

# Informe de seguiment del Pla d'igualtat de la Universitat d'Andorra

Juny 2023

## Aquest informe conté:

1. Accions dutes a terme durant el curs 2021-2022 .....	2
2. Accions dutes a terme durant el curs 2022-2023 .....	3
3. Seguiment de les accions fixades pel Pla d'igualtat.....	5
4. Seguiment de la proporció entre homes i dones en el col·lectiu d'estudiants .....	9
5. Seguiment de la proporció entre homes i dones al personal.....	11
6. Tribunals d'avaluació d'estudiants .....	12
7. Bretxa salarial .....	14

*El Pla d'igualtat de gènere es va aprovar el gener del 2022, però el primer informe de seguiment s'ha elaborat a finals del curs 2022-2023 a causa de l'endarreriment en la creació del Servei d'igualtat (aprovada per la Junta acadèmica el 27 d'abril de 2023). L'informe també inclou les accions dutes a terme durant el curs 2021-2022.*



## 1. Accions dutes a terme durant el curs 2021-2022

- Aprovació del [Pla d'igualtat de gènere de la Universitat d'Andorra](#) (2022-2025) (gener del 2022)
- Creació d'una secció a la pàgina web de la Universitat d'Andorra anomenada [Igualtat de gènere](#) (gener del 2022)
- Difusió de l'aprovació del Pla d'igualtat de gènere (11 de febrer). Selecció de notícies:
  - <https://www.bondia.ad/societat/les-dones-lideren-la-recerca-luda>
  - [https://www.ara.ad/societat/85-tesis-finalitzades-l-uda-son-dones\\_1\\_4267475.html](https://www.ara.ad/societat/85-tesis-finalitzades-l-uda-son-dones_1_4267475.html)
  - <https://www.elperiodic.ad/noticia/90972/la-universitat-dandorra-aprova-el-pla-digualtat-de-genere>
  - [https://www.altaveu.com/actualitat/educacio/dones-manen-universitat-pero-no-en-tot\\_36290\\_102.html](https://www.altaveu.com/actualitat/educacio/dones-manen-universitat-pero-no-en-tot_36290_102.html)
  - [https://www.diariandorra.ad/noticies/nacional/2022/02/11/la-universitat-a-andorra-crea-pla-contrassetjament-195184\\_1125.html](https://www.diariandorra.ad/noticies/nacional/2022/02/11/la-universitat-a-andorra-crea-pla-contrassetjament-195184_1125.html)
  - <https://www.andorradifusio.ad/programes/becaris/becaris-17-febrer-2022/pla-digualtat-genere-universitat-dandorra>
  - <https://www.andorradifusio.ad/noticies/gairebe-80-grups-recerca-universitat-andorra>
- Atorgament, per part del Govern, del guardó Olympe de Gouges, contribuint així a sensibilitzar la societat sobre la necessitat de dotar-se de plans d'igualtat. (8 de març de 2023) <https://www.uda.ad/luda-rep-el-guardo-olympede-gouges-pel-seu-compromis-amb-la-igualtat/>
- Visibilització de dones estudiants del bàtxelor en Informàtica:
  - “Hi ha una bretxa digital entre homes i dones” (entrevista a Angèlica Medina, 16 de juny de 2022 al diari Bondia) <https://www.bondia.ad/passava-per-aqui/hi-ha-una-bretxa-digital-entre-homes-i-dones>
  - “Mai no és tard per començar a la universitat” (entrevista a Cristina Medina, 2 de juliol de 2022 al Diari d'Andorra) [https://www.diariandorra.ad/noticies/la-contraa/2022/07/02/mai-no-tard-per-comencar-universitat\\_203372\\_1135.html](https://www.diariandorra.ad/noticies/la-contraa/2022/07/02/mai-no-tard-per-comencar-universitat_203372_1135.html)
- Presentació de les dades dels estudiants de la secció “UdA en xifres” de la web segregades per sexe. <https://www.uda.ad/luda-en-xifres/>
- Recollida de dades per a l'informe “El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats” de la Xarxa Vives (estiu 2022)
- Millora de l'acollida del personal de nova incorporació per part de la gerència, de manera que ara té un major coneixement, entre d'altres, dels reglaments interns relatius a la conciliació, permisos i carrera professional.



