

Informe Executiu

del III informe
diagnòstic
de la situació de
dones i homes
en la UA

Índex

Estudiants
Personal docent i investigador
Personal d'administració i serveis (PAS)
Òrgans de govern i representació
Conciliació
Empreses externes

Estudiants

PER ÀREES DE CONEIXEMENT

- ▶ La presència de dones en els últims anys ha continuat la mateixa tendència que en anys anteriors; açò és, s'ha incrementat la proporció d'alumnes al llarg d'aquests anys. L'últim curs 2016-2017 és el període amb major presència de dones matriculades en estudis oficials de grau (60%) dels últims set anys
- ▶ La presència de dones en els últims anys ha continuat la mateixa tendència que en anys anteriors; açò és, s'ha incrementat la proporció d'alumnes al llarg d'aquests anys. L'últim curs 2016-2017 és el període amb major presència de dones matriculades en estudis oficials de grau (60%) dels últims set anys.
- ▶ En la nostra Universitat, la matrícula es troba polaritzada en dues àrees de coneixement: una mica més del 75% de l'alumnat de grau cursa estudis en la branca de Ciències Socials i Jurídiques i en la d'Enginyeria i Arquitectura. Aquest comportament reproduïx el patró de matrícula que s'observa en el conjunt d'universitats espanyoles.
- ▶ Les dades reflecteixen una *segregació horitzontal* segons sexe que es manifesta, fonamentalment, en l'escassa proporció de dones que opten per l'elecció de titulacions de la branca d'Enginyeria i Arquitectura (8%), opció que es redueix significativament respecte al curs 2012-2013 en el qual representaven l'11,3%, i la major concentració en aquest curs en la branca de Ciències Socials i Jurídiques, en la qual està matriculat el 64,4% de les alumnes.
- ▶ Les dades suggereixen que, malgrat apreciar un canvi de tendència, els estereotips de gènere queden reflectits en l'elecció d'estudis. Així, i malgrat la feminització dels ensenyaments universitaris:

- Hi ha una segregació horitzontal per branques de coneixement. En les Enginyeries i Arquitectura són els alumnes els que estan sobrerrepresentats, mentre que en la resta de branques de coneixement, a excepció de Ciències on hi ha equilibri, la sobrerrepresentació la protagonitzen les dones.
- La branca de Ciències de la Salut engloba estudis que en termes de composició llancen una estructura feminitzada. La tendència observada en 2010-2011, amb increment de la presència d'homes, ha donat pas a un ingrés major de dones en el curs 2015-2016, amb un increment de 2 punts percentuals entre 2010 i 2016.
- La branca d'Enginyeria i Arquitectura presenta una estructura masculinitzada. Igual que ha succeït en la branca de Ciències de la Salut, també s'ha produït un increment de la matrícula de dones encara que amb un impacte menor, xifrat en 1,3%.
- En les branques de Ciències Socials i Jurídiques i Art i Humanitats, les dones són majoria sense haver aconseguit el lílindar del 70%, que defineix un col·lectiu com feminitzat. No obstant açò, en la branca d'Art i Humanitats només el separen del lílindar 0,2 punts percentuals, per la qual cosa podríem considerar que aquests estudis sí que estan feminitzats.
- Les dades referides a la composició de l'alumnat titulat en les diferents branques de coneixement segueix la tendència presentada en la matrícula.

PER RENDIMENT ACADÈMIC

- ▶ La nota mitjana d'accés de les dones a la universitat és menor que la dels homes. La diferència per sexe ha anat incrementant-se en els últims cursos a favor dels alumnes. En el curs 2012-2013 s'inicia un canvi en la tendència anterior en la qual la nota mitjana d'accés de les dones era major que la dels homes.

- ▶ Seguint els criteris de l'AVAP¹, les taxes de rendiment acadèmic continuen la tendència que s'observava en els períodes anteriors. Respecte al curs 2015-2016:
 - ▶ Els alumnes presenten una major *taxa d'abandó del títol*, taxa que expressa el grau de no continuïtat en un programa formatiu.
 - ▶ Mentre que les dones presenten majors taxes de rendiment, d'eficiència i de graduació.
- ▶ Els premis extraordinaris d'estudis de grau, màster i doctorat mostren en el període 2013-2015 una tendència en valors absoluts ascendent per a les alumnes i fluctuant per als alumnes, especialment en el cas de grau i màster.

