



ASIMETRIES DE GÈNERE A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Informe definitiu



Fátima Perelló Tomás
fatima.perello@uv.es

Departament de Sociologia i Antropologia Social
Facultat de Ciències Socials
Universitat de València



Copyright © 2012 by Fátima Perelló. This work is made available under the terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 3.0 license Spain. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/es>.

ÍNDIX GENERAL

1. INTRODUCCIÓ. OBJECTIUS I METODOLOGIA	8
2. ESTUDIANTS A LA UNIVERSITAT. LA PERSISTÈNCIA DE LA FEMINITZACIÓ SELECTIVA.....	16
2.1 Estructura sociodemogràfica i modalitat d'accés	18
2.2 Titulacions i segregació horitzontal.....	28
2.2.1 Branca d'Arts i Humanitats.....	32
2.2.2 Branca de Ciències.....	35
2.2.3 Branca de Ciències de la Salut	37
2.2.4 Branca d'Enginyeria	40
2.2.5 Branca de Ciències Socials i Jurídiques.....	41
2.3 Estudis de postgrau.....	49
2.3.1 Programes oficials de postgrau: màsters i doctorat.....	51
3. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR. ACADÈMIQUES EN UN ESPAI MASCULÍ	69
3.1 Estructura i evolució d'una plantilla masculinitzada	72
3.2 El reconeixement de les desigualtats de gènere	75
3.2.1 Àrees de coneixement i segregació horitzontal	77
3.2.2 Categories professionals i segregació vertical	82
3.2.3 L'efecte de les asimetries combinades.....	86
3.3 Docència i investigació: disposicions divergents.....	95

4. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS: FEMINITZACIÓ I DIVERSIFICACIÓ DE LES DESIGUALTATS	115
4.1 Estructura i evolució d'una plantilla feminitzada i madura.....	116
4.2 Predomini del personal funcionari i segregació professional	122
4.3 Conciliació i trajectòries professionals	141
4.3.1 Percepció dels desequilibris de gènere al lloc de treball	143
4.3.2 Gènere, conciliació i trajectòries professionals divergents	150
4.3.3 Suports institucionals per a la conciliació familiar i professional	160
4.3.4 Xarxes laborals de suport i estratègies privades de conciliació	169
5. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS	175
BIBLIOGRAFIA	211
ÍNDIX DE TAULES I GRÀFICS	220

Voldria expressar el meu reconeixement a Antonio Ariño Villarroya, vicerector de Cultura, Igualtat i Planificació de la Universitat de València, i a Olga Quiñones, anterior directora de la Unitat d'Igualtat, per demanar-me que fera aquest estudi. També desitjaria donar el meu agraïment a Amparo Mañés, directora del Servei d'Anàlisi i Planificació d'aquesta Universitat, per haver posat a la meua disposició les dades estadístiques més actualitzades de què disposava el seu servei; a Teresa Faus, la meua col·laboradora a l'inici d'aquest treball, pel seu esforç en la selecció de les persones que van formar part de les entrevistes grupals realitzades i l'encertada transcripció que va fer del discurs produït en aquestes; i, per descomptat, al personal d'administració i serveis que va participar en aquestes entrevistes descrivint les seues experiències i oferint reflexions de millora. Dec una gratitud especial a Carmen Tomás Juan, actual directora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València, pel seu inestimable suport i pels excel·lents suggeriments finals, que m'han permès enllestir aquest informe i respondre a aquella petició inicial.

1. INTRODUCCIÓ

Amb el pas dels anys, cada vegada són més evidents les desigualtats de gènere que es donen en la comunitat universitària i la necessitat de superar-les. No obstant això, al mateix temps que es reconeix el problema, el futur perfila una situació simultàniament esperançadora i preocupant. En general, a les universitats espanyoles s'ha passat d'invisibilitzar la qüestió a elaborar narracions discursives que apunten al propi esforç individual o al mer esdevenir social i cultural com els factors principals que resoldran les asimetries més evidents i urgents. S'oblida el fet que en la producció i la reproducció de les desigualtats de gènere hi ha components estructurals que no es modificaran per pròpia inèrcia. D'ací deriva la importància d'adoptar mesures polítiques i institucionals adequades.

En aquest context, la imatge pública que ofereix la Universitat de València a la societat per mitjà de les seues normatives estatutàries i plans estratègics successius o mitjançant l'esforç per aconseguir una representació proporcional de gènere en els seus òrgans de govern principals, és la d'un compromís real amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que sembla anar més enllà de l'adhesió formal a les directrius legals que en matèria d'equitat de gènere es van promulgar a l'estat espanyol el 2007¹. El treball que està duent a terme la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València és l'expressió més clara d'aquest compromís, tant en el nivell de l'engegada de programes o d'accions concretes en matèria d'igualtat com en el de la indagació i la millor comprensió de les causes i dels efectes vinculats a les asimetries de gènere que encara perduren en el seu si i sobre les quals és convenient incidir per mitjà d'una encertada planificació institucional.

OBJECTIUS

L'informe que es presenta més avall, i en el marc de les actuacions derivades del I Pla d'Igualtat de la Universitat de València, té per finalitat principal actualitzar i ampliar el diagnòstic que es va fer el 2008 sobre les desigualtats de gènere actuals en aquesta Universitat (Fernández-Coronado i González Sanjuán 2009). Aquest propòsit es concreta en la descripció, l'explicació i l'anàlisi d'un conjunt de dimensions, algunes de noves en

¹ Ens referim, concretament, a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, així com a la Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, d'universitats.

relació amb el diagnòstic anterior, que conformen els desequilibris de gènere més persistents, distingint entre els que són intrínsecs al mateix sistema universitari i els que són conseqüència de processos estructurals més amplis, amb vista a aconseguir una major eficàcia en l'engegada d'actuacions concretes de la Universitat de València en matèria d'equitat de gènere. Aquests aspectes, que ara només s'exposen d'una manera sintètica, es poden resumir en dos objectius específics. Són els següents:

- L'anàlisi descriptivoestadística de la composició demogràfica, tant des d'una perspectiva sincrònica com diacrònica, de cadascun dels col·lectius integrants de la Universitat de València, així com de la segregació horitzontal i de la segregació vertical de gènere que es detecta en cadascun d'ells. L'anàlisi de la segregació horitzontal de gènere s'ha centrat en la concentració per àrees de coneixement que es registra tant en el col·lectiu d'estudiants com en el del personal docent i investigador (PDI). L'anàlisi de la segregació vertical de gènere ha focalitzat l'atenció en les asimetries jeràrquiques entre les distintes categories professionals que s'observen tant en el cas del personal docent i investigador (PDI) com en el del personal d'administració i serveis (PAS) de la Universitat de València.
- L'anàlisi descriptivodiscursiva de les necessitats percebudes pel personal d'administració i serveis (PAS) de la Universitat de València pel que fa a l'accés, l'ascens i la promoció professional, i relacionades amb les adscripcions socials de gènere en matèria de conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Aquest factor, i atès que les fonts secundàries estadístiques accessibles actualment no permeten descriure detalladament la repercussió que l'assumpció de responsabilitats familiars vinculades a les cures informals té sobre les trajectòries professionals del personal de la Universitat, s'ha concretat en l'anàlisi qualitativoestructural de les opinions, les percepcions i les necessitats manifestades per les dones i els homes del personal d'administració i serveis (PAS) d'aquesta Universitat.

És important destacar que en aquest informe es tendeix a evitar l'equivalència de significat entre els termes *gènere* i *dones*. També es persegueix eludir la equiparació entre els vocables *sexe* i *gènere* ja que, encara que des d'alguns enfocaments analítics s'està generalitzant la tendència a considerar-los com a sinònims, en aquest treball s'ha considerat que renunciar a la separació entre la marca *sexe* i la posició social *gènere* conté la conseqüència paradoxal de renunciar implícitament al potencial

investigador que deriva de la seua separació conceptual. El desenvolupament del terme *gènere* obeeix a la voluntat d'abandonar la relació mecànica entre el sexe amb què són classificades les persones i la posició social, els estils de vida i la construcció de les subjectivitats que s'espera que aquestes ocupen i desenvolupen en funció d'aquesta empremta adscriptiva (el sexe). Per mitjà d'aquest desplegament conceptual es busquen evidències empíriques que confirmen que el gènere no és un conjunt de qualitats apriorístiques que tenen les persones, sinó més aviat un efecte de poder propi de determinats modes d'organització social, política i cultural, que té conseqüències en les interaccions humanes i en les expectatives que es generen sobre la manera com s'han de comportar les dones i els homes, quins són els seus talents, habilitats, concepcions de la realitat i pràctiques socials. El sistema educatiu universitari no escapa a aquest efecte de poder. És per això que en aquestes pàgines s'ha utilitzat la marca o variable sexe com a element que permet la classificació estadística dels agents socials, però amb la mirada posada en la producció i reproducció de posicions socials de gènere jerarquitzades i relacionals que, en principi, i amb matisos segons se centre l'atenció en uns col·lectius universitaris o en uns altres, beneficien el gènere masculí en detriment del femení.

METODOLOGIA

El primer objectiu específic de l'informe, el de la caracterització del perfil sociodemogràfic de cadascun dels col·lectius universitaris i el dels processos de segregació horitzontal i vertical que s'hi aprecien, s'ha abordat a partir de l'estudi de les dades secundàries estadístiques facilitades pel Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) de la Universitat de València i per l'Observatori d'Igualtat de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València, especialment en l'apartat de *Microinformes*. Convé destacar que la major part de les xifres a partir de les quals s'ha realitzat l'anàlisi de les asimetries de gènere que es donen en la nostra comunitat universitària, i que han permès l'elaboració de les diferents taules i gràfics que figuren en aquest informe, han estat elaborades a partir dels valors absoluts demanats i que ha pogut subministrar el Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP), cosa que ha possibilitat alguns nous encreuaments de variables i d'altres de més ajustats a les noves normatives universitàries espanyoles en el marc de l'espai europeu d'ensenyament superior (EEES)². En aquest marc, l'estudi segueix les

² Així, per exemple, el Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) de la Universitat de València presenta habitualment les estadístiques seguint la classificació de les àrees de coneixement

pautes desenvolupades des de la Unitat d'Igualtat en relació amb la consolidació d'un sistema d'indicadors bàsics, que permeta oferir una visió global, tant diacrònicament com sincrònicament, de les asimetries de gènere existents a hores d'ara a la Universitat de València.

El segon objectiu específic, el de l'exploració de les percepcions i demandes del personal d'administració i serveis (PAS) de la Universitat de València en relació amb les estratègies de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, s'ha cobert a partir de la producció de dades discursives primàries, per mitjà de la tècnica de l'entrevista grupal focalitzada. Aquestes entrevistes o reunions de grup s'han centrat en la detecció de les opinions i necessitats relatives a les repercussions que l'assumpció de les cures dirigides a familiars en situació de dependència té en les trajectòries d'ascens i promoció professional. En relació amb els factors que ajuden o dificulten les estratègies de conciliació de la vida laboral, familiar i personal que activen les persones pertanyents al PAS de la Universitat de València, l'estudi ha explorat tant la identificació dels factors estructurals externs a la institució universitària com la comprensió dels elements derivats de la política universitària en matèria de conciliació.

El gràfic 1.1 mostra la composició dels tres grups focalitzats realitzats durant els mesos de maig i juny del 2011, i en els quals van participar un total de 25 persones del col·lectiu d'administració i serveis (PAS) de la Universitat de València.

anterior al Reial Decret 1393/2007, de 29 d'octubre, en què se n'estableix una reordenació. En aquest informe, a fi de facilitar l'anàlisi comparativa amb altres fonts estadístiques, les dades de totes les àrees s'han reclassificat seguint el nou ordenament amb relació a les subàrees que integren cadascuna de les cinc branques de coneixement (Art i Humanitats, Ciències Socials i Jurídiques, Ciències, Ciències de la Salut i Arquitectura i Enginyeries). Això no hauria estat possible sense l'esforç de la directora del SAP i del seu equip, que van trametre els valors absoluts relacionats amb aquestes variables per a la realització d'aquest informe.

Gràfic 1.1 Composició detallada de les reunions de grup realitzades per a l'estudi *Asimetries de gènere a la Universitat de València*. 2011.



És important no negligir el fet que, en la mesura que s'ha treballat amb una mostra parcialment estructural per seleccionar les persones que han intervingut en les reunions de grup realitzades, es poden interpretar globalment els arguments manifestats en aquestes. Per això, les respostes discursives obtingudes no s'analitzen en aquest informe com a elements individualitzats de caràcter acumulatiu i extern sinó com a expressió de les relacions socials en què s'emmarquen i cobren sentit. Les opinions i les percepcions que emergeixen en aquests grups són alguna cosa més que meres descripcions de vivències personals, ja que condensen l'articulació entre tres nivells: el de la subjectivitat personal, el de l'objectivitat social i el de la intersubjectivitat relacional. D'aquesta manera, i gràcies a aquest enfocament metodològic, és possible analitzar socialment les narratives d'experiències vitals concretes que emergeixen i cobren sentit en una situació grupal de comunicació.

ORGANITZACIÓ DE L'INFORME

Els continguts principals d'aquest informe es divideixen en cinc capítols. En aquest primer s'han exposat els objectius principals de l'estudi i la metodologia d'investigació que s'ha seguit per dur-lo a terme.

En el segon capítol s'actualitzen les dades quantitatives del diagnòstic anterior, referides al col·lectiu d'estudiants de la Universitat de València durant el període comprés entre els anys 2007 i 2011. En primer lloc, l'anàlisi se centra en la presentació de les característiques sociodemogràfiques més rellevants, l'evolució de la modalitat d'accés a les distintes titulacions segons sexe i el règim de dedicació als estudis; després s'analitza la segregació horitzontal de gènere que es produeix en les distintes branques de coneixement i titulacions, incloent-hi tant les llicenciatures i diplomatures com els nous graus d'implantació recent; finalment, s'exposen les tendències principals detectades quant a l'ingrés en els cursos de postgrau i màsters oficials d'aquesta universitat, així com alguns aspectes significatius relacionats amb l'inici de l'activitat investigadora a través dels programes de doctorat i la segregació vertical de gènere que es dona entre el conjunt de l'alumnat.

En el tercer capítol es posen al dia les xifres estadístiques referides al col·lectiu del personal docent i investigador de la Universitat de València, també durant el període comprés entre els anys 2007 i 2011. L'anàlisi ha abordat la presentació de les tendències de major relleu en relació amb

l'estructura per edat i sexe de la plantilla del personal docent i investigador de la Universitat de València; la descripció i l'explicació de les pautes més destacades quant a la segregació horitzontal de gènere que es detecta en cadascuna de les diverses branques de coneixement, aportant-hi noves evidències empíriques; i, finalment, la segregació vertical de gènere que es manifesta en la distribució asimètrica de dones i homes entre les distintes categories professionals, així com la seua vinculació amb els mèrits derivats de la docència i la investigació, i amb el prestigi que es concedeix en l'acadèmia a cadascuna d'aquestes dues activitats.

A més, tant en el cas del col·lectiu d'estudiants com en el del personal docent i investigador (PDI), i en la mesura que s'ha pogut disposar d'evidència empírica, l'etapa estudiada s'ha ampliat amb dades referides a anys anteriors a fi d'afavorir la comprensió d'alguns dels processos de canvi més significatius que s'estan produint actualment a la Universitat de València.

El quart capítol és el més nou i es compon de dues parts diferenciades. En la primera s'exploren les dades quantitatives disponibles referides al personal d'administració i serveis de la Universitat de València durant el període comprès entre els anys 2004 i 2011, posant una atenció especial en aquest últim any. L'anàlisi presenta les característiques principals de l'estructura per edat i sexe de la plantilla del personal d'administració i serveis; descriu un conjunt d'estadístics relatius al règim contractual de les dones i dels homes d'aquest col·lectiu universitari; i exposa la distribució poblacional entre els diversos grups professionals, atenent els factors sexe i edat, així com la seua vinculació amb els diferents règims contractuals a fi d'avançar en la comprensió de la segregació vertical de gènere. En la segona part, i des d'una perspectiva metodològica qualitativa, s'aborda la comprensió dels discursos i les narratives sorgits en els tres reunions de grup realitzades sobre la interdependència entre les trajectòries professionals i la necessitat de conciliació entre la vida laboral i la vida familiar. A més, aquest nucli temàtic central s'ha enllaçat amb els canvis que s'estan produint en els rols assignats habitualment a homes i a dones; els desequilibris de gènere que hi ha en els distints llocs de treball en l'àmbit universitari; les mesures institucionals adoptades per la Universitat en matèria de conciliació; les estratègies personals que permeten conciliar ocupació i família; i les xarxes familiars i laborals informals de suport a la conciliació.

El cinqué i últim capítol tanca aquest informe amb la presentació d'alguns dels trets més destacats de l'anàlisi realitzada sobre les asimetries de

gènere observades en els tres col·lectius estudiats que, en conjunt, configuren la realitat visible de les desigualtats que es donen a la Universitat de València entre dones i homes. Així mateix, es proposa l'aprofundiment en alguns assumptes que a penes han quedat esbossats en aquestes pàgines o que s'han esmentat com a mers apunts, perquè val la pena continuar aprofundint en aquest territori. Sens dubte, un major coneixement permetrà ampliar la comprensió dels factors que dificulten o afavoreixen l'equitat de gènere i això permetrà posar en marxa noves mesures institucionals o millorar les accions i els programes d'igualtat efectiva entre dones i homes que ja s'estan desenvolupant a la Universitat de València.

2. ESTUDIANTS A LA UNIVERSITAT. LA PERSISTÈNCIA DE LA FEMINITZACIÓ SELECTIVA

El 2010 es van complir cent anys de la publicació de la reial ordre que permetia la matrícula universitària femenina sense una consulta prèvia a les autoritats acadèmiques competents. A més, el 2 de setembre de 1910, un reial decret va autoritzar les dones amb títols acadèmics a exercir la seua professió, participar en oposicions i accedir a concursos. En realitat, la legislació anterior del 1868 sobre el segon ensenyament i el superior no limitava l'educació de les dones, senzillament no s'hi referia, ja que resultava una cosa socialment inconcebible. Aquesta situació deixava un buit normatiu que algunes dones no van dubtar a utilitzar. El 1872, María Elena Maseras es va matricular a la Facultat de Medicina de la Universitat de Barcelona. Havia hagut de sol·licitar un permís especial per realitzar els estudis de segon ensenyament i posteriorment els universitaris. Aquesta iniciativa va obrir la porta a més dones. A la Universitat de València, les pioneres van ser Manuela Solís i Claràs, que va obtenir la llicenciatura en medicina el 1889 i es va doctorar en ginecologia el 1905, i Concepció Aleixandre i Ballester, que es va llicenciar en medicina i cirurgia el 1889. Ambdues van ser excel·lents professionals i van fer interessants aportacions en els camps d'estudi respectius³. A la darrereria del segle XIX, a les universitats espanyoles 36 dones havien acabat la llicenciatura, de les quals només 8 van poder obtenir el títol de doctorat.

Espanya va ser un dels últims països de l'àmbit occidental que va admetre les dones en l'ensenyament superior. De fet, a la primèria dels anys 30 del segle XX, la dona universitària espanyola encara era un fenomen residual: només el 6% dels estudiants de les facultats universitàries eren dones. A la Gran Bretanya, el percentatge era del 27%; a França, el 26%; a Alemanya, el 16%; i a Itàlia, el 14%. Als Estats Units, el 1920 –deu anys abans–, les dones representaven el 43% del col·lectiu universitari (Montero 2009: 219-228). El retard espanyol es mantindrà fins als primers anys de la dècada dels vuitanta del segle XX, moment en què la matrícula femenina en centres universitaris assoleix el 42% en el conjunt de l'estat i el 50% a la Universitat de València (Quiñones i Duart 1988: 38-39). Diversos factors expliquen la incorporació massiva de les dones a les universitats espanyoles en aquests últims anys: la creació de

³ Es poden consultar les dificultats que van haver d'afrontar aquestes dues dones, així com els expedients acadèmics i professionals, en Unitat d'Igualtat, *Les primeres universitàries de la Universitat de València. El cordó umbilical*, Universitat de València, 2011. [Accés en <http://www.uv.es/igualtat/index.htm>].

noves universitats i noves carreres universitàries, l'increment de la població juvenil com a conseqüència del *baby boom* espanyol dels anys seixanta i, finalment, l'interès creixent de les dones per accedir a estudis superiors, així com el canvi gradual de mentalitat de les famílies de les classes mitjanes i treballadores, que comencen a concebre estratègies de mobilitat social ascendent no solament per als fills sinó també per a les filles.

En analitzar retrospectivament la incorporació de les dones als estudis de la Universitat de València, s'adverteix la gran lentitud d'aquest procés: el 1930 hi havia 1.222 estudiants oficials matriculats, dels quals només 38 eren dones (el 3%), localitzades majoritàriament en la llicenciatura en filosofia i lletres (un 28% de la matrícula); més de dues dècades després, el 1955, la matrícula femenina en estudis oficials assolía el 19%; i el 1965, el 26%. Serà el curs 1981/82 el que marque el salt quantitatiu més significatiu, perquè és llavors que les dones ja representen el 44% del total de persones matriculades, i dos cursos després, el 1983/84, s'equipararà la proporció d'homes i dones universitàries (50% en ambdós casos). Des d'aquesta data, el percentatge de dones en els estudis de primer i segon cicles han mantingut un creixement progressiu i ha arribat al 60% el curs 1994/95, proporció que ha estat superada en tots els cursos posteriors a l'any 2000 (Fernández-Coronado i González Sanjuán 2009: 14-15).

No obstant això, aquest salt quantitatiu no va anar acompanyat d'un canvi en la preferència de les dones per determinats estudis i la seua feminització consegüent. Algunes titulacions van continuar tenint un perfil molt feminitzat, com els casos d'infermeria, filosofia, farmàcia o psicologia, i d'altres que es van implantar aquells anys van nàixer ja fortament feminitzades, com va passar amb treball social, fisioteràpia i odontologia. Actualment, les dones encara són minoria en moltes carreres considerades com a masculines, com ho són la majoria de les carreres tècniques i les enginyeries, en part a causa del procés socialitzador diferencial de gènere que atribueix socialment distintes habilitats a homes i dones, i en què participen una multiplicitat d'agents socials, entre els quals es destaquen les famílies, el sistema educatiu mateix i l'entorn mediàtic (Flecha 2008, López San Luis 2009, Radl 2001, Simón 1999, Subirats i Tomé 2007).

En el marc d'aquest context general, en aquest capítol s'actualitzen les dades quantitatives de l'informe anterior *Dones i homes a la Universitat de*

València (Fernández-Coronado i González Sanjuán 2009), en la mesura que se n'ha pogut disposar, referits al col·lectiu d'estudiants de la Universitat de València durant el període comprès entre els anys 2007 i 2011. A més, en els casos en què ha estat possible, l'etapa estudiada s'ha ampliat amb dades referides a anys anteriors a fi d'afavorir la comprensió d'algunes de les tendències de canvi més significatives que s'estan produint actualment. L'anàlisi se centra en els aspectes següents, tant des d'una perspectiva diacrònica com sincrònica:

- En primer lloc, la presentació de les característiques més rellevants de l'estructura per edat i sexe del col·lectiu d'estudiants de la Universitat de València, l'evolució de la modalitat d'accés a les distintes titulacions segons sexe, així com el règim de dedicació als estudis.

- En segon lloc, la descripció analítica de les dades estadístiques més significatives en relació amb la segregació horitzontal de gènere que es produeix en les distintes àrees (o branques) de coneixement i titulacions, incloent-hi tant les llicenciatures i diplomatures com els nous graus d'implantació recent.

- En tercer i últim lloc, l'exposició de les tendències de major relleu sobre l'ingrés en els distintes cursos de postgrau i màsters oficials d'aquesta Universitat, atenent la perspectiva de gènere, així com alguns aspectes significatius relacionats amb l'inici de l'activitat investigadora a través de la realització dels programes de doctorat.

2.1 Estructura sociodemogràfica i modalitat d'accés

La demanda efectiva global de les universitats públiques presencials a Espanya ha sofert una reducció de la matrícula oficial en els estudis de grau del 17% del curs 1998/99 al curs 2008/09. En el conjunt de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana, aquesta disminució ha estat significativament menor, en assolir la xifra del 8%, probablement perquè inclou universitats valencianes de creació recent (Hernández Armenteros-CRUE 2010: 31). Aquest fenomen generalitzat al llarg del territori nacional es constata igualment a la Universitat de València: en una dècada, del curs 1998/99 al curs 2008/09, la matrícula oficial en aquest nivell d'estudis universitaris va disminuir un 16%. No obstant això, aquest baixada s'ha alentit notablement a partir del curs 2002/03. De fet, des d'aquest últim curs de referència fins al 2010/11, la reducció de la matrícula oficial a la Universitat de València ha estat només de 941 estudiants, cosa que ha representat una reducció del 2%, una xifra molt

allunyada de la que es registrava en tenir com a punt de referència les dades del curs 1998/99.

A més d'alguns elements vinculats a la política universitària espanyola en matèria d'ampliació de l'oferta de titulacions noves o la creació de noves universitats, convé no oblidar que a la base d'aquest procés hi ha un factor purament demogràfic: la brusca disminució de l'índex sintètic de fecunditat i la ràpida caiguda del nombre mitjà de fills/filles per dona que hi ha a Espanya des del 1990, per sota del llindar de reemplaç poblacional i que assoleix la xifra d'1,2 fills/filles per dona el 1994, tant en el conjunt nacional com a la Comunitat Valenciana. La conseqüència d'aquest fenomen és la reducció dràstica de la població juvenil que accedeix als estudis universitaris a partir del 2008.

Quant a la composició per sexe, el curs 2009/10, el 56% de l'alumnat pertanyent a les universitats de la Xarxa Vives eren dones⁴. Del conjunt de les universitats pertanyents a aquesta xarxa, les més feminitzades eren la Universitat d'Andorra (68% de dones estudiantes), la Universitat Internacional de Catalunya (65%), la Universitat de Vic i la Central de Barcelona (ambdues amb un 63%); finalment, la Universitat Autònoma de Barcelona (61%) i la Universitat de València (58%); entre les més masculinitzades hi havia la Universitat Miguel Hernández (amb un 49% d'estudiants dones), la Politècnica de València (37% de dones) i la Politècnica de Catalunya (on les dones representaven només el 31%).

De fet, la presència majoritària de dones entre la població estudiantil de la Universitat de València s'ha consolidat des de l'última dècada del segle XX. No obstant això, la seua presència relativa en aquesta ha variat des del curs 2002/03 fins a l'actualitat. Com mostra la taula 2.1.1, les dones encara representen una proporció superior a la dels homes en el col·lectiu d'estudiants, però no tan acusada com la que es va registrar fins al curs 2003/4, moment en què la seua presència va assolir el percentatge del 65% enfront del 35% dels homes estudiants. Des d'aquell curs fins al 2010/11 s'ha produït una caiguda gradual de la matrícula femenina i un augment de la masculina, fins a arribar a assolir les xifres del 59% de dones i el 41% d'homes.

⁴ Informació disponible en el reportatge d'Eva Ceres "La dona a la universitat: majoria d'alumnes, minoria docent", *Revista BUC*, núm. 6, p. 2-5, 2010.

Taula 2.1.1 Evolució de la matrícula de grau de la Universitat de València per sexe. Del curs 2002/03 al curs 2010/11.

CURS	DONES		HOMES		TOTAL
	Absoluts	%	Absoluts	%	
2002/03	30.419	65	16.570	35	46.989
2003/04	30.136	65	16.352	35	46.488
2004/05	29.293	64	16.389	36	45.682
2005/06	28.908	64	16.587	36	45.495
2006/07	28.660	63	16.914	37	45.574
2007/08	28.014	61	17.717	39	45.731
2008/09	27.148	59	18.667	41	45.815
2009/10	26.996	58	19.362	42	46.358
2010/11	27.290	59	18.758	41	46.048

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010/11*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

És indubtable que la variable edat pot proporcionar una imatge més concreta dels canvis experimentats en relació amb la situació de les estudiantes i dels estudiants de la Universitat de València els últims vuit cursos. Aquesta anàlisi permet apreciar petites diferències entre els sexes, però que són significatives per comprendre els processos de canvi en què està immersa la Universitat.

A la taula 2.1.2 es presenta l'evolució de la matrícula de grau atenent la distribució segons sexe i grans cohorts d'edat, del curs 2002/03 al curs 2009/10.

Taula 2.1.2 Evolució de la matrícula de grau de la Universitat de València segons sexe i cohort d'edat (%). Del curs 2002/03 al curs 2009/10.

		< de 25	de 25 a 30	de 31 a 40	> de 40	NS	TOTAL
2002/03	HOMES	70%	18%	4%	2%	1%	100%
	DONES	78%	16%	3%	2%	1%	100%
2003/04	HOMES	67%	23%	7%	3%	0%	100%
	DONES	76%	18%	4%	2%	1%	100%
2004/05	HOMES	67%	22%	7%	3%	0%	100%
	DONES	75%	18%	4%	2%	1%	100%
2005/06	HOMES	66%	22%	7%	4%	0%	100%
	DONES	74%	18%	5%	2%	1%	100%
2006/07	HOMES	66%	22%	8%	4%	1%	100%
	DONES	73%	19%	5%	3%	1%	100%
2007/08	HOMES	65%	21%	8%	4%	1%	100%
	DONES	71%	19%	6%	3%	1%	100%
2008/09	HOMES	70%	15%	8%	5%	2%	100%
	DONES	75%	14%	6%	4%	2%	100%
2009/10	HOMES	72%	14%	9%	5%	0%	100%
	DONES	76%	13%	7%	4%	0%	100%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia.

Com s'hi pot observar, el major contingent de les i dels estudiants es concentra en el grup d'edat menor de 25 anys. Ara bé, si el curs 2002/03, del total de dones matriculades, el 78% tenia menys de 25 anys, els cursos següents aquesta proporció va decreixent fins a arribar al nivell més baix de la sèrie el curs 2007/08 (amb un 71%), moment en què es produeix un repunt que permet arribar al curs 2009/10 amb un 76% de dones menors de 25 anys sobre el total del col·lectiu femení. En el cas dels estudiants homes, el procés és semblant: el curs 2002/03, el 70% d'ells se situava per sota dels 25 anys d'edat; els cursos posteriors s'observa una disminució de la seua presència relativa en aquest grup d'edat fins al curs 2007/08 (65%); i a partir d'ací es torna a constatar un increment que porta, el 2009/10, a un percentatge del 72% d'homes menors de 25 anys amb relació al conjunt del col·lectiu masculí d'estudiants.

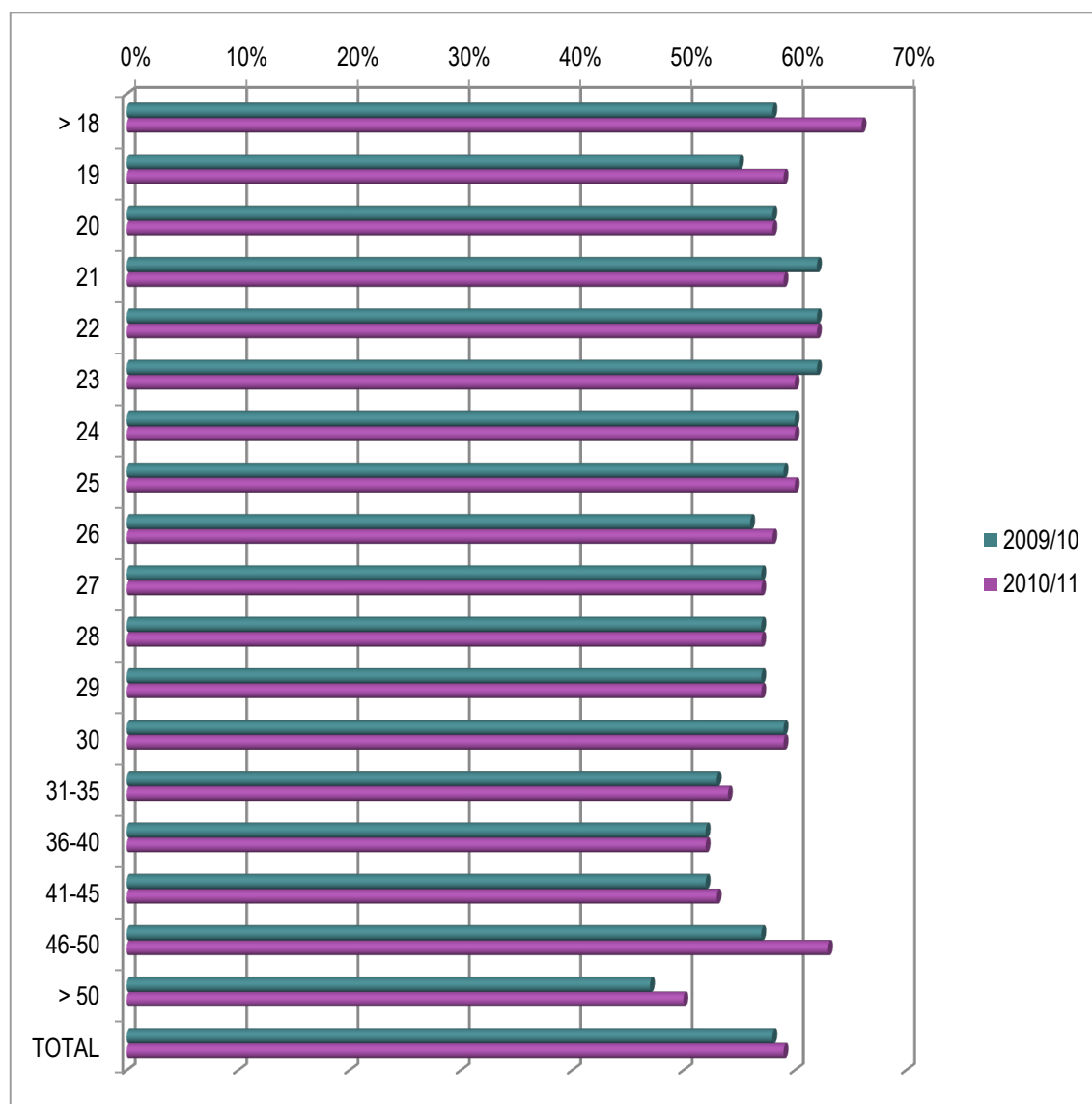
Aquesta pauta està íntimament relacionada amb el pes poblacional relatiu de dones i homes estudiants en els restants grups d'edat. A l'inici de la sèrie analitzada, el 16% del total de les dones tenia entre 25 i 30 anys, el 3% entre 31 i 40 anys, i les majors de 40 anys representaven només el 2% del conjunt. El curs 2007/08, moment de màxima disminució de les menors de 25 anys, s'incrementen les proporcions en la resta de les cohorts d'edat: el

19% de dones estan en la de 25 a 30 anys, el 6% en la de 31 a 40 anys i el 3% en la de majors de 40 anys. És a dir, al llarg de sis cursos es produeix una disminució de set punts percentuals en el grup de dones menors de 25 anys, ja que durant aquest temps ha augmentat la proporció en la resta dels grups d'edat entre un i tres punts percentuals. De manera significativa, el curs 2009/10, el repunt que experimenta la cohort menor de 25 anys s'alimenta estadísticament de la disminució que s'observa en la que va dels 25 als 30 anys (sis punts menys), ja que els grups majors de 31 anys eleven els seus efectius en un punt percentual.

