



PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI

- 1. PREÁMBULO**
- 2. DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA URV**
- 3. PLAN DE IGUALDAD ENTRE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES DE LA URV (2007-10)**

Ejes:

- 1. Diagnósis y visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión favorable a la igualdad de oportunidades**
- 2. El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional. Organización de las condiciones del trabajo con perspectiva de género**
- 3. La URV, institución comprometida en la equidad de género**
- 4. Promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación**
- 5. Género y ciencia en la URV**
- 6. Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones**

1. Preámbulo

A pesar de que el principio de igualdad es uno de los pilares básicos de las comunidades democráticas, como las universidades, la realidad nos demuestra que persisten algunas discriminaciones y, por tanto, son necesarios algunos mecanismos para corregirlas y poder conseguir así una verdadera igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estos mecanismos, respetando y tratando las diferencias, deben ayudar a resolver los desequilibrios estructurales que actualmente existen.

En 1989 se creó en la Universidad Rovira i Virgili el grupo de investigación GREC (Género, Raza, Etnia y Clase). A lo largo de estos años, el grupo ha realizado un trabajo constante para incorporar la perspectiva y los estudios de género en la docencia y en la investigación, al tiempo que se ha esforzado para conseguir eliminar las discriminaciones y las desigualdades entre hombres y mujeres en todos los estamentos y funciones de la comunidad universitaria. Este objetivo fue asumido en 2006 por el equipo rectoral y esta voluntad institucional se plasmó en el encargo del entonces rector, el Dr. Luis Arola, de elaborar un informe sobre las desigualdades en la Universidad Rovira i Virgili. El encargo fue ratificado posteriormente por el Claustro Universitario, ya presidido por el rector actual, el Dr. Xavier Grau. El informe “La igualdad de oportunidades por razón de género en la URV”, redactado por un equipo de investigadores que coordinaba la Dra. Inma Pastor, se presentó en 2006 y sus resultados indicaban diversos desvíos y diferencias que debían cambiar o mejorar. Y para corregir estas desigualdades y discriminaciones, el Claustro de la Universidad, en su sesión de 9 de noviembre de 2006, nombró una comisión a la que se encargó elaborar un plan de igualdad entre hombres y mujeres en la Universidad Rovira i Virgili, el primer Plan de Igualdad de nuestra Universidad.

El primer trabajo de la comisión fue estudiar detalladamente la situación real de la URV en este ámbito, a partir del informe mencionado cuyo contenido es público y se puede consultar en la web de la universidad. Sin entrar en todos los detalles del resultado obtenido, hay que hacer constar que en el personal docente e investigador (PDI) de nuestra Universidad el porcentaje de hombres es superior al de mujeres y se reparte de manera desigual entre los distintos centros y departamentos. En este sentido, uno de los datos más significativos del estudio es el relativo a la categoría académica: el número de catedráticos y profesores titulares de universidad es muy superior al de catedráticas y profesoras titulares de universidad, y el número de doctores que han conseguido la máxima categoría académica es muy superior al de doctoras. La presencia de mujeres como investigadoras principales de proyectos financiados es también notablemente inferior a la de hombres investigadores principales. Por lo que se refiere al personal de administración y servicios (PAS), hay más mujeres que hombres, pero el número de hombres supera al de mujeres en las categorías más altas (A y B), de personal funcionario. En lo que atañe al alumnado, el 59,4% de los alumnos de la URV son mujeres.

Los datos del estudio evidencian que las mujeres tienen dificultades para conseguir puestos de responsabilidad en nuestra Universidad. Además, se puede constatar que el porcentaje de doctoras, licenciadas y diplomadas y, en general, el porcentaje de mujeres con preparación para ocupar puestos en la Universidad no queda reflejado en la realidad de la plantilla de PAS y PDI. En todos los casos, se detecta que uno de los problemas principales para las mujeres de nuestra comunidad universitaria es la promoción laboral.

Una de las características de esta primera década del siglo XXI es la sensibilización de nuestra sociedad por la igualdad de trato y de oportunidades para mujeres y hombres. Esta sensibilización se ha impulsado especialmente desde la Unión Europea, que ha manifestado una preocupación prioritaria y ha aprobado disposiciones e implementado políticas de acceso y de promoción de mujeres que han conseguido resultados indiscutibles. Las directivas de la Comisión Europea 2002/73/CE y 2004/113/CE van dirigidas en este sentido. Nuestro marco jurídico constitucional plasma, de manera decidida, principios dirigidos específicamente a la igualdad: el artículo 14 de la Constitución Española establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 obliga a los poderes públicos a

promover las condiciones para la igualdad de las personas, mientras que el artículo 35 se refiere al trabajo y a la promoción a través del trabajo como un derecho y como un deber que no admiten discriminación por razón de sexo. El Estatuto de Cataluña consagra el valor de la equidad de género en el artículo 4.3, el derecho a la no discriminación en el artículo 15.2, y el derecho a la participación en el ámbito público y privado en el artículo 19.2. Además, el artículo 41 del Estatuto obliga a los poderes públicos a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas. El artículo 44 también establece la obligación de los poderes públicos de garantizar la calidad del sistema de enseñanza mediante el impulso, entre otros, del valor social de la igualdad.

Estos valores también se reflejan en el Estatuto de la URV (Decreto 202/2003, de 26 de agosto); concretamente el artículo 4 recoge este propósito: “La Universidad se rige por los principios de autonomía, libertad, democracia, justicia, igualdad y no discriminación, independencia y pluralidad. La comunidad universitaria, y en especial, los órganos de gobierno de la Universidad deben dar plena efectividad a estos principios.”.

La modificación de la Ley Orgánica de Universidades aprobada en marzo de 2007 (BOE número 89, de 13 de abril de 2007) muestra en todo su articulado una especial sensibilidad por la igualdad entre mujeres y hombres que la Ley Orgánica del 2001 no tenía. Esta modificación explicita que la igualdad de trato para mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades son un valor que las universidades deben incorporar en su estructura y funcionamiento como un objetivo propio, que deben proyectar también a la sociedad de su entorno. La modificación concreta, también, la obligación de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de la universidad y obliga a la previsión estatutaria de una presencia equilibrada en las comisiones de selección de plazas convocadas. La LOU declara el derecho de los y las estudiantes a recibir un trato no sexista. Las universidades, como instituciones de la Administración pública, deberán tener unidades de igualdad y formalizar programaciones dirigidas específicamente a la igualdad de género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, establece la necesidad de que los poderes públicos adquieran un compromiso con la efectividad de las medidas transformadoras que tengan como objetivo la igualdad de trato y de oportunidades, y obliga a la Administración pública a evaluar, periódicamente, sus ámbitos de actuación. Este documento considera la elaboración los planes de igualdad como una de las medidas de promoción de la igualdad. Por otra parte, también obliga a los poderes públicos a tener en cuenta, detalladamente, los aspectos de género en los estudios y las estadísticas. Asimismo, el texto exige a la Administración que fomente la enseñanza y la investigación sobre la igualdad mediante la oferta de posgrados o apoyando a proyectos de investigación sobre el tema. Finalmente, obliga a mantener una especial atención a la igualdad en la creación artística e intelectual y a favorecer una incorporación efectiva de las mujeres en todos los niveles, incluyendo los de responsabilidad y decisión, en las disciplinas deportivas. La protección de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar es, además, una de sus líneas directrices.

La Comisión, por tanto, ha tenido en cuenta todo este marco legislativo que nos afecta directamente a la hora de establecer los objetivos de este primer Plan de Igualdad de la URV. El Plan que se propone se ha elaborado de acuerdo con las prescripciones de la Ley de Igualdad y prevé una relación de ejes que marcan las orientaciones prioritarias. Cada uno de los ejes se ha desglosado para poder establecer las acciones concretas que, según el criterio de la Comisión, sean las más adecuadas para conseguir los objetivos previstos.

El primer Plan de Igualdad de la Universidad Rovira i Virgili (2007-2010) tiene como objetivo el implantar acciones positivas para eliminar discriminaciones en el funcionamiento de todos los órganos y, de este modo, asegurar la calidad de vida de las personas que la conforman. Este Plan puede ser un buen instrumento para crear paulatinamente, de manera transversal, un nuevo pacto académico y social en nuestra Universidad; un instrumento, en definitiva, que debe

ayudarnos a mejorar para poder conseguir plenamente los objetivos que nos orientan y una universidad más solidaria, más justa y más libre.

2. Diagnóstico de la igualdad por razón de género en la URV

Un plan de igualdad de oportunidades es una herramienta destinada a promocionar la igualdad real entre hombres y mujeres. El punto de partida de todos los planes de igualdad es un diagnóstico que describa y explicita las características de desigualdad en cada organización. En el caso de la URV, este diagnóstico se realizó con el estudio “La igualtat d’oportunitats per raó de gènere a la URV”,¹ que se llevó a cabo durante el curso 2005-06 a instancias del grupo de investigación GRÈC y con el apoyo del equipo rectoral, tanto el de aquel momento como el actual.

En este apartado presentamos algunos de los resultados más destacables del estudio. El diagnóstico nos muestra, de forma descriptiva, elementos de desigualdades entre hombres y mujeres sobre los que el Plan de Igualdad se propone actuar. De todas maneras, queremos insistir en la necesidad de continuar reflexionando e investigando sobre el fenómeno de la desigualdad para encontrar explicaciones completas. En la medida en que seamos capaces de encontrar estas explicaciones, podremos proponer herramientas de actuación. Después, entre todos deberemos de hacer realidad aquello que, teóricamente, ya está asumido: una sociedad igualitaria.