## 2. Accions dutes a terme durant el curs 2022-2023

- Aprovació de la [Guia de llenguatge inclusiu de la Universitat d'Andorra](#) (març del 2023, elaborada pel Grup de Recerca en Llengües amb el suport del Servei de comunicació)
- Difusió de l'aprovació de la Guia de llenguatge inclusiu. Selecció de notícies:
  - <https://www.andorradifusio.ad/noticies/grup-recerca-llengues-presenta-manual-llenguatge>
  - <https://cadenaser.com/2022/02/11/la-universitat-dandorra-aprova-el-seu-pla-digualtat-de-genere/>
  - <https://www.elperiodic.ad/noticia/97708/luniversitat-del-pais-elabora-una-guia-de-llenguatge-inclusiu>
- Inici del seguiment de l'aplicació de la Guia de llenguatge inclusiu (textos de formació continuada, xarxes socials, pàgina web)
- Creació del Servei d'igualtat per part de la Junta acadèmica (27 d'abril de 2023):

*S'aprova la creació del Servei d'igualtat que es formarà com a grup de treball amb totes aquelles persones qui hi vulguin participar, i tindrà per missió implementar i avaluar el pla d'igualtat, així com proposar mesures i accions relacionades amb la igualtat de gènere. S'acorda nomenar la Sra. Marta Tort com a responsable del Servei d'igualtat.*
- Realització d'una formació interna adreçada al personal de l'UdA titulada "Sessió informativa sobre la Llei 6/2022, del 31 de març, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació entre dones i homes" a càrrec de l'àrea de Polítiques d'igualtat del Govern d'Andorra (8 de maig del 2023, 23 participants).
- Inici de la col·laboració amb l'Institut Andorrà de les Dones (IAD), entre d'altres per impulsar formacions relatives a la igualtat entre les administracions públiques del país. (Maig del 2023).
- Actualització de les imatges dels tríptics per equilibrar la presència d'homes i dones:
  - Infermeria: <https://www.uda.ad/wp-content/uploads/2023/04/BInfermeria.pdf>
  - Màster en Dret: <https://www.uda.ad/wp-content/uploads/2022/11/MasterDret-2022.pdf>
  - DPA en Comptabilitat i administració: <https://www.uda.ad/wp-content/uploads/2022/11/DPA2022.pdf>
  - Anàlítica de dades <https://www.uda.ad/wp-content/uploads/2023/07/MasterAD.pdf>



- Tria d'una dona per a la lliçó inaugural del curs 2023-2024 (Sra. Ana Freire) En tractar-se d'una dona referent del món tecnològic, la ponència també servirà per visibilitzar referents femenins en una professió fortament masculinitzada.
- Presentació de dades desagregades per sexe al Metabase (intern), a la memòria d'activitats del curs 2022-2023 i a l'apartat "[L'UdA en xifres](#)" del web de l'UdA (extern).
- Visibilització de dones estudiants del bàtxelor en Informàtica:
  - Participació de l'estudiant Beatrice Veres al reportatge "La ciència, un àmbit on encara falta molta igualtat", emès a Andorra Televisió l'11 de febrer de 2023 <https://www.andorradifusio.ad/noticies/ciencia-ambit-on-encara-falta-igualtat>
  - Notícia "Les referents, claus per a les estudiants d'informàtica" (Altaveu, 10 de març del 2023) <https://www.altaveu.com/reportatges/referents-claus-estudiants-informatica-46546-102.html>
  - Participació de l'estudiant Tania Prats a la taula rodona "Dones trencant estereotips. Les professions tenen gènere?" organitzada per l'Associació de Dones d'Andorra el 26 d'abril del 2023 [https://www.diariandorra.ad/noticies/nacional/2023/04/26/taula\\_rodona\\_a\\_mb\\_dones\\_que\\_treballen\\_oficis\\_masculinitzats-219927-1125.html](https://www.diariandorra.ad/noticies/nacional/2023/04/26/taula_rodona_a_mb_dones_que_treballen_oficis_masculinitzats-219927-1125.html)
  - Vídeo de presentació del bàtxelor en Informàtica (maig del 2023): <https://www.youtube.com/watch?v=aHuA-s6Sfnk>
- Difusió dels avenços en matèria d'igualtat de gènere:
  - "La Universitat d'Andorra treballa en un protocol d'assetjament sexual" (5 de juny del 2023, diari Bondia) <https://www.bondia.ad/societat/la-universitat-dandorra-treballa-en-un-protocol-dassetjament-sexual>
- Anunci de la creació del Servei d'igualtat en reunió plenària i crida per participar al grup de treball (juny del 2023)
- Inclusió, a les bases dels concursos de selecció de personal, de la frase: "La comissió de selecció vetllarà pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones." (juny del 2023).
- Proposta de formació interna sobre llenguatge inclusiu per a l'inici del curs 2023-2024.
- Elaboració d'un esborrany del protocol sobre assetjament.



