. 10
	1.2.2	2 Facultad de Ciencias de la Educación	. 12
	1.2.3	3 Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud	. 13
	1.2.4	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	. 15
	1.2.	5 Facultad de Ciencias Experimentales	. 16
	1.2.0	6 Facultad de Derecho	. 18
	1.2.	7 Facultad de Humanidades	. 19
	1.2.8	8 Facultad de Psicología	. 21
	1.3 por cei	Presencia de mujeres y hombres del personal docente e investigador y en formaci ntros	
	1.4	Presencia de mujeres del PDI/PDIF funcionario y contratado en los diferentes cent 23	tros
	1.5 los dife	Presencia de mujeres y hombres del PDI funcionario entre cátedras y titularidades erentes centros	
	1.6 princip	Presencia de mujeres y hombres en la investigación como investigadoras/es pales (IP) de proyectos de investigación	29
2	Pres	encia de mujeres y hombres entre el Personal de Administración y Servicios (PAS) .	. 31
	2.1 profes	Presencia de mujeres y hombres en el PAS según relación de empleo y categoría ional.	32
	2.1.	PAS según relación de empleo (personal funcionario y laboral)	. 32
	2.1.2	PAS funcionario según categorías y grupos profesionales	. 34
	2.2	Presencia de mujeres y hombres del PAS en los cargos de dirección	. 35
	2.3	Presencia de mujeres y hombres entre el PAS funcionario según rangos de edad	. 37
	2.4	Presencia de mujeres y hombres en el PAS según relación de empleo y destino	. 38
	2.4.	PAS laboral según categoría profesional	. 38
	2.4.2	PAS funcionario según destino	. 39
3	Pres	sencia de mujeres y hombres entre el alumnado	. 41
	3.1	Evolución de la presencia de mujeres y hombres entre el alumnado	. 41





DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO sobre la igualdad de Género en la Universidad de Almería.

	3.2	Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado de grados por centros	43
	3.3	Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado de másteres oficiales	44
	3.4	Presencia de mujeres y hombres entre estudiantes de doctorado	46
	3.5	Presencia de mujeres y hombres entre estudiantes de títulos propios	48
	3.6	Presencia de mujeres y hombres en programas de intercambio	50
	3.6.	1 Según centros	50
	3.6.	2 Según programas de movilidad	52
	3.7	Presencia de mujeres y hombres entre estudiantes en becas de formación	53
	3.8 propio	Presencia de mujeres y hombres entre estudiantes en prácticas de convenios s	54
	3.9	Presencia de mujeres y hombres entre estudiantes en prácticas de titulados/as	
4	CON	ICLUSIONES	58
	4.1. A	LUMNADO	58
	4.2. P	ERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	60
	4.2.	1 Ámbito docente por categorías	60
	4.2.	2 Ámbito docente por centros	61
	4.2.	3 Ámbito de Investigación	63
	3. P	ERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	63
	4.3.	1 Ámbito de gestión	63
	4.2.	3 Ámbito de desarrollo profesional	63



1 PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

1.1 EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR SEGÚN CATEGORÍAS

Durante el curso 2014-2015, objeto principal de estudio en este diagnóstico, la clasificación general del profesorado en la Universidad de Almería (en adelante, UAL) refleja que, en todas las categorías académicas, la presencia femenina es estadísticamente menor que la masculina, a excepción de las/os doctores/as contratados/as dónde la presencia femenina es un 14% mayor.

Despunta, por la mayor brecha de género, la diferencia en la categoría de mayor rango, las cátedras, donde la distancia entre ambos sexos es significativamente alta, quedando muy lejos de la franja de paridad, situada entre el 40 y el 60%. La siguiente categoría, que además es la segunda de mayor rango, tampoco alcanza la franja de paridad, aunque está bastante cercana, siendo la representación femenina de un 39%.

Por su parte, el índice de feminización, situado por debajo del valor 1 (equidad), nos indica una infrarrepresentación de las mujeres en el PDI durante el curso 2014-2015.

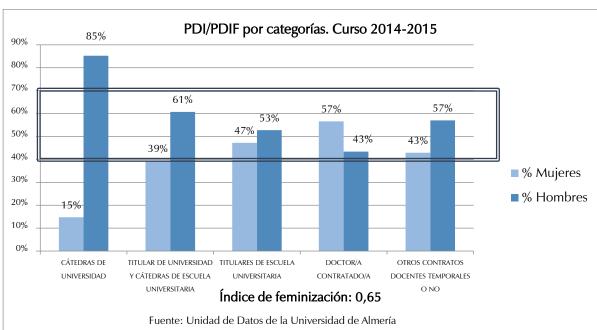


Gráfico 1.1



Se contempla en esta apartado, en primer lugar, la presencia por género en las cátedras, seguido de las titularidades (y cátedras de Escuela Universitaria), los y las titulares de escuela universitaria, las y los contratados/as doctores/as, las y los doctores/as y, por último, la de otros/as docentes contratados/as con vinculación temporal (o no).

A continuación, en los siguientes apartados, se irá haciendo un análisis pormenorizado de la evolución de la presencia femenina en cada una de las categorías de estudio, abarcando desde el curso académico 2009/2010 hasta el 2014/2015.

1.1.1 Cátedras

La presencia femenina en las cátedras está infrarrepresentada en todos los cursos estudiados, situándose el índice de feminización entre el 0,11 y el 0,17 a lo largo de estos años, muy lejos del valor 1, que indicaría equidad.

Tabla 1.1.1

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD

	Mujeres	Hombres	Total	Índice Feminización
2009-2010	6	55	61	0,11
2010-2011	7	65	72	0,11
2011-2012	9	73	82	0,12
2012-2013	13	75	88	0,17
2013-2014	13	76	89	0,17
2014-2015	13	75	88	0,17

La situación de total estancamiento del número de mujeres catedráticas en la UAL pone de manifiesto la segregación vertical por género, ya que se trata de la categoría laboral más alta que junto a la falta de paridad en la siguiente categoría, las



titularidades de universidad o cátedras de escuela universitaria, evidencian el llamado techo de cristal de las mujeres del PDI en la UAL.

Esta paralización en el número de cátedras ha afectado de forma similar a los hombres, aunque en el caso de estos, hay una sobrerrepresentación en esta categoría en comparación a las mujeres.

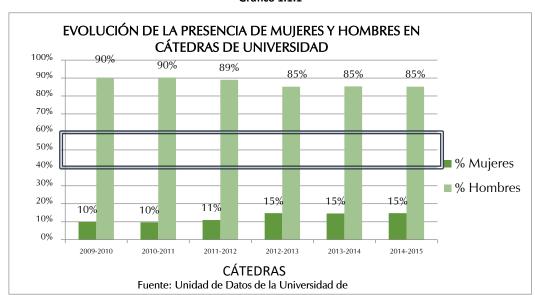


Gráfico 1.1.1

En el curso 2009-2010 la brecha de género alcanzaba nada menos que los 80 puntos porcentuales. En los últimos tres años estudiados no se ha mejorado mucho, hasta 2014-2015, la diferencia es de 70 puntos porcentuales, siendo el porcentaje de catedráticas del 15% sobre el conjunto total, situándose a todas luces muy lejos de la franja de paridad, cuyo límite inferior se sitúa en el 40%.

1.1.2 Titularidades

La siguiente categoría por rango académico, en la que se clasifica el personal docente y de investigación (en adelante PDI) es la de Titular de Universidad, que incluye también a las Cátedras de Escuela Universitaria. En esta segunda categoría las mujeres constituyen el 39% del total del PDI en el curso 2014-2015, quedando las profesoras cercanas pues, al logro de la paridad en esta categoría.



En términos generales, conviene señalar que en los últimos dos años se aprecia un decrecimiento del número de plazas de profesores/as Titulares, que además parece afectar en mayor medida al número de hombres, pues el número se ha reducido en 6 puestos, mientras que el número de mujeres profesoras Titulares ha aumentado en 1. Podemos explicar este hecho por el mayor número de jubilaciones masculinas. Conviene señalar que el grupo de profesores/as Titulares es el más numeroso, constituyendo el 51% del total del PDI en la UAL.

Si analizamos el índice de feminización, observamos que continúa indicando también en esta categoría una infrarrepresentación de las mujeres, si bien no resulta tan acusada como en las Cátedras, sigue siendo importante pues el valor en el último año (0,65) se encuentra bastante alejado del 1, que indicaría equidad.

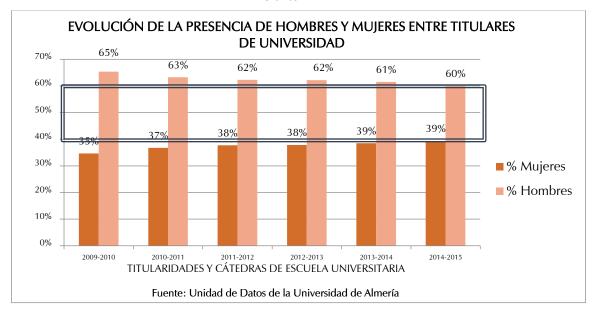
Tabla 1. 1. 2.

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES ENTRE TITULARES DE UNIVERSIDAD

CURSO	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	I.Feminización
2009-2010	131	247	378	35%	65%	0,53
2010-2011	143	246	389	37%	63%	0,58
2011-2012	147	243	390	38%	62%	0,60
2012-2013	149	245	394	38%	62%	0,61
2013-2014	149	238	387	39%	61%	0,63
2014-2015	150	232	382	39%	60%	0,65

En cuanto a la brecha de género se ha visto reducida en el último año, esta evolución está influida en gran medida por la cifra de jubilaciones masculinas, ya que el número de mujeres sólo se ha incrementado en 2 en los últimos 4 años estudiados. Además, sigue siendo una brecha importante, de 21 puntos porcentuales, alejada aún de la paridad.

Gráfico 1.1.2



1.1.3 Doctores/as Contratados/as

En la UAL, los Doctores/as Contratados/as conforman el 10% del total de la plantilla de PDI. Analizando la tabla 1.1.3 observamos que en el curso 2014-2015, la presencia de profesoras contratadas doctoras es ligeramente superior al de hombres.

Tabla 1.1.3

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES ENTRE
DOCTORES/AS CONTRATADOS/AS

CURSO	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
2009-2010	35	34	69	1,03
2010-2011	30	26	56	1,15
2011-2012	30	27	57	1,11
2012-2013	36	28	64	1,28
2013-2014	38	32	70	1,19
2014-2015	43	33	76	1,30

Es interesante señalar que el índice de feminización se sitúa por encima del 1 en todos los años estudiados, es decir que en el caso de profesores/as doctores/as contratados/as existe sobrerrepresentación femenina. En este sentido, comentar que la evolución muestra que la plantilla de este tipo de profesorado ha subido un 14%,



habiendo aumentado la presencia de profesoras en 8, y disminuido la de profesores, en 1.

Según muestra el gráfico 1.1.3, el número de mujeres doctoras contratadas ha sido en todos los años estudiados ligeramente superior al de hombres doctores contratados. No obstante, la distribución por géneros en estos seis años se ha situado dentro de la franja de paridad.

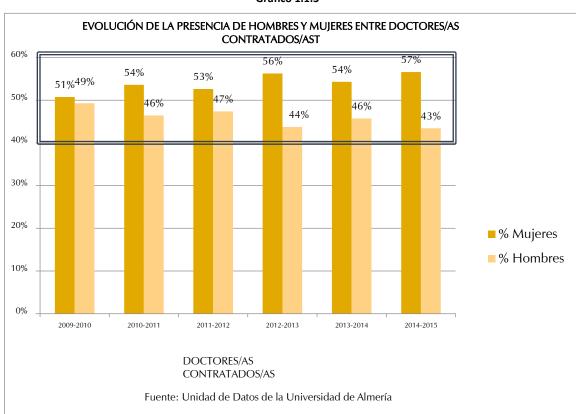


Gráfico 1.1.3

1.1.4 Otros contratos docentes temporales

En esta categoría se incluye el personal PDI que no tiene una vinculación estable en con la UAL y que conforma una parte considerable del total del profesorado de la UAL. Pueden ser doctores y doctoras con vínculo temporal y otros/as docentes, con contratos o nombramiento temporal.



Entre el profesorado con título de doctora o doctor, con vínculo laboral o nombramiento temporal, se incluye a Ayudantes doctoras/es, Titulares de Universidad interinos/as, Profesoras/es visitantes, Profesoras/es eméritos/as, así como al Personal investigador doctor (Ramón y Cajal y Juan de la Cierva, entre otros).