Quant al col·lectiu d'homes estudiants, el curs 2003/04, el 18% d'ells estava entre els 25 i els 30 anys, el 4% entre els 31 i 40 i el 2% eren majors de 40 anys. Igual que passava en el cas de les dones, la disminució que s'observa en el grup de menors de 25 anys el curs 2007/08 està relacionat amb la proporció que assoleixen la resta de les cohorts d'edat: el 21% en la que va dels 25 als 30 anys, el 8% en la de 31 a 40 anys i el 4% en la majors de 40 anys. No obstant això, a diferència del que es podia detectar en el col·lectiu femení, la disminució en aquest període de temps és només de cinc punts percentuals en el grup d'homes menors de 25 anys (dos menys que en el cas de les dones) i, en relació amb tots els cursos anteriors, els grups d'edat masculins que més augmenten la seua presència són els que superen els 31 anys d'edat, doblant la proporció que tenien el curs 2003/04. El curs 2009/10, l'augment dels menors de 25 anys amb relació al curs 2007/08 també és atribuïble estadísticament a la menor proporció que assoleix el grup que va dels 25 als 30 anys, si bé, en aquest cas, la disminució és de set punts percentuals (un més que el que experimentava el col·lectiu femení), mentre que les cohorts de més de 31 anys augmenten la seua presència en un punt percentual.

La conclusió de l'anàlisi fins al curs 2009/10 és que, encara que les tendències generals observades en relació amb els grans grups d'edat són semblants en el col·lectiu femení i en el masculí, tot sembla indicar que la proporció d'homes matriculats majors de 31 anys es produeix abans i de manera més intensa que en el cas de les dones. No obstant això, com es pot observar en el gràfic 2.1.1, el curs 2010/11 es produeix una incorporació de dones majors de 46 anys que supera la proporció global de dones en el conjunt del col·lectiu d'estudiants, cosa que podria donar lloc a un canvi de tendència en el futur.

Gràfic 2.1.1 Matrícula de grau de la Universitat de València segons rang d'edat i proporció de dones (%). Curs 2009/10 i curs 2010/11.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

En conseqüència, pel que fa a la composició per edat, convé destacar tres aspectes que es constaten al llarg de l'etapa objecte d'anàlisi: en primer lloc, que la matrícula de la Universitat de València es nodreix majoritàriament de persones joves; en segon, i com a resultat de la feminització del col·lectiu d'estudiants, que aquest tret s'observa de manera més acusada entre les dones que entre els homes; en tercer lloc, que es dona un increment sostingut de la matrícula en edats més madures, especialment entre els

homes, encara que és possible que a llarg termini aquesta tendència tinga el mateix grau d'importància entre les dones.

L'estructura del col·lectiu d'estudiants segons cohorts d'edat guarda una estreta relació amb la modalitat d'accés a la universitat. Les dades de la taula 2.1.3 mostren l'evolució de la modalitat d'ingrés utilitzada pels estudiants universitaris.

Taula 2.1.3 Evolució de la matrícula de grau segons sexe i modalitat d'accés a la Universitat de València (%). Del curs 2002/03 al curs 2009/10.

		Proves d'accés a la universitat	COU o batxillerat LOGSE	Formació professional	Majors de 25 anys	Altres	TOTAL
2002/03	HOMES	85%	2%	6%	3%	4%	100%
	DONES	85%	2%	8%	2%	3%	100%
2003/04	HOMES	84%	2%	6%	4%	5%	100%
	DONES	83%	2%	8%	2%	5%	100%
2004/05	HOMES	83%	2%	6%	3%	6%	100%
	DONES	83%	2%	8%	1%	6%	100%
2005/06	HOMES	83%	2%	5%	3%	6%	100%
	DONES	82%	2%	7%	1%	7%	100%
2006/07	HOMES	84%	2%	5%	3%	6%	100%
	DONES	84%	2%	7%	1%	6%	100%
2007/08	HOMES	83%	2%	6%	3%	6%	100%
	DONES	84%	2%	7%	1%	5%	100%
2008/09	HOMES	83%	1%	5%	3%	7%	100%
	DONES	84%	2%	6%	1%	7%	100%
2009/10	HOMES	84%	1%	5%	2%	8%	100%
	DONES	84%	1%	6%	1%	7%	100%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia.

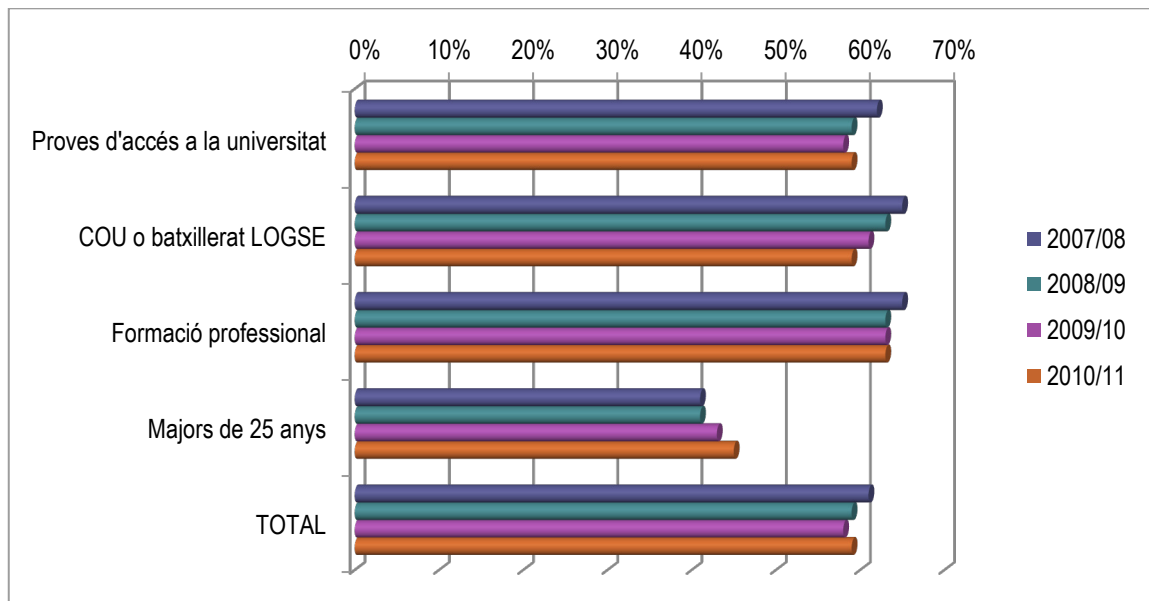
La forma més comuna d'entrada és la superació de les proves d'accés a la universitat (PAU). El curs 2009/10, el 84% ho van fer per aquesta via. A més, els percentatges són molt semblants i la proporció de dones i homes joves que ingressen després d'haver superat les proves d'accés a la universitat és bastant estable al llarg dels cursos analitzats en aquest estudi: en el cas d'elles, aquest percentatge oscil·la entre un valor mínim del 82% el curs 2005/06 i un valor màxim del 85% al principi del període; en el d'ells, la variació es produeix entre el valor més baix (83%), xifra que es dona en diversos cursos acadèmics, i el més alt (85%), que es registra també al començament de l'etapa descrita. Una situació semblant s'observa en

examinar l'accés a través del COU o del batxillerat LOGSE: la distància és mínima i a penes arriba a un punt percentual l'últim curs acadèmic 2008/09.

Les diferències més destacades entre sexes es donen en l'accés a través de les titulacions tècniques de formació professional superior i de les proves d'accés per a majors de 25 anys. En el cas de les dones, la distància percentual entre ambdues formes d'ingrés és major que en el col·lectiu dels homes. Així, el curs 2003/04, el 8% d'elles havien accedit a la universitat via cicles formatius i només el 2% mitjançant les proves d'accés per a majors de 25 anys. Aquesta distància es manté pràcticament inalterada al llarg dels successius cursos, encara que es redueix lleugerament al final: el curs 2009/10, la distància entre ambdues modalitats d'accés és de cinc punts percentuals. Quant al conjunt dels homes, el curs 2003/04, el 6% havien accedit a la Universitat de València via formació professional i el 3% mitjançant la superació de la prova per a majors de 25 anys. També en aquest col·lectiu la distància entre ambdues formes d'ingrés, encara que canvien les xifres, es manté bastant estable al llarg d'aquesta etapa. El curs 2009/10 es continua trobant una distància de tres punts percentuals, encara que han disminuït les proporcions relatives: el 5% ingressen a través de la formació professional i el 2% per mitjà de la superació dels exàmens per a majors de 25 anys.

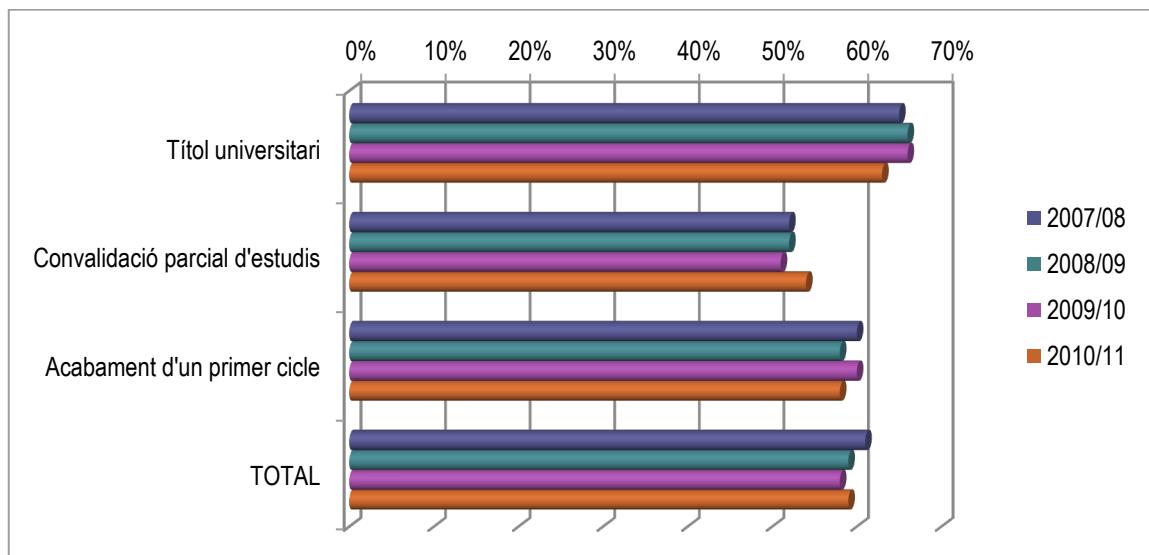
Aquestes característiques es veuen més bé quan es considera la segregació horitzontal que es detecta en les modalitats d'accés a la Universitat de València. En el gràfic 2.1.2 es registra la proporció de dones segons cadascuna de les modalitats d'accés; en el gràfic 2.1.3, el percentatge de dones que han ingressat tenint ja un altre títol universitari, mitjançant la revalidació parcial d'estudis anteriors o havent acabat un primer cicle. En ambdós casos es completa la sèrie amb dades del curs 2010/11.

Gràfic 2.1.2 Evolució de la matrícula de grau segons modalitat d'accés a la Universitat de València i proporció de dones (%). Del 2007/08 al 2010/11.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

Gràfic 2.1.3 Evolució de la matrícula de grau segons modalitat d'ingrés als estudis i proporció de dones (%). Del curs 2007/08 al curs 2010/11.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

Les dades que figuren en el gràfic 2.1.2 mostren que la proporció de dones que accedeixen a través de les proves per a majors de 25 anys és sensiblement inferior a la del conjunt del col·lectiu femení en tots els cursos considerats, mentre que les que ho fan després d'haver cursat titulacions tècniques professionals la superen lleugerament al llarg de tots aquests anys acadèmics. El gràfic 2.1.3 afegeix un nou aspecte no abordat encara i relacionat amb la diferent evolució per sexes en relació amb la disminució general de la matrícula universitària: la major dificultat d'inserció laboral de les titulades respecte als titulats universitaris. En el marc general d'unes taxes de desocupació i d'atur entre la joventut espanyola superiors a les del conjunt del total de la població activa, i en què les joves tenen més dificultats que els joves per a la seua integració laboral, incloses les dones amb credencials universitàries, les dones inverteixen més anys en formació universitària complementària que els homes (INE 2012a). Per això, les dones que ingressen en nous estudis universitaris, tenint ja una titulació superior prèvia, assoleixen una proporció notablement superior a la del contingent femení en cadascun dels anys acadèmics de referència.

Finalment, quant al règim de dedicació a l'estudi a temps complet de les i els estudiants, és a dir, dels que indiquen en el moment de formalitzar la matrícula que no compatibilitzen els estudis amb cap tipus de treball remunerat, és important destacar que la seua proporció s'està reduint els últims cursos acadèmics. El curs 2003/04, del total de dones matriculades, el 79% es trobaven en aquesta posició; el curs 2009/10, el percentatge havia disminuït fins al 73%. Quant als homes, el curs 2003/04, el 74% no realitzaven cap feina remunerada, i el curs 2009/10 només el 70% van manifestar estar en aquesta situació. Aquest fet comporta un augment de la proporció dels que treballen i estudien simultàniament. El curs 2003/04, en relació amb el total de dones, el 6% va manifestar tenir un feina remunerada de menys de quinze hores setmanals i el 14%, de més de quinze hores setmanals; al final de l'etapa analitzada, el curs 2009/10, aquestes proporcions pujaven, respectivament, al 7% i al 19%, respectivament. Quant als homes, a l'inici del període considerat, el 7% treballava menys de quinze hores setmanals i el 19%, més de quinze hores setmanals. L'any acadèmic 2009/10, en la primera situació esmentada es trobaven el 8% del total d'ells i en la segona el 21%. Aquestes dades són coherents amb la composició per edats i sexe del col·lectiu d'estudiants de la Universitat de València que s'ha descrit més amunt.

La situació que s'acaba de descriure permet tornar a plantejar la idea que la pèrdua d'efectius poblacionals de les cohorts més joves a la Universitat des

del curs 2002/03 fins a l'actualitat (un 2%) es pot pal·liar, en certa mesura, a través de nínxols o jaciments alternatius d'estudiants entre les cohorts més madures, sota el paraigua de la formació permanent al llarg de tota la vida. Gràcies a l'oferta de noves titulacions, a la necessitat de promocionar laboralment o de reorientar el currículum professional, al desig d'anar per primera vegada a la universitat o de retornar-hi, és probable que la matrícula dels majors de 25 anys o dels qui hi accedeixen via cicles formatius, així com dels qui ja tenen una titulació universitària i es matriculen en una altra de diferent, pugui augmentar lleugerament els pròxims anys, encara que no fins el punt de reposar les pèrdues que ha experimentat la matrícula de la quota general prenent com a punt de referència les dades del final de la dècada dels noranta del segle XX.

D'altra banda, encara és prompte per conèixer l'impacte que les noves vies d'accés a la universitat recollides en el capítol V del Reial Decret 1892/2008, de 14 de novembre, que regula les condicions per a l'accés mitjançant acreditació d'experiència laboral o professional per a les persones majors de 40 anys i l'accés per a majors de 45 anys sense titulació acadèmica prèvia ni acreditació d'experiència en l'àmbit laboral, ja que la seua aplicació es va iniciar l'any acadèmic 2009/10. A més, no ha estat possible accedir a les dades desagregades d'aquestes dues variables, ni en termes globals ni per sexe, per a la realització d'aquest informe. En tot cas, és probable que les dones en edats més madures continuen sent un col·lectiu que optarà per invertir a augmentar les seues credencials universitàries per ampliar les possibilitats d'inserció laboral.

2.2 Titulacions i segregació horitzontal

Els indicadors consultats vinculats al rendiment acadèmic en el nivell d'ensenyament superior continuen mostrant millors resultats entre les dones: en general, tenen notes d'accés a la universitat més altes, cursen en major proporció que els estudiants homes els graus, les llicenciatures o les diplomatures que han triat en primera opció, i tenen una taxa d'abandó dels estudis comparativament més baixa que aquests i unes taxes de graduació i d'eficiència més elevades. L'any acadèmic 2007/08, la nota mitjana global de les dones que van ingressar a la Universitat de València va ser de 6,78 punts; una xifra lleugerament inferior a la de cursos anteriors, però superior en 10 dècimes a la dels homes. El curs 2006/07, la taxa d'abandó, és a dir, la relació entre el nombre d'estudiants d'una cohort de nou ingrés que haurien d'haver obtingut el títol en un curs concret i no s'han matriculat

aquest curs ni el següent, en les dones va ser del 24% i en els homes del 33%. La taxa de graduació del curs anterior, que expressa el percentatge d'estudiants que han acabat els estudis en el temps previst o un curs després, va ser del 48% en el cas d'elles i del 34% en el d'ells. Finalment, la taxa d'eficiència, que mesura la relació percentual entre el nombre de crèdits de què s'hauria d'haver matriculat el conjunt d'estudiants en un curs acadèmic concret i el nombre total de crèdits de què realment s'han matriculat, es va situar el curs 2006/07 en el 75% per al col·lectiu femení i en el 73% en el masculí (Fernández Coronado i González Sanjuán 2009: 16-17 i 40-41).

És molt possible que aquestes característiques s'hagen mantingut els cursos acadèmics posteriors, però no s'ha pogut accedir a les dades desagregades per sexe dels indicadors que s'acaben de descriure. Una forma indirecta d'aproximació als millors resultats acadèmics que obtenen les dones abans de la seua entrada a la universitat, en comparació amb els dels homes, és el d'analitzar la relació entre les xifres de preinscripció i les d'admissió. No obstant això, cal remarcar que aquest últim és un indicador indirecte, ja que és fortament condicionat per l'oferta i demanda de places en cadascuna de les titulacions.

Efectivament, igual que va passar entre els cursos 2003/04 i 2009/10, el curs 2010/11, les dones aconsegueixen matricular-se en l'opció triada en major proporció que els homes (Fernández Coronado i González Sanjuán 2009: 17, Servei d'Anàlisi i Planificació 2012: 14-16). No obstant això, convé remarcar que hi ha diferències significatives segons àrees de coneixement i titulacions. L'any acadèmic 2010/11, són les següents:

- En totes les titulacions de l'àrea d'Humanitats, el percentatge de dones preinscrites coincideix, o fins i tot és lleugerament inferior, al del total de dones admeses.
- Igualment, en les titulacions de l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques, amb l'única excepció del grau en Educació Primària, en què la preinscripció femenina és del 73% i la d'admissió del 71%, el percentatge de dones preinscrites coincideix o és inferior al d'admeses.
- En els estudis de l'àrea de Ciències de la Salut passa el mateix, excepte en els nous graus de Logopèdia, de Fisioteràpia, de Medicina i d'Odontologia, en els quals el nombre de dones preinscrites és

superior al de dones admeses: en els tres primers casos, la diferència és d'un 2%, en el quart d'un 6%.

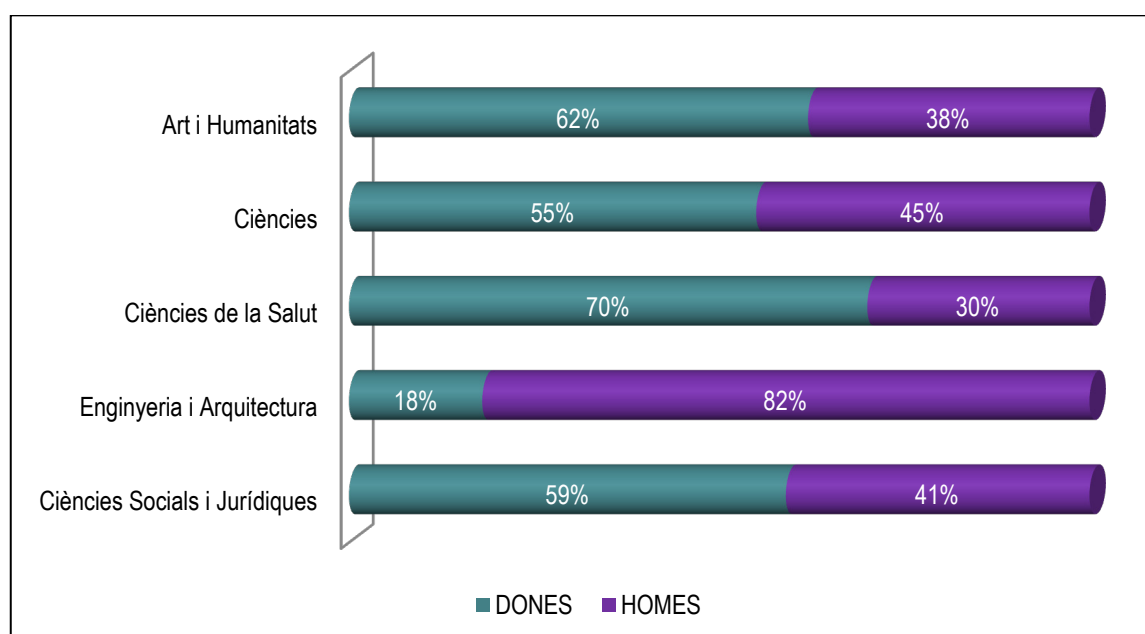
- En l'àrea d'Enginyeries, el percentatge de dones preinscrites és inferior al del total de dones admeses en quatre dels sis graus que la integren: Enginyeria Informàtica, Enginyeria Multimèdia, Enginyeria Química i Enginyeria Telemàtica. En els quatre casos, la diferència entre la preinscripció i l'admissió femenines oscil·la entre l'1% d'Enginyeria Informàtica i el 4% d'Enginyeria Multimèdia.
- En canvi, en l'àrea de Ciències, aquesta pauta s'inverteix. De les onze titulacions incloses en aquesta àrea de coneixement, només en els graus en Biologia, Ciències Ambientals, Física, i Òptica i Optometria, la proporció de dones preinscrites és igual o un poc inferior al d'admeses.

L'aposta estratègica per la formació que estan efectuant les dones es mostra tant en l'elevació del seu nivell educatiu com en el millor rendiment que semblen tenir, comparat amb el dels homes, en cada etapa del sistema educatiu. Tot i aquests avanços significatius, la diferenciació de gènere ha variat poc quant al tipus d'estudis triats en el nivell universitari i en les etapes formatives prèvies. La feminització i la masculinització selectiva de determinades titulacions tendeixen a reproduir-se al llarg del temps, encara que els nous graus estan introduint unes lleugeres variacions molt interessants que s'analitzaran més avall més detalladament. Ara l'anàlisi se centra en el grau de segregació horitzontal de gènere que es dona en les distintes àrees de coneixement, partint de la premissa que, per aconseguir una veritable equitat de gènere entre el col·lectiu d'estudiants, la situació òptima és la igual participació de dones i homes en tots els camps de la ciència. L'objectiu no és la feminització de les àrees de coneixement sinó la presència equilibrada d'estudiants dones i d'estudiants homes en cadascuna d'aquestes (Institut de la Dona 2010: 29).

En el gràfic 2.2.1 es pot apreciar la segregació horitzontal registrada en la Universitat de València, el curs 2009/10, atenent cadascuna de les àrees de coneixement en què actualment s'integren els estudis universitaris. S'hi observa que, de les cinc àrees definides, tres d'aquestes constitueixen àmbits feminitzats, ja que la mitjana de dones matriculades en aquestes se situa per sobre del 58% (que és la proporció numèrica del total de dones matriculades aquest mateix curs a la Universitat de València). L'àrea amb

major presència femenina és la de Ciències de la Salut (70%), seguida d'Art i Humanitats (62%) i de Ciències Socials i Jurídiques (59%). Des d'una perspectiva de gènere, l'àrea de coneixement de Ciències està bastant equilibrada (amb un 55% de matrícula femenina i un 45% de matrícula masculina). Només l'àrea d'Enginyeria presenta un perfil altament masculinitzat, amb un 82% d'homes matriculats, una proporció que quasi dobla la dels efectius poblacionals masculins en el col·lectiu d'estudiants que, en aquest any acadèmic, va ser del 42%.

Gràfic 2.2.1 Distribució de la matrícula segons branca de coneixement i sexe a la Universitat de València (%). Segregació horitzontal. Curs 2009/10.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia.

Aquesta situació és molt semblant a la que es va registrar el curs 2007/08, encara que en aquell moment la classificació per àrees de coneixement era diferent⁵. Les àrees de Ciències de la Salut i d'Humanitats estaven una mica menys feminitzades que el curs 2009/10, però ho estaven; la més feminitzada era l'àrea d'Educació (amb un 78% de matrícula femenina), les

⁵ Les àrees de coneixement eren Ciències Experimentals, Ciències de la Salut, Ciències Socials i Jurídiques, Educació, Estudis Tècnics i Humanitats. En el marc de l'harmonització dels sistemes universitaris exigida pel procés de construcció de l'espai europeu d'ensenyament superior, en l'article 12 del Reial Decret 1393/2007, de 29 d'octubre, pel qual es va establir l'ordenació de les nous ensenyaments universitaris oficials, les àrees (o branques) de coneixement van passar a ser cinc: Art i Humanitats, Ciències, Ciències de la Salut, Ciències Socials i Jurídiques, Enginyeria i Arquitectura.

titulacions de la qual s'inclouen actualment en l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques; i la més masculinitzada era l'àrea d'Estudis Tècnics, que equival a la que avui es denomina Enginyeria i Arquitectura, amb un percentatge de dones de només el 19% (Fernández Coronado i González Sanjuán 2009: 21). Sens dubte, cal d'admetre l'existència d'una segregació clara entre àrees de coneixement feminitzades i masculinitzades, però la visió del conjunt no ha d'ocultar algunes tendències de canvi que s'estan produint quan s'indaga en detall el que passa en cadascuna de les titulacions incloses a les distintes àrees o branques de coneixement, i molt especialment en els nous graus implantats a la Universitat de València.

2.2.1 Branca d'Arts i Humanitats

En efecte, l'àrea d'Art i Humanitats, que engloba estudis de filologia (Alemany, Anglès, Francès, Català, Italià, Clàssiques, Hispàniques), a més de Traducció i Mediació Interlingüística, Filosofia, Història i Història de l'Art, presenta una clara feminització. No obstant això, com passa amb tot fenomen social producte d'una generalització, es tracta d'una afirmació que necessita ser matisada.

Des del curs 2003/04 fins a l'actualitat, les especialitats de Filologia sempre han superat en uns quants punts percentuals la proporció del total de dones matriculades a la Universitat de València: són estudis altament feminitzats. Com es representa a la taula 2.2.1.1, el curs 2007/08, la diferència de menor valor va ser de tres punts (Filologia Catalana) i la de major valor va ser de vint punts (Filologia Francesa); el 2010/11, la distància més petita es troba en les llicenciatures en Filologia Clàssica i en Filologia Catalana, i la més gran en les llicenciatures en Filologia Francesa i de Filologia Alemanya. Quant a la situació dels graus de Filologia que s'implanten aquest mateix curs, els més feminitzats són el d'Estudis Anglesos i el d'Estudis Hispànics, mentre que els de Filologia Catalana i Filologia Clàssica segueixen les tendències ja descrites per a les llicenciatures d'aquests dos camps.

Taula 2.2.1.1 Dones matriculades en les titulacions de la branca d'Art i Humanitats (%). Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11.

	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
Llic. Filologia Alemanya	75%	72%	68%	77%
Llic. Filologia Anglesa	75%	72%	72%	72%
Llic. Filologia Catalana	64%	63%	61%	62%
Llic. Filologia Clàssica	65%	61%	61%	61%
Llic. Filologia Francesa	81%	77%	80%	78%
Llic. Filologia Hispànica	76%	74%	72%	75%
Llic. Filologia Italiana	73%	74%	79%	74%
Llic. Traducció i Interpretació	76%	75%	76%	78%
Grau Estudis Anglesos				74%
Grau Estudis Hispànics				74%
Grau Filologia Catalana				65%
Grau Filologia Clàssica				68%
Grau Llengües Modernes i les seues Literatures				71%
Grau Traducció i Mediació Interlingüística				82%
Llic. Filosofia	48%	44%	40%	42%
Llic. Humanitats	67%	61%	58%	61%
Grau Filosofia				40%
Llic. Història	42%	39%	40%	40%
Llic. Història de l'Art	71%	67%	68%	67%
Grau Història			31%	36%
Grau Història de l'Art			60%	66%
TOTAL DONES	61%	59%	58%	59%

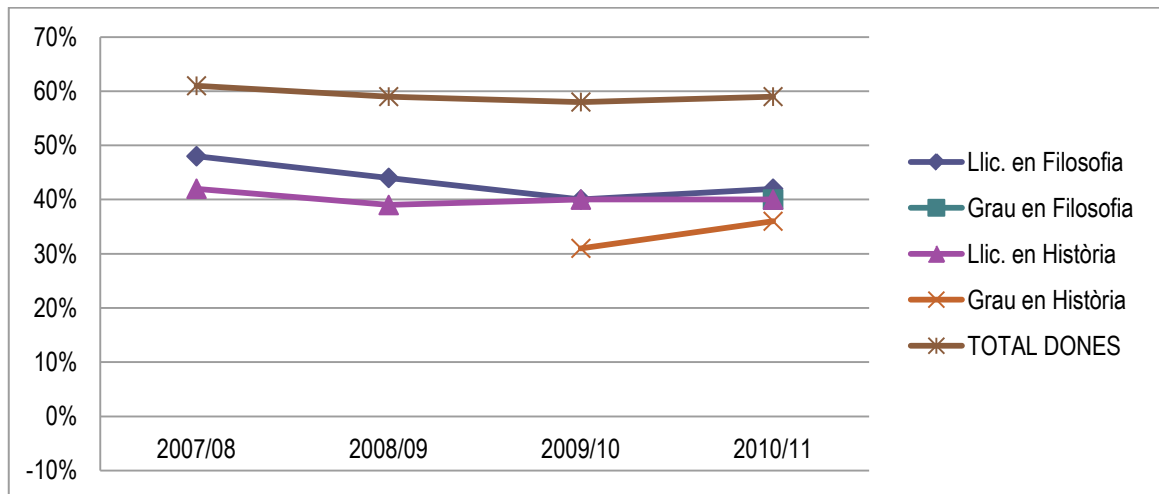
Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

Com a dada d'interès addicional convé remarcar també que el nou grau en Traducció i Mediació Interlingüística naix més feminitzat que l'anterior llicenciatura de Traducció i Interpretació. De fet és la titulació més feminitzada de totes les del curs 2010/11. Per la seua banda, en el grau en Història de l'Art s'observa una tendència de feminització creixent en els seus dos anys d'implantació, igual que va passar en anys anteriors amb la llicenciatura del mateix nom.

No obstant això, no totes les titulacions de l'àrea estan feminitzades. Almenys des del curs 2003/04, els estudis de Filosofia i d'Història, tant en les llicenciatures anteriors com en els graus actuals, presenten un perfil masculinitzat. Per això, la proporció de dones matriculades en aquests

estudis, com es posa de manifest en el gràfic 2.2.1.1, està uns quants punts percentuals per sota dels valors que assoleix la representació d'estudiants dones en el conjunt de la Universitat de València.