Los resultados de este estudio indican la existencia de desigualdades entre las mujeres y los hombres dentro de la Universidad que afectan a los tres estamentos que la componen, el personal docente e investigador, el personal de administración y servicios y el alumnado. Estos datos muestran la necesidad de poner en marcha medidas que superen la desigualdad por razón de sexo en nuestra comunidad universitaria, con la finalidad de evitar el riesgo de segregación y discriminación de uno u otro sexo.

2.1 Personal docente e investigador

En la URV hay más volumen de hombres que de mujeres: de los 1.618 individuos, según datos del Servicio de Recursos Humanos (SRH) de 13 de febrero de 2006, 943 son hombres y representan el 58,3% de toda la comunidad, mientras que el número de mujeres es de 675, que representan el 41,75%. En los últimos años, si los comparamos con 1998, casi se ha doblado el número de personal docente e investigador en la URV, lo que ha comportado de forma paralela un cierto reequilibrio en la distribución por sexos, aunque sigue existiendo un claro predominio masculino.

Personal docente e investigador según sexo. Años 2006 y 1998		
	Año	
Sexo	2006	1998
Hombre	58,3% (943)	63,5% (529)
Mujer	41,7% (675)	36,4% (303)
Total	100% (1618)	100% (832)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

¹ Estudio publicado por la URV y a disposición de la comunidad universitaria, también en versión electrónica, en la web de la Universidad.

En cuanto a la distribución del grado de titulación por sexos, hay diferencias significativas, estadísticamente hablando. Los hombres doctores tienen más peso relativo respecto a todos los docentes hombres, mientras que para las mujeres el grado de titulación mayoritario es el de licenciada. Para las mujeres también es más numeroso el grado de titulación de diplomatura que para los hombres. La tabla siguiente lo demuestra:

Grado de titulación según sexo				
	Doctor/a	Licenciado/a	Diplomado/a	Total
Mujer	35,4% (203)	51,7% (296)	12,9% (74)	100% (573)
Hombre	44,3% (367)	50,7% (420)	5,1% (42)	100% (829)
Total	40,7% (570)	51,1% (716)	8,3% (116)	100% (1402)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR ÁMBITOS DE CONOCIMIENTO

Personal docente e investigador según sexo y ámbito de conocimiento sobre el total de cada ámbito						
<i>Ámbito de conocimiento</i>						
<i>Sexo</i>	Ciencias tecnológicas y experimentales	Ciencias de la salud	Humanidades	Ciencias sociales	Sin datos	Total
Hombres	67% (365)	48% (202)	52% (180)	64% (192)	44,4% (4)	58% (943)
Mujeres	33% (179)	52% (219)	48% (165)	36% (107)	55,5% (5)	42% (675)
Total	100% (544)	100% (421)	100% (345)	100% (299)	100% (9)	100% (1618)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

De los 544 PDI adscritos al ámbito de conocimiento de ciencias tecnológicas y experimentales, un 67% son hombres y un 33% son mujeres. Es el ámbito en el que hay más presencia masculina: por cada mujer PDI encontramos 2,1 hombres. Le siguen en el ranking de masculinidad las ciencias sociales, con un 64% de hombres y un 36% de mujeres, lo que quiere decir que por cada mujer hay 1,8 hombres. Después está el ámbito de las humanidades, con una ratio de 1,1 hombres por mujer, o expresado en porcentaje, un 52% de hombres respecto a un 48% de mujeres. Estas cifras se invierten si consideramos el ámbito de las ciencias de la salud, en el que encontramos 1,08 mujeres por cada hombre, es decir, un 52% de mujeres y un 48% de hombres. Este ámbito de conocimiento puede considerarse feminizado, aunque hay muy poca distancia entre el porcentaje de mujeres y el de hombres. En cambio, en los ámbitos masculinizados, como el de las ciencias tecnológicas y experimentales y el de las ciencias sociales, presentan distancias muy importantes en cuanto a la presencia de hombres y mujeres. Como conclusión, los ámbitos masculinos son claramente masculinos, mientras que el ámbito femenino no lo es tanto.

En el ámbito de las ciencias tecnológicas y experimentales, los departamentos vinculados a las ingenierías (Ingeniería Electrónica, Eléctrica y Automática; Ingeniería Electrónica y Matemáticas; Ingeniería Mecánica, e Ingeniería Química) están formados casi exclusivamente por hombres: si los agrupamos encontramos 267 hombres (81%) y solamente 62 mujeres (19%). Ellas, en cambio, tienen más presencia en los departamentos relacionados con la química (Analítica y Orgánica, Física e Inorgánica, Bioquímica y Biotecnología), a los que están vinculadas 116 mujeres (57%) y 89 hombres (43%).

El ámbito de las ciencias de la salud es, como hemos visto, el único con más presencia absoluta y relativa de mujeres que de hombres. Está principalmente en los departamentos de Ciencias Médicas Básicas (54 mujeres y 41 hombres, 57% y 43% respectivamente) y sobretodo en el de Enfermería, el departamento más feminizado de toda la URV: 88 mujeres (92%) y tan solo 8 hombres (8%). Sin embargo, el otro departamento vinculado a las ciencias de la salud, el de Medicina y Cirugía, presenta una notable masculinización: 148 hombres (67%) y 74 mujeres (33%).

En cuanto a las Humanidades, aunque en casi todos los departamentos hay una ligera superioridad numérica de mujeres frente a los hombres (Antropología, Filosofía y Trabajo Social; Filologías Románicas; Pedagogía y Psicología acumulan 110 mujeres, 57%, y 82 hombres, 43%), en el departamento más numeroso —Historia, Historia del Arte y Geografía— la balanza se decanta claramente a favor de los hombres (66 hombres y 33 mujeres, 67% y 33% respectivamente).

Por último, la masculinización del ámbito de las ciencias sociales se produce de forma homogénea en los departamentos de Derecho (39 mujeres y 59 hombres, 40% y 60%, respectivamente) y de Economía y Gestión de Empresas (59 mujeres y 102 hombres, 37% y 63%).

En este sentido, se tiene que incorporar la visión de género en el funcionamiento de los ámbitos marcadamente masculinos para evitar que la mayor presencia de hombres comporte la aparición de un método de funcionamiento androcéntrico, así como romper clichés sociales de distribución de género, y también evitar la relación entre departamentos feminizados y su menor grado de titulación.

COMPOSICIÓN DEL PDI SEGÚN SEXO Y CATEGORÍA LABORAL

Un análisis de la distribución de los hombres y las mujeres que forman el colectivo del PDI de la URV muestra una distribución desigual de los sexos según la categoría laboral. En primer lugar, observamos que el 5,9% de los hombres son catedráticos universitarios, por tan solo un 2,1% de las mujeres. En realidad, 8 de cada 10 catedráticos de universidad son hombres (hay que tener en cuenta que el porcentaje total de hombres para el PDI no llega a 6 de cada 10). En definitiva, por cada mujer catedrática de universidad hay 4 hombres.

Personal docente e investigador por sexo y categoría laboral						
Sexo	Categoría laboral					
	Otros	Becarios/as	Asociados/as	TEU	TU+CEU	CU
Hombre	6,7 (63)	12,5 (118)	46,6 (439)	9,9 (93)	18,5 (174)	5,9 (56)
Mujer	9,6 (65)	19,1 (129)	43,4 (293)	13,9 (94)	11,9 (80)	2,1 (14)
Total	7,9 (128)	15,3 (247)	45,2 (732)	11,6 (187)	15,7 (254)	4,3 (70)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

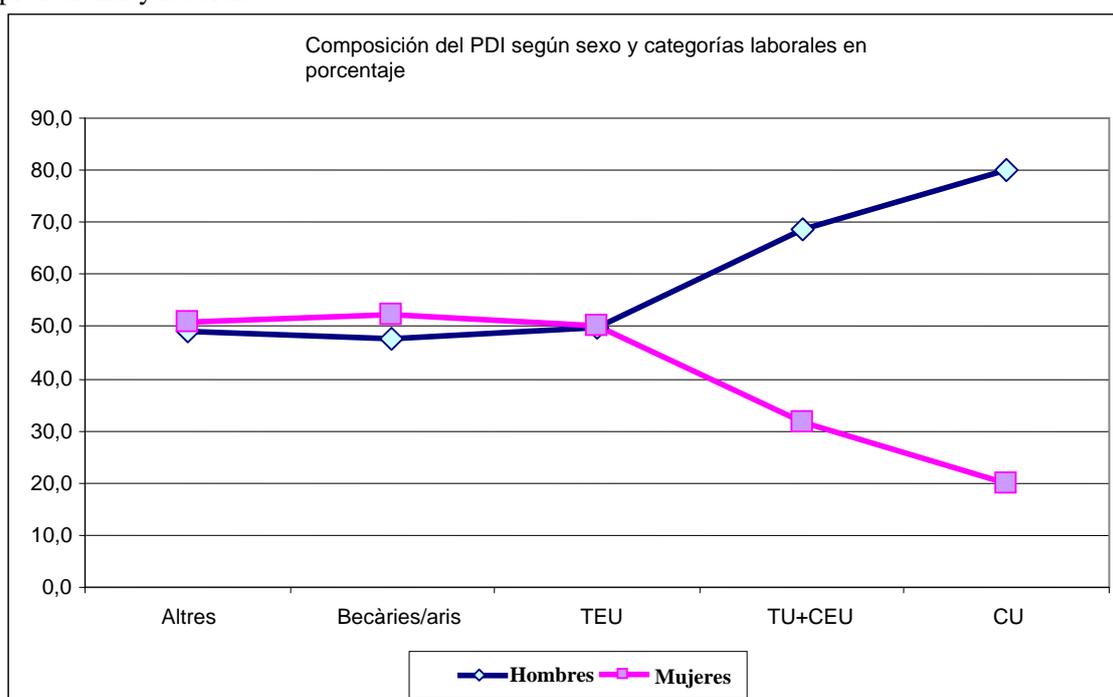
Disponemos de otro dato muy clarificador: de cada 5 mujeres titulares de universidad (sin tener en cuenta las CEU) hay una catedrática de universidad. En los hombres solo hacen falta 3 titulares universitarios para encontrar un catedrático de universidad. En esta tabla hemos agrupado los TU con los catedráticos y catedráticas de escuela universitaria (CEU) porque hemos considerado similares las dos categorías laborales. De nuevo hay más presencia de hombres: un 18,5% del total de hombres pertenecen a estas dos categorías, mientras que para las mujeres el porcentaje baja hasta un 11,9%. Esto implica que casi 7 de cada 10 TU+CEU son

hombres. En resumen, en las tres categorías situadas en la parte alta de la jerarquía universitaria (CU, TU, CEU) hay 230 hombres (24,3% del total de hombres) y solo 94 mujeres (13,9% del total de mujeres).