Esta categoría de profesorado conforma el 23% del total del PDI en el curso 2014-2015, es decir que es el grupo más numeroso después del de profesores/as Titulares. El número de profesores/as de esta categoría se ha visto reducida a lo largo de estos 6 años en un 12%, habiendo 89 profesores/as menos en el último año. Este decrecimiento ha sido bastante más acusado en el caso de los hombres, lo que ha supuesto que la presencia entre hombres y mujeres se haya equilibrado en el último año, situándose el índice de feminización en 0,78.

1.2 Presencia de mujeres y hombres en el PDI y PDIF por centros y categorías

1.2.1 Escuela Superior de Ingeniería

En el curso académico 2014-2015 la Escuela Superior de Ingeniería cuenta con un total de 146 docentes, lo cual quiere decir que representan el 19% del total del profesorado de la UAL, de los que únicamente el 26% son mujeres.

Con respecto al año 2009/2010 el número de docentes ha decrecido en 26 hombres y 2 mujeres, siendo el año 2012-2013 el de mayor descenso. Un alto porcentaje de los profesores/as (70%) son Titulares. El índice de feminización indica una infrarrepresentación femenina en todas las categorías académicas tal y como puede apreciarse en la tabla 2.2.1.

Tabla 2.2.1

PDI/PDIF EN LA ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERIA. CURSO 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	3	16	19	0,19
TITULAR DE UNIVERSIDAD Y CÁTEDRAS DE ESCUELA UNIVERSITARIA	29	74	103	0,39
TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA	2	6	8	0,33
DOCTOR/A CONTRATADO/A	3	5	8	0,60
OTROS CONTRATOS DOCENTES TEMPORALES O NO	1	7	8	0,14
Total Escuela Superior de Ingeniería	38	108	146	0,35

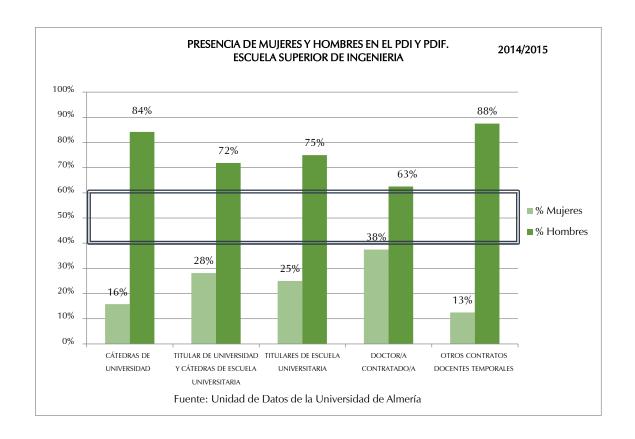




En la escuela superior de ingeniería la mujer está claramente infrarrepresentada, siendo el centro con menor representación femenina (I.F. 0,35), seguido de cerca por la Facultad de Ciencias Experimentales.

Tal y como puede apreciarse en el gráfico 2.2.1., en la categoría académica más alta, las cátedras, las mujeres representan un 16%, una cifra que está por debajo de la media de todos los centros de la UAL (36%). En el grupo de titulares, las profesoras representan un 28%, entre contratados y contratadas doctoras/es la presencia femenina alcanza un 38%, la cifra más alta de todas las categorías de profesorado de esta Escuela. Del grupo de otros contratos docentes temporales sólo una de los 8 docentes es mujer (13%). De esta manera, en ninguna de las categorías docentes la presencia femenina alcanza la franja de paridad.

Gráfico 2.2.1





1.2.2 Facultad de Ciencias de la Educación

En el curso 2014-2015 el profesorado de la Facultad de Ciencias de la Educación cuenta con 89 docentes. Teniendo en cuenta que en el año 2009-2010 la plantilla era de 273, observamos un fuerte descenso del personal docente en esta Facultad, influido quizá por el alto número de jubilaciones y por la crisis. El descenso más brusco se da entre los cursos 2011-12 y 2012-13, bajando el número de docentes en 199 personas, siendo la categoría de profesores/as titulares la que más ha descendido, seguida de los titulares de escuela universitaria. El número de hombres y mujeres ha bajado de forma equilibrada en ambos sexos, eso sí, las cátedras de universidad han quedado sin representación femenina.

El índice de feminización varía mucho dependiendo de la categoría, aunque en términos globales observamos que es un centro de los más cercanos a la equidad. Cuando analizamos por categorías observamos cierta sobrerrepresentación femenina en la categoría de titulares, mientras que las cátedras están fuertemente masculinizadas, no existiendo en la actualidad ninguna mujer catedrática de universidad en este centro.

Tabla 2.2.2

PDI/PDIF EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. CURSO 2014-2015

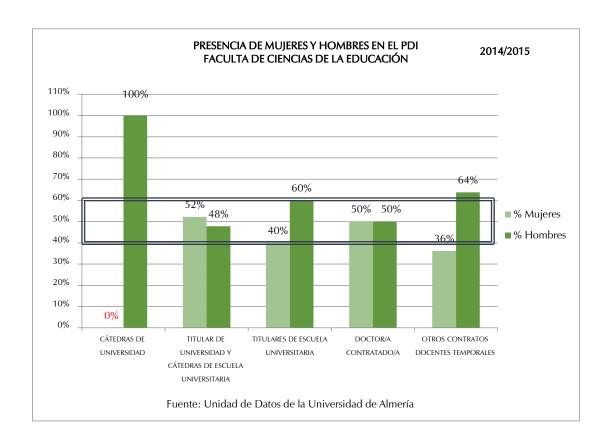
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	0	2	2	0,00
TITULAR DE UNIVERSIDAD Y CÁTEDRAS DE ESCUELA UNIVERSITARIA	12	11	23	1,10
TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA	2	3	5	0,67
DOCTOR/A CONTRATADO/A	6	6	12	1,00
OTROS CONTRATOS DOCENTES TEMPORALES	17	30	47	0,57
Total	37	52	89	0,71

Tal y como observamos en el gráfico 2.2.2 la mayoría de las categorías académicas se encuentran en la franja de paridad 40-60%, salvo en el caso de las cátedras y de la categoría otros contratos docentes temporales en el que las mujeres representan un



36% del total del grupo, quedando a 28 puntos porcentuales de los hombres.

Gráfico 2.2.2



1.2.3 Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud

La Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud cuenta en el curso 2014-2015 con 71 docentes, 8 más que en año anterior. El crecimiento en el número del profesorado no ha sido lineal, siendo 2013-2014 el año de mayor crecimiento, en 10 personas. Por categorías, la de Doctores/as Contratados/as es la categoría académica que ha crecido más en número de profesores/as.

En general, hay una sobrerrepresentación femenina, marcando el índice de feminización 1,45 en el total general, dato que sitúa a la Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud como la más feminizada.



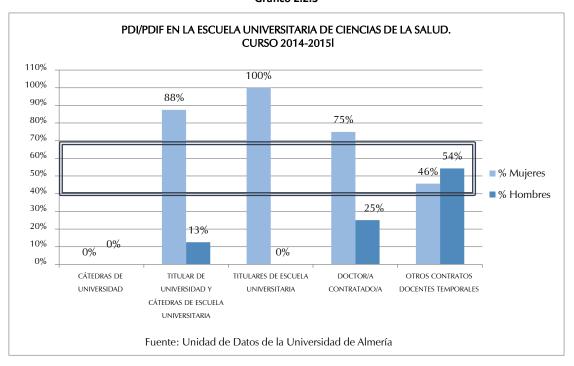
Tabla 2.2.3

PDI/PDIF EN LA ESCUELA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD. CURSO 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	0	0	0	0,00
TITULAR DE UNIVERSIDAD Y CÁTEDRAS DE ESCUELA UNIVERSITARIA	7	1	8	7,00
TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA	5	0	5	0,00
DOCTOR/A CONTRATADO/A	9	3	12	3,00
OTROS CONTRATOS DOCENTES TEMPORALES O NO	21	25	46	0,84
Total	42	29	71	1,45

Es la categoría de profesores/as con contratos temporales docentes, la única en la que se ubica dentro de la franja de paridad del 40-60%, el resto de categorías hay diferencias de hasta 100 puntos porcentuales, si nos fijamos en las titularidades de escuela universitaria y de 75 puntos porcentuales en el caso de la categoría Titulares de Universidad y Cátedras de Escuela Universitaria.

Gráfico 2.2.3





1.2.4 Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

En el curso 2014-2015 el profesorado de la Facultad de CC. Económicas y Empresariales suma 93 docentes, seis más que en el curso anterior. Sin embargo, si comparamos con el año 2008-2009, el número de profesores/as ha decrecido en 19, siendo la categoría de otros contratos docentes temporales la que más ha visto reducido su número de profesores/as. El descenso más brusco se produce, al igual que en otros centros, entre los cursos 2011-2012 a 2012-2013.

En cuanto al índice de feminización destaca por sobrerrepresentación femenina la categoría de doctores/as contratados. En el resto hay infrarrepresentación femenina aunque sólo en el caso de las cátedras es significativamente elevada, pues no existe ninguna mujer catedrática en este centro.

Tabla 2.2.4

PDI/PDIF EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES. CURSO 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	0	10	10	0,00
TITULAR DE UNIVERSIDAD Y CÁTEDRAS DE ESCUELA UNIVERSITARIA	14	20	34	0,70
TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA	4	5	9	0,80
DOCTOR/A CONTRATADO/A	6	5	11	1,20
OTROS CONTRATOS DOCENTES TEMPORALES O NO	13	16	29	0,81
Total	37	56	93	0,66

En el gráfico 2.2.4 observamos que salvo en el caso de las cátedras, el resto de categorías académicas se sitúan dentro de la franja de paridad. Una vez más, se evidencia el llamado techo de cristal, o segregación vertical por género.

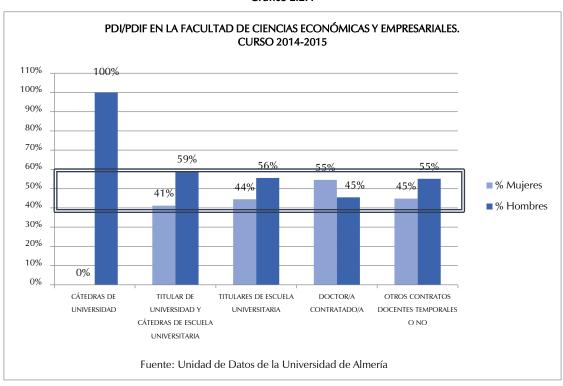


Gráfico 2.2.4

1.2.5 Facultad de Ciencias Experimentales

El número de profesorado de la Facultad de Ciencias Experimentales ha decrecido linealmente a lo largo de los años objeto de estudio. De esta manera, desde los 143 docentes con los que contaba en 2009-2010 se ha ido reduciendo hasta los 131 actuales. Por categorías, es significativo que las cátedras y los titulares de universidad han aumentado sus efectivos mientras el resto de categorías de rango inferior se han reducido.

El índice de feminización refleja una infrarrepresentación de las mujeres, aunque de nuevo varía mucho dependiendo de la categoría. La tabla refleja equidad en los/as titulares de escuela y doctores contratados/as, mientras hay una fuerte infrarrepresentación en cátedras y en titulares de universidad y cátedras de escuela universitaria.



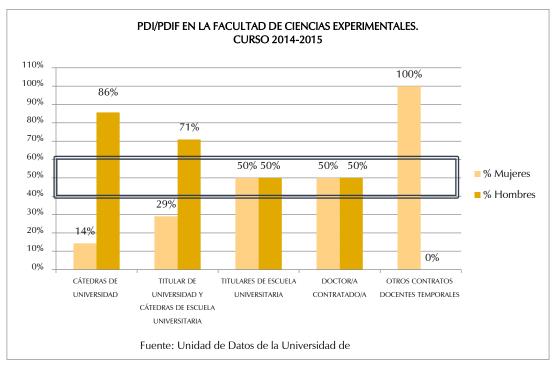
Tabla 2.2.5

PDI/PDIF EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES. CURSO 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	4	24	28	0,17
TITULAR DE UNIVERSIDAD Y CÁTEDRAS DE ESCUELA UNIVERSITARIA	27	66	93	0,41
TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA	1	1	2	1,00
DOCTOR/A CONTRATADO/A	3	3	6	1,00
OTROS CONTRATOS DOCENTES TEMPORALES O NO	2	0	2	0,00
Total	37	94	131	0,39

En el gráfico 2.2.5 observamos que sólo dos categorías se sitúan dentro de la franja de paridad del 40-60%, son: Titulares de Escuela Universitaria y Doctores/as contratados/as. En las cátedras universitarias hay una muy significativa diferencia porcentual, de 72 puntos que, en el caso de la categoría académica más baja, otros contratos docentes temporales se invierten situándose la representación femenina nada menos que a 100 puntos porcentuales de la masculina. Observamos de nuevo el fenómeno de que, a mayor rango laboral, menor es la representación femenina y viceversa.

