

*Informe Ejecutivo*  
del III informe  
diagnóstico  
de la situación  
de mujeres y hombres  
en la UA

## Índice

Estudiantes .....	3
Personal docente e investigador .....	7
Personal de administración y servicios (PAS) .....	14
Órganos de gobierno y representación .....	17
Conciliación .....	19
Empresas externas .....	20

## Estudiantes

### POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO

- ▶ La presencia de mujeres en los últimos años ha continuado la misma tendencia que en años anteriores; esto es, se ha incrementado la proporción de alumnas a lo largo de estos años. El último curso 2016-2017 es el periodo con mayor presencia de mujeres matriculadas en estudios oficiales de grado (60%) de los últimos siete años.
- ▶ La presencia de mujeres en todas las ramas de conocimiento se ha ido incrementando a lo largo del período analizado. Es destacable el caso de Ciencias donde su presencia, desde 2010 a 2016, ha ascendido en 5,2 puntos porcentuales, pasando del 49,9% a 55,1%.
- ▶ En nuestra universidad, la matrícula se encuentra polarizada en dos áreas de conocimiento: algo más del 75% del alumnado de grado cursa estudios en la rama de “Ciencias Sociales y Jurídicas” y en la de “Ingeniería y Arquitectura”. Este comportamiento reproduce el patrón de matrícula que se observa en el conjunto de Universidades españolas.
- ▶ Los datos reflejan una **segregación horizontal** según sexo que se manifiesta, fundamentalmente, en la escasa proporción de mujeres que optan por la elección de titulaciones de la rama de Ingeniería y Arquitectura (8%), reduciéndose significativamente respecto al curso 20122013 en el que representaban en 11,3%, y su mayor concentración en este curso en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, en la que está matriculado el 64,4% de las alumnas.
- ▶ Los datos sugieren que, a pesar de apreciar un cambio de tendencia, los estereotipos de género quedan reflejados en la elección de estudios. Así, y a pesar de la feminización de las enseñanzas universitarias.

Existe una segregación horizontal por ramas de conocimiento. En las Ingenierías y Arquitectura son los alumnos los que están sobrerrepresentados, mientras que, en el resto de ramas de conocimiento, a excepción de Ciencias en donde hay equilibrio, la sobrerrepresentación la protagonizan las alumnas.

- ▶ La rama de Ciencias de la Salud engloba estudios que en términos de composición arrojan una estructura feminizada. La tendencia observada en 2010-2011, con incremento de la presencia de hombres, ha dado paso a un ingreso mayor de mujeres en el curso 2015-2016, con un incremento de 2 puntos porcentuales entre 2010 y 2016.
- ▶ La rama de Ingeniería y Arquitectura cuenta con una estructura masculinizada. Al igual que ha sucedido en la rama de Ciencias de la Salud, también se ha producido un incremento de la matrícula de mujeres, aunque con un impacto menor, cifrado en 1,3%.
- ▶ En las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas y Arte y Humanidades, las mujeres son mayoría sin alcanzar el umbral del 70%, que define a un colectivo como feminizado. No obstante, en la rama de Arte y Humanidades sólo le separan del umbral 0,2 puntos porcentuales, por lo que podíamos considerar que sí está feminizada.
- ▶ Los datos referidos a la composición del alumnado titulado en las diferentes ramas de conocimiento, sigue la tendencia presentada en la matrícula.

## **POR RENDIMIENTO ACADÉMICO**

- ▶ La nota media de acceso a la universidad de las mujeres es menor que la de los hombres. La diferencia por sexo se ha ido incrementando en los últimos cursos a favor de los alumnos. En el curso 2012-2013 se inicia un cambio en la tendencia anterior en la que la nota media de acceso de las mujeres era mayor que la de los hombres.
- ▶ Siguiendo los criterios de la AVAP<sup>1</sup>, las tasas de rendimiento académico continúan la tendencia que se observaba en los periodos anteriores.  
Respecto al curso 2015-2016:

---

<sup>1</sup> *Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva*

- ▶ Los alumnos presentan una mayor *tasa de abandono del título*, tasa que expresa el grado de no continuidad en un programa formativo.
- ▶ Mientras que las mujeres presentan mayores tasas de *rendimiento, de eficiencia y de graduación*.
- ▶ Los premios extraordinarios de estudios de grado, máster y doctorado muestran en el periodo 2013-2015 una tendencia en valores absolutos ascendente para las alumnas y fluctuante para los alumnos, especialmente en el caso de grado y máster.

