

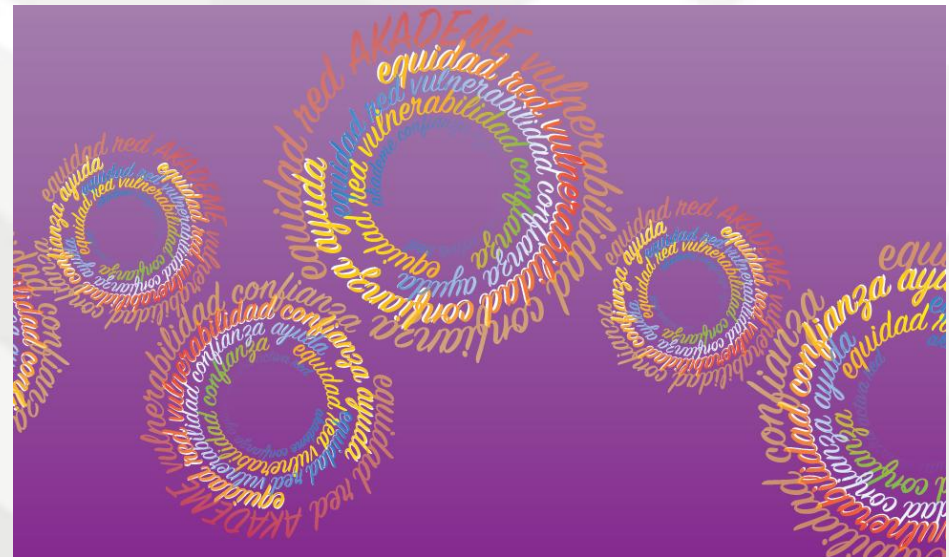
1ª Jornada AKADEME

2016/10/11 Leioa.

Por una universidad igualitaria

AKADEME

1. Jardunaldia Berdintasunezko unibertsitatearen alde



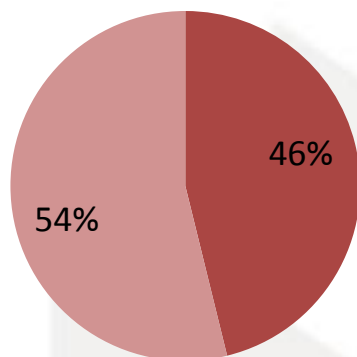
TERESA NUÑO ANGOS
UPV/EHUko Berdintasunerako zuzendaria.
Directora para la Igualdad de la UPV/EHU

ZENBAIT DATU

Emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua

Consejo de Dirección 31/12/2015

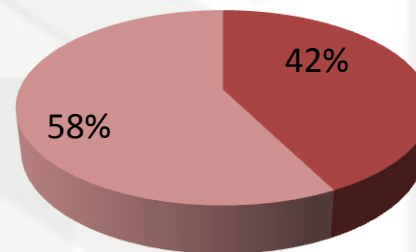
■ % MUJERES ■ % HOMBRES



Los porcentajes se encuentran en la horquilla denominada presencia equilibrada de mujeres y hombres

Consejo de Gobierno 31/12/2015

■ % MUJERES ■ % HOMBRES



Curso 2013-14
59,2% hombres
40,8 mujeres

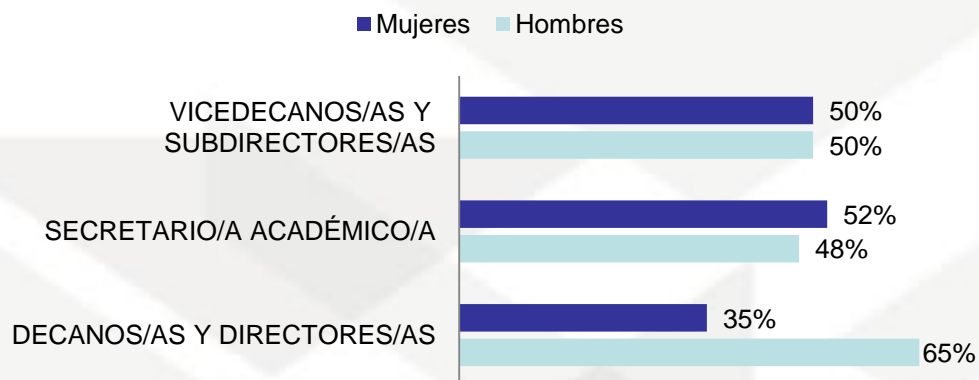
+ 2, 2
igoera

Paritatea (60%-40%)