Gráfico 2.2.5





1.2.6 Facultad de Derecho

En el curso 2014-2015, la Facultad de Derecho cuenta con un total de 63 docentes, tres menos que en el curso anterior, y quince menos que en curso 2009-2010.

La Facultad de Derecho, es uno de los centros que mayor equidad presenta, sólo superado por la Facultad de Psicología. Como puede observarse en la tabla el índice de feminización general es cercano al 1.

Sin embargo, observamos una fuerte sobrerrepresentación femenina en el caso de la categoría Doctores/as Contratados/as y una vez más, una significativa infrarrepresentación femenina en el caso de la categoría de mayor rango, es decir, las Cátedras Universitarias.

Tabla 2.2.6

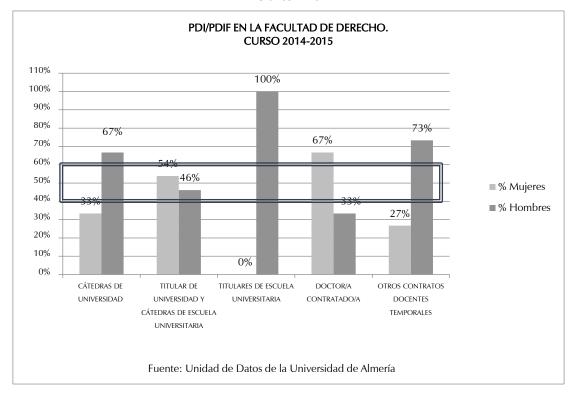
PDI/PDIF EN LA FACULTAD DE DERECHO. CURSO 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	3	6	9	0,50
TITULAR DE UNIVERSIDAD Y CÁTEDRAS DE ESCUELA UNIVERSITARIA	14	12	26	1,17
TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA	0	1	1	0,00
DOCTOR/A CONTRATADO/A	8	4	12	2,00
OTROS CONTRATOS DOCENTES TEMPORALES O NO	4	11	15	0,36
Total	29	34	63	0,85

En consonancia con lo comentado, el gráfico 2.2.6 muestra una diferencia de 34 puntos porcentuales en la representación por géneros en Cátedras Universitarias, y de 46 puntos porcentuales en otros contratos docentes temporales. La única categoría que alcanza la franja de paridad es la de Titulares de Universidad.

Observamos que, en el caso de Titulares de Escuela Universitaria, la diferencia es de 100 puntos porcentuales, no habiendo representación femenina. Este hecho puede explicarse debido a que esta categoría es a extinguir y es posible que no haya mujeres con antigüedad suficiente en la Universidad.

Gráfico 2.2.6



1.2.7 Facultad de Humanidades

La Facultad de Humanidades ha sufrido un fuerte descenso en el número de del PDI a lo largo de estos seis años, con un total de 182 profesores menos con respecto al primer año de estudio, 2009-2010. El descenso más brusco se produjo en el curso académico 20012-2013.

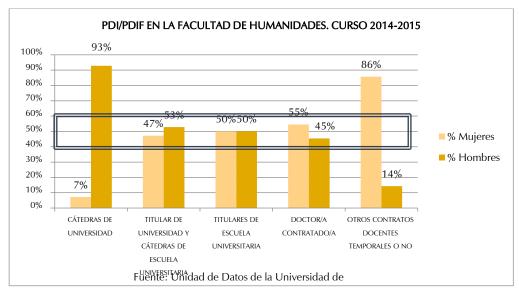
El índice de feminización general es cercano a la equidad, sin embargo, tal y como ocurre en el resto de centros, existe una infrarrepresentación femenina en la Cátedras Universitarias. A su vez, resulta significativa la sobrerrepresentación femenina en la categoría de contratos docentes temporales, el grupo de menor rango.

Tabla 2.2.7
PDI/PDIF EN LA FACULTAD DE HUMANIDADES. CURSO 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	1	13	14	0,08
TITULAR DE UNIVERSIDAD Y CÁTEDRAS DE ESCUELA UNIVERSITARIA	25	28	53	0,89
TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA	3	3	6	1,00
DOCTOR/A CONTRATADO/A	6	5	11	1,20
OTROS CONTRATOS DOCENTES TEMPORALES	6	1	7	6,00
Total	41	50	91	0,82

Este centro es, después de la escuela universitaria de ciencias de la salud, el que mayor número de mujeres tienen en términos absolutos. En porcentaje representan un 45% del total del profesorado de la Facultad y existe paridad en la mayoría de las categorías docentes. Una vez más, vuelve a ocurrir que en la categoría de más rango, las Cátedras Universitarias el porcentaje de mujeres está muy lejos de la paridad (87%), con una diferencia porcentual de 86 puntos con respecto a los hombres, mientras en la categoría de menor rango, la de otros contratos docentes temporales, los papeles se invierten, siendo en esta los hombres los que menor representación tienen (14%), y habiendo una diferencia de 72 puntos porcentuales entre ambos sexos, muy alejada esta categoría también de la franja de paridad.

Gráfico 2.2.7





1.2.8 Facultad de Psicología

La Facultad de Psicología es el centro de la UAL que mayor descenso en número de profesores/as ha sufrido a lo largo de estos seis años, con un total de 205 profesores menos con respecto al primer año de estudio, 2009-2010. El descenso más brusco se produjo en el curso académico 2012-2013, tal y como ocurre en la mayoría de los centros. Este recorte fue algo más acusado en el caso de los hombres y supuso alcanzar la equidad total. En el curso académico 2014-2015 la Facultad de Psicología continúa siendo la más equitativa de la UAL, tal y como nos indica el índice de feminización (1,06).

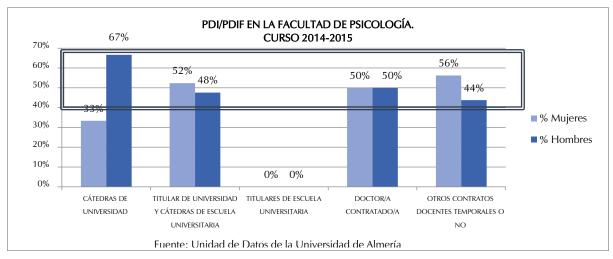
Tabla 2.2.8

PDI/PDIF EN LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA. CURSO 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	2	4	6	0,50
TITULAR DE UNIVERSIDAD Y CÁTEDRAS DE	22	20	42	1,10
ESCUELA UNIVERSITARIA				
TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA	0	0	0	0,00
DOCTOR/A CONTRATADO/A	2	2	4	1,00
OTROS CONTRATOS DOCENTES TEMPORALES O NO	9	7	16	1,29
Total	35	33	68	1,06

El gráfico 2.2.8 muestra todas las categorías académicas dentro dela franja de paridad (40-60%), excepto en la categoría de mayor rango, las Cátedras de Universidad donde la representación femenina es del 33%, a 34 puntos porcentuales de distancia con respecto a los varones con Cátedra.

Gráfico 2.2.8





1.3 PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR Y EN FORMACIÓN POR CENTROS.

En el curso 2014-2015 la representación total de PDI/PDIF en los centros era de 752 personas en plantilla, de estas el 39% eran mujeres, esto nos muestra un índice de feminización de 0,65 evidenciando la infrarrepresentación femenina.

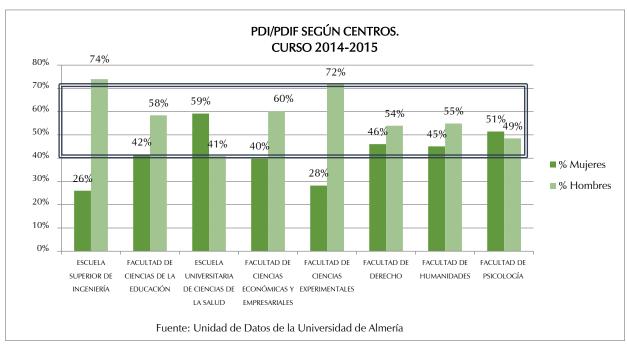
Como podemos apreciar en la Tabla 2.3 el centro con menos presencia femenina es la Escuela Politécnica Superior en la que el I.F. es de 0,35. Por el contrario la Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud no muestra una sobrepresencia femenina, con un I.F. de 1,45. La Facultad más cercana a la paridad es la Facultad de Psicología con una I.F. de 1,06.

Tabla 2.3
PDI/PDIF SEGÚN CENTROS. CURSO 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR	38	108	146	0,35
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	37	52	89	0,71
ESCUELA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	42	29	71	1,45
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	37	56	93	0,66
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES	37	94	131	0,39
FACULTAD DE DERECHO	29	34	63	0,85
FACULTAD DE HUMANIDADES	41	50	91	0,82
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	35	33	68	1,06
TOTAL GENERAL	296	456	752	0,65

El gráfico 2.3 nos muestra las facultades que presentan una plantilla de PDI/PDIF dentro de la franja de paridad, como podemos apreciar encontramos paridad en el curso 2104-2015 en todos los centros, exceptuando la Escuela Superior de Ingeniería y la Facultad de Ciencias Experimentales en las que el número de representación masculina es superior a la femenina.





1.4 Presencia de mujeres del PDI/PDIF funcionario y contratado en los diferentes centros

En la Tabla 2.4 se recogen los datos del personal PDI o PDIF en los diferentes centros en el curso académico 2004-2015. La presentación de la tabla invita a comparar los datos en términos absolutos por centros, además recoge el índice de feminización que refleja la aproximación de cada centro a la equidad (1), ya sea en general o en específico en personal funcionario o contratado.

Los centros que cuentan con mayor número de personal funcionario son la Escuela Superior de Ingeniería, con 130 docentes funcionarios/as y la Facultad de Ciencias Experimentales, que cuenta con 123. Sin embargo, a nivel porcentual, es la Facultad de Ciencias Empresariales la que cuanta con un mayor porcentaje de funcionariado del PDI, exactamente del 94%, mientras que en el otro extremo se sitúa la Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud, con tan solo un 18% de PDI/PDIF funcionario.

En el caso de la Facultad de Ciencias Experimentales, además hay que resaltar que, aunque cuente con un número amplio de PDI funcionario, esta categoría profesional se encuentra masculinizada (I.F. 0,35), mientras que existe sobrerrepresentación femenina



en la categoría de PDI contratado con un índice de feminización del 1,67.

Esta misma casuística ocurre en el caso de la Facultad de Humanidades, dónde el índice de feminización del PDI funcionario es del 0.66 indica infrarrepresentación femenina, mientras que a nivel global es un centro muy cercano a la equidad (0,82).

Las Facultades de Derecho y Psicología son una vez más, la que más equidad muestran. Los valores en los índices de feminización se encuentran cercanos al 1 en los dos tipos de personal docente.

En el caso de la escuela Universitaria de Ciencias de la Salud, son las mujeres las que están más presentes entre el PDI funcionario.

Tabla 2.4
PDI/PDIF FUNCIONARIO Y CONTRATADO SEGÚN CENTROS. CURSO 2014-2015

	PDI/PDIF FUNCIONARIO Y CONTRATADO SEGÚN CENTROS. CURSO 2014-2015					
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA						
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización		
FUNCIONARIOS/AS	34	96	130	0,35		
CONTRATADOS/AS	4	12	16	0,33		
TOTAL	38	108	146	0,35		
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN						
	Mujeres	Honbres	Total	I.Feminización		
FUNCIONARIOS/AS	14	18	32	0,78		
CONTRATADOS/AS	23	34	57	0,68		
TOTAL	37	52	89	0,71		
ESCUELA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD						
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización		
FUNCIONARIOS/AS	12	1	13	12,00		
CONTRATADOS/AS	30	28	58	1,07		
TOTAL	42	29	71	1,45		
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES						
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización		
FUNCIONARIOS/AS	Mujeres 18	Hombres 35	Total 53	I.Feminización 0,51		
	-					
FUNCIONARIOS/AS	18	35	53	0,51		
FUNCIONARIOS/AS CONTRATADOS/AS	18 19	35 21	53 40	0,51 0,90		
FUNCIONARIOS/AS CONTRATADOS/AS	18 19	35 21	53 40	0,51 0,90		
FUNCIONARIOS/AS CONTRATADOS/AS TOTAL	18 19	35 21	53 40	0,51 0,90		
FUNCIONARIOS/AS CONTRATADOS/AS TOTAL	18 19 37	35 21 56	53 40 93	0,51 0,90 0,66		

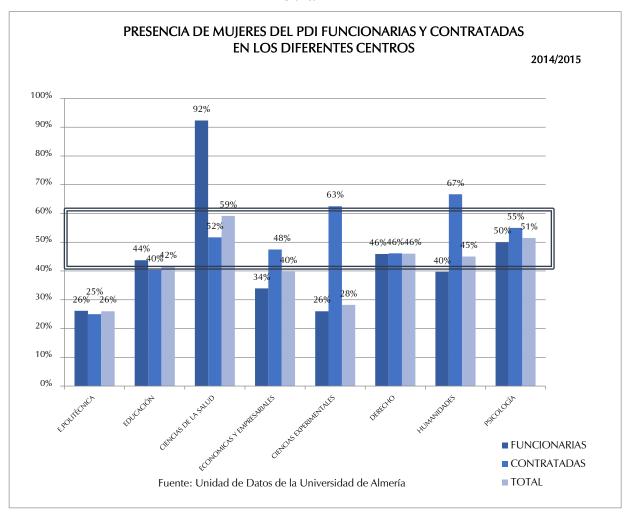


DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO sobre la igualdad de Género en la Universidad de Almería.