### **POR TITULACIONES DE POSTGRADO**

- ▶ Al igual que en el caso de los estudios de grado, el número de alumnas que finalizan sus estudios de posgrado (másteres oficiales) es superior al de los alumnos, si bien presenta fluctuaciones pues se aprecia un descenso en la proporción de alumnas que se titulan en másteres oficiales. En este sentido, se invierte la tendencia anterior: mientras que en 2008 las alumnas alcanzaban el 63,3%, en 2015 retrocedió para situarse en el 57,6%.
- ▶ La situación descrita y caracterizada por la mayor representación de las mujeres entre el alumnado matriculado y egresado en los estudios de grado y másteres oficiales se modifica en los estudios de Tercer Ciclo, donde la presencia de mujeres alcanza el 50% tanto en la matrícula como en la defensa de tesis. Del alumnado matriculado en los estudios de Tercer Ciclo en 2015, las mujeres representan el 50%.
- ▶ El porcentaje de tesis doctorales defendidas por mujeres ha ido fluctuando a lo largo del periodo analizado. Para el curso 20152016, último dato disponible, el porcentaje de tesis defendidas por mujeres ha disminuido respecto al curso anterior (2014-2015), pasando a representar un 47,8%

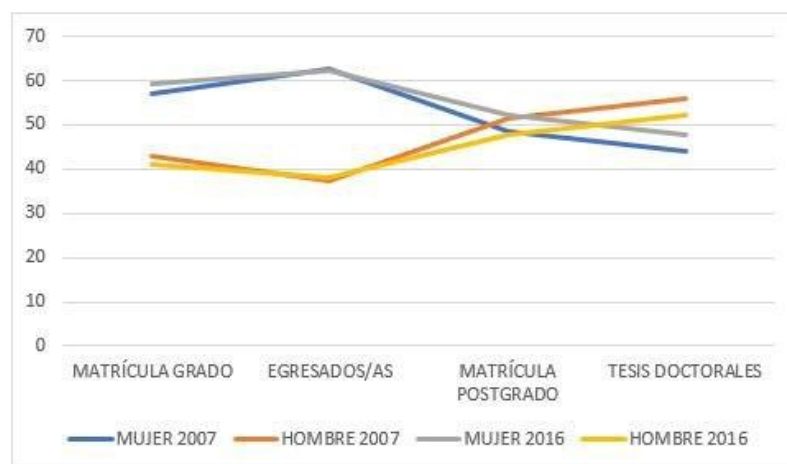
## POR TRAYECTORIA FORMATIVA

A partir de los datos del curso 2015-2016, se aprecia que alumnas y alumnos siguen distintas trayectorias en su periodo formativo en la universidad. A modo de conclusión se puede destacar que:

- ▶ Entre el alumnado matriculado de estudios de grado las mujeres son mayoría (59,1%).
- ▶ La sobrerrepresentación femenina se incrementa entre los/as egresados/as (62,1%).
- ▶ En los estudios de posgrado –másteres oficiales- la tendencia se mantiene en cuanto a la representación femenina (54,6%).
- ▶ En Tercer Ciclo, la presencia de mujeres se mantiene, aunque con menores diferencias en hombres y mujeres que en ciclos anteriores: representan el 50% del alumnado matriculado, mientras que las tesis doctorales defendidas por doctorandas es del 47,8%.