Gràfic 2.2.1.1 Dones matriculades en titulacions masculinitzades de la branca d'Art i Humanitats (%). Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

El fort nivell de masculinització en Filosofia i en Història ja estava present l'any acadèmic 2003/04, quan el percentatge d'homes en el conjunt dels estudiants de la Universitat de València era del 35% i en aquests títols la matrícula masculina superava el 50%. Aquesta situació ha mantingut una evolució ascendent al llarg del temps en els estudis de Filosofia. El curs 2007/08, la proporció d'homes en la llicenciatura en Filosofia (52%) superava en 13 punts la del conjunt del col·lectiu masculí d'estudiants (39%), i el 2010/11, aquesta diferència era de 17 punts percentuals. En la llicenciatura en Història, el grau de masculinització sembla més estable: el 2007/08, el percentatge de matrícula masculina en aquest títol (58%) era 19 punts major que el de la matrícula masculina (39%); el 2010/11 continuava havent-hi la mateixa distància percentual entre ambdós indicadors. Si es comparen amb aquestes llicenciatures, els graus creats recentment presenten un nivell de masculinització semblant en el cas del grau en Filosofia i més intens en el del grau en Història.

2.2.2 Branca de Ciències

L'àrea de Ciències és composta pels estudis de Biologia, Bioquímica, Ciències Ambientals, Física, Matemàtiques, Estadística i Química. Es tracta d'un conjunt de titulacions en què, en contra de l'estereotip social predominant, i tot i ser carreres amb un fort contingut experimental, la presència d'una majoria d'estudiants dones en gran part d'aquestes és una constant, almenys durant l'última dècada.

Taula 2.2.2.1 Dones matriculades en les titulacions de la branca de Ciències (%). Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11.

	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
Llic. Biologia	66%	64%	63%	64%
Llic. Bioquímica	63%	65%	63%	53%
Llic. Ciències Ambientals	59%	55%	55%	57%
Grau Biologia			54%	57%
Grau Bioquímica i Ciències Biomèdiques			80%	77%
Grau Biotecnologia			52%	59%
Grau Ciències Ambientals			48%	47%
Llic. Física	33%	31%	29%	31%
Grau Física				24%
Llic. Ciències i Tèc. Estadístiques	52%	46%	57%	61%
Llic. Matemàtiques	54%	54%	51%	54%
Grau Matemàtiques				39%
Llic. Química	60%	56%	55%	56%
Grau Química				48%
TOTAL DONES	61%	59%	58%	59%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

El curs 2003/04, les llicenciatures en Biologia i Ciències Ambientals presentaven un grau de feminització superior al 65%, un percentatge idèntic al del conjunt del col·lectiu femení d'estudiants a la Universitat de València. La matrícula femenina en els estudis de Químiques, Matemàtiques i Tècniques Estadístiques estava pròxima al 50%. En realitat, aquest any acadèmic de referència, aquestes cinc llicenciatures eren les que més pes tenien dins l'àrea, cosa que comportava un efecte de cert equilibri de gènere en el conjunt. Per contra, en la llicenciatura en Física, la participació femenina era molt menor: a penes superava el 35% de la matrícula. De totes

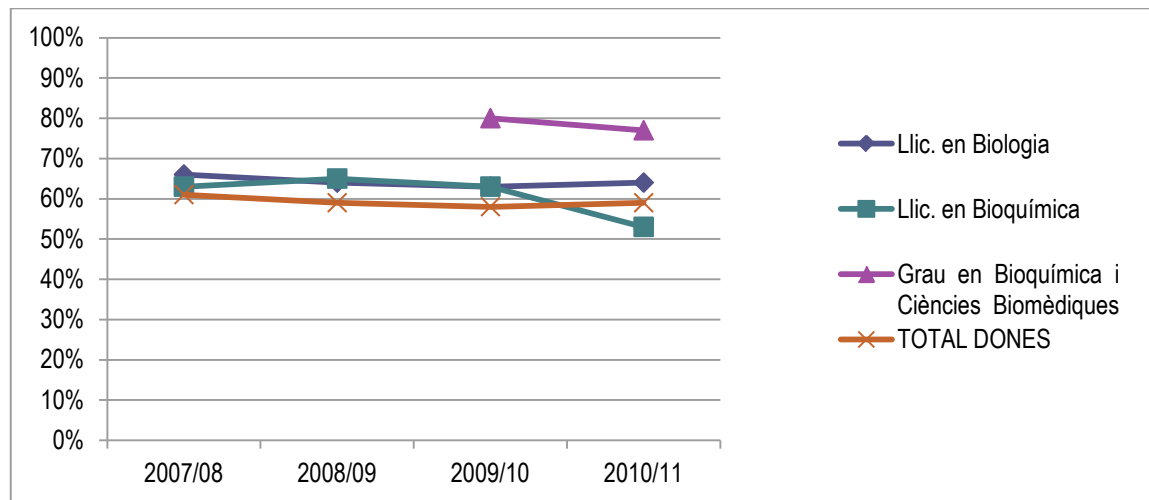
les llicenciatures de l'àrea, com es pot observar a la taula 2.2.2.1, la més masculinitzada era, i encara ho és, la llicenciatura en Física.

El 2007/08, la matrícula de dones en la llicenciatura en Física assolía només el 33%, mentre que la matrícula masculina era del 77%. Aquest nivell tan elevat de masculinització es manté constant al llarg de tot el període considerat. El 2007/08, la distància entre la proporció d'estudiants dones en aquest títol i la del conjunt de la Universitat de València era de 28 punts; el 2010/11 es continua observant la mateixa diferència percentual, encara que les xifres relatives han variat. D'una manera semblant, el nou grau en Física inicia el seu camí amb una forta masculinització.

Si es considera el que passa amb la matrícula femenina en la llicenciatura en Química, s'observa una gran estabilitat en relació amb l'interval entre aquestes xifres i la matrícula general de dones a la Universitat de València, cosa que expressa un grau d'equilibri de gènere consistent. En canvi, sí que sembla haver variat una mica la situació en la llicenciatura en Matemàtiques: a l'inici d'aquesta última etapa considerada, la disparitat entre la matrícula femenina en la carrera i la del conjunt de la Universitat és de set punts; al final és de cinc. Aquest recorregut sembla apuntar una tendència cap a un major equilibri de gènere en la titulació. No obstant això, convé posar atenció en les dades del grau en Química i del grau en Matemàtiques, ja que el curs inicial 2010/11 s'hi aprecia un nivell de masculinització elevat.

El gràfic 2.2.2.1 mostra l'evolució percentual del nombre de dones matriculades en les titulacions més feminitzades de la branca de Ciències. S'hi pot observar que, els últims quatre anys acadèmics, la llicenciatura en Biologia és la més feminitzada i estable de totes les llicenciatures de l'àrea, seguida de la llicenciatura en Bioquímica, i que ambdues són superades àmpliament els dos últims cursos pel grau en Bioquímica i Ciències Biomèdiques.

Gràfic 2.2.2.1 Dones matriculades en titulacions feminitzades de la branca de Ciències (%). Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

El curs 2007/08, la proporció de dones en la llicenciatura en Biologia (66%) superava en cinc punts la del conjunt del col·lectiu femení d'estudiants (61%). Aquesta diferència es manté estabilitzada en aquesta xifra fins al final de l'etapa analitzada. En la llicenciatura en Bioquímica, la situació és semblant, encara que el grau de feminització sofreix petites oscil·lacions durant aquests anys acadèmics. El grau en Bioquímica i Ciències Biomèdiques sorgeix altament feminitzat: el curs inicial d'implantació, el 2009/10, el percentatge de matrícula femenina en aquest títol (80%) va ser 22 vegades major que el de la matrícula femenina en el conjunt de la Universitat de València (58%); el 2010/11 es redueix aquesta diferència percentual en quatre punts. No obstant això, és prompte per saber si aquest canvi a la baixa es mantindrà o no els pròxims cursos. Si no es dona una disminució de la matrícula femenina, aquesta carrera serà finalment la més feminitzada de l'àrea de Ciències els pròxims anys i desplaçarà els estudis de Biologia a un segon lloc pel que fa al grau de feminització.

2.2.3 Branca de Ciències de la Salut

En el moment present, i com a conseqüència de la reordenació dels nous ensenyaments universitaris oficials que es va produir al final del 2007, la branca de Ciències de la Salut engloba més titulacions que antany. Aquesta branca és composta pels estudis de Fisioteràpia, Infermeria, Podologia,

Medicina, Odontologia, Ciència i Tecnologia dels Aliments, Nutrició Humana i Dietètica, Farmàcia, Òptica i Optometria, Logopèdia i Psicologia. Fins al 2007, Òptica i Optometria pertanyia a la branca de Ciències, mentre que les carreres de Logopèdia i Psicologia s'englobaven en la de Ciències Socials. El fet que les tres estigueren ja molt feminitzades ha comportat un increment del nivell de feminització en el conjunt de l'àrea de Ciències de la Salut.

Un dels estereotips més estesos sobre la segregació professional per sexe és el de la identificació entre Infermeria/dona i, per contra, Medicina/home. Les xifres de la Universitat de València per a l'any acadèmic 2003/04 manifesten una clara ratificació del primer estereotip, ja que més del 85% de la matrícula és femenina. Però també demostren que totes les titulacions de l'àrea de Ciències de la Salut estan absolutament feminitzades, amb un 68% de dones en la llicenciatura en Medicina i amb percentatges superiors al 70% en la resta de les llicenciatures. Aquesta constatació explica que siga la branca de coneixement amb els valors mitjans de feminització en la matrícula més elevats, amb un 70% de mitjana, superant fins i tot l'àrea d'Art i Humanitats, i la de Ciències Socials i Jurídiques.

L'evolució de la participació femenina en aquestes carreres durant els últims cursos queda registrada a la taula 2.2.3.1, en la qual s'observa el fort grau de feminització en què totes elles continuen estant immerses.

Taula 2.2.3.1 Dones matriculades en les titulacions de la branca de Ciències de la Salut (%). Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11.

	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
Dip. Fisioteràpia	65%	61%	60%	60%
Grau Fisioteràpia			56%	61%
Dip. Infermeria	84%	81%	79%	79%
Dip. Podologia	68%	67%	67%	66%
Grau Infermeria				79%
Grau Podologia				66%
Llic. Medicina	69%	69%	69%	68%
Llic. Odontologia	71%	72%	73%	81%
Grau Medicina				61%
Grau Odontologia				74%
Llic. Psicologia	76%	71%	71%	71%
Dip. Logopèdia	86%	85%	85%	88%
Grau Logopèdia				93%
Grau Psicologia			75%	75%
Llic. Ciència i Tec. dels Aliments	81%	77%	81%	82%
Llic. Farmàcia	71%	70%	70%	71%
Dip. Nutrició Humana i Dietètica	82%	82%	80%	80%
Grau Ciència i Tecnologia dels Aliments			62%	68%
Grau Farmàcia			58%	61%
Grau Nutrició Humana i Dietètica			74%	77%
Dip. Òptica i Optometria	73%	68%	65%	64%
Grau Òptica i Optometria				77%
TOTAL DONES	61%	59%	58%	59%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

No obstant això, des del curs 2007/08, les tendències de canvi en relació amb la matrícula femenina en aquestes titulacions presenten algunes característiques dignes d'esment. En primer lloc, s'aprecia que els estudis de Logopèdia, tant en la diplomatura com en el nou grau, estan més feminitzats que els de la diplomatura en Infermeria i el grau en Infermeria, perquè els primers superen en més de 25 punts percentuals la proporció total de dones matriculades a la Universitat en cadascun dels cursos considerats, mentre que els segons mantenen una distància, bastant estabilitzada, de 20 punts de diferència. En segon lloc, que alguns estudis, com els de Ciència i Tecnologia dels Aliments o els de Nutrició Humana i Dietètica, mostren un major grau de feminització en les llicenciatures i diplomatures que en els

nous graus. En tercer i últim lloc, que les carreres menys feminitzades, i per aquest ordre, són les de Fisioteràpia i Medicina. Els estudis de Fisioteràpia, tant en la diplomatura com en el nou grau, tenen una matrícula femenina igual o lleugerament superior a la del conjunt de les dones de la Universitat de València. Els de Medicina mantenen entre ambdós indicadors una distància d'uns 10 punts percentuals en la llicenciatura, però en el nou grau aquesta diferència es redueix significativament. En conclusió, el que indiquen les dades és que els estudis de Logopèdia s'estan convertint en els més feminitzats de la Universitat de València i els de Fisioteràpia són els que presenten un major equilibri de gènere.

2.2.4 Branca d'Enginyeria

Els estudis inclosos a la branca d'Enginyeria i Arquitectura són el contrapunt de la descripció que s'acaba de fer en relació amb l'àrea de Ciències de la Salut, ja que les seues titulacions són les més masculinitzades de tota la Universitat de València. A la branca d'Enginyeria s'inclouen les enginyeries en Electrònica, Electrònica Industrial, Informàtica, Telecomunicacions, Telemàtica, Química i Enginyeria Multimèdia.

El curs 2003/04 ja es constata la masculinització d'aquestes carreres, atès que totes tenen una presència de dones inferior al 15%, fins i tot inferior al 5% en cursos posteriors (cas de la llicenciatura en Enginyeria Telemàtica), amb l'única excepció de la llicenciatura en Enginyeria Química. Entre el curs 2003/04 i el curs 2006/07, aquesta última llicenciatura va tenir una proporció de dones molt pròxima o lleugerament superior al 50%, cosa que significava que tenia una matrícula uns 15 punts menys que la del conjunt de la matrícula femenina de la Universitat de València (que s'acostava al 65%). Per tant no es pot dir que hi haguera un equilibri de gènere en relació amb la matrícula global del col·lectiu femení i masculí a la Universitat; però, sens dubte, de totes les enginyeries era la que tenia amb una proporció major de dones estudiants.

El nivell de masculinització d'aquestes titulacions, tal com es pot apreciar a la taula 2.2.4.1, roman quasi inalterat entre els cursos 2007/08 i 2010/11. No obstant això, aquest últim curs de referència es dona un fet remarcable: per primera vegada en la història d'aquesta branca de coneixement hi ha un grau, el d'Enginyeria Química, en què es dona un equilibri de gènere real, ja que la proporció de dones matriculades en aquesta titulació (59%) coincideix exactament amb la matrícula global femenina de la Universitat de València. També és significatiu que el nou grau en Enginyeria Multimèdia tinga una matrícula femenina que supera el llindar del 20%. Si aquesta tendència es

manté, o fins i tot va a més, pot ser el principi d'un cert canvi que finalment reduïska parcialment l'alt grau de masculinització de l'àrea.

Taula 2.2.4.1 Dones matriculades en les titulacions de la branca d'Enginyeria i Arquitectura (%). Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11.

	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
Eng. Electrònica	6%	6%	5%	9%
Eng. Informàtica	14%	14%	15%	15%
Eng. Informàtica-Eng. Teleco (Telemàtica)	9%	9%	14%	12%
Eng. Química	48%	49%	51%	49%
Eng. Tèc. Telecomunicacions (Sist. Elec.)	11%	10%	10%	10%
Eng. Tèc. Telecomunicacions (Telemàtica)	13%	15%	15%	14%
Grau Enginyeria Electrònica de Telecomunicació				12%
Grau Enginyeria Electrònica Industrial				2%
Grau Enginyeria Informàtica				15%
Grau Enginyeria Multimèdia				21%
Grau Enginyeria Química				59%
Grau Enginyeria Telemàtica				15%
TOTAL DONES	61%	59%	58%	59%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

2.2.5 Branca de Ciències Socials i Jurídiques

L'àrea de Ciències Socials i Jurídiques és la que engloba a hores d'ara un nombre més gran de titulacions a la Universitat de València. Per afavorir l'anàlisi descriptiva, s'han elaborat les taules 2.2.5.1 i 2.2.5.2, emmarcant en aquesta última els estudis de la Facultat de Socials, Dret i Economia.

Taula 2.2.5.1 Dones matriculades en titulacions de la branca de Ciències Socials i Jurídiques (%). Universitat de València. Del 2007/08 al 2010/11.

	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
Llic. Ciències Activitat Física i Esport	22%	22%	21%	19%
Grau Ciències Activitat Física i Esport			13%	15%
Llic. Periodisme	66%	66%	64%	64%
Llic. Comunicació Audiovisual	67%	62%	64%	62%
Grau Comunicació Audiovisual			51%	54%
Grau Periodisme			60%	62%
Llic. Pedagogia	84%	82%	83%	82%
Llic. Psicopedagogia	84%	83%	83%	83%
Dip. Educació Social	76%	72%	72%	72%
Grau Educació Social			70%	81%
Grau Pedagogia			71%	79%
Llic. Geografia	34%	31%	32%	35%
Dip. Biblioteconomia i Documentació	65%	64%	71%	72%
Grau Geografia i Medi Ambient			18%	22%
Grau Informació i Documentació			56%	66%
Mestre Esp. Audició i Llenguatge	83%	82%	83%	81%
Mestre Esp. Educació Especial	79%	80%	81%	85%
Mestre Esp. Educació Física	44%	43%	42%	46%
Mestre Esp. Educació Infantil	87%	86%	87%	90%
Mestre Esp. Educació Infantil (Ontinyent)	90%	89%	93%	95%
Mestre Esp. Educació Musical	63%	58%	64%	55%
Mestre Esp. Educació Primària	82%	66%	67%	68%
Mestre Esp. Llengua Estrangera	81%	81%	80%	76%
Grau Educació Infantil			82%	89%
Grau Educació Infantil (Ontinyent)			92%	91%
Grau Educació Primària			65%	69%
TOTAL DONES	61%	59%	58%	59%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

Taula 2.2.5.2 Dones matriculades en titulacions de la branca de Ciències Socials i Jurídiques (%). Facultat de Ciències Socials, Facultat de Dret, Facultat d'Economia. Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11.

	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
Llic. Ciències del Treball	69%	66%	66%	64%
Llic. Sociologia	64%	63%	57%	52%
Llic. Sociologia-Llic. C. Polítiques i Adm.	52%	50%	49%	48%
Dip. Relacions Laborals	61%	58%	59%	59%
Dip. Treball Social	75%	73%	73%	74%
Grau Relacions Laborals i Recursos Humans			59%	60%
Grau Sociologia				52%
Grau Sociologia + C. Polítiques i Admin. Púb.				68%
Grau Treball Social			81%	79%
Llic. Ciències Polítiques i de l'Administració	51%	50%	48%	47%
Llic. Criminologia	50%	47%	51%	49%
Llic. Dret	59%	58%	57%	57%
Llic. Dret-Llic. Adm. i Direcció d'Empreses	68%	67%	65%	61%
Grad. Ciències de la Seguretat (títol propi)	13%	13%	16%	15%
Grad. Criminologia (títol propi)	39%	47%	50%	50%
Grau Ciències Polítiques i Admin. Pública				41%
Grau Criminologia				64%
Grau Dret				58%
Llic. Adm. i Direcció d'Empreses	54%	53%	50%	51%
Llic. Ciències Actuarials i Financeres	56%	57%	56%	49%
Llic. Economia	47%	46%	44%	45%
Llic. Investigació i Tèc. de Mercat	45%	45%	47%	51%
Dip. Ciències Empresarials	53%	49%	45%	46%
Dip. Turisme	75%	72%	67%	67%
Grad. Economia Europea (títol propi)	64%	45%	55%	67%
Grad. Europeu Direcció d'Empreses (títol propi)	51%	49%	59%	56%
Grau Administració i Direcció d'Empreses				49%
Grau Economia				47%
Grau Finances i Comptabilitat				54%
Grau Finances i Comptabilitat (Ontinyent)				47%
Grau Negocis Internacionals				49%
Grau Turisme				71%
TOTAL DONES	61%	59%	58%	59%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

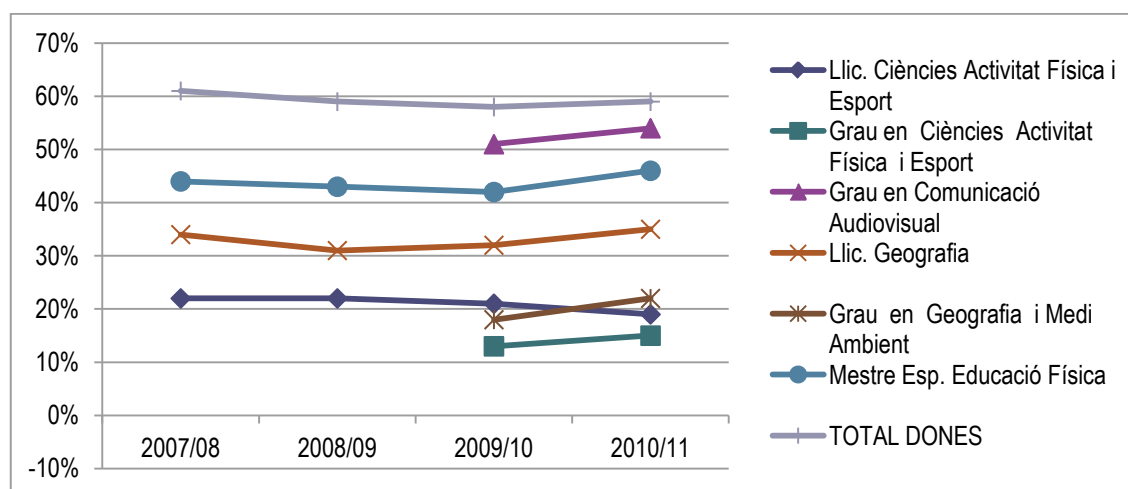
L'àrea de Ciències Socials i Jurídiques és, incloent el conjunt de totes les titulacions que la integren, la que s'acosta més a un equilibri de gènere en comparació de la resta de les branques de coneixement en què s'integren els diversos estudis universitaris. No obstant això, resulta adequat fer una distinció entre les diverses subàrees que engloba per comprendre els matisos que comporta aquesta afirmació general.

Els estudis vinculats directament amb el camp educatiu, i que abans del 2007 pertanyien a una branca de coneixement diferenciada, estan molt feminitzats, amb l'única excepció de l'especialitat en Educació Física. El curs 2003/04, totes les especialitats de magisteri feminitzades tenien un percentatge de dones que oscil·lava entre el 82% i el 96% de la matrícula oficial en aquests estudis. Els tres cursos següents es produeix un augment del nombre d'homes matriculats en aquests que té com a conseqüència una pèrdua d'efectius poblacionals femenins. No obstant això, l'any acadèmic 2007/08, el grau de feminització encara és elevat, amb més de 20 punts percentuals de diferència entre la matrícula en la major part dels diferents estudis en Magisteri i la matrícula total de dones a la Universitat de València (61%). L'especialitat més feminitzada és la de mestre/a en Educació Infantil (amb un 90% de dones) i la menys feminitzada la de mestre/a en Educació Musical (amb un 63%). La més masculinitzada continua sent la de mestre/a en Educació Física, que només té un 44% de matrícula femenina. A l'acabament del període, el curs 2010/11, la situació és bastant semblant, si bé es detecta un lleuger increment femení en Educació Física (46%) i un gran augment de la proporció de dones en Educació Infantil (90%). Els nous graus implantats el 2009/10, és a dir, Educació Infantil i Educació Primària, segueixen la mateixa pauta que la que s'observa en les diplomatures de què provenen.

D'una manera semblant als estudis de Magisteri es comporten les titulacions en Pedagogia i en Educació Social. Del curs 2003/04 al curs 2006/07, la llicenciatura en Pedagogia, la llicenciatura en Psicopedagogia i la diplomatura en Educació Social apareixen com a carreres fortament feminitzades, amb percentatges de matrícula femenina entorn del 85% i pèrdues poc significatives a l'acabament del període. Els cursos posteriors, aquest estat de coses roman pràcticament inalterat. Els nous graus en Pedagogia i en Educació Social també mostren una gran feminització: el curs 2010/11, el grau en Pedagogia superava en 13 punts percentuals la matrícula global femenina de la Universitat de València i el grau en Educació Social ho feia en 22 punts, una xifra certament elevada.

El gràfic 2.2.5.1 mostra la situació d'algunes de les titulacions més masculinitzades de la branca de Ciències Socials i Jurídiques, que anteriorment es classificaven dins l'àrea d'Educació i d'Humanitats. A més de l'especialització de Magisteri en Educació Física, de la qual ja s'ha parlat més amunt, es destaquen els estudis en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport, ja que són els més masculinitzats de tota aquesta branca de coneixement: del curs 2003/04 al curs 2010/11, el nombre de dones mai no ha superat el 22% del total de la matrícula. En aquest mateix període temporal, també la llicenciatura en Geografia i el grau en Geografia i Medi Ambient estan fortament masculinitzats, i encara que s'aprecien oscil·lacions de la matrícula femenina (entre el 31% i el 35%), no hi ha una tendència clara que permeta afirmar una disminució del nivell del predomini dels estudiants homes en aquests estudis. Finalment, convé remarcar que el nou grau en Comunicació Audiovisual, al contrari del que succeïa en la llicenciatura del mateix nom o en els estudis de Periodisme, naix lleugerament masculinitzat.

Gràfic 2.2.5.1 Dones matriculades en titulacions masculinitzades de la branca de Ciències Socials i Jurídiques (%). Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

Entre les titulacions que sempre han format part de l'àrea de Ciències Socials i jurídiques, la més feminitzada és la de Treball Social, tant en la diplomatura com en el nou grau implantat recentment. El curs 2003/04, la matrícula femenina en aquesta diplomatura va superar el 85% del total poblacional, però a partir de l'any acadèmic següent s'hi observa una

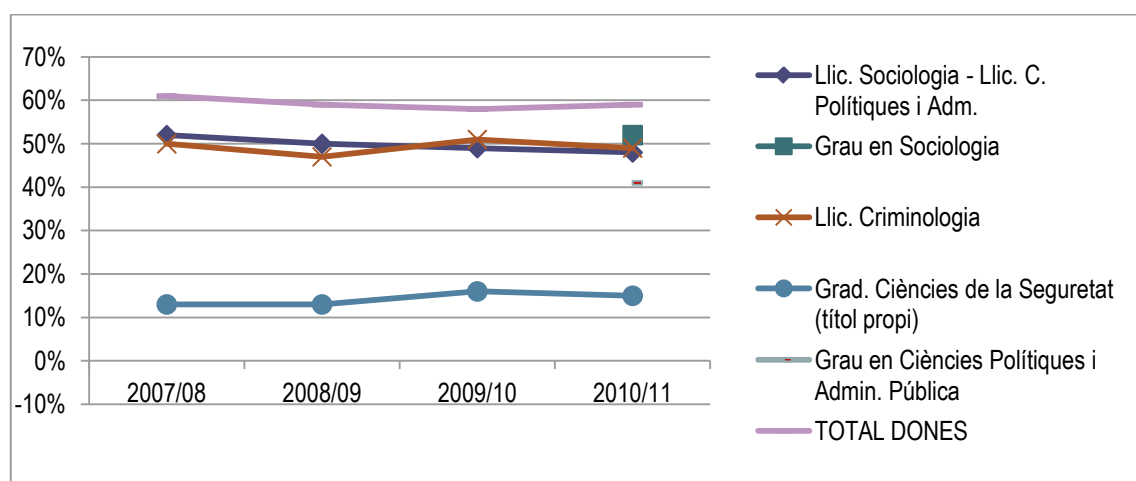
disminució progressiva i gradual del percentatge de dones matriculades: el curs 2007/08, la proporció va ser del 75% i el 2010/11, del 74%. No obstant això, tot i aquest decreixement, en aquests estudis encara hi ha una concentració femenina elevada. De fet, el grau en Treball Social ha iniciat el seu camí amb un percentatge de dones que s'acosta al 80% de la matrícula. Igualment, els estudis en Turisme estan altament feminitzats. El curs 2003/04, el 80% de la matrícula en la diplomatura en Turisme era femenina. Els anys següents es detecta una disminució del contingent femení fins a arribar, el curs 2010/11, al 67% de dones matriculades. Aquesta pèrdua d'efectius, tot i ser important, no elimina el caràcter feminitzat d'aquesta titulació, ja que el 2010/11, la distància entre aquesta xifra i la del total de dones matriculades a la Universitat de València (59%) encara és de vuit punts percentuals i el nou grau naix aquest mateix curs amb un 71% de dones matriculades.

En aquesta branca de coneixement hi ha un segon grup de titulacions que el curs 2003/04 es caracteritzava per un nivell de feminització elevat però que, amb el pas del temps, ha anat sofrint pèrdues d'efectius femenins que han conduït a un equilibri de gènere o, fins i tot, a una masculinització del seu perfil. El primer cas s'observa en els estudis de Relacions Laborals. En la diplomatura en Relacions Laborals es passa d'un 69% al començament del període considerat a un 59% a l'acabament d'aquest; en el nou grau, el curs 2009/10, la matrícula femenina es manté pròxima a aquest últim percentatge (60%), pràcticament el mateix que el del conjunt de població d'estudiants dones a la Universitat de València (59%). El segon cas el trobem en els estudis de Sociologia. L'any acadèmic 2003/04, el 69% de les persones matriculades en la llicenciatura en Sociologia eren dones, superant en quatre punts percentuals la matrícula femenina general de la Universitat de València. El 2007/08, la proporció de dones matriculades encara és del 64%; però el curs 2009/10 s'observa una disminució brusca que s'aguditza l'any acadèmic següent, moment en què els efectius poblacionals femenins arriben al 52% i se situen set punts per sota de la matrícula global femenina de la Universitat. El 2010/11, el grau en Sociologia emergeix amb el mateix percentatge de dones (52%), cosa que indueix a pensar que aquest nivell de masculinització tendirà a perpetuar-se en el futur.

Finalment, no es pot passar per alt el fet que en aquesta branca de coneixement hi ha titulacions que s'han caracteritzat sempre per ser carreres masculinitzades, encara que la intensitat d'aquesta característica haja variat en funció de cadascun dels estudis. En el gràfic 2.2.5.2 figuren les titulacions més masculinitzades de la Facultat de Dret i de la Facultat de Ciències

Socials. En general, les llicenciatures i els nous graus que s'imparteixen a la Facultat de Dret de la Universitat de València estan masculinitzats o en una situació d'equilibri de gènere. Entre les titulacions més equilibrades hi ha la llicenciatura en Dret i el nou grau en Dret: entre els cursos 2003/04 i 2010/11, la distància percentual entre el nombre de dones matriculades en aquestes titulacions i la matrícula femenina general de la Universitat de València ha oscil·lat entre un 1% i un 2%, cosa que indica un equilibri de gènere bastant estable. En canvi, els estudis de Criminologia, de Ciències de la Seguretat, així com els de Ciències Polítiques i de l'Administració estan masculinitzats. Entre tots aquests es destaca el grau en Ciències de la Seguretat, un títol fortament masculinitzat en el qual el percentatge més alt de dones matriculades es va registrar el curs 2009/10 (amb un 16%).

Gràfic 2.2.5.2 Dones matriculades en titulacions masculinitzades de la branca de Ciències Socials i Jurídiques (%). Facultat de Ciències Socials, Facultat de Dret. Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11.

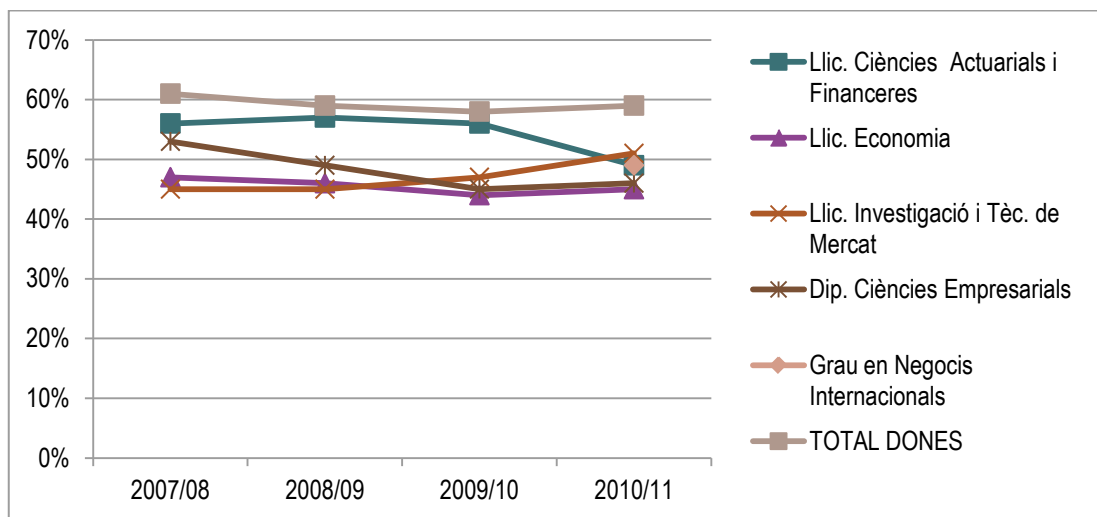


Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

Els estudis que s'imparteixen a la Facultat d'Economia de la Universitat de València, amb l'única excepció del grau en Economia Europea, també estan masculinitzats. Com es pot observar en el gràfic 2.2.5.3, el nivell de masculinització varia al llarg del temps i també segons els titulacions. Així, en la llicenciatura en Ciències Actuarials i Financeres, la masculinització s'ha consolidat amb el transcurs del temps, ja que si el curs 2003/04 tenia un 60% de dones matriculades, cosa que implicava cinc punts percentuals menys que la matrícula global de dones a la Universitat (65%), l'any acadèmic 2010/11 passa a tenir només un 50% de matrícula femenina, és a

dir, nou punts menys que els que registra el conjunt de la matrícula femenina a la Universitat de València (59%). En canvi, en la llicenciatura en Investigació i Tècniques de Mercat, el procés ha sofert moltes oscil·lacions i els últims cursos la cota de masculinització ha minvat lleugerament: si el curs 2003/04 els estudiants representaven el 59% de la matrícula i el 2007/08 el 45%, l'any acadèmic 2010/11, aquest percentatge assoleix la xifra del 51%. Altres titulacions, com la llicenciatura en Economia, es mantenen més estables al llarg del període considerat. Els nous graus implantats, de moment, també estan masculinitzats.