### 3. Seguiment de les accions fixades pel Pla d'igualtat

A continuació, sobre el quadre d'accions del Pla d'igualtat, s'indiquen en verd les accions implementades, en groc les accions implementades parcialment i en vermell les accions que s'haurien d'haver implementat i queden pendents (les que no tenen color són accions que, segons el calendari previst, encara no s'han d'implementar):

#### Eix 1. Implementació

Objectiu: implementar les accions fixades en el Pla d'igualtat de la Universitat d'Andorra durant el període 2022-2025.

ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVUACIÓ
1.1. Definició del funcionament i creació d'un servei d'igualtat que vetlli per la implementació i seguiment del Pla d'igualtat de gènere.	Junta acadèmica	Curs 2021-2022	S'ha creat el Servei. S'està posant en marxa el grup de treball
1.2. Difusió de l'existència i de les funcions del servei d'igualtat entre la comunitat universitària.	Servei d'igualtat / Comunicació	Un cop s'hagi constituït	S'ha anunciat en una reunió plenària, falta difondre les funcions
1.3. Seguiment de la implementació de les accions del Pla d'igualtat.	Servei d'igualtat	Durant tot el període	De les 18 accions que s'havien de fer fins al curs 22/23, 6 s'han implementat i 8 parcialment
1.4. Elaboració d'una memòria anual sobre la implementació del Pla d'igualtat.	Servei d'igualtat	Durant tot el període	S'ha fet la memòria del curs 2022/2023
1.5. Anàlisi de les percepcions sobre desigualtats detectades a l'enquesta del pla d'igualtat.	Servei d'igualtat	Curs 2023-2024	S'ha dut a terme? Sí/No
1.6. Elaboració d'enquestes a la comunitat universitària per avaluar l'efectivitat de la implementació del Pla d'igualtat de gènere.	Servei d'igualtat	Curs 2024-2025	S'ha dut a terme? Sí/No

#### Eix 2. Sensibilització

Objectiu: sensibilitzar la comunitat universitària per crear una cultura i un estat d'opinió favorables a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i contribuir a estendre aquesta cultura entre la societat andorrana.

ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVUACIÓ
2.1. Introducció del principi d'igualtat en els valors de la Universitat d'Andorra recollits al Pla Estratègic.	Junta acadèmica	Curs 2021-2022	S'ha dut a terme? No



2.2. Publicació de dades desagregades per sexe en els principals estudis estadístics públics de l'UdA.	Comunicació / Consell de la qualitat	Curs 2022- 2023	Pàgina web i memòria d'activitats
2.3. Organització de formacions genèriques anuals en matèria d'igualtat de gènere orientades al personal, estudiants i públic en general.	Extensió universitària / Servei d'igualtat	Durant tot el període	Una formació per a personal. Hi ha propostes en curs
2.4. Creació d'un apartat sobre igualtat de gènere a la pàgina web de la Universitat i al Campus Virtual	Servei d'igualtat / Comunicació	Curs 2022- 2023	S'ha dut a terme? Sí, a la web
2.5. Elaboració d'una guia de bones pràctiques en matèria d'igualtat de gènere i difusió entre el personal (compartida amb Eix 4).	Servei d'igualtat / Comunicació	Curs 2023- 2024	S'ha dut a terme? Sí/No i abast
2.6. Organització d'almenys una acció anual per sensibilitzar sobre igualtat de gènere el col·lectiu d'estudiants.	Servei d'igualtat / Comunicació / Coordinacions	Durant tot el període	S'han fet accions de visibilització de dones estudiants d'Informàtica, missatges a xarxes socials i apartat sobre igualtat a la web
2.7. Implementació d'accions per promocionar referents femenins en carreres masculinitzades i referents masculins en carreres feminitzades entre preuniversitaris (Diada Universitària, Universitat dels Infants, etc.).	Coordinacions / Escola d'Educació / Servei d'igualtat	A partir del curs 2022/2023	S'han difós missatges a xarxes socials i organització lliçó inaugural a càrrec d'Ana Freire
2.8. Elaboració d'una guia de llenguatge igualitari de l'UdA i difusió.	GREL / Comunicació	Curs 2022- 2023	S'ha dut a terme? Sí
2.9. Implementació de la guia de llenguatge igualitari de l'UdA a tots els documents i canals de comunicació.	Administració / Coordinacions / Comunicació	Període 2023-2025	% de documents que segueix les indicacions de la guia