TOTAL	37	94	131	0,39
FACULTAD DE DERECHO				
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
FUNCIONARIOS/AS	17	20	37	0,85
CONTRATADOS/AS	12	14	26	0,86
TOTAL	29	34	63	0,85
FACULTAD DE HUMANIDADES				
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
FUNCIONARIOS/AS	29	44	73	0,66
CONTRATADOS/AS	12	6	18	2,00
TOTAL	41	50	91	0,82
FACULTAD DE PSICOLOGÍA				
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
FUNCIONARIOS/AS	24	24	48	1,00
CONTRATADOS/AS	11	9	20	1,22
TOTAL	35	33	68	1,06

En la gráfica 2.4 se observa con mayor claridad como la barra de funcionarias se sitúa por debajo del umbral de paridad (40-60%) en tres centros, son: Escuela Superior de Ingeniería, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y Facultad de Ciencias Experimentales, esta última con una gran cantidad de mujeres contratadas en comparación con las funcionarias, habiendo una diferencia de 35 puntos porcentuales entre ambas categorías. Parecido ocurre en la Facultad de Humanidades, donde existe una diferencia porcentual entre funcionarias y contratadas de 27 puntos, aunque en este caso las funcionarias sí logran alcanzar la franja de paridad del 40%.

Gráfica 2.4



1.5 Presencia de mujeres y hombres del PDI funcionario entre cátedras y titularidades en los diferentes centros

Para corroborar que efectivamente se está produciendo una segregación vertical de género entre el PDI de la Universidad de Almería se han analizado en la ratio entre titularidades y cátedras, segregadas por sexo en el curso académico 2014-2015.

En la tabla 2.5 se refleja la relación que existe entre las categorías de Cátedras de Universidad y Titularidades, comprobándose la ratio entre ambas en el caso de hombres y mujeres y en cada centro.



De los ocho centros, tres no cuentan con mujeres catedráticas, y en los cinco restantes las ratios femeninas son significativamente superiores a las de los hombres.

La mayor diferencia de ratios la encontramos en la Facultad de Humanidades, donde por cada catedrático varón hay 2,1 titularidades, mientras que en el caso de las catedráticas la ratio es mucho mayor, por cada una de ellas, hay 25 titularidades.

Tabla 2.5
TITULARIDADES Y CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD SEGÚN LOS CENTROS. CURSO 2014-2015

ESCUELA SUPERIOR DE INGENERIA				
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CATEDRÁTICOS	3	16	19	0,19
TITULARES Y CATEDRÁTICOS DE ESCUELA	29	74	103	0,3
TOTAL	32	90	122	0,3
RATIO TITULARIDADES/CÁTEDRAS	9,7	4,6	5,4	
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN				
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CATEDRÁTICOS	0	2	2	0,0
TITULARES Y CATEDRÁTICOS DE ESCUELA	12	11	23	1,0
TOTAL	12	13	25	0,9
RATIO TITULARIDADES/CÁTEDRAS	_	5,5	11,5	
ESCUELA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD				
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CATEDRÁTICOS	0	0	0	0,0
TITULARES Y CATEDRÁTICOS DE ESCUELA	7	1	8	7,0
TOTAL	7	1	8	7,0
RATIO TITULARIDADES/CÁTEDRAS	_	0	0	
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES				
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CATEDRÁTICOS	0	10	10	0,0
TITULARES Y CATEDRÁTICOS DE ESCUELA	14	20	34	0,7
TOTAL	14	30	44	0,4
RATIO TITULARIDADES/CÁTEDRAS	_	2	3,4	
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES				
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CATEDRÁTICOS	4	24	28	0,1
,		CC	0.2	0.4
TITULARES Y CATEDRÁTICOS DE ESCUELA	27	66	93	0,4

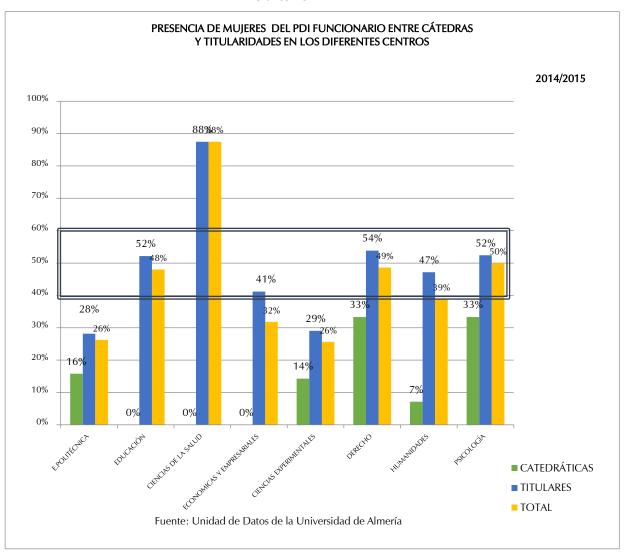


DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO sobre la igualdad de Género en la Universidad de Almería.

RATIO TITULARIDADES/CÁTEDRAS	6,7	2,7	3,3	
FACULTAD DE DERECHO				
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CATEDRÁTICOS	3	6	9	0,50
TITULARES Y CATEDRÁTICOS DE ESCUELA	14	12	26	1,17
TOTAL	17	18	35	0,94
RATIO TITULARIDADES/CÁTEDRAS	4,7	2	2,9	
FACULTAD DE HUMANIDADES				
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CATEDRÁTICOS	1	13	14	0,08
TITULARES Y CATEDRÁTICOS DE ESCUELA	25	28	53	0,89
TOTAL	26	41	67	0,63
RATIO TITULARIDADES/CÁTEDRAS	25	2,1	3,8	
FACULTAD DE PSICOLOGÍA				
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
CATEDRÁTICOS	2	4	6	0,50
TITULARES Y CATEDRÁTICOS DE ESCUELA	22	20	42	1,10
TOTAL	24	24	48	1,00
RATIO TITULARIDADES/CÁTEDRAS	11	5	7	

En el gráfico 2.5 se observa perfectamente la diferencia por porcentajes, existiendo una distancia de 40 puntos porcentuales entre catedráticas y titulares en el caso de la Facultad de Humanidades o de 19 puntos porcentuales en el caso de la Facultad de Psicología.

Gráfico 2.5



1.6 Presencia de mujeres y hombres en la investigación como investigadoras/es principales (IP) de proyectos de investigación

En general, la representación femenina dentro del grupo de investigadores principales está muy por debajo de la masculina, estando el índice de feminización global en 0,34, lejos del valor 1 que indicaría equidad.

La sobrerrepresentación masculina ocurre en todas las áreas temáticas, siendo el área de Ciencias sociales, económicas y jurídicas (SEJ) la que más se acerca a la equidad, con un índice de feminización de 0,73.



El área temática con menor número de investigadoras principales es la TEP (Tecnologías de la producción), seguida de FQM (Física, química y matemáticas).

Tabla 2.6

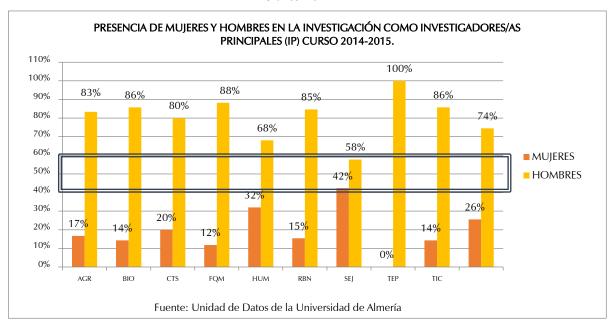
PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA INVESTIGACIÓN COMO INVESTIGADORES/AS PRINCIPALES (IP)

CURSO 2014-2015.

ÁREAS TEMÁTICAS	Mujeres	Hombres	Total	In. Feminización
AGR- Agroalimentación	2	10	12	0,20
BIO- Biotecnologías	1	6	7	0,17
CTS- Ciencias y técnicas de la salud	1	4	5	0,25
FQM -Física, química y matemáticas	2	15	17	0,13
HUM- Humanidades	16	34	50	0,47
RNM- Recursos naturales y medio ambiente	2	11	13	0,18
SEJ- Ciencias sociales, económicas y jurídicas	11	15	26	0,73
TEP- Tecnologías de la producción	0	4	4	0,00
TIC- Tecnologías de la información y las comunicaciones	1	6	7	0,17
TOTAL	36	105	141	0,34

En consonancia con la tabla anterior, en el gráfico 2.6 se observa como solo el área SEJ de Ciencias sociales, económicas y jurídicas, es la única que logra alcanzar la franja de paridad. El resto de áreas quedan muy lejos del umbral de paridad del 40-60%, habiendo diferencias de hasta 100 puntos porcentuales, como en el caso del área TEP (Tecnologías de la producción).

Gráfico 2.6



2 PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

En relación a la distribución de mujeres y hombres entre el Personal de Administración y Servicios (en adelante PAS), de la Universidad de Almería, a continuación, se muestran los datos desde el curso académico 2009-2010 hasta 2014-2015. La tabla 3.0 muestra la evolución del número de trabajadores y trabajadoras, que en 2014-2015 era de 475, distribuidos globalmente de forma prácticamente equitativa (I.F.: 1,04).

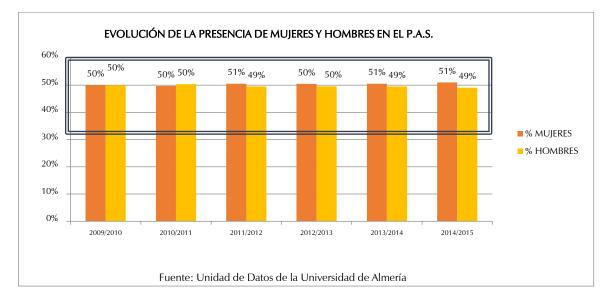
En cifras absolutas, el número total del PAS se ha reducido en tres personas a lo largo de los años en los que se centra este análisis, habiendo aumentado el número de mujeres en 3 y reducido el de hombres en 6.

Tabla 3.0

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL P.A.S.

	Mujeres	Hombres	Total	Í.Feminización
2009/2010	239	239	478	1,00
2010/2011	237	240	477	0,99
2011/2012	242	237	479	1,02
2012/2013	240	236	476	1,02
2013/2014	241	236	477	1,02
2014/2015	242	233	475	1,04

Gráfico 3.0



Asimismo, en el gráfico de barras 3.0 se observa que los porcentajes de hombres y mujeres dentro del PAS se sitúan dentro de la franja de paridad en todos los cursos académicos estudiados, con diferencias porcentuales nada significativas.

2.1 Presencia de mujeres y hombres en el PAS según relación de empleo y categoría profesional.

2.1.1 PAS según relación de empleo (personal funcionario y laboral)

En el curso académico 2014-2015 el 97% del PAS de la UAL es personal funcionario, quedando en términos absolutos, un total de 14 personas con condición de laborales. El grupo de trabajadores y trabajadoras laborales, realizan por lo general tareas ligadas a la prestación de servicios tales como atención en las conserjerías, mantenimiento o jardinería. De esta manera, las tareas puramente administrativas han quedado concentradas en el personal funcionario, que como ya se ha señalado, es dónde se concentra el grueso del personal PAS de la UAL.

Por otro lado, cuando nos detenemos a analizar los datos del PAS en relación a si se trata de personal funcionario o laboral, sí encontramos diferencias significativas en cuanto a la representación de hombres y mujeres. En este sentido, se muestra en la



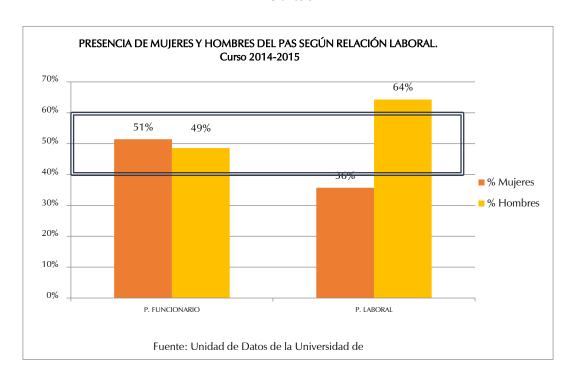
Tabla 3.1.1 donde el índice de feminización de 0,56, indica una clara sobrerrepresentación masculina en este colectivo (I.F.: 0,56).