Gràfic 2.2.5.3 Dones matriculades en titulacions masculinitzades de la branca de Ciències Socials i Jurídiques (%). Facultat de Ciències Econòmiques. Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

En resum, les dades analitzades continuen mostrant una segregació per titulacions en funció del gènere, que ni tan sols l'oferta de nous títols està ajudant a pal·liar. Persisteix el fet que les dones continuen sent minoria en titulacions habitualment masculinitzades, com ara les enginyeries o les especialitats esportives, potser per la vinculació d'aquestes a un estereotip sexista que les associa a competències abstractes instrumentals, en el primer cas, o a habilitats lligades a un major grau de resistència i esforç físic, en el segon. També perdura la preferència de les dones per titulacions tradicionalment feminitzades, lligades al camp educatiu, a l'assistencial o al de la salut, i vinculades a competències expressives d'escolta, comprensió o ajuda. En aquest sentit, sembla que el pes de les adscripcions de gènere

que vinculen la feminitat amb l'atenció, la cura o el servei envers els altres continua present, tant entre les dones que trien estudis fortament feminitzats com entre els homes que no els trien. No obstant això, hi ha alguns canvis de tendència molt significatius, ja que les dones també estan optant per carreres en què el pensament analíticoabstracte i les habilitats d'indagació experimental són un component central de les competències d'aprenentatge que s'hi desenvolupen, com ho demostra la constatació que una de les branques de coneixement més equilibrades des d'una perspectiva de gènere a la Universitat de València, darrere la de Ciències Socials i Jurídiques, siga la de Ciències.

2.3 Estudis de postgrau

Quant als nivells formatius universitaris de postgrau, és important assenyalar que les universitats espanyoles, d'acord amb l'apartat tres de l'article 34 de la Llei Orgànica 6/2001 d'universitats, de 21 de desembre, i fent ús de l'autonomia universitària, tenen la capacitat d'oferir títols de postgrau propis, diferents dels oficials, i amb validesa a tot el territori estatal. El Reial Decret 778/1998, de 30 d'abril, en el qual es regulaven els estudis de tercer cicle de doctorat i altres estudis de postgrau, en l'article 17 incidia en la necessitat que les universitats oferiren i expediren títols de postgrau propis, diferents dels programes de doctorat, que donaren una resposta adequada a la demanda creixent d'especialització professional i de reciclatge formatiu intercurricular de les persones ja titulades.

La Universitat de València, que el 1991 ja havia iniciat la implantació de diplomes i títols propis⁶, tant sota l'impuls de la iniciativa privada com de la pública, ha anat incrementant substancialment l'oferta de cursos de postgrau i d'especialització propis en l'última dècada: el curs 2000/01, l'oferta de títols de postgrau propis va ser de 259 i el curs 2010/11 era de 311, dels quals 236 ja havien estat proposats en edicions anteriors. La combinació entre l'adequació a les necessitats socials de formació i d'especialització professional, la garantia d'uns estudis de postgrau propis de qualitat, així com l'experiència adquirida en la implantació, el desenvolupament i la gestió d'aquests a través de la Fundació Universitat-Empresa (ADEIT), va desembocar el 26 d'abril de 2007 en l'aprovació pel Consell de Govern de la Universitat de València de la *Normativa dels estudis propis de postgrau i d'especialització* (ACGUV 83/2007), modificada posteriorment en Consell de

⁶ Aquest fet es va emparar normativament en l'article 28 de la Llei Orgànica 11/1983 de reforma universitària, de 25 d'agost, que va obrir la possibilitat d'oferir altres diplomes i títols, a més dels de primer cicle (diplomatures), segon cicle (llicenciatures) i tercer cicle (doctorat), en el marc del reconeixement de l'autonomia de les universitats espanyoles.

Govern de 27 de maig de 2008 (ACGUV 98/2008). Segons aquesta normativa, els títols, els diplomes i els certificats propis de la Universitat de València que s'integren en els estudis de postgrau són els següents: màster, diploma de postgrau universitari i certificat de postgrau; i els diplomes o certificats propis corresponents als estudis d'especialització són de dos tipus: diploma d'especialització professional universitari i certificat d'especialització⁷.

A la taula 2.3.1 s'exposa la distribució per sexe del nombre d'estudiants que han participat en el conjunt dels estudis propis de postgrau i d'especialització de la Universitat de València del curs 2003/04 al curs 2010/11. S'hi pot observar que la mitjana de dones respecte al total d'estudiants matriculats del curs 2003/04 al curs 2010/11 (40.166) ha estat del 53% i el dels homes, del 47%.

Taula 2.3.1 Evolució de la matrícula en estudis propis de postgrau i d'especialització de la Universitat de València per sexe. Del curs 2003/04 al curs 2010/11.

CURS	DONES		HOMES		TOTAL
	Absoluts	%	Absoluts	%	
2003/04	3.036	61	1.973	39	5.009
2004/05	2.955	57	2.267	43	5.222
2005/06	2.807	56	2.172	44	4.979
2006/07	3.025	54	2.551	46	5.576
2007/08	2.737	57	2.064	43	4.801
2008/09	2.266	52	2.092	48	4.358
2009/10	2.982	58	2.160	42	5.142
2010/11	1.473	29	3.606	71	5.079
TOTAL	21.281	53	18.885	47	40.166

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

⁷ En els estudis propis de postgrau, el màster té entre 60 i 120 crèdits ECTS, és preceptiva la seua avaluació i/o la realització d'un projecte final i pot incloure pràctiques a empreses o institucions; el diploma de postgrau universitari pot tenir de 10 a 25 crèdits ECTS i l'avaluació és obligatòria; el certificat de postgrau té entre 3 i 8 crèdits ECTS i no s'exigeix l'avaluació en tots els casos. En els estudis propis d'especialització, el diploma d'especialització professional universitari consta d'un mínim de 10 crèdits ECTS i d'un màxim de 25 crèdits ECTS i l'avaluació depèn de les característiques de cada curs; el certificat d'especialització té entre 3 i 8 crèdits ECTS i l'avaluació dels continguts no és sempre obligatòria. Aquesta normativa es pot consultar al portal de la Fundació Universitat-Empresa (ADEIT). [Accés en <http://www.adeit.uv.es/>].

Més enllà d'aquestes dades generals, el més destacable són les oscil·lacions registrades en la distribució per sexe en cadascun dels anys acadèmics considerats i que són especialment significatives al començament i a l'acabament del període: el curs 2003/04, el percentatge de dones assoleix la xifra del 61%, mentre que el curs 2010/11 aquesta proporció baixa fins al 29%. Segurament són molts els factors que estan incidint en aquest canvi tan brusc de tendència, però caldria disposar de més dades per aventurar-ne una explicació plausible. En relació amb el tipus del títol propi triat, i sense tenir en compte l'excessiva variació que introdueixen les dades disponibles per al curs 2010/11 en el conjunt de la sèrie analitzada, el més destacable és que les dones s'inclinen més pels estudis de màster i pels diplomes de postgrau (en ambdós casos, i de mitjana, tres de cada cinc persones matriculades en aquest són dones), mentre que els homes opten més pels estudis conduents a l'obtenció del diploma universitari d'especialització professional (de mitjana, dos de cada tres persones matriculades en aquests títols són homes), i és aquesta l'única modalitat de títol propi de la Universitat de València en què la presència masculina supera la femenina.

2.3.1 Programes oficials de postgrau: màsters i doctorat

L'oferta d'estudis propis de postgrau ha estat complementada pels estudis de màster universitari incorporats a la nova estructura dels ensenyaments oficials de les universitats espanyoles. Aquests nous títols de màster, amb caràcter oficial i vàlidesa a tot el territori europeu, constitueixen una de les fites més visibles del procés de convergència europea iniciat el 1999 amb la declaració de Bolonya i l'harmonització consegüent dels sistemes universitaris europeus considerada en el procés de construcció de l'espai europeu d'ensenyament superior. La mateixa terminologia de postgrau i màster s'incorpora per primera vegada al sistema espanyol de titulacions universitàries el 2005, amb l'aprovació del Reial Decret 56/2005, de 21 de gener. Posteriorment, partint de les directrius establertes en la Llei Orgànica d'universitats 4/2007, de 12 d'abril, que modificava la Llei Orgànica d'universitats 6/2001, s'aprova el Reial Decret 1393/2007, de 29 d'octubre, en el qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials. En aquest Reial Decret es defineixen els títols de màster universitari com a estudis de segon cicle que tenen per finalitat l'adquisició d'una formació avançada, de caràcter especialitzat o multidisciplinari, orientada a

l'especialització acadèmica o professional, que també poden promoure l'inici en tasques d'investigació⁸.

Des del curs 2006/07, la majoria de les universitats espanyoles han anat incrementant l'oferta d'aquests títols oficials de postgrau fins a convertir-los, en molts casos, en un dels seus elements diferenciadors i estratègics. El curs 2010/11, la Universitat de València va disposar d'un catàleg molt ampli de títols oficials de postgrau, gestionats pel Centre de Postgrau creat per millorar-ne la qualitat el 2009, que va assolir la xifra de 96 màsters, passant de tenir una mica més de 700 estudiants el 2006/07 a més de 4.500 l'any acadèmic 2010/11. Al llarg del període considerat, l'edat mitjana de les dones matriculades en els màsters oficials és de 28 anys i la dels homes, 29 anys.

Taula 2.3.1.1 Evolució de la matrícula en estudis oficials de postgrau de la Universitat de València per sexe. Del curs 2006/07 al curs 2010/11.

CURS	DONES		HOMES		TOTAL
	Absoluts	%	Absoluts	%	
2006/07	434	61	276	39	710
2007/08	1.091	64	622	36	1.713
2008/09	1.397	65	753	35	2.150
2009/10	2.509	62	1.537	38	4.046
2010/11	2.766	61	1.768	39	4.534
TOTAL	8.197	62	4.956	38	13.153

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

Com s'observa a la taula 2.3.1.1, en la qual es registra la distribució per sexe del nombre d'estudiants que han participat en el conjunt dels estudis oficials de postgrau de la Universitat de València del curs 2006/07 al curs 2010/11, la mitjana de dones que han optat pels estudis de màster respecte al total

⁸ Els plans d'estudis conduents a l'obtenció dels títols oficials de màster universitari han de tenir entre 60 i 120 crèdits ECTS, han de contenir tota la formació teòrica i pràctica que ha d'adquirir l'estudiant/a i s'han d'estructurar en matèries obligatòries, matèries optatives, seminaris, pràctiques externes, treballs dirigits, treball de fi de màster i altres activitats d'avaluació que calguen segons les característiques pròpies de cada títol. El treball de fi de màster ha de tenir entre 6 i 30 crèdits ECTS i s'ha de defensar públicament. Aquesta Normativa, així com les modificacions posteriors d'aspectes vinculats a la qualitat dels títols oficials de màster continguts en el Reial Decret 861/2010, de 2 de juliol, es pot consultar al Centre de Postgrau de la Universitat de València. [Accés en <http://www.uv.es/uvweb/universitat/ca/estudis-postgrau/masters-oficials/normatives-1285846160647.html>].

d'estudiants matriculats és del 62% i el dels homes, del 38%. En aquest context general, el més destacable són les lleugeres variacions que es comptabilitzen en cadascun dels anys acadèmics, entre les quals despunta suaument a l'alça el grau de feminització de la matrícula dels màsters el curs 2008/09 (amb un 65% de dones i un 35% d'homes), sense que això implique un canvi substancial respecte a la constatació que en els màsters oficials de la Universitat de València, de mitjana, dos de cada tres persones matriculades en aquests són dones.

L'anàlisi descriptiva del nivell de feminització i de masculinització de la matrícula en els màsters oficials oferts el curs 2010/11, tal com mostra la taula 2.3.1.2, permet distingir diverses situacions:

- En primer lloc, l'elevat grau de feminització del 14% del total de màsters oficials oferts, amb una matrícula femenina superior al 81% en tots. Aquests màsters, fortament feminitzats des de la seua implantació, estan vinculats a les àrees de coneixement d'Humanitats i Salut, així com a la d'Educació (que anteriorment era una branca específica no integrada en la de Ciències Socials i Jurídiques); no obstant això, també n'hi ha alguns de més estretament relacionats amb l'àrea clàssica de Ciències Socials, com és el cas del màster en Benestar Social: Intervenció Individual, Familiar i Grupal (amb un 86% de dones matriculades). En aquest grup hi ha dos màsters que es destaquen per damunt de tots els altres: el màster en Gènere i Polítiques d'Igualtat, amb una matrícula femenina que en cap de les edicions en què s'ha ofert no ha baixat del 95%, i el màster en Psicogerontologia, en el qual les dones matriculades sempre han superat el 94% del total de la matrícula.
- En segon lloc, l'existència d'un grup de màsters oficials amb una matrícula de dones que oscil·la entre el 65% i el 80% i el nivell inferior de la qual supera en quatre punts percentuals la de la mitjana total de la matrícula en aquests estudis (61%). Aquests màsters oficials, que es caracteritzen per una major variabilitat en el seu nivell de feminització, representen el 19% del conjunt total ofert i, encara que entre aquests n'hi ha alguns d'estretament relacionats amb les branques de Salut i d'Humanitats, la major part s'emmarca en l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques. Els més feminitzats són el màster en Gestió Cultural i el màster en Història de l'Art i Cultura Visual (en ambdós casos, amb un 79%), el màster en Direcció i Planificació del Turisme (76%), el màster en Desenvolupament, Institucions i

Integració Econòmica i el màster en Malalties Parasitàries Tropicals (els dos amb un 71%). És significatiu que entre els més feminitzats també hi haja un màster relacionat amb l'àrea de Ciències, el màster en Tècniques Experimentals en Química (amb un 71% de dones matriculades), fet que entronca amb les observacions que ja s'han plantejat en aquest mateix informe en relació amb els estudis de grau.

- En tercer lloc, el notable predomini masculí en la matrícula dels màsters oficials de postgrau associats a les branques d'Enginyeria i de Ciències. El 5% del conjunt de màsters oferts per la Universitat de València tenen una matrícula masculina superior al 80% respecte al total dels seus efectius poblacionals, és a dir, més de 40 punts percentuals per damunt de la mitjana d'homes en aquest tipus de titulacions. Entre aquests estudis, tan fortament masculinitzats, es destaquen el màster en Química Teòrica i Modelització Computacional, en el qual totes les persones matriculades en les dues últimes edicions són homes, el màster en Enginyeria Electrònica (amb un 96% d'homes matriculats) i el de Ciències Avançades de les Telecomunicacions Modernes (92% d'homes). No obstant això, hi ha un altre conjunt de màsters masculinitzats, que representen el 10% del total i tenen una proporció d'homes que va del 65% al 80%, en el qual a més dels vinculats a les branques d'Enginyeria i Ciències, en trobem d'altres de relacionats amb la de Ciències Socials i Jurídiques. Així, el màster en Banca i Finances Quantitatives i el màster en Investigació i Intervenció en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport, ambdós d'aquesta última àrea de coneixement, tenen una matrícula masculina del 75%, la mateixa que la d'alguns dels màsters de la branca de Ciències, igual com succeeix amb el màster en Física Avançada.

Taula 2.3.1.2 Relació d'estudis oficials de màster segons grau de feminització i de masculinització en la matrícula (%). Universitat de València. Curs 2010/11.

MÀSTERS FEMINITZATS	
65%-80% de matrícula femenina	> 81% de matrícula femenina
Aproximacions Moleculars en Ciències de la Salut Biologia Molecular, Cel·lular i Genètica Cooperació al Desenvolupament Desenvolupament, Institucions i Integració Econòmica Direcció i Planificació del Turisme Drets Humans, Pau i Desenvolupament Sostenible Estudis Hispànics: Aplicacions i Investigació Fisioteràpia dels Processos d'Envelliment Gestió Cultural Interculturalitat i Polítiques Comunicatives Investigació i Tractament en Drogodependències Lectura i Comprensió de Textos Malalties Parasitàries Tropicals Ocupació i Intervenció en el Mercat Laboral Política, Gestió i Direcció en Organitzacions Educatives Psicologia del Treball i RH (Erasmus Mundus) Tècniques Experimentals en Química Internacional en Migracions	Atenció Socio sanitària a la Dependència Investigació i Tractaments en Psicopatologia i Salut Benestar Social: Intervenció Individual, Familiar i Grupal Biotecnologia de la Reproducció Humana Assistida Gènere i Polítiques d'Igualtat Infermeria Oncològica Intervenció Psicològica en Àmbits Socials Investigació en Didàctica de les Ciències Experimentals Investigació en Llengües i Literatures Neurociència Cognitiva i Necessitats Educatives Psicogerontologia Qualitat i Seguretat Alimentària Traducció Creativa i Humanística
MÀSTERS MASCULINITZATS	
65%-80% de matrícula masculina	> 81% de matrícula masculina
Anàlisi del Rendiment Esportiu Banca i Finances Quantitatives Creació d'Empreses Innovadores i de Base Tecnològica Enginyeria Biomèdica Física Avançada Història Contemporània Investigació en C. de l'Activitat Física i l'Esport Nanociència i Nanotecnologia Molecular Planificació i Gestió de Processos Empresarials Sistemes i Serveis en la Societat de la Informació	Ciències Avançades de Telecomunicacions Modernes Computació Avançada i Sistemes Intel·ligents Enginyeria Electrònica Física Mèdica Química Teòrica i Computacional (Erasmus Mundus)

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>]. Elaboració pròpia.

Des d'una perspectiva de gènere, i a fi de fer una síntesi dels aspectes analitzats més destacables, les xifres referides al curs 2010/11 posen de manifest que el 39% dels màsters oficials de postgrau tenen una proporció en la matrícula femenina i en la masculina pròxima en quatre punts

percentuals, per sobre o per sota, a la del conjunt d'estudiants que cursen aquests estudis (que és del 61% en el cas de les dones i del 39% en el dels homes). No obstant això, en el 61% dels títols no és així, ja que el 33% dels màsters oficials estan fortament feminitzats i el 28% notablement masculinitzats. No solament hi ha més dones que homes cursant estudis oficials de màster a la Universitat de València, sinó que predominen els títols feminitzats sobre els masculinitzats. A més, i tot i que els estudis de màster són menys homogenis que els de grau i poden tenir un caràcter multidisciplinari, les dades permeten reiterar per a aquests estudis de segon cicle algunes de les consideracions ja exposades més amunt respecte als de primer cicle, ja que en general s'aprecia un major grau de feminització en els estudis relacionats amb l'àrea d'Humanitats i de Ciències de la Salut, una major masculinització en les Enginyeries i una situació més diversa en els vinculats a l'àrea de Ciències i a la de Ciències Socials i Jurídiques.

PROGRAMES DE DOCTORAT

L'última etapa en la formació universitària, la integren els programes de doctorat, que constitueixen el tercer cicle dels estudis a la Universitat i volen potenciar la investigació més avançada en tots els àmbits del coneixement. Les últimes dècades, els ensenyaments oficials de doctorat a les universitats espanyoles han estat reestructurats en múltiples ocasions. Actualment, igual com passa amb els màsters oficials, la seua ordenació es regeix per les directrius del Reial Decret 1393/2007, de 29 d'octubre (modificat parcialment pel Reial Decret 861/2010, de 2 de juliol). En el Reial Decret 1393/2007, els programes de doctorat condueixen al títol de doctor o doctora, tenen caràcter oficial i vàlidesa a tot el territori nacional i són compostos per una fase formativa i una altra d'investigació, que culmina amb la realització i la defensa davant un tribunal d'una tesi doctoral consistent en un treball original d'investigació⁹. Però el procés de reformes no ha acabat; s'estan estrenant

⁹ Els programes de doctorat inclouen aspectes organitzats de formació investigadora, no requereixen una estructuració en crèdits ECTS i comprenen tant formació transversal com específica de l'àmbit de cada programa, si bé l'activitat essencial del doctorand serà la investigadora. Per a accedir a aquests programes en la fase d'investigació, és necessari posseir un títol oficial de màster universitari o un altre del mateix nivell, haver superat 60 crèdits ECTS inclosos en algun dels màsters oficials universitaris, tenir un títol de grau de 300 o més crèdits de durada, o disposar del Diploma d'Estudis Avançats regulat en el Reial Decret 778/1998. Aquests criteris normatius pertanyen al Reial Decret 1393/2007 i al Reial Decret 861/2010, i es poden consultar al Centre de Postgrau de la Universitat de València. [Accés en <http://www.uv.es/uvweb/universitat/ca/estudis-postgrau/masters-oficials/normatives-1285846160647.html>].

noves disposicions reguladores, incloses al Reial Decret 99/2011, de 28 de gener, que complementen els dos anteriors esmentats i aprofundeixen en una concepció del doctorat com a element fonamental de l'espai europeu d'ensenyament superior (EEES) i de l'espai europeu de recerca (EER). És per això que les universitats espanyoles continuen immerses en el desenvolupament d'estratègies que permeten consolidar una oferta específica de doctorats amb l'objectiu d'aconseguir una investigació d'alta qualitat, amb una definició clara de la seua contribució a la societat, en el marc nacional i l'europeu.

A la Universitat de València, igual com passa en altres universitats espanyoles, coexisteixen en aquests moments dues modalitats de programes de doctorat: els vinculats a l'antic Reial Decret 778/1998, de 30 d'abril, i els nous estudis de doctorat fruit del Reial Decret 1393/2007, de 29 d'octubre. En el primer cas, l'any acadèmic 2010/11, el nombre total de persones matriculades ha estat de 1.917, de les quals el 56% eren dones (1.074 en valors absoluts); en el segon, la xifra de persones matriculades ha pujat a 1.140 i la presència femenina ha assolit el percentatge del 53% (604 en xifres absolutes). Com es pot observar, tot i que els programes de doctorat regits pel Reial Decret 778/1998, de 30 d'abril, estan en procés d'adaptació o desaparició, encara tenen una importància estadística considerable a causa del nombre de persones matriculades en aquests. De tota manera, i atenent el fet que els nous programes de doctorat són d'implantació recent (s'inicien el curs 2007/08 amb una oferta de 18 títols i un centenar d'estudiants), és bastant probable que la distància en la matrícula d'ambdues modalitats estiga minvant amb el transcurs dels anys, però no es disposa de dades desagregades que permeten confirmar-ho¹⁰.

En el conjunt dels programes de doctorat oferts per la Universitat de València s'han inscrit els últims vuit cursos acadèmics 21.528 estudiants, i en l'evolució de la matrícula s'observa una tendència a la baixa del curs 2003/04 al curs 2009/10, moment en què aquesta repunta significativament fins a arribar a superar les xifres del curs inicial de referència.

¹⁰ En aquest informe, i en la mesura que les dades estadístiques disponibles ho permeten, es procurarà distingir entre ambdós tipus de programes de doctorat. Tot i així, això no sempre serà possible, ja que el Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) de la Universitat de València no desagrega totes les variables i indicadors en funció d'aquestes dues modalitats de doctorat.

Taula 2.3.1.3 Evolució de la matrícula en programes de doctorat de la Universitat de València per sexe. Del curs 2003/04 al curs 2010/11.

CURS	DONES		HOMES		TOTAL
	Absoluts	%	Absoluts	%	
2003/04	1.606	56	1.242	44	2.848
2004/05	1.565	56	1.239	44	2.804
2005/06	1.512	56	1.192	44	2.704
2006/07	1.333	56	1.064	44	2.397
2007/08	1.319	56	1.053	44	2.372
2008/09	1.214	56	954	44	2.168
2009/10	1.716	54	1.462	46	3.178
2010/11	1.681	55	1.376	45	3.057
TOTAL	11.946	55	9.582	45	21.528

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia. Per al curs 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

La descripció analítica de la distribució de la matrícula segons la variable sexe, com es mostra a la taula 2.3.1.3, permet indicar que el percentatge de dones i homes que cursen aquests programes no presenta variacions importants, s'hi manté la proporció femenina pròxima al 55% i la masculina entorn del 45%. Es constata així que, de tots els cicles universitaris, els de tercer cicle són els més anivellats quant a la representació percentual de dones i homes, especialment en comparar-los amb els màsters oficials de postgrau, en què la mitjana de dones matriculades és del 62% i el d'homes, del 38%.

Taula 2.3.1.4 Evolució de la matrícula en programes de doctorat de la Universitat de València segons sexe i cohort d'edat (%). Del curs 2003/04 al curs 2009/10.

		< de 30	31 a 40	> de 40	TOTAL
2003/04	DONES	66%	23%	11%	100%
	HOMES	58%	28%	14%	100%
2004/05	DONES	64%	23%	13%	100%
	HOMES	56%	28%	16%	100%
2005/06	DONES	62%	26%	12%	100%
	HOMES	52%	30%	18%	100%
2006/07	DONES	60%	27%	13%	100%
	HOMES	50%	30%	20%	100%
2007/08	DONES	54%	29%	17%	100%
	HOMES	24%	33%	25%	100%
2008/09	DONES	60%	24%	16%	100%
	HOMES	48%	29%	23%	100%
2009/10	DONES	45%	34%	21%	100%
	HOMES	38%	35%	27%	100%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia.

L'anàlisi de la variable edat proporciona una imatge convergent dels canvis de gènere experimentats en la matrícula dels programes de doctorat de la Universitat de València, del curs 2003/04 al curs 2009/10. La taula 2.3.1.4 il·lustra l'evolució de la proporció d'estudiants agrupada en tres grans categories d'edat. S'hi pot observar que el major contingent de les i els estudiants es concentra en el grup d'edat menor de 30 anys, cosa que sembla estar relacionada amb el pas immediat des dels estudis de primer cicle, o fins i tot de postgrau, als de tercer cicle en la formació universitària. Ara bé, si el curs 2003/04, del total de dones matriculades, el 66% tenia menys de 30 anys, els cursos següents aquesta proporció va decreixent fins a arribar al 54% l'any acadèmic 2007/08, per remuntar el curs següent i tornar a baixar després per assolir el nivell més baix el 2009/10 (amb un 45%). En el cas dels estudiants homes, el procés és semblant, encara que difereix quant a la concreció temporal: el 2003/04, el 58% d'ells se situava per sota dels 30 anys d'edat; els cursos posteriors disminueix la seua presència relativa en aquest grup d'edat fins a arribar a la proporció més baixa el curs 2007/08 (24%), moment a partir del qual es torna a constatar un increment que porta el 2009/10 a un percentatge del 38%.

Aquestes pautes van associades al pes poblacional relatiu de dones i homes estudiants de doctorat en els restants grups d'edat. A l'inici de la sèrie

analitzada, el 66% del total de les dones tenia menys de 30 anys; el 23%, entre 31 i 40 anys; i les majors de 40 anys representaven l'11% del conjunt. El curs 2009/10, moment de màxima disminució de les menors de 30 anys (45%), s'incrementen les proporcions en la resta de les cohorts d'edat: el 34% de dones estan en la de 31 a 40 anys i el 21% en la de majors de 40 anys. És a dir, al llarg d'aquests set cursos es produeix una disminució de 21 punts percentuals en el grup de dones menors de 30 anys, ja que durant aquest temps ha augmentat la proporció en cadascun dels altres grups d'edat en 11 punts percentuals.

Quant al col·lectiu d'homes, el curs 2003/04, el 58% d'ells estava en el grup dels menors de 30 anys; el 28%, en el que comprèn dels 31 als 40 anys; i l'11%, en el dels majors de 40 anys. Igual com passa amb les dones, el percentatge registrat en el grup d'homes menors de 30 anys el curs 2009/10 (38%) es relaciona amb la proporció que assolixen la resta de les cohorts d'edat: el 35% estan en la que va del 31 al 40 anys i el 27% en la de majors de 40 anys. La variació comptabilitzada al llarg d'aquest període té semblances amb el que ha passat en el col·lectiu femení: en el grup d'homes menors de 30 anys, la disminució registrada és de 20 punts percentuals, mentre que la cohort que va dels 31 als 40 anys augmenten la seua proporció en set punts i la dels majors de 40 anys ho fa en 10 punts percentuals.

Les tendències observades en relació amb els grans grups d'edat són semblants en el col·lectiu femení i en el masculí, i semblen indicar una situació de gènere cada vegada més simètrica entre els qui cursen estudis de doctorat a la Universitat de València. Aquesta pauta s'assembla a la que es detecta en les dades dels últims anys sobre altres dos aspectes relacionats entre si: la mitjana d'anys transcorreguts des del moment de la matrícula en un programa de doctorat fins a l'aprovació de la tesi i el nombre de tesi llegides.

L'estat d'equilibri de gènere es presenta estadísticament d'una forma diàfana en aquests dos últims aspectes esmentats. Així, segons les dades facilitades pel Servei d'Anàlisi i Planificació de la Universitat de València (SAP), l'evolució de la mitjana dels anys transcorreguts des de la matrícula en algun programa de doctorat fins a la lectura i aprovació de la tesi va ser el 2007/08 i 2008/09 de cinc anys, tant en el cas de les dones com en el dels homes. El curs 2009/10, aquesta mitjana havia pujat en ambdós grups poblacionals i se situava en sis anys. Quant al canvi registrat en el nombre de tesis llegides, és important destacar que els últims tres cursos acadèmics es produeix una

convergència entre les xifres del col·lectiu femení i les del masculí: el curs 2007/08, el 56% de les tesis aprovades havien estat defensades per dones (124) i el 44% per homes (96); el curs 2009/10, les tesis realitzades per les dones representaven el 49% del total (131) i les elaborades pels homes el 51% (139).

No obstant això, aquesta simetria de gènere oculta un altre tipus de desigualtats: per àrees temàtiques, el curs 2009/10, en general les dones han defensat més tesis que els homes en la branca de Salut i en la de Ciències, menys en la d'Humanitats i en la d'Enginyeries, i la situació ha estat més variable en la branca de Ciències Socials i Jurídiques (encara que dins aquesta, en l'àrea d'Educació, s'hi observa un predomini de les tesis defensades per dones). Aquesta situació es dona tant en les tesis emmarcades en els programes de doctorat regulats pel Reial Decret 778/1998 (274 tesis) com en les dels nous programes del Reial Decret 1393/2007 (13 tesis). En aquesta última modalitat, el nombre de tesis defensades ha estat menor per raó que han transcorregut menys anys des de la seua implantació.

Una part del col·lectiu d'estudiants de doctorat no arriba a elaborar i defensar la tesi doctoral, i es conforma amb l'obtenció del diploma d'estudis avançats (DEA). Aquest s'aconsegueix a l'acabament de la fase formativa dels programes de doctorat regulats pel Reial Decret 778/1998, de 30 d'abril. En realitat, tenint en compte l'evidència empírica anterior al 2007, sembla que només els qui volen continuar la carrera universitària avancen en la realització de la tesi doctoral. Però no se'n disposa de xifres actualitzades. Segons les dades facilitades pel Servei d'Anàlisi i Planificació de la Universitat de València (SAP), el curs 2007/08, i en relació amb el total dels qui el van obtenir (797 persones), el 57% eren dones i el 43% homes. Dos cursos després, el 2009/10, la proporció de dones respecte al total (629 persones) era del 59% i la dels homes del 41%. Aquesta variació percentual que, en principi i a falta de dades més detallades, no desmenteix l'existència d'alguna estabilitat en la representació relativa de gènere dels qui obtenen aquest diploma, eixampla la distància entre homes i dones i dibuixa una panoràmica de gènere més dissimètrica, en termes quantitius, que la registrada en relació amb la tesi doctoral.

A fi d'indagar més exhaustivament en la major equitat de gènere detectada en els programes de doctorat de la Universitat de València en relació amb altres cicles formatius universitaris, s'ha construït la taula 2.3.1.5. S'hi registra el nivell de feminització i de masculinització de la matrícula en els

programes de doctorat oferts el curs 2010/11, fruit de les directrius del Reial Decret 1393/2007, de 29 d'octubre. La situació difereix en diversos aspectes significatius de l'exposada per al cas dels estudis de postgrau oficials així com de l'observada en els programes de doctorat regulats pel Reial Decret 778/1998, de 30 d'abril, com es detalla més avall. Aquesta diferència pot ser causada per la seua recent introducció, però això no podrà ser constatat fins que passen uns quants anys. Es destaquen les característiques següents:

- En primer lloc, l'elevat grau de feminització del 17% del total de programes de doctorat oferts, amb una matrícula femenina superior al 81% en tots aquests. Més de la meitat d'aquests programes estan vinculats a l'àrea de Salut i són minoria els relacionats amb l'àrea de Ciències Socials, inclosa Educació, i amb la d'Humanitats. No obstant això, entre els que tenen una matrícula superior a 10 estudiants, es destaquen quatre programes per damunt de tots els altres: el Programa en Ciències de l'Alimentació, amb una matrícula femenina del 100%, el Programa en Estudis de Gènere (amb el 92% de dones), el Programa en Educació (amb el 91%) i el Programa en Psicologia de la Salut (amb el 86% de dones matriculades).
- En segon lloc, l'existència d'un grup de programes de doctorat amb una matrícula femenina que oscil·la entre el 60% i el 80% i el nivell inferior del qual supera en sis punts percentuals la de la mitjana total de la matrícula en aquests estudis (54%). Aquests estudis de doctorat, que es caracteritzen per una major variabilitat en el seu nivell de feminització, representen el 19% del conjunt total ofert. D'aquests, prop de la meitat s'emmarquen en l'àrea de Salut, vora una quarta part té relació amb la branca de Ciències Socials i Jurídiques, i la fracció restant es distribueix entre Humanitats i Ciències. Entre els que tenen una matrícula superior als 10 estudiants, els més feminitzats són el Programa en Processos d'Envel·liment i Estratègies Sociosanitàries i el Programa en Infermeria (ambdós amb un 79% de matrícula femenina), el Programa en Biomedicina i Farmàcia (amb un 77% de dones) i el Programa en Investigació en Psicologia (amb el 74%).
- En tercer lloc, el destacat predomini masculí en la matrícula d'alguns dels programes de doctorat associats a les branques d'Enginyeria i de Ciències, així com a la d'Humanitats. Aquests programes representen el 5% del conjunt d'aquests estudis de tercer cicle i tenen una matrícula masculina superior al 80%. Entre els programes més

masculinitzats, i amb més de 10 estudiants cursant-los, hi ha el Programa en Història Contemporània (amb un 87% d'homes matriculats) i el Programa en Tecnologies de la Informació i Matemàtica Computacional (amb un 81%).