En la categoría de TEU encontramos por primera vez más presencia (en números absolutos y en porcentajes) de mujeres que de hombres. En realidad, ocurría lo mismo para la categoría CEU antes de ser agrupada con la TU, con 11 mujeres y 7 hombres: lo que indica que, tanto para la categoría de catedráticos y catedráticas como para la de titulares, los hombres suelen ser de universidad y las mujeres, de escuela universitaria. Entre los titulares de escuela universitaria, el 13,9% son mujeres y el 9,9% son hombres, con unos números absolutos casi idénticos: 94 mujeres y 93 hombres.

La categoría laboral más numerosa en el colectivo del PDI, en conjunto y para los dos sexos, es la de asociados y asociadas, que agrupa el 41,9% de miembros del PDI. Hay una ligera mayoría masculina en porcentajes: 439 hombres, que representan el 46,6% del total, y 293 mujeres, 43,4% del total. En la categoría de becarios y becarias encontramos de nuevo fuertes desigualdades. Aunque el número absoluto es similar para hombres que para mujeres (118 y 129 respectivamente), el peso sobre el total es muy superior para las mujeres. Una de cada cinco mujeres del PDI son becarias (19,1%) ante una proporción muy inferior para los hombres. Solo uno de cada ocho (12,5%). Vemos, pues, que los porcentajes de mujeres son superiores en lo que podríamos denominar categorías de menor calificación: las mujeres son mayoría como catedráticas de escuela universitaria, titulares de escuela universitaria y becarias. Contrariamente, los hombres tienen porcentajes superiores en las categorías más calificadas: catedráticos de universidad, titulares de universidad así como en la de asociados, que es la que engloba más PDI.

La representación gráfica que vemos a continuación ejemplifica las desigualdades que se acaban de describir: para el conjunto del PDI femenino, la trayectoria laboral dentro de la URV no es una excepción en el conjunto de las universidades; dibuja una línea descendente, mientras que para el conjunto de hombres esta línea muestra una trayectoria ascendente. Es decir, las desigualdades entre hombres y mujeres en la universidad parece que no se producen en el momento de incorporarse a la organización sino a lo largo del desarrollo de la carrera profesional y laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

PROMOCIÓN PROFESIONAL SEGÚN SEXO

El análisis realizado en este estudio nos permite dibujar no sólo una foto estática de las diferentes posiciones que ocupan hombres y mujeres dentro de la Universidad, como la que se muestra anteriormente, sino también una visión de las diferentes trayectorias que han tenido a lo largo del tiempo. Presentamos el recorrido hecho por el PDI en su promoción interna en la Universidad. En la construcción de la tabla que se muestra a continuación, hemos considerado dos indicadores: la categoría o nivel profesional en el momento del ingreso y la categoría o nivel profesional en la actualidad. Estos indicadores nos permiten visualizar la trayectoria del PDI en la Universidad respecto a la promoción, medida en términos de cambio de categoría profesional.

Promoción y trayectoria laboral: categoría del PDI al ingreso y en la actualidad, por sexo						
Hombres						
<i>Categoría actual</i>						
<i>Categoría al ingreso</i>	Ayudantes, becarios y asociados	Titulares de escuela: funcionarios e interinos	Titulares de universidad: funcionarios y interinos, catedráticos de escuela	Catedráticos de universidad	Contratados	Total
Ayudantes, becarios y asociados	41,4%	13,8%	32,2%	9,2%	3,4%	100 %
Titulares de escuela: funcionarios e interinos	0%	56,7%	40%	3,3%	0%	100 %
Titulares de universidad: funcionarios y interinos, catedráticos de escuela	0%	0%	80%	20%	0%	100 %
Contratados	6,7%	0%	20%	26,7%	46,7%	100 %
Total	25,2%	19,7%	37,4%	10,9%	6,8%	100 %
Mujeres						
<i>Categoría actual</i>						
Categoría en el ingreso	Ayudante, becarias y asociadas	Titulares de escuela: funcionarias e interinas	Titulares de universidad: funcionarias e interinas, catedráticas de escuela	Catedráticas de universidad	Contratadas	Total
Ayudantes, becarias y asociadas	39%	21%	20%	5,7%	14,3%	100 %
Titulares de escuela: funcionarias e interinas	0%	95,2%	4,8%	0%	0%	100 %
Titulares d' universidad: funcionarias e interinas, catedráticas de escuela	0%	0%	80%	0%	20%	100 %
Contratadas	12,5%	6,3%	25%	12,5%	43,8%	100 %
Total	29,3%	29,3%	20,4%	5,4%	15,6%	100 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

El PDI ayudante, becario y asociado. El 58,6% de los hombres que en el momento del ingreso pertenecen a esta categoría han promocionado a las diferentes categorías ascendentes, mientras que entre las mujeres se ha producido un ascenso del 61%. En esta categoría de ingreso, tal como nos muestran los datos, hay un pequeño porcentaje más de mujeres que de hombres que promocionan, pero ¿hacia dónde? Comparemos el porcentaje de hombres y de mujeres según la categoría de ingreso: el 14% de los hombres y el 21% de las mujeres son hoy en día TEU; un 32,2% de hombres por un 20% de mujeres han llegado a TU. En cuanto a las cátedras, vemos que un 9,2% de los hombres han llegado frente al 5,7% de las mujeres. Entre los contratados y contratadas vuelve a haber contrastes importantes. El 3,4% de los hombres que entraron como becarios, ayudantes o asociados son ahora contratados, mientras que las mujeres son el 14,3%. Las diferencias en las trayectorias entre hombres y mujeres son evidentes mirando esta categoría inicial: más mujeres promocionan, pero a puestos inferiores a los de sus compañeros masculinos.

El PDI TEU. ¿Esta trayectoria profesional es un comportamiento específico del colectivo PDI que comenzó su tarea docente e investigadora como ayudante, becario o asociado? Parece que no, ya que el comportamiento diferenciado en cuanto a la promoción entre hombres y mujeres se vuelve a repetir de una manera persistente para el resto de categorías iniciales de entrada a la Universidad. Veamos más ejemplos: de entre el PDI que entra como TEU (interino o no), los hombres promocionan en un 43,3% y las mujeres en un 4,8%. No solo eso, sino que las mujeres que entraron como TEU continúan en esta categoría en un 95,2% de los casos. Es decir: prácticamente todas las mujeres de esta categoría no han promocionado. Además, esta diferencia tienen un apunte importante también: mientras que el 3,3% de hombres han llegado a ser CU, ninguna mujer ha conseguido la máxima categoría académica.

El PDI TU. Veamos ahora qué pasa con la categoría de titulares de universidad. De entre los que ingresaron como TU, un 80% de hombres y mujeres continúan siendo TU. Pero mientras que para los hombres ésta es la categoría que menos ha promocionado, para las mujeres lo es la de TEU. Aquí se tiene que tener en cuenta un factor restrictivo importante: las plazas de CU, las de más distinción académica, son escasas y, por lo tanto, el acceso es muy restrictivo prácticamente en todas las áreas de conocimiento. Estas restricciones parece que actúan más eficazmente sobre las mujeres, ya que de entre las que han contestado la encuesta y entraron como TU ninguna ha conseguido el grado de CU, mientras que de sus compañeros hombres en la misma situación de ingreso, un 20% ha llegado a CU.

El PDI contratado. Estos profesores y profesoras también presentan diferencias por género. La mayoría de los hombres que ingresaron como contratados siguen siendo contratados (prácticamente similar al porcentaje de mujeres). Pero ellos han promocionado más que ellas a CU, un 26,7% ante un 12,5% respectivamente. Las mujeres han promocionado más a TU (25%) que los hombres contratados, así como también a TEU. Finalmente, casi el doble de mujeres que de hombres han pasado a ser becarias, ayudantes o asociadas.

En resumen:

Por un lado, no se constatan impedimentos para que la mujer se incorpore a la Universidad como PDI, a causa de la superación de las restricciones de entrada; sin embargo, las trayectorias promocionales son diferentes para los dos sexos y penalizan a las mujeres. Las mujeres compiten curricularmente con los hombres a la hora de acceder a la Universidad pero, en el camino de la promoción, se quedan en las escalas docentes de menos prestigio.

Por otro, en la Universidad Rovira i Virgili las mujeres, en general, tienen una categoría académica inferior de la de los hombres. Las mujeres se distribuyen más en las categorías inferiores como ayudantes, becarias y asociadas, titulares de escuela (tanto funcionarias como interinas) y contratadas. Los hombres, en cambio, tienen más presencia en categorías superiores como la de titulares de universidad (funcionarios e interinos), catedráticos de escuela y catedráticos de universidad.