El impacto de las políticas de igualdad en la carrera académica del alumnado de la UA se resume en el siguiente gráfico:

*Gráfico 1. Presencia de estudiantes por sexo en los distintos niveles académicos. Periodo 2007-2016 (%)*



## *Personal docente e investigador*

### **POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO**

- ▶ Si en 2008, en la Universidad de Alicante, todavía no se había alcanzado una estructura equilibrada por sexo entre el PDI, en 2016, esta tendencia ha cambiado de tal modo que la presencia de las mujeres PDI casi alcanza el 40%, valor en torno al cual se define esta condición. Desde el 2013 se observa una tendencia al alza en la presencia de mujeres y un equilibrio en la composición del PDI, disminuyendo la desigual situación de partida.
- ▶ Los datos de la evolución en la composición del PDI por sexo y ramas de conocimiento permiten concluir que también para este colectivo se producen sesgos de género relevantes que reflejan la vigencia de los estereotipos de género, todo ello a pesar de que la presencia de las mujeres se ha ido incrementando paulatinamente entre el PDI.
- ▶ la composición equilibrada se mantiene en tres de las ramas de conocimiento: Artes y Humanidades, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas.
- ▶ Ciencias de la Salud es la única rama en la que las mujeres tienen una mayor presencia que los hombres.
- ▶ Y las ramas de conocimiento de Ciencias e Ingeniería y Tecnología presentan un importante desequilibrio, especialmente ésta última, que mantiene una estructura masculinizada.

## POR CATEGORÍA PROFESIONAL

- ▶ Si consideramos los datos relativos al régimen jurídico del PDI y diferenciamos entre profesorado en régimen “funcionarial” y en régimen “contractual” se observan algunas diferencias en función del sexo. El porcentaje de mujeres PDI funcionarias es menor que el de contratadas, un 35,4% y un 41,9% respectivamente.
- ▶ Con respecto al PDI contratado hay que señalar que entre el PDI mujer y hombre prevalece la presencia del profesorado asociado si bien esta categoría ha descendido en los últimos años. El profesorado asociado alcanza a un mayor porcentaje de profesoras (39,1% frente al 38,6% de los asociados). Asimismo, se mantiene el mayor peso de las figuras de “colaboradora/contratada doctora” (10,6%) y la de “ayudante” (5,9%) entre las mujeres, con un diferencial respecto a los hombres de 2,5 y 1,6 puntos porcentuales respectivamente.
- ▶ En cuanto al PDI funcionario se ha producido una reducción significativa de las diferencias por sexo en la figura de Titular de Escuela Universitaria al tiempo que ha continuado la tendencia al alza de la presencia de mujeres entre las categorías de Titular de Universidad y Cátedra de Escuela. A pesar de esta tendencia favorable, permanece la segregación vertical (techo de cristal) en la carrera profesional del PDI de la UA.
- ▶ Cabe destacar que la tendencia al alza en la categoría de Cátedra Universitaria se ha mantenido a favor de las mujeres, aunque tanto en el caso de hombres como de mujeres el incremento se ha ralentizado respecto al que se produjo entre 2008 y 2012. A pesar de esta tendencia, la concentración de los hombres PDI en esta categoría supera en casi 7 puntos porcentuales a la presencia de sus homólogas (el 11,5% de los hombres frente al 4,6% de las mujeres).
- ▶ En la Universidad de Alicante, por cada Catedrática de Universidad hay 5,1 mujeres Titulares de Universidad /Catedráticas de Escuela Universitaria, cifrando esta relación para los hombres en 2 Titulares de Universidad/Catedráticos de Escuela Universitaria por cada 1 Catedrático de Universidad.
- ▶ Los hombres son mayoría en todas las categorías laborales y las diferencias son más notorias según se asciende en el escalafón



jerárquico de la carrera profesional. Por categorías, un 20,8% de las Cátedras de Universidad están ocupadas por mujeres, lo que ha significado un incremento de 1,9 puntos en cuatro años (en 2013 representaban el 18,9%) y su duplicación en una década (en 2007 las mujeres Catedráticas de Universidad suponían el 11,4%).