- Finalment, hi ha un altre conjunt de programes, que representen el 23% del total i tenen una proporció d'homes que va del 60% al 80%, en què a més dels vinculats a les àrees de coneixement esmentades, en trobem d'altres de relacionats amb la de Ciències Socials i Jurídiques. Així passa en el Programa en Direcció d'Empreses (amb un 73% d'homes), el més masculinitzat d'aquest grup, i en el Programa en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport (amb una matrícula masculina del 67%). Aquests dos programes registren una matrícula masculina superior o igual a la d'altres tradicionalment masculinitzats com és ara el Programa de Doctorat en Física (amb un 67%).

Taula 2.3.1.5 Relació de programes de doctorat (Reial Decret 1393/2007) segons grau de feminització i de masculinització en la matrícula (%). Universitat de València. Curs 2010/11.

PROGRAMES DE DOCTORAT FEMINITZATS (RD 1393/2007)	
60%-80% de matrícula femenina	> 81% de matrícula femenina
Biomedicina i Farmàcia	Avaluació i Intervencions Psicològiques
Bioquímica i Biomedicina	Ciències de l'Alimentació
Ciències de la Comunicació	Contaminació, Toxicologia i Sanitat Ambientals
Cooperació al Desenvolupament	Educació
Drets Humans, Pau i Desenvolupament Sostenible	Estudis de Gènere
Fisiologia	Gestió Cultural i de les Arts
Infermeria	Història de la Ciència i Comunicació Científica
Investigació en Didàctica de les Ciències Experimentals	Història Medieval
Investigació en Psicologia	Llengua, Literatura i Cultura. Aplicacions Context Valencià
Malalties Infeccioses	Neurociència Cognitiva i Necessitats Educatives Específ.
Optometria i Ciències de la Visió	Odontologia
Processos de l'Envel·liment. Estratègies Sociosanitàries	Psicogerontologia
Recursos Marins	Psicologia de la Salut
Traducció i Societat del Coneixement	
PROGRAMES DE DOCTORAT MASCULINITZATS (RD 1393/2007)	
60%-80% de matrícula masculina	> 81% de matrícula masculina
Ciències de l'Activitat Física i l'Esport	Tecnologies de la Informació i Matemàtica Computacional
Economia Internacional	Història Contemporània
Economia Social (Cooperatives i Entitats no Lucratives)	Matemàtiques
Enginyeria Electrònica	Tecnologies de Serveis de la Societat de la Informació
Estadística i Optimització	
Estudis Jurídics, C. P. i de l'Administració Pública	
Física	
Història de l'Art	
Llengua, Literatura i Cultura	
Llengües i Literatures	
Màrqueting	
Nanociència i Nanotecnologia	
Patrimoni Cultural: Identificació, Anàlisi i Gestió	
Prehistòria i Arqueologia del Mediterrani	
Psicologia dels Recursos Humans	
Química	

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>]. Elaboració pròpia.

A més dels aspectes que s'acaben d'esmentar, potser el més significatiu és que el 36% dels nous programes de doctorat implantats assoleixen una proporció en la matrícula femenina i en la masculina pròxima en sis punts percentuals a la del conjunt d'estudiants que cursen aquests estudis (que és del 54% en el cas de les dones i del 46% en el dels homes). Però en el 64% de la resta dels programes s'observa algun desequilibri de gènere, ja que el 36% estan feminitzats i el 28% masculinitzats. En aquest sentit, les xifres són semblants a les que s'han detallat en relació amb els estudis oficials de màster a la Universitat de València, encara que difereixen un poc més de les dels antics programes de doctorat encara vigents: el 40% d'aquests programes de doctorat, regulats pel Reial Decret 778/1998, estan feminitzats (amb una matrícula de dones superior al 60% en relació amb el total ofert) i el 24% masculinitzats (amb una matrícula masculina també superior al 60%).

No obstant això, no és només una qüestió de xifres sinó també de tendències: en aquests últims programes de doctorat esmentats, igual que passa en el cas dels estudis oficials de màster, s'hi aprecia un major grau de feminització en els relacionats amb l'àrea d'Humanitats i la de Ciències de la Salut, una major masculinització en les Enginyeries i una diversitat més gran en els vinculats a l'àrea de Ciències i a la de Ciències Socials i Jurídiques. En els nous programes de doctorat, la situació és més heterogènia, especialment en el que concerneix els títols masculinitzats, ja que entre aquests trobem un nombre significatiu de programes vinculats a totes les branques, incloses la d'Humanitats i la de Ciències de la Salut. Aquest fet pot tenir la causa en la seua implantació recent; però és igualment possible que estiga marcant un canvi de rumb o una major complexitat pel que fa a la segregació horitzontal de gènere que afecta el nivell més alt de la formació universitària. Aquest és un aspecte en què seria convenient aprofundir en el futur a partir de noves evidències empíriques.

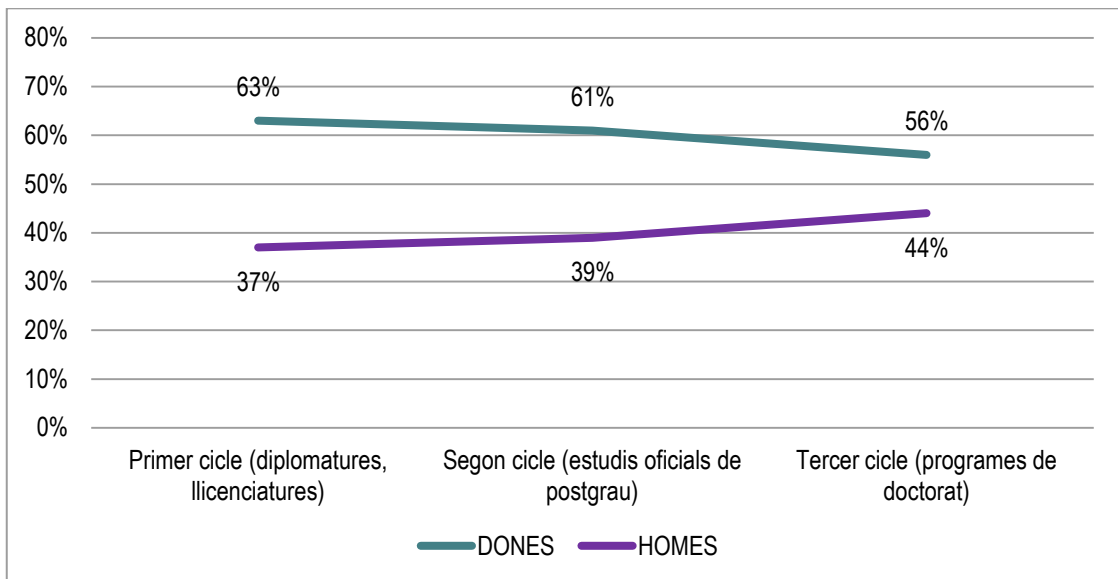
Aquest capítol de l'informe acaba assenyalant alguns dels trets més destacats detectats en el col·lectiu d'estudiants de la Universitat de València, que són consignats en forma de diagrames de tises en el gràfic 2.3.1.1 i el gràfic 2.3.1.2, elaborats amb les dades del curs 2006/07 i el 2010/11. Són els següents:

- En els estudis del primer cicle de la formació universitària –incloent en aquest terme les diplomatures i les llicenciatures anteriors a les últimes reformes de les universitats espanyoles–, la feminització creixent registrada fins a l'any 2007 sembla haver-se aturat. Aquest fet comporta una major simetria de gènere en les dades relatives a la

matrícula en aquest nivell formatiu a partir del curs 2008/09, és a dir, un curs abans de l'engegada parcial dels nous graus estructurats segons les directrius de les normatives vinculades a la construcció de l'espai europeu d'ensenyament superior (EEES). En conseqüència, és plausible admetre que les explicacions d'aquest canvi de tendència estan relacionades amb la contracció demogràfica de les cohorts d'edat més joves i, potser, amb una aposta formativa distinta dels homes d'aquesta generació.

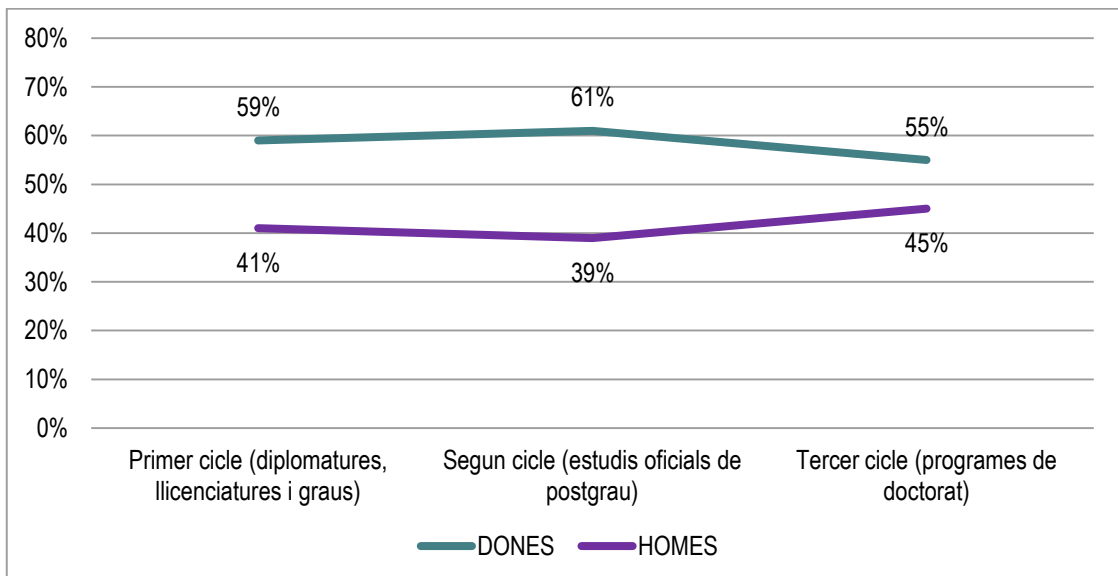
- En els estudis de segon cicle, la situació és diferent segons que es tracte de títols de postgrau propis i d'especialització o de títols oficials de postgrau de la Universitat de València. En el primer cas s'assisteix els últims anys a un procés de masculinització ascendent, accentuat especialment el curs 2010/11, l'aclariment del qual requereix disposar de més evidència empírica de la que s'ha tingut per a l'elaboració d'aquest informe. En el segon, encara que es registren lleugeres oscil·lacions en la matrícula femenina i masculina, el grau de feminització i de masculinització es manté inalterat des de la implantació inicial, l'any acadèmic 2006/07, fins a l'acabament de l'etapa analitzada, el curs 2010/11.
- En l'últim nivell formatiu universitari, el dels programes de doctorat, les pautes observades els últims sis anys obliguen a matisar l'afirmació que els canvis en la composició de la matrícula del col·lectiu d'estudiants són marcats per la inversió del sexe majoritari des del primer cicle al tercer. A la Universitat de València, encara que es continua detectant una lleugera disminució de la matrícula femenina en els programes de doctorat, en comparar-la amb el conjunt de les titulacions de primer cicle, i al revés, un lleu increment de la matrícula masculina en el tercer cicle, la veritat és que les xifres indiquen un estancament d'aquesta tendència. En bona mesura, d'ací deriva la constatació que, el curs 2010/11, els estudis de doctorat siguen els que més equilibri presenten en la proporció relativa de la matrícula femenina i de la masculina.

Gràfic 2.3.1.1 Diagrama de tisesores segons cicles de formació universitària (%). Universitat de València. Curs 2006/07.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia.

Gràfic 2.3.1.2 Diagrama de tisesores segons cicles de formació universitària (%). Universitat de València. Curs 2010/11.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>]. Elaboració pròpia.

Tot i aquest avanç significatiu en l'equilibri de gènere a què tendeix la matrícula del primer i el tercer cicles formatius a la Universitat de València, la diferenciació de gènere en el tipus d'estudis triat, així com pel que fa a la branca de coneixement a què aquests es vinculen, afavoreixen el manteniment de la segregació horitzontal en tots els nivells educatius que ofereix la Universitat. En general, i amb tots els matisos assenyalats en aquestes pàgines respecte a cadascuna d'aquestes etapes, s'aprecia un major grau de feminització en els títols i programes relacionats amb l'àrea d'Humanitats i la de Ciències de la Salut, una masculinització molt elevada en les Enginyeries i una diversitat més gran en els vinculats a l'àrea de Ciències i a la de Ciències Socials i Jurídiques.

3. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR. ACADÈMIQUES EN UN ESPAI MASCULÍ

El nivell formatiu universitari de les joves espanyoles ha experimentat un augment considerable els últims temps. Igualment es pot parlar d'un increment del nombre de dones que componen la plantilla del professorat universitari. No obstant això, aquest augment assoleix uns índexs que no es corresponen amb la proporció d'estudiantes matriculades als diversos centres d'ensenyament superior ni amb la qualificació de les trajectòries formatives d'aquestes estudiantes. A més, si s'observen amb deteniment les dades estadístiques disponibles que fan referència a la presència femenina a les universitats espanyoles, com a docents i com a investigadores, es detecten pautes estructurals que indiquen que es tracta d'una representació focalitzada preferentment en determinades àrees de coneixement i en certes categories professionals, les menys elevades del rang acadèmic.

Des d'una perspectiva de gènere, es pot situar l'inici de les característiques del professorat universitari espanyol el 1910, any de l'aprovació del real decret que autoritzava les dones espanyoles amb títols universitaris a exercir la seua professió i a participar en oposicions. Però, si el camí per ingressar com a estudiants a les diverses facultats no va ser gens fàcil –tal com ja s'ha indicat en el capítol anterior–, la senda per accedir a les tasques acadèmiques a les universitats es va presentar encara més intricada.

El marc laboral d'accés a les universitats, especialment per a les dones, es movia en condicions d'inestabilitat, no solament perquè es tractava de nomenaments temporals, sinó perquè s'enquadrava en una cultura promocional esbiaixada que no veia amb bons ulls la incorporació femenina a la docència universitària. No obstant això, hi va haver pioneres que ho van aconseguir, com ara Emilia Pardo Bazán, que va arribar a ser catedràtica a la Universidad Central de Madrid. A la Universitat de València, la primera professora va ser Olimpia Arozena Torres (1902-1971), llicenciada en Filosofia i Lletres el 1929, amb premi extraordinari, i doctora el 1949, que va exercir la tasca docent a l'antiga Facultat de Filosofia i Lletres, en la secció d'Història. Altres precursoras, algunes amb experiència docent, es van encaminar cap a altres espais professionals, on la selecció a través de la convocatòria de concursos o d'oposicions afavoria un accés més objectiu i ràpid (Flecha 2010). A la Universitat de València, aquest va ser el cas, entre d'altres, d'Inés Gómez Juderías (1895-2002), que l'any 1940 va aconseguir

la destinació administrativa permanent a la Secretaria General d'aquesta Universitat¹¹.

La reconstrucció del que va passar amb el professorat femení a les universitats espanyoles des d'aquells inicis fins ben entrada la dècada de 1970 és difícil, en bona mesura perquè hi ha llacunes estadístiques insalvables per al conjunt del professorat i perquè, a més, quan sí que hi ha dades, aquestes no estan desagregades per la categoria sexe. Hi ha estimacions que indiquen que, cap al 1960, la proporció de professores universitàries espanyoles era del 8% i que només hi havia una catedràtica (en un conjunt format per més de 800 homes). En la dècada dels setanta del segle XX sembla que aquest percentatge s'incrementa fins a arribar al 17%, encara que ho fa continuant una pauta esbiaixada: la presència femenina és majoritària a les facultats de lletres i en algunes de ciències (farmàcia i medicina), però és minoritària a les escoles tècniques. Durant la dècada següent, la del 1980, moment en què s'equipara la presència de dones i homes estudiants a les aules universitàries espanyoles, es produeix un augment sostingut del professorat femení que culmina amb un percentatge del 29% al final del període (Almarcha 1982, Montoro 1981).

La Universitat de València també participa en les característiques generals d'aquest procés. De bon principi, la incorporació del professorat femení a la plantilla del personal docent i investigador de la Universitat es produeix d'una forma lenta (es calcula que abans del 1970, les dones a penes representaven el 16% del total del professorat) i segueix el mateix patró de gènere observat per al conjunt de les universitats espanyoles quant a la vinculació docent amb els diversos títols universitaris. S'estima que és el curs 1981/82 el que marca el salt quantitatiu més significatiu, ja que és aleshores quan les dones del PDI representen el 32% del conjunt del col·lectiu docent a la Universitat de València. Des d'aquesta data, i fins al començament de la dècada dels noranta del segle XX, es produeix un increment sostingut de dones docents i investigadores que culmina el 1989 amb una proporció estimada del 39%, una xifra significativament més elevada que la mitjana del conjunt de les universitats espanyoles (Fernández-Coronado i González Sanjuán 2009: 67).

No obstant això, a partir del 1990 es produeix una situació d'estancament caracteritzada pels trets següents: predomini de les dones entre el

¹¹ Es poden consultar les trajectòries professionals de les pioneres en els serveis de l'administració de la Universitat de València en Unitat d'Igualtat, *Dones pioneres en l'administració de la Universitat de València. Recuperant la memòria*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/igualtat/index.htm>].

professorat de titulacions de cicle curt; escassa representació d'aquestes en les titulacions tècniques més prestigioses; i infrarepresentació respecte als homes en les categories del professorat universitari dels nivells més alts. En els primers anys del segle XXI, aquestes singularitats s'han mantingut quasi inalterades: el 1995, el percentatge del total de professores a les universitats espanyoles era del 31% i el de catedràtiques el 13%; el 2005, la proporció del professorat femení assolía la xifra del 35% i la de catedràtiques continuava sent el 13%. A la Universitat de València, el 2005, la situació era una mica més favorable, ja que el 34% del professorat era compost per dones i el percentatge de catedràtiques pujava al 17%.

La constatació de l'escassa presència de les dones a la Universitat com a docents i investigadores, així com l'asimètrica proporció d'homes i dones en cadascuna de les categories professionals universitàries, no solament al nostre país sinó també en moltes altres universitats europees, és el que permet continuar parlant a hores d'ara de la paradoxa de l'equitat de gènere: tendència a la igualtat en les posicions professionals baixes i minories estancades als llocs de major rellevància. I encara que en determinats moments sembla que es produeixen avanços, aquests no acaben de consolidar-se com a tendències a llarg termini (Arranz 2004, Ballarín 2010, Comissió Europea 2001, García de Cortázar i García de León, 1997 i 2001).

En el context d'aquest marc general, en aquest capítol s'actualitzen les dades estadístiques de l'informe anterior *Dones i homes a la Universitat de València* (Fernández-Coronado i González Sanjuán 2009), en cas que s'hi haja pogut accedir, referides al col·lectiu del personal docent i investigador (PDI) de la Universitat de València durant el període comprès entre els anys 2007 i 2011. A més, en alguns aspectes, el període estudiat s'ha ampliat amb xifres referides a anys anteriors per afavorir la comprensió d'algunes de les tendències de canvi més significatives que s'estan gestant en l'actualitat. L'anàlisi se centra, tant des d'una perspectiva sincrònica com diacrònica, en els factors següents:

- En primer lloc, s'aborda la presentació de les característiques més rellevants de l'estructura per edat i sexe de la plantilla del personal docent i investigador de la Universitat de València.
- Segonament, es presenta la descripció analítica de les dades estadístiques més significatives en relació amb la segregació horitzontal de gènere, que es detecta segons les diverses branques de coneixement i que només parcialment va lligada a la segregació que es perfila entre el col·lectiu d'estudiants.

-
- Finalment, s'exposen les tendències més importants relacionades amb la segregació vertical, que se manifesta en la distribució asimètrica de gènere de les distintes categories professionals, així com la seua vinculació amb els mèrits derivats de la docència i de la investigació i amb les imatges circulants estereotipades sobre el valor de cadascuna d'aquestes dues activitats.

3.1 Estructura i evolució d'una plantilla masculinitzada

Els efectius globals del personal docent i investigador de les universitats públiques espanyoles han sofert lleugers increments els últims anys, però en proporcions molt allunyades de les que es van registrar en la dècada dels vuitanta del segle XX. El 2005, aquesta xifra era de 90.309 persones, de les quals només el 34% eren dones. El 2009, el total d'aquest col·lectiu registrava un nombre de 100.600 persones i el percentatge de dones havia pujat fins al 37%. Aquest últim any de referència, les universitats públiques valencianes tenien 10.986 persones pertanyents al col·lectiu del PDI i comptabilitzaven una presència femenina del 34%; la Universitat Jaume I (amb un 39% de dones) i la Universitat de València (amb un 38%) eren les úniques que superaven la proporció femenina mitjana assolida per la totalitat de les universitats públiques espanyoles (Ministeri d'Educació 2011: 15 i 131).

L'asimetria de gènere amb un elevat predomini masculí és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles considerades en conjunt, per bé que, en algunes universitats, aquesta característica està més accentuada i en altres, no tant¹². Des de l'any 2004, el personal docent i investigador de la Universitat de València ha estat sempre una mica menys masculinitzat que la mitjana del conjunt estatal. Com mostra la taula 3.1.1, de l'any 2004 a l'any 2007, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu (37% de dones i 63% d'homes) es manté invariable pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit bastant equitativament entre ambdós gèneres. No obstant això, a partir del 2008 es produeix una caiguda relativa

¹² Complementàriament, a mesura que es descendeix en l'escala dels distints nivells educatius augmenta el percentatge de dones docents. El 2009, en ensenyament infantil i primari, la participació de les dones a Espanya va ser molt elevada (del 82%); però, com que la seua presència es va reduint gradualment a mesura que augmenta el nivell educatiu, en l'ensenyament secundari i professional, aquesta proporció es va situar en el 55% (INE 2012b).

del percentatge d'homes i un augment de dones, que permet assolir el 2011 les xifres del 40% en el PDI femení i del 60% en el masculí en relació amb un total poblacional de 3.959 persones.

Taula 3.1.1 Evolució del PDI de la Universitat de València per sexe. Del 2004 al 2011.

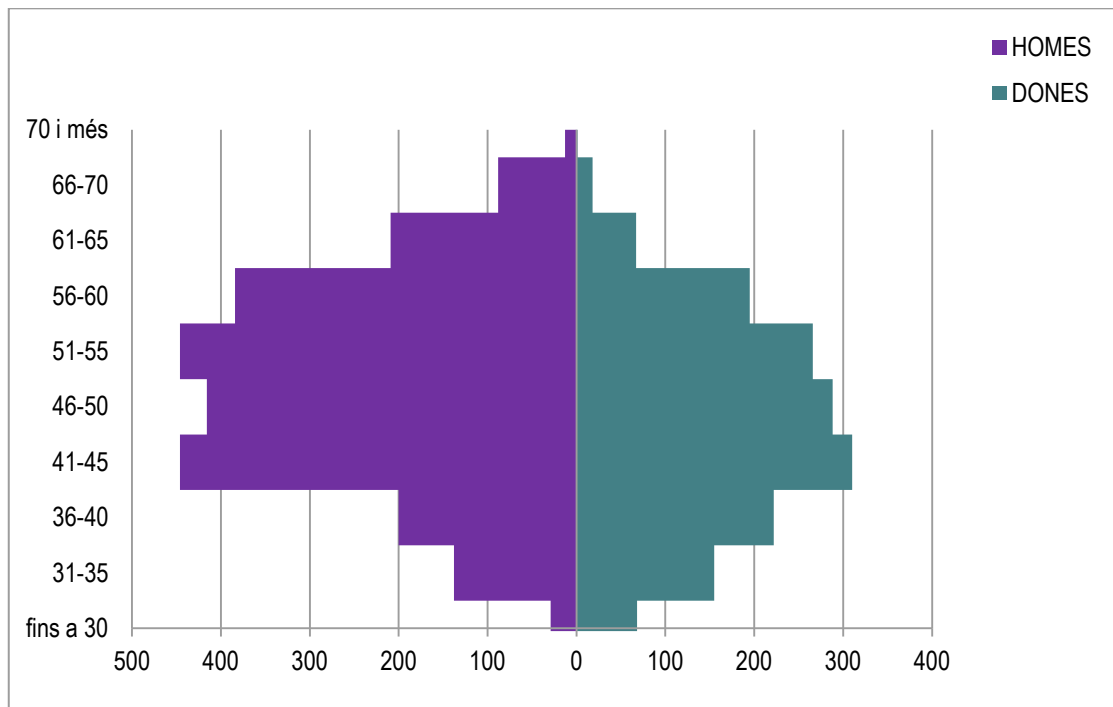
ANY (*)	DONES		HOMES		TOTAL
	Absoluts	%	Absoluts	%	
2004	1.277	37%	2.190	63%	3.467
2005	1.306	37%	2.203	63%	3.509
2006	1.328	37%	2.236	63%	3.564
2007	1.317	37%	2.218	63%	3.535
2008	1.336	37%	2.238	63%	3.574
2009	1.402	38%	2.262	62%	3.664
2010	1.411	39%	2.251	61%	3.662
2011	1.590	40%	2.369	60%	3.959

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia.

(*) Aquesta informació està filtrada amb data 1 de gener per a tots els anys.

En relació amb l'estructura per edat i sexe del personal docent i investigador de la Universitat de València, les dades disponibles de l'any 2004 al 2011 indiquen que el col·lectiu femení menor de 40 anys és superior al col·lectiu masculí d'aquesta mateixa cohort d'edat, cosa que sembla indeslligable de la incorporació més lenta i més tardana de les dones a la docència universitària. A més, en ambdós casos s'adverteix un procés diacrònic d'envelliment gradual, encara que aquest és més accentuat en el cas dels homes: si, el 2004, el 38% d'ells superava els 50 anys, el 2011 representen el 49%; mentre que les dones situades en aquest grup d'edat suposen el 2004 el 26% del conjunt femení i el 2011 el 34%. Aquest fet es complementa amb l'escassetat relativa d'efectius poblacionals en les cohorts d'edat inferiors als 30 anys en tota l'etapa considerada. A la primavera del 2011, la cohort d'edat més nombrosa és la compresa entre els 41 i 45 anys, seguida de la que va dels 51 als 60 anys. Aquesta situació, que es representa a la piràmide per sexe i edat del PDI del gràfic 3.1.1, confirma que, el 2011, la plantilla del personal docent i investigador d'aquesta Universitat té un perfil masculinitzat, si bé menys intens que anys enrere, i en el qual s'observa un predomini clar de les persones majors de 41 anys en comparació dels que se situen per sota d'aquesta mateixa edat.

Gràfic 3.1.1 Estructura per edat i sexe del PDI de la Universitat de València. Any 2011.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia.

En explorar el canvi que ha experimentat aquest col·lectiu en la composició per grans grups d'edat i sexe, i tot i no haver pogut disposar de les dades desagregades per edat per a tot el tram temporal analitzat, s'hi detecten alguns elements rellevants. De fet, com es pot inferir de la lectura de les dades de la taula 3.1.2, el 2004, la ràtio per sexe per a tot el col·lectiu és d'1,7 homes per cada dona; en el grup de menors de 30 anys, la tendència s'inverteix i és de 0,7 homes; en el de 31 a 40 és d'1,3; en el de 41 a 50, d'1,7; en el de 51 a 60, de 2,2; i en el de majors de 61 anys del 4,2. Però, el 2011, aquestes xifres disminueixen en tots els casos, amb l'única excepció del personal més jove: la ràtio per sexe per a tot el PDI és d'1,4 homes per cada dona; en les edats inferiors als 30 anys, aquesta proporció és del 0,4; en el grup de 31 a 40 anys és de 0,9 homes per cada dona; en el de 41 a 50, d'1,4; en el de 51 a 60, d'1,8; i en el de les persones majors de 61 anys, del 3,6. La tendència descrita anteriorment, si es manté al llarg del temps, pot portar a una major acceleració en l'increment de la proporció de les dones respecte als homes en la plantilla del PDI, cosa que permetrà així un major equilibri estadístic de gènere a la Universitat de València.

Taula 3.1.2 Evolució del PDI de la Universitat de València per sexe i cohorts d'edat. Anys 2004, 2007 i 2011.

		fins a 30	31-40	41-50	51-60	61-70	70 i més	TOTAL
2004	DONES	93 7%	401 32%	450 35%	280 22%	52 4%	1 0%	1277 100%
	HOMES	73 3%	520 24%	754 35%	622 28%	214 10%	7 0%	2190 100%
2007	DONES	38 3%	345 26%	476 36%	362 28%	96 8%	0 0%	1317 100%
	HOMES	30 1%	370 17%	772 34%	740 33%	296 13%	10 0%	2218 100%
2011	DONES	68 4%	377 24%	598 37%	461 29%	85 5%	1 0%	1590 100%
	HOMES	29 1%	338 14%	862 37%	830 35%	297 13%	13 1%	2369 100%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia.

Si es complementa la descripció analítica anterior amb els canvis que es produeixen any darrere any, cal remarcar que, el 2004, més de la meitat de la plantilla té entre 41 i 60 anys (el 57% d'elles i el 63% d'ells) i aproximadament una tercera part d'aquesta es troba en la cohort d'edat que va dels 31 als 40 anys (32% en el cas de les dones i 24% en el dels homes). El 2007 ja es detecta una intensificació d'aquesta situació tant en el col·lectiu femení com en el masculí. Aquesta tendència assoleix el punt culminant el 2011, moment en què tres quartes parts del conjunt de la plantilla tenen entre 41 i 60 anys (el 66% de les dones i el 72% dels homes) i menys d'una quarta part entre 31 i 40 anys (el 24% del total de dones i el 14% del dels homes). L'alteració de la composició d'aquest col·lectiu per intervals d'edat apunta a un predomini de les cohorts d'edat més madures sobre les més joves, cosa que comporta un envelliment progressiu que amb tota probabilitat continuarà els pròxims anys i afectarà més els homes que les dones del PDI de la Universitat de València.

3.2 El reconeixement de les desigualtats de gènere

La Universitat està lluny de ser el reducte d'igualtat que solen imaginar alguns agents socials. Les discriminacions de gènere, que encara persisteixen en la societat espanyola, es reproduïxen a l'àmbit universitari i continuen unes pautes d'aparent equitat entre homes i dones que oculten el predomini masculí en la conformació dels ideals i de les pràctiques

científiques i acadèmiques universitàries. Encara que han estat eradicades la majoria de les formes directes de desigualtat de gènere, les causes socials estructurals que incideixen en els mecanismes indirectes de discriminació persisteixen tant a l'exterior com a l'interior de les institucions universitàries. Les asimetries de gènere entre el professorat universitari, sovint en combinació amb les adscripcions socials de classe i les generacionals, solen adoptar, entre d'altres de possibles, dues formes bàsiques de segregació: l'horitzontal i la vertical. El primer tipus es concreta en el fet que les dones tendeixen a concentrar-se, a vegades com a conseqüència dels itineraris formatius previs que han desenvolupat, en les titulacions, branques de coneixement i àrees científiques considerades acadèmicament menys complexes i d'inferior prestigi. Per la seua banda, la segregació vertical es manifesta en l'accés diferencial d'homes i dones als diversos rangs professionals i científics, de manera que, a mesura que s'ascendeix en l'escala jeràrquica, la presència de les dones tendeix a disminuir.

Els arguments socials que intenten racionalitzar i justificar aquest estat de coses, i que solen ser subscrits de forma indiferenciada tant per homes com per dones, tendeixen a adoptar diverses posicions discursives. Una d'aquestes, probablement de tipus essencialista i que recolza tant en el natural com en el cultural, reconeix l'existència de desigualtats entre el personal docent i investigador universitari i en busca l'origen en les diferències socialitzadores de gènere que desemboquen en l'acompliment de rols distints per part dels homes i de les dones. Una segona argumentació circulant explica les asimetries de gènere existents en l'espai universitari apuntant a la lentitud que comporta tota transformació social: el problema de les diferències de gènere entre el personal acadèmic de les universitats se solucionarà amb el pas del temps a mesura que cada vegada més dones hi ingressen com a docents i com a investigadores. Finalment, també hi ha una estratègia argumental de tipus meritocràtic, que sol minimitzar la rellevància de les qüestions de gènere a l'interior de les universitats així com les seues repercussions en la producció científica, i que tendeix a posar l'accent en les virtuts de neutralitat de la ciència i dels mèrits requerits per desenvolupar una carrera professional acadèmica tendent a l'èxit (Arranz 2004: 230-232).

