



Universidad
de Alcalá



INSTITUTO UNIVERSITARIO
de Análisis Económico y Social

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES PARA
LAS MUJERES Y LOS
HOMBRES DE LA
UNIVERSIDAD DE ALCALÁ
PRIMER DIAGNÓSTICO
CUANTITATIVO DE SITUACIÓN

Autores:

Elena Mañas Alcón
Luis Felipe Rivera Galicia
Álvaro Ruiz Miralles

Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES),
Universidad de Alcalá

Marzo 2015

Índice

Índice de Gráficos.	3
Índice de Tablas.	4
1. Presencia de hombres y mujeres en la Universidad de Alcalá: una visión introductoria.	6
2. Situación y evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Alcalá.	10
2.1. PDI por género y tramos de edad.	11
2.2. PDI por género y por tipo de relación laboral.	15
2.3. PDI por género y categoría profesional, cuerpo y escala.	18
2.4. PDI por género y por Departamentos y Áreas de Conocimiento.	20
2.5. Actividad investigadora y méritos de investigación del PDI por género.	23
3. Situación y evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Alcalá.	30
3.1. PAS por género y tramos de edad.	31
3.2. PAS por género y tipo de relación laboral con la Universidad.	32
3.3. PAS por cuerpo y escala profesional.	35
3.4. PAS por tipo de dedicación y género.	37
4. Participación de las mujeres y de los hombres en la gestión de la Universidad de Alcalá. .	38
4.1. Equipo de Gobierno, Centros y Departamentos.	38
4.2. Cargos de Dirección del PAS.	42
4.3. Órganos colectivos de gobierno y representación.	45
5. Situación y evolución de la presencia de mujeres y hombres en el alumnado de la Universidad de Alcalá.	47
5.1. Estudiantes de Grado.	47
5.2. Alumnado de Máster y Tesis Doctorales defendidas por estudiantes de Doctorado.	53
6. Principales resultados.	56

Índice de Gráficos.

Gráfico 1: Evolución del total del PDI por sexo_____	10
Gráfico 2: Evolución de la participación en el PDI por sexo _____	10
Gráfico 3: Presencia relativa de las mujeres en el PDI por tramos de edad _____	13
Gráfico 4: Distribución por edad y sexo del PDI en la UAH. Cursos 2008-09 vs 2012-13 _____	14
Gráfico 5: PDI por sexo y categoría en la UAH _____	15
Gráfico 6: Distribución de las mujeres y los hombres por categoría en la UAH_____	17
Gráfico 7. Porcentaje de mujeres en las Cátedras de Universidad por tramos de edad. UAH vs Total Nacional. Curso 2012-13 _____	20
Gráfico 8: Participación femenina en el PDI por Departamentos (orden ascendente). % Mujeres. Curso 2012-13 _____	21
Gráfico 9: Evolución de la distribución por género de los contratos de investigación. UAH _____	24
Gráfico 10: Evolución de la distribución por sexo del liderazgo de Grupos de Investigación_____	24
Gráfico 11: Evolución de las Direcciones y Codirecciones de Tesis Doctorales por sexo_____	25
Gráfico 12: Evolución de la Movilidad del PDI por sexo _____	26
Gráfico 13: Evolución de la Movilidad del Personal Investigador en Formación (PIF) _____	26
Gráfico 14: Evolución de las becas concedidas al PDI por sexo _____	27
Gráfico 15: Evolución de la distribución por género del PDI con Sexenios y del PDI sin Sexenios en la UAH _____	28
Gráfico 16: Evolución del porcentaje de mujeres y de hombres en el PAS de la UAH _____	31
Gráfico 17: Distribución del Personal en el funcionariado de la UAH por género_____	33
Gráfico 18: Distribución del Personal Laboral en la UAH por género_____	33
Gráfico 19: Distribución del Personal del Funcionariado Interino de la UAH por género _____	34
Gráfico 20: Distribución de las mujeres (izquierda) y hombres (derecha) del PAS según el tipo de personal_____	34
Gráfico 21: Distribución y evolución de las mujeres y los hombres del PAS por carácter y grupo _____	37
Gráfico 22: Evolución de los cargos de gestión en las Facultades de la UAH por género y rama de conocimiento_____	39
Gráfico 23: Evolución del porcentaje de mujeres en el PAS en los niveles correspondientes a Cargos Directivos_____	44
Gráfico 24: Evolución del porcentaje de mujeres en el Claustro Universitario de la UAH por tipo de colectivo _____	46
Gráfico 25: Evolución del porcentaje de mujeres en el Consejo de Gobierno de la UAH _____	46
Gráfico 26: Evolución de las mujeres y hombres en el Consejo Social de la UAH. Cifras absolutas y porcentajes._____	47
Gráfico 27: Evolución del alumnado matriculado en estudios de Grado por género _____	48
Gráfico 28: Evolución de las matriculaciones en estudios de Grado en la UAH por género y rama de conocimiento_____	49
Gráfico 29: Evolución del alumnado egresado por género_____	51
Gráfico 30: Evolución de los egresados/as en la UAH por género y rama de conocimiento _____	51
Gráfico 31: Evolución del alumnado matriculado en estudios de Máster por género _____	53
Gráfico 32: Evolución de las matriculaciones en Estudios de Máster en la UAH por género y rama de conocimiento_____	54

Gráfico 33: Evolución de las Tesis Doctorales defendidas por género ----- 55

Índice de Tablas.

Tabla 1: Total de Mujeres y Hombres en la UAH por colectivo. Curso 2012-13 -----	7
Tabla 2: PDI de la UAH vs Nacional vs CM. Curso 2012-13-----	8
Tabla 3: PAS de la UAH vs Nacional vs CM. Curso 2012-13-----	8
Tabla 4: Matriculados en estudios de Grado y Máster por género. -----	9
Tabla 5: Porcentaje de Mujeres en el PDI de la UAH por rango de edad e índice de desigualdad. Curso 2012-13-----	12
Tabla 6: Porcentaje de Mujeres en el PDI de la UAH por rango de edad. Comparación con Curso 2012-13 -----	12
Tabla 7: Evolución del PDI por categoría, tipo de contrato y sexo en la UAH-----	16
Tabla 8: Porcentaje de Mujeres en el PDI de la UAH por tipo de contrato e índice de desigualdad. Curso 2012-13-----	16
Tabla 9: Participación de las mujeres en el PDI por categoría de la UAH vs Total Nacional vs CM. Curso 2012-13-----	17
Tabla 10: Evolución por Categoría, Cuerpo y Escala del PDI en la UAH-----	18
Tabla 11: Porcentaje de mujeres en PDI por Categoría, Cuerpo y Escala e índice de desigualdad. UAH --	19
Tabla 12: Distribución y concentración de hombres y mujeres del PDI por Ramas de conocimiento. UAH. 2012-13-----	22
Tabla 13: Distribución del número de Cátedras de Universidad por género y ramas de conocimiento en la UAH. Curso 2012-13-----	22
Tabla 14: Evolución de los contratos de investigación por ámbito del contrato y sexo. -----	24
Tabla 15: Evolución de las becas concedidas al PDI según ámbito y por sexo-----	27
Tabla 16: PDI Doctor con vinculación permanente con sexenios y sin sexenios en la UAH. Distribución por género-----	28
Tabla 17: PDI Doctor con vinculación permanente. Porcentaje de hombres y de mujeres con sexenios y sin sexenios-----	29
Tabla 18: Evolución del nº promedio de sexenios por sexo y categoría. PDI-DVP con al menos un sexenio-----	30
Tabla 19: Evolución del PAS de la UAH por sexo-----	30
Tabla 20: Porcentaje Mujeres en el PAS de la UAH por rango de edad e índice de desigualdad. Curso 2012-13-----	31
Tabla 21: Porcentaje Mujeres en el PAS de la UAH por rango de edad. Comparación con Curso 2012-13	32
Tabla 22: Evolución del PAS de la UAH según la relación laboral-----	32
Tabla 23: Evolución del Funcionariado del PAS de la UAH por género y escala-----	35
Tabla 24: Índices de desigualdad. Colectivos Funcionariado del PAS y PAS laboral por niveles profesionales. Curso 2012-13-----	36
Tabla 25: Evolución del PAS laboral de la UAH. Total y porcentaje de mujeres-----	36
Tabla 26: Evolución y distribución del PAS de la UAH por género y tipo de dedicación-----	37
Tabla 27: Distribución por género de los cargos del Equipo de Gobierno. 2008-2012. UAH-----	38
Tabla 28: Distribución de los cargos de gestión en los Centros. Total y porcentaje de mujeres. 2008-2012. UAH-----	39

<i>Tabla 29: Distribución por género de los cargos de gestión en los Departamentos de la UAH. 2008-2012</i>	40
<i>Tabla 30: Porcentaje de mujeres dentro del colectivo del profesado elegible para la Dirección de Centros o Departamentos. Detalle por Departamento (orden creciente)</i>	41
<i>Tabla 31: Evolución de los cargos de responsabilidad del PAS en la UAH por sexo</i>	43
<i>Tabla 32: Evolución del número total de hombres y mujeres del PAS en los niveles con cargos de directivos</i>	44
<i>Tabla 33: Evolución del número total de hombres y mujeres en el Claustro de la UAH por colectivos</i>	45
<i>Tabla 34: Alumnado matriculado en estudios de Grado por género</i>	48
<i>Tabla 35: Evolución del alumnado matriculado por rama de estudio y género</i>	50
<i>Tabla 36: Evolución del alumnado egresado por género</i>	51
<i>Tabla 37: Evolución del alumnado egresado por rama de estudio y género</i>	52
<i>Tabla 38: Alumnado matriculado en estudios de Máster por género</i>	53

1. *Presencia de hombres y mujeres en la Universidad de Alcalá: una visión introductoria.*

La elaboración e implantación de un Plan de Igualdad destinado a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, necesariamente debe ir precedido de un diagnóstico de situación que permita determinar cuál es el punto de partida, dónde se detectan los principales desequilibrios y posibles problemas y, por consiguiente, sobre qué objetivos concretos se deben diseñar las estrategias y medidas del Plan. En consecuencia, son ya numerosas las Universidades españolas que cuentan con un diagnóstico de este tipo, cuyo alcance, estructura y nivel de profundidad varía según los casos¹.

Este primer análisis cuantitativo que aquí se aborda pretende obtener una fotografía inicial sobre las diferencias que se observan en la Universidad de Alcalá en el grado y la forma de participación de las mujeres y los hombres en los distintos ámbitos que configuran nuestra vida universitaria. Dicha fotografía servirá para detectar los desequilibrios más importantes en materia de igualdad de género y ofrecer un marco objetivo sobre el que basar el proceso de reflexión, facilitando una mejor orientación de las metas a alcanzar, un diseño más eficaz de las medidas y un seguimiento cuantificable de los impactos que éstas van produciendo.

La aproximación metodológica en este primer diagnóstico cuantitativo es de tipo descriptivo. Se realiza una explotación detallada de las cifras de los tres grandes grupos de población de la Universidad de Alcalá desagregadas por género. Los datos utilizados son de tipo censal y han sido proporcionados en su mayoría por la Oficina Estadística de la UAH (perteneciente a la Unidad de Programas y Estudios). También se utilizan las cifras que proporciona el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD en adelante) detalladas por género para el conjunto de las Universidades Públicas

¹ Algunos ejemplos interesantes son Universidad de Málaga (2010): *Diagnóstico de igualdad de género en la Universidad de Málaga*; Universidad de Cantabria (2009): *Plan de Igualdad entre hombres y mujeres. Diagnóstico Evaluación Cuantitativa, cualitativa y conclusiones*; Universidad de Valencia (2009): *Mujeres y hombres en la Universitat de València*; Universidad de Valencia (2010): *I Plan de igualdad de la Universitat de València 2010-2012*; Universidad de Granada (2010): *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR*; Universidad de Granada (2011): *Diagnóstico de género*; Universidad de Alicante (2010): *I Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la UA 2010-2012*; Universidad de Alicante (2014): *II Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2014-2016*; Universidad de Córdoba (2013): *Estudio para explorar las creencias sobre la igualdad entre hombres y mujeres que posee el Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios de la UCO*; Universidad de Cádiz (2011-2012): *I, II y III Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA*; Universidad de Oviedo (2009): *I Plan de igualdad de la Universidad de Oviedo*.

españolas así como para las de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid. Esto último permitirá realizar comparaciones entre la Universidad de Alcalá y las pautas medias que presentan éstas.

Se presta especial atención a la situación del último curso académico para el que se dispone de datos para todas las variables, el 2012-13. Pese a ello, también se incorpora información relativa a los cuatro cursos previos, comenzando en el 2008-09, con el propósito de observar las posibles tendencias de cambio hacia una situación más o menos favorable a la igualdad.

Comenzaremos aportando en este epígrafe las cifras más generales sobre la presencia de hombres y mujeres en la Universidad de Alcalá, tomando en consideración al conjunto de personas que la conforman: Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicios (PAS) y alumnado.

En la Tabla 1 aparece recogido, por género, el número total de hombres y mujeres en la Universidad de Alcalá en el curso 2012-13 y su desagregación para los tres tipos de colectivos (en el caso del alumnado diferenciando entre los estudios de Grado y los estudios de Máster).

En el curso académico 2012-13, la distribución entre Mujeres y Hombre nos revelan una participación bastante homogénea de unas y otros. Así, de la población total que forma parte del conjunto de la Universidad, un 52,6% son mujeres y un 47,4% hombres.

Tabla 1: Total de Mujeres y Hombres en la UAH por colectivo. Curso 2012-13

	PDI	PAS	Alumnado Grado	Alumnado Máster	Total
Mujeres	654	491	8268	853	10266
Hombres	997	283	7265	697	9242
Total	1651	774	15533	1550	19508
Mujeres %	39,6	63,4	53,2	55,0	52,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

De las categorías mostradas en la Tabla 1, los hombres solo son mayoría en el grupo del Personal Docente e Investigador (PDI), siendo el peso relativo de las mujeres el 39,6%. Sin embargo, en el resto de los colectivos ocurre exactamente lo contrario. Así, el personal formado por el Personal de Administración y Servicios (PAS) cuenta en su plantilla con un total de 491 mujeres, que suponen más del 63%, frente a un total de 283 hombres. En los estudios de Grado las alumnas suponen un 53,2% sobre el total de estudiantes matriculados, superando en un millar a los alumnos, y de igual manera ocurre con las alumnas de Máster que alcanzan un peso relativo del 55%, superando a los hombres en 156 efectivos.

Considerando conjuntamente a todo el personal de la UAH (PDI y PAS), la distribución por género está muy cerca de la paridad, pues las mujeres suponen un 47,2%. Sin embargo, cuando se analiza la concentración de hombres y mujeres en las dos categorías de personal la diferencia entre ambos es muy significativa. Así, casi el 80% de los hombres forman parte del PDI y solo el 20% del PAS; por el contrario, del total de mujeres, el 57% pertenece al colectivo del PDI y 43% al PAS. En definitiva, los hombres que trabajan en la Universidad de Alcalá se concentran en un porcentaje muy alto en el grupo de Profesorado, mientras que las mujeres se reparten entre el profesorado y el personal de administración y servicios en proporciones muy similares.

Resulta interesante comparar estas cifras generales de la Universidad de Alcalá con las pautas medias que se observan en la Universidad Pública madrileña, por una parte, y en la Universidad Pública española, por otra. Para ello se han elaborado las Tablas 2, 3 y 4, que comparan las cifras del PDI, PAS y estudiantes matriculados, respectivamente.

Tabla 2: PDI de la UAH vs Nacional vs CM. Curso 2012-13

PDI	Mujeres	Hombres	Mujeres %
UAH	654	997	39,6
CM	6261	10100	38,3
Nacional	36289	58257	38,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

Observamos un porcentaje de mujeres sobre el total del PDI muy similar, situándose alrededor del 38%. No obstante, conviene destacar que el porcentaje de la UAH es ligeramente superior al de la CM y el Total Nacional en 1,3 puntos porcentuales y 1,2 puntos porcentuales respectivamente.

Tabla 3: PAS de la UAH vs Nacional vs CM. Curso 2012-13

PAS	Mujeres	Hombres	Mujeres %
UAH	491	283	63,4
CM	5168	3912	56,9
Nacional	29180	20328	58,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

En el caso del PAS, la Universidad de Alcalá muestra un porcentaje de presencia femenina 6,5 puntos porcentuales superior al de la Comunidad de Madrid (63,4% frente a 56,9%). A nivel Nacional ocurre algo similar, con una diferencia algo más baja, de 4,5 puntos porcentuales. Por lo tanto, la plantilla de la Universidad de Alcalá presenta un desequilibrio en la distribución por género a favor de los hombres en el caso del PDI y a favor de las mujeres en el PAS. No obstante, cabe destacar que la presencia relativa de mujeres en ambos colectivos es superior al observado en el conjunto de universidades públicas españolas y madrileñas.

Por otra parte, la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en su Disposición adicional primera, sobre Presencia o composición equilibrada, determina que "*se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento*". Por ello, en el caso del PDI la UAH está prácticamente en ese límite inferior, mientras que en el del PAS la presencia de mujeres rebasa el límite superior.

Tabla 4: Matriculados en estudios de Grado y Máster por género. UAH vs Nacional vs CM. Curso 2012-13

<i>Grado</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres %</i>
UAH	8268	7265	53,2
CM	128488	113874	53,0
Nacional	94799	85159	52,7
<i>Máster</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres %</i>
UAH	853	697	55,0
CM	11779	11472	50,7
Nacional	40519	32854	55,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

Comparando a los estudiantes matriculados en Grado en la UAH, a nivel nacional y de la Comunidad de Madrid, el porcentaje de alumnas presenta cifras muy similares, en torno al 53%. En cuanto a los estudios de Máster, el porcentaje de alumnas es más elevado en la UAH (55%) que en la CM (50,7%).

En los siguientes epígrafes se profundiza en cada uno de los tres grandes colectivos universitarios, PDI, PAS y estudiantes, que serán analizados y desagregados según la edad, la rama de estudios, la categoría profesional o el tipo de contrato, entre otros.

Se tendrán en cuenta los datos del número de personas en cada caso, pero sobre todo los porcentajes de participación de mujeres y hombres en cada categoría considerada y los datos de porcentaje de concentración que presentan las mujeres en los distintos colectivos en comparación con los que presentan los hombres.

Dicha información se va a complementar con el cálculo de los denominados *Índices de desigualdad*, para los grupos resultantes de clasificar a la población atendiendo a distintos criterios (por ejemplo; para cada tramo de edad, para cada rama de conocimiento, para cada categoría profesional...). Con él se pretende determinar cuáles son los colectivos concretos de mujeres (según diferentes características de clasificación) que acusan una peor o mejor situación comparada con la situación general femenina. Se calculan como cociente entre el porcentaje que suponen las mujeres dentro de una categoría concreta y el porcentaje general de mujeres dentro

del conjunto de todas las categorías. Si resulta igual a 1 indica que el hecho de pertenecer a ese tramo o categoría ni penaliza ni favorece la presencia de mujeres en relación con el patrón medio que presenta nuestra universidad. Valores por debajo de 1 indican una peor situación de las mujeres en ese tramo de la que se observa con carácter general; y valores por encima de 1 muestran una situación más favorable (de mayor participación relativa) que la media.

2. Situación y evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Alcalá.

Para determinar mejor el alcance de la cifra de participación femenina en el PDI de nuestra universidad resulta crucial ser capaces de determinar la tendencia que ha seguido en los últimos años, así como indagar en las diferencias que se observan entre los distintos colectivos del PDI atendiendo a algunas de sus características.

Para ello, en este epígrafe se ofrece una perspectiva dinámica que permite ver la evolución de las cifras de presencia de mujeres en el PDI de la UAH desde el curso 2008-09 hasta el curso 2012-13. Además, se presentan los datos desagregados de acuerdo con criterios que pueden resultar claves para comprender las posibles causas de la persistencia de una presencia femenina todavía inferior a la de los hombres.

Como se observa en el Gráfico 2, el papel de la mujer ha ido cobrando mayor peso relativo dentro del entorno del PDI en la UAH, ya que hay una participación creciente en el conjunto del personal docente (con un aumento desde el 37,1% hasta el 39,6% del último curso académico considerado).

Ello ha sucedido a pesar de que la UAH se ha visto involucrada en la necesidad de abordar una serie de reformas y de ajustes que han provocado un descenso de 156 personas entre el curso 2011-12 y 2012-13 (Gráfico 1).