PER TITULACIONS DE POSTGRAU

- ▶ Igual que en el cas dels estudis de grau, el nombre de les alumnes que finalitzen els estudis de postgrau (màsters oficials) és superior al dels alumnes, si bé presenta fluctuacions perquè s'aprecia un descens en la proporció d'alumnes dones que es titulen en màsters oficials. En aquest sentit, s'inverteix la tendència anterior: mentre que en 2008 el 63,3% de les alumnes aconseguen el títol de màster, en 2015 aquest percentatge va retrocedir i es va situar en el 57,6%.
- ▶ La situació descrita i caracteritzada per la major representació de les dones entre l'alumnat matriculat i titulat en els estudis de grau i màsters oficials es modifica en els estudis de Tercer Cicle, on la presència de dones aconseguix el 50% tant en la matrícula com en la defensa de tesi. De l'alumnat matriculat en els estudis de Tercer Cicle en 2015, les dones en representen el 50%.
- ▶ El percentatge de tesis doctorals defensades per dones ha anat fluctuant al llarg del període analitzat. Per al curs 2015-2016, última dada disponible, el percentatge de tesis defensades per dones ha disminuït respecte al curs anterior (2014-2015) en què ha passat a representar un 47,8%.

¹ *Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva*

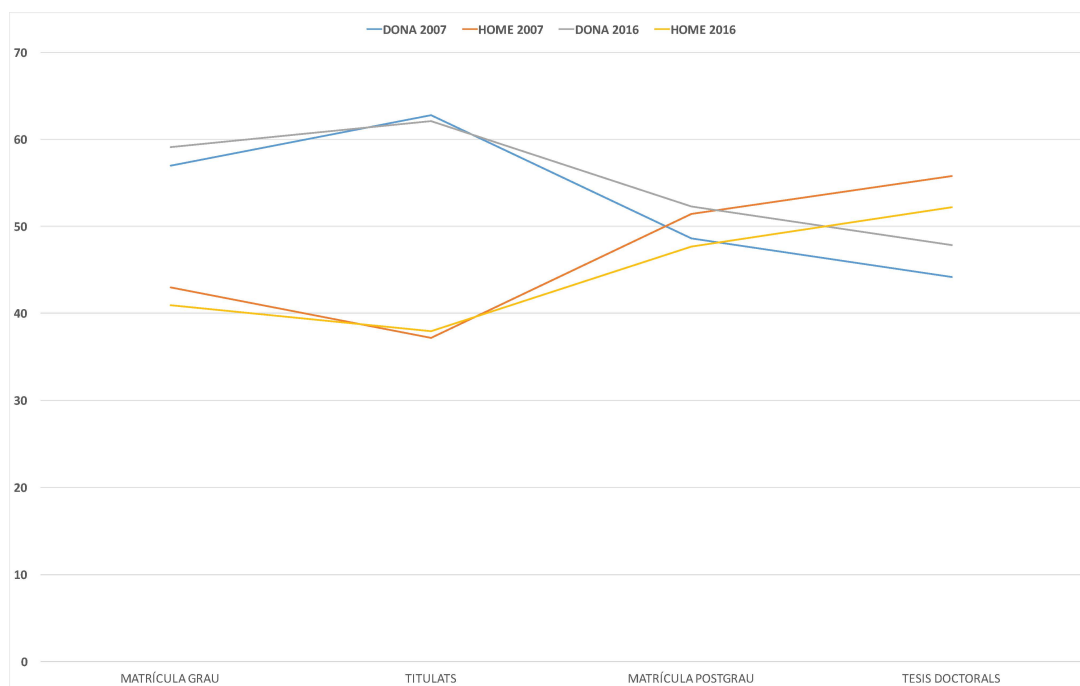
PER TRAJECTÒRIA FORMATIVA

A partir de les dades del curs 2015-2016, s'aprecia que les alumnes i els alumnes segueixen diferents trajectòries en el període formatiu en la universitat. A manera de conclusió es pot destacar que:

- ▶ Entre l'alumnat matriculat d'estudis de grau les dones són majoria (59,1%).
- ▶ La sobrerrepresentació femenina s'incrementa entre els titulats i les titulades (62,1%).
- ▶ En els estudis de postgrau –màsters oficials– la tendència es manté quant a la representació femenina (54,6%).
- ▶ En Tercer Cicle, la presència de dones es manté, encara que amb menors diferències en homes i dones que en cicles anteriors: representen el 50% de l'alumnat matriculat, mentre que les tesis doctorals defensades per doctorandes és del 47,8%.