Aquestes tres representacions discursives, que es poden articular entre si seguint variades formes d'expressió, tendeixen a enfosquir les causes i els mecanismes que expliquen les segregacions de gènere existents en l'espai docent i investigador universitari. Les dones del personal docent i investigador són una minoria en la major part de les àrees de coneixement, experimenten prolongats períodes d'estancament en les seues trajectòries

professionals i, en general, quan aconseguixen accedir a posicions rellevants d'autoritat institucional, no hi romanen molt de temps.

Alguns dels factors que hi ha a la base d'aquesta situació, i que poden interactuar i retroalimentar-se entre si, són els següents: la no-pertinença a un grup o a una xarxa amb capacitat de connexió formal i informal externa que facilite l'accés als recursos econòmics i relacionals necessaris per visibilitzar els propis mèrits professionals; l'escassa planificació de la trajectòria acadèmica a llarg termini i la improvisació o el desconeixement de les estratègies específiques necessàries per aconseguir els objectius que es persegueixen; les dificultats per conciliar les exigències científiques i acadèmiques amb les necessitats d'atenció i de cura que es generen en l'espai familiar; i, finalment, la no-participació en els ritus formals i informals de funcionament de l'organització universitària que requereixen una disponibilitat completa i quasi permanent. Això és una cosa que saben molt bé les dones del PDI de prestigi reconegut, que han hagut de convèncer els seus col·legues masculins de la fermesa dels seus propòsits i han eludit la deserció o el fracàs amb bona dosi d'esforç sobreafegit (Anguita 2003, Ballarín 2010, Durán 1982, Escolano 2006, García de Cortázar i García de León 2001, Izquierdo 2004).

3.2.1 Branques de coneixement i segregació horitzontal

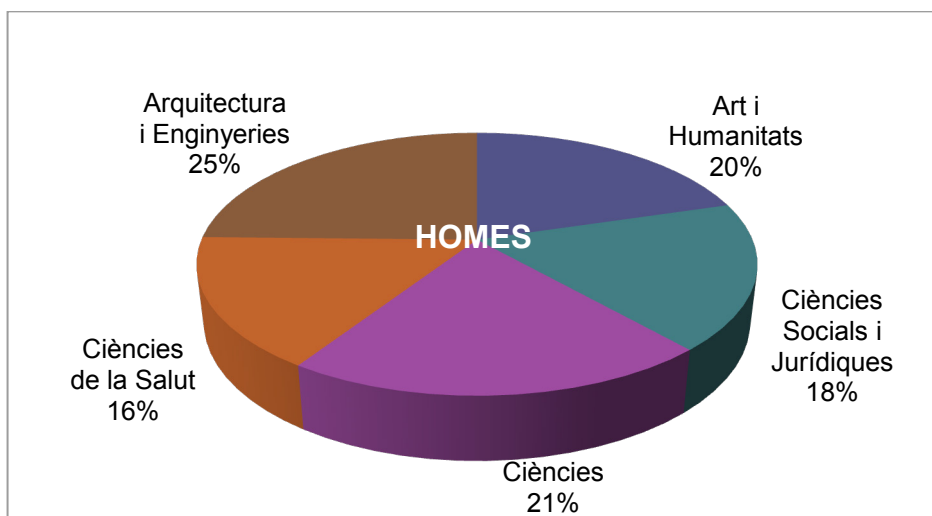
Com ja s'ha indicat en l'apartat 3.1 d'aquest informe, la Universitat de València registra el 2011, i sobre un total poblacional de 3.959 persones pertanyents al personal docent i investigador, una presència diferencial de gènere del 40% en el cas del PDI femení i del 60% en el masculí. No obstant això, aquesta dada global del percentatge de dones i homes encobreix diferències importants entre les diverses àrees de coneixement i entre els distints cossos docents. Una d'aquestes diferències essencials està en la desigual distribució de dones i homes entre el professorat universitari de les cinc grans àrees de coneixement: Art i Humanitats, Ciències Socials i Jurídiques, Ciències de la Salut, Ciències, Arquitectura i Enginyeries¹³.

¹³ En el marc de l'harmonització dels sistemes universitaris exigida pel procés de construcció de l'espai europeu d'ensenyament superior, en l'article 12 del Reial Decret 1393/2007, de 29 d'octubre, pel qual es va establir l'ordenació de les nous ensenyaments universitaris oficials, les branques de coneixement van passar a ser cinc: Art i Humanitats, Ciències, Ciències de la Salut, Ciències Socials i Jurídiques, Enginyeria i Arquitectura.

Si se centra l'atenció en la distribució del col·lectiu masculí i del femení segons les distintes branques de coneixement a què estan vinculats –cosa que és possible fer observant les imatges que s'ofereixen en el gràfic 3.2.1.1 i en el gràfic 3.2.1.2–, es pot inferir una tendència de gènere bastant significativa, ja que els homes del PDI mostren una alta presència fins i tot en àrees docents molt feminitzades, mentre que entre les dones del PDI això no passa:

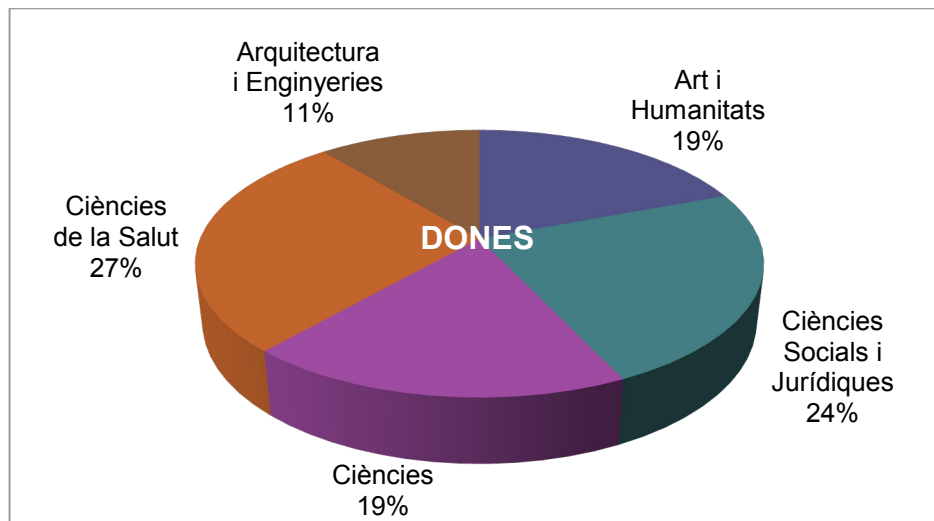
- En relació amb el conjunt dels homes, cal dir que la majoria d'ells estan en l'àrea d'Arquitectura i Enginyeries (25%), en la de Ciències (21%) i en la d'Art i Humanitats (20%). Com es deu recordar, en el col·lectiu d'estudiants, les dues primeres àrees també estan masculinitzades, però la tercera, la d'Art i Humanitats, és una de les més feminitzades, especialment en el nivell de grau (62% de dones estudiants).
- En canvi, respecte al total femení docent i investigador, les dones són majoria en l'àrea de Ciències de la Salut (27%), l'àrea més feminitzada entre els i les estudiants de grau (70% de dones), seguida de la de Ciències Socials i Jurídiques (24%); però la seua participació disminueix considerablement en l'àrea docent més masculinitzada, la d'Arquitectura i Enginyeries (amb un 82% d'homes matriculats en els títols de grau).

Gràfic 3.2.1.1 Distribució del PDI masculí segons branques de coneixement (%). Universitat de València. Any 2011.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia.

Gràfic 3.2.1.2 Distribució del PDI femení segons branques de coneixement (%). Universitat de València. Any 2011.



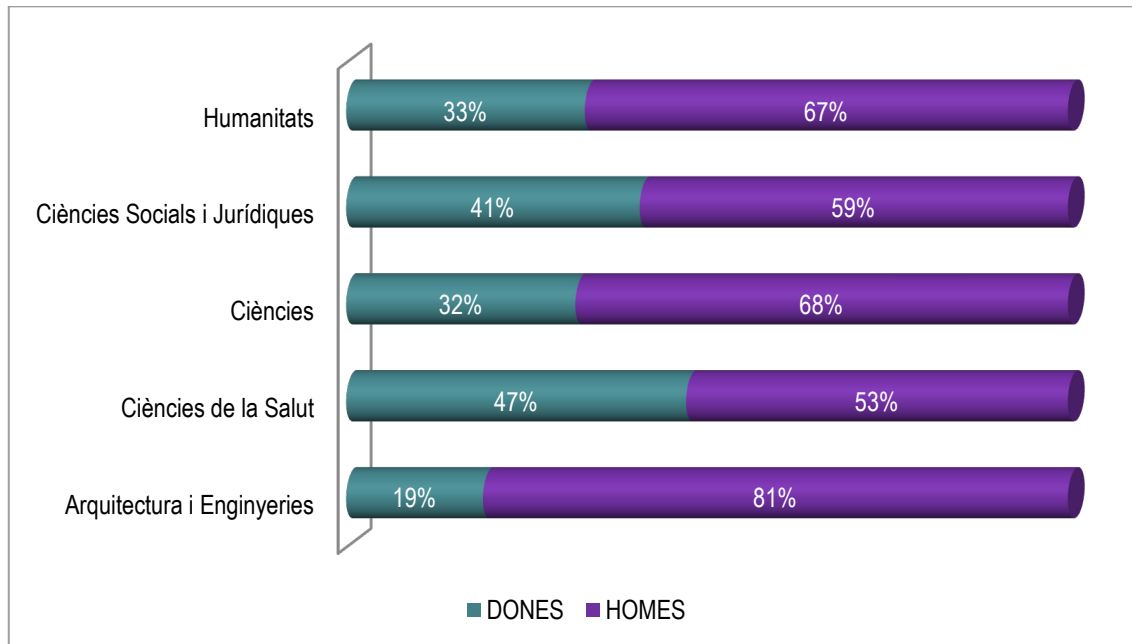
Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia.

En el conjunt de les universitats espanyoles, el curs 2009/10, la segregació horitzontal per sexe va registrar la proporció més alta de dones en l'àrea d'Humanitats (47%), seguida de la de Ciències Socials i Jurídiques i de la de Ciències de la Salut (ambdues amb un percentatge aproximat del 41%), mentre que la representació més baixa es va assolir en l'àrea de Ciències (38%) i, amb una reducció molt significativa, en la d'Arquitectura i Enginyeries (amb un 21% de presència femenina) (Institut de la Dona 2012). En la seua estructura global, la Universitat de València presenta unes xifres relatives diferents d'aquestes, amb variants rellevants que convé analitzar en detall i que, en gran manera, són conseqüència de l'evolució seguida pel col·lectiu docent i investigador en funció de la seua composició per sexe en l'última dècada. Així, el 2010, la segregació horitzontal per sexe va comptabilitzar el percentatge més elevat de dones en l'àrea de Ciències de la Salut (44%) i en l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques (39%), mentre que en la branca d'Humanitats i en la de Ciències la proporció va ser del 32% i del 31%, respectivament. La branca d'Arquitectura i Enginyeries va ser la que va assolir el nivell més baix de representació relativa del professorat femení (18%).

En comparar les dades del 2010 amb els de 2011 –representades en el gràfic 3.2.1.3–, es posen de manifest lleus oscil·lacions interanuals en la segregació horitzontal de gènere, excepte en la branca de Ciències de la

Salut, en què es produeix una variació lleugerament superior (de tres punts) en el pes relatiu del professorat femení i el masculí.

Gràfic 3.2.1.3 Distribució del PDI segons branca de coneixement i sexe a la Universitat de València (%). Segregació horitzontal. Any 2011.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia.

La descripció anterior posa de manifest que, actualment, la relació intergènere més equilibrada es produeix en l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques, perquè manté una distribució quasi idèntica a la dels efectius poblacionals femenins i masculins del conjunt del PDI (el 40% i el 60%, respectivament), mentre que la major asimetria es concentra en la branca d'Arquitectura i Enginyeries. No obstant això, la descripció analítica per àrees de coneixement adquireix una major significació si es té en compte l'evolució temporal que ha sofert cadascuna d'aquestes. La taula 3.2.1.1 ofereix les dades detallades registrades entre els anys 2004 i 2011.

Taula 3.2.1.1 Distribució del PDI de la Universitat de València per branques de coneixement i sexe (%). Segregació horitzontal. Del 2004 al 2011.

ÀREES	Art i Humanitats	Ciències Socials i Jurídiques	Ciències	Ciències de la Salut	Arquitectura i Enginyeries
2004 HOMES	63%	61%	68%	61%	81%
DONES	37%	39%	32%	39%	19%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
2005 HOMES	64%	60%	69%	60%	79%
DONES	36%	40%	31%	40%	21%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
2006 HOMES	66%	61%	69%	59%	80%
DONES	34%	39%	31%	41%	20%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
2007 HOMES	67%	61%	71%	59%	80%
DONES	33%	39%	29%	41%	20%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
2008 HOMES	67%	61%	70%	59%	82%
DONES	33%	39%	30%	41%	18%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
2009 HOMES	68%	61%	70%	56%	82%
DONES	32%	39%	30%	44%	18%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
2010 HOMES	68%	61%	69%	56%	82%
DONES	32%	39%	31%	44%	18%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
2011 HOMES	67%	59%	68%	53%	81%
DONES	33%	41%	32%	47%	19%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

Les dades de la segregació horitzontal de gènere segons les diverses branques de coneixement posen de manifest, en termes relatius, que l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques així com la d'Arquitectura i Enginyeries són les més estables al llarg del temps, encara que per diferents motius: la primera perquè és la que més s'acosta a la presència demogràfica real de cadascun dels gèneres (pròxima o igual al 60% d'homes i al 40% de dones) i la segona perquè està fortament masculinitzada al llarg de tota la sèrie temporal considerada, perquè la proporció d'homes voreja o supera en tots els casos la xifra relativa del 80%.

En la resta de les àrees, la situació presenta una major diversitat: en Art i Humanitats, el nivell de masculinització en aquests vuit anys s'ha incrementat en vora cinc punts percentuals continuant una suau tendència alcista; a la branca de Ciències es detecta un creixement progressiu del nivell de masculinització fins a l'any 2007, quan el percentatge d'homes assoleix la xifra del 71% i el de les dones la del 29%, i una disminució posterior que iguala les dades de l'any 2011 i les del 2004; i, finalment, en Ciències de la Salut es detecta una disminució del grau de masculinització, de manera bastant uniforme al principi de la sèrie i més accentuada a partir de l'any 2009, que el 2011 porta a un estat de simetria de gènere pròxim al 50% i que pot ser l'inici d'un procés de feminització creixent en aquesta branca de coneixement a la Universitat de València¹⁴.

3.2.2 Categories professionals i segregació vertical

A més de la segregació horitzontal de gènere per àrees de coneixement que s'ha abordat en l'apartat anterior, un aspecte crucial per a l'anàlisi de les asimetries de gènere entre el personal docent i investigador universitari és el que té relació amb les diferents categories professionals. Les dades que es presenten en aquest apartat són bastant explícites quant a la pervivència, potser informal, de processos que situen les dones del PDI en situacions menys favorables que les dels seus homònims masculins.

És important tenir en compte que les categories professionals que s'han utilitzat per a l'elaboració de les diferents taules i gràfics incorporen les modificacions i les directrius establertes en la Llei Orgànica d'universitats 4/2007, de 12 d'abril, que modificava la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre. En aquesta nova llei orgànica, que aposta decididament per la incorporació de les universitats espanyoles al procés de convergència europea en ensenyament superior, entre molts altres aspectes més, s'hi defineixen amb més precisió les categories del personal funcionari i del personal contractat laboral, al mateix temps que s'eliminen algunes figures i

¹⁴ Aquesta anàlisi descriptiva es pot complementar amb les dades relatives a la segregació horitzontal de gènere dels diferents departaments de la Universitat de València, agrupats per àrees de coneixement, en Unitat d'Igualtat, "Informe de la composició de Departaments i Instituts d'Investigació per sexe a la Universitat de València", *Microinformes. Composició de departaments i instituts d'investigació*. 2010, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/igualtat/index.htm>].

se n'incorporen d'altres de noves¹⁵. És per això que l'evolució d'algunes dades presents a partir del 2007 indica una contracció o un estancament d'algunes categories professionals (per exemple, les de titular d'escola universitària o catedràtic/a d'escola universitària), com a conseqüència de l'aplicació de les noves orientacions normatives i legislatives.

A la taula 3.2.2.1 es registra la segregació vertical de gènere del personal docent i investigador de la Universitat de València segons la categoria professional, del 2004 al 2011. En termes generals, el més destacable és que, al llarg de tots els anys de referència, la categoria que presenta una proporció més elevada és la de titular d'universitat, tant en el cas del col·lectiu femení com en el masculí, mentre que la major desigualtat en termes percentuals es registra entre el cos de catedràtics i el de catedràtiques d'universitat.

Les dades amb data 1 de gener de 2011 indiquen la distribució següent del PDI segons la categoria professional per sexe: el 33% són titulars d'universitat (1.304 persones), el 29% pertanyen al col·lectiu d'associats i associades (1.149 persones), el 13% són catedràtics i catedràtiques d'universitat (530 persones), el 5% pertanyen al cos de titulars d'escola universitària (201 persones), el 3% són contractats doctors (121 persones) i l'1% estan en la categoria de catedràtics o catedràtiques d'escola universitària (només 34 persones). En atendre la variable sexe, s'observa que, entre les dones, el règim predominant és el de titular d'universitat (33%), seguit del d'associades (30%) i, establint un notable allunyament amb els anteriors, el de catedràtiques d'universitat (8%) i el de titulars d'escola universitària (6%). En el cas dels homes, també la categoria professional majoritària és la de titular d'universitat (33%), segueix la d'associats (28%) i, a major distància, encara que d'una manera menys acusada que l'apreciada en el col·lectiu de dones, la de catedràtics d'universitat (17%).

¹⁵ El professorat universitari funcionari deixa de ser compost per quatre cossos docents (catedràtics d'universitat, professors titulars d'universitat, catedràtics d'escoles universitàries i professors titulars d'escoles universitàries) i passa a tenir-ne només dos: catedràtics d'universitat i titulars d'universitat. Les modalitats anteriors de contractació laboral en l'àmbit universitari (ajudant, professor ajudant doctor, professor col·laborador, professor contractat doctor, professor associat i professor visitant) es redueixen a cinc: ajudant, professor ajudant doctor, professor contractat doctor, professor associat i professor visitant. Se'n pot consultar la normativa completa al Servei de Recursos Humans (PDI) de la Universitat de València. [Accés en http://www.uv.es/pdi/Nmva_profV.htm].

Taula 3.2.2.1 Evolució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Segregació vertical. Del 2004 al 2011.

CATEGORIA PROFESSIONAL*	CU	CEU	TU	TEU	CD	AF	AD	A	AS	AS C. S.	Altres	TOTAL
2004 HOMES	13%	3%	41%	9%	0%	1%	0%	0%	19%	9%	4%	100%
DONES	5%	3%	42%	14%	0%	2%	1%	0%	18%	7%	6%	100%
2005 HOMES	12%	3%	41%	8%	0%	1%	1%	0%	20%	9%	4%	100%
DONES	4%	3%	41%	13%	0%	2%	2%	1%	21%	7%	5%	100%
2006 HOMES	12%	3%	40%	8%	1%	0%	1%	1%	21%	9%	3%	100%
DONES	5%	3%	40%	13%	1%	1%	3%	2%	22%	8%	4%	100%
2007 HOMES	13%	3%	40%	8%	2%	0%	1%	1%	23%	9%	1%	100%
DONES	5%	3%	40%	13%	3%	0%	2%	2%	24%	8%	0%	100%
2008 HOMES	15%	2%	40%	8%	2%	0%	1%	1%	22%	9%	1%	100%
DONES	6%	1%	42%	12%	4%	0%	1%	2%	23%	9%	0%	100%
2009 HOMES	14%	1%	40%	6%	3%	0%	2%	1%	23%	9%	1%	100%
DONES	6%	1%	41%	9%	4%	0%	3%	1%	25%	9%	0%	100%
2010 HOMES	15%	1%	39%	5%	3%	0%	2%	0%	24%	9%	1%	100%
DONES	7%	1%	40%	8%	4%	0%	6%	1%	23%	10%	0%	100%
2011 HOMES	17%	1%	33%	4%	3%	0%	4%	1%	28%	9%	2%	100%
DONES	8%	1%	33%	6%	4%	0%	6%	1%	30%	9%	1%	100%

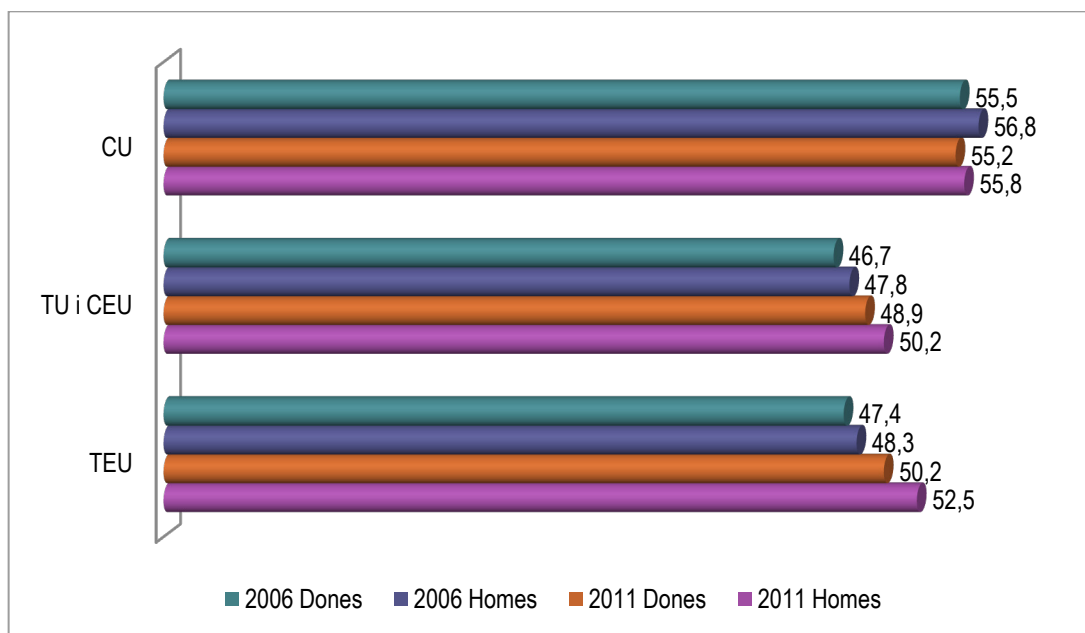
Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

(*) CU (catedràtic/a d'universitat). CEU (catedràtic/a d'escola universitària). TU (titular d'universitat). TEU (titular d'escola universitària). CD (contractat/ada doctor/a). AF (ajudant/a de facultat); AD (ajudant/a doctor/a); A (ajudant/a); AS (associat/ada); AS C. S. (associat/ada de ciències de la salut). Altres (inclou investigador/a contractat/ada, emèrit/a, becari/ària, becari/ària V Segles).

És important destacar que la situació de 2011 difereix una mica de la del 2004, ja que les xifres percentuals de cada categoria canvien, però les tendències que s'acaben d'exposar ja estaven presents al principi de l'etapa considerada, amb l'única excepció de la modalitat de titular d'escola

universitària (que, com ja s'ha indicat, desapareix normativament al final de l'any 2007). Així, l'any 2004, el 41% dels homes eren titulars d'universitat, el 19% associats, el 13% catedràtics d'universitat i el 9% titulars d'escola universitària. Quant a les dones, el 42% eren titulars d'universitat, el 18% associades, el 14% titulars d'escola universitària i el 5% catedràtiques d'universitat. Aquestes dades encara mantenen trets de les tendències que havien caracteritzat la Universitat de València anys enrere: entre les dones, el pes de les titulars d'escola universitària havia estat tradicionalment major que el dels homes en aquesta mateixa categoria professional. No obstant això, el 2009, les xifres percentuals ja presenten una imatge distinta: el 6% dels homes són titulars d'escola universitària i el 23% formen part de la plantilla d'associats; per la seua banda, el 9% de les dones són titulars d'escola universitària i el 25% associades. Aquesta és la tendència que perdurarà, per a cadascun dels sexes, fins al 2011.

Gràfic 3.2.2.1 Evolució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional, edat mitjana i sexe. Anys 2006 i 2011.



Font: Per a l'any 2006: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2006-2007*, Universitat de València, 2012. Per a l'any 2011: *Recull de dades estadístiques 2010-2011*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

En un intent per desvelar la possible relació entre la segregació vertical per sexe i l'edat del personal docent i investigador de la Universitat de València, i a falta de dades desagregades per cohorts d'edat, s'ha compost el gràfic 3.2.2.1, relatiu als anys 2006 i 2011, en el qual s'encreuen algunes

categories professionals del funcionariat amb l'edat mitjana i amb el sexe de les persones que hi ha incloses en cada categoria.

Com s'hi pot observar, l'any 2006, les diferències intersexe en les edats mitjanes dels homes i de les dones pertanyents tant al cos de catedràtics i catedràtiques d'universitat, com al de titulars d'universitat i al de titulars d'escola universitària, són d'un any més en el col·lectiu de dones respecte al dels homes. En canvi, el 2011, aquestes petites divergències són més variades: en la categoria de catedràtics i catedràtiques d'universitat i en la de titulars d'universitat, l'edat mitjana quasi s'ha igualat entre ambdós gèneres; però, en la de titulars d'escola universitària, el col·lectiu de dones té una edat mitjana vora dos anys inferior a la del col·lectiu masculí. En conseqüència, és poc el que es pot inferir d'aquestes dades i caldria tenir una evidència empírica més detallada que permetera veure si realment hi ha cap tipus de relació entre els desequilibris verticals de gènere i l'edat del PDI.

3.2.3 L'efecte de les asimetries combinades

Sembla interessant complementar la informació que es té sobre la segregació vertical de gènere per categories professionals amb la segregació horitzontal, ja que això permet una anàlisi més detallada del moment en què es troba la Universitat de València. En el conjunt de les universitats espanyoles, el curs 2009/10, la segregació horitzontal per sexe va registrar la proporció més alta de dones en categoria d'ajudantes doctores i de doctores contractades (ambdues amb un percentatge aproximat del 49%), seguida de la de titulars d'universitat (38%), mentre que la representació més baixa es va assolir en el rang de catedràtiques d'universitat (38%) (Institut de la Dona 2012).

En termes generals, encara que les tendències són bàsicament les mateixes, és important destacar que la Universitat de València presenta unes xifres relatives diferents d'aquestes, amb variants rellevants que convé analitzar en detall i que indiquen uns desequilibris de gènere menys intensos que en el conjunt estatal espanyol. Les dades de la segregació horitzontal de gènere a la Universitat de València són els que figuren a la taula 3.2.3.1, de l'any 2004 a l'any 2011.

Taula 3.2.3.1 Evolució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Segregació horitzontal. Del 2004 al 2011.

CATEGORIA PROFESSIONAL*	CU	CEU	TU	TEU	CD	A	AD	AS	AS C. S.
2004 HOMES	83%	62%	63%	51%	0%	17%	36%	64%	69%
2004 DONES	17%	38%	37%	49%	100%	83%	64%	36%	31%
2004 TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2005 HOMES	83%	61%	63%	52%	69%	38%	38%	62%	69%
2005 DONES	17%	39%	37%	48%	31%	62%	62%	38%	31%
2005 TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2006 HOMES	82%	63%	63%	52%	56%	46%	42%	62%	66%
2006 DONES	18%	37%	37%	48%	44%	54%	58%	38%	34%
2006 TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2007 HOMES	81%	63%	62%	51%	48%	47%	48%	62%	66%
2007 DONES	19%	37%	38%	49%	52%	53%	52%	38%	34%
2007 TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2008 HOMES	81%	71%	62%	52%	45%	45%	63%	62%	63%
2008 DONES	19%	29%	38%	48%	55%	55%	37%	38%	37%
2008 TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2009 HOMES	78%	69%	61%	50%	51%	48%	46%	60%	61%
2009 DONES	22%	31%	39%	50%	49%	52%	54%	40%	49%
2009 TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2010 HOMES	78%	67%	61%	50%	49%	46%	40%	63%	58%
2010 DONES	22%	33%	39%	50%	51%	54%	60%	37%	42%
2010 TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2011 HOMES	76%	68%	60%	50%	50%	41%	47%	58%	58%
2011 DONES	24%	32%	40%	50%	50%	59%	53%	52%	42%
2011 TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

(*) CU (catedràtic/a d'universitat); CEU (catedràtic/a d'escola universitària); TU (titular d'universitat); TEU (titular d'escola universitària); CD (contractat/ada doctor/a); AD (ajudant/a doctor/a); A (ajudant/a); AS (associat/ada); AS C. S. (associat/ada C. Salut).

L'any 2004, el 17% de les dones i el 83% dels homes són catedràtiques i catedràtics d'universitat. La distància entre les dades en aquest nivell professional i la proporció poblacional real que assolixen les dones i els homes aquest mateix any (37% i 63%, respectivament), difereix en 20 punts menys en el cas de les primeres i en 20 punts més en el cas dels segons. És en aquesta categoria on es registra el desequilibri més gran en relació amb la proporció poblacional per sexe. Respecte a la categoria de catedràtiques i

catedràtics d'escola universitària, les xifres poblacionals només difereixen en un punt de la segregació horitzontal que es detecta entre el col·lectiu femení i el masculí. Per contra, el funcionariat titular de facultat és el més equilibrat, ja que coincideix la distribució poblacional per sexe amb la distribució per categories (37% en el cas de les dones i 63% en el dels homes). En les categories inferiors, la situació s'inverteix: el grup de dones ajudantes supera en 46 punts als efectius poblacionals femenins (36%) i en el dels homes es produeix la situació inversa en la mateixa proporció; i, en el nivell d'ajudants doctors i ajudantes doctores es registra una diferència de 27 punts també a favor de les dones.

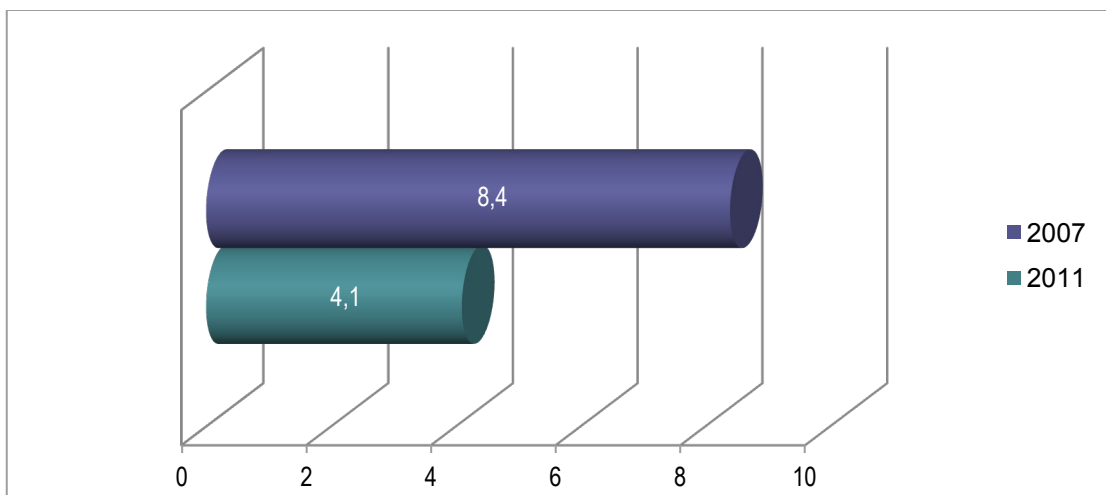
Significativament, l'any 2011, el cos de catedràtics i catedràtiques d'universitat és compost per un 24% de dones i un 76% d'homes, moment en què el conjunt de les dones representen demogràficament el 40% de la plantilla i el dels homes el 60%: la distància s'ha escurçat una mica i la sobrerrepresentació masculina ja no és de 20 punts, com passava el 2004, sinó de 17. La situació d'equilibri encara es manté en el nivell de titulars d'universitat, en què la proporció de dones assoleix la xifra del 40% i la d'homes el 60%, que és una xifra idèntica a la del pes relatiu poblacional d'ambdós gèneres. De nou, respecte al rang d'ajudants doctors i ajudantes doctores cal dir que el desequilibri és elevat (13 i 19 punts més de presència femenina en relació amb la representació poblacional de dones); i passa el mateix en el cas del personal contractat doctor, en què la raó per sexe del conjunt poblacional i la proporció per sexe en aquesta categoria assoleix la xifra de 10 punts més en el col·lectiu femení.

En comparar la proporció per sexe en cadascuna de les categories professionals amb la proporció poblacional que hi ha d'homes i dones en el conjunt del personal docent i investigador de la Universitat de València, el primer que es pot deduir és que la major desigualtat de gènere es produeix en l'accés a les càtedres d'universitat i que la categoria més simètrica és la de titulars d'universitat, ja que en aquest rang la proporció de dones és equivalent al pes del grup de dones en el conjunt poblacional; i passa el mateix en el cas dels homes. El segon que convé destacar és que on sí que hi ha una major presència femenina és en les categories d'ajudant, ajudant doctor/ajudanta doctora, contractat doctor/contractada doctora i en la d'associats/associades, de les quals aquesta última és una de les més vulnerables des de la perspectiva de l'estabilitat en l'ocupació.