Estas diferencias pueden haber condicionado la promoción de hombres y mujeres o también puede ser el resultado de la falta de promoción. Las trayectorias profesionales más importantes que diferencian hombres y mujeres se reproducen sintéticamente en la tabla siguiente.

Trayectorias promocionales del PDI según sexo		
<i>Mujeres</i>		
En el ingreso	Actualmente	Porcentaje
Ayudante, becaria, asociada	TEU	20,8%
Ayudante, becaria, asociada	TU	19,8%
Ayudante, becaria, asociada	CU	5,7%
TEU	TEU	95,2%
TU	TU	80%
<i>Hombres</i>		
En el ingreso	Actualmente	Porcentaje
Ayudante, becario, asociado	TEU	12,9%
Ayudante, becario, asociado	TU	30,1%
Ayudante, becario, asociado	CU	8,6%
TEU	TEU	56,7%
TEU	TU	40%
TU	TU	80%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

INVESTIGACIÓN Y ACTIVIDAD FEMENINA

La investigación constituye una función esencial de la Universidad como fundamento de la docencia e instrumento para el progreso de la sociedad. En este apartado se presentan algunos datos sobre las actividades de investigación que lleva a cabo la comunidad universitaria, haciendo un análisis comparativo entre hombres y mujeres. A continuación exponemos datos sobre la presencia de mujeres en los grupos de investigación, diferenciados en seis grandes ámbitos de conocimiento. También presentamos datos sobre la participación de las mujeres como investigadoras principales según los tipos de proyectos. Finalmente, comparamos la producción científica según el sexo del PDI investigador.

Presencia de mujeres en los grupos de investigación por ámbitos					
Ámbito	Total grupos (núm.)	Menos 25%	25% - 49%	Más del 50%	
		%	%	%	
Humanidades	23	26,1	39,1	34,8	100
Ciencias sociales	24	16,7	37,5	45,8	100
Ciencias	12	16,7	25,0	58,3	100
Ciencias de la vida	5	0,0	20,0	80,0	100
Ciencias médicas y de la salud	26	15,4	26,9	57,7	100
Ingeniería y arquitectura	24	62,5	29,2	8,3	100
Total	114	27,2	31,6	41,2	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Gestión de la Investigación (SGI) de la URV.

El ámbito de las Ciencias de la Vida es el que tiene más grupos de investigación con mayoría de mujeres. Un 80% de los grupos de investigación está formado por mujeres investigadoras en una cantidad superior al 50%. Estos grupos con esta cantidad de mujeres representan el 3,51% del total de grupos de la URV.

En el lado opuesto se encuentran los grupos de investigación de los ámbitos de ingeniería y arquitectura, que entre los dos suman un 62,5% de grupos con una presencia femenina menor del 25% entre los miembros. Estos grupos representan del total de la URV un 13,16%. Es el ámbito más masculinizado en cuanto a la presencia por sexos.

Los ámbitos de conocimiento en los que hay más grupos de investigación que reúnen más de un 50% de mujeres, después de los de ciencias de la vida, son el ámbito de ciencias, y el de ciencias médicas y de la salud. En estos ámbitos hay un 58,3% y un 57,7%, respectivamente, de grupos con más de un 50% de presencia de mujeres. Estos grupos representan un 6,14% y un 13,16% del total de grupos de investigación de la URV:

Los siguen, en cuanto a presencia de mujeres superior al 50% entre los miembros, los grupos de los ámbitos de ciencias sociales (45,8%) y humanidades (34,8%). Estos grupos tienen, sobre el total de grupos de la URV, un peso porcentual de 9,65% y de 7,02% respectivamente.

En cuanto a la participación como investigadores e investigadoras principales de los hombres y las mujeres según los diferentes tipos de proyectos, la tabla siguiente presenta los datos de forma resumida:

Investigadores Principales en inputs según tipos de proyectos y sexo					
<i>Tipos de proyectos</i>					
<i>Sexo</i>	P. investigación	P. europeos	Contratos	Infraestructuras	Grupos consolidados
	%	%	%	%	%
Mujeres	31,2	23,8	27,7	18	12,1
Hombres	68,8	76,2	71,7	82	87,9
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SGI de la URV.

En conjunto, las mujeres investigadoras principales en proyectos de investigación suman un 31,2% del total y los hombres, un 68,6%. Estas cifras muestran que se produce una subrepresentación de las mujeres como investigadoras principales, mientras que el porcentaje está significativamente por debajo de la presencia de mujeres en el PDI (41,7%) y una sobrerrepresentación de los hombres como investigadores principales de 10 puntos porcentuales.

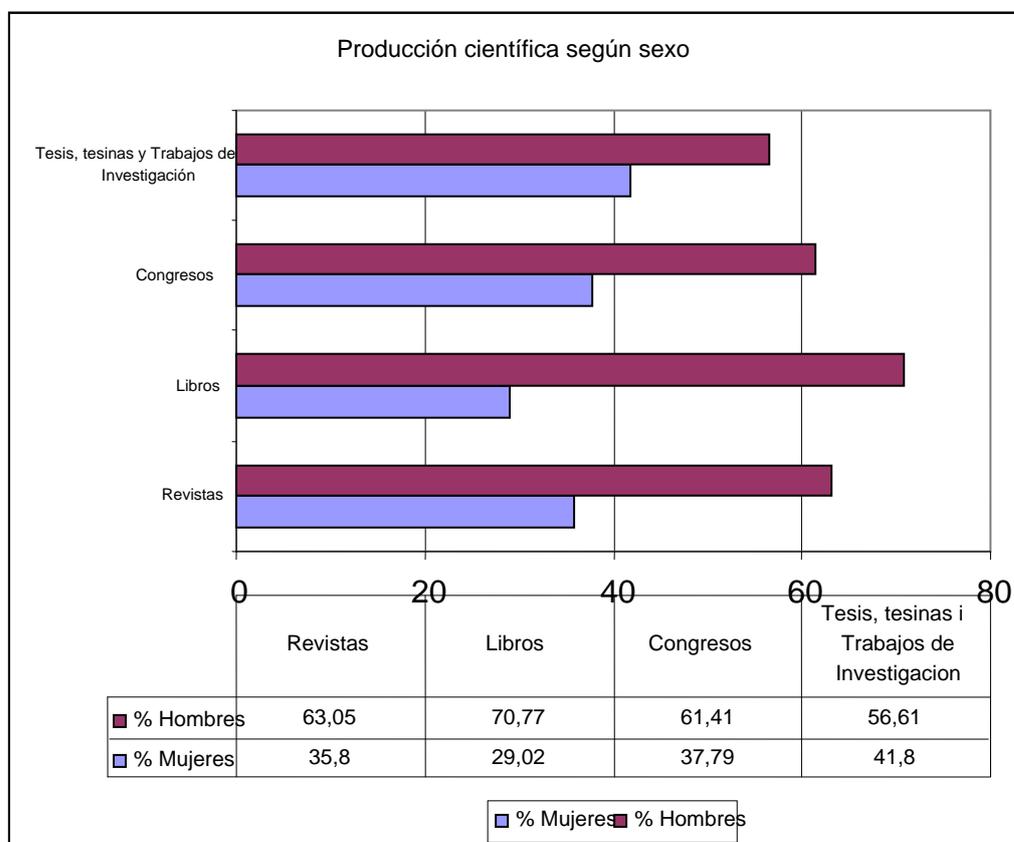
Teniendo en cuenta que un 47% de los equipos con proyectos de investigación están formados por más de un 40% de mujeres, podemos decir que en los lugares de responsabilidad y representación de estos equipos las mujeres están subrepresentadas y los hombres sobrerrepresentados. Si se observan los datos en relación con los proyectos europeos, los contratos de proyectos para infraestructuras, se observa que la subrepresentación de mujeres es aún más acentuada.

Los grupos consolidados obtienen financiación como reconocimiento, en parte, de una trayectoria de proyectos de investigación y de producción científica comunes. Son grupos que se han formado a lo largo de los años y que para ser reconocidos como tales deben demostrarlo. Como consecuencia de la menor presencia de mujeres —a pesar de su aumento progresivo entre el PDI— este tipo de proyectos son los que menos mujeres tienen como investigadoras principales. En la tabla siguiente se muestran los datos de evolución entre los años 1995 y 2005. Estos datos dejan ver un proceso de disminución del peso porcentual de las mujeres como investigadoras principales de los grupos consolidados de la URV a pesar del incremento numérico de mujeres como PDI.

Investigador/a principal por sexo en grupos consolidados 1995-2005		
Año		
Porcentaje de mujeres	1995	2005
% mujeres	30,43 (n=7)	12,07 (n=7)
% hombres	69,57 (n=16)	87,93 (n=51)
Total	100,00 (n=23)	100,00 (n=58)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SGI de la URV.

La producción científica es la forma más usual de visibilizar los contenidos de la investigación que se lleva a cabo. Cualquier investigación tiene como objetivo mostrar los resultados entre la comunidad científica y el reconocimiento de esta en algunos de los formatos que se analizan en este informe. Si se analiza la diferencia entre hombres y mujeres en la producción científica, vemos que del total de outputs en formato de publicación en revistas especializadas, el 63% corresponde a investigadores y el 36%, a investigadoras. Esta diferencia se acentúa más si se trata de monografías o de participación en libros colectivos, donde el peso relativo de los hombres es aún más importante, ya que llega al 71% de las contribuciones en este output. La asistencia a congresos también está protagonizada por los hombres del PDI de la URV en detrimento de las mujeres. El capítulo de tesis, tesinas y trabajos de investigación es el que presenta menor desequilibrio entre hombres y mujeres del PDI.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SGI de la URV.