### Eix 3. Revisió de processos

Objectiu: revisar tots els processos de la Universitat d'Andorra per fomentar i posar en valor la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els diferents col·lectius de la universitat, i reduir la segregació horitzontal.

ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVALUACIÓ
3.1. Revisió de la descripció dels llocs de treball als reglaments de carrera professional, i millora de la difusió dels reglaments interns relatius a la conciliació, permisos i carrera professional entre el personal de nova incorporació.	Recursos Humans / Comunicació	Curs 2022/2023	S'ha dut a terme? La revisió està encomanada, i sí que s'ha millorat l'acollida al nou personal.
3.2. Estudi de la possibilitat d'incorporar noves mesures al programa de conciliació de l'UdA.	Recursos Humans / Junta acadèmica	Curs 2023- 2024	S'ha dut a terme? Sí/No



3.3. En els processos de selecció de personal, implementació de la premissa que, en igualtat de condicions, es contracti una persona del sexe subrepresentat de l'àrea concernida.	Recursos Humans	Curs 2022-2023	S'ha dut a terme? En bases dels concursos ja s'esmenta l'aplicació de la igualtat d'oportunitats.
3.4. En els tribunals d'avaluació d'estudiants, implementació de la premissa que, en igualtat de qualitat del currículum, es fomenti l'equilibri entre dones i homes.	Coordinacions	Curs 2022-2023	S'ha dut a terme? S'ha analitzat la composició dels tribunals del curs 2022-2023 per conèixer el punt de partida
3.5. Impuls a la participació de més dones ponents a la lliçó inaugural d'inici de curs.	Junta acadèmica / Comunicació	Durant tot el període	Nombre de dones i d'homes ponents 20-21: anul·lat 21-22: Carme Junyent (dona) 22-23: Guy Haug (home) 23-24: Ana Freire (dona)

#### Eix 4. Prevenció

Objectiu: prevenir i actuar davant de qualsevol conducta o acte que pugui suposar una discriminació per raó de sexe.

ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVUACIÓ
4.1. Incorporació d'una clàusula als nous contractes laborals sobre el coneixement de la Llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes.	Recursos Humans	En el moment d'aprovació de la llei	S'ha dut a terme? S'està avaluant.
4.2. Revisió dels Estatuts de la Universitat d'Andorra per incloure explícitament l'assetjament i les discriminacions per raó de sexe dins del règim disciplinari	Junta acadèmica	Període 2022-2024	S'ha dut a terme? Sí/No
4.3. Elaboració d'un protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.	Gerència / Servei d'igualtat / SAE	Període 2022-2024	S'ha dut a terme? S'hi està treballant, s'ha fet un esborrany
4.4. Organització d'una formació específica per a les persones implicades en el protocol de prevenció de l'assetjament (compartida amb l'Eix 2).	Extensió universitària / Servei d'igualtat	Curs 2023-2024	S'ha dut a terme? Sí/No i participació
4.5. Difusió del protocol entre la comunitat universitària.	Comunicació	Curs 2024-2025	S'ha dut a terme? Sí/No i abast



## Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca

Objectiu: promoure la docència amb perspectiva de gènere entre el professorat, tant en la transmissió del coneixement com en el tracte cap a l'estudiant; i fomentar la recerca amb perspectiva de gènere.