Les dades anteriors posen de manifest el gran desequilibri de gènere que es troba en el rang universitari més elevat. Un dels indicadors que es poden

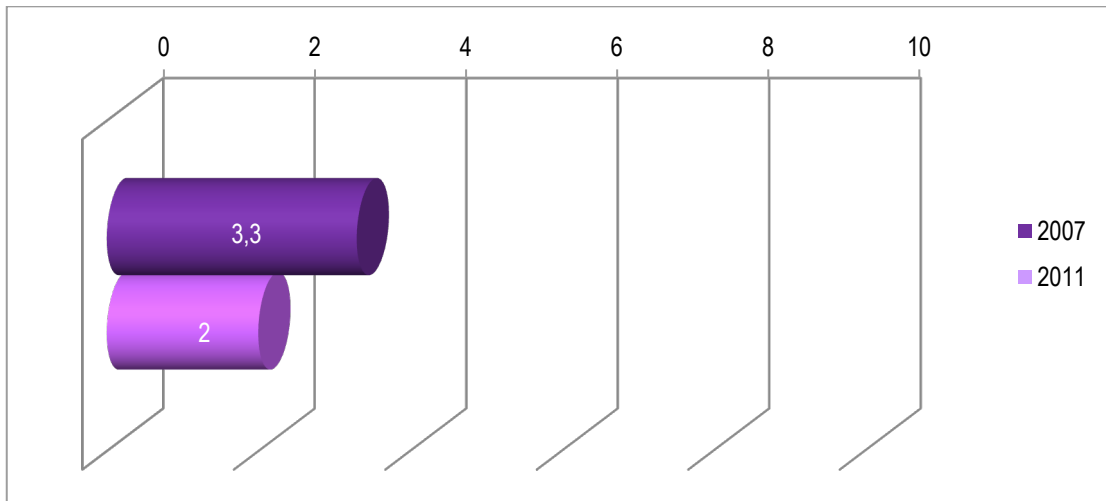
utilitzar per analitzar amb més detall aquesta situació és el de la proporció que hi ha entre titulars de facultat, dones i homes, i catedràtiques i catedràtics d'universitat. El 2007, a la Universitat de València, per cada catedràtic home hi havia tres titulars de facultat; en canvi, per cada catedràtica hi havia vuit professores titulars de facultat. Actualment, com es pot apreciar en el gràfic 3.2.3.1 i en el gràfic 3.2.3.2., la situació ha millorat lleugerament, ja que s'ha escurçat la distància proporcional relativa, fins i tot d'una manera més accentuada en el col·lectiu femení que en el masculí, encara que les dones del PDI continuen estant en una posició de desavantatge en comparar-les amb els seus col·legues homes.

Gràfic 3.2.3.1 Proporció de dones titulars de facultat segons nombre de catedràtiques. Universitat de València. Anys 2007 i 2011.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

Gràfic 3.2.3.2 Proporció d'homes titulars de facultat segons nombre de catedràtics. Universitat de València. Anys 2007 i 2011.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

A fi de fer una indagació més completa de les asimetries de gènere que es poden detectar en les distintes categories professionals del PDI de la Universitat de València, s'ha elaborat la taula 3.2.3.2. S'hi registra la segregació horitzontal per sexe, atenent cadascuna de les àrees de coneixement segons les categories professionals més estables, a partir de les dades de l'any 2011.

En línies generals, en cadascuna de les àrees de coneixement es mantenen les característiques assenyalades més amunt sobre les desigualtats de gènere i la distribució segons categories professionals que es dona entre el personal docent i investigador de la Universitat de València. Tot i això, es detecten algunes variants importants que sembla convenient apuntar. Entre les més importants es destaquen les següents:

- En primer lloc, l'àrea de coneixement en què la relació entre homes i dones que han accedit a les càtedres docents és més asimètrica és la d'Arquitectura i Enginyeries (amb un 82% d'homes), seguida de la de Ciències (amb un 81%), la de Ciències Socials i Jurídiques (amb una xifra del 77%), la d'Art i Humanitats (amb un 71%) i, finalment, la de Ciències de la Salut (amb un 68% d'homes catedràtics).

Tot i que algunes àrees, com la d'Arquitectura i Enginyeries, tenen un nombre global bastant reduït de PDI en el rang superior de les càtedres d'universitat, no hi ha una tendència clara que permeta

relacionar el grau de segregació de gènere que es detecta en aquesta categoria professional i en cadascuna de les branques de coneixement amb els efectius poblacionals numèrics que les integren. Més aviat, les dades apunten a una primacia de la segregació vertical de gènere en aquest nivell professional en totes les branques de coneixement, fins i tot en aquelles en què la presència del PDI femení és lleugerament superior al de la mitjana (com passa en la de Ciències de la Salut) o en aquelles en què la relació és idèntica a la presència demogràfica global d'homes (60%) i de dones (40%) a la Universitat de València (condició en què es troba la branca de Ciències Socials i Jurídiques).

Si es descendeix un poc més en l'escala d'agregació de les dades fins a arribar al nivell departamental, es comprèn millor el grau d'intensitat d'aquest desequilibri. El 2010, dels sis departaments existents a la Universitat de València amb una plantilla docent feminitzada, només en dos d'aquests, el de Medicina Preventiva i el de Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics (ambdós de la branca de Ciències de la Salut), hi havia una majoria de dones catedràtiques¹⁶.

- En segon lloc, quant a les titularitats d'universitat, cal destacar una major diversitat pel que fa a les asimetries de gènere segons les diverses branques de coneixement. Així, en la d'Arquitectura i Enginyeries, que és la més masculinitzada de totes, la proporció d'homes titulars de facultat supera el 80% del total poblacional registrat en aquesta categoria professional. En canvi, en tres de les àrees, el percentatge relatiu de dones i d'homes s'acosta al pes demogràfic que ambdós grups tenen en el conjunt de la Universitat de València (el 40% i el 60%, respectivament), amb independència que l'àrea estiga més o menys masculinitzada. Així, en la de Ciències (lleugerament masculinitzada) i en la de Ciències Socials i Jurídiques (la més pròxima a la presència demogràfica global de cadascun dels gèneres a la Universitat de València), la proporció d'homes titulars de facultat és del 61% i la de dones del 39%; i en la d'Art i Humanitats (tan masculinitzada com la de Ciències), el percentatge relatiu és lleugerament superior i a favor dels homes (62%). En canvi, a la branca de Ciències de la Salut (la més equitativa de totes pel que fa a

¹⁶ Les dades relatives als diversos departaments de la Universitat de València tenen data de 31 de maig de 2010. Es poden consultar en Unitat d'Igualtat, "Informe de la composició de Departaments i Instituts d'Investigació per sexe a la Universitat de València", *Microinformes. Composició de departaments i instituts d'investigació. 2010*, Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/igualtat/index.htm>].

la presència poblacional d'homes i dones) es constata una equivalència entre el col·lectiu de dones titulars de facultat i el d'homes en aquesta mateixa situació; en ambdós casos, el percentatge és del 50%.

- En tercer lloc, si se centra l'atenció en el rang de persones contractades doctores, les tendències que es poden inferir són distintes de les indicades per a la categoria de titulars d'universitat. Encara que de nou és l'àrea d'Arquitectura i Enginyeria la que registra la proporció més elevada d'homes contractats doctors (83%), el nombre percentual d'aquests disminueix considerablement en les altres: en la de Ciències Socials i Jurídiques és del 52%, en la de Ciències de la Salut del 48%, en la de Ciències baixa fins al 43% i en la d'Art i Humanitats arriba a ser del 38%. És possible que aquest estat de coses permeta assolir un major equilibri de gènere durant els pròxims anys, en la mesura en què les dones que avui es troben en aquesta categoria professional no es queden estancades i promocionen cap a d'altres de nivell superior.
- Finalment, pel que fa a les ajudanties, la situació no presenta disposicions nítides que permeten establir alguna consideració analítica plausible, ni en termes generals ni tampoc específics, en bona mesura perquè aquestes figures a penes estan presents en alguna de les cinc branques de coneixement bàsiques que agrupen els diferents departaments i facultats de la Universitat de València.

Taula 3.2.3.2 PDI de la Universitat de València segons àrea de coneixement, categoria professional i sexe. Segregació horitzontal. Any 2011.

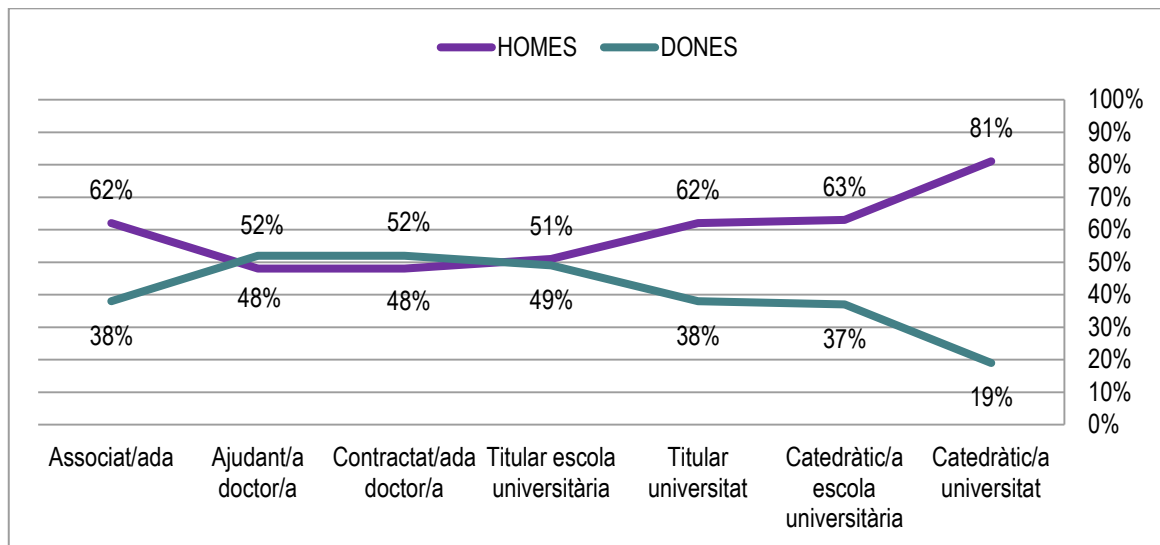
CATEGORIA PROFESSIONAL*		CU	CEU	TU	TEU	CD	A	AD
Art i Humanitats	Homes	68	1	122	4	6	1	19
		71%	25%	62%	44%	38%	100%	45%
	Dones	28	3	75	5	10	0	23
		29%	75%	38%	56%	62%	0%	55%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ciències Socials i Jurídiques	Homes	103	12	270	70	29	10	29
		77%	71%	61%	45%	52%	42%	48%
	Dones	31	5	170	84	27	14	32
		23%	29%	39%	55%	48%	58%	52%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ciències	Homes	154	0	194	4	3	0	15
		81%	0%	61%	67%	43%	0%	83%
	Dones	36	0	126	2	4	2	3
		19%	0%	39%	33%	57%	100%	17%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ciències de la Salut	Homes	67	10	136	12	15	3	12
		68%	77%	50%	60%	48%	43%	29%
	Dones	32	3	138	8	16	4	29
		32%	23%	50%	40%	52%	57%	71%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Arquitectura i Enginyeries	Homes	9	0	50	10	8	0	3
		82%	0%	81%	83%	73%	0%	60%
	Dones	2	0	12	2	3	0	2
		18%	0%	19%	17%	27%	0%	40%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia

(*) CU (catedràtic/a d'universitat); CEU (catedràtic/a d'escola universitària); TU (titular d'universitat); TEU (titular d'escola universitària); CD (contractat/ada doctor/a); AD (ajudant/a doctor/a); A (ajudant/a); AS (associat/ada); AS C. S. (associat/ada C. Salut).

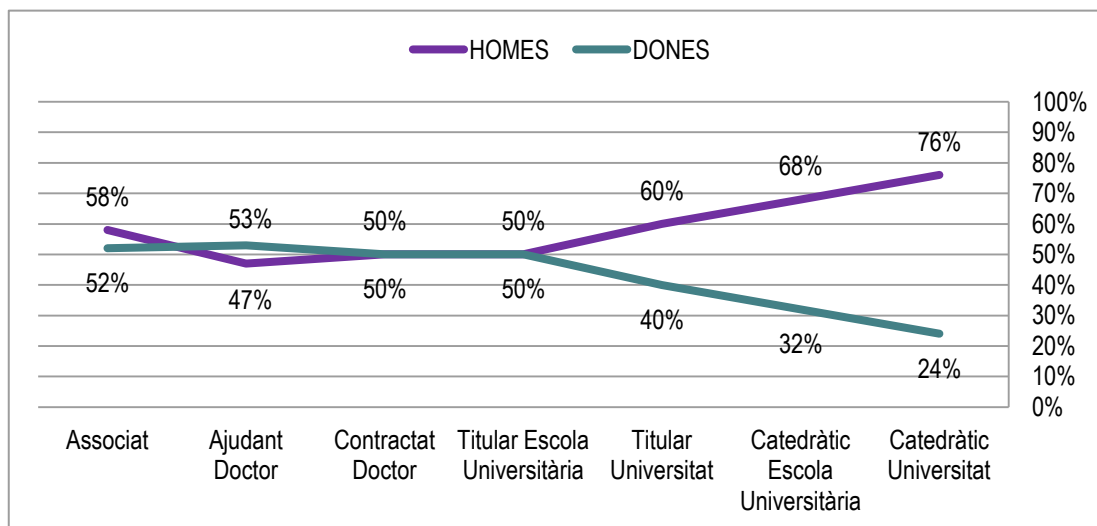
Aquest apartat de l'informe conclou assenyalant alguns dels trets més destacats detectats en el col·lectiu del personal docent i investigador de la Universitat de València, que són consignats en forma de diagrames de tises en el gràfic 3.2.3.3 i en el gràfic 3.2.3.4.

Gràfic 3.2.3.3 Diagrama de tisores segons categories professionals del PDI (%). Universitat de València. Any 2007.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia.

Gràfic 3.2.3.4 Diagrama de tisores segons categories professionals del PDI (%). Universitat de València. Any 2011.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboració pròpia.

En ambdós gràfics s'observa que les divergències més accentuades entre les dones i els homes del PDI s'inicien en el nivell de titular d'escola universitària, continuen en el de titular de facultat i finalitzen en les càtedres d'universitat, rang en què la asimetria és molt elevada. No obstant això, els

desequilibris s'atenuen al llarg d'aquests tres anys en totes les categories professionals, d'una manera més intensa en les titularitats d'universitat i en menor mesura entre els catedràtics i les catedràtiques d'universitat (que passen d'una distància de 62 punts percentuals de diferència el 2007 a 52 punts de desigualtat el 2011). D'altra banda, quant a les categories professionals més baixes, no sembla donar-se una tendència de gènere clara: el col·lectiu d'ajudants doctors i ajudantes doctores és superior en ambdós anys en el cas de les dones i el mateix succeeix amb el cos de personal associat. És possible que estiguem en un moment de transició cap a una major simetria de gènere o que, per contra, s'estiga reproduint la pauta que confirma que entre les dones del PDI es dona una lenta progressió en la pujada cap als llocs més elevats i un estancament en les categories acadèmiques menys valorades. Aquesta és una qüestió que no podem confirmar amb certesa fins d'ací a uns quants anys, quan es puga registrar l'itinerari professional seguit per les dones joves que inicien el seu camí actualment a l'acadèmia com a ajudantes doctores.

3.3 Docència i investigació: disposicions divergents

La investigació és una de les funcions acadèmicament més valorada entre totes les que ha de dur a terme el professorat universitari. El personal docent i investigador universitari, així com les universitats mateixes, la conceben no solament com una font de prestigi social, professional i científic, sinó com una de les vies principals per a la consecució d'una trajectòria laboral caracteritzada per l'èxit. La docència també és una part constitutiva essencial de les tasques del personal acadèmic universitari; no obstant això, la percepció generalitzada és que és menys important i està menys reconeguda que la investigació i la transferència de coneixements que es realitza a través de la publicació dels resultats d'aquesta, especialment en revistes indexades amb un fort impacte nacional i internacional.

Els factors que sustenten la diferent valoració d'ambdues funcions, la investigadora i la docent, en el si de les institucions universitàries són variats i, en ocasions, complexos. No obstant això, n'hi ha un que té una rellevància especial, el que té a veure amb els criteris d'avaluació que s'utilitzen per a la promoció a l'accés a les diverses categories professionals del personal docent i investigador a la Universitat. La major importància que es dona a la investigació sobre la docència es veu reflectida en els criteris d'acreditació per a l'accés al cos de funcionaris titulars d'universitat i a les càtedres, així com en els requisits per a l'avaluació i acreditació en el cas del professorat contractat doctor, ajudant doctor o col·laborador.

Actualment, aquests criteris –elaborats en el marc de l'espai europeu d'ensenyament superior (EEES) a partir de la reforma universitària duta a terme per la Llei Orgànica 4/2007 d'Universitats, de 12 d'abril, que va modificar la Llei Orgànica anterior del 2001– figuren en el Reial Decret 1312/2007, de 5 d'octubre (que estableix l'acreditació nacional per a l'accés als cossos docents de titulars i càtedres universitàries) i en una resolució anterior de la Direcció General d'Universitats, de 18 de febrer de 2005 (que modifica determinats aspectes procedimentals per a l'avaluació de l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació per al personal docent i investigador contractat). En aquestes normatives, els mèrits vinculats a la investigació es valoren fins a un nivell màxim que supera els relacionats amb la docència en un interval que va des dels 10 fins als 30 punts, segons que es tracte del professorat funcionari o del contractat, així com de la categoria de contractació a què es referisca¹⁷. Aquest fet comporta que una persona amb poca dedicació docent tinga més facilitats per promocionar si té un bon currículum professional i una àmplia activitat relacionada amb projectes d'investigació, direcció de tesi lligada a aquests projectes i publicacions.

En el marc de l'anàlisi que s'està desenvolupant en aquest informe exploratori sobre les asimetries de gènere existents a la Universitat de València, no es poden deixar de costat els estereotips que retroalimenten un imaginari col·lectiu segons el qual les dones estan més predisposades a dedicar una major part de la seua energia a les activitats vinculades a la docència, mentre que els homes mostren una major preferència per la investigació. És probable que, en termes generals, les dones dediquen més temps que els homes a la docència, a la preparació dels materials didàctics necessaris o a la coordinació docent, cosa que els pot comportar una reducció de la producció científica i dificultar-los una trajectòria professional ascendent ininterrompuda.

En realitat, i en íntima connexió amb els processos de segregació ja abordats en aquest mateix capítol, hi ha causes estructurals internes i externes que estan a la base d'aquesta disposició divergent: quan les persones no estan integrades en una xarxa amb una bona capacitat de connexió que facilite l'accés a distints projectes d'investigació centrats per endavant en la transferència del coneixement; si aquestes no es plantegen una trajectòria professional de llarg abast o desconeixen els diversos

¹⁷ Aquestes normatives, així com els criteris detallats d'avaluació i acreditació nacional, es poden consultar al web de l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA), programa Pep (per a professorat universitari contractat) i programa Acadèmia (per a professorat universitari funcionari). [Accés en <http://www.aneca.es/>].

requisits per a les avaluacions i acreditacions d'accés a les distintes figures docents; si no tenen un mentor o una mentora que els pugui servir de guia i els transmetre la seua experiència; i si no disposen d'una infraestructura que permeta derivar cap a altres les necessitats d'atenció i cura generades en l'espai familiar i domèstic; les persones tendiran a prioritzar les activitats docents sobre les investigadores, ja que aquestes últimes requereixen un grau de concentració i una dedicació més intensiva, així com una disponibilitat quasi a temps complet. En aquesta situació es troba un bon nombre de les dones que integren les plantilles del personal docent i investigador de les universitats espanyoles, cosa que permet parlar d'un biaix de gènere que incideix directament en la segregació vertical que s'observa en la presència relativa d'homes i de dones en les diferents categories professionals (Arranz 2004, Escolano 2006, García de Cortázar i García de León 2001, Izquierdo 2008, Izquierdo, León i Mora 2008, Sancho 2001).

No obstant això, les polítiques de millora de l'activitat docent ocupen un lloc destacat en el marc normatiu vigent que regula l'ensenyament universitari a Espanya, perquè la creació de l'espai europeu d'ensenyament superior (EEES) té un dels suports fonamentals en la millora de la qualitat dels processos d'ensenyament-aprenentatge¹⁸. La filosofia de la convergència europea incideix sobre les tasques docents des de diverses perspectives, entre les quals s'inclouen les noves metodologies docents. Aquest èmfasi en la qualitat de la docència pot comportar una revalorització de l'activitat docent del professorat.

La Universitat de València ha plasmat el seu interès per la millora de la qualitat dels processos d'ensenyament i aprenentatge en l'aprovació d'una sèrie de normatives. Així, en els Estatuts aprovats el 1985 ja es va remarcar la necessitat de dur a terme una avaluació periòdica de les activitats del personal docent i investigador, i es va establir amb caràcter anual l'avaluació de les activitats docents. Dos anys després es va introduir un procediment reglamentat d'avaluació del professorat en què va adquirir un paper rellevant la valoració feta directament pels estudiants. Diversos desenvolupaments reglamentaris posteriors han incorporat l'avaluació efectuada pels professors mateixos (autoinforme) i pels departaments respectius. Els Estatuts vigents

¹⁸ En aquest context, l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA) ha posat en marxa el programa Docentia, l'objectiu del qual és donar suport a les universitats en l'aplicació de procediments d'avaluació de la docència que garantisca la qualitat docent del professorat i afavorisca el desenvolupament i el reconeixement d'aquest, mitjançant la seua avaluació externa. [Accés en <http://www.aneca.es/>].

actualment, aprovats en el Claustre de la Universitat de València el 23 d'abril de 2003¹⁹, insisteixen en la necessitat de fomentar iniciatives que milloren la qualitat dels serveis prestats, inclosa la docència. Recentment, amb la incorporació a l'espai europeu d'ensenyament superior (EEES), s'estan desenvolupant nous procediments en l'avaluació de la docència amb la intenció que formen part del funcionament ordinari de la Universitat. Finalment, el *Pla estratègic de la Universitat de València*, aprovat pel Consell de Govern el juliol del 2007²⁰, insisteix en la necessitat d'un reconeixement integral de la dedicació del professorat i posa un èmfasi especial en la garantia de la qualitat dels processos d'ensenyament-aprenentatge.

És possible que aquestes normatives s'integren finalment al Sistema Intern de Garantia de Qualitat de la Universitat de València, en el qual s'està treballant actualment, i que s'amplie l'avaluació dels diferents components dels processos d'ensenyament-aprenentatge (entre d'altres, els cursos de formació adreçats a la millora de les competències i habilitats docents, la coordinació d'equips d'innovació educativa o la coordinació de competències i continguts en les diverses titulacions). No obstant això, l'únic indicador estadístic disponible desagregat per sexe que proporciona algun índex sobre l'avaluació de la docència a la Universitat de València és el que proporcionava el Gabinet d'Avaluació i Diagnòstic Educatiu (GADE) –les funcions del qual estan integrades actualment a la Unitat de Qualitat–, referit als resultats de les enquestes d'avaluació del professorat formalitzades pel col·lectiu d'estudiants.

El gràfic 3.3.1 recull la mitjana global per sexe de l'avaluació docent realitzada pels estudiants i les estudiantetes des del curs 2003/04 fins al 2007/08, últim curs de què s'han pogut demanar dades per a aquest informe. En aquest últim curs s'ha avaluat un total de 1.805 docents, dels quals 1.064 eren professors (el 59% del total) i 741 professores (el 41%), una proporció lleugerament distinta de l'aconseguida pels efectius poblacionals reals en la plantilla del PDI de la Universitat de València, que constava d'un 37% de dones i d'un 63% d'homes.

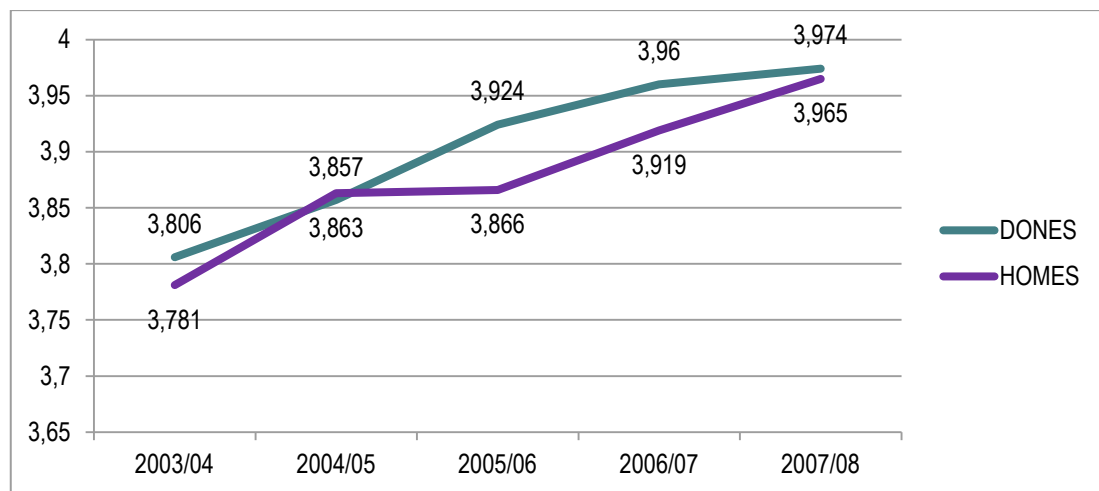
En general, el primer que s'hi observa és que tant el PDI femení com el masculí aconseguixen una avaluació de les seues activitats docents que sobrepassa el mínim requerit perquè aquesta es considere satisfactòria, ja

¹⁹ Els Estatuts de la Universitat de València es poden consultar en la web. [Accés en <http://www.uv.es/~sgeneral/Reglamentacio/estatuts.html>].

²⁰ El *Pla estratègic de la Universitat de València* també es pot consultar en la web. [Accés en <http://www.uv.es/>].

que en tots els casos se supera la xifra mitjana de 2,5 punts. En aquest context, les puntuacions mitjanes de les professores són superiors a les dels professors en tots els cursos considerats, amb l'única excepció de l'any acadèmic 2004/05, en què la valoració del treball docent dels homes és lleugerament superior a la de les seues homòlogues femenines.

Gràfic 3.3.1 Evolució de la mitjana global de l'avaluació docent realitzada pels estudiants i les estudiantes segons sexe del PDI. Universitat de València. Del curs 2003/04 al curs 2007/08.



Font: Fernández-Coronado, Rosario i María Eugenia González Sanjuán, *Mujeres y homes en la Universitat de València*. València, Unitat d'Igualtat-Universitat de València, p. 77, 2009. Elaboració pròpia.

En analitzar l'evolució de les dades, es posa de manifest que són els cursos 2005/06 i 2006/07 els que presenten una major diferència intersexe a favor de les dones, encara que aquesta distància acaba confluint al final de període en una valoració quasi idèntica del personal docent i investigador de la Universitat de València, amb independència que es tracte de dones o d'homes. Quant als principals blocs temàtics que integren aquests qüestionaris d'avaluació docent, les dones destaquen en tots, especialment en els relatius al desenvolupament de la classe, l'atenció prestada en els horaris de tutories i l'actitud personal cap als estudiants i les estudiantes a l'hora d'afavorir el seu procés d'aprenentatge (Fernández-Coronado i González Sanjuán 2009: 134).

INVESTIGACIÓ I PRODUCTIVITAT CIENTÍFICA

A Espanya, les dones investigadores van aconseguir el 2006 una proporció superior a la de la mitjana de la Unió Europea (UE-25), amb unes xifres

respectives del 37% i del 30%, encara que la seua representació era significativament inferior a la que aconseguien els investigadors masculins (European Commission 2009: 31). En el conjunt de les universitats espanyoles, de l'any 2004 a l'any 2006, en comparar la productivitat científica global d'homes i dones (amb trets familiars semblants pel que fa al nombre de fills i amb una situació professional semblant quant al rang acadèmic), es va observar una sèrie de característiques significatives: les dones publicaven menys articles en revistes que els homes (amb una diferència pròxima al 2%) i dirigien un menor nombre de tesis que ells (el 30% de les tesis van ser dirigides per dones, el 40% per homes), però no es van trobar diferències quantitatives rellevants respecte a la publicació de llibres i tampoc en l'obtenció de projectes d'investigació en relació amb el nombre de sol·licituds presentades. Aquestes dades s'explicaven, en bona mesura, per la major dedicació de les dones a les tasques vinculades amb la docència (Ministeri de Ciència i Innovació 2011: 62-75).

A la Universitat de València també es perceben aquestes desigualtats, encara que amb variacions rellevants. És important assenyalar per endavant que els indicadors que es posseeixen relacionats amb l'activitat investigadora són en algunes qüestions més detallats que els que s'han apuntat en el paràgraf anterior, mentre que en altres casos, com el de la direcció de tesi doctoral, no s'han pogut aconseguir les xifres desagregades per la categoria sexe. A més, quant a la publicació d'articles i llibres, així com respecte a la direcció de projectes d'investigació, les sèries que diferencien la situació entre homes i dones no van més enllà de l'any 2007.

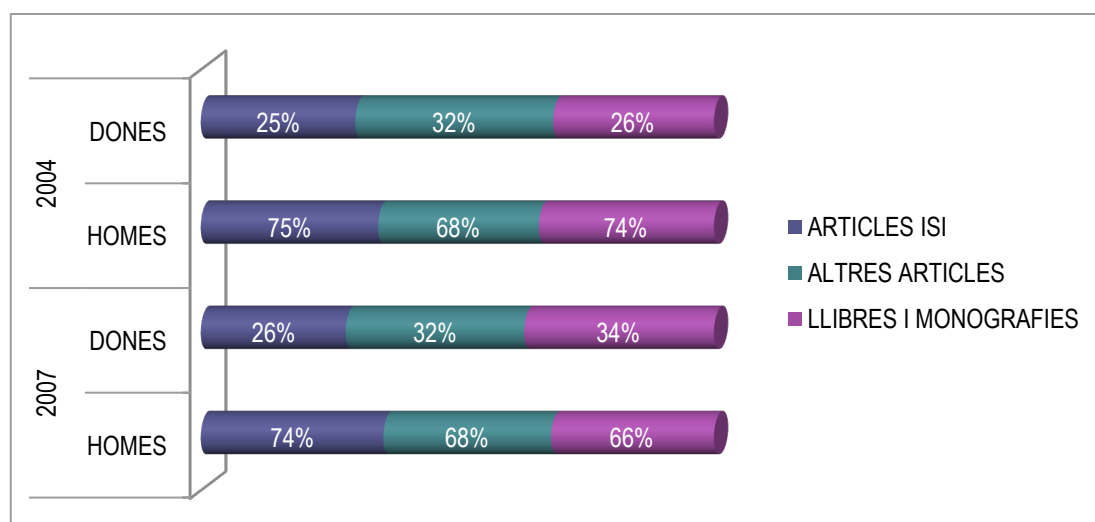
Tot partint d'aquests condicionants, se seguirà l'esquema expositiu següent: de primer, s'abordaran les dades relatives a les publicacions vinculades amb la investigació; després, les que es refereixen a la direcció de projectes finançats; i finalment, amb un major nivell de detall, perquè es disposa d'estadístics més detallats i actualitzats, s'emprendrà la descripció analítica del rendiment sexennal del personal docent i investigador d'aquesta Universitat.

Les professores van publicar el 2007 un menor nombre d'articles en revistes (956) que els professors (2.453), és a dir, un 28% i un 72% respectivament. En diferenciar entre els articles publicats en revistes incloses a la base de dades de l'Institute for Scientific Information (ISI)²¹ o que, per contra, no

²¹ L'Institute for Scientific Information (ISI) incorpora publicacions en la seua base de dades tenint en compte els criteris de periodicitat, contingut editorial, internacionalitat i anàlisi de cites. Com a empresa editora de bases de dades té per objectiu proporcionar una àmplia

estan registrades en aquesta base, s'observa que la diferència entre ambdós sexes és major en el primer cas. En concret, el 26% del total dels articles indexats per l'ISI van ser de dones i el 74% d'homes, uns percentatges molt semblants als aconseguits l'any 2004. D'altra banda, el 32% del total dels articles no indexats en la base ISI pertanyien a professores i el 68% a professors, una proporció idèntica a l'aconseguida el 2004 per ambdós col·lectius. En canvi, sí que es van produir variacions en la publicació de llibres i monografies: el 2004, el percentatge relatiu de dones que ho havien fet era del 26% i el dels homes del 74%; el 2007, i en relació amb les xifres globals, la proporció de dones que havia publicat llibres va ascendir vuit punts percentuals fins a situar-se en el 34% i, com a conseqüència d'aquest increment, la proporció de llibres d'autoria masculina va descendir fins al 66%.