Gráfico 1: Evolución del total del PDI por sexo

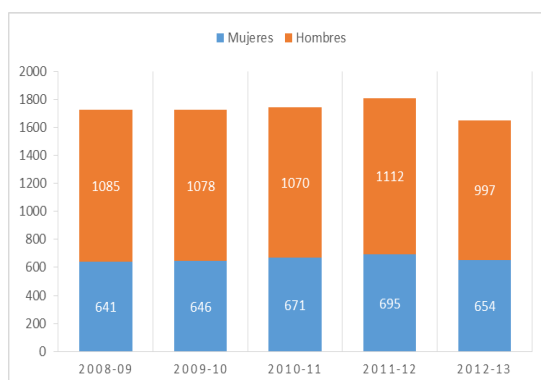
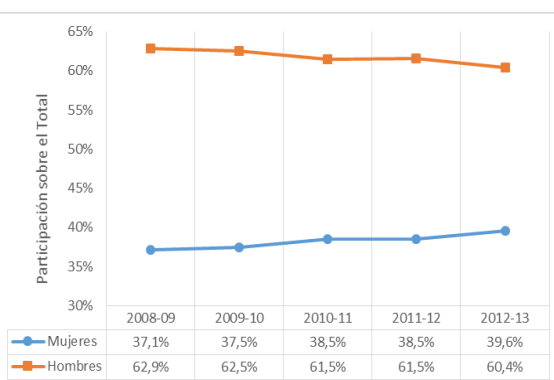


Gráfico 2: Evolución de la participación en el PDI por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

En el Gráfico 1 podemos apreciar como el número total de hombres que forma parte del PDI de la Universidad de Alcalá tiende a reducirse, con la excepción del periodo académico 2011-12. Del mismo modo, el número de mujeres en el PDI aumenta hasta el curso 2011-12, pero éste sigue siendo todavía inferior al de los hombres.

El Gráfico 2 nos da una idea aproximada de la tendencia que están siguiendo tanto la participación de las mujeres como la de los hombres. Mientras las mujeres poco a poco van aumentando su ratio de participación, el de los hombres va disminuyendo. Para el último año observado la brecha con respecto a la participación de los hombres es de 20,8 puntos porcentuales. La distancia es, por tanto, todavía ostensible, pero cercana a la situación de representación equilibrada de ambas que marca la Ley de Igualdad.

2.1. PDI por género y tramos de edad.

En términos globales, el porcentaje de mujeres que forman parte del PDI de la Universidad de Alcalá se sitúa en el 39,6%. Sin embargo, la situación no es homogénea para todos los grupos de edad. Así se desprende de la información aportada por la Tabla 5 que muestra un claro aumento del peso relativo que tienen las mujeres en el PDI conforme nos desplazamos desde los tramos de mayor edad hacia los más jóvenes.

Así, en los grupos de más edad (de 60 años en adelante) las mujeres representan menos del 30% del PDI, mientras que las mujeres con menos de 34 años llegan a alcanzar más de la mitad del PDI. Es en el tramo de edad más joven, de 25 a 29 años, donde la mujer tiene una mayor participación (58,3%). En otras palabras, conforme nos vamos desplazando desde los tramos de más edad a los más jóvenes, las diferencias entre hombres y mujeres se acortan e incluso llega a haber una mayor participación femenina en el PDI. El índice de desigualdad muestra también esta tendencia, con valores por encima de 1 hasta los 49 años e inferiores a 1 desde los 60 años².

²En este caso, se calculan como cociente entre el porcentaje que suponen las mujeres dentro de una tramo de edad concreto y el porcentaje general de mujeres dentro del conjunto del PDI (39,6%).

Tabla 5: Porcentaje de Mujeres en el PDI de la UAH por rango de edad e índice de desigualdad. Curso 2012-13

	Porcentaje de mujeres UAH	Índice de desigualdad
Total edad	39,6	1,0
25-29	58,3	1,5
30-34	48,4	1,2
35-39	44,2	1,1
40-44	45,4	1,2
45-49	41,9	1,1
50-54	40,5	1,0
55-59	38,1	1,0
60-64	28,1	0,7
65 y +	25,3	0,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

De hecho, se observa un comportamiento similar en el Total de las universidades públicas españolas y en el conjunto de las universidades madrileñas (véase Tabla 6).

Tabla 6: Porcentaje de Mujeres en el PDI de la UAH por rango de edad. Comparación con Curso 2012-13

TRAMOS EDAD	UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS	UNIVERSIDADES MADRILEÑAS	UAH	UAH-UE (diferencia en puntos porcentuales)	UAH-UM (diferencia en puntos porcentuales)
Total edad	39,0	40,0	39,6	0,5	-0,4
<25	48,4	53,8			
25-29	56,7	48,3	58,3	1,5	9,9
30-34	48,7	43,1	48,4	-0,3	5,2
35-39	46,4	46,7	44,2	-2,2	-2,4
40-44	43,4	46,0	45,4	2,0	-0,5
45-49	39,2	41,6	41,9	2,7	0,3
50-54	37,2	39,5	40,5	3,3	1,0
55-59	33,2	35,2	38,1	4,8	2,8
60-64	27,3	30,1	28,1	0,7	-2,1
65 y +	19,7	20,9	25,3	5,6	4,3

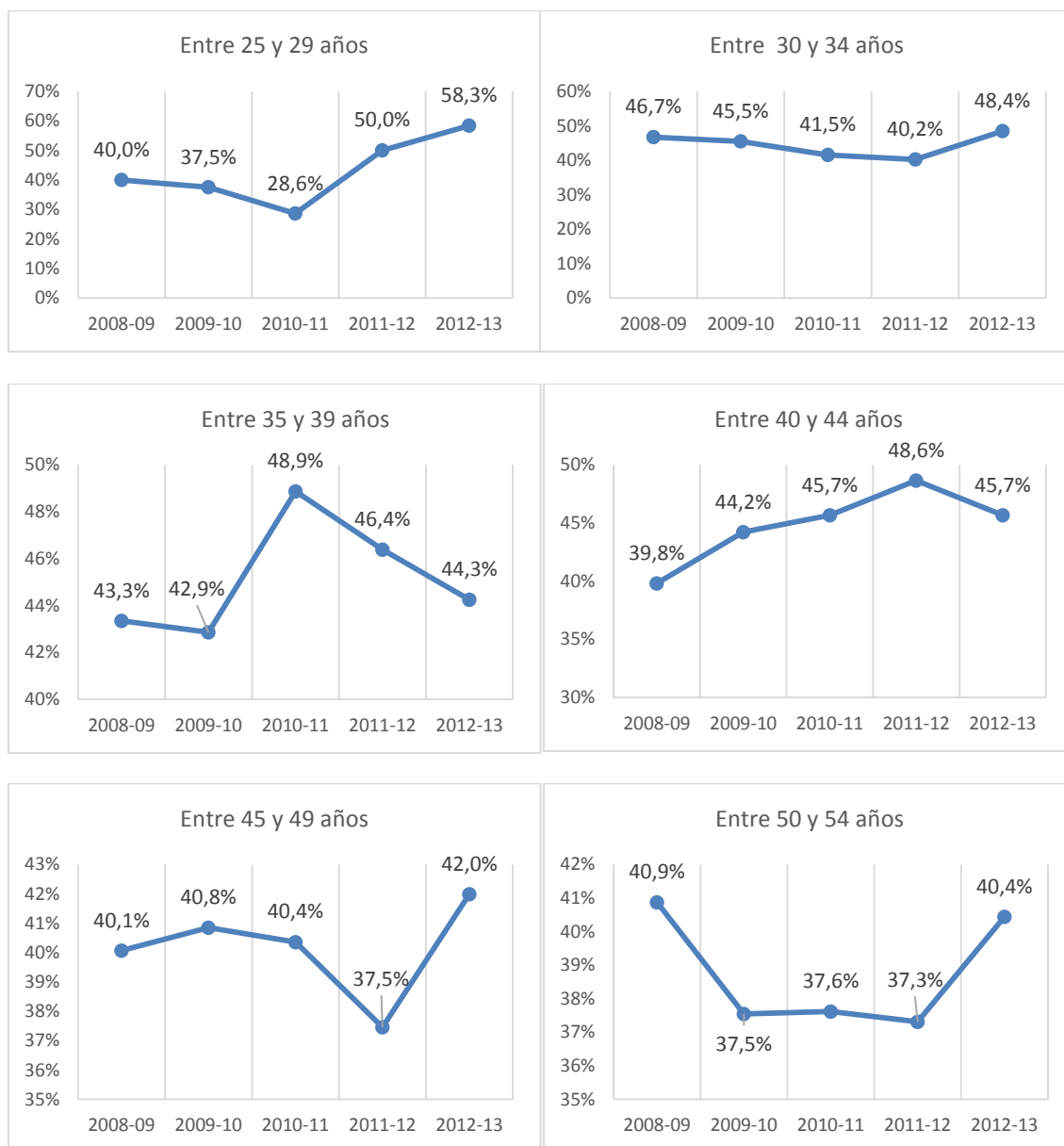
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

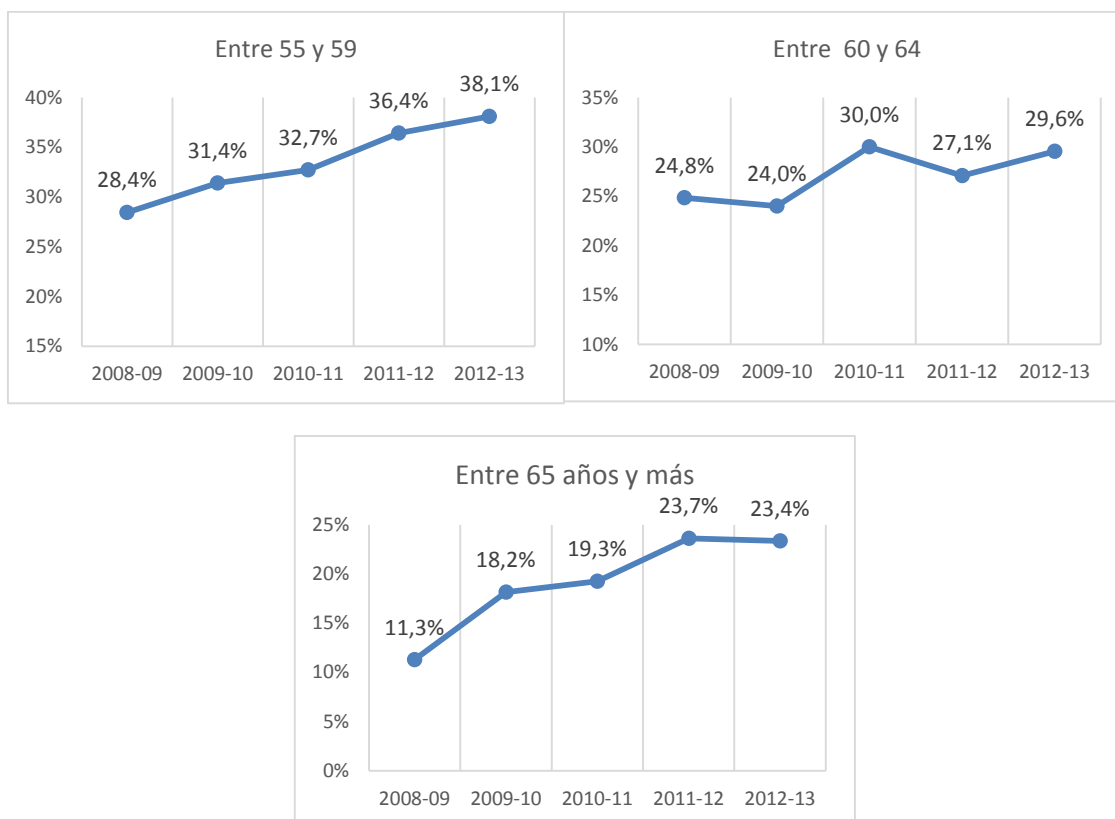
Como se observa en las dos últimas columnas de la Tabla 6, que muestran la diferencia en el porcentaje de participación de las mujeres en la UAH respecto a la media de las Universidades Públicas españolas y a las de Madrid, la UAH sólo presenta peores ratios de participación en el tramo de edad de 35 a 39 años.

Las cifras anteriores parecen poner de manifiesto que una parte de la menor participación femenina en el PDI total tiene su origen en una cuestión generacional. El proceso de incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo español tuvo lugar sobre todo a partir de los años 80 y 90. Este hecho general se refleja también en las cifras del PDI, haciendo que las mujeres de mayor edad presenten una baja participación laboral y una mayor participación por parte de las mujeres más jóvenes.

A pesar de estas diferencias notables por tramos, todos ellos comparten una tendencia común, pues en estos cinco años, con solo una excepción, la presencia relativa de mujeres se ha incrementado en todos ellos (véase el Gráfico 3, que presenta la evolución del porcentaje de participación femenina en el PDI de la UAH para cada uno de los tramos de edad desde el curso 2008-09).

Gráfico 3: Presencia relativa de las mujeres en el PDI por tramos de edad

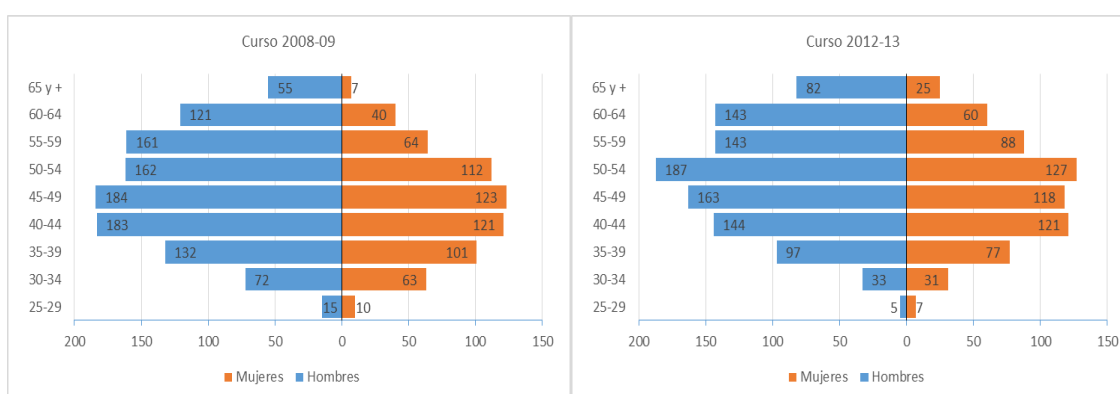




Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

Comparando las pirámides de edad del curso académico 2008-09 (Gráfico 4-izquierda) y el curso académico 2012-13 (Gráfico 4-derecha), puede apreciarse que la desigualdad en la distribución del PDI entre hombres y mujeres se ha reducido en estos 5 años.

Gráfico 4: Distribución por edad y sexo del PDI en la UAH. Cursos 2008-09 vs 2012-13



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Pese a la disminución de personas que se puede apreciar en el curso 2012-13 frente al curso 2008-09, el rango de edad entre 25 y 29 años (Gráfico 4 derecha) es el único tramo en el que el número de mujeres supera al número de hombres. Por otra parte,

observamos en ambos gráficos que el mayor número de efectivos se concentra en los ratios intermedios de edad en ambos sexos.

Por último, seguimos apreciando que en los rangos de edad de 60 años en adelante, tanto el número de mujeres como hombres ha aumentado en una cuantía similar, pero todavía sigue mostrando signos de una preponderancia mayor de los hombres.

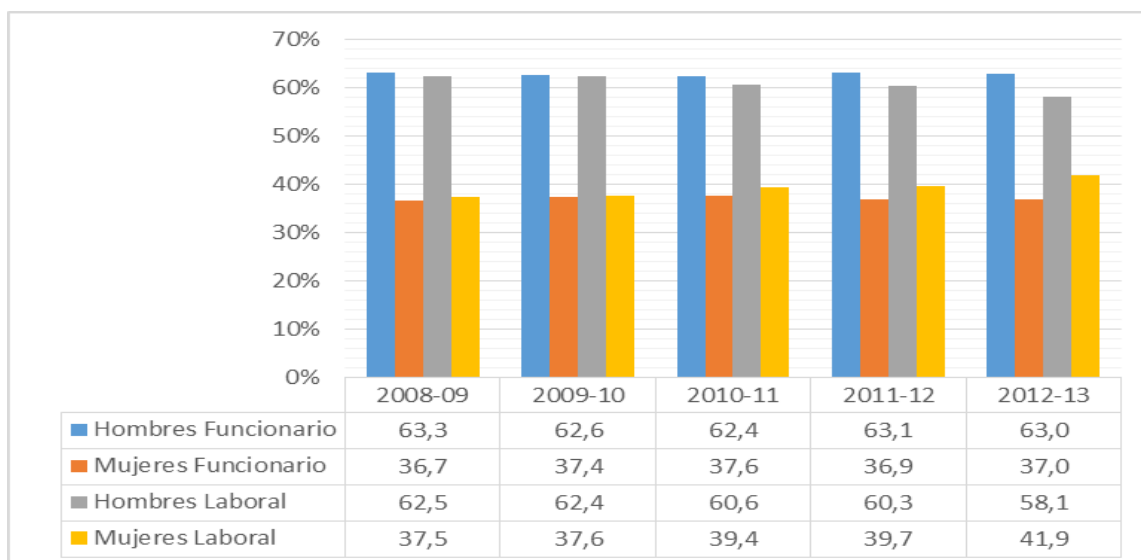
2.2. PDI por género y por tipo de relación laboral.

Resulta necesario matizar la importancia de las cifras de presencia femenina cuando se diferencian colectivos en función de la categoría laboral y tipo de contrato.

Distinguiendo entre el PDI funcionario y contratado (laboral), en el último periodo académico estudiado las mujeres tienen una participación en el funcionariado del 37%, 2,6 puntos porcentuales por debajo de su participación en el PDI general (*Gráfico 5*). La distribución por género entre hombres y mujeres en este colectivo ha experimentado muy pocos cambios en los cinco periodos considerados.

Por el contrario, las mujeres suponen casi el 42% entre el PDI laboral, habiendo aumentado su participación relativa a lo largo de los cinco cursos.

Gráfico 5: PDI por sexo y categoría en la UAH



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

Dicha diferencia entre hombres y mujeres puede deberse en parte a diferencias de edad. En este sentido, teniendo en cuenta que las mujeres predominan más en los tramos de edades inferiores, es posible que no hayan desarrollado su potencial profesional y no hayan llegado

aún a tener la posibilidad de consolidar su posición dentro del funcionariado en los Cuerpos Docentes Universitarios.

Tabla 7: Evolución del PDI por categoría, tipo de contrato y sexo en la UAH

Personal según tipo de contrato y sexo	2008-09		2009-10		2010-11		2011-12		2012-13		
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Funcionariado	512	297	503	300	496	299	495	289	489	287	
Laboral	<i>Fijo</i>	48	45	43	42	38	38	43	42	41	53
	<i>Temporal</i>	525	299	532	304	535	335	574	364	467	314
Total Laboral	573	344	575	346	573	373	617	406	508	367	
Total Personal	1085	641	1078	646	1069	672	1112	695	997	654	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

En términos absolutos y comparando las cifras del curso 2012-13 con el 2008-09, se observa una reducción en el número de efectivos en los hombres, en todas las categorías, y un pequeño aumento del número de mujeres, aunque éstas también han disminuido en el colectivo de funcionarias. El ajuste en el número de funcionarios (23 menos) es mayor que en el de funcionarias (disminuye en 10), posiblemente porque la mayoría tendrá su origen en las jubilaciones y las mujeres están mucho menos presentes en el PDI de más edad.

Respecto al personal laboral, sólo se han producido pérdidas efectivas entre los hombres (disminuye en 7 entre los de contrato fijo y 58 entre los de contrato temporal), en tanto que las mujeres contratadas han experimentado un aumento (8 más con contrato fijo y 15 más con contrato temporal).

El índice de desigualdad de las funcionarias (0,9) muestra su menor presencia femenina comparada con la media que arrojan las mujeres del PDI, aunque el caso más destacable es la elevada presencia de las mujeres con contrato fijo respecto al patrón general, con un índice de desigualdad del 1,42 indicativo que su porcentaje lo supera en un 40%.