- ▶ La Titularidad de Escuela Universitaria, que en los dos informes diagnósticos previos (2008 y 2013) había constituido la categoría “refugio” para las mujeres en el conjunto de las Universidades españolas, es la categoría de profesorado funcionario en la que se ha producido un descenso en la presencia inicial de mujeres (cifrado en 2016 en 4,5% para las mujeres y 4,8% para los hombres).
- ▶ Respecto a la movilidad ascendente en la carrera profesional se aprecia que de la totalidad de mujeres que el 31-12-12 eran titulares de Universidad o Catedráticas de Escuela Universitaria, el 97,7% sigue en la misma categoría cuatro años después y ha promocionado a Cátedra de Universidad el 2,3%. En el caso de los varones, el 7,2% ha promocionado a Catedrático de Universidad.

## **POR GRUPOS DE INVESTIGACIÓN**

- ▶ A pesar del incremento del número de mujeres en las direcciones de grupos de investigación, su presencia es en la actualidad es del 27%. Por ramas de conocimiento, en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas se ha incrementado la presencia de mujeres en la dirección de grupos hasta alcanzar el 46,6%. En contra, la rama de conocimiento que continúa con menor presencia de mujeres en la dirección de grupos de investigación continúa siendo la de Ingeniería y Arquitectura que en 2012, presentó un incremento de más de tres puntos respecto de 2011. Sin embargo, en 2013 inició de nuevo un descenso que se ha mantenido hasta 2016 arrojando un exiguo 7%. El incremento más notable en la dirección de grupos de investigación por mujeres PDI se ha producido en el área de Ciencias de la Salud, que a pesar de estar feminizada en 2013 solo el 22% de los grupos de investigación los lideraban mujeres PDI y que en 2016 ascendió hasta el 30,8%. En Ciencias, el 18% de los grupos de investigación de la UA son liderados por mujeres.
- ▶ A excepción de los grupos de investigación de la rama de Ingeniería y Arquitectura, en el que la presencia de investigadoras e investigadores se aleja de una estructura equilibrada, en el resto de áreas sí que se aprecia.

## **POR AYUDAS A LA INVESTIGACIÓN I+D+I**

- ▶ Actualmente, las mujeres PDI de la UA que lideran proyectos financiados por convocatorias públicas I+D+I se sitúa en el 35,2% sobre el total de ayudas. Su presencia asciende hasta el 45% en la estructura de los grupos de investigación que los desarrollan.
- ▶ La evolución de las ayudas I+D+I europeas no sigue una tendencia definida. En 2016, el 30,8% de la investigación financiada con fondos de la Comisión Europea fue liderada por mujeres (en 2014 fue el 50%) mientras que los grupos de investigación que desarrollaron la investigación las mujeres representaban el 54,3% (en 2014 ascendió al 65,5%).

### **POR SEXENIOS**

- ▶ A lo largo del período analizado se ha incrementado el número de sexenios de investigación de las mujeres PDI de la UA representando, en 2016, el 41,4% del total de sexenios nuevos concedidos (en 2008 representaban el 29,3%).

### **POR CONTRATOS CON ENTIDADES PRIVADAS**

- ▶ Los datos del número de convenios o contratos con entidades privadas muestran unas diferencias importantes por sexo. Hay que destacar que en el periodo (2013-2016) se ha mantenido la infrarrepresentación de mujeres como investigadoras responsables de este tipo de ayudas. Esta situación mantiene la tendencia que venía mostrando desde el 2008.

### **POR ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO**

- ▶ Se mantiene la tendencia al equilibrio en la participación de las mujeres en este tipo de programas y de acciones. El curso 2014-2015 fue el que presentó el mayor porcentaje de estancias realizadas por mujeres PDI, un 45,1%.