Tabla 3.1.1

PAS SEGÚN RELACIÓN LABORAL. Curso 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
P. FUNCIONARIO	237	224	461	1,06
P. LABORAL	5	9	14	0,56
TOTAL	242	233	475	1,04

Gráfico 3.1.1



Por categorías, el gráfico 3.1.1 muestra que mientras existe una mayor representación femenina dentro del personal funcionario, no ocurre lo mismo con el personal laboral, donde la diferencia entre hombres y mujeres es de 28 puntos porcentuales a favor de los hombres. Las mujeres no llegan a alcanzar la franja de paridad en esta categoría laboral.



Esta clara segregación horizontal por género puede explicarse por el tipo de tareas que realizan uno y otro colectivo, siendo entre las trabajadoras un hecho poco habitual el desempeño de tareas de mantenimiento o jardinería, frecuentes en el PAS laboral.

2.1.2 PAS funcionario según categorías y grupos profesionales.

La categoría profesional más numerosa entre el grupo del PAS funcionario en la UAL es el C1, con 334 trabajadores/as en el curso académico 2014-2015, es decir el 72% del total del colectivo.

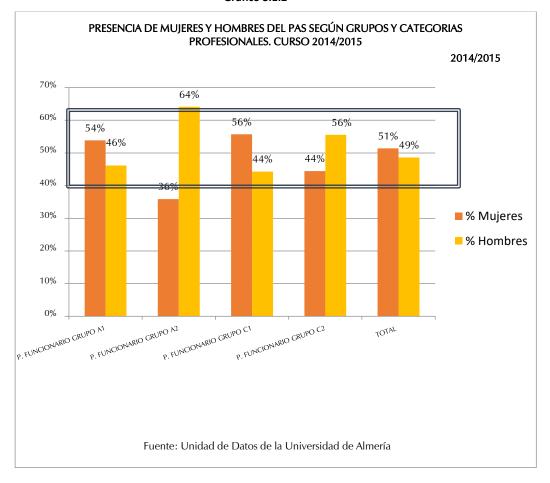
La Tabla 3.1.2 muestra un índice de feminización total para el 2014-2015 cercano a la paridad, concretamente de 1,06. Sin embargo, en la categoría profesional de mayor rango (A1), observamos una sobrerrepresentación de mujeres, con un índice de feminización de 1,17, mientras la segunda categoría profesional de mayor rango (A2), se encuentra masculinizada con un índice de feminización de 0,56.

Tabla 3.1.2

PAS SEGÚN CATEGORÍAS PROFESIONALES. Curso 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
P. FUNCIONARIO GRUPO A1	14	12	26	1,17
P. FUNCIONARIO GRUPO A2	33	59	92	0,56
P. FUNCIONARIO GRUPO C1	186	148	334	1,26
P. FUNCIONARIO GRUPO C2	4	5	9	0,80
TOTAL	237	224	461	1,06

Gráfico 3.1.2



En el gráfico 3.1.2 se observa que todas las categorías se sitúan en el umbral de paridad (40-60%), salvo la categoría de personal funcionario grupo A2, donde el porcentaje de mujeres es significativamente menor, concretamente del 36%, es decir que se sitúan a 28 puntos porcentuales por debajo de los hombres.

2.2 Presencia de mujeres y hombres del PAS en los cargos de dirección.

En la UAL el personal PAS en cargos de dirección conforma un 4,5% del total del PAS en el año 2014-2015, todos/as funcionarios/as. Dentro de los cargos de dirección, el de jefe/a de servicio es el de mayor rango profesional, y es precisamente en esta categoría donde no encontramos representación femenina alguna entre las 13 personas que forman el grupo, tal y como puede apreciarse en la Tabla 3.2.

Tabla 3.2

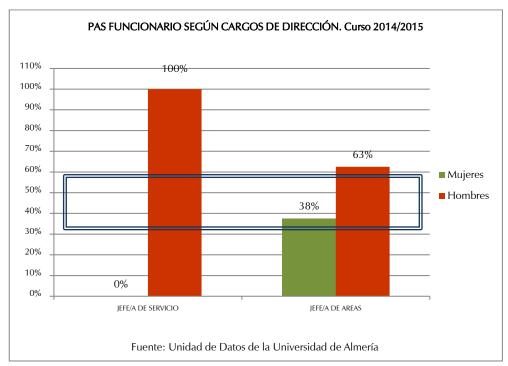
PAS FUNCIONARIO SEGÚN CARGOS DE DIRECCIÓN

Curso 2014/2015

	Mujeres	Hombres	Total
JEFE/A DE SERVICIO	0	13	13
JEFE/A DE AREA	3	5	8
TOTAL	3	18	21

El gráfico 3.2 ratifica la infrarrepresentación femenina entre el PAS en los cargos de dirección, sin que en ninguno de los casos se alcance el umbral de paridad y habiendo diferencias porcentuales de 25 puntos en el caso de los/las jefes/as de áreas, y de 100 puntos porcentuales cuando se trata del puesto de jefe/a de servicio, lo que indica ausencia total de mujeres en este cargo en el curso académico 2014-2015.

Gráfico 3.2





2.3 Presencia de mujeres y hombres entre el **PAS** funcionario según rangos de edad

Durante el curso académico 2014-2015 la distribución por grupos de edad entre el PAS funcionario muestra una gran concentración en la franja 40-49 años, situándose un 60% del total del PAS funcionario en esta franja, es por tanto la de edad más frecuente o moda. Le sigue el grupo comprendido entre los 50 y 59 años, con un 33% del total de personal PAS funcionario. Por tanto, inferimos que la población total del PAS funcionario está muy concentrada en estos dos grupos de edad, siendo muy escaso el personal mayor de 60 años, o de entre 30 y 39 años. En cuanto a los menores de 30 años, no existen dentro del PAS funcionario.

A continuación, se presentan en la tabla y el gráfico los datos correspondientes al PAS funcionario distribuido por sexo y rango de edad en el curso académico 2014-2015.

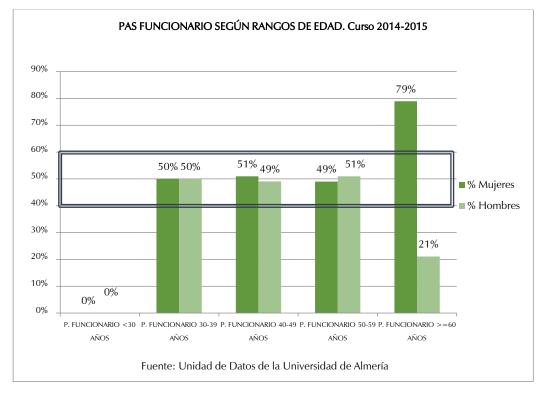
El índice de feminización global es cercano a la equidad (1,06), sin embargo, resulta llamativo que en el grupo de mayores de 60 años exista una marcada sobrerrepresentación femenina (I.F.: 3,75).

Tabla 3.3

PAS FUNCIONARIO SEGÚN RANGOS DE EDAD. Curso 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización	
P. FUNCIONARIO <30 AÑOS	0	0	0		
P. FUNCIONARIO 30-39 AÑOS	11	11	22		1,00
P. FUNCIONARIO 40-49 AÑOS	136	131	267		1,04
P. FUNCIONARIO 50-59 AÑOS	75	78	153		0,96
P. FUNCIONARIO >=60 AÑOS	15	4	19		3,75
TOTAL	237	224	461		1,06





En el gráfico 3.3 se ratifica que el grupo de mujeres mayores de 65 años está altamente representado en comparación a los hombres de este mismo rango de edad, siendo este el único intervalo de edad que no se sitúa dentro de la franja de paridad 40-60%.

2.4 Presencia de mujeres y hombres en el PAS según relación de empleo y destino

2.4.1 PAS laboral según categoría profesional

La tabla 3.4.1 muestra como el 71% del personal PAS laboral se concentra en la categoría laboral más baja, que es la de personal laboral grupo 4. Si bien en términos absolutos hay 4 personas en el grupo laboral 3, no hay PAS laboral que pertenezca al grupo 1 o al 2. En cuanto al índice de feminización, concuerda con los datos de apartados anteriores en lo que ya se ha comentado la infrarrepresentación femenina en el colectivo PAS laboral.

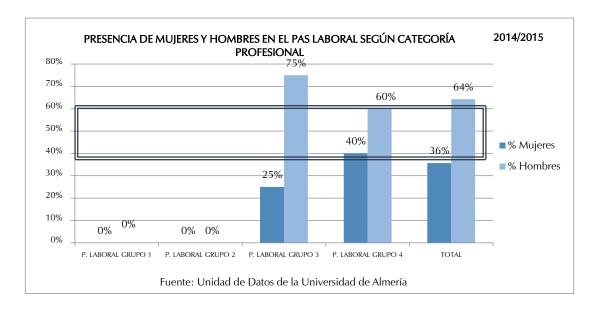
Tabla 3.4.1

PAS SEGÚN CATEGORÍAS PROFESIONALES. Curso 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
P. LABORAL GRUPO 1	0	0	0	
P. LABORAL GRUPO 2	0	0	0	
P. LABORAL GRUPO 3	1	3	4	0,33
P. LABORAL GRUPO 4	4	6	10	0,67
TOTAL	5	9	14	0,56

En el gráfico 3.4.1 aparece la franja de paridad 40-60% y se observa que, si bien en el total del PAS laboral no se cumple, sí se logran las mujeres alcanzar la paridad en la categoría laboral Grupo 4.

Gráfico 3.4.1



2.4.2 PAS funcionario según destino

Para analizar al PAS funcionario del año 2014-2015 según destino, se ha segmentado al personal en tres grupos: por un lado, el PAS que trabaja en Rectorado, Vicerrectorados y otros órganos de Gobierno, como pueden ser Consejo Social, Gerencia o Secretaría general; El siguiente grupo, el más reducido, comprende al PAS que trabaja en los centros apoyando a departamentos, decanatos o dirección de Facultades. Finalmente, un tercer grupo sería el PAS que trabaja en servicios administrativos, como el área de



atención al estudiante (ARATIES), servicios académicos, de apoyo o de investigación, este último es el grupo más numeroso, con 330 personas.

En la tabla 3.4.2 se observa un índice de feminización global muy cercano a la equidad (1,04). En el caso del destino "Apoyo a departamentos, decanatos o dirección de Facultades", la equidad es total, mientras que el grupo de Rectorado, Vicerrectorados y otros órganos de Gobierno" está ligeramente feminizado (I.F.: 1,40). Por último, en el grupo más numeroso, el de Servicios administrativos, encontramos una ligera infrarrepresentación femenina con un índice de feminización 0,93.

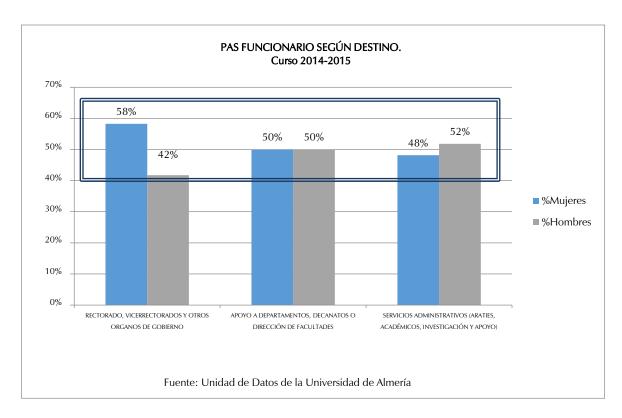
Tabla 3.4.2

PAS FUNCIONARIO SEGÚN DESTINO. Curso 2014-2015

RECTORADO, VICERRECTORADOS Y OTROS
ORGANOS DE GOBIERNO
APOYO A DEPARTAMENTOS, DECANATOS O
DIRECCIÓN DE FACULTADES
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS (ARATIES,
ACADÉMICOS, INVESTIGACIÓN Y APOYO)
TOTAL

Mujeres	Hombres	Total	Índice de Feminización
74	53	127	1,40
9	9	18	1,00
159	171	330	0,93
242	233	475	1,04

Gráfico 3.4.2



Para terminar con el análisis del PAS funcionario por destinos, comentamos la franja de paridad representada en el gráfico 3.42, y que indica que el personal PAS funcionario se sitúa siempre dentro del umbral de paridad (40-60%) con independencia del destino que ocupan. Los porcentajes entre hombres y mujeres no alcanzan diferencias significativas en ninguno de los destinos, no existiendo diferencia alguna en el caso de "Apoyo a Departamentos, Decanatos o Dirección de Facultades". Con ello deducimos que no existe correlación alguna entre ser hombre o mujer dentro del PAS funcionario de la UAL y ocupar un destino u otro.