2.2 Personal de administración y servicios (PAS)

En el colectivo del personal de administración y servicios de la URV, 558 personas, las mujeres son mayoría (335 personas), tal como pasa en el conjunto de la Administración pública catalana y en algunos subsectores de actividad económica.² En el caso de la URV, si se hace un análisis a lo largo del tiempo, entre los años 1986 y 2006, se ve que el peso porcentual del colectivo de las mujeres en total del PAS de la URV ha aumentado un poco, 3,6 puntos porcentuales. La tabla siguiente lo ilustra:

Personal de administración y servicios según sexo. Años 2006 y 1998		
Sexo	Años	
	1998	2006
Hombre	40 % (132)	36,4 % (203)
Mujer	60 % (198)	63,6 % (355)
Total	100% (330)	100% (558)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

Sin embargo, este peso numérico y porcentual esconde una distribución interna no homogénea cuando analizamos diferentes características sociolaborales. La primera de estas características es el régimen jurídico. Esta primera variable nos muestra fuertes diferencias entre hombres y mujeres. La gran mayoría de ellas, 227 de las 355 mujeres del PAS (63,4%), están en régimen de funcionarias, mientras que los hombres con este régimen son clara minoría: tan solo 56 de los 203 hombres, que representa un poco más de uno de cada cuatro (27,1%). En cambio, entre el personal contratado dentro del régimen laboral, la tendencia se invierte: encontramos siete de cada diez hombres y solo el 35,5% de las mujeres.

Personal de administración y servicios según régimen jurídico y sexo				
Sexo	Régimen jurídico			Total
	Funcionario	Laboral	Eventual	
Hombre	27,1 (55)	69,5 (141)	3,4 (7)	100 (203)
Mujer	63,4 (225)	35,5 (126)	1,1 (4)	100 (355)
Total	50,2 (280)	47,8 (267)	2 (11)	100 (558)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

La segunda variable que muestra diferencias entre los hombres y las mujeres del PAS es la antigüedad. Respecto a esta variable, se observa que 82 mujeres del PAS, que representan casi una cuarta parte (23,1%), han sido contratadas en los años 2005 o 2006. En este mismo periodo de tiempo han sido contratados el 18,7% de los hombres del PAS. En resumen, entre el 2000 y el 2006, las diferencias se mantienen a favor de las mujeres: el 49,3% de las mujeres y el 44,8% de los hombres han sido contratadas y contratados en los últimos seis años. Los hombres, en cambio, tienen más porcentajes para el periodo 1995-99, en el que encontramos el 23,6% de hombres, por solo el 19,7% de las mujeres. Para el PAS contratado antes de 1995 los porcentajes son similares para hombres y para mujeres: el 31% de las mujeres y el 31,2% de los hombres del PAS tienen contrato desde antes de 1995. Vemos, pues, un aumento de la

² Esta es una característica del mercado de trabajo en España, de forma que la distribución de las mujeres no es por igual en todos los sectores de actividad, sino que presentan más concentración en algunos sectores de actividad. Este fenómeno se identifica como segregación ocupacional del mercado de trabajo (*Dones i treball*, Departamento de Trabajo, 2007).

concentración de mujeres en los últimos años (periodo 2005-06), aunque no se llega al mismo nivel que del PDI (donde el 26,5% de las mujeres tienen contrato desde el año 2005 y el 55%, desde el 2000):

Personal de administración y servicios en función del sexo y la antigüedad					
<i>Sexo</i>	<i>Antigüedad</i>				
	Hasta 1989	De 1990 a 1994	De 1995 a 1999	De 2000 a 2004	2005 y 2006
Hombre	13,8 (28)	17,7 (36)	23,6 (48)	26,1 (53)	18,7 (38)
Mujer	12,7 (45)	18,3 (65)	19,7 (70)	26,2 (93)	23,1 (82)
Total	13,1 (73)	18,1 (101)	21,1 (118)	26,2 (146)	21,5 (120)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SHR de la URV.

Así, por cada mujer del PAS contratada antes del año 1995 encontramos 1,6 contratadas a partir del 2000 (en el caso del PDI esta cantidad es de 1,8). Para los hombres la proporción es de 1,4 (1,3 para el PDI). Por lo tanto, las diferencias entre hombres y mujeres teniendo en cuenta el año de contratación son inferiores en el PAS, aunque se mantienen la tendencia que los hombres tienen más antigüedad y las mujeres son mayoría en el personal contratado en los últimos años. En cuanto a la antigüedad en función de la edad, el perfil mayoritario es el de personal de 30 a 39 años contratado entre el 2000 y el 2004 (15,3% de los hombres y 12,1% de las mujeres), seguido del de la misma edad y contratado entre 1995 y 1999 (14,8% de los hombres y 11,8% de las mujeres), y a cierta distancia (11,3% de hombres y 10,4% de las mujeres) encontramos el perfil de 20 a 29 años contratados los años 2005 o 2006. Estos perfiles mayoritarios están mejor definidos para los hombres (en la medida que presentan porcentajes superiores) que para las mujeres. En general, las mujeres tienden a estar situadas, sea cual sea el año de contratación, en los grupos de más edad, mientras que los hombres se sitúan en las franjas más jóvenes (a pesar de esto, en el PAS contratado en los últimos dos años la tendencia no es tan clara).

Edad media del PAS en función del sexo y del año de entrada a la URV					
<i>Sexo</i>	<i>Año de entrada</i>				
	2005-2006	2000-2004	1995-1999	1990-1994	1989 y antes
Hombres	30,1	33,3	38,4	41,1	46,4
Mujeres	31,7	34,1	38,8	41,5	48,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

Si miramos ahora las diferencias entre hombres y mujeres en relación con las categorías laborales, también se constata diferencias importantes. En este colectivo, el hecho de que las mujeres sean mayoritarias en el conjunto del PAS en la URV comporta que muchas categorías presenten, en valores absolutos, cifras superiores a la de los hombres. A continuación se muestra diferenciando el colectivo de personal funcionario y el colectivo de personal laboral.

Personal de administración y servicios por grupo y sexo. Personal funcionario			
<i>Grupo (*)</i>	<i>Sexo</i>		
	Mujeres %	Hombres %	Total %
A	63,6 (7)	36,4 (4)	100 (11)
B	77,4 (41)	22,6 (12)	100 (53)
C	83,8 (114)	16,2 (22)	100 (136)
D	91,2 (52)	8,8 (5)	100 (57)

E	50 (13)	50 (13)	100 (26)
Total	80,2 (227)	19,8 (53)	100 (283)

(*) Para simplificar la información, orientamos los perfiles laborales del personal funcionario de cada grupo: A = escala técnica, B = escala de gestión, C = escala administrativa, D = escala auxiliar administrativa, E = escala auxiliar de servicios

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

Personal de administración y servicios por grupo y sexo. Personal laboral			
Grupo (*)	Sexo		Total %
	Mujeres %	Hombres %	
I	53,8 (62)	47 (55)	100 (117)
II	35,6 (21)	64,4 (38)	100 (58)
III	47,6 (39)	52,4 (43)	100 (82)
IV	35,3 (6)	64,7 (11)	100 (17)
Total	46,5 (128)	53,5 (146)	100 (274)

(*)Para simplificar la información, orientamos los perfiles laborales del personal laboral de cada grupo: I = técnico o técnica del grupo I, II = técnico o técnica del grupo II, III = técnico o técnica del grupo III, IV = técnico o técnica auxiliar.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

El peso relativo de las mujeres en el conjunto del PAS justifica que, además de hacer un análisis comparado entre hombres y mujeres para cada categoría laboral, sea necesario hacer un análisis de la distribución por categorías en relación con el total de cada sexo, de forma que se detecta la distribución del total de hombres y del total de mujeres entre las diferentes categorías. Cuando se hace este análisis, se constata que la presencia de mujeres en las categorías más altas de la jerarquía es menor respecto a la de los hombres. De esta manera se identifica una segregación ocupacional en la distribución de mujeres y hombres en los puestos de trabajo del PAS. La tabla siguiente lo ilustra:

Personal de administración y servicios pro grupo y sexo. Personal funcionario			
Grupo (*)	Sexo		Total %
	Mujeres %	Hombres %	
A	3,1	7,1	3,9
B	18,1	21,4	18,7
C	50,2	39,3	48,1
D	22,9	8,9	20,1
E	5,7	23,2	9,2
Total	100	100	100

(*) Para simplificar la información, orientamos los perfiles laborales del personal funcionario de cada grupo: A = escala técnica, B = escala de gestión, C = escala administrativa, D = escala auxiliar administrativa, E = escala auxiliar de servicios

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

En cuanto al personal funcionario, la relación entre el género y el grupo laboral muestra más presencia relativa de hombres tanto en el extremo superior como inferior de la escala jerárquica y concentración de las mujeres en las escalas intermedias. Veámoslo:

El grupo A (escala técnica) tiene una fuerte concentración de hombres en relación con el total de hombres del PAS, aunque en valores absolutos las mujeres son mayoría respecto al total de personal de esta categoría. Los hombres el grupo A representan el 7,1% del total del colectivo funcionario masculino, mientras que las mujeres representan un 3,1% del total de las mujeres. La misma relación de fuerzas aparece en el grupo B d (escala de gestión), aunque las diferencias son menores: el 21,4% de los hombres y el 18,1% de las mujeres. De esta manera, los dos grupos laborales con más calificación dentro del personal funcionario engloban el 28,5% de los hombres y el 21,2% de las mujeres.