L'impacte de les polítiques d'igualtat en la carrera acadèmica de l'alumnat de la UA es resumeix en el gràfic següent:

Gràfic 1. Presència d'estudiants per sexe en els diferents nivells acadèmics. Període 2007-2016 (%)



Personal docent i investigador

PER ÀREES DE CONEIXEMENT

- ▶ Si en 2008, a la Universitat d'Alacant, encara no s'havia aconseguit una estructura equilibrada per sexe entre el PDI, en 2016 aquesta tendència ha canviat de tal manera que la presència de les dones PDI quasi aconsegueix el 40%, valor entorn del llindar amb què es defineix aquesta condició. Des del 2013 s'observa una tendència a l'alça en la presència de dones i un equilibri en la composició del PDI, amb la disminució de la desigual situació de partida.
- ▶ Les dades de l'evolució en la composició del PDI per sexe i branques de coneixement permeten concloure que també per a aquest col·lectiu es produeixen biaixos de gènere rellevants que reflecteixen la vigència dels estereotips de gènere, tot açò a pesar que la presència de les dones ha anat incrementant-se gradualment entre el PDI.
- ▶ La composició equilibrada es manté en tres de les branques de coneixement: Arts i Humanitats, Ciències de la Salut i Ciències Socials i Jurídiques.
- ▶ Ciències de la Salut és l'única branca en la qual les dones tenen una major presència que els homes.
- ▶ I les branques de coneixement de Ciències i Enginyeria i Tecnologia presenten un important desequilibri, especialment aquesta última, que manté una estructura masculinitzada

PER CATEGORIA PROFESSIONAL CATEGORIA PROFESIONAL

- ▶ Si considerem les dades relatives al règim jurídic del PDI i diferenciem entre professorat en règim “funcionarial” i en règim “contractual”, observem algunes diferències en funció del sexe. El percentatge de dones PDI funcionàries és menor que el de contractades, un 35,4% i un 41,9% respectivament.
- ▶ Pel que fa al PDI contractat cal assenyalar que entre el PDI dona i home preval la presència del professorat associat si bé aquesta categoria ha descendit en els últims anys. El professorat associat té un major percentatge de professores (39,1% enfront del 38,6% dels associats). Així mateix, es manté el major pes de les figures de col·laboradora/contractada doctora (10,6%) i la d'ajudant (5,9%) entre les dones, amb un diferencial respecte als homes de 2,5 i 1,6 punts percentuals respectivament.
- ▶ Quant al PDI funcionari s'ha produït una reducció significativa de les diferències per sexe en la figura de Titular d'Escola Universitària al mateix temps que ha continuat la tendència a l'alça de la presència de dones entre les categories de Titular d'Universitat i Càtedra d'Escola. Malgrat aquesta tendència favorable, roman la segregació vertical (sostre de cristall) en la carrera professional del PDI de la UA.
- ▶ Cal destacar que la tendència a l'alça en la categoria de Càtedra Universitària s'ha mantingut a favor de les dones, encara que tant en el cas d'homes com de dones l'increment s'ha alentit respecte al que es va produir entre 2008 i 2012. Malgrat aquesta tendència, la concentració dels homes PDI en aquesta categoria supera en quasi 7 punts percentuals la presència de les seues homòlogues (l'11,5% dels homes enfront del 4,6% de les dones).
- ▶ En la Universitat d'Alacant, per cada Catedràtica d'Universitat hi ha 5,1 dones Titulars d'Universitat /Catedràtiques d'Escola Universitària i aquesta relació es xifra per als homes en 2 Titulars d'Universitat/Catedràtics d'Escola Universitària per cada 1 Catedràtic d'Universitat.