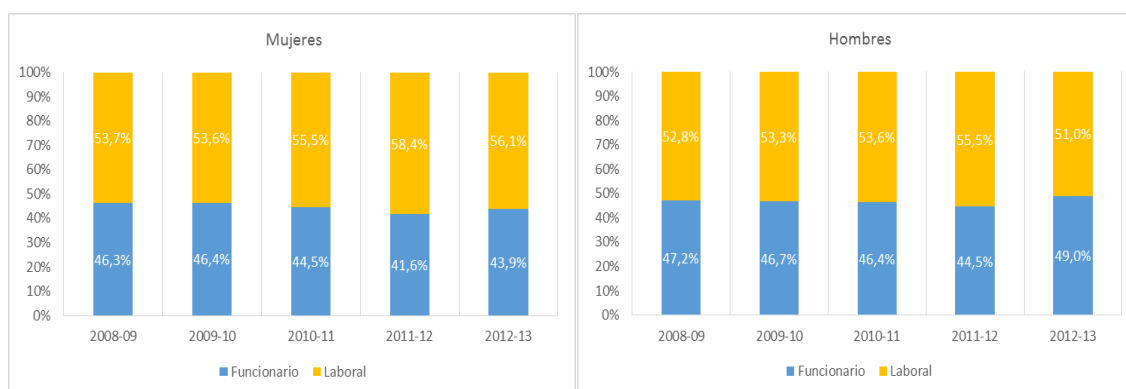
Tabla 8: Porcentaje de Mujeres en el PDI de la UAH por tipo de contrato e índice de desigualdad. Curso 2012-13

	Porcentaje mujeres UAH	Índice de Desigualdad
Total	39,6	1,0
Funcionariado	37,0	0,93
Laboral	41,9	1,06
Laboral fijo	56,4	1,42
Laboral temporal	40,2	1,02

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Resulta también interesante conocer dentro del PDI femenino, su concentración en las dos categorías de funcionarias y personal laboral (Gráfico 6).

Gráfico 6: Distribución de las mujeres y los hombres por categoría en la UAH



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Las funcionarias representan en el curso 2012-13 un 43,9% del total de mujeres que forman parte del PDI en la Universidad de Alcalá. Así, predominan las mujeres contratadas, que suponen un 56,1% del total del PDI femenino e incluso se observa una tendencia al alza en el porcentaje de mujeres que concentra esta categoría de 2,4 puntos porcentuales con respecto al curso 2008-09. Así pues, las mujeres se concentran más en la categoría laboral. El PDI masculino se concentra casi por igual en el grupo de funcionarios y de laborales en el último curso (49% y 51% respectivamente).

Sin embargo, dentro de las mujeres de la categoría de personal laboral, las que tienen contrato fijo en el año académico 2012-13 son un 14,2%, mientras que entre los hombres contratados son sólo un 8,1% los que tienen contrato fijo.

Comparando la participación de las mujeres de la Universidad de Alcalá con la que tienen en el Total Nacional o la Comunidad de Madrid, la UAH es más igualitaria en la categoría de funcionariado. Además, los resultados obtenidos para el personal laboral revelan unas cifras de presencia femenina muy cercanas a la de la media nacional y la media de la Comunidad de Madrid. La Tabla 9 recoge dicha comparación, incluyendo el diferencial con la media de las universidades públicas españolas y de las de la CM.

Tabla 9: Participación de las mujeres en el PDI por categoría de la UAH vs Total Nacional vs CM. Curso 2012-13

Categoría	Universidades Públicas españolas (UPE)	Universidades madrileñas (UM)	UAH	Diferencial (en puntos porcentuales)	
				UAH - UPE	CM - UM
Funcionariado	35%	35,7%	37%	2	1,3
Laboral	41,2%	42,2%	41,9%	-0,03	-0,24

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

2.3. PDI por género y categoría profesional, cuerpo y escala.

Analizar la presencia femenina atendiendo a las distintas categorías del personal docente e investigador de la Universidad de Alcalá resulta importante para tener una idea del grado en que las mujeres y hombres van alcanzando los distintos niveles previstos en la carrera docente. Siendo la máxima categoría alcanzable la obtención de la Cátedra de Universidad, esta reviste particular interés. La Tabla 10 recoge la distribución del PDI por categoría profesional y el peso relativo de las mujeres en cada una de ellas.

Lo que más llama la atención de estas cifras es la escasa presencia de mujeres entre las Cátedras Universitarias, ya que apenas suponen un 20% en el curso 2012-13. De hecho, el índice de desigualdad (0,5) alcanza en este colectivo una de las peores cifras obtenidas hasta ahora, dando prueba de que en esta categoría profesional las mujeres están infrarrepresentadas en un 50% respecto al peso que tienen en el total del PDI. Desde el curso académico 2008-09 el peso de las mujeres Catedráticas se ha incrementado alrededor de 3 puntos porcentuales. Por su importancia, se volverá sobre este colectivo más adelante.

También cabe comentar la situación en el colectivo de Profesorado Asociado, uno de los más numerosos, en el que las mujeres no llegan al 32% y que presenta un índice de desigualdad de 0,8 (Tabla 11). En este caso cabe recordar que este profesorado debe ser un profesional externo a la Universidad por lo que tendrá que hacer compatibles su jornada profesional principal con la derivada de su actividad académica; en definitiva, seguramente implique la prolongación del tiempo dedicado a la esfera laboral y una mayor dificultad de conciliar la vida laboral y personal-familiar. Puede que este hecho juegue en contra de una mayor presencia femenina en esta categoría de profesorado, que también se observa en otras universidades.

Tabla 10: Evolución por Categoría, Cuerpo y Escala del PDI en la UAH

CCE	2008-09		2009-10		2010-11		2011-12		2012-13	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
CU	133	16,5	135	18,5	139	19,4	165	19,3	162	19,7
TU	492	39,8	509	40,4	516	41,1	495	41,8	506	41,7
CEU	17	35,3	16	37,5	15	40	13	46,1	12	50
TEU	158	41,1	134	41,0	116	39,6	102	35,3	89	35,9
Contratado Doct	65	49,2	58	50	51	49,0	62	50	73	57,5
Ayudante Doct.	37	51,3	52	53,8	75	50,6	85	52,9	76	48,6
Prof. Asociado	367	26,4	367	27,5	381	30,4	388	32,7	249	31,7
P. Asociado CCS	364	44,5	363	43,5	354	45,7	392	41,8	386	43,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

La categoría de Profesorado Contratado Doctor cuenta con una mayoría de mujeres, 57,5% de mujeres, y su peso relativo ha aumentado en más de 8 puntos porcentuales desde 2008.

En el Profesorado Titular de Universidad, el colectivo más numeroso de todos con casi 500 personas, las mujeres tienen un peso del 41,7% en el año 2012-13, incrementando así su participación en 1,9 puntos porcentuales desde el curso 2008-09. Su índice de desigualdad es ligeramente superior a la unidad, mostrando una alta coincidencia con el patrón medio de nuestro PDI.

Por tanto, la categoría de mayor nivel profesional, responsabilidad y prestigio, Cátedras de Universidad, es la que presenta una mayor desigualdad en contra de las mujeres; el índice de desigualdad presenta un valor de 0,5, el peor de todos los calculados hasta ahora para las distintas variables de clasificación.

Tabla 11: Porcentaje de mujeres en PDI por Categoría, Cuerpo y Escala e índice de desigualdad. UAH

CCE	2012-13	
	% Mujeres	INDICE DESIGUALDAD
Catedra Universidad	19,7	0,50
Profesorado Titular Universidad	41,7	1,05
Catedra Escuela Universitaria	50	1,26
Profesorado Titular Escuela Universitaria	35,9	0,91
Profesorado Contratado Doctor	57,5	1,45
Profesorado Ayudante Doctor	48,6	1,23
Profesorado Asociado	31,7	0,80
Profesorado Asociado C.C.S	43,5	1,10

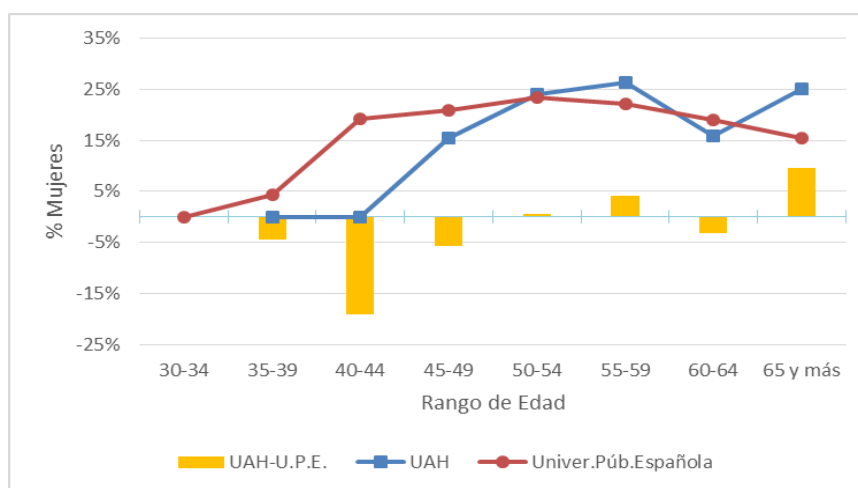
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

El número medio de años de carrera universitaria que se requiere para poder acceder a una plaza de este tipo es elevado y, dado que se ha comprobado que la participación femenina en el PDI disminuye conforme aumenta la edad, el bajo porcentaje de mujeres en las Cátedras Universitarias podría explicarse en parte por ello. De ser así, podría pensarse que esta desigualdad se corrigiera, al menos en parte, en la Cátedras de los tramos de edad más jóvenes. En caso afirmativo, el transcurso del tiempo iría corrigiendo la elevada desigualdad actual.

Sin embargo, si se observa el porcentaje de mujeres en las Cátedras de Universidad por tramos de edad ocurre lo contrario, tanto en la UAH como en las Universidades Públicas españolas en general. Entre los Catedráticos más jóvenes la presencia mayoritaria de hombres es aún más acentuada.

De hecho, los Catedráticos más jóvenes de la Universidad de Alcalá son todos hombres (9 en total) y no es hasta el intervalo de 45 a 49 años cuando comienza a observarse presencia de mujeres. En la UAH el porcentaje de mujeres en la Cátedras es mayor que la media solo en los tramos de 50 a 54 años (0,6 puntos porcentuales más) y entre 55 a 59 años (6,5 puntos porcentuales más).

Gráfico 7. Porcentaje de mujeres en las Cátedras de Universidad por tramos de edad. UAH vs Total Nacional. Curso 2012-13



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

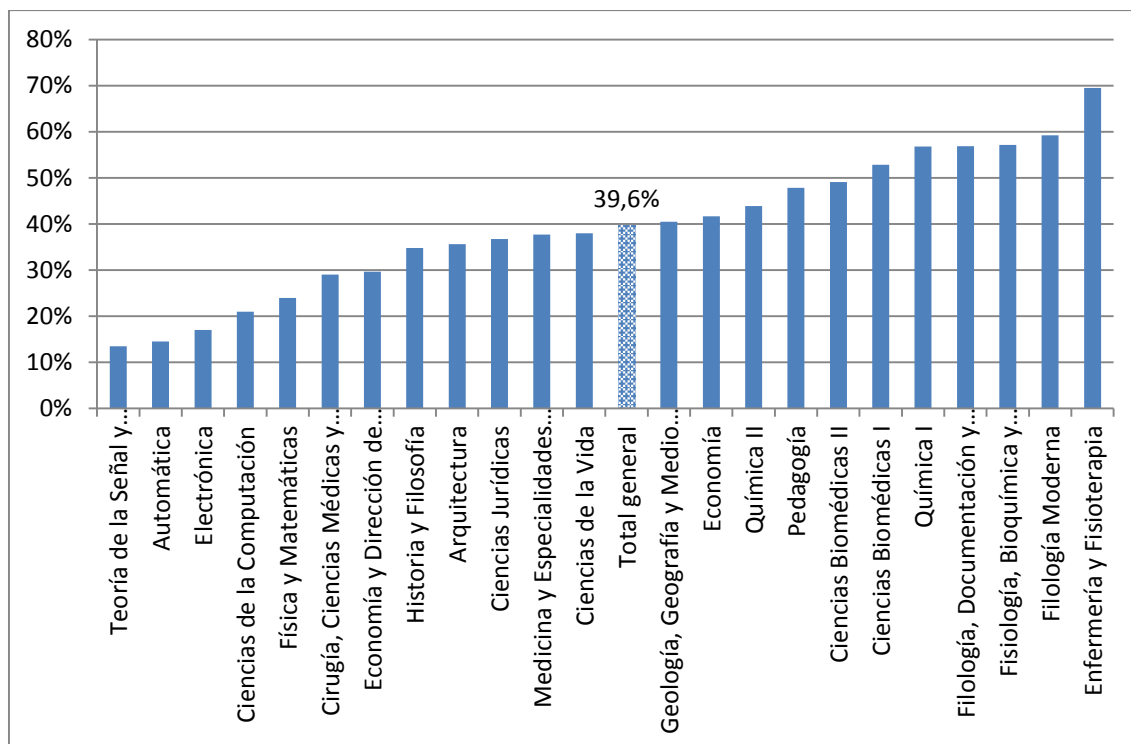
Así pues, la mayor edad media de los hombres frente a las mujeres en la Universidad de Alcalá y en la Universidad española en general, no parece que pueda justificar la baja participación femenina en las Cátedras de Universidad. Además de una posible diferencia en las preferencias de unos y otras por alcanzar este tipo de metas, resulta crucial analizar la hipótesis de que las mujeres enfrentan mayores dificultades que los hombres para poder acceder a los niveles más altos de la carrera académica universitaria.

2.4. PDI por género y por Departamentos y Áreas de Conocimiento.

El desglose del PDI por Departamento (Gráfico 8) permite comprobar que la cifra de participación relativa de las mujeres es muy heterogénea. Así, destacan por la muy escasa presencia femenina, por debajo del 20%, los Departamentos de Teoría de la señal y comunicaciones, Automática y Electrónica. También quedan por debajo del nivel medio otros nueve departamentos: Ciencias de la computación, Física y matemáticas, Cirugía, ciencias médicas y sociales, Economía y dirección de empresas, Historia y filosofía, Arquitectura, Ciencias jurídicas, Medicina y especialidades médicas y Ciencias de la vida.

Por el lado contrario, el Departamento de Enfermería y fisioterapia arroja un porcentaje de mujeres cercano al 70% y son nueve los departamentos en los que la presencia de mujeres es paritaria o incluso mayoritaria.

Gráfico 8: Participación femenina en el PDI por Departamentos (orden ascendente). % Mujeres. Curso 2012-13



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Las disparidades se moderan bastante cuando se agregan las cifras anteriores a nivel de las Ramas de conocimiento, como se observa en la Tabla 12. Dicha tabla recoge en las dos primeras columnas cómo se distribuye la población de PDI adscrita a cada una de las ramas entre hombres y mujeres (los denominados porcentajes horizontales). Adicionalmente, se incorpora en la tercera columna el índice de desigualdad (cociente entre el porcentaje de mujeres en cada rama y el porcentaje de mujeres en el total - 39,64%-). Las dos últimas columnas reflejan cómo se concentran los hombres del PDI por una parte, y las mujeres del PDI por otra, en cada una de las cinco ramas (denominados porcentajes verticales).

Como muestra el índice de desigualdad, las mujeres tienen una presencia relativa superior a la media en las ramas de Artes y humanidades (1,29) y en Ciencias de la salud (1,16). En Ciencias y Ciencias sociales y jurídicas su peso relativo es muy similar al presentado por el conjunto de mujeres del PDI (índice de desigualdad muy cercano a la unidad). Es la rama de Ingeniería y arquitectura la que muestra una representación femenina más escasa; su índice de desigualdad es de 0,54, lo que indica que el

porcentaje femenino aquí es aproximadamente la mitad del que se observa en el patrón general del PDI.

Tabla 12: Distribución y concentración de hombres y mujeres del PDI por Ramas de conocimiento. UAH. 2012-13

Ramas de estudio	Porcentajes horizontales		Índice de desigualdad	Porcentajes verticales	
	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Artes y humanidades	49,01	50,99	1,29	7,43	11,77
Ciencias	58,25	41,75	1,05	17,37	18,96
Ciencias de la salud	54,16	45,84	1,16	33,33	42,97
Ciencias sociales y jurídicas	62,50	37,50	0,95	18,07	16,51
Ingeniería y arquitectura	78,74	21,26	0,54	23,80	9,79
Total general	60,36	39,64	1	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Las cifras de los porcentajes verticales muestran un grado de concentración por ramas muy distinta entre los hombres y las mujeres. Así, el 43% de las mujeres del PDI se concentra en una única rama, la de Ciencias de la salud, mientras que menos del 10% se ubican en la rama de Ingeniería y arquitectura. Los hombres del PDI no presentan una concentración tan elevada en una única rama, aunque también es alto el porcentaje de hombres que pertenece a la rama de Ciencias de la salud (33%). Además, casi el 24% se ubican en la rama de Ingeniería y arquitectura. Así pues, los hombres del PDI presentan una distribución por ramas más diversificada que las mujeres del PDI.

Tabla 13: Distribución del número de Cátedras de Universidad por género y ramas de conocimiento en la UAH. Curso 2012-13

Rama de estudio	Número de personas			Porcentajes horizontales		Índice de desigualdad
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
Artes y humanidades	21	8	29	72,4	27,6	1,40
Ciencias	34	9	43	79,1	20,9	1,06
Ciencias de la salud	25	9	34	73,5	26,5	1,34
Ciencias sociales y jurídicas	30	4	34	88,2	11,8	0,60
Ingeniería y arquitectura	20	2	22	90,9	9,1	0,46
Total general	130	32	162	80,2	19,75	1,00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

La Tabla 13 complementa el análisis anterior mostrando el desglose de las Cátedras de Universidad por Ramas de conocimiento. Resulta evidente que el peso relativo de las mujeres en las Cátedras de Universidad es inferior al de los hombres en todas las

ramas, aunque las diferencias son muy notables. Así, en Artes y humanidades y Ciencias de la salud su porcentaje está alrededor del 27%, que también son las ramas en las que las mujeres tienen más representación en general (en torno a 51% y a 46% respectivamente). Sin embargo, en Ingeniería y arquitectura suponen solo el 9%, menos de la mitad que el peso que tienen las mujeres catedráticas en el conjunto de todas las ramas.

2.5. Actividad investigadora y méritos de investigación del PDI por género.

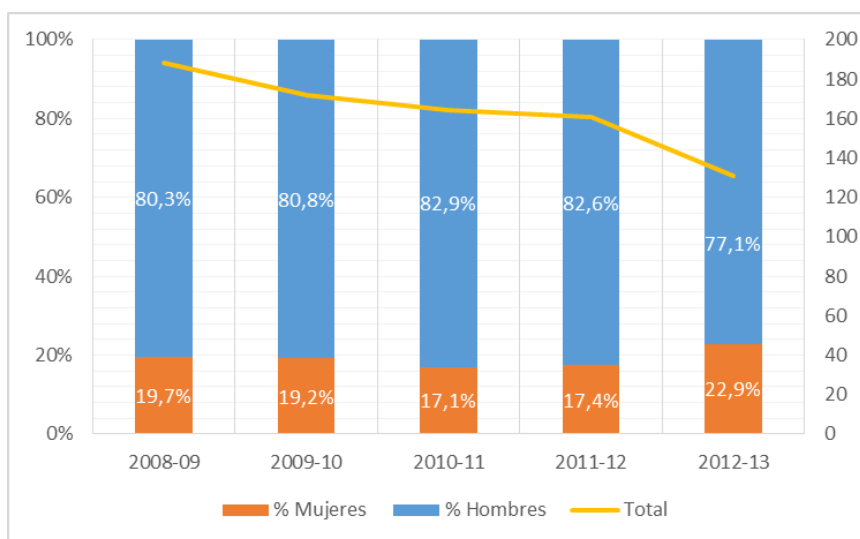
En el colectivo del PDI resulta absolutamente imprescindible hablar de los aspectos relacionados con la actividad investigadora desarrollada y los méritos reconocidos con carácter oficial en este ámbito, entre otros motivos porque la promoción en la carrera académica está muy condicionada por éstos. Por ello, en este epígrafe se analiza cómo se distribuyen por género el liderazgo de los contratos de investigación y de los grupos de investigación y los casos de movilidad investigadora. Además, se estudiarán las diferencias por género en la obtención de sexenios de investigación.