Los grupos C y D, es decir, los vinculados a la escala administrativa y a la escala auxiliar administrativa, se caracterizan por una elevada feminización, y forman parte 166 mujeres (73,1% del total de mujeres) y solo 27 hombres (48,2% del total de hombres). Son también, como vemos, los que engloban la mayor parte del personal de administración y servicios: el 48% del PAS funcionario pertenece al grupo C y el 20,1%, al grupo D.

Finalmente, en cuanto a los funcionarios con tareas de auxiliar de servicios, la categoría situada en la parte inferior de la jerarquía, encontramos de nuevo una fuerte concentración masculina: los 13 hombres de este colectivo representan casi uno de cada cuatro hombres del total (23,2%), mientras que las también 13 mujeres significan solo un 5,7% de su colectivo.

Personal de administración y servicios por grupo y sexo. Personal laboral			
Grupo (personal laboral)(*)	Sexe		Total
	Mujeres	Hombres	
I	48,4	37,4	42,5
II	16,4	25,8	21,4
III	30,5	29,3	29,9
IV	4,7	7,5	7,5
Total	100	100	100

(*)En el caso del personal laboral, las correspondencias son las siguientes: I = técnico o técnica del grupo I, II = técnica o técnico del grupo II, III = técnico o técnica del grupo III, IV = técnico o técnica auxiliar.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

En cuanto al PAS laboral, casi la mitad de mujeres se concentran en la categoría más elevada de la escala laboral, una tasa 11 puntos superior a la que presentan los hombres (48,4% y 37,4% respectivamente). Esta es la categoría más poblada del personal laboral, con un 42,5% del colectivo y es el único grupo en el que las mujeres se concentran en la categoría superior en más proporción que los hombres.

Respecto al grupo II, la situación se invierte, y esta vez son los hombres los que presentan más concentración (25,8% de los hombres y 16,4% de las mujeres), lo mismo que pasa en el último grupo (IV), formado por técnicos auxiliares. El grupo III, en cambio, presenta una importante igualdad de género: el 30,5% de las mujeres y el 29,3% de los hombres.

La tendencia que hemos ido viendo se nos confirma una vez analizada la relación, y nos sitúa en un contexto que ya hemos descubierto en otras variables y en el PDI: la desigualdad entre hombres y mujeres aparece con fuerza principalmente en la parte superior de la escala jerárquica universitaria.

PROMOCIÓN

Presentamos ahora un análisis de las trayectorias de hombres y mujeres a lo largo de su carrera laboral dentro de la URV. Lo hemos planteado a partir de una comparación del grupo laboral en el momento del ingreso y del grupo laboral en la actualidad. En la tabla siguiente presentan los

datos³ que ilustran el análisis. De estos datos hemos querido destacar algunas reflexiones que presentamos a continuación. La primera constatación se refiere a las categorías más bajas: tanto los hombres como las mujeres de estas categorías promocionan pero con diferente intensidad. Los hombres del grupo E se quedan en un 40% sin promocionar, mientras que las mujeres lo hacen en un 33,3%. Pero mientras que el 66,7% de este grupo promociona, la mitad de ellas lo hacen al grupo inmediatamente siguiente, mientras que en el caso de los hombres, el 60% de los que promocionan lo hacen al grupo C. Las mujeres del grupo D de partida tienen un comportamiento promocional mejor que el de los hombres en sus mismas circunstancias en el ingreso: ellas promocionan al grupo C en un 64% (los hombres lo hacen en un 67%) y en un 6%, al grupo inmediatamente superior, es decir, al B. Esta situación se invierte a favor de los hombres cuando se trata del punto de partida del grupo C, donde los hombres promocionan más claramente que las mujeres hacia las categorías superiores.

Grupo del funcionariado del que forma parte el PAS comparado en el momento del ingreso y en la actualidad, por sexo

Hombres						
Escala en la actualidad: funcionario						
<i>Escala en el momento del ingreso: funcionario</i>	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo E	Total
Grupo A	100%					100%
Grupo B		100%				100%
Grupo C	33%		66,7%			100%
Grupo D			66,7%	33,3%		100%
Grupo E			60%		40%	100%
Total	14,3%	14,3%	50%	7,1%	14,3%	100%
Dones						
Escala en la actualidad: funcionaria						
<i>Escala en el momento del ingreso: funcionaria</i>	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo E	Total
Grupo A	100%					100%
Grupo B		100%				100%
Grupo C			50%	50%		100%
Grupo D		6,1%	63,6%	30,3%		100%
Grupo E			33,3%	33,3%	33,3%	100%
Total	2%	18,4%	49%	26,5%	4,1%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Continuando con las trayectorias de hombres y mujeres del PAS, hemos cruzado ahora la escala laboral en el momento del ingreso y la escala en la actualidad. También aquí, como se puede observar en la tabla siguiente, obtenemos promociones diferenciadas entre hombres y mujeres.

Grupo laboral del que forman parte, comparado en el momento del ingreso y en la actualidad por sexo

Hombres					
Escala en la actualidad: laboral					
<i>Escala en el momento del ingreso: laboral</i>	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Total
Grupo I	100%				100%
Grupo II	25%	75%			100%
Grupo III	25%	25%	50%		100%
Grupo IV	33,3%		33,3%	33,3%	100%
Total	61,9%	19%	14,3%	4,8%	100%

³ Los datos de este apartado se han obtenido mediante una encuesta realizada a una muestra del PAS en el marco del estudio ya citado.

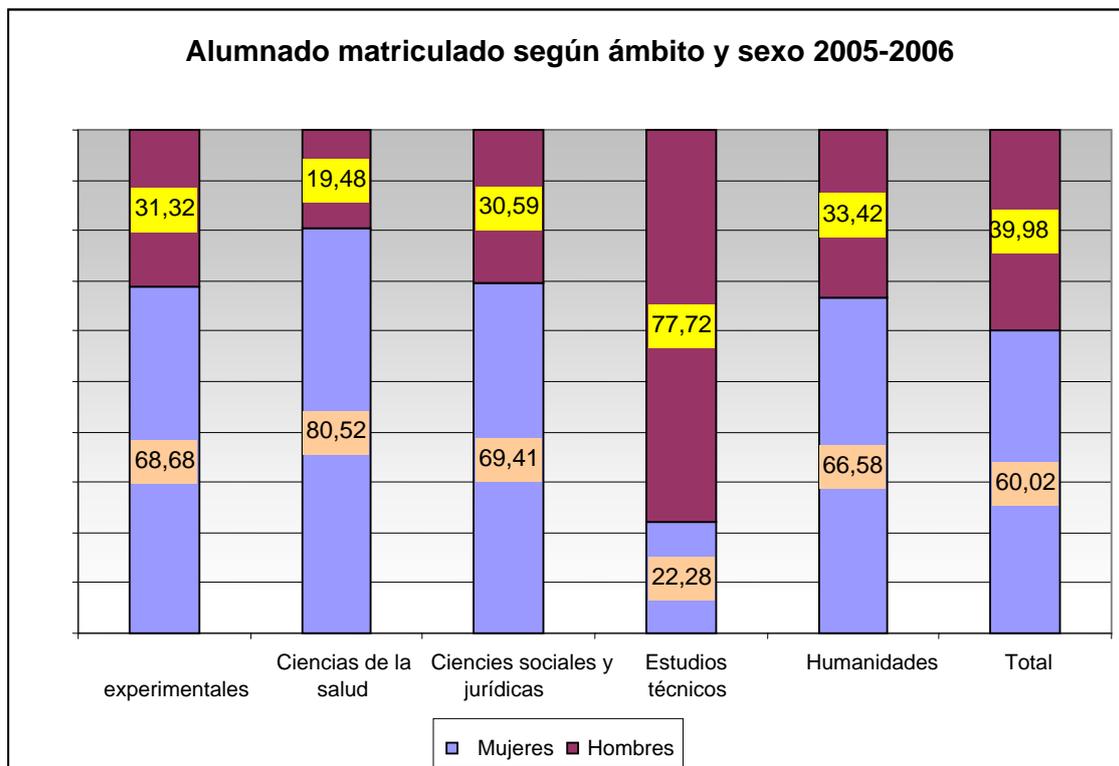
Mujeres					
	Escala en la actualidad: laboral				
<i>Escala en el momento del ingreso: laboral</i>	Grup I	Grup II	Grup III	Grup IV	Total
Grupo I	90,9%	4,5%	4,5%		100%
Grupo II		100%			100%
Grupo III	9,1%	9,1%	81,8%		100%
Grupo IV		25%	50%	25%	100%
Grupo V			66,7%	33,3%	100%
Total	44,7%	14,9%	34%	6,4%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

La tabla muestra que los hombres tienen en proporción más presencia en los grupos de categoría superior del personal laboral. La participación de las mujeres, en cambio, está más distribuida entre los diferentes grupos. También se observa que los hombres que ingresaron en grupos de categoría más baja en la actualidad han pasado a formar parte de grupos de categoría más alta en más proporción que las mujeres.

2.3 La situación del alumnado

El primer dato que destaca del análisis del tercer colectivo que forma la URV es que las mujeres son mayoría entre el alumnado. La segunda reflexión sobre este colectivo es que mujeres y hombres estudiantes se distribuyen de manera muy desigual entre los diferentes ámbitos de conocimiento. Estos datos se reflejan en el gráfico siguiente.