EQUIPOS DE DIRECCIÓN FACULTADES Y ESCUELAS (Junio 2013)

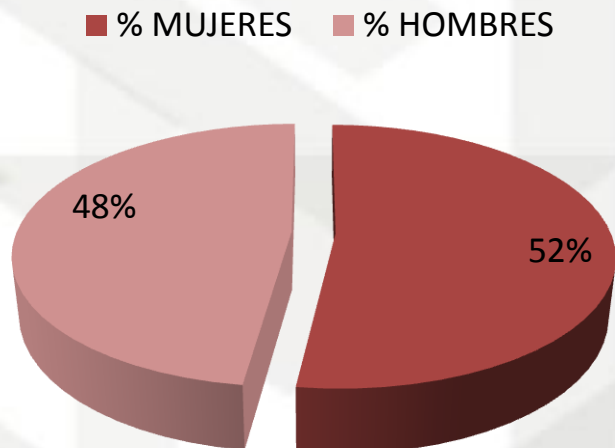
Líder Equipo Decanal/ Dirección	Mujer %	Hombre %
Junio 2013	35	65
Nov. 2015	40,6	59,4
Diciembre 2015	50	50

Berdintasuna



VICEDECANATOS Y SUBDIRECCIONES

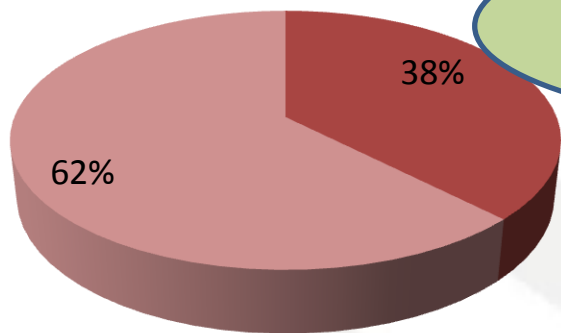
2015/12/31



2015/12/31

Dirección Departamentos

■ % MUJERES ■ % HOMBRES



Paritatea?
60%-40%

Institutos Universitarios de Investigación

■ % MUJERES ■ % HOMBRES



Berdintasun eza
muturrekoa

2015/12/31

- Análisis del capítulo 1: análisis de brechas salariales
 - Hipótesis:
 - Brechas bajas por tratarse de sector público
 - Desigualdades de muchos tipos: figuras, centros, edad

$$\text{Brecha CT} = \frac{CT_H - CT_M}{CT_H} \times 100$$

Brechas salariales en el Profesorado a nivel global

$$\text{Brecha CT} = \frac{CT_H - CT_M}{CT_H} \times 100$$

- 4.175 (42% de mujeres)
- Brecha en CT de 4%
- El peso de la retribución en el coste disminuye a medida que aumenta la edad.
- Las brechas en complementos varían también de signo con la edad
 - la excepción son los sexenios: brecha siempre positiva (excepto en cátedras de universidad (-2,4%)
 - Desde 10,4% para las más mayores, pasando por el 8,7%, 39,5% y 50,1% en las más jóvenes.

¿Los hombres inician su carrera académica antes que las mujeres?

- Reflexión sobre el desigual impacto que la maternidad/paternidad puede tener en estos procesos.
 - parece que hay mujeres que retoman con fuerza la carrera académica una vez pasado este tramo de edad.
 - Las brechas son también siempre positivas en los complementos ajenos al capítulo 1.

• Profesorado catedrático

- 22% de CU son mujeres. Tienen «**un peso mayor**» en **retribución**, tanto en costes totales (quinquenios, sexenios...) como en las retribuciones básicas (nómina)
- La brecha en costes totales : -2% (quinquenios, sexenios), y en retribuciones -5,3%, trabajando nº días muy similar.
- Pero la brecha salarial por cargos es positiva y del 51,5%
- Las catedráticas tienen más edad que los hombres y cobran más de media por los sexenios.
- «las mujeres tienen mayor nº sexenios de investigación y de quinquenios docentes» que los hombres.

¿podemos concluir de estos datos que a las mujeres les ha costado más sexenios llegar a donde están?