Como muestra el Gráfico 9, los contratos de investigación de la Universidad de Alcalá están liderados mayoritariamente por hombres. Las mujeres los lideran apenas en un 23% de los casos en el curso 2012-13, cifra algo mayor de la observada en el curso 2008-09 (19,7%). Teniendo en cuenta que la participación de las mujeres en el grupo de Profesorado Doctor es del 41% el dato parece bastante bajo, aunque si se considera que el liderato de los proyectos recae con frecuencia en los Catedráticos de Universidad, está bastante en consonancia con el porcentaje de participación femenina en este colectivo.

La Tabla 14 muestra, además, que la mayoría de los contratos son de ámbito nacional y en estos son en los que las mujeres alcanzan su cota de participación más alta (con la excepción del único proyecto de ámbito europeo que hay en los dos últimos cursos, liderado por una mujer).

El liderazgo en los grupos de investigación (Gráfico 10), es también de predominio masculino, aunque la participación de las mujeres en éstos es muy variable a lo largo de los cinco cursos considerados. El porcentaje de mujeres liderando grupos de investigación ha rondado el 40% en dos periodos (cursos 2008-09 y 2010-11).

Gráfico 9: Evolución de la distribución por género de los contratos de investigación. UAH



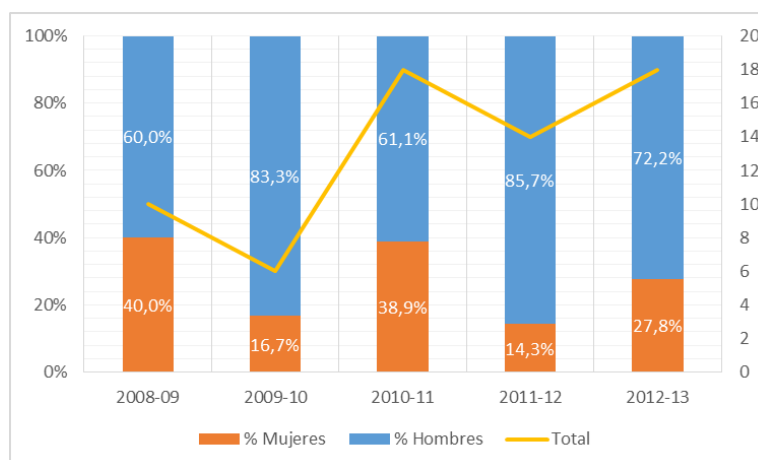
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Tabla 14: Evolución de los contratos de investigación por ámbito del contrato y sexo.

Ámbito del Contrato	2008-09		2009-10		2010-11		2011-12		2012-13	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Europeo	0		0		6	16,7	1	100,0	1	100,0
Nacional	180	20,0	162	18,5	147	18,4	148	16,9	118	22,9
Internacional	2	0,0	3	33,3	6	0,0	9	22,2	11	18,2
CC.AA.	6	16,7	7	28,6	5	0,0	3	0,0	1	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Gráfico 10: Evolución de la distribución por sexo del liderazgo de Grupos de Investigación



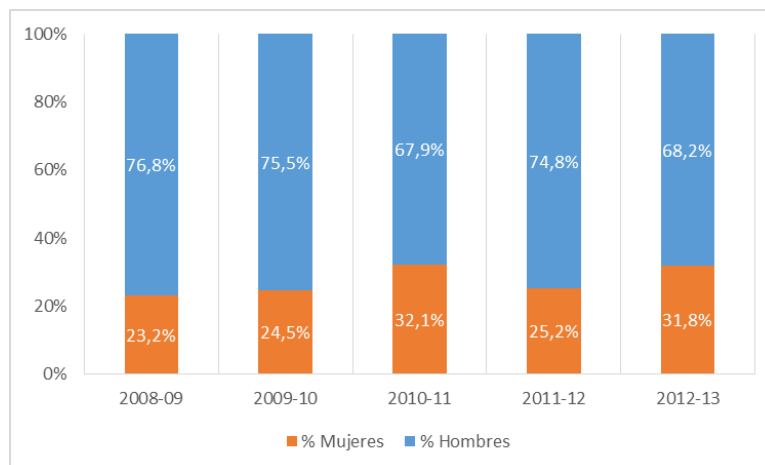
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

En el curso 2012-13 las direcciones y/o codirecciones de Tesis Doctorales se llevaron a cabo en un 68% de los casos por hombres. Sin embargo, el peso relativo de las mujeres en las tareas de dirección ha aumentado significativamente en estos cinco años desde el 23% de 2008 hasta casi el 32%, y se acerca un poco más al peso que tienen las mujeres en el colectivo de doctores de la UAH (véase Gráfico 11).

Por otra parte, el Gráfico 12 muestra que más del 60% del PDI que se acoge a programas de movilidad son hombres y las mujeres apenas alcanzan el 40%, aunque dicha distribución viene a reproducir el patrón general de distribución por género del PDI de nuestra Universidad. La cifra total de casos es poco numerosa (18 en el último curso) aunque con tendencia a crecer.

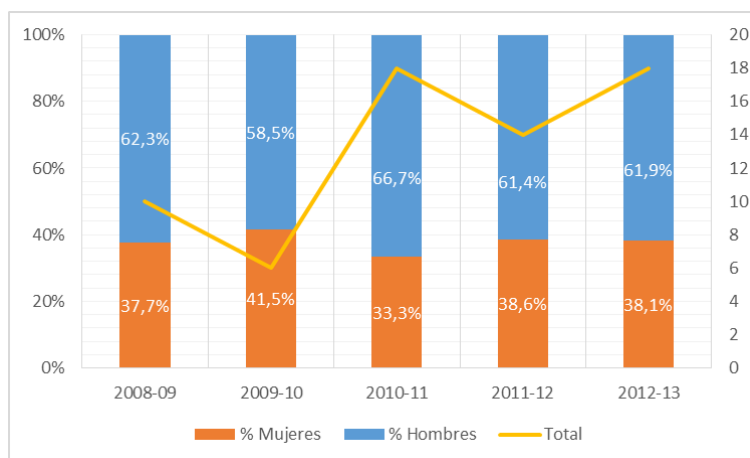
Entre el Personal Investigador en Formación hay más casos de movilidad (35 en el último curso) y una mayor paridad por género (Gráfico 13). En este caso se observa una tendencia creciente en el número de personas que participan en estos programas en los últimos cinco años.

Gráfico 11: Evolución de las Direcciones y Codirecciones de Tesis Doctorales por sexo



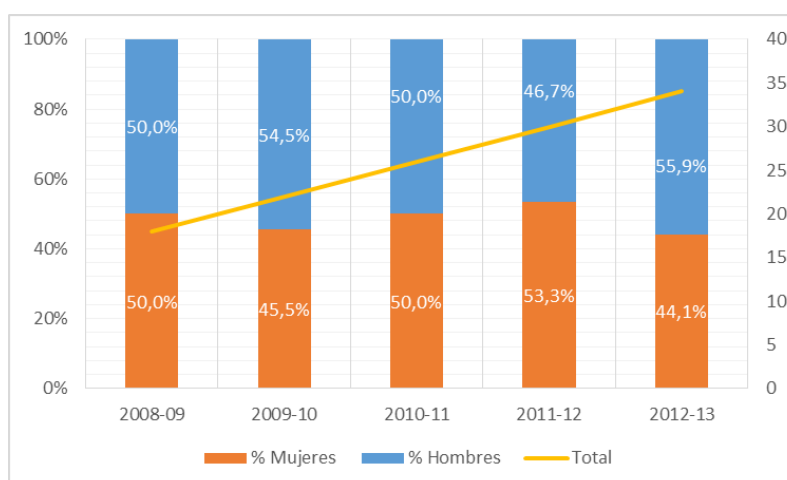
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Gráfico 12: Evolución de la Movilidad del PDI por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Gráfico 13: Evolución de la Movilidad del Personal Investigador en Formación (PIF)

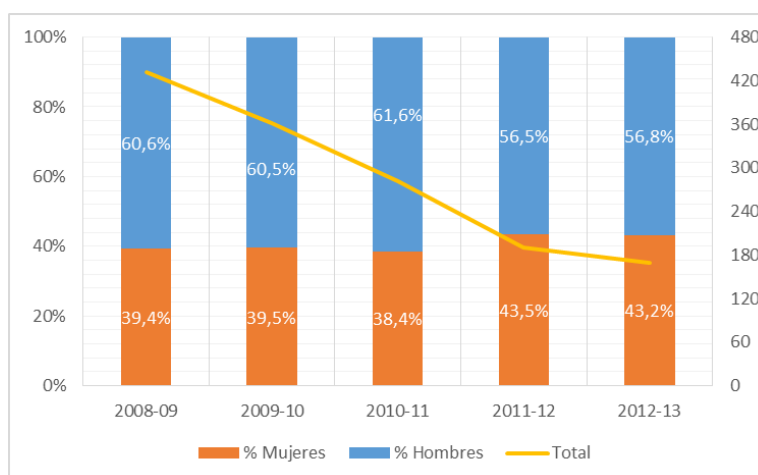


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Las becas que se han concedido al PDI han descendido en los últimos años (Gráfico 14), y en todos ellos se observa que el porcentaje de hombres que las disfrutaban es superior al de mujeres. En concreto, de las becas concedidas en el último año un 43% ha sido para mujeres.

La Tabla 15 refleja, además, el detalle por tipo de beca. Permite constatar que las mujeres han participado en un porcentaje menor en las becas de ámbito nacional de lo que lo han hecho en el programa propio.

Gráfico 14: Evolución de las becas concedidas al PDI por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Tabla 15: Evolución de las becas concedidas al PDI según ámbito y por sexo

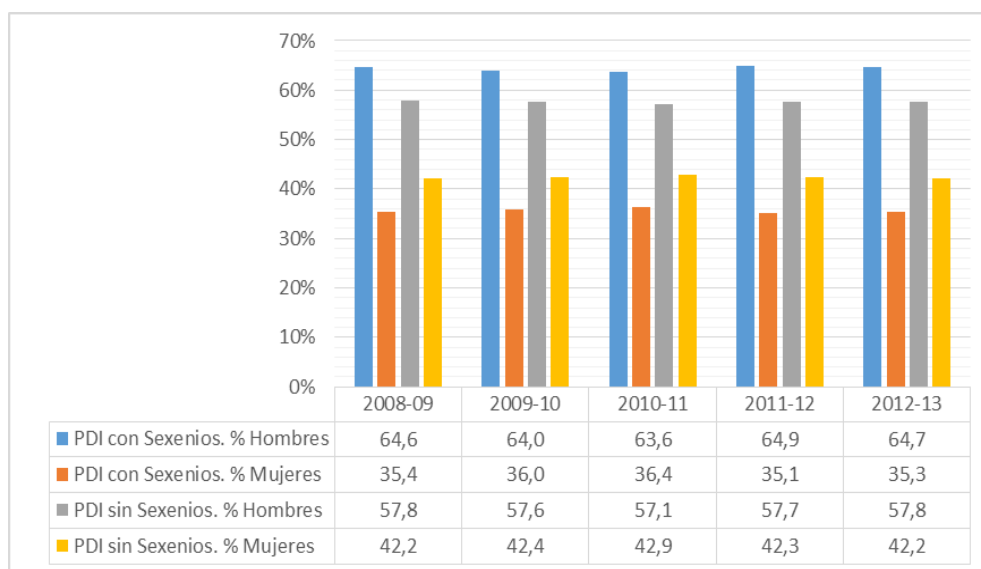
Ámbito de la beca	2008-09		2009-10		2010-11		2011-12		2012-13	
	Total	%Mujeres	Total	%Mujeres	Total	%Mujeres	Total	%Mujeres	Total	%Mujeres
Europeo	12	33,3	3	33,3	8	25,0	9	33,3	2	0,0
Nacional	280	31,8	190	29,5	124	32,3	63	39,7	89	31,5
CC.AA.	21	47,6	32	71,9	33	42,4	26	42,3	0	0,0
Programa Propio	113	56,6	135	45,9	111	45,0	92	46,7	77	57,1
Internacional	6	50,0	2	50,0	5	40,0	1	100,0	1	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Por último, se presentan las diferencias más relevantes entre los hombres y mujeres de la UAH en las cifras que se refieren a los llamados tramos de investigación o sexenios, primero con carácter general y después desagregando por categorías profesionales.

El Gráfico 15 revela que las mujeres son minoría entre el PDI que tiene algún sexenio, siendo su porcentaje un 35,3%, por lo tanto inferior en más de 4 puntos porcentuales a la participación media femenina en el PDI de nuestra universidad. Dicho porcentaje permanece estancado desde el curso 2008.

Gráfico 15: Evolución de la distribución por género del PDI con Sexenios y del PDI sin Sexenios en la UAH



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Puesto que no todas las personas que forman parte de PDI tienen la posibilidad de solicitar sexenios de investigación parece necesario poder valorar cómo se distribuye por género el profesorado con sexenios y sin sexenios teniendo en cuenta exclusivamente a aquellos que potencialmente podrían tenerlos. El colectivo en este caso está constituido por el PDI Doctor que tiene vinculación permanente (PDI-DVP en adelante), es decir, todo el profesorado Doctor de las categorías: Catedrático de Universidad, Titular de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria, Titular de Escuela Universitaria y Contratado Doctor. La Tabla 16 refleja las cifras correspondientes al curso 2012-13 para este colectivo, desagregadas por ramas de conocimiento, dado que podrían presentar diferencias significativas.

Tabla 16: PDI Doctor con vinculación permanente con sexenios y sin sexenios en la UAH. Distribución por género

RAMA CONOCIMIENTO	PDI_DVP Con sexenio			PDI_DVP Sin sexenio		
	% H	% M	TOTAL ABSOLUTO	% H	% M	TOTAL ABSOLUTO
Arte y Humanidades	60,0	40,00	65	34,8	65,2	23
Ciencias	53,2	46,81	141	69,6	30,4	23
Ciencias de la Salud	60,8	39,19	74	41,5	58,5	41
Ciencias Sociales y Jurídicas	70,0	30,00	70	46,9	53,1	49
Ingeniería y Arquitectura	77,0	22,95	61	75,8	24,2	33
Total general	62,0	37,96	411	52,7	47,3	169

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Como se observa en dicha tabla las mujeres suponen el 38% del PDI-DVP que tiene sexenios, y un 47,3% del PDI-DVP que no tiene sexenios. Por lo tanto, su presencia entre el grupo de quienes no tienen reconocido ningún tramo de investigación es

relativamente alto, si se tiene en cuenta que las mujeres representan el 40,7% de todo el PDI que puede solicitar dicho mérito (según se refleja en la Tabla 29).

Por otra parte, las cifras varían mucho según la rama de conocimiento. Considerando al grupo de PDI-DVP que tiene algún sexenio, la distribución por género más equilibrada la presenta la rama de Ciencias, muy cercana a la paridad (53,2% los hombres y 46,8% las mujeres); por el contrario, las ramas de Ciencias sociales y jurídicas y de Ingeniería y arquitectura presentan un sesgo muy elevado hacia los hombres (suponen un 70% y un 77% respectivamente).

Conviene también analizar por separado la situación de los hombres y de las mujeres para ver si hay diferencias en la presencia relativa entre el profesorado con sexenios en cada uno de estos dos colectivos. Así, en la Tabla 17 se observa que el 74% de los hombres del PDI-DVP cuenta con algún sexenio, mientras que entre las mujeres esto sucede con menor frecuencia, puesto que son el 66% las que tienen dichos méritos de investigación. La brecha es de 8 puntos porcentuales.

Las diferencias por ramas de conocimiento se hacen muy patentes ahora, puesto que la brecha a favor de los hombres se acentúa mucho en Ciencias sociales y jurídicas (25 puntos porcentuales), en Artes y humanidades (19,5 p.p.) y en Ciencias de la salud (18 p.p.). Lo contrario sucede Ingeniería y arquitectura, rama en la que la brecha entre hombres y mujeres se reduce a tan solo a 1,5 p.p. y en la de Ciencias, que incluso invierte el sentido de la brecha, puesto que el porcentaje de mujeres con sexenio es de 90,4% y el porcentaje de hombres con sexenios es 82,4%.

Tabla 17: PDI Doctor con vinculación permanente. Porcentaje de hombres y de mujeres con sexenios y sin sexenios

Ramas	HOMBRES		MUJERES	
	% Sin sexenio	% Con Sexenio	% Sin sexenio	% Con Sexenio
Artes y Humanidades	17,02	82,98	36,59	63,41
Ciencias	17,58	82,42	9,59	90,41
Ciencias de la Salud	27,42	72,58	45,28	54,72
Ciencias Sociales y Jurídicas	31,94	68,06	55,32	44,68
Ingeniería y Arquitectura	34,72	65,28	36,36	63,64
Total general	25,87	74,13	33,90	66,10

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

A continuación se presenta el número medio de sexenios del PDI Doctor con vinculación permanente que tiene al menos uno, ofreciendo el detalle por categorías (Tabla 18).

Observando al conjunto de las cinco categorías se observa que los hombres presentan un número medio de sexenios levemente superior a las mujeres en todos los cursos

académicos; concretamente, en el 2012-13 la diferencia es de 3 décimas. La situación difiere con respecto a este patrón general en los casos de las Titularidades y Cátedras de Universidad, puesto que en el primero de ellos el número medio de sexenios entre hombres y mujeres está casi igualado, mientras que en las Cátedras las mujeres tienen un promedio de sexenios superior al de los hombres. Esta situación lleva a preguntarse si es posible que las mujeres necesiten más méritos para promocionar a Catedráticas.

Tabla 18: Evolución del nº promedio de sexenios por sexo y categoría. PDI-DVP con al menos un sexenio

	2008-09		2009-10		2010-11		2011-12		2012-13	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CU	3,67	3,95	3,82	4,17	3,87	4,31	3,84	4,38	3,73	4,33
CEU	2,00	1,60	2,00	1,60	2,17	1,80	2,50	1,80	2,00	1,80
TU	2,14	2,10	2,12	2,12	2,23	2,16	2,10	2,09	2,06	2,01
TEU	1,00	1,20	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
CD	1,76	1,88	1,85	1,93	1,53	1,54	1,79	1,50	1,73	1,64
Total	2,54	2,27	2,59	2,33	2,65	2,40	2,70	2,41	2,66	2,36

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

3. Situación y evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Alcalá.

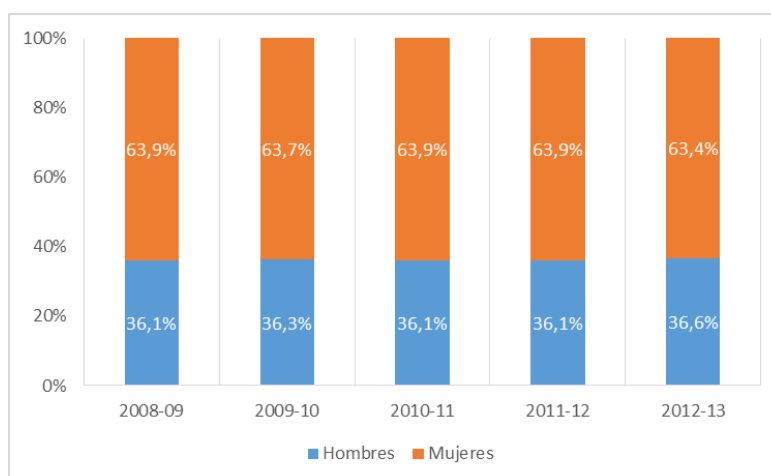
Al contrario de lo que sucede con el PDI, entre el personal de administración y servicios (PAS) de la Universidad de Alcalá el número de mujeres supera ampliamente al de hombres. Esta clara mayoría femenina en el colectivo se viene manteniendo en una cifra que supera el 63% en los cinco cursos académicos considerados. Por tanto, en este grupo no se está dentro del margen que implicaría una representación equilibrada por género, como ya se ha dicho, según marca la Ley de Igualdad (que ninguno supere el 60% o no llegue al 40%).

Tabla 19: Evolución del PAS de la UAH por sexo

sexo	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Hombres	284	285	288	288	283
Mujeres	503	500	509	509	491
Total	787	785	797	797	774

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

Gráfico 16: Evolución del porcentaje de mujeres y de hombres en el PAS de la UAH



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

3.1. PAS por género y tramos de edad.

Con excepción de los tramos más extremos, no parece que la edad suponga un elemento relevante en la distribución de las personas por género en el colectivo del PAS. En el tramo de menor edad las mujeres suponen una mayoría (rotunda) del 85%, mientras en el de mayor edad solo suponen el 33% (la mitad que en el total).