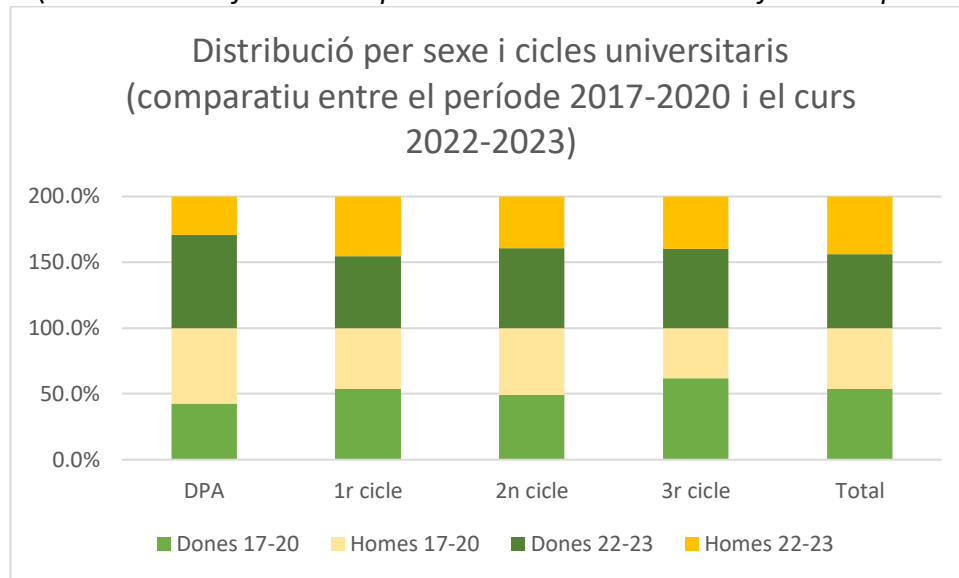
ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVUACIÓ
5.1. Definició del model de docència amb perspectiva de gènere de la Universitat d'Andorra.	Junta acadèmica / Coordinacions / Servei d'igualtat	Període 2022-2023	S'ha dut a terme? S'està estudiant
5.2. Implementació de formacions sobre perspectiva de gènere orientades al personal docent (compartida amb l'Eix 2).	Servei d'igualtat / Coordinacions	A partir del curs 2022-2023	S'ha dut a terme? S'està estudiant
5.3. Creació d'un repositori de recursos sobre perspectiva de gènere destinats al personal docent (continuació Acció 2.4).	Servei d'igualtat / Coordinacions / Comunicació / Biblioteca	Curs 2023-2024	S'ha dut a terme? Sí/No, volum de materials i abast
5.4. Estudi de la possibilitat d'incloure la igualtat de gènere com a competència transversal.	Consell de la qualitat	Curs 2024-2025	S'ha dut a terme? Sí/No
5.5. Definició del model d'inclusió de la perspectiva de gènere en la recerca.	Comissió de recerca i doctorat / Servei d'igualtat	Període 2023-2025	S'ha dut a terme? Sí/No
5.6. Implementació de formacions per incloure la perspectiva de gènere en la recerca (compartida amb l'Eix 2).	Comissió de recerca i doctorat / Servei d'igualtat	Curs 2024-2025	Nombre de formacions i de participants
5.7. Estudi de la inclusió de la perspectiva de gènere com a indicador d'avaluació en el programa de Doctorat.	Comissió de recerca i doctorat	Curs 2024-2025	S'ha dut a terme? Sí/No