- ▶ Els homes són majoria en totes les categories laborals i les diferències són més notòries segons pugem en l'escalafó jeràrquic de la carrera professional. Per categories, un 20,8% de les Càtedres d'Universitat estan ocupades per dones, la qual cosa ha significat un increment d'1,9 punts en quatre anys (en 2013 en representaven el 18,9%) i la duplicació en una dècada (en 2007 les dones Catedràtiques d'Universitat suposaven l'11,4%).
- ▶ La Titularitat d'Escola Universitària, que en els dos informes diagnòstics previs (2008 i 2013) havia constituït la categoria “refugi” per a les dones en el conjunt de les universitats espanyoles, és la categoria de professorat funcionari en la qual s'ha produït un descens en la presència inicial de dones (xifrat en 2016 en 4,5% per a les dones i 4,8% per als homes).
- ▶ Respecte a la mobilitat ascendent en la carrera professional s'aprecia que de la totalitat de dones que el 31-12-12 eren Titulars d'Universitat o Catedràtiques d'Escola Universitària, el 97,7% segueix en la mateixa categoria quatre anys després i n'ha promocionat a Càtedra d'Universitat el 2,3%. En el cas dels homes, el 7,2% ha promocionat a Catedràtic d'Universitat.

PER GRUPS DE RECERCA

- ▶ Malgrat l'increment del nombre de dones en les direccions de grups de recerca, la seua presència és en l'actualitat del 27%. Per branques de coneixement, en l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques s'ha incrementat la presència de dones en la direcció de grups fins a aconseguir-ne el 46,6%. En contra, la branca de coneixement que continua amb menor presència de dones en la direcció de grups de recerca continua sent la d'Enginyeria i Arquitectura que en 2012, va presentar un increment de més de tres punts respecte de 2011. No obstant açò, en 2013 es va iniciar de nou un descens que s'ha mantingut fins a 2016 en què llança un minso 7%. L'increment més notable en la direcció de grups de recerca per dones PDI s'ha produït en l'àrea de Ciències de la Salut: malgrat estar feminitzada, en 2013 solament el 22% dels grups de recerca els lideraven dones PDI, tot i que en 2016 aquest percentatge va pujar al 30,8%. En Ciències, el 18% dels grups de recerca de la UA són liderats per dones.
- ▶ A excepció dels grups de recerca de la branca d'Enginyeria i Arquitectura, en el qual la presència d'investigadores i investigadors s'allunya d'una estructura equilibrada, en la resta d'àrees sí que s'aprecia.

PER AJUDES A LA RECERCA R+D+I

- ▶ Actualment, les dones PDI de la UA que lideren projectes finançats per convocatòries públiques R+D+I se situa en el 35,2% sobre el total d'ajudes. La seua presència s'incrementa fins al 45% en l'estructura dels grups de recerca que els desenvolupen.
- ▶ L'evolució de les ajudes R+D+I europees no segueix una tendència definida. En 2016, el 30,8% de la recerca finançada amb fons de la Comissió Europea va ser liderada per dones (l'any 2014 va ser-ne el 50%), mentre que en els grups de recerca que van desenvolupar la investigació les dones representaven el 54,3% (en 2014 aquest percentatge va pujar al 65,5%).

PER SEXENNIS

- ▶ Al llarg del període analitzat s'ha incrementat el nombre de sexennis de recerca de les dones PDI de la UA que representà, en 2016, el 41,4% del total de sexennis nous concedits (en 2008 n'eren només el 29,3%).

PER CONTRACTES AMB ENTITATS PRIVADES

- ▶ Les dades del nombre de convenis o contractes amb entitats privades mostren unes diferències importants per sexe. Cal destacar que en el període (2013-2016) s'ha mantingut la infrarepresentació de dones com a investigadores responsables d'aquest tipus d'ajudes. Aquesta situació manté la tendència que es mostrava des del 2008.

PER ESTADES EN L'ESTRANGER

- ▶ Es manté la tendència a l'equilibri en la participació de les dones en aquest tipus de programes i d'accions. El curs 2014-2015 va ser el que va presentar el major percentatge d'estades realitzades per dones PDI, un 45,1%.

PER DISTRIBUCIÓ DEL COMPLEMENT ECONÒMIC AUTONÒMIC

Quan introduïm l'anàlisi de la distribució del complement econòmic autonòmic s'aprecia una nova dimensió dels biaixos de gènere entre el col·lectiu del PDI no prevista en els dos informes diagnòstics precedents. La seua consideració contribueix a incrementar el coneixement sobre la desigualtat de gènere en la mateixa universitat.