Tabla 20: Porcentaje Mujeres en el PAS de la UAH por rango de edad e índice de desigualdad. Curso 2012-13

	Porcentaje de mujeres UAH	Índice de desigualdad
Total edad	63,4	1
25-29	85,7	1,35
30-34	60,5	0,95
35-39	64,0	1,01
40-44	63,8	1,01
45-49	58,1	0,92
50-54	67,6	1,07
55-59	67,0	1,06
60-64	63,8	1,01
65 y +	33,3	0,53

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

Ni las Universidades Públicas españolas ni las de la Comunidad de Madrid muestran un efecto claro de la edad en una u otra dirección sobre la presencia relativa de hombres y mujeres en el PAS. Sí destaca, en cambio, que en los tramos de edad más extremos la

UAH presenta una cifra de porcentaje de mujeres particularmente alta en el de menor edad y particularmente baja en el de mayor edad.

Tabla 21: Porcentaje Mujeres en el PAS de la UAH por rango de edad. Comparación con Curso 2012-13

Tramos Edad	Universidades Españolas	Universidades Madrileñas	UAH	UAH-UE (puntos porcentuales)	UAH-UM (puntos porcentuales)
Total edad	59,7	57,9	63,4	3,8	5,6
<25	59,7	45,1	—	—	—
25-29	58,7	50,6	85,7	27,0	35,1
30-34	58,9	57,2	60,5	1,6	3,4
35-39	59,2	57,4	64,0	4,8	6,6
40-44	59,5	56,8	63,8	4,3	7,0
45-49	59,8	57,0	58,1	-1,7	1,1
50-54	58,9	60,2	67,6	8,7	7,4
55-59	61,6	60,0	67,0	5,5	7,1
60-64	61,5	61,6	63,8	2,3	2,2
65 y +	51,8	57,7	33,3	-18,5	-24,4

Fuente: Elaboración propia a partir del MECD.

3.2. PAS por género y tipo de relación laboral con la Universidad.

En este punto se analiza la distribución del PAS entre hombres y mujeres según el tipo de relación laboral que mantienen con la UAH, así como la estabilidad laboral que se observa en unos y otras.

Los Gráficos 17 a 19 dejan patente que el peso relativo que tienen las mujeres dentro del PAS en su conjunto (en torno al 63%) varía notablemente cuando se consideran los distintos tipos de vínculo laboral existentes³.

Tabla 22: Evolución del PAS de la UAH según la relación laboral

Tipo de Personal	2008-09		2009-10		2010-11		2011-12		2012-13	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Funcionariado de carrera	95	322	97	326	100	325	101	337	99	333
Funcionariado Interino	16	50	16	54	14	61	13	45	8	36
Laboral	171	125	170	114	173	116	174	119	175	116

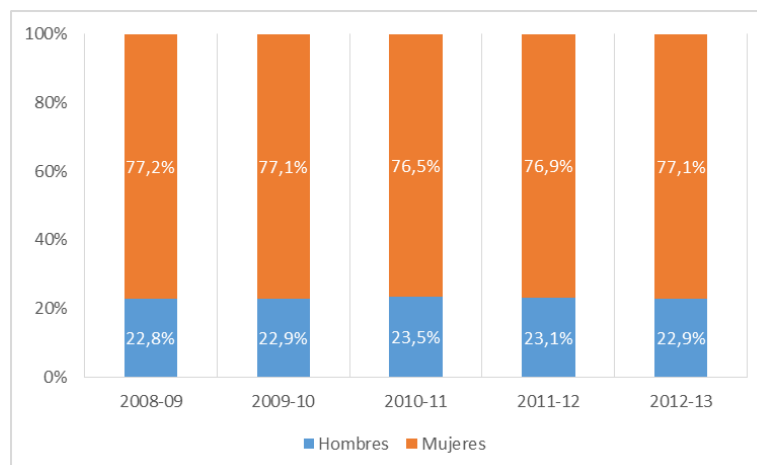
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Así, la presencia mayoritaria de las mujeres observada en el conjunto del PAS se acentúa cuando se analiza la categoría de funcionariado, en la que alcanzan o están muy próximas al 77% en todos los periodos. También está mucho más sesgado hacia la

³ Dada la escasa cifra de efectivos en el personal eventual, no se ha tenido en cuenta a la hora de realizar los análisis correspondientes.

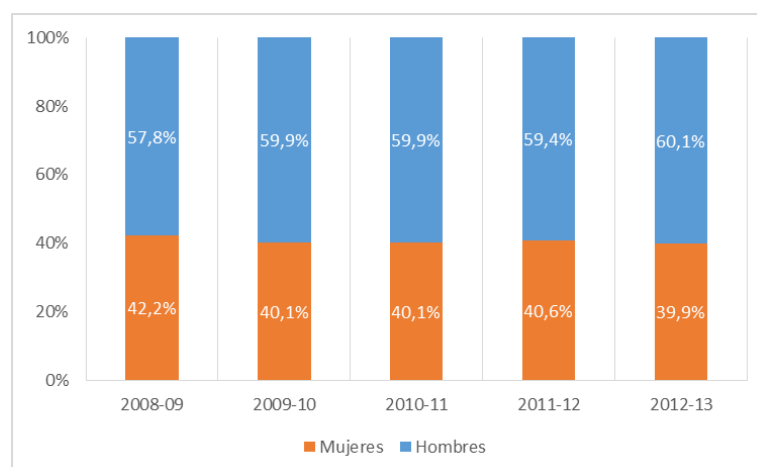
población femenina el personal del funcionariado interino, en el que las mujeres son más del 80% en el último curso y con una tendencia en general creciente.

Gráfico 17: Distribución del Personal en el funcionariado de la UAH por género



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Gráfico 18: Distribución del Personal Laboral en la UAH por género



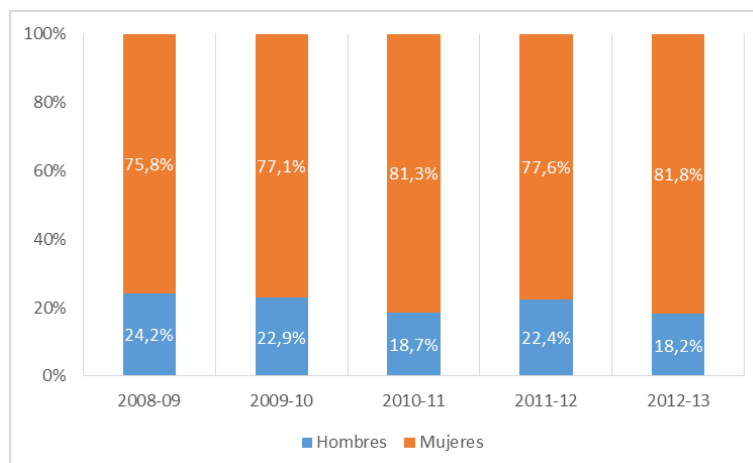
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Entre el personal laboral, la balanza se inclina claramente en la dirección contraria, pues las mujeres suponen sólo el 40%, siendo mayoría el personal masculino con el 60% de peso relativo.

Por tanto, la pauta general de distribución de hombres y mujeres entre el PAS no se refleja de la misma forma en los distintos colectivos del PAS según el tipo de su relación laboral. Así, los índices de desigualdad alcanzan valores dispares. Entre el funcionariado (de carrera e interino) el índice de desigualdad alcanza cifras por encima de 1 (1,2 en el primer caso y 1,3 en el segundo), mientras que la categoría de personal

laboral está claramente por debajo de la unidad (un 0,6 indicando que el peso femenino aquí es sólo el 60% del que presenta en el conjunto del PAS).

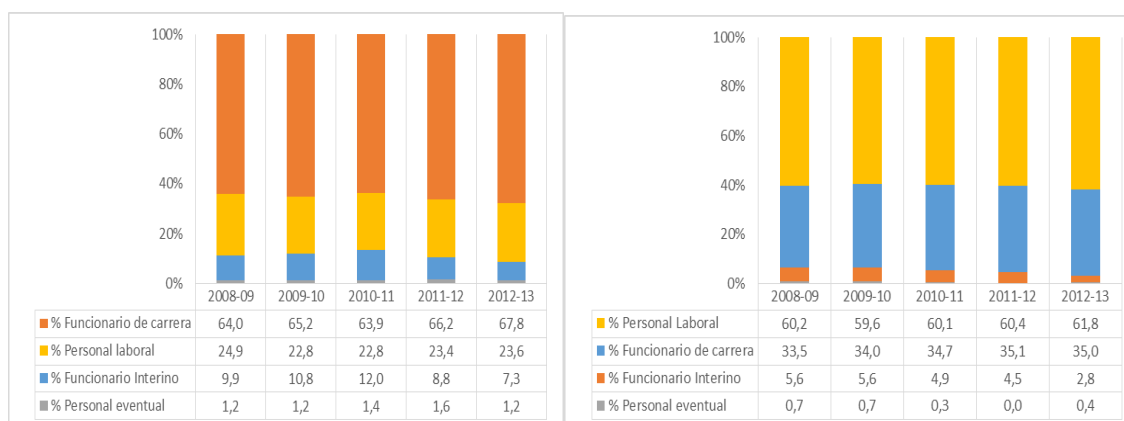
Gráfico 19: Distribución del Personal del Funcionariado Interino de la UAH por género



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Para detectar posibles diferencias en el grado de estabilidad en el puesto de trabajo del personal de administración y servicios de la UAH se analiza, tanto para las mujeres como para los hombres, en qué tipo de relación laboral se concentran más unos y otras.

Gráfico 20: Distribución de las mujeres (izquierda) y hombres (derecha) del PAS según el tipo de personal



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Así, el Gráfico 20 muestra que las mujeres del PAS se concentran mayoritariamente en la categoría de funcionarios de carrera, pues aproximadamente dos de cada tres lo son (casi el 68%). En el caso de los hombres, la situación es justamente la contraria, pues son mayoritariamente personal laboral. Los funcionarios suponen solo el 37,8% de los hombres en el curso 2012-13, habiendo descendido en 1,3 puntos porcentuales desde el 2008-09.

3.3. PAS por cuerpo y escala profesional.

Las mujeres son clara mayoría en el funcionariado del PAS, pero cabe preguntarse si lo siguen siendo en las categorías profesionales de mayor escala y responsabilidad y, de ser así, si el peso relativo que tienen es similar al de su participación en el conjunto del PAS funcionario. Por ello, averiguar en qué medida las mujeres siguen siendo mayoría en las distintas escalas profesionales y si la pauta general de porcentaje de mujeres en el PAS funcionario sigue repitiéndose cuando se consideran dichas escalas, resulta una cuestión de particular interés⁴.

Tabla 23: Evolución del Funcionariado del PAS de la UAH por género y escala

Escala	2008-09		2009-10		2010-11		2011-12		2012-13	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
A1	19	42,1	21	38,1	23	34,8	22	31,8	22	31,8
A2	71	64,8	72	63,9	79	67,1	76	65,8	74	64,9
C1	166	76,5	168	76,8	162	77,8	206	77,7	201	78,1
C2	226	84,1	231	84,8	235	84,3	191	85,9	178	87,6
E	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0
Total	483	77,02	493	77,1	500	77,2	496	77,0	476	77,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

La Tabla 23 refleja para los cinco cursos académicos el total del funcionariado del PAS que se encuentra en cada una de las escalas profesionales posibles (A1, A2, C1, C2 y E) y el peso relativo que suponen las mujeres dentro de cada uno de ellas.

Como ya se ha comprobado, las mujeres suponen un 77,5% del conjunto de todo el PAS funcionario, pero su presencia difiere mucho según el nivel. Llama mucho la atención que en la escala más alta, la A1, las mujeres no sólo bajan su nivel de participación sino que resultan ser la parte minoritaria: apenas el 32%. Si bien es cierto que es una categoría poco numerosa (apenas una veintena de personas) es un resultado a tener muy en cuenta, no sólo por la marcada diferencia (el índice de desigualdad arroja un valor de tan solo el 0,41), sino porque además la situación se ha intensificado con el tiempo (en el curso 2008-09 las mujeres suponían el 42% de los funcionarios de este nivel).

En el resto de escalas la mayoría de mujeres queda patente con total claridad, aunque se observa que es decreciente conforme avanzamos desde las más bajas (E) hacia las más altas. De hecho, en la escala A2 el índice de desigualdad está por debajo de la

⁴ Para el análisis de este apartado no se ha tenido en cuenta al personal eventual, por la escasa presencia que tienen en la plantilla.

unidad (0,84), indicando un peso femenino un 16% inferior al que le correspondería si estuviera en consonancia con el peso de la mujeres en el funcionariado del PAS.

Tabla 24: Índices de desigualdad. Colectivos Funcionariado del PAS y PAS laboral por niveles profesionales. Curso 2012-13

	PAS Funcionariado		PAS Laboral	
A1	0,41	A	0,75	
A2	0,84	B	1,32	
C1	1,01	C	0,93	
C2	1,13	D	1,82	
E	1,30	(*)	0,00	
Total	1,00	Total	1,00	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.
(*) Sin requisito de titulación.

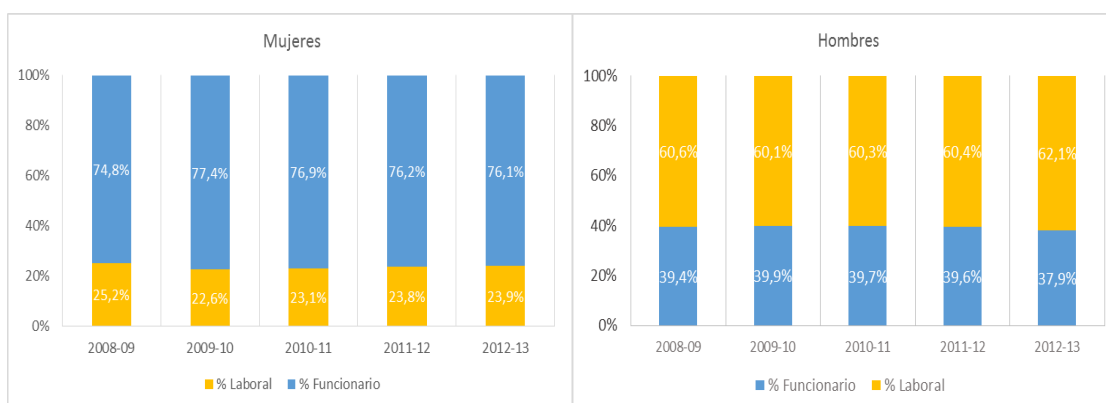
Entre el personal laboral las mujeres no son mayoría, pues suponen un 40%. ¿Cómo cambia esta situación general según la escala profesional? Los datos de la Tabla 23 y el índice de desigualdad resultante (Tabla 24) revelan diferencias notables. En la máxima categoría las mujeres están menos representadas de nuevo, un 25% menos del peso femenino en el colectivo global de PAS laboral (índice de desigualdad de 0,75). En la categoría C, la más numerosa, también son minoría, pero su peso es muy similar al que corresponde por su peso en el total del grupo (índice de desigualdad de 0,93). Son mayoría, en cambio, en las categorías B y sobre todo D (con índices de desigualdad bastante superiores a uno). La dirección del sesgo no es tan claro como en el caso del funcionariado.

Tabla 25: Evolución del PAS laboral de la UAH. Total y porcentaje de mujeres

Laboral	2008-09		2009-10		2010-11		2011-12		2012-13	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
A	27	44,4	22	27,3	19	31,6	20	30,0	20	30,0
B	28	60,7	30	60,0	35	54,3	38	55,3	36	52,8
C	174	32,8	183	30,6	187	32,1	221	37,1	223	37,2
D	67	58,2	49	63,3	47	66,0	13	76,9	11	72,7
(*)	0	—	0	—	1	0,0	1	0,0	1	0,0
Total	296	42,2	284	39,1	289	40,1	293	40,6	291	39,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Gráfico 21: Distribución y evolución de las mujeres y los hombres del PAS por carácter y grupo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH

3.4. PAS por tipo de dedicación y género.

Analizando el número de personas según el tipo de dedicación se observa que tanto en los hombres como en las mujeres la dedicación parcial es muy poco relevante, con porcentajes que varían entre el 2% y el 5,5% de los casos. Además, no parece que sea un tipo de dedicación más frecuente entre las mujeres que entre los hombres, según muestran los porcentajes verticales.

Tabla 26: Evolución y distribución del PAS de la UAH por género y tipo de dedicación

Personas	2010-11		2011-12		2012-13	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	288	509	288	509	283	491
T.Completo	281	492	277	490	268	474
T.parcial	7	17	11	19	15	17
Porcentajes Verticales						
T.Completo	97,6	96,7	96,2	96,3	94,7	96,5
T.parcial	2,4	3,3	3,8	3,7	5,3	3,5
Porcentajes Horizontales						
Total	36,1	63,9	36,1	63,9	36,6	63,4
T.Completo	36,4	63,6	36,1	63,9	36,1	63,9
T.parcial	29,2	70,8	36,7	63,3	46,9	53,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

4. Participación de las mujeres y de los hombres en la gestión de la Universidad de Alcalá.

4.1. Equipo de Gobierno, Centros y Departamentos.

A continuación se estudia cómo se distribuyen por género los cargos de gestión y representación en el Equipo de Gobierno y en los órganos unipersonales de gobierno de los Centros (incluyendo las Escuelas Universitarias) y los Departamentos de la UAH.

Comenzando con el Equipo de Gobierno, la Tabla 27 refleja la distribución entre mujeres y hombres de los cargos de Rector, Vicerrector, Secretario/a General y el total agregado. En los últimos años el Equipo Rectoral ha estado formado por 7 hombres y cuatro mujeres; así, las mujeres suponen el 36,4% del total. En 2009 y 2010 el porcentaje femenino llegó a ser superior al 40%. La Secretaría General y el cargo de Rector ha estado ocupada por hombres todo este periodo, excepto en 2010 en el que hubo una Rectora en funciones.

Tabla 27: Distribución por género de los cargos del Equipo de Gobierno. 2008-2012. UAH

AÑO	Rector		Vicerrectores		Secretario/a General		Equipo Rectoral	
	H	M	H	M	H	M	H	M
2008	1	0	4	3	1	0	6	3
2009	1	0	2	3	1	0	4	3
2010	2	1	7	7	2	0	11	8
2011	1	0	5	4	1	0	7	4
2012	1	0	5	4	1	0	7	4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

La Tabla 28 recoge para los cinco cursos académicos las cifras absolutas de hombres y mujeres que han ocupado la Dirección de los Centros y el porcentaje de mujeres. También se reflejan el número de hombres y mujeres que han ocupado cargos en la Subdirección y en la Secretaría y otros cargos similares; y por último, la suma de todos ellos y el porcentaje que suponen las mujeres.

Hasta el curso 2010-11 los cargos de dirección han estado ocupados mayoritariamente por hombres, en una proporción aproximada de dos hombres por cada mujer. Sin embargo, en los dos últimos cursos las Directoras son mayoría en el colectivo (casi el 61% en el 2011-12 y cerca del 52% en el 2012-13).