#### 4. Seguiment de la proporció entre homes i dones en el col·lectiu d'estudiants

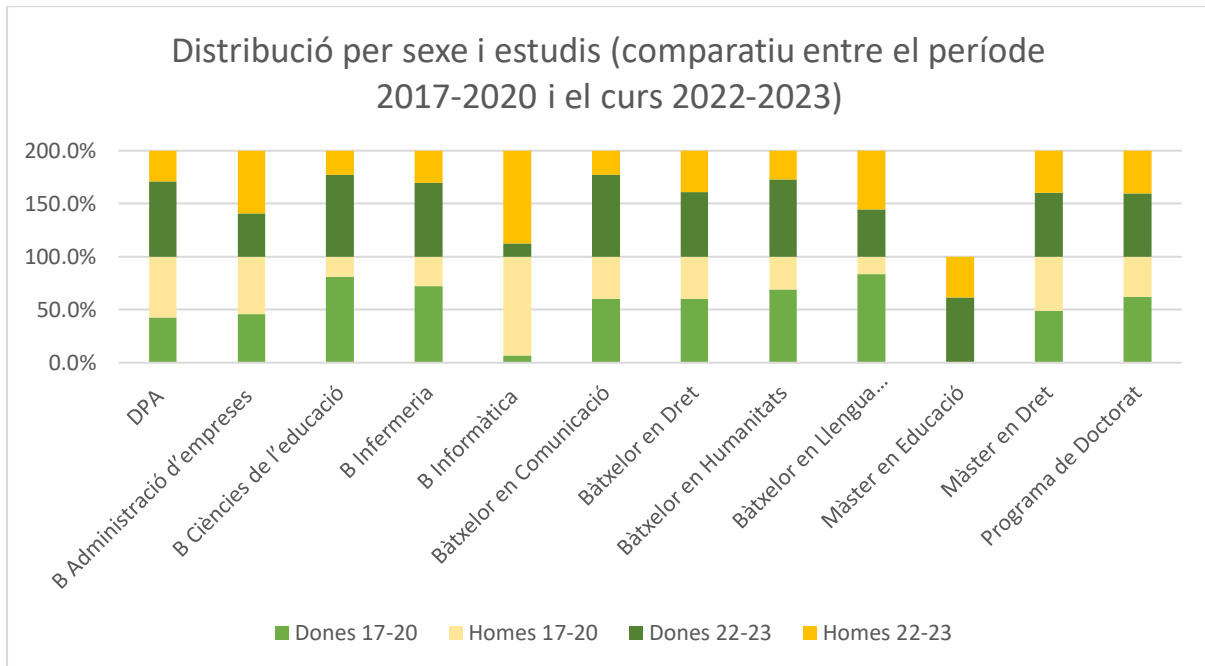
En el següent gràfic es compara la distribució per sexes als diferents cicles universitaris i al total d'estudiants entre el període 2017-2020 (període estudiat al Pla d'igualtat) i el curs 2022-2023 (els colors més forts corresponen al curs 22-23 i els més fluixos al període 17-20):



En el total d'estudiants d'estudis reglats, durant el curs 2022-2023 el 56,3% eren dones i el 43,7% homes. Això representa una pujada de gairebé 3 punts percentuals de les dones en comparació amb el període analitzat en el Pla d'igualtat (2017-2020).

A diferència de la tendència mundial, a l'UdA la proporció de dones augmenta conforme es va pujant en els cicles universitaris (sense tenir en compte el DPA, on actualment la proporció de dones és més alta que als bàtxelors). A primer cicle les dones són el 54,4%, a segon cicle són el 61% i a tercer cicle es mantenen en el 60%. En comparació amb el període 2017-2020, el canvi més significatiu és l'augment de les dones a segon cicle (del 49,3 al 61%), a causa de la posada en marxa del màster en Educació, uns estudis tradicionalment molt feminitzats.

En el següent gràfic es compara la distribució per sexes als diferents estudis entre el període 2017-2020 i el curs 2022-2023 (els colors més forts corresponen al curs 22-23 i els més fluixos al període 17-20):



### *DPA*

Estava bastant equilibrat (43-57%) i ara pugen les dones del 43 al 71%.

### *Bàtxelors*

Milloren l'equilibri BINFO (del 6,9 al 12,5% de dones), BCE (del 81 al 77,5% de dones), BINFE (del 72,5 al 69,7% de dones), i Llengua Catalana (del 83,3 al 44,4% dones).

El BAE empitjora l'equilibri perquè baixen les dones del 45,6 al 40,7%.

El BCOM es converteix en la segona carrera més feminitzada, amb un 77,4% de dones.

### *Màsters*

El de Dret estava molt equilibrat i ara 60,6% de dones.

El màster en Educació no es pot comparar perquè no existia, però té més equilibri que el bàtxelor del mateix àmbit (61,8% de dones).

### *Doctorat*

Millora una mica l'equilibri perquè baixa el percentatge de dones del 62,1 al 60%.



## 5. Seguiment de la proporció entre homes i dones al personal

En els següents subapartats es compara la distribució per sexes que hi havia a 31 de desembre de 2019 (dades analitzades al Pla d'igualtat) amb les que hi havia a 31 de desembre de 2022:

### *Personal fix i eventual*

La plantilla és menys feminitzada: el percentatge de dones ha passat del 70 al 66,6%. Al Personal Docent i Investigador (PDI) el percentatge de dones no ha variat respecte al curs 2019-2020 (72,4%), però és al Personal Administratiu i Tècnic (PAT) on les dones han disminuït del 67% fins al 56,3%.