- ▶ Les dades evidencien que, enfront d'una creença generalitzada que les desigualtats de gènere s'expliquen per l'edat (obeeixen a un efecte generacional) i que el pas del temps les corregirà sense intervenir-hi cap política activa, les dones cobren menys que els homes en tots els segments d'edat. Com que és un complement acumulatiu, el percentatge que perceben les dones respecte als homes és major en els segments de major edat, però sempre en una quantitat inferior a les seues companyes. Així mateix, i atenent el nivell d'antiguitat en la

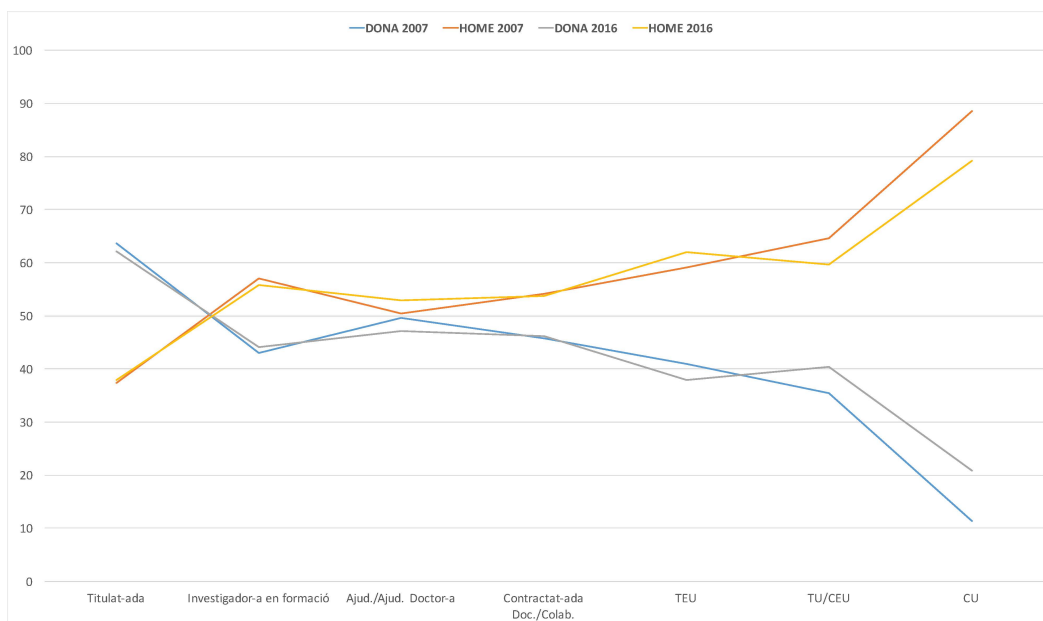
Universitat, les dades mostren que amb el mateix nombre d'anys en la universitat els homes, amb excepcions puntuals, cobren més que les dones.

- ▶ Mentre els homes cobren 1.769.222,06€ (el 71,3% del total), les dones perceben 711.551,22€ (el 28,7%). D'aquesta manera, la mitjana salarial dels homes se situa en 2.988,55€, i la de les dones és de 2.216,67€, de manera que les dones perceben un 74,5% de la mitjana que cobren els homes.
- ▶ La distribució per sexe del complement econòmic per mèrits d'experiència docent i investigadora llança un biaix de gènere a favor dels homes: enfront dels 937,97€ que reben les dones de mitjana, els homes obtenen 1.045,53€ per aquest concepte. Açò és, els homes cobren el 69,53% de la quantitat total que s'abona per aquest component, cosa que comporta una sobrerrepresentació en tres punts percentuals respecte al pes dels homes en la plantilla del professorat.
- ▶ La distribució per sexe del complement econòmic per productivitat investigadora manté una distribució equitativa: el 78,7% dels homes que el perceben ingressa una mitjana de 765,54€ per aquest concepte, enfront del 75,3% de dones que perceben com a mitjana 517,07€. De fet, els homes reben el 74,03% del total que la universitat paga per aquest component.
- ▶ El percentatge d'homes que perceben el complement econòmic per mèrits docents i investigadors lligats a la promoció acadèmica és sensiblement major que el de dones (60,98 enfront de 57,32%). La distribució sobre el total de persones solament implica un lleuger biaix de gènere favorable als homes i, de nou, és en les quantitats on aquest biaix s'accentua, atès que els homes ingressen de mitjana 1.171, 51€ i les dones 1.071,90 €.
- ▶ El component associat a la retribució addicional en concepte d'estades docents o investigadores en altres universitats o centres d'investigació és el que comporta una distribució menys desigual entre tots dos sexes.