### **POR DISTRIBUCIÓN DEL COMPLEMENTO ECONÓMICO AUTONÓMICO**

Al introducir el análisis de la distribución del complemento económico autónomo se aprecia una nueva dimensión de los sesgos de género entre el colectivo del PDI no contemplada en los dos informes diagnósticos precedentes. Su consideración contribuye a incrementar el conocimiento sobre la desigualdad de género en la propia universidad.

- ▶ Los datos evidencian que, frente a una creencia generalizada de que las desigualdades de género se explican por la edad (obedecen a un efecto generacional) y que el paso del tiempo las corregirá sin mediar ninguna política activa, las mujeres cobran menos que los hombres en todos los segmentos de edad. Al ser un complemento acumulativo, el porcentaje que perciben las mujeres respecto a los hombres es mayor en los segmentos de mayor edad, pero siempre en una cantidad inferior a sus

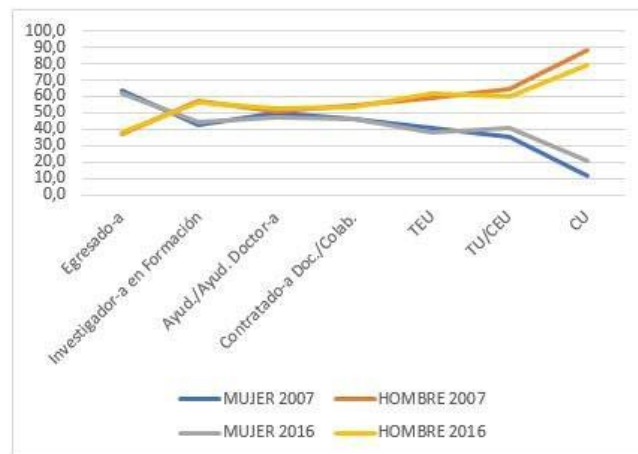
compañeros. Asimismo, y atendiendo al nivel de antigüedad en la Universidad, los datos muestran que con el mismo número de años en la universidad los hombres, con excepciones puntuales, cobran más que las mujeres.

- ▶ Mientras los hombres cobran 1.769.222,06€ (el 71,3% del total), las mujeres perciben 711.551,22€ (el 28,7%). De este modo, la media salarial de los hombres se sitúa en 2.988,55€, y la de las mujeres es de 2.216,67€, percibiendo las segundas un 74,5% de la media que cobran los hombres.
- ▶ La distribución por sexo del complemento económico por méritos de experiencia docente e investigadora arroja un sesgo de género a favor de los hombres: frente a los 937,97€ que reciben las mujeres de media, los hombres obtienen 1.045,53€ por este concepto. Esto es, los hombres cobran el 69,53% de la cantidad total que se abona por este componente lo que conlleva una sobrerrepresentación en tres puntos porcentuales respecto al peso de los hombres en la plantilla del profesorado.
- ▶ La distribución por sexo del complemento económico por productividad investigadora mantiene una distribución equitativa: el 78,7% de los hombres que lo perciben ingresa una media de 765,54€ por este concepto, frente al 75,3% de mujeres que perciben como media 517,07€. De hecho, los hombres reciben el 74,03% del total que la universidad paga por este componente.
- ▶ El porcentaje de hombres que perciben el complemento económico por méritos docentes e investigadores ligados a la promoción académica es sensiblemente mayor que el de mujeres (60,98 frente a 57,32%). La distribución sobre el total de personas solo implica un ligero sesgo de género favorable a los hombres y, de nuevo, es en las cantidades donde este sesgo se acentúa dado que los hombres ingresan de media 1.171,51€ y las mujeres 1.071,90€.
- ▶ El componente asociado a la retribución adicional en concepto de estancias docentes o investigadoras en otras universidades o centros de investigación es el que comporta una distribución menos desigual entre ambos sexos.