### *Càrrecs de responsabilitat*

Les dones continuen sent majoritàries als càrrecs de responsabilitat (78%). El percentatge ha augmentat 3 punts respecte al 2019 perquè ha augmentat el nombre de càrrecs i aquests han recaigut en dones. (Dels 23 càrrecs, 18 l'ocupen dones).

### *Òrgans pluripersonals*

La Junta Acadèmica està formada per 3 dones i 2 homes, no ha variat. El Consell Universitari està format per 6 dones i 4 homes, no ha variat (tot i que hi ha hagut diversos canvis).

### *Professorat per àmbits d'estudi*

L'àrea d'infermeria continua sent 100% feminitzada.  
L'àrea d'educació ha millorat: de ser tot dones a un 88,8% de dones.  
L'àrea d'Informàtica continua igual de masculinitzada (80% homes).  
L'àrea de Dret ha passat d'equilibri a feminitzar-se completament.  
L'àrea d'empresa és la més equilibrada, però la majoria ha passat de ser femenina a ser masculina.



## 6. Tribunals d'avaluació d'estudiants

El curs 2022-2023 s'ha comptabilitzat per primera vegada la composició per sexes dels tribunals de TFB, TFM i dels tribunals del programa de Doctorat (que inclouen els de projecte de recerca, de report d'avançament i de tesi doctoral). El total indica que van estar formats majoritàriament per homes (60,6%).

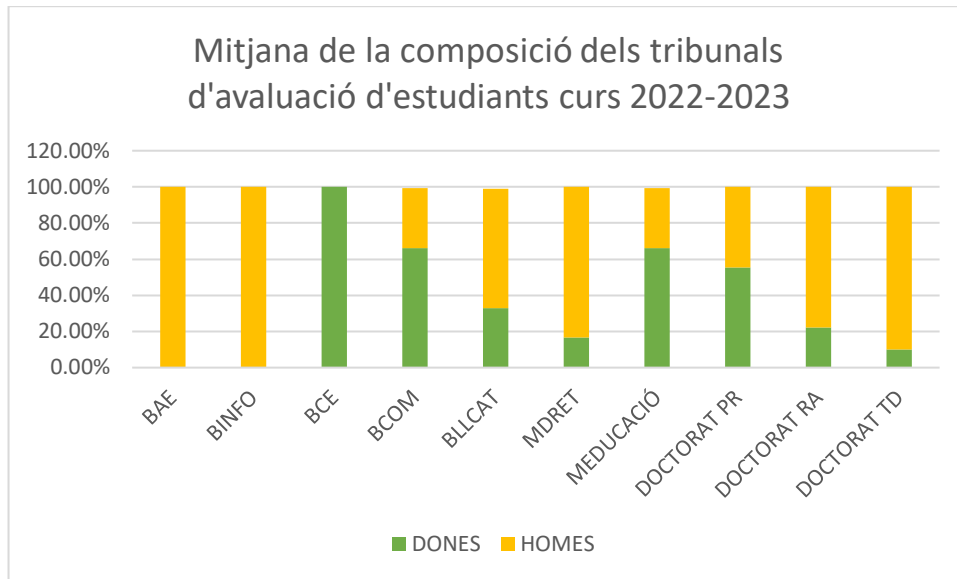
No s'ha pogut analitzar el bàtxelor en Infermeria ni el bàtxelor en Dret, ja que aquests estudis no tenen TFB, i tampoc el bàtxelor en Humanitats, ja que no s'ha defensat cap TFB durant el curs.

El següent gràfic s'ha d'analitzar tenint en compte que el nombre de tribunals i el nombre d'estudiants avaluats de cada titulació és diferent:

- BAE: una mateixa composició de tribunal formada 100% per homes per a 18 estudiants.
- BINFO: una mateixa composició de tribunal formada 100% per homes per a 11 estudiants.
- BCE: tres composicions de tribunals formades 100% per dones per a 7 estudiants
- BCOM: dos tribunals per a dos estudiants, tots dos formats per dues dones i un home.
- BLLCAT: un tribunal per a un estudiant, format per una dona i dos homes.
- MDRET: dos composicions de tribunal, una per a 11 estudiants i una per a 3 estudiants, un format per dos homes i una dona i l'altre 100% per homes.
- MEDU: una composició de tribunal per a 13 estudiants, formada per dues dones i un home.