- La distribució per sexe del complement econòmic per dedicació a la gestió universitària és el component en què el biaix de gènere a favor dels homes és major: quasi dos de cada sis homes el perceben, mentre que entre les dones solament el reben una mica menys d'una cada sis i entre el total de les persones que ingressen per aquest concepte, tres de cada quatre són homes (el percentatge més alt de tots els components). No obstant açò, la quantitat mitjana que reben les dones és sensiblement superior (uns 90€) a la dels homes.

L'impacte de les polítiques d'igualtat en la trajectòria professional del PDI de la UA es resumeix en el gràfic següent:

Gràfic 2. Presència de dones i homes en les diferents categories professionals del PDI. Període 2007-2016 (%)



Personal d'administració i serveis (PAS)

PER COMPOSICIÓ SEGONS SEXE

- ▶ El Personal d'Administració i Serveis el formen el 44,9% d'homes i el 55,1% de dones, un 4% de dones PAS per sota de les xifres publicades pel Ministeri d'Educació relatives al conjunt nacional per al curs 2014-2015. Les diferències per sexe en aquest col·lectiu són menors que en el col·lectiu PDI

PER CATEGORIA LABORAL

- ▶ Com ocorre entre el PDI, la distribució quant al règim jurídic és bastant homogènia. No obstant açò, en referir-nos a la distribució d'homes i dones per grup de titulació (categoria laboral) apareixen diferències que s'han mantingut al llarg del període analitzat: els homes del PAS tendeixen a concentrar-se en major mesura que les dones en l'extrem superior de l'escala i les dones en l'inferior, posant de manifest –malgrat els canvis que s'han produït en els últims cinc anys–, la persistència d'una *segregació vertical*.
- ▶ La tendència experimentada en els últims anys pel PAS segons grups de titulació, permeten concloure que en tots s'ha aconseguit una composició equilibrada si bé els homes mantenen una major presència en les dues categories superiors (59,1% i 51,7%, respectivament en el grup A1 i A2). Solament en la categoria inferior les dones superen el llindar del 60%.

PER SERVEIS/UNITATS

- ▶ Es manté la infrarepresentació de dones en els serveis d'Informàtica, Prevenció, Infraestructures i Serveis Tècnics de recerca. En la resta, les dones tenen sobrerepresentació.

PER NIVELL DE FORMACIÓ

- ▶ S'ha mantingut el canvi en la tendència que venia marcada per un nivell educatiu superior en homes. Actualment, el nivell educatiu del PAS és similar en dones i homes. El 69,3% dels homes i el 68,8% de dones tenen una titulació universitària.
- ▶ S'aprecia que en el col·lectiu masculí es dona una major adequació entre nivell educatiu i grup de titulació. Entre el PAS que compta amb el requisit acadèmic per a pertànyer al grup A1 (Doctorat, Llicenciatura o Enginyeria Superior), el 47,6 % dels homes pertanyen a aquest grup, enfront de només el 27,9% de les dones. En l'altre extrem trobem un 18,2% de dones que, encara que compleixen amb el requisit acadèmic que els permetria pertànyer al Grup A1, pertanyen al grup C2; aquest percentatge en el cas dels homes és molt més baix, el 8,3%.

PER MOBILITAT O PROMOCIÓ LABORAL

- ▶ En la mobilitat/promoció entre categories del grup A2 a A1 hi ha poques diferències per sexe encara que és més favorable en el cas dels homes: l'1,9% de dones i el 4,2% d'homes han promocionat a A1. No hi ha diferències en la mobilitat ascendent entre el PAS del grup A2 que a data de 31-12-12 era C1, en què han promocionat un 6,1% de les dones i un 5,5% dels homes.
- ▶ Igual que passava en el període anterior, es parteix del punt en el qual les dones són majoria en el conjunt del PAS, però el major pes el tenen en la categoria inferior en la qual representen el 69,8%. A partir d'aquest nivell la seua presència va disminuint. En la categoria següent (C1) ha aconseguit un valor similar al que té en el conjunt, i disminueix en les dues categories superiors en les quals els homes són majoria. La diferència més significativa es dona en la categoria superior: en el conjunt del PAS, es manté la tendència anterior, per cada 10 dones hi ha 8 homes, mentre que en el grup A1 per cada 10 dones hi ha 14 homes.