Tabla 28: Distribución de los cargos de gestión en los Centros. Total y porcentaje de mujeres. 2008-2012. UAH

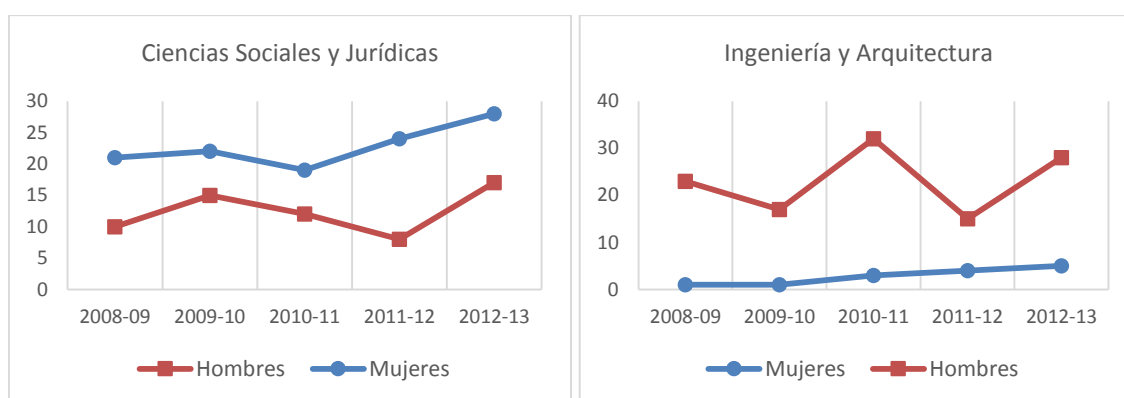
Curso	Dirección			Subdirección		Secretaría		Otros Cargos		Total Cargos		
	H	M	% M	H	M	H	M	H	M	H	M	% M
2008-09	14	8	36,4	33	23	9	11	0	1	56	43	43,4
2009-10	16	7	30,4	36	26	9	11	0	2	61	46	43,0
2010-11	17	10	37,0	51	25	11	15	0	1	79	51	39,2
2011-12	9	14	60,9	30	31	9	13	0	1	48	59	55,1
2012-13	13	14	51,9	48	38	15	16	4	3	80	71	47,0

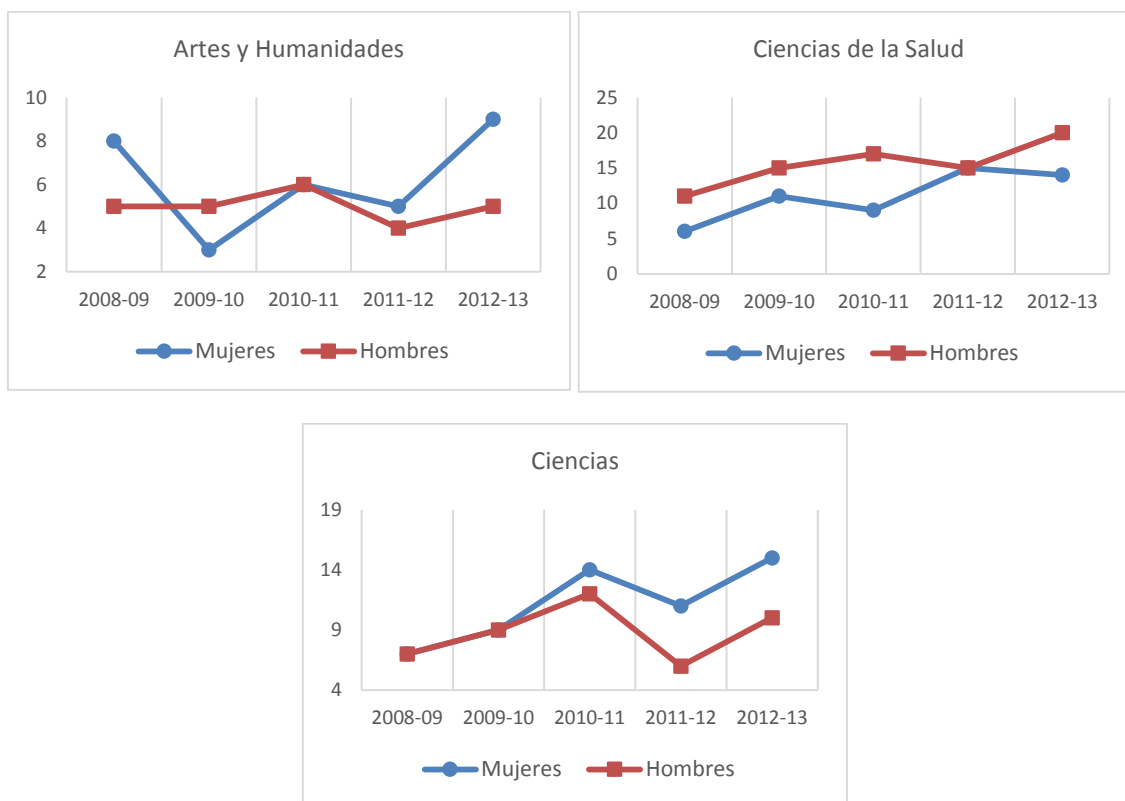
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Teniendo en cuenta el conjunto de los cargos, la situación tampoco resulta desfavorable a las mujeres, puesto que en el peor de los cursos (2010-11) su peso ha sido del 39% y en todos los demás han superado claramente el 40% e incluso en el curso 2011-12 han alcanzado el 55%.

Esta situación no se reproduce del mismo modo cuando se tienen en cuenta los cargos en los Centros según la rama de conocimiento (Gráfico 22). Así, en las Facultades de Ciencias Sociales y jurídicas el predominio de las mujeres es claro en todos los cursos académicos; en general, puede decirse que el número de mujeres suele duplicar al de hombres. En las Facultades de Artes y humanidades y Ciencias de la Salud el reparto de cargos de gestión está bastante equilibrado por género, alternándose los momentos de predominio de unas y otros. Se apartan totalmente de estas pautas los centros de la rama de Ingeniería y arquitectura, en los que el predominio masculino en los cargos es rotundo, sobre todo en los tres primeros periodos (en los que ellas suponen un 4%, un 5,5% y un 8,5% respectivamente). En los dos últimos cursos académicos la situación se reconduce hacia un mayor equilibrio (21% y 15% respectivamente).

Gráfico 22: Evolución de los cargos de gestión en las Facultades de la UAH por género y rama de conocimiento





Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

La gestión en los Departamentos presenta sus particularidades, como se comprueba en la Tabla 29. Si se tienen en cuenta el conjunto de todos los cargos la representación de las mujeres resulta equilibrada; en el último curso es del 47%.

Tabla 29: Distribución por género de los cargos de gestión en los Departamentos de la UAH. 2008-2012

Curso	Dirección (*)			Subdirección		Secretaría		Total Cargos		
	H	M	% M	H	M	H	M	H	M	% M
2008-09	36	13	26,5	30	20	19	24	85	56	39,7
2009-10	38	16	29,6	33	16	23	23	94	54	36,5
2010-11	46	19	29,2	40	24	28	29	114	71	38,4
2011-12	38	17	30,9	28	25	19	26	85	69	44,8
2012-13	32	15	31,9	32	30	24	31	88	80	47,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

(*) Las cifras no incluyen a los Directores/as en funciones ni a los de las Secciones Departamentales.

Sin embargo, cuando se considera el cargo con mayor responsabilidad y capacidad de decisión, la balanza se inclina hacia el lado masculino, quedando el peso de las mujeres en el 32% en el curso 2012-13. Esta cifra ha crecido más de 5 puntos porcentuales desde el curso 2008-09, demostrando que, pese a todo, existe tendencia a una mayor presencia de mujeres. En el caso de la Subdirección las cifras son más equilibradas,

sobre todo en los dos últimos cursos, aunque los hombres quedan siempre por encima; lo contrario se observa en el cargo de Secretario/a, también relativamente equilibrado pero con predominio general de mujeres.

Tabla 30: Porcentaje de mujeres dentro del colectivo del profesado elegible para la Dirección de Centros o Departamentos. Detalle por Departamento (orden creciente)

PDI DOCTOR CON VINCULACIÓN PERMANENTE	% MUJERES
Automática	12,5
Electrónica	12,5
Arquitectura	22,2
Teoría de la Señal y Comunicaciones	25,0
Ciencias Jurídicas	26,1
Física y Matemáticas	27,6
Cirugía, Ciencias Médicas y Sociales	30,8
Medicina y Especialidades Médicas	31,8
Economía y Dirección de Empresas	34,8
Ciencias de la Computación	37,5
Historia y Filosofía	37,5
Ciencias de la Vida	40,0
TOTAL	40,7
Geología, Geografía y Medio Ambiente	47,8
Química II	47,8
Química I	48,3
Economía	50,0
Filología, Documentación y Comunicación Audiovisual	51,6
Ciencias Biomédicas I	52,0
Filología Moderna	52,0
Ciencias Biomédicas II	55,2
Fisiología, Bioquímica y Biología Molecular	56,7
Pedagogía	62,5
Enfermería y Fisioterapia	69,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

En términos generales, dentro del colectivo de profesores que pueden ser elegidos como directores de Centro o Departamento (Tabla 30), las mujeres representan alrededor del 41%. En cambio, si nos fijamos en el detalle por Departamento, se observa una participación femenina mucho muy reducida en la mayoría de los que se asocian a la rama de conocimiento de Ingeniería y Arquitectura. Tales son los casos de

Automática (12,5%), Electrónica (12,5%) y Teoría de la señal y comunicaciones (25%). Este hecho está en consonancia con la escasa presencia que tienen las alumnas en los estudios de Grado y de Máster que tienen que ver con dicha rama. En total son seis los Departamentos que muestran una participación femenina inferior al 30% entre el profesorado elegible para la Dirección, haciendo poco probable que el cargo de Dirección (así como cualquier otro cargo) recaiga sobre una mujer. Por otra parte, aunque el abanico de posibles Directores de Departamento englobe a cinco categorías de profesorado, a menudo suelen ocupar estos cargos los de mayor rango, los del cuerpo de Catedráticos/as, entre los que las mujeres tienen escasa representación, como ya se ha destacado en el apartado 2.3.

4.2. Cargos de Dirección del PAS.

En la Tabla 31 se recogen las cifras de las mujeres y hombres del PAS que ocupan cargos de dirección, incluyendo entre ellos a Jefes de Servicio, a lo largo de los cinco cursos académicos considerados. La situación está bastante equilibrada por género, e incluso en los dos primeros cursos se inclina hacia una mayor presencia femenina.

Tabla 31: Evolución de los cargos de responsabilidad del PAS en la UAH por sexo

Tipo de Cargo	2008-09		2009-10		2010-11		2011-12		2012-13	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Gerente	1		1		1		1		1	
Director/a de Análisis y Planificación	1		1		1		1		1	
Secretario del Consejo Social										
Vicegerente	3		3		2		2		2	
Director/a Biblioteca		1		1		1		1		1
Director/a de los Servicios Informáticos	2						1		1	
Director/a de Unidad de Programas y Estudios			1		1		1		1	
Director/a del ICE		1		1	1		1		1	
Dtor. Órgano Tec. Auditoría y Control Interno	1						1			
Plaza a disposición del Gerente						1				
Técnico de Gestión – Gerencia									1	
Vicegerente/a Adjunto/a			1		1					
Vicesecretario/a General						1		1		1
Jefe/a de Servicio	5	17	7	17	8	16	7	15	7	15
Total	13	19	14	19	16	19	16	17	16	17

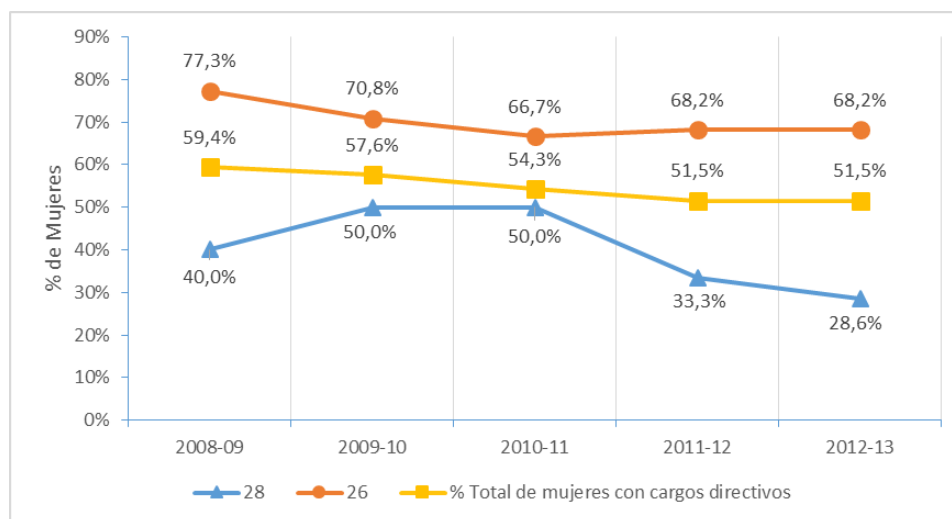
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Tabla 32: Evolución del número total de hombres y mujeres del PAS en los niveles con cargos de directivos

Nivel	2008-09		2009-10		2010-11		2011-12		2012-13	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
DG	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
30	1	0	1	0	2	0	2	0	1	0
29	3	0	3	0	2	0	2	0	2	0
28	3	2	2	2	3	3	4	2	5	2
26	5	17	7	17	8	16	7	15	7	15
Total	13	19	14	19	16	19	16	17	16	17

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Gráfico 23: Evolución del porcentaje de mujeres en el PAS en los niveles correspondientes a Cargos Directivos



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Cuando se consideran los niveles del personal con cargo directivo se pone de manifiesto una presencia mayoritaria de mujeres en el nivel más bajo, el 26, y una participación menor a partir del nivel 28, más acentuado en los dos últimos cursos (Tabla 32 y Gráfico 23). Sin embargo, el número de casos a este detalle son muy pocos como para poder sacar conclusiones claras⁵.

⁵ Como en los niveles de cargo DG, 30 y 29 no hay representación femenina, no se han tenido en cuenta a la hora de realizar el gráfico por categorías, tan sólo en aquellos en los que hay participación femenina.

4.3. Órganos colectivos de gobierno y representación

Por último, se ilustra en qué medida están presentes las mujeres y los hombres en el Claustro Universitario, Consejo de Gobierno y Consejo Social.

La Tabla 33 recoge las cifras del número de hombres y de mujeres que han formado parte del Claustro Universitario desde 2008 hasta 2012, agregadas y para los tres colectivos representados: PDI, PAS y Alumnado; el Gráfico 24 ilustra la evolución del peso relativo de las mujeres. A partir de dicha información se comprueba que el número total de mujeres componentes del Claustro ha disminuido ligeramente desde 2008 (de 88 a 85) mientras que el de hombres ha aumentado (desde 128 a 133). Como consecuencia de ello el porcentaje de participación femenina en el Claustro ha disminuido desde el 40,7% hasta el 39%. La representación es inferior al peso que tienen las mujeres en el conjunto de la población universitaria.

Tabla 33: Evolución del número total de hombres y mujeres en el Claustro de la UAH por colectivos

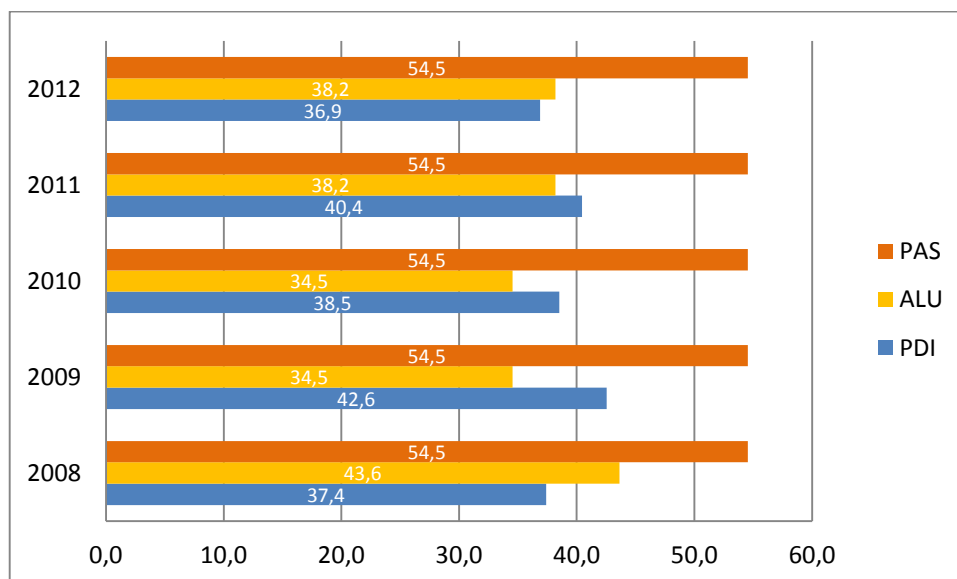
AÑO	PDI		ALUMNADO		PAS		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
2008	87	52	31	24	10	12	128	88
2009	81	60	36	19	10	12	127	91
2010	83	52	36	19	10	12	129	83
2011	81	55	34	21	10	12	125	88
2012	89	52	34	21	10	12	133	85

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Distinguiendo por colectivos, se observa mayoría de hombres tanto entre el PDI como entre el alumnado. En el PDI del Claustro las mujeres suponen casi el 37% en 2012, algo menos de lo que suponen en el conjunto del PDI, y su evolución no presenta una dirección concreta. Entre el alumnado que compone el Claustro el 38,2% son mujeres, cifra que es claramente inferior al peso que tienen en el estudiantado, y comparado con el 43,6% del año 2008 se comprueba una reducción notable.

En el PAS del Claustro las mujeres son mayoría, con el 54,4% (12 mujeres frente a 10 hombres), porcentaje que se ha mantenido estable todos estos años. Esta cifra es notablemente inferior al peso de las mujeres en el conjunto del PAS (63,4%).

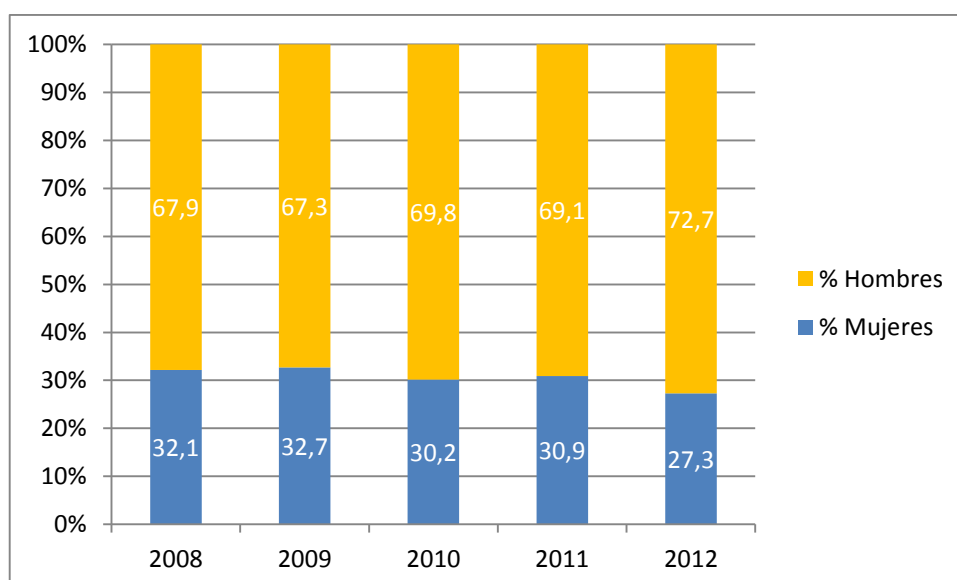
Gráfico 24: Evolución del porcentaje de mujeres en el Claustro Universitario de la UAH por tipo de colectivo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

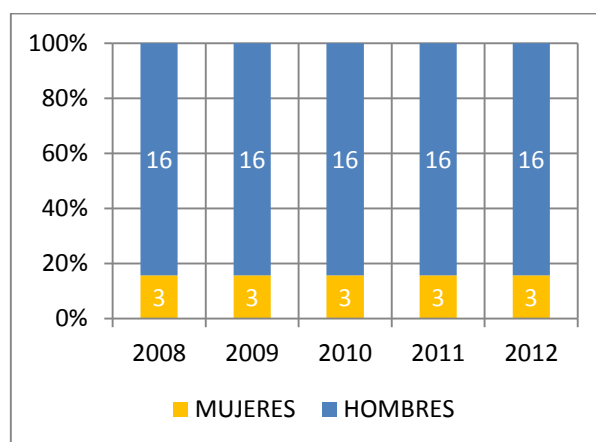
En el Gráfico 25 se comprueba que las mujeres han sido minoría clara en el Consejo de Gobierno en todos los cursos académicos y, además, con una tendencia decreciente, desde el 32,1% en el curso 2008-09 hasta el 27,3% en el curso 2012-13.

Gráfico 25: Evolución del porcentaje de mujeres en el Consejo de Gobierno de la UAH



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

Gráfico 26: Evolución de las mujeres y hombres en el Consejo Social de la UAH. Cifras absolutas y porcentajes.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

En el Consejo Social la situación es aún más desigual y la infrarrepresentación femenina es muy notable (Gráfico 26). Durante todos los cursos académicos solo hay 3 mujeres por 16 hombres, lo que significa un porcentaje femenino de tan solo el 15,8%.