- **Profesorado Titular de universidad**
 - Colectivo a jornada completa (solo el 8% de los hombres están a parcial).
 - Mayor, más del 87% tramos edad 1 y 2 (mayores 45)
 - La brecha salarial en coste total es muy pequeña. En los complementos cuantitativamente más importantes, las brechas son también **muy pequeñas y negativas**.
 - Las brechas aumentan con edad. En el tramo 1 son negativas y bastante elevadas incluso en sexenios (-41%).

¿Puede significar que en este colectivo puede haber mujeres que cumplen los requisitos para acceder a cátedras de universidad?

- **Profesorado adjunto**

- uno de los colectivos más feminizados de la UPV/EHU (60% de mujeres) y joven.
- En los tramos más jóvenes (<46 años), la retribución más del 90% del coste total, ya que no pueden acceder al cobro (en el momento del estudio) de quinquenios, sexenios, complemento por título de doctor/a.

Las mujeres adjuntas cobran de media el 65% de lo que cobran las Agregadas.

En el caso de los hombres, este porcentaje es el 68%.

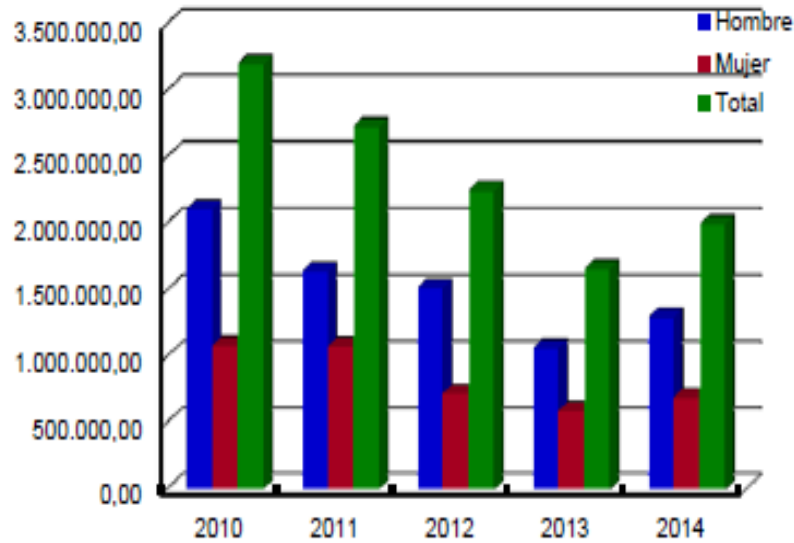
• Conclusiones

- La mayor parte de las brechas salariales se explican en base a una presencia desigual en las categorías laborales.
- En la UPV/EHU las categorías están claramente definidas pero, **por diversas circunstancias**, la presencia de las mujeres sobre todo en la categoría con sueldos más elevados es inferior.
- En algunos casos, las mujeres cobran menos, por ejemplo en concepto de complementos, y esto **puede ser un indicador de desigualdades en la carrera académica** de unas y de otros, o incluso de **mayores dificultades** para acceder a las categorías más altas.