3 PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL ALUMNADO

3.1 EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL ALUMNADO

El alumnado de la UAL suma en el año 2014-2015 un total de 11.594 estudiantes de los que un 57% son mujeres. En este año, el estudiantado de la UAL ha decrecido en 245 con respecto al curso académico anterior (2013-2014), y este descenso ha afectado de forma similar a hombres y a mujeres.

El descenso en el número de estudiantes ocurrido en el último año de estudio (2014-2015), contrasta con un periodo de varios años en los que el número de alumnos y alumnas de la UAL ha aumentado paulatinamente, ya que en el curso 2009-2010 la UAL contaba con 10.881 estudiantes matriculados/as, es decir que, en términos globales, el porcentaje de alumnado ha aumentado un 6,5% en estos seis años (véase Tabla 4.1).

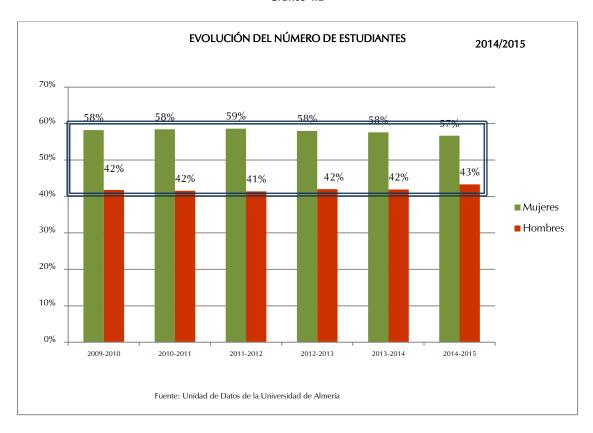
Si nos detenemos a analizar el índice de feminización a lo largo de estos años, observamos que entre el estudiantado de la UAL ha habido una sobrerrepresentación femenina, con valores por encima del 1, que indicaría equidad.

Tabla 4.1

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ESTUDIANTES

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
2009-2010	6335	4546	10881	1,39
2010-2011	6438	4583	11021	1,40
2011-2012	6699	4729	11428	1,42
2012-2013	6733	4873	11606	4,08
2013-2014	6852	4987	11893	1,37
2014-2015	6571	5023	11594	1,31

Gráfico 4.1



La franja de paridad situada entre el 40 y el 60%, muestra en el gráfico 4.1 que a lo largo de estos años los porcentajes de hombres y mujeres en el estudiantado han sido paritarios. Durante el curso académico 2011-2012 se alcanzó la mayor diferencia porcentual entre hombres y mujeres, llegando el porcentaje de mujeres a estar 18 puntos por encima del de hombres, pero siempre dentro del umbral de paridad.



3.2 Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado de grados por centros

Analizando los índices de feminización del estudiantado de grados (o equivalentes) por centros (Tabla 4.2), observamos valores dispares entre ellos, si bien a nivel global existe una sobrerrepresentación femenina entre el estudiantado de la UAL, como ya se ha comentado.

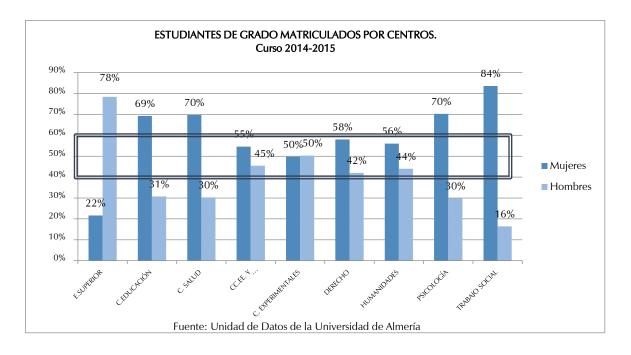
El centro adscrito de Trabajo Social, es el que cuenta con menor número de estudiantes, siendo la gran mayoría mujeres (I.F.: 5,08). Otros centros con marcada sobrerrepresentación femenina entre el estudiantado son: Facultad de Psicología (I.F.: 2,36), Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud (I.F.: 2,30) y Facultad de Ciencias de la Educación (I.F.: 2,25).

En el otro extremo encontramos la Escuela Superior de Ingeniería, con un índice de feminización de 0,28, lo que indica una sobrerrepresentación masculina entre el alumnado. Conviene apuntar que la representación de hombres y mujeres entre el alumnado no se corresponde con la encontrada en apartados anteriores, cuando se analizó al profesorado. Así, son numerosos los casos de centros que mientras cuentan con una masculinización del profesorado, entre el estudiantado cuentan con sobrerrepresentación femenina. Tal es el caso de los siguientes centros: Facultad de Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias Empresariales, Facultad de Derecho y Facultad de Humanidades.

Tabla 4.2
ESTUDIANTES DE GRADO MATRICULADOS POR CENTROS. Curso 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA	354	1283	1637	0,28
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	1726	767	2493	2,25
ESCUELA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	567	246	813	2,30
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	1329	1106	2435	1,20
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES	282	285	567	0,99
FACULTAD DE DERECHO	942	682	1624	1,38
FACULTAD DE HUMANIDADES	467	367	834	1,27
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	482	204	686	2,36
CENTRO DE TRABAJO SOCIAL	422	83	505	5,08
TOTAL	6571	5023	11594	1,31

Gráfico 4.2



El gráfico 4.2 muestra los porcentajes de hombres y mujeres estudiantes de grado en cada centro durante el curso académico 2014-2015. Situados dentro de la franja de paridad (40-60%) encontramos solo cuatro de los nueve centros, son: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Facultad de Ciencias Experimentales, Facultad de Derecho y Facultad de Humanidades.

3.3 Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado de másteres oficiales.

La Tabla 4.3 refleja los datos de número de estudiantes matriculados en másteres oficiales, distribuidos por centros, durante el curso académico 2014-2015. A la segregación por sexos de cada centro que refleja la tabla, le acompaña el índice de feminización correspondiente. A nivel general, observamos que también en el caso de este tipo de estudios existe una mayor representación femenina (I.F.: 1,569), que es superior a la encontrada en el caso de los estudiantes de grado, además este índice varía en función del centro.



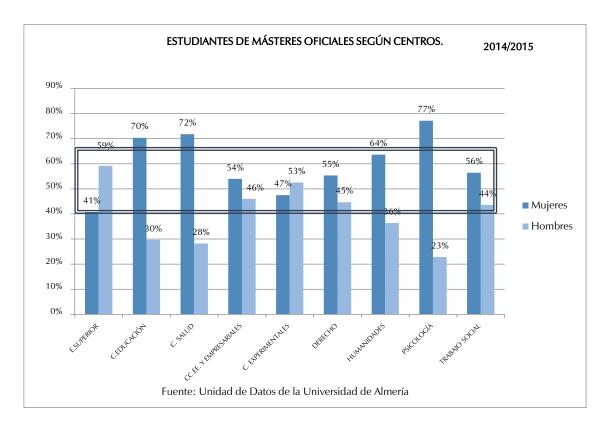
Por otro lado, tenemos un centro con una marcada infrarrepresentación de mujeres entre el alumnado de másteres oficiales, es el caso de la Escuela Superior de Ingeniería. No obstante, conviene puntualizar que, en el análisis de este tipo de estudios, el índice de feminización (I.F.: 0,69) indica menor equidistancia en el número de mujeres por cada hombre que cuando se analizaron las titulaciones de grado en este mismo centro (I.F.:0,28).

Los centros que cuentan con una mayor representación femenina en comparación con la masculina, sobrepasando en buena medida el valor 1, que indicaría equidad de género, son: Facultad de Psicología (I.F.: 3,38), Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud (I.F.: 2,54) y Facultad de Ciencias de la Educación (I.F.: 2,37).

Tabla 4.3
ESTUDIANTES DE MÁSTERES OFICIALES POR CENTROS. Curso 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA	20	29	49	0,69
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	64	27	91	2,37
ESCUELA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	94	37	131	2,54
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	61	52	113	1,17
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES	28	31	59	0,90
FACULTAD DE DERECHO	47	38	85	1,24
FACULTAD DE HUMANIDADES	35	20	55	1,75
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	81	24	105	3,38
ESCUELA INTERNACIONAL DE MÁSTER (EIMUAL)	141	109	250	1,29
TOTAL	571	367	938	1,56

Gráfico 4.3



Observamos en el Gráfico 4.3 que los centros que sitúan los porcentajes de mujeres y hombres dentro del umbral de paridad (40-60%), son: La Facultad de Ciencias Empresariales, la Facultad de Ciencias Experimentales, la Facultad de Derecho y el Centro adscrito de Trabajo Social. En cuanto a la Escuela Superior de Ingeniería, está rozando los umbrales de paridad, lo cual es un dato significativo, si tenemos en cuenta, como ya se ha comentado, que en este centro las mujeres están infrarrepresentadas entre el alumnado de grado.

3.4 Presencia de mujeres y hombres entre estudiantes de doctorado.

En el caso del estudiantado de doctorado, para facilitar el análisis, se ha distribuido al alumnado por áreas de conocimiento.



La Tabla 4.4 corresponde al curso académico 2014-2015, dónde el índice de feminización es cercano a la equidad (1,07), es decir que en este curso académico el número de mujeres y hombres que realizan estudios de doctorado es similar.

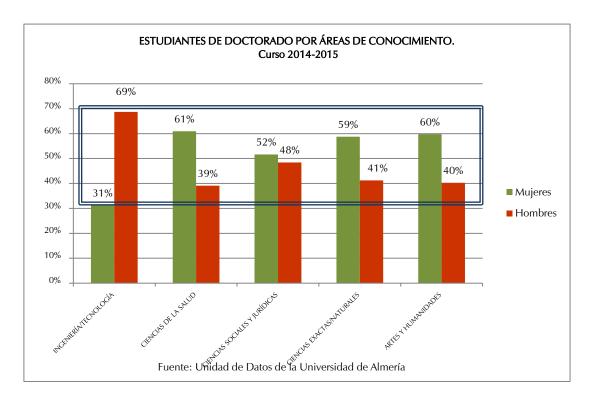
Sin embargo, como era de esperar, encontramos notables diferencias cuando analizamos la presencia de hombres y mujeres por áreas de conocimiento. Así, las áreas de ingeniería y tecnología vuelven a destacar por la marcada masculinización de su alumnado. En contraposición, el resto de áreas de conocimiento están feminizadas, con valores en el índice por encima del 1, salvo en el caso del área de Ciencias Sociales y Jurídicas, dónde el valor es prácticamente equitativo (I.F.: 1,07).

Tabla 4.4

ESTUDIANTES DE DOCTORADO POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO. Curso 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
INGENIERÍA/TECNOLOGÍA	51	112	163	0,46
CIENCIAS DE LA SALUD	106	68	174	1,56
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	209	196	405	1,07
CIENCIAS EXACTAS/NATURALES	94	66	160	1,42
ARTES Y HUMANIDADES	49	33	82	1,48
TOTAL	509	475	984	1,07

Gráfico 4.4



Las mayores diferencias porcentuales entre mujeres y hombres entre el alumnado de doctorado en el curso 2014-2015, tal y como muestra el gráfico 4.4, se dan en el caso del área de Ingeniería/Tecnología, con una diferencia de 38 puntos porcentuales a favor de la mayor representación masculina, y el caso del área de Ciencias de la Salud, en la que la diferencia es de 22 puntos, esta vez siendo superior la representación femenina, pero rozando el umbral de paridad (40-60%).

3.5 Presencia de mujeres y hombres entre estudiantes de títulos propios.

En el caso de la distribución de estudiantes en títulos propios de la UAL, observamos una vez más una sobrerrepresentación de mujeres entre el estudiantado, con un índice de feminización del 1,23. Cuando hacemos el análisis según áreas de conocimiento hayamos resultados similares a los encontrados en el análisis de datos realizado al estudiantado de doctorado y máster oficial, pero aún más acentuados. De esta manera existe sobrerrepresentación femenina entre el alumnado de títulos propios en las áreas de ciencias de la salud, artes/humanidades y ciencias exactas/naturales. En contraposición, contamos con una sobrerrepresentación masculina en el área de ingeniería y tecnología (I.F.: 0,29).