- La distribución por sexo del complemento económico por dedicación a la gestión universitaria es el componente donde el sesgo de género a favor de los hombres es mayor: casi dos de cada seis hombres lo perciben, mientras que entre las mujeres solo lo reciben un poco menos de una cada seis y entre el total de las personas que ingresan por este concepto, tres de cada cuatro son hombres (el porcentaje más alto de todos los componentes). Sin embargo, la cantidad media que reciben las mujeres es sensiblemente superior (unos 90€) a la de los hombres.

El impacto de las políticas de igualdad en la trayectoria profesional del PDI de la UA se resume en el siguiente gráfico:

*Gráfico X. Presencia de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales del PDI. Periodo 2007-2016 (%)*



## *Personal de administración y servicios (PAS)*

### **POR COMPOSICIÓN SEGÚN SEXO**

- ▶ El Personal de Administración y Servicios lo forman el 44,9% de hombres y el 55,1% de mujeres, un 4% de mujeres PAS por debajo de las cifras publicadas por el Ministerio de Educación relativos al conjunto nacional para el curso 2014-2015. Las diferencias por sexo en este colectivo son menores que en el colectivo PDI.

### **POR CATEGORÍA LABORAL**

- ▶ Como ocurre entre el PDI, la distribución en cuanto al régimen jurídico es bastante homogénea. Sin embargo, al referirnos a la distribución de hombres y mujeres por grupo de titulación (categoría laboral) aparecen diferencias que se han mantenido a lo largo del período analizado: los hombres del PAS tienden a concentrarse en mayor medida que las mujeres en el extremo superior de la escala y las mujeres en el inferior, poniendo de manifiesto –a pesar de los cambios que se han producido en los último cinco años–, la persistencia de una segregación vertical.
- ▶ La tendencia experimentada en los últimos años por el PAS según grupos de titulación, permiten concluir que en todos ellos se ha alcanzado una composición equilibrada si bien los hombres mantienen una mayor presencia en las dos categorías superiores (59,1% y 51,7%, respectivamente en el grupo A1 y A2). Solo en la categoría inferior las mujeres superan el umbral del 60%.

### **POR SERVICIOS/UNIDADES**

- ▶ Se mantiene la infrarrepresentación de mujeres en los servicios de Informática, Prevención, Infraestructuras y Servicios Técnicos de investigación. En el resto, las mujeres cuentan con sobrerrepresentación.

## **POR NIVEL DE FORMACIÓN**

- ▶ Se ha mantenido el cambio en la tendencia que venía marcado por un nivel educativo superior en hombres. Actualmente, el nivel educativo del PAS es similar en mujeres y hombres. El 69,3% de los hombres y el 68,8% de mujeres poseen una titulación universitaria.
- ▶ Se aprecia que en el colectivo masculino se da una mayor adecuación entre nivel educativo y grupo de titulación. Entre el PAS que cuenta con el requisito académico para pertenecer al grupo A1 (Doctorado, Licenciatura o Ingeniería Superior), el 47,6 % de los hombres pertenecen a dicho grupo, frente a sólo el 27,9% de las mujeres. En el otro extremo encontramos un 18,2% de mujeres que, aunque cumplen con el requisito académico que les permitiría pertenecer al Grupo A1, sin embargo, pertenecen al grupo C2; este porcentaje en el caso de los hombres es mucho más bajo, el 8,3%.

## **POR MOVILIDAD O PROMOCIÓN LABORAL**

- ▶ En la movilidad/promoción entre categorías del grupo A2 a A1 hay pocas diferencias por sexo, aunque más favorable en el caso de los hombres: el 1,9% y el 4,2% de mujeres y hombres, respectivamente, ha promocionado a A1. No hay diferencias en la movilidad ascendente entre el PAS del grupo A2 que a fecha de 31-12-12 era C1 promocionando un 6,1% de las mujeres y un 5,5% de los hombres.
- ▶ Al igual que pasaba en el periodo anterior, se parte del punto en el que las mujeres son mayoría en el conjunto del PAS, pero su mayor peso lo tienen en la categoría inferior en la que representan el 69,8%. A partir de este nivel su presencia va disminuyendo. En la siguiente categoría (C1) ha alcanzado un valor similar al que tiene en el conjunto, y disminuye en las dos categorías superiores en las que los hombres son mayoría. La diferencia más significativa se da en la categoría superior: en el conjunto del PAS, se mantiene la tendencia anterior, por cada 10 mujeres hay 8 hombres, mientras que en el grupo A1 por cada 10 mujeres hay 14 hombres.