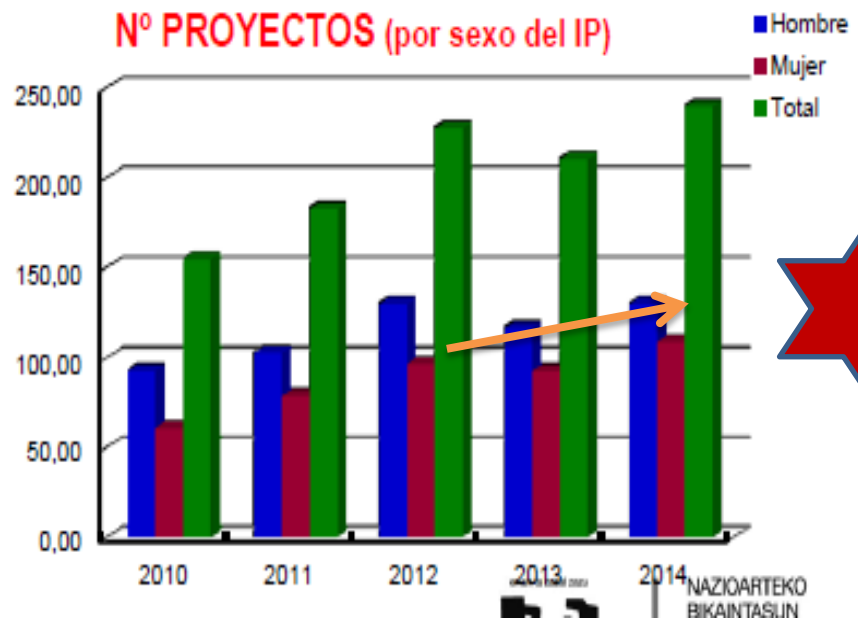
2011-14 ikerketa planaren ebaluazioa

CONVOCATORIAS de la UPV/EHU

FINANCIACIÓN (por sexo del IP)



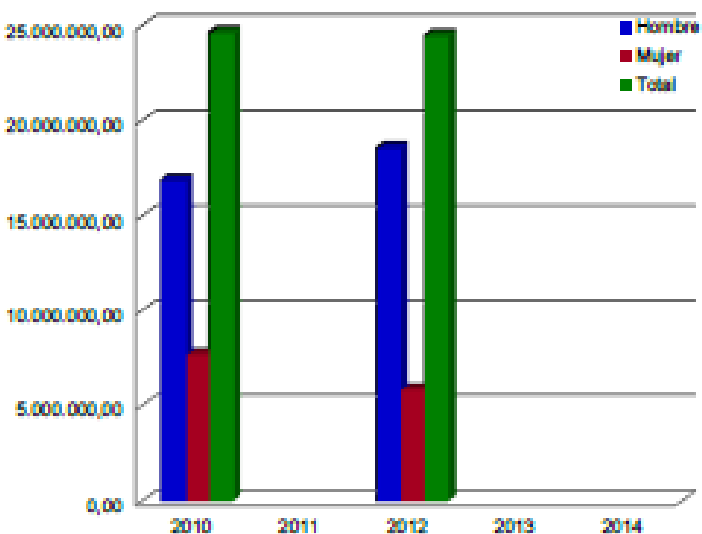
Nº PROYECTOS (por sexo del IP)



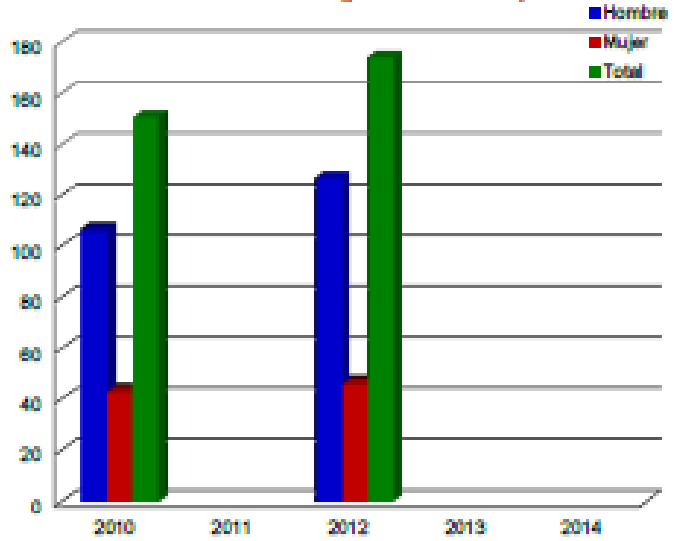
Convocatorias GOBIERNO VASCO

2011-14 ikerketa planaren ebaluazioa

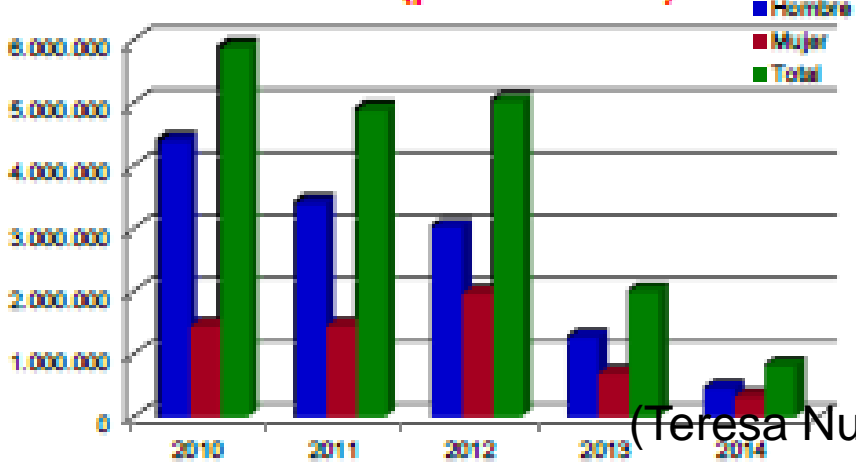
FINANCIACIÓN (por sexo del IP)