5. Situación y evolución de la presencia de mujeres y hombres en el alumnado de la Universidad de Alcalá.

Aunque el Plan de Igualdad que se pretende implantar en el presente curso académico se diseña orientado hacia el personal de nuestra Universidad (trabajadores y trabajadoras del PDI y del PAS), y que por tanto no hay objetivos y acciones directas sobre el colectivo, parece oportuno incluir en este primer diagnóstico cuantitativo un análisis de nuestro alumnado. El colectivo de estudiantes es, con mucha diferencia, el grupo más numeroso en todas las Universidades; además, son potenciales empleados/as en la UAH y futuros beneficiarios/as de algunas medidas que se implementen en el plan, por ejemplo, las orientadas hacia temas de docencia e investigación, de comunicación e imagen, entre otras.

Abordamos el análisis diferenciando entre los estudiantes de Grado y los de Máster.

5.1. Estudiantes de Grado

En estudios de Grado se observa, en la Tabla 34 y en el Gráfico 27, que el número de alumnas es superior al de alumnos en todos los cursos académicos, siendo su peso relativo en el último del 52,7%. Dicho porcentaje femenino no ha variado mucho a lo largo de estos años y muestra una representación equilibrada de las mujeres y

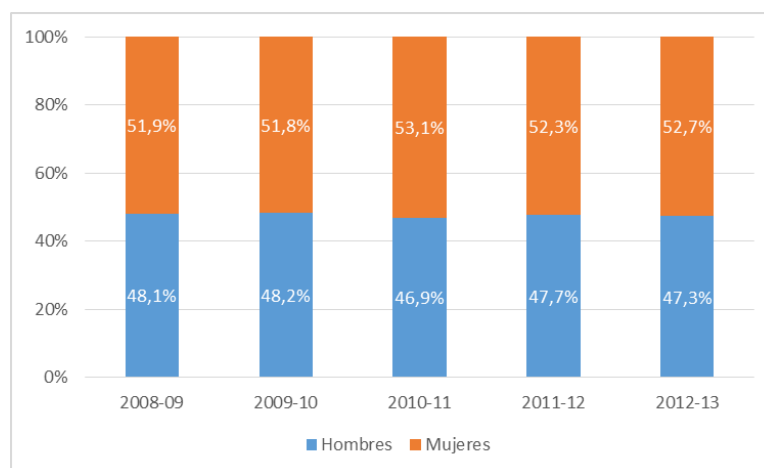
hombres dentro de este numeroso colectivo de la Universidad de más de 16 mil efectivos.

Tabla 34: Alumnado matriculado en estudios de Grado por género

Nº Total de hombres y mujeres					
Curso	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Hombres	7368	7674	7778	7762	7675
Mujeres	7942	8238	8805	8514	8561
Total	15310	15912	16583	16276	16236

Fuente: Portal de Transparencia de la UAH y MECD (Cursos: 2008-09 y 2009-10).

Gráfico 27: Evolución del alumnado matriculado en estudios de Grado por género



Fuente: Portal de Transparencia de la UAH y MECD (Cursos: 2008-09 y 2009-10).

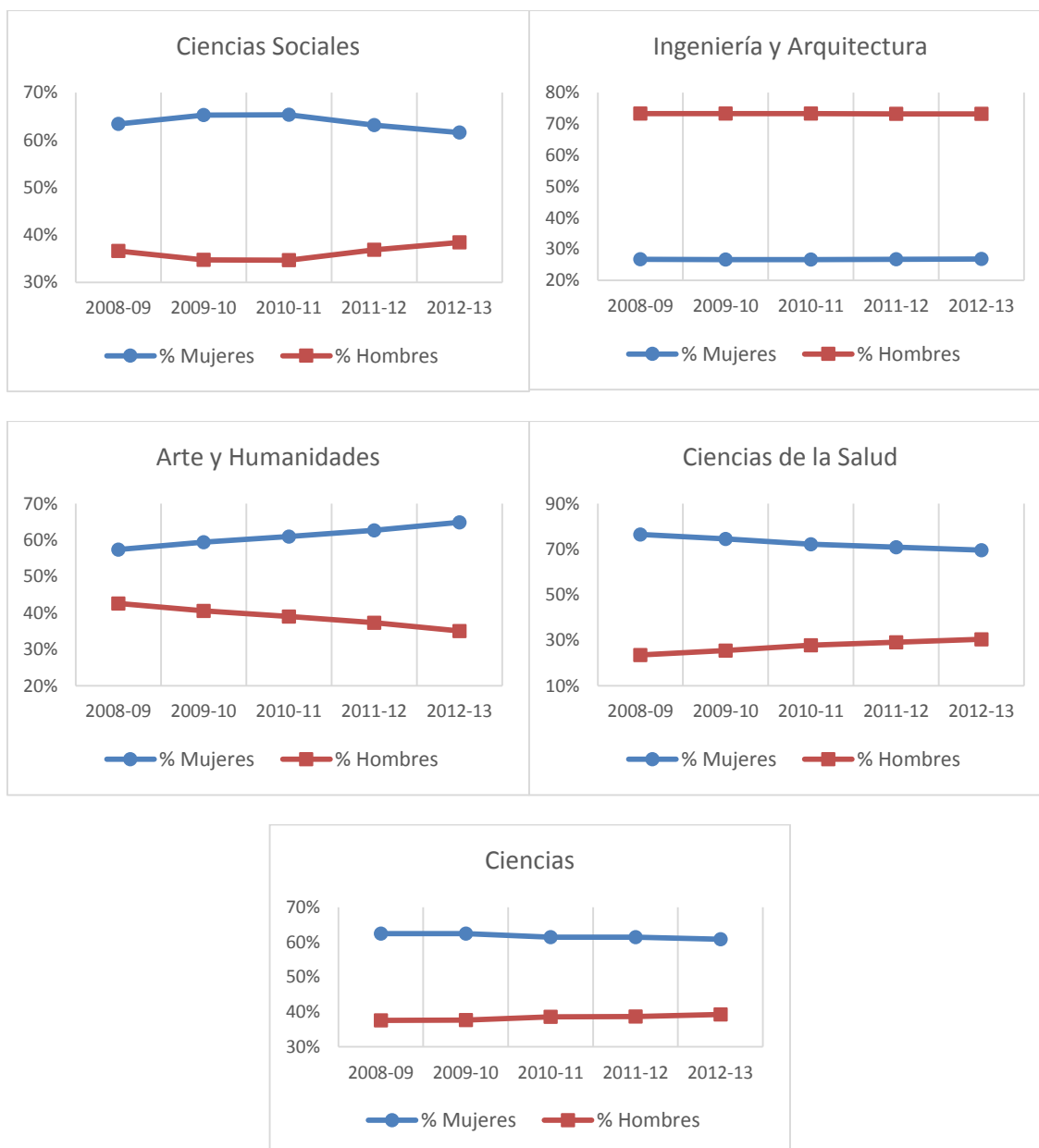
Pese a lo anterior, en los estudios de Grado la distribución del alumnado entre hombres y mujeres difiere mucho por ramas de conocimiento, como se pone de manifiesto en el Gráfico 28.

En primer lugar, las mujeres son mayoría en alumnado en cuatro de las cinco ramas, pero su participación es claramente minoritaria en la rama de Ingeniería y arquitectura, con un porcentaje muy bajo que no alcanza el 27% en ninguno de los cursos académicos y cuya evolución no muestra síntomas de cambios significativos. Esta es la segunda rama más numerosa con más de 4 mil estudiantes de las que poco más de 1.000 son alumnas (Tabla 35).

En las otras cuatro ramas de conocimiento las mujeres suponen más del 60% del estudiantado. La diferencia más apreciable se presenta en Ciencias de la salud con un porcentaje en el último curso de 69,7%, aunque su tendencia es decreciente, habiendo disminuido la brecha desde el curso 2008-09 en más de 6 puntos porcentuales. Esta rama es la tercera en tamaño del alumnado, con una cifra de unos 3.500 estudiantes.

Por representación femenina le sigue la rama de Arte y humanidades, en la que las alumnas suponen el 64,9% en el último curso. En este caso la diferencia con el peso de los alumnos se ha ido abriendo progresivamente, siendo la cifra de partida del 57,4%. El número total de estudiantes en esta rama es notablemente inferior al de las restantes, pues no alcanza el millar.

Gráfico 28: Evolución de las matriculaciones en estudios de Grado en la UAH por género y rama de conocimiento



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina Estadística de la UAH.

En las ramas de Ciencias Sociales y jurídicas (la de mayor tamaño con más de 6 mil estudiantes) y de Ciencias, el porcentaje que suponen las mujeres en el cursos 2012-13

resulta de 61,6% y 60,8% respectivamente. En ambos casos la cifra de presencia relativa de alumnas ha descendido levemente desde el curso 2008-09 (1,8 y 1,6 puntos porcentuales).

Tabla 35: Evolución del alumnado matriculado por rama de estudio y género

Rama de Estudio	2008-09		2009-10		2010-11		2011-12		2012-13	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Ciencias Sociales y Jurídicas	2644	4581	2910	5475	2786	5250	2569	4405	2405	3855
Ingeniería y Arquitectura	3295	1202	3392	1235	3218	1172	3202	1172	3009	1103
Artes y Humanidades	312	420	321	470	332	519	347	582	346	640
Ciencias de la Salud	655	2132	737	2159	842	2186	911	2219	1065	2434
Ciencias	771	1281	740	1227	727	1158	709	1126	660	1022
Total	7677	9616	8100	10566	7905	10285	7738	9504	7485	9054

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

A continuación se analiza en qué medida culmina con éxito sus objetivos académicos el estudiantado de Grado, considerando las cifras de alumnas y alumnos egresados, globales y por ramas de conocimiento.

Aunque el patrón resulta parecido al observado en el caso de estudiantes matriculados, el porcentaje que suponen las mujeres entre los egresados es superior en todos los cursos (Tabla 36 y Gráfico 29). La máxima diferencia es de 7,3 puntos porcentuales y se produce en el curso 2010-11, puesto que las alumnas matriculadas en Grado suponen un 53,1% del total matriculado y las estudiantes egresadas un 60,4% del conjunto de los egresados.

La Tabla 37 y el Gráfico 30 muestran que este patrón se observa en casi todas las ramas de conocimiento, siendo la excepción la de Arte y humanidades, que muestra cifras en sentidos opuestos según el curso académico. Así, tanto en Ciencias Sociales y jurídicas, como en Ingeniería y arquitectura, Ciencias de la salud y Ciencias, el porcentaje que suponen las alumnas sobre el total de estudiantes que culminan con éxito sus estudios de Grado es superior a su peso relativo en el alumnado matriculado. Prueba de una tasa de éxito algo mayor que la de sus compañeros.

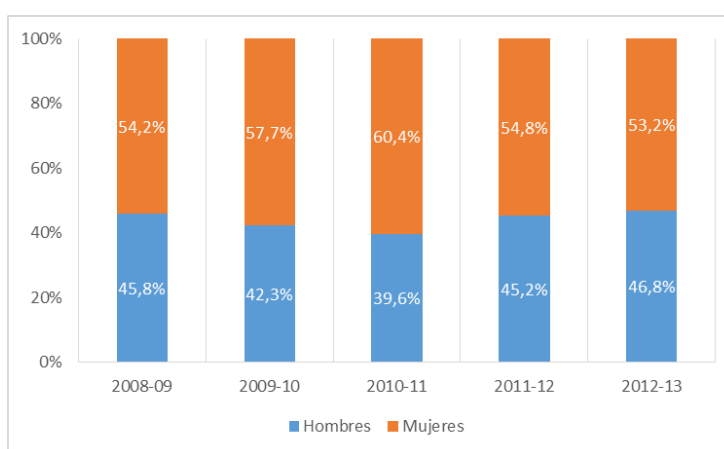
Cabe destacar el caso de la rama de Ingeniería y arquitectura, en la que se comprueba que pese a la escasa presencia relativa de alumnas matriculadas, el porcentaje de mujeres egresadas es, en casi todos los cursos, superior al peso relativo que poseen en el conjunto de los estudiantes de esta rama, en algún curso de hasta 5 puntos porcentuales.

Tabla 36: Evolución del alumnado egresado por género

Nº de hombres y mujeres					
Curso	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Hombres	1115	1007	1008	1105	1290
Mujeres	1318	1376	1535	1341	1467
Total	2433	2383	2543	2446	2757

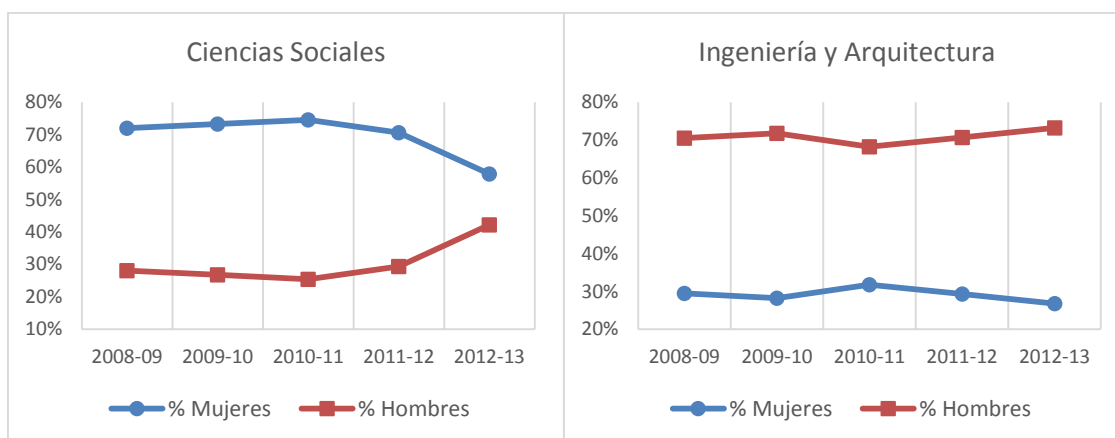
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

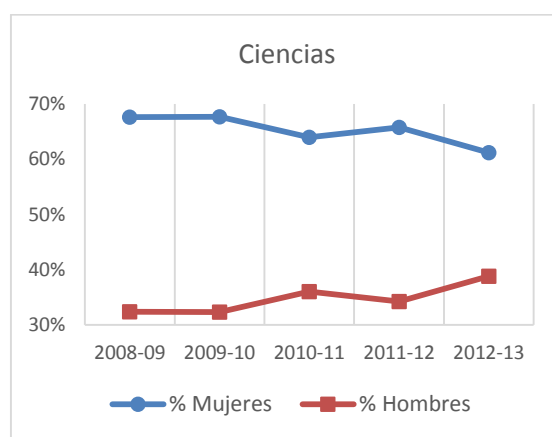
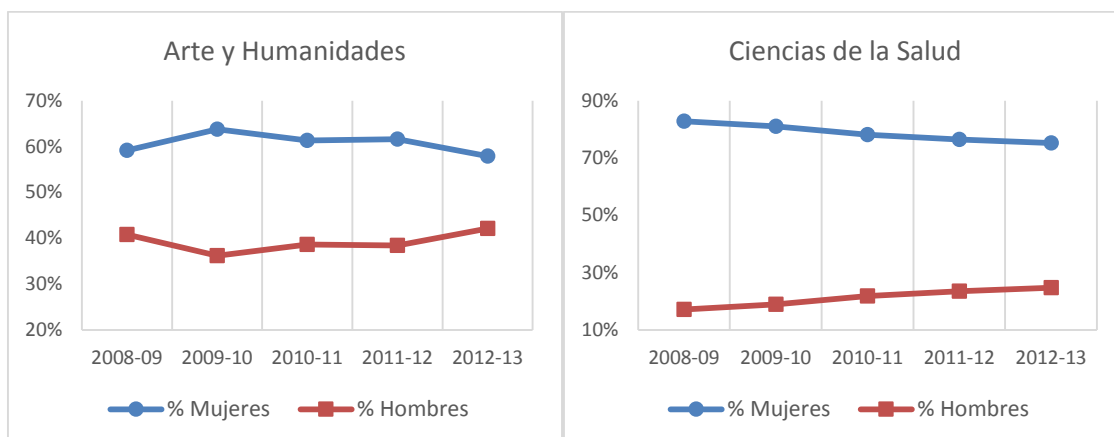
Gráfico 29: Evolución del alumnado egresado por género



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

Gráfico 30: Evolución de los egresados/as en la UAH por género y rama de conocimiento





Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

Tabla 37: Evolución del alumnado egresado por rama de estudio y género

Ramas de Estudio	2008-09		2009-10		2010-11		2011-12		2012-13	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Ciencias Sociales y Jurídicas	342	878	473	1294	543	1593	540	1298	482	662
Ingeniería y Arquitectura	659	276	451	177	344	160	455	189	498	182
Artes y Humanidades	40	58	42	74	46	73	43	69	64	88
Ciencias de la Salud	79	383	93	399	121	433	86	280	145	441
Ciencias	70	146	75	157	88	156	100	192	148	233
Total	1190	1741	1134	2101	1142	2415	1224	2028	1337	1606

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MECD.

5.2. Alumnado de Máster y Tesis Doctorales defendidas por estudiantes de Doctorado

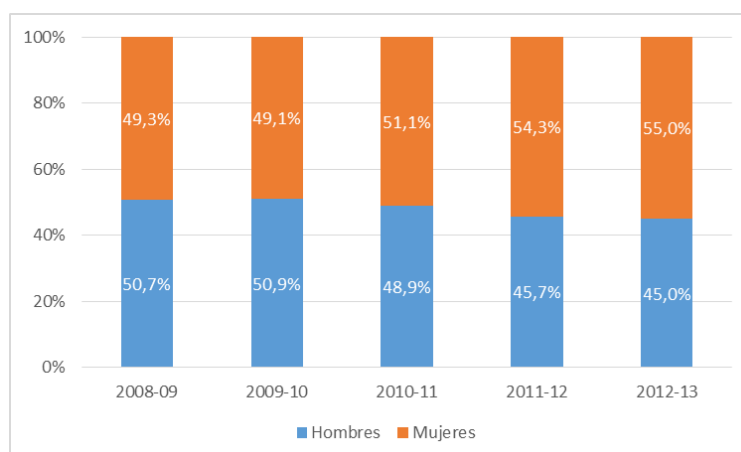
El alumnado de Máster supone menos de una décima parte que el de Grado, pero su distribución por género no difiere mucho de aquél (Tabla 38 y Gráfico 31). La presencia de hombres y mujeres es bastante paritaria, aunque en los últimos cursos académicos la presencia femenina es cerca de 5 puntos porcentuales superior a las de los dos primeros.

Tabla 38: Alumnado matriculado en estudios de Máster por género

Nº Total de hombres y mujeres					
Curso	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Hombres	377	656	810	798	697
Mujeres	366	632	845	950	853
Total	743	1288	1655	1748	1550

Fuente: Elaboración propia a partir datos del MECD.