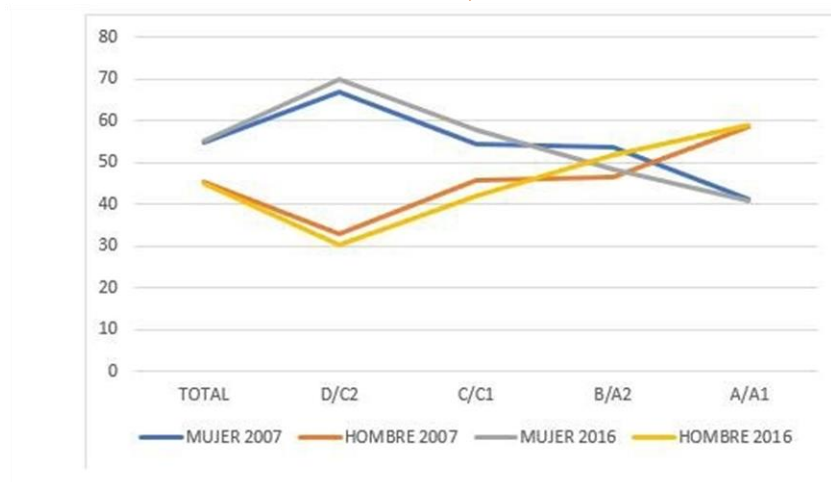
## POR TRAYECTORIAS PROFESIONALES

- ▶ A pesar de que las mujeres hasta el 2011 habían incrementado su presencia en la categoría superior, se mantiene la segregación vertical en el PAS si atendemos al grupo de titulación.
- ▶ Las mujeres son mayoría en el colectivo del PAS, pero su mayor peso lo ocupan en la categoría inferior en la que representan el 69,8%. A partir de este nivel su presencia va disminuyendo. En la siguiente categoría (C1) ha alcanzado un valor similar al que tiene en el conjunto, y disminuye en las dos categorías superiores en las que los hombres son mayoría. La diferencia más significativa se da en la categoría superior: en el conjunto del PAS, se mantiene la tendencia anterior, por cada 10 mujeres hay 8 hombres, mientras que en el grupo A1 por cada 10 mujeres hay 14 hombres.

## POR DIRECCIÓN DE SERVICIOS Y UNIDADES

- ▶ Los datos muestran una tendencia general al equilibrio entre los sexos, si bien hay una presencia mayor de mujeres en las subdirecciones.
- ▶ El impacto de las políticas de igualdad en la trayectoria profesional del PDI de la UA se resume en el siguiente gráfico:

Gráfico XX. Presencia de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales del PAS. Periodo 2007-2016 (%)