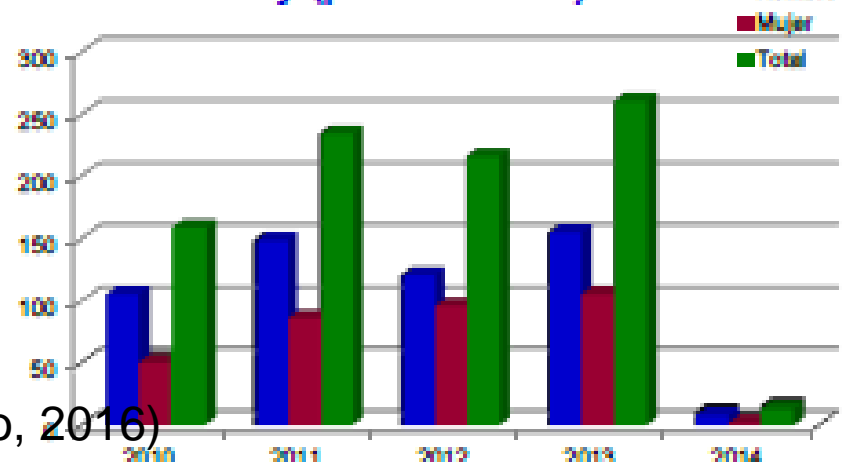
Nº GRUPOS (por sexo del IP)



FINANCIACIÓN (por sexo del IP)



Nº Proj. (por sexo del IP)



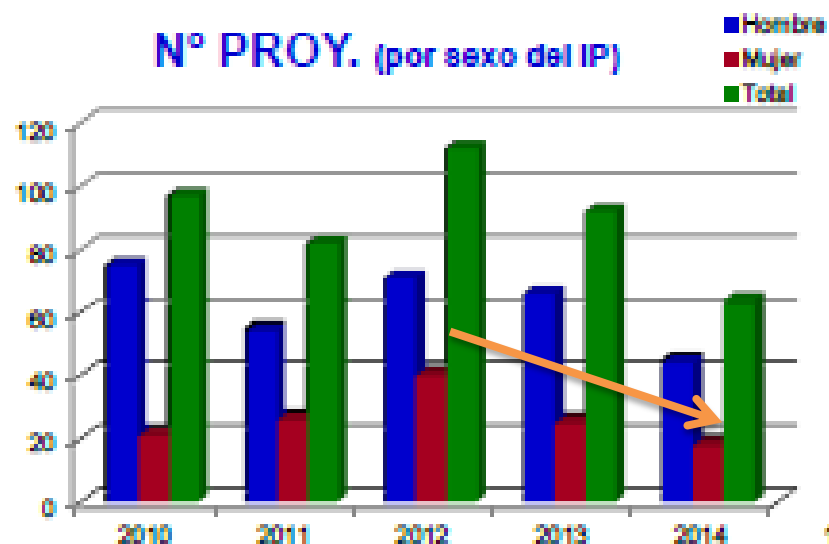
(Teresa Nuño, 2016)

Convocatorias ESTATALES

Financiación (por sexo del IP)