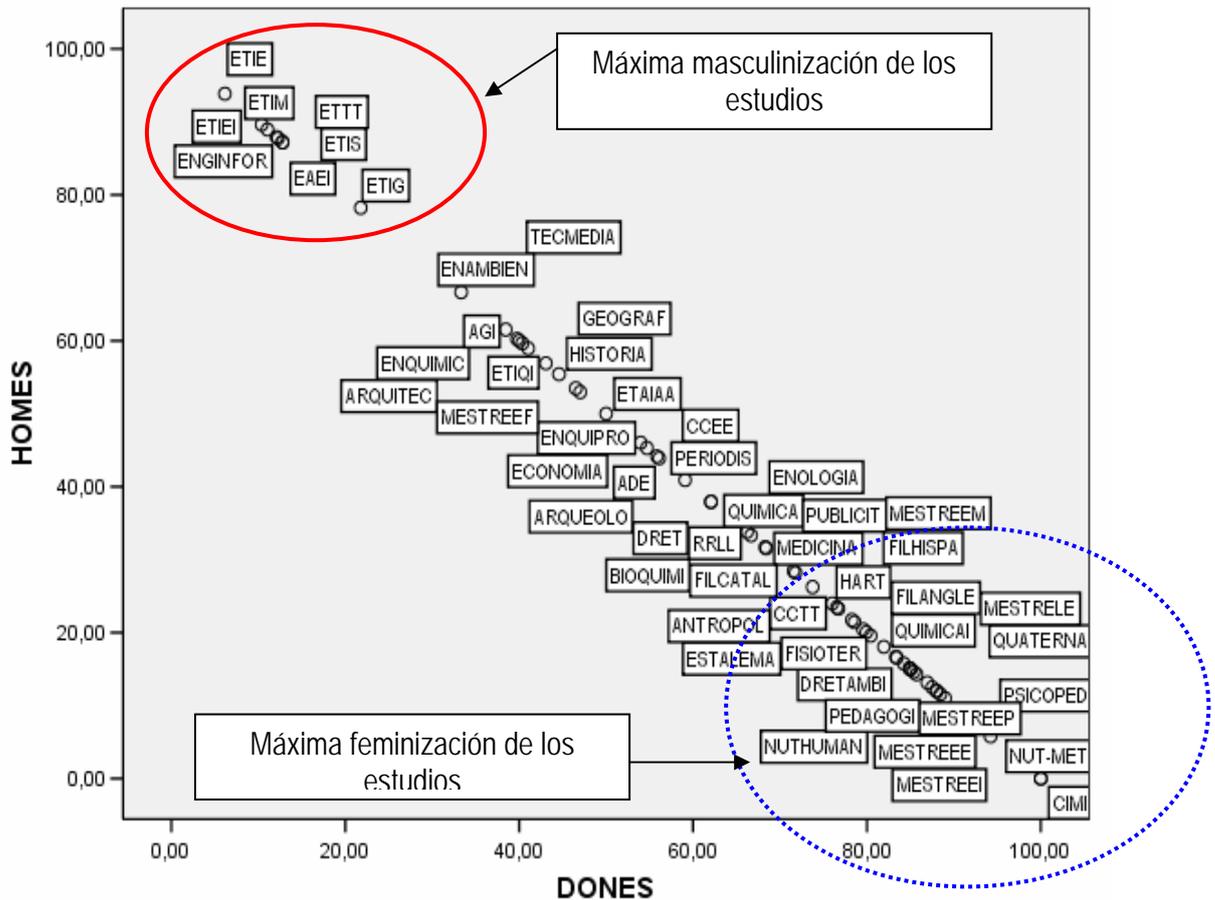


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del GTR de la URV.

La representación gráfica de la presencia porcentual de mujeres y hombres en las diferentes titulaciones de la URV muestra una distribución no equilibrada por sexos en algunas titulaciones. En el gráfico siguiente se ve la situación comparativamente de todas las titulaciones

de la URV. Hemos destacado con un círculo rojo aquellas titulaciones que quedan próximas entre sí porque tienen en común una presencia masculina elevada y una presencia femenina muy baja, lo que corresponde al espacio de la máxima masculinización de las titulaciones. Con un círculo azul hemos destacado el conjunto de titulaciones en las que la presencia de alumnado femenino es muy superior al masculino, lo que denominamos máxima feminización de los estudios.

Espacios de las titulaciones según la presencia de mujeres y hombres (en porcentajes)



Hay que hacer una última reflexión sobre el colectivo del alumnado, relacionada con el rendimiento académico. Si se mide esta variable a partir de la nota media del expediente, los datos sobre rendimiento académico presentan pequeñas diferencias entre los dos sexos. Hagamos un breve comentario sobre estas diferencias. Las mujeres en conjunto obtienen mejores notas de media que los hombres (10 décimas de diferencia) en todos los ámbitos de estudio, excepto en las ciencias experimentales y en las enseñanzas técnicas, en las que la media de las calificaciones de los hombres supera la de las mujeres. Si las observamos de forma desagregada por grandes ámbitos de conocimiento, las diferencias llegan a las cuantificaciones siguientes: en ciencias de la salud, 15 centésimas; en ciencias sociales y jurídicas, 18 centésimas, y en humanidades, 30 centésimas. No obstante, en las ciencias experimentales y en enseñanzas técnicas las medias de los hombres son superiores: 58 centésimas y 28 centésimas respectivamente.

Nota media del expediente de les tituladas y titulados por ámbito. Curso 2004-05			
<i>Nota media expediente</i>			
<i>Rama plan</i>	Mujeres	Hombres	Total
Ciencias experimentales	6,77	7,19	6,98
Ciencias de la salud	6,89	6,74	6,82
Ciencias sociales y jurídicas	6,73	6,55	6,65
Carreras técnicas	6,49	6,67	6,59
Humanidades	7,06	6,76	6,91
Total	6,76	6,66	6,71

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del GTR de la URV.

En la tabla siguiente se compara la obtención de los premios extraordinarios de doctorado por parte de mujeres y hombres entre el curso 1992-93 y el curso 2004-05. Para el total del periodo se muestra una distribución totalmente equilibrada según sexo.

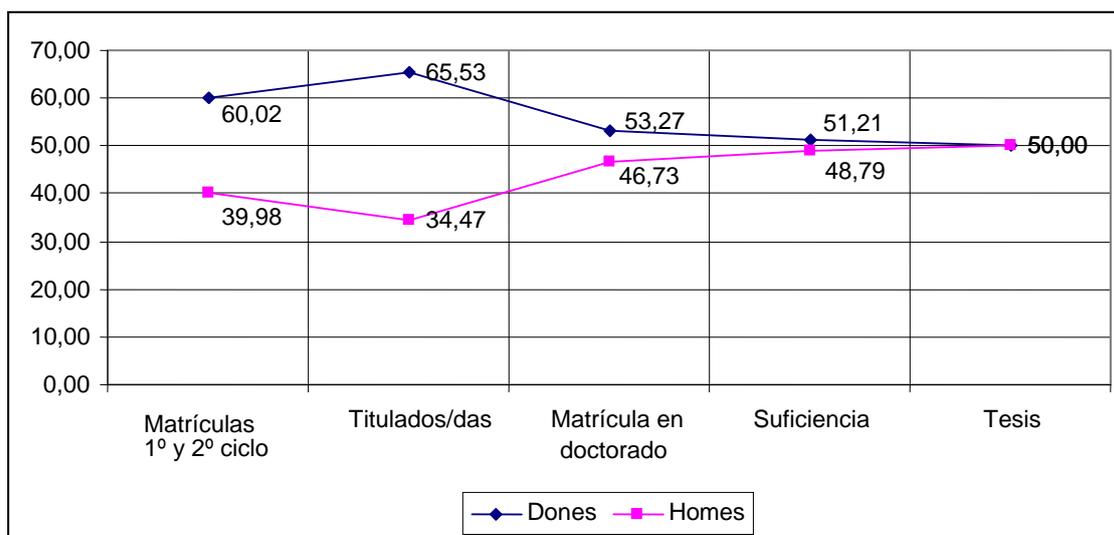
Premios extraordinarios de doctorado según sexo

Curso	Hombres	Mujeres
1992-93	0	2
1993-94	0	0
1994-95	0	2
1995-96	2	1
1996-97	4	0
1997-98	2	2
1998-99	3	1
1999-2000	4	2
2000-01	4	4
2001-02	3	4
2002-03	3	7
2003-04	4	4
2004-05	3	4
Total	32	33

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Escuela de Posgrado y Doctorado de la URV.

Finalmente, queremos mostrar una visión dinámica del paso del alumnado por la Universidad. Para facilitar las reflexiones de forma comparativa entre mujeres y hombres, hemos distinguido entre los estadios que puede asumir el alumnado a lo largo de su paso por la Universidad: matrículas de primero y segundo ciclo, titulaciones, matrículas de doctorado, obtención de la suficiencia investigadora y defensa de la tesis. El gráfico resultante muestra que el colectivo femenino presenta un peso porcentual superior al del colectivo masculino en el momento de la entrada a la Universidad (matrículas), con un pico de diferencia entre hombres y mujeres en el momento de la obtención del título. Esta diferencia a favor de las mujeres se va reduciendo hasta la lectura de la tesis, en que prácticamente se iguala el peso porcentual de chicos y chicas. Así pues, se puede afirmar que, en global, la trayectoria de las mujeres durante su paso por la Universidad es de pérdida de su porcentaje a favor de los hombres, que, a lo largo del mismo proceso, ganan peso. Si esta reflexión se suma a la ya realizada para el colectivo del PDI, resulta una situación en la que, partiendo de un punto inicial, la matrícula en carreras de primer y segundo ciclo, en las que las mujeres son mayoría (60% del total), llegan al punto final de la trayectoria laboral en la Universidad, la obtención de cátedras, en la que las mujeres son minoría (20%).

La trayectoria del alumnado en la Universidad según sexo



Nota: Los datos corresponden al curso 2005-06 excepto para titulados y tituladas y tesis, que corresponden al curso 2004-05.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Gabinete Técnico de Rectorado.