Gráfico 31: Evolución del alumnado matriculado en estudios de Máster por género

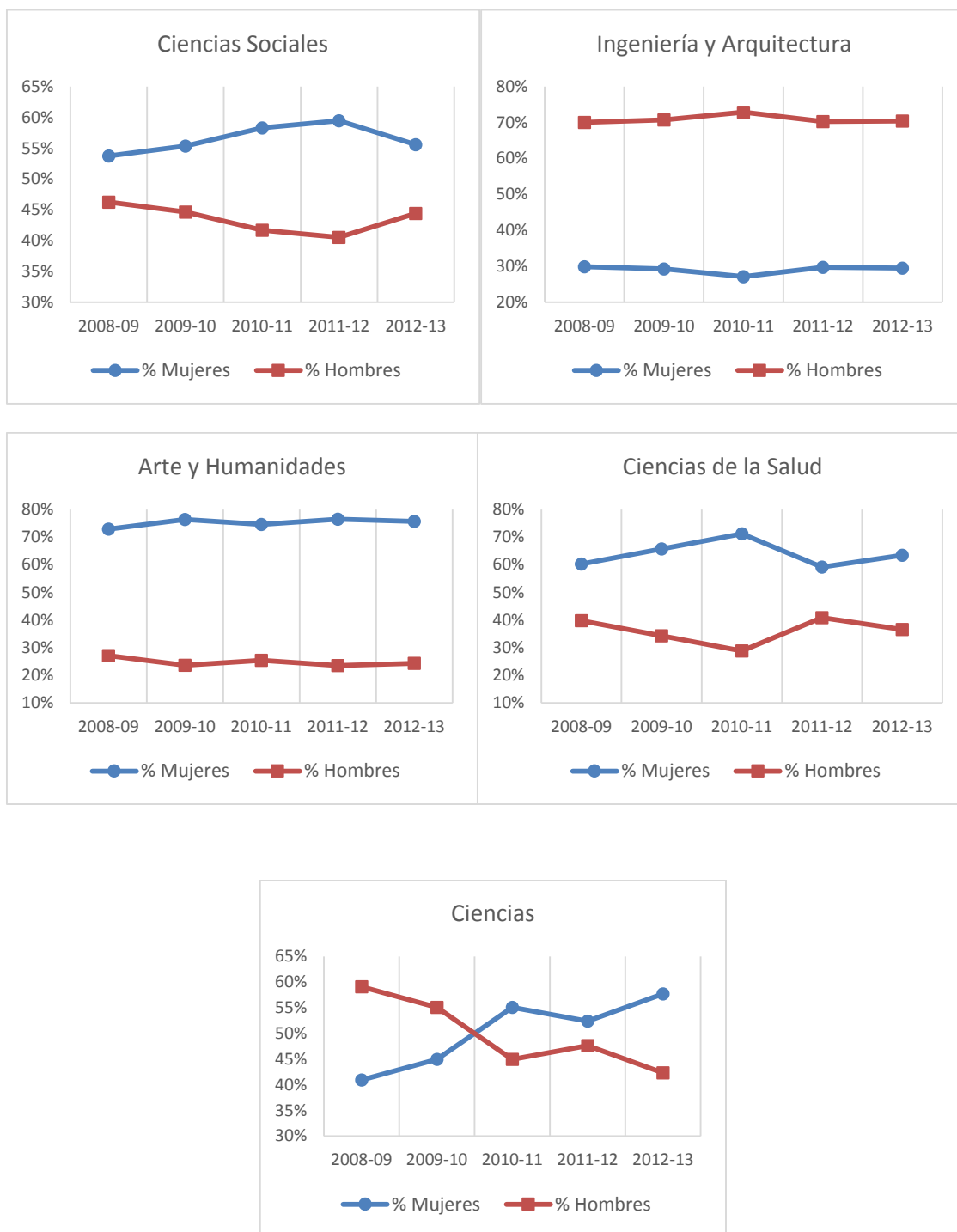


Fuente: Elaboración propia a partir datos del MECD.

Las diferencias entre hombres y mujeres se hacen notables otra vez cuando se desagregan los datos por ramas de conocimiento (Gráfico 32).

En este caso las mujeres son clara mayoría en Artes y humanidades en todos los cursos académicos, siendo la brecha respecto a los hombres notablemente superior a la observada en los Grados (entre 10 y 15 puntos porcentuales). En Ciencias de la salud, las alumnas de Máster superan (menos en un curso académico) el 60%, aunque ahora la brecha respecto a sus compañeros varones es menor que la que se ha comprobado en el Grado.

Gráfico 32: Evolución de las matriculaciones en Estudios de Máster en la UAH por género y rama de conocimiento



Fuente: Elaboración propia a partir datos del MECD.

El caso de la rama de Ciencias sociales y jurídicas es interesante. La brecha entre hombres y mujeres de los estudiantes de Máster también es menor que el que presentan los de Grado y, además, se distribuyen de una forma más cercana a la

paridad, puesto que las mujeres no llegan a alcanzar el 60% en ningún curso académico. Tal vez esto tenga que ver con la participación bastante habitual de Ingenieros en estudios de Máster en temas de economía, de empresa y jurídicos.

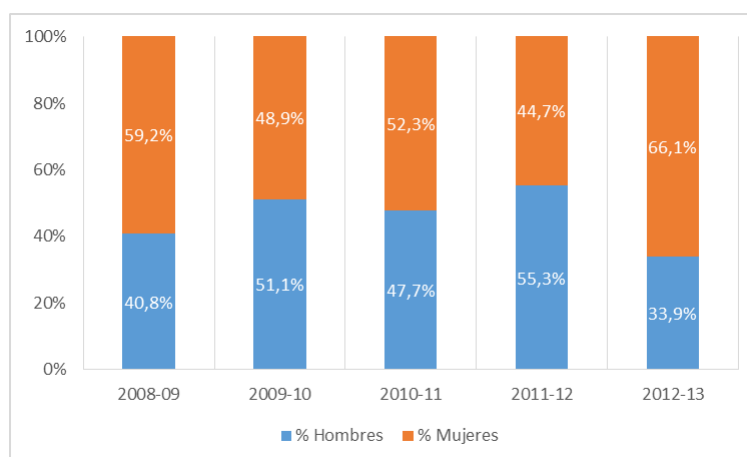
También hay que resaltar la situación en la rama de Ciencias. Primero porque la brecha entre las alumnas y los alumnos de Máster es más estrecha que la observada en los alumnos de Grado y, segundo, porque incluso en los primeros cursos académicos predominaban los varones sobre las mujeres (el signo de la brecha era el contrario). En el curso 2008-2009 el porcentaje de mujeres en Máster era solo del 40,9% mientras que el porcentaje de alumnas de Grado ascendía hasta el 62,8%. Durante los cursos siguientes las mujeres van ganando terreno en el Máster (hasta suponer un 57,7%) y perdiéndolo levemente en el Grado (quedando en el 60,8%).

En la rama de Ingeniería y arquitectura la situación del alumnado en Máster es muy similar a la del Grado: claro predominio en todos los cursos académicos de los alumnos sobre las alumnas, que no rebasan el 30%.

Por último, se analizan los datos de las Tesis Doctorales defendidas durante los cinco cursos académicos, agrupándolas en función del género del estudiante de doctorado que la defiende.

El Gráfico 33 muestra que no existen unas pautas excesivamente sesgadas en una y otra dirección. En tres cursos académicos las Tesis defendidas por mujeres son mayoría, en especial en el último curso, con un 66%, pero en los otros dos predominan las Tesis defendidas por hombres. En definitiva, las cifras no son muy concluyentes.

Gráfico 33: Evolución de las Tesis Doctorales defendidas por género



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Estadística de la UAH.

6. Principales resultados

Para finalizar se reúnen aquí los resultados más relevantes que se han obtenido del análisis realizado. Para mayor claridad se organizan de acuerdo con el orden en el que se han ido presentando a lo largo de los cinco epígrafes.

Aspectos generales:

- En términos globales, la población de la Universidad de Alcalá, constituida por el PDI, el PAS y el alumnado, muestra una distribución por género equilibrada, con un 52,6% de mujeres y un 47,4% de hombres. Considerando solo al personal que trabaja en la UAH (PDI y PAS), la distribución por género está muy cerca de la paridad, representando las mujeres un 47,2%.
- Los hombres solo son mayoría en el PDI, colectivo en el que las mujeres representan el 39,6%, cifra ligeramente superior a la que presentan, en promedio, las Universidades Públicas españolas y madrileñas. En el resto de los colectivos, PAS y alumnado, ocurre exactamente lo contrario; las mujeres suponen más del 63% del PAS, un 53,2% de los estudiantes de Grado y 55% de los estudiantes de Máster. La presencia femenina en el PAS de la Universidad de Alcalá es significativamente superior a la que muestra el promedio de la Universidad Pública española y de la Comunidad de Madrid.
- Los hombres que trabajan en la Universidad de Alcalá se concentran en un porcentaje muy alto en el grupo de Profesorado (80%), mientras que las mujeres se reparten entre el profesorado (57%) y el personal de administración y servicios (43%) en proporciones más equilibradas.
- Por lo tanto, los trabajadores/as en la Universidad de Alcalá presentan brechas en la distribución por género en una doble dirección: la primera a favor de los hombres, en el colectivo del PDI, aunque se sitúa prácticamente en el límite que marca la Ley de igualdad como representación equilibrada; la segunda a favor de las mujeres, en el colectivo del PAS, que rebasa claramente el límite superior que marca dicha Ley.

Evolución y situación de las mujeres y hombres del PDI:

- La mujer ha ganado protagonismo dentro del PDI en la UAH, habiendo aumentado su peso relativo en 2,5 puntos porcentuales entre el curso 2008-09 y 2012-13 (desde el 37,1% hasta el 39,6%). Para el último año observado la brecha con la participación de los hombres es de 20,8 puntos porcentuales. La distancia es, por tanto, todavía ostensible, pero cercana a la situación de representación equilibrada de ambas que marca la Ley de Igualdad.

- La situación no es homogénea cuando se considera la edad. Conforme nos vamos desplazando desde los tramos de más edad a los tramos de menor edad la brecha entre hombres y mujeres se acorta, e incluso llega a haber una mayor participación femenina en el PDI. Esta tendencia se observa también en el conjunto de las Universidades Públicas españolas. Una parte de la menor participación femenina en el PDI tiene su origen en una cuestión generacional.
- Las mujeres del PDI tienen una presencia en el funcionariado del 37%, porcentaje que es inferior al que representan en el conjunto del PDI; en cambio, entre el personal laboral suponen un 41,9%. La UAH presenta cifras algo más igualitarias que la media de la Universidad Pública española entre el funcionariado.
- Llama mucho la atención la escasa presencia de mujeres entre las Cátedras Universitarias, ya que apenas suponen un 20% en el curso 2012-13. En esta categoría profesional las mujeres están infrarrepresentadas en un 50% respecto al peso que tienen en el total del PDI.
- Desde el curso académico 2008-09 el peso de las mujeres Catedráticas se ha incrementado alrededor de 3 puntos porcentuales, pero resulta poco alentador que entre los Catedráticos más jóvenes la presencia mayoritaria de hombres está todavía más acentuada. La mayor edad media de los hombres frente a las mujeres de la Universidad de Alcalá no parece que pueda justificar la baja participación femenina en las Cátedras de Universidad, lo que revela la necesidad de analizar en qué grado intervienen en su explicación la diferencia en sus preferencias o la existencia de barreras mayores para que las mujeres accedan a los niveles más altos de la carrera académica universitaria.
- Por Departamentos, la cifra de participación relativa de las mujeres es muy heterogénea. Así, destacan por la muy escasa presencia femenina, por debajo del 20%, los Departamentos de Teoría de la Señal y Comunicaciones, Automática y Electrónica. Por el contrario, el Departamento de Enfermería y Fisioterapia arroja un porcentaje de mujeres cercano al 70%.
- Por ramas de conocimiento las disparidades se moderan bastante, siendo lo más destacable que las mujeres tienen una presencia relativa superior a la media en las ramas de Artes y humanidades y en Ciencias de la salud y, sobre todo, una representación femenina más escasa en la rama de Ingeniería y arquitectura (aproximadamente la mitad de la que se observa en el patrón general del PDI). Además, los hombres del PDI presentan una distribución por ramas más diversificada que las mujeres del PDI, pues estas últimas se concentran en un 43% en una única rama, la de Ciencias de la salud y solo un escaso 10% se ubican en la rama de Ingeniería y Arquitectura.

- El peso relativo de las mujeres en las Cátedras de Universidad también difiere mucho en función de las ramas. Así, alcanzan el porcentaje más alto en las ramas de Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud (sobre un 27% del total de catedráticos son mujeres), mientras que en la rama de Ingeniería y Arquitectura apenas suponen el 9% de los catedráticos.
- En el plano de investigación destacan varias evidencias. Los contratos de investigación en la UAH están liderados mayoritariamente por hombres; las mujeres lo hacen en un 23% de los casos. La cifra resulta baja comparada con el porcentaje que suponen las mujeres en el colectivo de PDI Doctor (el 41%), aunque es superior al peso que tienen entre las Cátedras de Universidad. Las Tesis Doctorales se dirigen en un 68% por hombres, pero el peso relativo de las mujeres ha aumentado desde el 23% hasta el 32% a lo largo de los cinco cursos académicos. En programas de movilidad y becas la distribución por género es similar al patrón general de participación de hombres y mujeres en el PDI.
- Dentro del PDI Doctor con vinculación permanente que posee sexenios las mujeres representan un 38%, en cambio, en los que no poseen sexenios la participación femenina es del 47,3%. En función de la rama de conocimiento las cifras varían de uno a otro, si consideramos al grupo de PDI-DVP que tiene algún sexenio, la distribución por género más homogénea es la rama de Ciencias con un 53,2% hombres y un 46,8% de mujeres. Por el contrario, las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas y de Ingeniería y Arquitectura presentan un sesgo muy elevado en favor de los hombres con un 70% y un 77% respectivamente.
- La brecha entre mujeres y hombres con méritos de investigación dentro del PDI-DVP con algún sexenio sigue mostrando un sesgo claro hacia los hombres, cuya brecha con respecto a las mujeres es de 8 puntos porcentuales. Por ramas de conocimiento la brecha a favor de los hombres es mucho más elevada en Ciencias sociales y jurídicas (25 puntos porcentuales), Artes y humanidades (19,5 puntos porcentuales) y Ciencias de la salud (18 puntos porcentuales). Sin embargo, sucede lo contrario en Ingeniería y arquitectura donde la brecha entre hombres y mujeres se reduce a tan solo a 1,5 puntos porcentuales, y en la de Ciencias, que ocurre al contrario, el porcentaje de mujeres con sexenio es del 90,4% y el de hombres el 82,4%.
- Considerando el número medio de sexenios por género para el conjunto de las categorías del PDI en el curso académico 2012-13, la diferencia es de 3 décimas a favor de los hombres. En los casos de los Titulares de Universidad el número medio de sexenios entre hombres y mujeres está prácticamente igualado, mientras que en el de las Cátedras de Universidad las mujeres presentan un promedio mayor de sexenios.

Situación y evolución de las mujeres y hombres del PAS:

- En el PAS de la Universidad de Alcalá las mujeres son clara mayoría frente a los hombres, más del 63% en los cinco cursos académicos considerados. Por tanto, en este grupo no se está dentro del margen que implicaría una representación equilibrada por género, según marca la Ley de Igualdad.
- Las mujeres del PAS se concentran mayoritariamente en la categoría de funcionarias de carrera, casi el 68%. En el caso de los hombres la situación es justamente la contraria, pues son mayoritariamente personal laboral (solo el 37,8% son funcionarios).
- Aunque las mujeres suponen un 77,5% del conjunto de todo el PAS funcionario, su presencia difiere mucho según el nivel. Llama mucho la atención que en la escala más alta, la A1, las mujeres no solo bajan su nivel de participación sino que resultan ser la parte minoritaria: apenas el 32%. En el resto de escalas la mayoría de mujeres es clara, aunque se observa que su peso decrece conforme nos movemos desde las más bajas (E) hacia las más altas.
- Entre el personal laboral las mujeres suponen el 40% pero en la máxima categoría (la A) su presencia es un 25% menor (alcanza solo el 30%).
- Por tipo de dedicación se observa que la dedicación a tiempo parcial es muy poco relevante, tanto para las trabajadoras como para los trabajadores del PAS y no parece que sea un tipo de dedicación más frecuente entre las mujeres que entre los hombres.

Participación de las mujeres y los hombres en la gestión de la UAH:

- En los últimos años el Equipo Rectoral ha estado formado por 7 hombres y cuatro mujeres; así, las mujeres suponen el 36,4% del total. En 2009 y 2010 el porcentaje femenino llegó a ser superior al 40%. La Secretaría General y el cargo de Rector ha estado ocupada por hombres todo este periodo.
- Desde el curso académico 2008-09 hasta el 2010-11 los cargos de dirección de los Centros se encontraban ocupados por hombres en una proporción aproximada de dos hombres por cada mujer. Sin embargo, en los dos últimos cursos las Directoras son mayoría dentro del colectivo (61% en el curso 2011-12 y alrededor de 52% en el curso 2012-13).
- Considerando de forma agregada todos los cargos de gestión la representación femenina ha estado por encima del 40%, salvo en el curso 2010-11 que fue del 39,2% e incluso durante el curso 2011-12 la representación fue cercana al 55%.
- Por ramas del conocimiento, en las Facultades de Ciencias Sociales y Jurídicas el predominio de las mujeres se prolonga a lo largo de todos los cursos. En las Facultades de Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud el reparto de cargos

de gestión es relativamente equilibrado atendiendo al género. En cambio, en los Centros de la rama de Ingeniería y Arquitectura el predominio en los cargos es claramente masculino.

- En la gestión de los Departamentos, en el conjunto de todos los cargos la representación de las mujeres resulta bastante homogénea (el 47%). Sin embargo, cuando consideramos el cargo de mayor responsabilidad, la representación es claramente masculina, siendo el peso de las mujeres el 32% en el curso 2012-13. En el caso de la subdirección, las cifras en los últimos dos cursos académicos son equilibradas, aunque la balanza siempre se inclina a favor de los hombres. Al contrario de lo que ocurre en el cargo de Secretario/a, también es relativamente equilibrado pero en este caso con un predominio de las mujeres.
- En términos generales, alrededor del 41% de los profesores que pueden ser elegidos para desempeñar cargos de dirección o departamento son mujeres, pero considerando la cifra resultante en cada uno de los Departamentos, se observa una presencia femenina mucho más reducida en algunos, muy en particular en los vinculados con la rama de Ingeniería y Arquitectura. En estos casos, la probabilidad de que el cargo de Dirección recaiga en una mujer es reducida por cuestión de número.
- Entre el PAS, la evolución del número de efectivos en los cargos de dirección es muy equilibrada, e incluso durante algunos cursos académicos se observa un mayor número de mujeres que de hombres. Pese ello, la diferencia de efectivos por género es muy escasa. Sí se detecta una mayor presencia de mujeres en el nivel 26 frente a una menor presencia en el nivel 28. Pero dado que el número de casos es muy bajo resulta arriesgado extraer resultados concluyentes para este colectivo.
- El porcentaje de participación femenina en el Claustro ha disminuido desde el 40,7% hasta el 39%. La representación es inferior al peso que tienen las mujeres en el conjunto de la población universitaria. Entre el alumnado que compone el Claustro el 38,2% son mujeres, cifra que es claramente inferior al peso que tienen en el estudiantado.
- En el Consejo de Gobierno las mujeres han sido minoría clara en todos los cursos académicos y, además, con una tendencia decreciente, desde el 32,1% en el curso 2008-09 hasta el 27,3% en el curso 2012-13.
- En el Consejo Social la situación es aún más desigual y la infrarrepresentación femenina es muy notable, pues las mujeres sólo suponen el 15,8% de sus miembros.

Situación y evolución de las alumnas y alumnos de la UAH:

- En los estudios de Grado existe una distribución bastante homogénea del alumnado por género, aunque las mujeres (52,7%) representan 5,6 puntos porcentuales más respecto a los hombres (47,3%).
- Por ramas de conocimiento, en los estudios de Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas y Artes y Humanidades, hay una clara mayoría femenina. Por el contrario, en los estudios de Ingeniería y Arquitectura las mujeres apenas suponen un 27% del alumnado de Grado, situación que parece mantenerse a lo largo de los cinco cursos académicos analizados.
- El peso relativo que tienen las mujeres comparado con el de los hombres es notablemente superior entre las egresadas que entre las alumnas matriculadas, durante todos los cursos, alcanzando una diferencia máxima en el curso 2010-11 de 7,3 puntos porcentuales. Esto se produce incluso en el caso de la rama de Ingeniería y arquitectura, pese a la escasez de presencia relativa de alumnas matriculadas. Este hecho supone una tasa de éxito superior por parte de las mujeres en la finalización de los estudios.
- Los estudios de Máster también reflejan una mayor participación de las mujeres en el alumnado, aunque moderada. La brecha se sitúa en torno a los 5 puntos porcentuales.
- En los estudios de Máster de la rama de Artes y humanidades la mayoría de mujeres es aún más elevada que en el Grado. En cambio, en Ciencias Sociales y Jurídicas la brecha entre hombres y mujeres de entre el alumnado de Máster es menor que la que presentan los de Grado.
- En Ciencias de la Salud la brecha entre mujeres y hombres en los estudios de máster se ha visto reducida en los dos últimos cursos académicos (2011-12 y 2012-13), y en el caso de la rama de Ciencias, durante los primeros cursos académicos existía una mayor participación de los hombres hasta el curso 2010-11, en la que la situación se revierte para terminar con una diferencia de casi 20 puntos porcentuales a favor de las mujeres (distribución cercana al 60% para las mujeres y el 40% para los hombres en el año 2012-13).
- Por último, las tesis doctorales defendidas no parecen mostrar una tendencia clara en favor de las mujeres o los hombres.