## Órganos de gobierno y representación

- ▶ La composición del *Claustro* actual ha experimentado un incremento de mujeres en el periodo 2012 y 2016 en 5 puntos porcentuales al que, sin duda, ha contribuido la aprobación del Reglamento electoral de 2013 y que se adecuó a los requerimientos de la Disposición adicional segunda de la Ley de Igualdad efectiva 3/2007 y que con el objeto de promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres introdujo los artículos 44.2 y 46.2.
- ▶ En el *Consejo de Gobierno*, la representación femenina ha continuado su tendencia al alza iniciada en 2007. En 2016 se produce un incremento de la presencia de mujeres alcanzando el 36,3%. Este órgano, a diferencia del Claustro, que está formado íntegramente por personas vinculadas con la universidad, contempla tanto a personal propio como externo (3 miembros del Consejo Social no vinculados con la UA).
- ▶ La representación de las mujeres en el *Consejo Social* se incrementó entre 2007 y 2010. Sin embargo, a partir de 2011 las mujeres han visto reducida su presencia a un 25%, situación que se corrige en 2013 pero entre 2014 y 2016 se vuelve a reducir considerablemente. Es importante tener en consideración que, por la naturaleza del órgano, su composición no se rige por normas internas de la UA si no que la composición, funciones y designación de quienes lo integran de entre personalidades de la vida cultural, profesional, económica, laboral y social, se ajustará a lo dispuesto en la correspondiente ley de la Generalitat.
- ▶ En los últimos años, el *Consejo de Dirección* ha transformado su composición por sexo. En 2007 partía de una composición claramente masculinizada y desde entonces, y principalmente a partir de 2008, ha alcanzado una composición equilibrada por sexo. Con la reciente aprobación de la *Normativa de la universidad de Alicante en materia de presencia equilibrada de mujeres y órganos en los órganos de gobierno* (de aplicación al

consejo de dirección que asiste al Rector o Rectora y a los consejos de dirección que asisten a los Decanos y Decanas y Director de la Escuela Superior Politécnica) (BOUA, 28/02/2017) la composición equilibrada de mujeres y hombres en este órgano está garantizada.

- ▶ Dado que la normativa citada es de aplicación a la dirección de secretariados, así como al equipo directivo de los centros, la presencia equilibrada de mujeres y hombres PDI estará garantizada en estos órganos. No obstante, al respecto cabe anotar que su tendencia ha sido hacia este patrón.
- ▶ Al igual que en años anteriores, en la dirección de los *Departamentos* prevalece la presencia de los hombres. No obstante, se ha producido un incremento considerable: en 2016, un 32,8% de los departamentos contaba con una mujer en la dirección. La proporción de mujeres que desempeñan los cargos de Subdirectoras y Secretarías de Departamento es más elevada –36,4% y 46,6% respectivamente-.
- ▶ Al igual que en el caso de los Departamentos, la dirección de los *Institutos Universitarios de Investigación* recae mayoritariamente en PDI varón. De 17 Institutos de Investigación censados en 2016, solo cuatro están dirigidos por una mujer PDI. A diferencia de lo que acontece a los departamentos, la presencia de mujeres PDI en calidad de Secretaria no es tan relevante como en estos.

## *Conciliación*

- ▶ Todos los permisos ligados a la atención y cuidados de hijas e hijos, salvo el de paternidad que recae exclusivamente en los hombres, han sido solicitados mayoritariamente por las mujeres tanto del colectivo PDI como del PAS.
- ▶ De todos los indicadores de conciliación recogidos el que muestra más asimetrías entre los dos colectivos es el relativo a la excedencia por cuidados de hijas e hijos. Así, mientras que 53 mujeres del PAS lo solicitaron en el periodo analizado, solo 8 mujeres del PDI se beneficiaron.
- ▶ Cabe subrayar la tendencia al alza en la solicitud de los permisos por paternidad que en el periodo analizado fue solicitado por 77 hombres del PAS y 71 hombres del PDI.

## *Empresas Externas*

- ▶ En la distribución del personal contratado en las diferentes empresas externas de la UA se observa un desequilibrio significativo en la composición por sexos. Los cambios producidos con respecto a años anteriores se aprecian en el servicio de reprografía que en 2012 se encontraba feminizado y que actualmente cuenta con el 43,5% de hombres trabajando en el mismo.
- ▶ La ausencia de mujeres en los servicios de jardinería y mantenimiento se van a corregir en los próximos años dado que en los pliegos de contratación se incluyó, como cláusula de obligado cumplimiento, la contratación de mujeres en los casos de bajas, sustituciones o nuevos contratos por necesidades del servicio.
- ▶ Asimismo, se ha incluido como cláusula de obligado cumplimiento la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. Actualmente las contratadas externas han incluido en sus servicios a 5 mujeres víctimas de violencia de género