PER TRAJECTÒRIES PROFESSIONALS

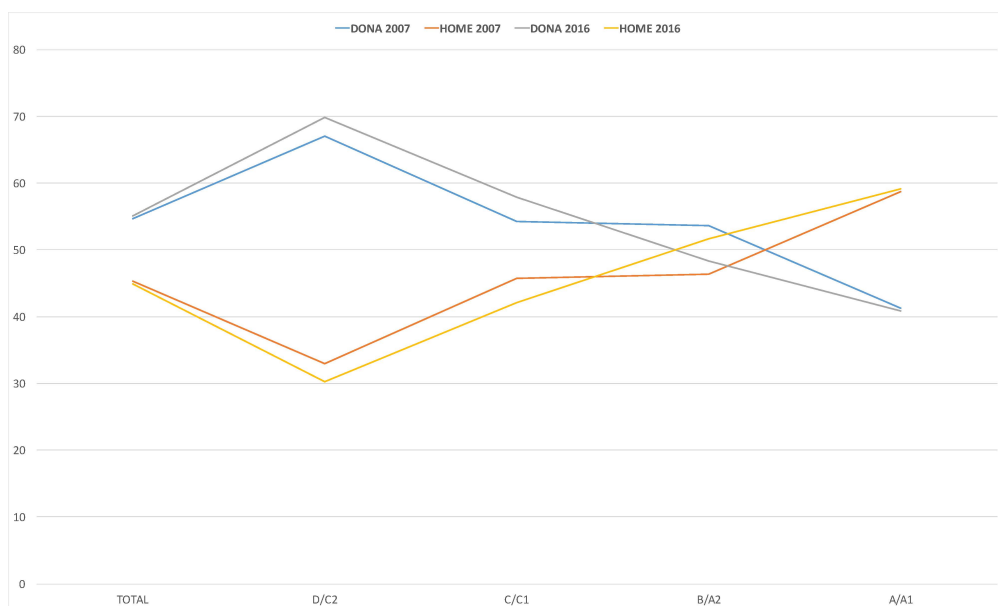
- ▶ A pesar que les dones fins al 2011 havien incrementat la seua presència en la categoria superior, es manté la segregació vertical en el PAS si atenem al grup de titulació.
- ▶ Les dones són majoria en el col·lectiu del PAS, però el major pes l'ocupen en la categoria inferior en la qual representen el 69,8%. A partir d'aquest nivell la seua presència va disminuint. En la categoria següent (C1) ha aconseguit un valor similar al que té en el conjunt, i disminueix en les dues categories superiors en les quals els homes són majoria. La diferència més significativa es dona en la categoria superior: en el conjunt del PAS, es manté la tendència anterior, per cada 10 dones hi ha 8 homes, mentre que en el grup A1 per cada 10 dones hi ha 14 homes.

PER DIRECCIÓ DE SERVEIS I UNITATS

- ▶ Les dades mostren una tendència general a l'equilibri entre els sexes, si bé hi ha una presència major de dones en les subdireccions.
- ▶ El L'impacte de les polítiques d'igualtat en la trajectòria professional del PDI de la UA es resumeix en el gràfic següent:

Gràfic 3. Presència de dones i homes en les diferents categories professionals del PAS.

Període 2007-2016 (%)