Per al programa de Doctorat, s'han agrupat les xifres per als tres tipus de tribunals:

- Projecte de recerca: tres tribunals per a tres estudiants, dos formats per dues dones i un home, i un format per una dona i dos homes.
- Report d'avançament: quatre tribunals per a quatre estudiants, dos formats per dues dones i un home, i dos formats per tres homes.
- Tesi doctoral: dos tribunals per a dos estudiants, un format per cinc homes, i l'altre format per quatre homes i una dona.



Tal com es pot veure en el gràfic, si s'analitza el detall per àmbit d'estudis als bàtxelors, s'evidencia una forta segregació horitzontal: els tribunals de TFB d'Informàtica i d'Administració d'empreses van estar formats per homes al 100%, mentre que els TFB de Ciències de l'educació eren 100% femenins.

En el màster de Dret s'observa una clara majoria d'homes, mentre que els tribunals del bàtxelor en Educació van estar formats per dues dones i un home.

Als tribunals del programa de Doctorat hi ha força equilibri en els de projectes de recerca (on l'àmbit d'estudi dels membres pot ser més genèric) però, en canvi, en els reports d'avançament i en les tesis doctorals hi ha una clara majoria d'homes (els àmbits d'estudi de les tesis van ser la geologia i la música). En una tesi doctoral i en dos reports d'avançament el tribunal va estar format 100% per homes.



## 7. Bretxa salarial

S'ha tornat a calcular la bretxa salarial a 30 de juny de 2023 per comparar-la amb la que es va calcular en el Pla d'igualtat (amb data de 31 de desembre de 2019).

Bretxa salarial (només salari base)	2019	2023
<b>PAT</b>	<b>13,2%</b>	<b>18,6%</b>
P Administratiu tot	-5,4%	-19,3%
P Administratiu B	-12%	-19,3%
P Tècnic tot (A, B i superior)	21%	20,5%
P Tècnic superior	11%	10,7%
<b>PDI</b>	<b>20%</b>	<b>-0,4%</b>
Docent A	12%	-0,1%
Docent superior (B i C)	20%	n/d

*Per interpretar la taula, cal tenir en compte que els percentatges positius signifiquen que hi ha bretxa salarial (que les dones perceben un salari menor al dels homes). Quan els percentatges són negatius, significa que les dones perceben un salari superior al dels homes. Tot i que les xifres corresponen al salari base (sense antiguitat ni Complementos Temporals de Responsabilitat), cal tenir en compte que fins al 2012 els salaris base incloïen una part de retribució per antiguitat i carrera professional que no es pot separar. Al 2023 no es pot calcular la diferència salarial del col·lectiu Docent superior perquè, com que és un col·lectiu molt minoritari, no hi ha representació d'ambdós sexes.*

Tal com es pot veure a la taula, la bretxa salarial en el col·lectiu de Personal Docent i Investigador (PDI), que és el més nombrós, s'ha reduït fins a desaparèixer. La reducció de la bretxa salarial en aquest col·lectiu es pot explicar pels ajustos salarials que s'han fet per a la consolidació de la carrera professional (gener 2022) i pel reconeixement dels canvis de graus acadèmics (gener 2023).

En canvi, al col·lectiu de Personal Administratiu i Tècnic (PAT), la bretxa salarial s'ha incrementat en més de 5 punts. Ha pujat malgrat que si només ens fixem en el Personal Administratiu, són les dones les que perceben un salari més alt que els homes (cal tenir en compte que aquest és un col·lectiu molt feminitzat). Però el fet que hi hagi dones amb més antiguitat en situació d'excedència (i que per tant no estan incloses) i que el Personal Tècnic sigui molt masculinitzat i amb uns salaris superiors, explica aquesta important bretxa salarial al PAT.

Tenint en compte que el PDI és el col·lectiu més nombrós, a nivell global la bretxa salarial s'ha reduït l'any 2023 respecte del 2019. Depenent de si es calcula a partir només del salari base o també tenint en compte tota l'antiguitat i els CTR, la reducció és entre 14,5 i 7,5 punts.