2.4 Participación en cargos de representación y gestión

Finalmente, mostramos la participación de hombres y mujeres en los diferentes cargos de gestión de la URV. Queremos poner de relieve algunas reflexiones sobre estos datos que mostramos a continuación: hay una tendencia compartida con muchas otras organizaciones (empresas privadas y también instituciones públicas) a que los hombres tengan un peso porcentual muy elevado en los cargos de gestión, especialmente en aquellos de más responsabilidad jerárquica. Con este equipo rectoral se puede hablar de paridad en la composición del Consejo de Dirección, aunque los cargos unipersonales de más autoridad de la Universidad están ocupados al 100% por hombres. En el resto de cargos que son electivos, hay un gran protagonismo masculino. Solo se encuentra una situación de paridad en el caso de la representación del profesorado no doctor de cuerpos docentes universitarios y otros, y también en la representación del personal de administración y servicios, colectivo en el que hombres y mujeres comparten el mismo peso porcentual, idéntico o similar: 50% en el primer caso y 46% por 54% en el segundo.

Composición del Claustro Universitario

	Núm. mujeres	Núm. hombres	Núm. total	% mujeres	% hombres
Rector/a	0	1	1	0	100
Secretario/a general	0	1	1	0	100
Gerente	0	1	1	0	100
Consejo de Dirección	5	4	9	55,6	44,4
Decanos/as y directores/as de escuela	3	9	12	25,0	75,0
Directores/as de departamento	7	15	22	31,8	68,2
Profesorado Dr. de cuerpos docentes universitarios	17	44	61	27,9	72,1
Profesorado no Dr. de cuerpos docentes universitarios y otros	10	10	20	50,0	50,0
Alumnado (*)	8	20	28	28,6	71,4
Personal de administración y servicios	11	13	24	45,8	54,2
TOTAL (**)	61	118	179	34,1	65,9

(*) Hay 24 vacantes sin cubrir. (**) Si se suman las 24 vacantes, el total de miembros es de 203.

En cuanto a la composición del Consejo de Gobierno, podemos mantener las afirmaciones hechas y puntualizar que, en este caso, la paridad en la representación se produce solamente en el caso del colectivo de representantes de los decanos y decanas, y directores y directoras de centro, departamento e institutos universitarios.

Composición del Consejo de Gobierno

	Núm. mujeres	Núm. hombres	Núm. total	% mujeres	% hombres
Rector/a	0	1	1	0	100
Secretario/a general	0	1	1	0	100
Gerente	0	1	1	0	100
Miembros de la comunidad universitaria designados por el rector/a	5	10	15	33,3	66,7
Representantes de los decanos/as y directores/as de centro, departamento e institutos universitarios	9	6	15	60	40
Miembros representantes del Claustro Universitario	5	15	20	25	75
Consejo Social	1	2	3	33,3	66,7
TOTAL				35,7	64,3

Como hemos podido ver, que la Universidad sea una institución que garantice la igualdad formal por razón de género no asegura, en la práctica, una igualdad real de oportunidades. Paradójicamente, además, esta desigualdad formal comporta que las desigualdades de género estén marcadas por la invisibilidad y la inconsciencia, lo que puede condicionar la percepción de esta desigualdad así como la opinión sobre la necesidad de aplicar políticas a favor del equilibrio de géneros.

3. Plan de igualdad entre los hombres y las mujeres de la URV

Eje 1: Diagnósis y visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión favorable a la igualdad de oportunidades

Medida 1.1	Elaborar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al personal académico y al PAS desagregadas por sexo.
Medida 1.2	Realizar una campaña de difusión interior de la diagnósis sobre la existencia de desigualdades en la URV.
Medida 1.3	Difundir las actuaciones realizadas y previstas del Plan de igualdad entre las autoridades académicas.
Medida 1.4	Celebrar un acto de reconocimiento a la persona o entidad que se haya distinguido en la defensa de los derechos de las mujeres.
Medida 1.5	Hacer un acto de reconocimiento a la persona, departamento o centro del ámbito de la URV que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres.
Medida 1.6	Celebrar un acto institucional con motivo de la conmemoración anual del 8 de marzo.

Eje 2: El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional. Organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género

Medida 2.1	Revisar los anuncios y las convocatorias públicas de la Universidad con perspectiva de género.
Medida 2.2	Presentar desagregadas por sexo los datos de la composición de comisiones, de aspirantes y de las personas seleccionadas convocadas por la Universidad.
Medida 2.3	Vigilar el equilibrio en la composición de los tribunales de los concursos de profesorado. Ante la elección de aspirantes con méritos equivalentes, aplicar la acción positiva a favor del sexo menos representado.
Medida 2.4	Revisar los procedimientos de promoción y contratación para garantizar que no se produzca discriminación indirecta de género.
Medida 2.5	Identificar por sexo los tipos de participación académica y de gestión del profesorado en los departamentos.
Medida 2.6	En las nuevas contrataciones o cambios de categoría, en igualdad de condiciones, incentivar el equilibrio entre la proporción de mujeres y hombres en las diferentes categorías del profesorado.
Medida 2.7	Elaborar un estudio sobre el colectivo de becarios y becarias.
Medida 2.8	Introducir en la valoración de los convenios y contratos de la URV con empresas concesionarias su situación sobre política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Medida 2.9	Promover recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.
Medida 2.10	Detectar los riesgos sanitarios y psicosociales que afectan al bienestar de las mujeres.

Eje 3: La URV, institución comprometida con la equidad de género

Medida 3.1	Presentar desagregados por sexo los datos relacionados con la elaboración de los acuerdos internos de planificación de centros, departamentos e institutos.
Medida 3.2	Introducir la perspectiva de género en el libro de estilo de la Universidad para avanzar tanto en lenguaje como en imagen corporativa igualitaria.
Medida 3.3	Visualizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género.
Medida 3.4	Incentivar que los centros adopten estrategias de captación específicas, especialmente en aquellas carreras actualmente muy feminizadas o masculinizadas.
Medida 3.5	Crear el Observatorio para la Igualdad, que habrá de estudiar y diagnosticar el sexismo para impulsar el Plan de igualdad entre los hombres y las mujeres de la URV (2007-10), y seguir su desarrollo.
Medida 3.6	Hacer pedagogía social de los valores de la igualdad y la no discriminación.
Medida 3.7	Revisar e incorporar la perspectiva de género en la planificación estratégica de la URV.
Medida 3.8	Presentar un informe anual al Claustro sobre el cumplimiento del Plan de Igualdad.

Eje 4: Promoción de la perspectiva de género en la docencia

Medida 4.1	Diagnosticar los factores subjetivos que pueden contribuir al mantenimiento del desequilibrio entre mujeres y hombres en las diferentes actividades académicas.
Medida 4.2	Dedicar una reunión periódica con decanos y decanas y directores y directoras de escuela a presentar los indicadores de sexismo de la Universidad.
Medida 4.3	Estimular la presencia de contenidos y competencias de género en los planes de estudio de los grados.
Medida 4.4	Activar asignaturas de campus sobre educación en valores y ciudadanía, y sobre estudios de mujeres, género y feminismos en el currículum nuclear de la URV.
Medida 4.5	Promover la docencia y la investigación de género en los másteres y programas de doctorado.
Medida 4.6	Asegurar la priorización de asignaturas extracurriculares, seminarios y cursos de verano que incluyan la perspectiva de género en todos los ámbitos de conocimiento.
Medida 4.7	Visibilizar la aportación femenina en todas las ramas del conocimiento.

Eje 5: Género y ciencia en la URV

Medida 5.1	Difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género.
Medida 5.2	Elaborar un sistema de indicadores que permita evaluar los proyectos de investigación y los programas docentes desde la perspectiva de género.

Medida 5.3	Consolidar un sistema interno de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género en nuestra Universidad.
Medida 5.4	Favorecer la publicación de materiales para la docencia que tengan en cuenta las políticas de género.
Medida 5.5	Incorporar un programa de ayudas a los contratos-programa de centros y departamentos que desarrollen proyectos para la igualdad de género.
Medida 5.6	Complementar el programa de becas y ayudas posdoctorales de la AGAUR de reincorporación a la investigación para las profesoras de la URV.
Medida 5.7	Fomentar una línea de investigación específica sobre género en la URV.
Medida 5.8	Estudiar la variable de género en la evaluación de los grupos de investigación.
Medida 5.9	Convocar anualmente una jornada sobre el estado de la investigación en género por ámbitos de conocimiento, centros y/o departamentos.
Medida 5.10	Estimular una presencia creciente de mujeres expertas en los proyectos internacionales.
Medida 5.11	Incentivar que las mujeres se presenten a las convocatorias para la evaluación de los méritos de investigación.
Medida 5.12	Incrementar el número de mujeres entre los expertos, conferenciantes e invitados a los actos institucionales de la URV, los centros y los departamentos.
Medida 5.13	Elaborar y difundir un catálogo de expertas de la URV en los diferentes ámbitos de conocimiento.
Medida 5.14	Incrementar gradualmente el número de mujeres en doctorados honoris causa.

Eje 6: Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones

Medida 6.1	Establecer actuaciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en los órganos de toma de decisiones.
Medida 6.2	Aprobar un plan de formación en sensibilidad de género, dirigido a las personas que ocupan o pueden ocupar posiciones de responsabilidad en la gestión.
Medida 6.3	Realizar un estudio exploratorio para detectar los obstáculos subjetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisiones.
Medida 6.4	Conseguir la presencia equilibrada, incluso con incentivos económicos a las unidades, entre hombres y mujeres en todos los órganos de gobierno y participación de la Universidad.