Òrgans de govern i representació

- ▶ La composició del *Claustre* actual ha experimentat un increment de dones en el període 2012 i 2016 en 5 punts percentuals a la qual cosa, sens dubte, ha contribuït l'aprovació del Reglament electoral de 2013 que es va adequar als requeriments de la Disposició addicional segona de la Llei d'Igualtat efectiva 3/2007 i que amb l'objecte de promoure la representació equilibrada entre dones i homes va introduir els articles 44.2 i 46.2.
- ▶ En el *Consell de Govern*, la representació femenina ha continuat la seua tendència a l'alça iniciada en 2007. En 2016 es produeix un increment de la presència de dones que n'aconsegueix el 36,3%. Aquest òrgan, a diferència del Claustre, que està format íntegrament per persones vinculades a la universitat, conté tant personal propi com extern (3 membres del Consell Social no vinculats a la UA).
- ▶ La representació de les dones en el *Consell Social* es va incrementar entre 2007 i 2010. No obstant açò, a partir de 2011 les dones han vist reduïda la seua presència a un 25%, situació que es corregeix en 2013 però entre 2014 i 2016 es torna a reduir considerablement. És important tenir en consideració que per la naturalesa de l'òrgan, la seua composició no es regeix per normes internes de la UA sinó que la composició, funcions i designació de les persones que l'integren triades entre personalitats de la vida cultural, professional, econòmica, laboral i social, s'ajustarà al que es disposa en la llei corresponent de la Generalitat.
- ▶ En els últims anys, el *Consell de Direcció* ha transformat la composició per sexe. En 2007 partia d'una composició clarament masculinitzada i des de llavors, i principalment a partir de 2008, ha aconseguit una composició equilibrada per sexe. Amb l'aprovació recent de la *Normativa de la Universitat d'Alacant en matèria de presència equilibrada de dones i òrgans en els òrgans de govern* (d'aplicació al consell de direcció que assisteix el rector o rectora i als consells de direcció que assisteixen els degans i deganes i director de l'Escola Superior Politècnica) (BOUA, 28/02/2017) la composició equilibrada de dones i homes en aquest òrgan està garantida.

- ▶ Atès que la normativa citada és aplicable a la direcció de secretariats així com a l'equip directiu dels centres, la presència equilibrada de dones i homes PDI estarà garantida en aquests òrgans. No obstant açò, sobre aquest tema cal anotar que la tendència ha estat cap a aquest patró.
- ▶ Igual que en anys anteriors, en la direcció dels *Departaments* preval la presència dels homes. No obstant açò, s'ha produït un increment considerable: en 2016, un 32,8% dels departaments comptava amb una dona en la direcció. La proporció de dones que exerceixen els càrrecs de subdirectores i secretàries de Departament és més elevada –36,4% i 46,6% respectivament.
- ▶ Igual que en el cas dels Departaments, la direcció dels *Instituts Universitaris d'Investigació* recau majoritàriament en PDI home. De 17 Instituts d'Investigació censats en 2016, solament quatre estan dirigits per una dona PDI. A diferència del que esdevé als departaments, la presència de dones PDI en qualitat de secretària no és tan rellevant com en aquests.

Conciliació

- ▶ Tots els permisos lligats a l'atenció i cura de filles i fills, excepte el de paternitat que recau exclusivament en els homes, han sigut sol·licitats majoritàriament per les dones tant del col·lectiu PDI com del PAS.
- ▶ De tots els indicadors de conciliació arregats el que mostra més asimetries entre els dos col·lectius és el relatiu a l'excedència per cura de filles i fills. Així, mentre que 53 dones del PAS la van sol·licitar en el període analitzat, solament 8 dones del PDI se'n van beneficiar.
- ▶ Cal subratllar la tendència a l'alça en la petició dels permisos per paternitat que en el període analitzat va ser sol·licitat per 77 homes del PAS i 71 homes del PDI.

Empreses Externes

- ▶ En la distribució del personal contractat en les diferents empreses externes de la UA s'observa un desequilibri significatiu en la composició per sexes. Els canvis produïts pel que fa a anys anteriors s'aprecien en el servei de reprografia que en 2012 es trobava feminitzat i que actualment compta amb el 43,5% d'homes que hi treballen. La distribució del personal contractat en les diferents empreses externes de la UA s'observa un desequilibri significatiu en la composició per sexes. Els canvis produïts pel que fa a anys anteriors s'aprecien en el servei de reprografia que en 2012 es trobava feminitzat i que actualment compta amb el 43,5% d'homes que hi treballen.
- ▶ L'absència de dones en els serveis de jardineria i manteniment es corregiran en els pròxims anys atès que en els plec de contractació es va incloure, com a clàusula d'obligat compliment, la contractació de dones en els casos de baixes, substitucions o nous contractes per necessitats del servei.
- ▶ Així mateix, s'ha inclòs com a clàusula d'obligat compliment la contractació de dones víctimes de violència de gènere. Actualment les contractes externes han inclòs en els seus serveis **5 dones víctimes** de violència de gènere.