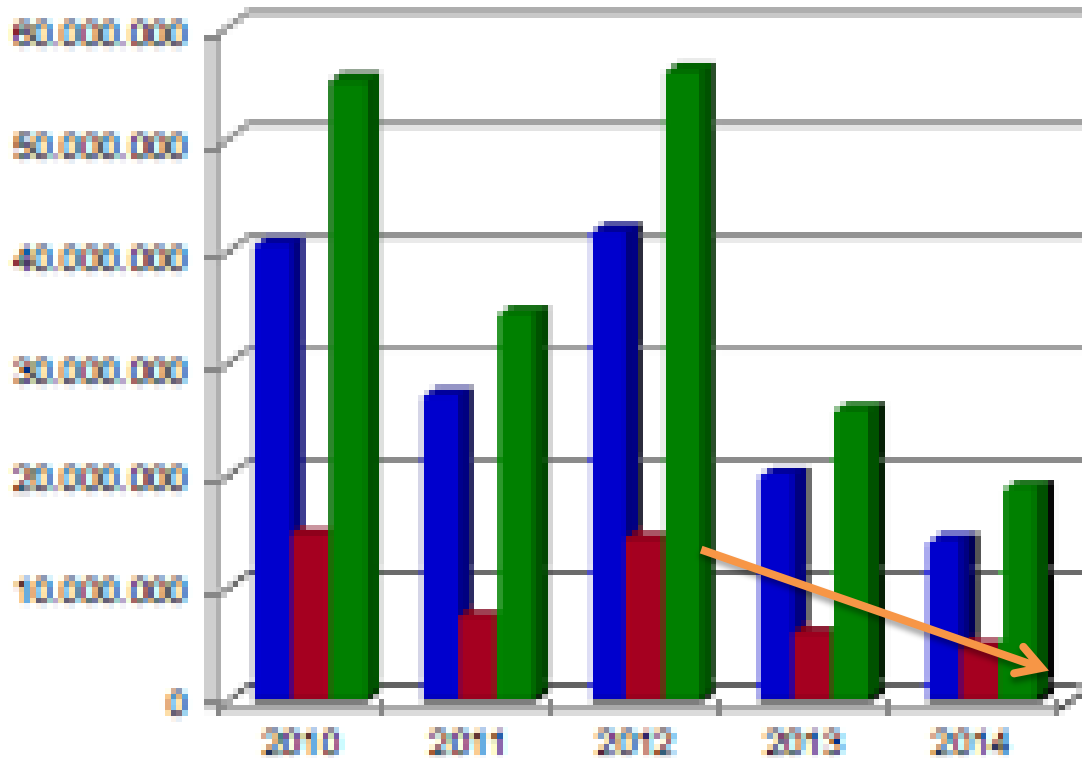


Nº PROY. (por sexo del IP)



Financiación global (por sexo del IP)

■ Hombre
■ Mujer
■ Total



2001-14 ikerketa planaren ebaluazioa

www.upv.es



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

NAZIOARTEKO
BIKAINTASUN
CAMPUSA
CAMPUS DE
EXCELENCIA
INTERNACIONAL

AKADEME

**UPV/EHUko
emakume akademikoen
lidergorako programa**

Programa para el
liderazgo de las
académicas de la UPV/EHU

AKADEME, Programa para el liderazgo de las académicas de la UPV/EHU

Programa de formación y apoyo para:

- desarrollar las habilidades de autoliderazgo y liderazgo de las académicas,
- con el fin de motivar su acceso y permanencia en puestos de responsabilidad en la investigación, la docencia y la transferencia.

Resultado,

las participantes pasen a formar parte de la red de apoyo entre académicas, para

- compartir inquietudes y experiencias, éxitos y dificultades, así como
- establecer relaciones de ayuda mutua para acceder y desarrollarse en puestos de responsabilidad.

Busca

efecto multiplicador en la UPV/EHU y tiene, por tanto, una vocación de continuidad.

Nori zuzendua

- ✓ Académicas de los tres campus de la UPV/EHU, que estén en disposición de asumir funciones de liderazgo académico y desempeñar cargos de responsabilidad.
- ✓ Académicas que ya ocupan cargos de responsabilidad y deseen mejorar sus competencias de liderazgo.

Puestos de responsabilidad:

Direcciones de proyectos de investigación (IP)

Direcciones de másteres y programas de doctorado

Equipos directivos y decanales de centros universitarios de la UPV/EHU

Equipo de Gobierno de la UPV/EHU (Rector/a, Secretaría General y

Vicerrectorados)

Direcciones de Servicios generales

Equipos directivos de Campus

Dirección y secretaría académica de departamento y de Instituto universitario de investigación

Objetivo general:

Mejorar las habilidades de liderazgo de las académicas y promover su participación en una red de apoyo que motive y contribuya el empoderamiento colectivo para acceder y/o permanecer en puestos de responsabilidad.

ANIMA ZAITEZ ETA PARTE HARTU

ANÍMATEY PARTICIPA

EPEA: Urriaren 17-31 Octubre