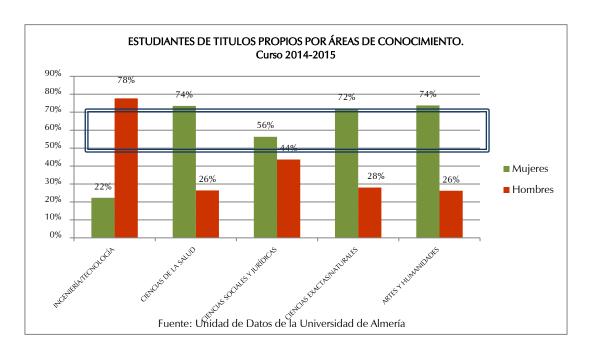
Llama la atención en el análisis el caso de la sobrerrepresentación femenina en el área de ciencias exactas y naturales (I.F.: 2,78), pues cuando analizamos con anterioridad la presencia de hombres y mujeres entre el alumnado de los diferentes centros, hayamos menor número de mujeres en la Facultad de Ciencias Experimentales, que es la que alberga estas áreas de conocimiento.

Tabla 4.5

ESTUDIANTES DE TITULOS PROPIOS POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO. Curso 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I. Feminización
INGENIERÍA/TECNOLOGÍA	169	589	758	0,29
CIENCIAS DE LA SALUD	628	226	854	2,78
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	325	252	577	1,29
CIENCIAS EXACTAS/NATURALES	18	7	25	2,57
ARTES Y HUMANIDADES	332	118	450	2,81
TOTAL	1472	1192	2664	1,23

Gráfico 4.5



El gráfico 4.5 muestra los porcentajes de mujeres y hombres en las diferentes áreas de conocimiento durante el curso académico 2014-2015. Observamos que la presencia por género no es paritaria en ninguna de las áreas, contando las mujeres con mayor porcentaje en todas excepto en el área de Ingeniería/ Tecnología donde hay una diferencia de 56 puntos porcentuales, siendo superior el porcentaje de hombres.



3.6 Presencia de mujeres y hombres en programas de intercambio.

3.6.1 Según centros

Durante el curso académico 2014-2015 un total de 403 estudiantes participaron en programas de intercambio, tanto nacionales como internacionales. Aunque el número de participantes ha ido descendiendo durante los cuatro últimos cursos, también es cierto que el porcentaje de participantes es un 6% más alto que en 2009-2010.

A nivel global la participación de hombres y mujeres en este tipo de programas roza la equidad, aunque existen algunas diferencias significativas si analizamos los datos por centro de origen del estudiantado participante.

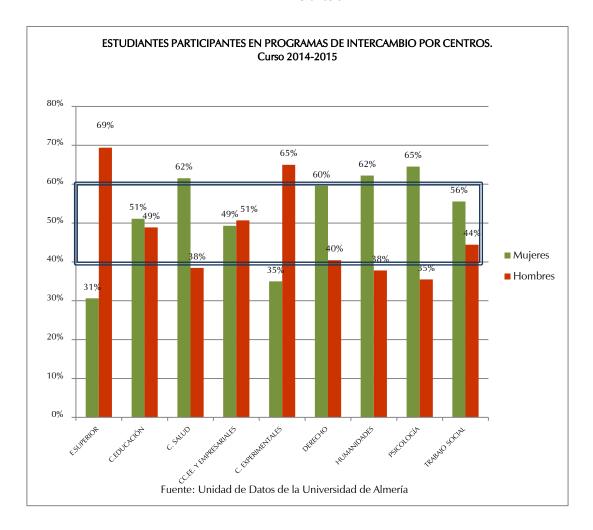
Tal y como se observa en la Tabla 6.1, el alumnado que más participa en este tipo de programas es el de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, constituyendo un 36% del total. El índice de feminización global es de 1,04, es decir prácticamente equitativo.

Tabla 6.1

ESTUDIANTES PARTICIPANTES EN PROGRAMAS DE INTERCAMBIO POR CENTROS. Curso 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA	15	34	49	0,44
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	23	22	45	1,05
ESCUELA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	8	5	13	1,60
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	71	73	144	0,97
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES	7	13	20	0,54
FACULTAD DE DERECHO	28	19	47	1,47
FACULTAD DE HUMANIDADES	28	17	45	1,65
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	20	11	31	1,82
CENTRO ADSCRITO (ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES)	5	4	9	1,25
TOTAL	205	198	403	1,04

Gráfico 6.1



El gráfico 6.1 muestra que no todos los centros alcanzan el umbral de paridad 40-60% en el porcentaje de hombres y mujeres que participan en programas de intercambio. Solo 4 centros se sitúan dentro de la franja de paridad, son: Facultad de Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Facultad de Derecho y el Centro Adscrito de Trabajo Social.

Las mayores diferencias porcentuales se dan en la Escuela Superior de Ingeniería y en la Facultad de Ciencias Experimentales con 38 y 30 puntos respectivamente, siendo mayor el porcentaje masculino.



3.6.2 Según programas de movilidad.

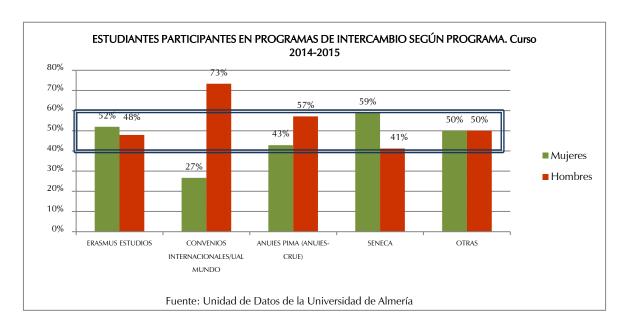
La inmensa mayoría del alumnado participante en los programas de movilidad durante el curso 2014-2015, lo hicieron dentro del marco del programa Erasmus estudios. En la tabla 4.6.2 el índice de feminización para este programa (I.F.: 1,08) indica una participación prácticamente equitativa en cuestión de género.

En cuanto al resto de programas, con mucha menor participación, destaca la sobrerrepresentación masculina en el caso del programa Convenios Internacionales/ UAL Mundo.

Tabla 4.6.2
ESTUDIANTES PARTICIPANTES EN PROGRAMAS DE INTERCAMBIO SEGÚN PROGRAMA. Curso 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
ERASMUS ESTUDIOS	193	178	371	1,08
CONVENIOS INTERNACIONALES/UAL MUNDO	4	11	15	0,36
ANUIES PIMA (ANUIES-CRUE)	3	4	7	0,75
SENECA	10	7	17	1,43
OTRAS	5	5	10	1,00
TOTAL	215	205	420	1,17

Gráfico 4.6.2





Se observa en el gráfico 4.62 como el porcentaje de hombres y mujeres está dentro de la franja de paridad, 40-60% en todos los programas, salvo en el de Convenios Internacionales/ Ual Mundo donde la representación femenina es solo del 27%, quedando bastante alejada del umbral de paridad.

3.7 Presencia de mujeres y hombres entre estudiantes en becas de formación.

Durante el curso académico 2014-2015 un total de 47 estudiantes participaron en el programa de becas de formación de la UAL. Aunque el número de participantes ha aumentado en el último año de estudio con respecto al anterior, sí es cierto que ha descendido considerablemente a lo largo de estos seis años, concretamente en 98 becas.

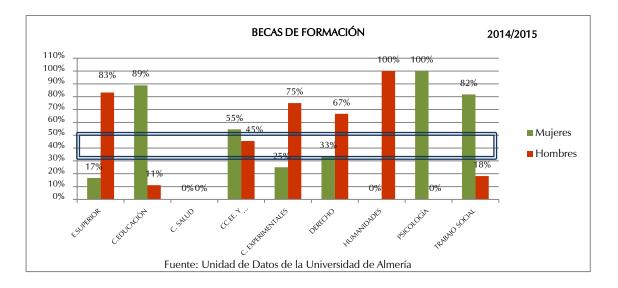
A nivel global la participación de las mujeres en este tipo de becas está sobrerrepresentada, aunque si analizamos por centros (Tabla 4.7) observamos grandes diferencias en cuanto a la representación femenina.

Tabla 4.7

BECAS DE FORMACIÓN. Curso 2014-2015

res	Hombres	Total	I.Feminización
1	5	6	0,20
8	1	9	8,00
0	0	0	
6	5	11	1,20
1	3	4	0,33
1	2	3	0,50
0	1	1	0,00
2	0	2	
9	2	11	4,50
28	19	47	1,47
	8 0 6 1 1 0 2	8 1 0 0 6 5 1 3 1 2 0 1 2 0 9 2	8 1 9 0 0 0 6 5 11 1 3 4 1 2 3 0 1 1 2 0 2 9 2 11

Gráfico 4.7



En el grafico 4.7 se muestran las diferencias con mayor claridad, y cuanto alejados se encuentran los porcentajes de mujeres y hombres que disfrutan de este tipo de becas del umbral de paridad, 40-60%. Significativa es la baja representación de las alumnas de la Escuela Superior de Ingeniería, situadas 66 puntos por debajo de los alumnos varones. La situación inversa se da en la Facultad de Ciencias de la Educación y en el Centro adscrito de Trabajo social, donde el porcentaje de mujeres es significativamente superior al de hombres.

3.8 Presencia de mujeres y hombres entre estudiantes en prácticas de convenios propios.

En la Tabla 4.9 (a) se observa la evolución en el número de prácticas de convenios propios (no titulados/as) desde el curso 2009-2010. Durante 2014-2015 el número total de alumnos y alumnas que realizó prácticas de convenios propios fue de 872, lo que supone un aumento de 120 prácticas con respecto al curso académico anterior. El número total de prácticas de convenios propios se ha incrementado en un 34% a lo largo de estos seis años. En todos los casos el número de alumnas que ha realizado prácticas de convenios propios ha sido significativamente superior al de alumnos.



Tabla 4.9 (a)

EVOLUCIÓN № PRÁCTICAS DE CONVENIOS PROPIOS (NO TITULADOS/AS)

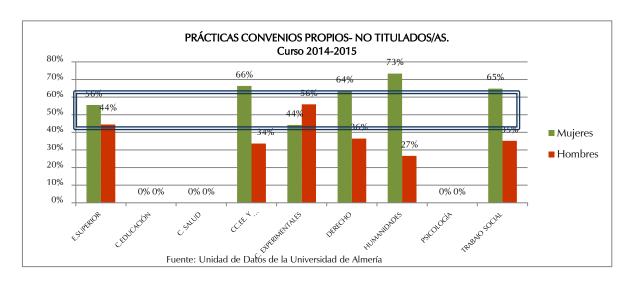
	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
2009-2010	386	187	573	2,06
2010-2011	377	190	567	1,98
2011-2012	413	236	649	1,75
2012-2013	463	266	729	1,74
2013-2014	473	279	752	1,70
2014-2015	556	316	872	1,76

Tabla 4.9 (b)

PRÁCTICAS CONVENIOS PROPIOS- NO TITULADOS/AS POR CENTROS. Curso 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	I.Feminización
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA	10	8	18	1,25
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	103	13	116	7,92
ESCUELA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	11	3	14	3,67
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	193	98	291	1,97
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES	98	124	222	0,79
FACULTAD DE DERECHO	61	35	96	1,74
FACULTAD DE HUMANIDADES	11	4	15	2,75
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	34	12	46	2,83
CENTRO ADSCRITO (ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES)	35	19	54	1,84
TOTAL	556	316	872	1,76

Gráfico 4.9





En el análisis de datos por centros (Tabla 4.9 8b y gráfico 4.9), observamos que en el curso académico 2014-2015 todos los centros presentan una mayoría de mujeres participantes en este tipo de prácticas, a excepción de la facultad de Ciencias Experimentales, que aunque no tiene una mayoría de representación femenina sí se logra la paridad con un 44% de alumnas que realizan prácticas de convenios propios. La escuela Superior de Ingeniería es el otro centro que sitúa la participación de hombres y mujeres en este tipo de prácticas dentro de la franja de paridad.

3.9 Presencia de mujeres y hombres entre estudiantes en prácticas de titulados/as.

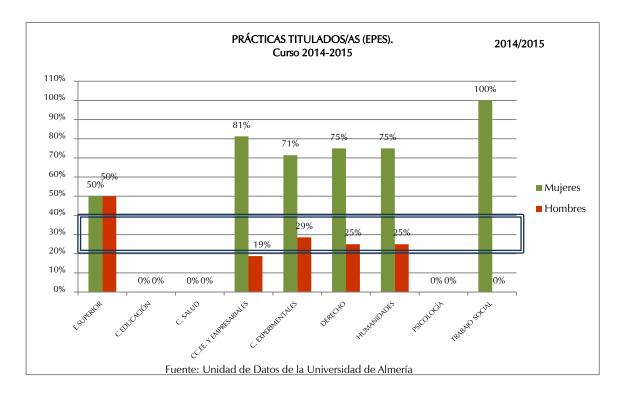
Las prácticas de empresa para Titulados las realizan egresados o egresadas de forma voluntaria y hasta dos años después de haberse titulado. Se gestionen en colaboración de la Junta de Andalucía y en los últimos seis años ha venido decreciendo el número de estas prácticas hasta en un 47%.

En el caso de las prácticas de Titulados/as la sobreparticipación de mujeres es aún mayor que en las de Convenios Propios (Titulados/as), con un valor del índice de feminización global en 2014-2015 de 2,41, y por tanto significativamente alejado del valor de equidad (1), tal y como puede observarse en la Tabla 4.10.

Tabla 4.10
PRÁCTICAS TITULADOS/AS (EPES). Curso 2014-2015

	Mujeres	Hombres	Total	
				I.Feminización
ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA	10	10	20	1,00
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	0	0	0	
ESCUELA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	4	0	4	
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	13	3	16	4,33
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES	5	2	7	2,50
FACULTAD DE DERECHO	3	1	4	3,00
FACULTAD DE HUMANIDADES	3	1	4	3,00
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	0	0	0	
CENTRO ADSCRITO (ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES)	3	0	3	
TOTAL	41	17	58	2,41

Gráfico 4.10



En el gráfico 4.10 se ve claramente como todos los centros se alejan del umbral de paridad, 40-60%, salvo una vez más, la Escuela Superior de Ingeniería, en la que el porcentaje de participación de hombres y mujeres en las prácticas de Titulados/as es igual, curiosamente es un centro en el que el número total de estudiantes varones es significativamente superior.

4 CONCLUSIONES

Los datos presentados en este estudio se complementarán con otro informe cuantitativo y servirán como punto de referencia para la elaboración del I Plan Igualdad de la Universidad de Almería. Entre los más significativas se destacan en cada categoría los siguientes.

4.1 ALUMNADO

- ➤ La presencia de mujeres matriculadas en la Universidad de Almería, entre los años 2009 a 2015 es superior al de los hombres. Concretamente, en el año 2014- 2015, 6571 estudiantes han sido mujeres, frente a 5023 hombres. Sin embargo, a lo largo de estos años los porcentajes de hombres y mujeres en el estudiantado se han situado dentro de la franja de paridad.
- Los centros con una sobrerrepresentación femenina, en el alumnado de grados, son: el Centro adscrito de Trabajo Social (I.F. 5'08), la Facultad de Psicología (I.F. 2'36), la Escuela de Ciencias de la Salud (I.F. 2'30) y la Facultad de Ciencias de la Educación (I.F. 2'25).
- ➤ El centro con mayor representación masculina, entre el alumnado de grados, es la Escuela Superior de Ingeniería. En el curso 2014/2015 el número de hombres matriculados en dicha escuela era de 1283 frente a 354 mujeres, con un índice de feminización de 0′28.
- Solo cuatro centros se encuentran dentro de la franja de paridad: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (I.F. 1'20), Facultad de Ciencias Experimentales (I.F. 0'99), Facultad de Derecho (I.F.1'38) y Facultad de Humanidades (I.F.1'27).



- ➤ Entre la presencia del alumnado de **másteres oficiales**, en el curso 2014/2015, destaca un mayor número de mujeres, cuyo índice de feminización es de 1´569.
- ➤ Respecto al alumnado de **doctorado**, el número de hombres y mujeres que realizan estos estudios es similar. Sin embargo, encontramos notables diferencias sí analizamos por áreas de conocimiento, existiendo un mayor número de hombres en el alumnado de ingeniería y tecnología (112 hombres 51 mujeres), dándose el fenómeno contrario en el resto de áreas, oscilando el índice de feminización entre 1´07 y 1´56.
- ➤ En el caso de la distribución de estudiantes en títulos propios de la UAL, observamos una vez más una sobrerrepresentación de mujeres, con índice de feminización del 1´23. No dándose en ninguna área la paridad en presencia de género. Respecto a las áreas de conocimiento vuelve a repetirse el mismo fenómeno.
- ➤ La participación en el **programa de becas de formación de la UAL**, cuenta con una mayor presencia de mujeres. Sin embargo, esta representación sigue siendo escasa en la Escuela Superior de Ingeniería (I.F. 0´20), y a la inversa en la Facultad de Ciencias de la Educación (I.F. 8´00) y el Centro de Trabajo Social (I.F. 4´50).
- ➤ El número de alumnas que ha realizado **prácticas de convenios propios** ha sido significativamente superior al de hombres. En el año 2014/2015 el número de mujeres en dichas prácticas era de 556 frente a 316 hombres, dando lugar a un índice de feminización de 1′76.
- ➤ En el caso de las **prácticas de Titulados/as**, vuelve a darse una mayor participación de mujeres, cuyo índice de feminización en el año 2014/2015 es de 2´41. Todos los centros, excepto en la Escuela Superior de Ingeniería (I.F. 1´00), se alejan del umbral de paridad, dónde el índice de feminización oscila entre 2´41 y 4´33.



4.2 PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

4.2.1 Ámbito docente por categorías

- ➤ En todas las categorías académicas la presencia femenina es estadísticamente inferior a la masculina, encontrándonos con una infrarrepresentación de las mujeres en el PDI.
- La categoría con mayor diferencia la encontramos en las **cátedras** siendo la distancia estadísticamente alta en favor al género masculino, con un índice de feminización entre 0'11 y 0'17. En el año 2014/2015 el número de mujeres en esta categoría fue de 13, mientras que el número de hombres llegó a los 75. La presencia femenina está infrarrepresentada en todos los cursos, esto nos muestra una clara brecha de género que pone de manifiesto la segregación vertical existente en la universidad.
- ▶ Debido al mayor número de jubilaciones masculinas se aprecia una bajada en el número de plazas de profesores Titulares para este género, y un aumento en el número de mujeres profesoras Titulares. Sin embargo, la representación femenina sigue siendo inferior, quedando reflejada en el índice de feminización, que, aunque haya ido progresando desde el curso 2009/2010 con un I.F de 0´53 hasta el curso 2014/2015 con un I.F de 0´65, sigue alejada de la paridad.
- ➤ La presencia de **doctoras contratadas** es la única categoría donde el género femenino es ligeramente superior al de hombres, esta categoría se sitúa dentro de la franja de paridad, desde el curso 2009/2010 hasta el curso 2014/2015 inclusive.



➤ El segundo grupo más numeroso es el PDI con una contratación temporal, personal que no tiene una vinculación estable con la UAL, este grupo se ha equilibrado en el último año, siendo la presencia de hombre y mujeres equitativa, situándose el índice de feminización en 0′78.

4.2.2 Ámbito docente por centros

- ➤ En la Escuela Superior de Ingeniería las mujeres docentes representan únicamente un 26% del total, esta infrarrepresentación femenina la encontramos en todas las categorías académicas, tanto grados, como másteres. Es el centro con menor representación femenina (I.F. 0′35), seguido de cerca por la Facultad de Ciencias Experimentales (I.F. 0′39), dónde solo dos categorías, titulares de escuela universitaria y doctores/as contratados/as, se encuentran dentro de la franja de paridad.
- ➤ En la Facultad de Ciencias de la Educación, en la mayoría de las categorías académicas, la representación femenina se encuentra en la franja de paridad (40%-60%). El índice de feminización total en esta facultad es de 0′71. La Facultad de Ciencias de la salud a su vez nos indica una sobrerrepresentación femenina en todas las categorías docentes, con un I.F. total de 1′45, exceptuando la de contratos temporales, que muestra paridad (I.F. 0′85).
- ➤ En la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales destaca una sobrerrepresentación femenina en la categoría de doctores/as contratadas, en contraste con la infrarrepresentación en el resto de personal docente, incidiendo en que no existe ninguna mujer catedrática. El índice de feminización en esta facultad es de 0´66.
- ➤ La Facultad de Derecho es uno de los centros que mayor equidad presenta (I.F 0'85). Sin embargo, se vuelve a observar que, a mayor rango, menor representación femenina. Pues en las Cátedras de



Universidad el I.F. es de 0´50, mientras que en Doctor/a contratado/a el I.F. es de 2´00.

- ➤ En la **Facultad de Humanidades** el índice de feminización es cercano a la equidad con un I.F. de 0'82, existiendo paridad en la mayoría de las categorías docentes, aunque vuelve a repetirse el mismo fenómeno con un I.F. de 0'08 en cátedras y un 6'00 en otros contratos docentes temporales, dejando en evidencia la segregación vertical por género.
- ➤ En Facultad de Psicología el descenso producido en el caso de los hombres ha permitido alcanzar la equidad, siendo la facultad más equitativa de la UAL, con un índice de feminización de 1′06.
- ▶ Dentro del PDI diferenciamos entre dos categorías: funcionario y laboral. Respecto al PDI funcionario, los centros en la que dicha categoría se encuentra más masculinizada son la Escuela Superior de Ingeniería (I.F. 0′35) y la Facultad de Ciencias Experimentales (I.F. 0′35). Las facultades que muestran más equidad son Derecho (I.F. 0′85) y Psicología (I.F. 1′00), siendo la Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud la que alberga mayor número de mujeres en esta categoría (I.F. 12′00).
- ➤ En la categoría de **PDI contratado**, en la Escuela Superior de Ingeniería vuelve a darse una infrarrepresentación femenina con un I.F. de 0'33. Sin embargo, el resto de centros está cerca de alcanzar la paridad, dándose en algunos de ellos un número mayor de mujeres que de hombres, oscilando el índice de feminización entre 0,86 en el caso la Facultad de Derecho y 2'00 en la Facultad de Humanidades.

4.2.3 Ámbito de Investigación

- ➤ La representación femenina dentro de los grupos de investigación de la UAL está muy por debajo de la masculina, con un índice de feminización del 0´34. La presencia masculina es superior en todas las áreas temáticas, con un índice de feminización que oscila entre 0´00 y 0´47, siendo las áreas de Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas las que más se aproximan a la paridad (I.F. 0´73).
- ➤ El área temática con menor número de investigadoras principales es la Tecnología de la Producción, seguida de las temáticas de Física, Química y Matemáticas.

4.3 PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

4.3.1 Ámbito de gestión

Desde el curso 2009/2010 hasta el 2014/2015 la presencia de Personal de Administración y Servicios (PAS) se sitúa dentro de la franja de paridad en todos los cursos académicos. Siendo en este último curso, 2014/2015, la distribución de mujeres y hombres del PAS prácticamente equitativa (I.F. 1'04).

4.3.2 Ámbito de desarrollo profesional

- En la plantilla del PAS existe una presencia equilibrada de hombres y mujeres.
- Respecto a la relación de empleo se encuentran notables diferencias. En el PAS funcionario la representación de mujeres es mayor, con un índice de feminización de 1'06, mientras que en el PAS laboral ocurre a la

inversa, dándose una mayor presencia de hombres siendo el índice de feminización de 0´56.

- Respecto a las categorías profesionales, la presencia de mujeres en el PAS funcionario es mayor en el grupo mejor cualificado, es decir, en el Grupo A1 (I.F. 1'17), además del Grupo C1 (I.F. 1'26). Por otro lado, la presencia mayoritaria de hombres se produce en los Grupos A2 (I.F. 0'56) y C2 (I.F. 0'80).
- ➤ Dentro de los cargos de dirección de PAS funcionario, el de jefe/a de servicio es el de mayor rango profesional, categoría dónde no encontramos representación femenina. En el otro rango, jefe/a de área, aunque hay representación de mujeres, el número de hombres sigue siendo mayor, aunque logra alcanzar el umbral de paridad.
- Distribuyendo al PAS funcionario por rangos de edad se muestra una mayor concentración en la franja de 40-49 años. Siendo el rango de igual o mayores de 60 años el más feminizado (I.F. 3´75), en el resto de rangos el índice de feminización es cercano a la equidad.
- Según la **categoría profesional**, en el PAS laboral, existen 4 grupos, quedando los Grupos 1 y 2 desiertos, tanto de hombres como de mujeres. Mientras que en los Grupos 3 y 4 la representación de hombres es mayor, siendo el índice de feminización 0´33 y 0´67 respectivamente.
- Respecto al PAS funcionario según **destino**, existen tres grupos. En el grupo de mayor rango, Rectorado, Vicerrectorado y otros órganos de gobierno, la representación de mujeres es mayor (I.F. 1'40). Mientras que en apoyo a departamentos, decanatos o dirección de facultades la equidad es total (I.F. 1'00), en el tercer grupo: Servicios administrativos, encontramos una ligera infrarrepresentación femenina (I.F.0'93).

igUALdad