Gràfic 3.3.2 Articles i llibres publicats segons sexe del PDI (%). Universitat de València. Anys 2004 i 2007.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

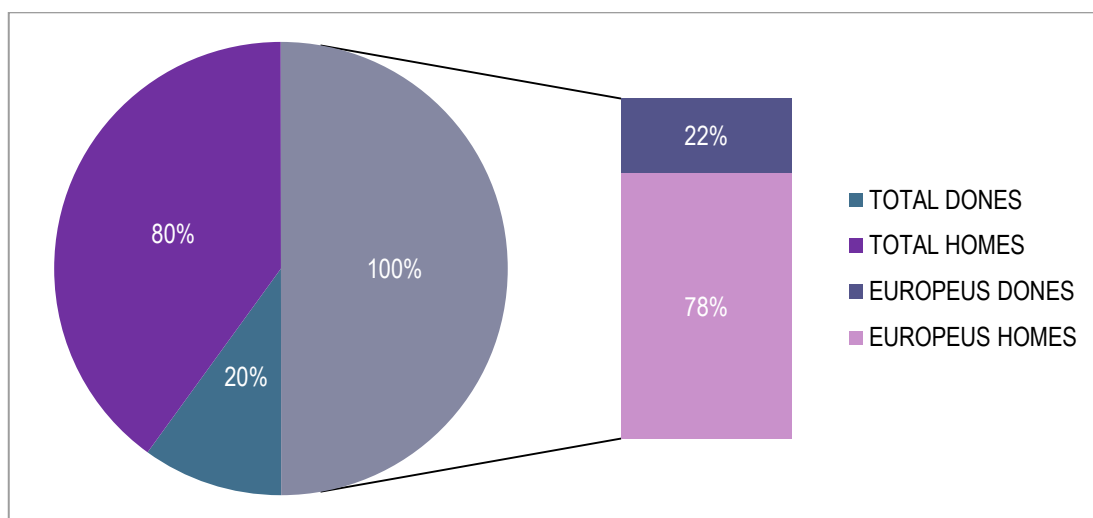
Aquestes xifres, que estan registrades en el gràfic 3.3.2, indiquen que el professorat femení estava en un estat de cert estancament quant a la

cobertura a les investigacions més importants i influents realitzades arreu del món. Actualment, la seua base de dades cobreix més de 16.000 revistes, llibres i actes d'esdeveniments internacionals en les àrees de ciències, ciències socials, arts i humanitats. Una part important d'aquesta base de dades és constituïda per les 8.000 revistes internacionals que l'ISI indexa anualment mitjançant el registre de les dades bibliogràfiques completes de cada article incorporat, inclosos els resums en anglès, les adreces dels autors i editors, així com les referències citades en cada revista. Actualment, és considerada com una de les millors fonts a l'hora de valorar el prestigi dels articles publicats en revistes, encara que la mateixa entitat reconeix que hi pot haver llacunes rellevants en l'actualització de la base de dades. [Accés en <http://wokinfo.com/>].

publicació d'articles, però no en el cas de l'autoria de llibres. De fet, en aquest últim aspecte, la proporció s'aproxima bastant a la presència demogràfica que les dones del personal docent i investigador de la Universitat de València tenien, l'any 2007, en el conjunt del professorat (el 37%). Seria realment molt interessant poder comprovar si aquestes pautes s'han mantingut o han canviat els últims anys, però no s'ha tingut accés a les dades desagregades per sexe per a l'elaboració d'aquest informe. L'última dada general disponible es refereix als anys 2008 i 2009: en el primer es van publicar un total de 7.399 articles i llibres, i la ràtio general entre el PDI que va publicar i les publicacions reconegudes per la Comissió d'Investigació de la Universitat de València va ser del 2,2; en el segon es van publicar 7.928 articles i llibres, i la ràtio va ser del 2,5 per PDI. No obstant això, es desconeix la diferent participació de les dones i dels homes del personal docent i investigador en aquests resultats.

Ara correspon analitzar la situació pel que fa a direcció de projectes, contractes i convenis d'investigació tramitats pel PDI de la Universitat de València. El gràfic 3.3.3 registra el volum agrupat d'aquests, inclosos tots els que han estat gestionats durant l'any 2006 i l'any 2007, i distingint entre els que han estat dirigits per dones i els encapçalats per homes. El total de projectes, contractes i convenis va ser de 4.504, dels quals el 20% havien estat liderats per professores i el 80% per professors. Entre tots ells, la magnitud dels que s'englobaven en l'apartat de projectes europeus en les memòries d'investigació dels distints departaments i instituts universitaris no era molt elevada (165), però significativament les acadèmiques milloraven una mica la seua posició relativa (22%) enfront dels acadèmics (78%). Les últimes xifres generals que s'han pogut consultar indiquen que el conjunt de projectes, contractes i convenis d'investigació van pujar a un total de 2.307 el 2008 i a 2.124 el 2009. Però, igual que succeïa en el cas de les publicacions d'articles i llibres, no es coneix encara l'aportació diferencial per sexe en aquesta secció del rendiment investigador de la Universitat de València.

Gràfic 3.3.3 Projectes, contractes i convenis d'investigació segons sexe de la persona investigadora principal (%). Universitat de València. Anys 2006 i 2007.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

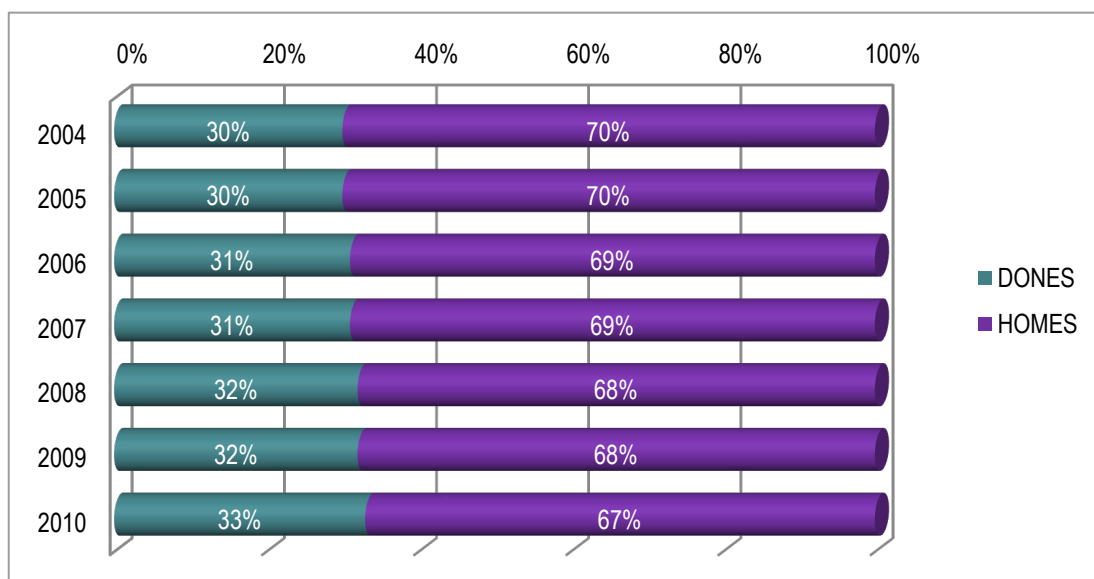
Les dades anteriors són suficientment expressives de les asimetries de gènere existents a la Universitat de València en l'àmbit de les tasques d'investigació reconegudes institucionalment, però resulta convenient aprofundir analíticament una mica més en aquestes desigualtats. Amb aquest objectiu es realitzarà una aproximació al rendiment investigador a partir dels sexennis del personal docent i investigador reconeguts per la Comissió Nacional Avaluadora de l'Activitat Investigadora (CNEAI)²².

L'any 2004, el conjunt del PDI de la Universitat de València tenia reconeguts un total de 3.296 sexennis d'investigació. El 2010, aquesta xifra era de 4.016, cosa que equivalia a una ràtio d'1,9 sexennis per cada professor o professora de la Universitat (mig punt percentual superior a la comptabilitzada en 2004). No obstant això, sembla adequat contextualitzar el lleuger increment d'aquesta ràtio en el marc del pes diferencial que les dones i els homes amb sexennis d'investigació reconeguts tenen a la Universitat.

²² La Comissió Nacional Avaluadora de l'Activitat Investigadora (CNEAI) realitza l'avaluació de l'activitat investigadora del professorat universitari i del personal de les escales científiques del CSIC, a fi de poder reconèixer un complement de productivitat (sexenni). Se'n pot consultar la normativa i els criteris en la resolució de 30 de novembre de 2011, de la Secretaria General d'Universitats. [Accés en <http://www.educacion.gob.es/horizontales/ministerio/organigrama/ministro/relacionadas-administrativamente/cneai/convocatoria-sexenios.html>].

El 2004, com queda registrat en el gràfic 3.3.4., el conjunt del professorat amb algun sexenni reconegut era compost per un 30% de personal femení (amb un total de 981 sexennis) i un 70% masculí (amb 2.309 sexennis). Aquestes dades, que estaven bastant allunyades de la presència relativa poblacional segons sexe d'aquell mateix any (que era del 37% en el cas de les dones i del 63% en el dels homes), posaven de manifest que la productivitat investigadora mesurada per mitjà d'aquest senzill indicador era sensiblement inferior en el grup de les dones del PDI. L'evolució fins al final de l'etapa descrita presenta una pauta lleugerament alcista i gradual: el 2010, la proporció de dones amb algun sexenni reconegut havia augmentat fins al 33% (1.320 sexennis) i, en conseqüència, el percentatge d'homes amb sexennis havia disminuït fins al 67% (2.696 sexennis); la qual cosa aproximava un poc més aquests percentatges al pes demogràfic existent segons sexe aquest últim any assenyalat (39% de dones i 61% d'homes). De fet, en nombres absoluts, al llarg d'aquests set anys, les professores i els professors han augmentat la quantia del nombre total de sexennis d'investigació en uns nivells bastants semblants (339 les dones i 387 els homes), cosa que indica algun avanç del professorat femení com a investigadores, almenys en relació amb els sexennis d'investigació avaluats positivament per la Comissió Avaluadora Nacional de l'Activitat Investigadora (CENAI).

Gràfic 3.3.4 Evolució del nombre de sexennis d'investigació reconeguts segons sexe del PDI (%). Universitat de València. Del 2004 al 2010.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

En sondejar el reconeixement sexennal per àrees de coneixement, s'hi observen alguns aspectes significatius. El 2004, com es pot inferir de la lectura de les dades de la taula 3.3.1, les àrees de coneixement que tenen la proporció més elevada de dones amb sexennis són les d'Art i Humanitats i la de Ciències de la Salut (33%). A més, encara que la d'Art i Humanitats presenta una gran estabilitat al llarg del període considerat i la de Ciències de la Salut un nombre major d'oscil·lacions, ambdues tenen, el 2010, un percentatge de dones amb sexennis que ha pujat un punt fins a assolir el 34%. Per contra, el 2004, la branca de Ciències i la d'Arquitectura i Enginyeries són les que registren la menor presència relativa de dones amb sexennis (el 27% i el 28%, respectivament) en comparació del percentatge d'homes en aquesta mateixa situació (el 73% en Ciències i el 72% en Enginyeries). Des de l'any 2007 s'inicia un procés divergent en el comportament sexennal del personal docent i investigador en aquestes dues branques, de tipus ascendent en el primer cas i descendent en el segon, que acaba el 2010 amb un percentatge del 30% de professores amb sexennis avaluats positivament en la branca de Ciències, però amb un 22% en el cas de les professores de l'àrea d'Enginyeries. En una situació distinta es troba l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques. El 2004, el 31% de les dones i el 69% dels homes tenien sexennis d'investigació reconeguts. Dos anys després, les professores amb algun sexenni reconegut van incrementant gradualment la seua proporció, any darrere any, fins a aconseguir arribar a ser, el 2010, el 38% del conjunt del professorat amb sexennis de la seua àrea i transformar així aquesta branca de coneixement en la que té el major percentatge de dones amb sexennis de tota la Universitat de València.

Taula 3.3.1 Evolució de la proporció de professorat amb sexennis d'investigació reconeguts segons branca de coneixement i sexe del PDI (%). Universitat de València. Del 2004 al 2010.

		Art i Humanitats	C. Socials i Jurídiques	Ciències	Ciències de la Salut	Arquitectura i Enginyeries	TOTAL
2004	DONES	33%	31%	27%	33%	28%	30%
	HOMES	67%	69%	73%	67%	72%	70%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2005	DONES	33%	31%	27%	32%	28%	30%
	HOMES	67%	69%	73%	68%	72%	70%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2006	DONES	33%	33%	27%	34%	27%	31%
	HOMES	67%	67%	73%	66%	73%	69%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2007	DONES	33%	35%	27%	34%	24%	31%
	HOMES	67%	65%	73%	66%	76%	69%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2008	DONES	33%	36%	28%	35%	26%	32%
	HOMES	67%	64%	72%	65%	74%	68%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2009	DONES	33%	37%	28%	33%	25%	32%
	HOMES	67%	63%	72%	67%	75%	68%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2010	DONES	34%	38%	30%	34%	22%	33%
	HOMES	66%	62%	70%	66%	78%	67%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

Aquestes dades percentuals són suficientment aclaridors de la situació de les dones docents en cadascuna de les branques de coneixement respecte als mèrits lligats a la productivitat de sexennis d'investigació. Però convé acostar-se també a la variabilitat comparada de les dades absolutes, una cosa que es pot fer observant la taula 3.3.2, en la qual es registren les xifres de l'any 2004, del 2007 i del 2010. Destaquen els aspectes següents:

- Com ja s'ha indicat en aquest mateix informe, el personal docent i investigador de l'àrea de Ciències de la Salut és, demogràficament parlant, el més feminitzat de totes les àrees (el 2010, les dones representaven el 44% del total poblacional en aquest camp, mentre que, en el conjunt de la Universitat, el PDI femení era del 39%). Si es té en compte aquest fet, sembla plausible afirmar que el petit avanç

que registren les dones amb sexennis des de l'any 2004 fins al 2010, és degut més al nivell de feminització de l'àrea que a una ampliació del nombre d'efectius femenins (37, en xifres absolutes) en comparació amb els efectius masculins amb reconeixement sexennal (60, en valors absoluts) al llarg del període considerat.

- En condicions contextuais una mica diferents hi ha la branca d'Art i Humanitats perquè, encara que sempre ha estat lleugerament masculinitzada (el 2010 només tenia un 32% de professorat femení), al llarg de l'etapa que es descriu registra un increment en xifres absolutes del nombre de sexennis per sexe molt semblant a la de Ciències de la Salut.
- No obstant això, en les branques de Ciències (una mica masculinitzades) i en la de Ciències Socials i Jurídiques (amb proporcions globals per sexe idèntiques a les que es registren a la Universitat de València el 2010), l'increment percentual de tres punts que s'observa en la primera i el fort ascens que experimenta la segona té l'origen en la gran ampliació del nombre absolut de dones que ingressen al grup del PDI amb mèrits reconeguts de productivitat sexennal (103 dones en la branca de Ciències i 158 en la Ciències Socials i Jurídiques).
- Finalment, en l'àrea d'Arquitectura i Enginyeries –tradicionalment, la més masculinitzada de totes–, el descens percentual que registren les professores amb sexennis des de l'any 2004 fins al 2010 (del 28% al 22%) és degut a la major ampliació del col·lectiu masculí amb sexennis avaluats positivament (46 homes) en relació amb el que es produeix en el cas del PDI femení (només 6 dones).

Taula 3.3.2 Evolució del nombre i de la proporció de professorat amb sexennis d'investigació reconeguts segons branca de coneixement i sexe del PDI. Universitat de València. Anys 2004, 2007 i 2010.

	Art i Humanitats	C. Socials i Jurídiques	Ciències	Ciències de la Salut	Arquitectura i Enginyeries	TOTAL	
2004	DONES	210	283	343	123	24	983
		33%	31%	27%	33%	28%	30%
	HOMES	425	630	937	252	63	2.307
		67%	69%	73%	67%	72%	70%
TOTAL	635	913	1280	375	87	3.290	
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
2007	DONES	232	372	401	141	26	1.172
		33%	35%	27%	34%	24%	31%
	HOMES	477	703	1078	273	82	2.613
		67%	65%	73%	66%	76%	69%
TOTAL	709	1075	1479	414	108	3.785	
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
2010	DONES	246	441	446	160	30	1.323
		34%	38%	30%	34%	22%	33%
	HOMES	481	730	1061	312	109	2.693
		66%	62%	70%	66%	78%	67%
TOTAL	727	1171	1507	472	139	4.016	
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

Els sexennis, avaluats en trams de sis anys, són un instrument bàsic d'anàlisi del rendiment investigador del PDI universitari. Però hi ha altres indicadors més precisos: l'índex de l'activitat investigadora reconeguda, que el Servei d'Anàlisi i Planificació de la Universitat de València sol denominar "indicador de rendiment sexennal", i la ràtio sexennis per professor o professora. El primer índex –el del rendiment sexennal– mesura la relació entre els sexennis obtinguts pel professorat i els sexennis màxims possibles. El segon indicador –la ràtio de sexennis segons nombre de personal docent i investigador– és el quocient entre el nombre de sexennis reconeguts i el nombre de persones del PDI que tenen algun sexenni d'investigació (Servei d'Anàlisi i Planificació 2011: 6). Més avall s'exposen les característiques principals que perfilen aquests dos indicadors, centrant l'atenció en les asimetries de gènere que s'observen a la Universitat de València.

El rendiment sexennal global de la Universitat de València el 2004 va ser del 56% (3.290 sexennis reconeguts i 5.874 sexennis possibles), i el 2010, del

63% (amb 4.016 sexennis reconeguts i 6.398 sexennis possibles). Al llarg d'aquests anys, encara que en totes les àrees de coneixement s'ha produït un increment de la productivitat sexennal, les branques en què s'ha registrat un major increment han estat la de Ciències (que va passar del 79% el 2004 al 85% el 2010) i la d'Arquitectura i Enginyeries (que va comptabilitzar un 62% el 2004 i un 74% el 2010).

A més, les professores han contribuït més que els professors a l'ascens col·lectiu del nivell d'aquest indicador: el 2004, el professorat femení va obtenir un rendiment sexennal del 48% i el 2010 del 58% (deu punts percentuals d'augment); el masculí va passar del 60% el 2004 al 66% el 2010 (sis punts més en aquests set anys) (Servei d'Anàlisi i Planificació 2011: 12-22). Des d'una perspectiva de gènere, aquest últim aspecte sembla revelador dels canvis que s'estan operant a la Universitat de València en el si del col·lectiu del PDI, perquè a pesar que el nivell de partida és més favorable per als homes que per a les dones, l'augment del rendiment sexennal detectat en aquest període temporal és superior en el cas del professorat femení.

La taula 3.3.3 presenta els valors del rendiment sexennal, des de l'any 2004 fins a l'any 2010, segons categoria professional i sexe del PDI. Aquestes en són les característiques principals:

- Si s'observa el rendiment atenent els diferents rangs professionals, es visualitza amb nitidesa que les xifres més elevades corresponen al cos de catedràtics i catedràtiques d'universitat, que el 2004 assoleixen el valor del 83% i el 2010 del 91%. Així mateix, convé destacar que aquest índex de rendiment investigador tendeix a equiparar-se entre les catedràtiques i els catedràtics amb el pas dels anys: si, el 2004, les catedràtiques registraven un nivell del 79% i els catedràtics del 84%, el 2010 la distància entre ambdós col·lectius és solament d'un punt percentual (90% i 91%, respectivament).
- El segon rang professional amb major rendiment sexennal, l'ocupa el col·lectiu de titulars d'universitat, els índexs del qual es mantenen bastant estables al llarg del temps amb diferències inapreciables per sexe, encara que al final del període, el 2010, les professores titulars superen en un punt els professors titulars d'universitat (58% elles i 57% ells).
- En aquest indicador de productivitat investigadora, el cos de catedràtics i catedràtiques d'escola universitària s'instal·la en la

tercera posició amb unes diferències entre les dones i els homes relativament constants (uns 10 punts a favor d'aquests últims), potser perquè es tracta d'una escala que normativament ja ha desaparegut i perquè moltes de les persones que hi eren s'han integrat en la de titulars d'universitat. Només el 2010 la distància entre el col·lectiu masculí i el femení s'escurça, perquè els homes mostren un rendiment sexennal del 22% i les dones del 18%.

- Finalment, quant a la categoria de titulars d'escola universitària, el més destacable és que el seu rendiment sexennal està molt allunyat de la resta dels rangs acadèmics, especialment a partir del 2008, any en què aquest índex passa a ser de l'1% tant en el cas de les dones com en el dels homes²³.

²³ La Llei Orgànica d'universitats 4/2007, de 12 d'abril, que modificava la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, va regular la desaparició de dos cossos docents, el de catedràtics/catedràtiques d'escoles universitàries i el de titulars d'escoles universitàries, així com els mecanismes necessaris per a la seua integració al cos de titulars d'universitat. En el primer cas, a petició prèvia de la persona interessada, aquesta integració es produeix de forma automàtica; en el segon, després de l'obtenció del grau de doctor o doctora, els requisits necessaris són majors. Se'n pot consultar la normativa completa en el Servei de Recursos Humans (PDI) de la Universitat de València. [Accés en http://www.uv.es/pdi/Nmva_profV.htm].

Taula 3.3.3 Rendiment sexennal segons categoria professional i sexe del PDI (%). Universitat de València. Del 2004 al 2010.

CATEGORIA PROFESSIONAL*		CU	CEU	TU	TEU	TOTAL
2004	HOMES	84%	24%	59%	7%	60%
	DONES	79%	14%	59%	6%	48%
	TOTAL	83%	20%	59%	6%	56%
2005	HOMES	84%	26%	59%	7%	60%
	DONES	78%	18%	59%	6%	49%
	TOTAL	83%	23%	59%	7%	56%
2006	HOMES	85%	29%	60%	8%	61%
	DONES	81%	19%	59%	7%	50%
	TOTAL	84%	25%	59%	7%	57%
2007	HOMES	87%	27%	58%	7%	61%
	DONES	84%	16%	57%	6%	50%
	TOTAL	86%	23%	58%	7%	57%
2008	HOMES	86%	24%	58%	1%	61%
	DONES	86%	15%	57%	1%	52%
	TOTAL	86%	21%	58%	1%	58%
2009	HOMES	87%	24%	58%	1%	63%
	DONES	87%	14%	57%	1%	54%
	TOTAL	87%	21%	58%	1%	60%
2010	HOMES	91%	22%	57%	1%	66%
	DONES	90%	18%	58%	1%	58%
	TOTAL	91%	21%	58%	1%	63%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP), *Estudi del Rendiment de l'Activitat Investigadora del PDI de la UV [2002-2010]*, Universitat de València, 2011. [Accés en <http://parnaseo.uv.es/Doctorado/Enlaces/Productividad.pdf>].

(*) CU (catedràtic/a d'universitat). CEU (catedràtic/a d'escola universitària). TU (titular d'universitat). TEU (titular d'escola universitària).

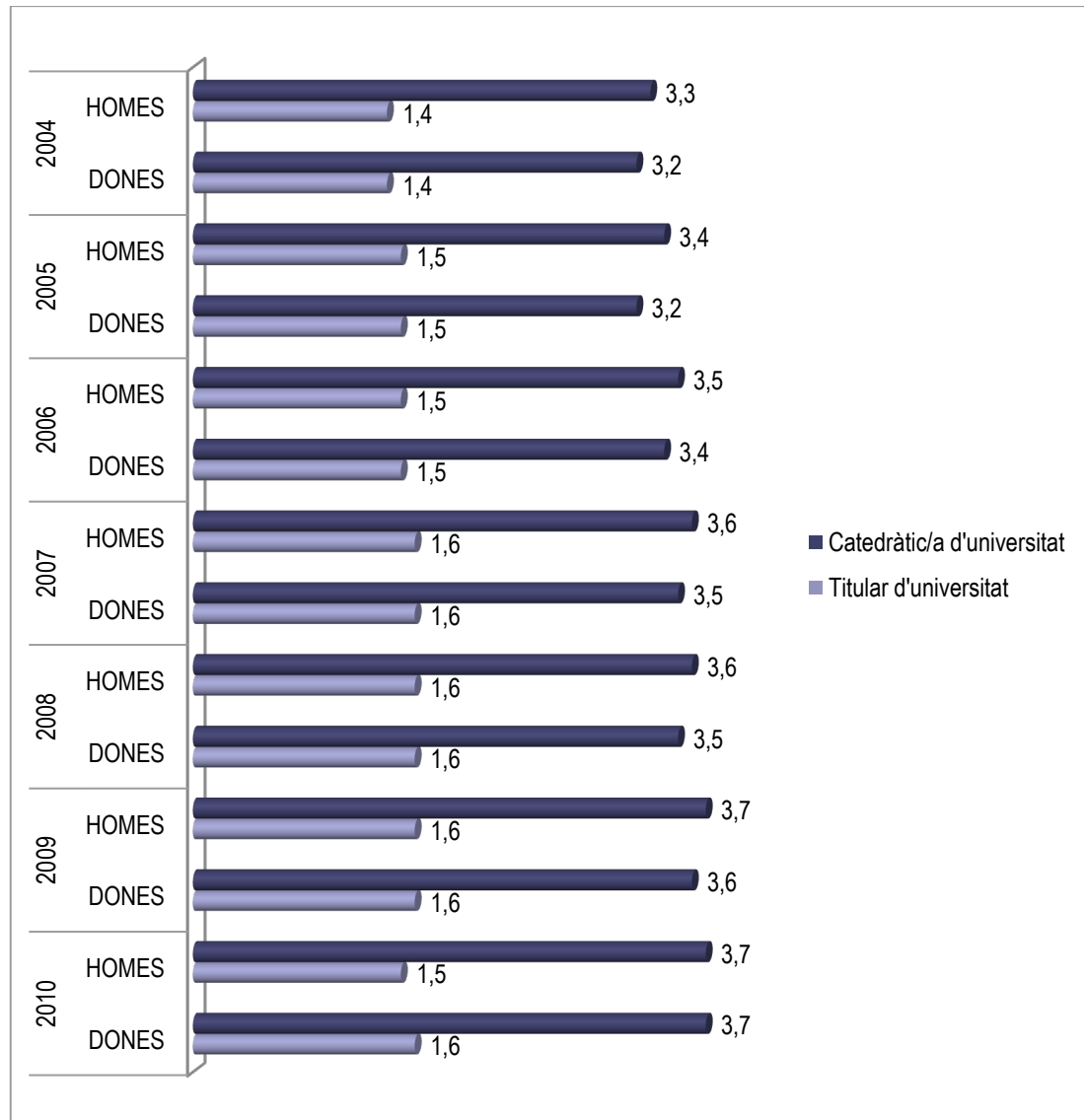
La descripció analítica ara se centrarà en un altre indicador específic que pot tenir alguna utilitat per comprendre les diferències de gènere existents en relació amb l'activitat investigadora: la ràtio entre el nombre de sexennis reconeguts i el nombre de persones del PDI que tenen algun sexenni d'investigació avaluat positivament. La Universitat de València va registrar el 2004 un índex general de l'1,4, i el 2010 de l'1,9. Durant tots aquests anys, i a pesar que en totes les àrees de coneixement s'ha registrat un increment en el valor d'aquest indicador, destaca la major aportació de la branca d'Arquitectura i Enginyeries (que va passar del 2,3 el 2004 al 2,9 el 2010).

En aquest cas, i a diferència del que s'ha indicat en relació al rendiment sexennal, el professorat femení i el masculí han contribuït de forma equivalent a l'ascens del nivell d'aquest indicador (0,5 punts en ambdós casos), encara que la posició inicial de partida era asimètrica: el 2004, les dones del PDI havien assolit la xifra de l'1,2; els homes se situaven ja en l'1,6. En atendre els resultats segons les diferents categories professionals, s'observa que és el cos de catedràtics i catedràtiques el que assoleix les cotes més altes en aquest indicador, en bona mesura com a conseqüència del nombre de sexennis necessaris per accedir a aquest rang en l'escala professional (Servei d'Anàlisi i Planificació 2011: 12-22).

El gràfic 3.3.5 presenta els valors d'aquesta ràtio, des de l'any 2004 fins al 2010, per a les categories professionals de càtedres i de titularitats d'universitat per sexe. A la Universitat de València, l'anàlisi de les dades permet inferir peculiaritats diferents per a cadascun d'aquests dos col·lectius del personal docent i investigador:

- Les xifres denoten una situació de partida lleugerament favorable als catedràtics d'universitat en comparació amb les catedràtiques (del 0,1) que es manté fins a l'any 2010, moment en què aquest indicador s'igualava en ambdós sexes i aconseguia la cota de 3,7 sexennis reconeguts per cada catedràtic o catedràtica que desenvolupa la seua activitat docent i investigadora a la Universitat de València. Al llarg de tota l'etapa considerada, les dones han passat del 3,2 el 2004 al 3,7 el 2010; els homes del 3,3 al 3,7 l'últim any de referència.
- Pel que fa a les persones que ocupen les titularitats d'universitat, el més destacable és el grau d'igualtat que s'observa entre les dones i els homes en tots els anys d'aquest període temporal, amb l'única excepció de l'últim: el 2010, les titulars del PDI femení superen lleugerament els titulars del PDI masculí (1,6 en el cas d'elles i 1,5 en el d'ells). En aquesta última categoria, i atesa la gran simetria que s'observa durant tots aquests anys, sembla poc probable que el 2010 siga un punt d'inflexió que revertisca aquest estat d'equilibri a favor de les dones. No obstant això, el més convenient és posar alguna atenció en aquest indicador en el futur.

Gràfic 3.3.5 Evolució de la ràtio nombre de sexennis d'investigació reconeguts segons nombre de professors i professores en les categories catedràtic/a d'universitat i titular d'universitat. Universitat de València. Del 2004 al 2010.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP), *Estudi del rendiment de l'activitat investigadora del PDI de la UV [2002-2010]*, Universitat de València, 2011. [Accés en <http://parnaseo.uv.es/Doctorado/Enlaces/Productividad.pdf>]. Elaboració pròpia.

En resum, les asimetries de gènere que perduren en les institucions universitàries en relació amb el personal docent i investigador –sovint en combinació amb les adscripcions socials de classe i generacionals– també estan presents a la Universitat de València. No obstant això, tal com ja s'ha indicat al llarg d'aquest capítol, s'hi observen algunes variacions importants respecte al conjunt de les universitats espanyoles, al mateix temps que els

últims anys es registra una lleugera atenuació d'alguns desequilibris. Les dones del PDI de la Universitat de València són majoria en l'àrea de Ciències de la Salut; en la branca de Ciències Socials i Jurídiques tenen un pes equivalent al del seu valor demogràfic global; el seu nombre disminueix significativament en les branques de Ciències i en la d'Art i Humanitats; i representen una clara minoria en l'àrea d'Arquitectura i Enginyeries. A més, en les categories professionals de major nivell –particularment, en les càtedres d'universitat–, la proporció d'homes és superior a la de dones, cosa que no succeeix a mesura que es va descendint cap als rangs més baixos de l'escala professional.

L'escassa presència de dones entre les categories més altes del personal acadèmic és deguda a una pluralitat de factors. En aquestes pàgines ja n'hem exposat alguns. Ara bé, n'hi ha d'altres d'igualment importants que no han estat assenyalats explícitament. Entre aquests últims destaca, en primer lloc, el relativament escàs contingent de dones presents en les plantilles de les universitats. En segon, els límits derivats de les adscripcions socials de gènere que fan que les dones assumisquen gran part de les responsabilitats vinculades a les tasques de cura en l'àmbit familiar. Un tercer element –al qual s'atribueix cada vegada més importància– és el de la selecció del personal, en què els sistemes d'avaluació ocupen un lloc central.

El biaix de gènere que sembla existir en la valoració dels mèrits docents i investigadors possiblement procedeix no solament dels criteris amb què es determina la qualitat acadèmica –bastant centrats en la identificació dels mèrits individuals– sinó també d'una concepció de la ciència i de les funcions del professorat universitari que requereixen una dedicació exclusiva i un elevat esforç competitiu desenvolupat a llarg termini. És per això que diferents veus estan plantejant la necessitat d'un canvi de model per a l'avaluació docent i investigadora a les universitats, basat en una nova orientació que permeta fixar nivells de suficiència individual en el marc de la consecució d'una excel·lència col·lectiva, i tendent a transformar les regles definides pels grups socials dominants en el si de la universitat, que en bona mesura són, d'una banda, les elits masculines, i de l'altra, les vinculades a les ciències experimentals i tecnològiques (Anguita 2003, Arranz 2004, European Commission 2009, Izquierdo, León i Mora 2008, López San Luis 2009, Martínez Costa 2008).

4. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS: FEMINITZACIÓ I DIVERSIFICACIÓ DE LES DESIGUALTATS

En aquest apartat es descriu la situació d'un sector de la comunitat universitària que, fins a fa molt poc de temps, a penes havia estat tractat des de la perspectiva de les desigualtats de gènere: el personal d'administració i serveis. No obstant això, els últims deu anys, aquest estat de coses ha variat i l'atenció a aquest col·lectiu universitari ha augmentat significativament (Anguita 2003; Barrera i Puy 2009; Bosch i Barberá 2004; Fernández-Coronado i González Sanjuán 2009; Escolano 2002; Izquierdo 1999 i 2004; Morón i Méndez-Vigo 1996; Vega i Santos, 2010). En aquest estudi, l'anàlisi des d'una perspectiva de gènere de la situació del PAS de la Universitat de València ha revestit un interès especial. De fet, és l'únic sector d'aquesta Universitat en què l'obtenció d'evidència empírica s'ha dut a terme combinant dos enfocaments metodològics distints, encara que complementaris: d'una banda, l'enfocament quantitatiu, desenvolupat a partir de les fonts estadístiques secundàries que el Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) i la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València han pogut facilitar; i de l'altra, l'enfocament qualitatiu, que ha permès una primera aproximació a les percepcions i opinions de les dones i dels homes del PAS sobre la relació entre trajectòries professionals i la presa de decisions en matèria de conciliació.

En la primera part d'aquest capítol s'analitzen les dades quantitatives disponibles referides al personal d'administració i serveis vinculat a la Universitat de València durant el període comprès entre els anys 2004 i 2011, posant una atenció especial en aquest últim. A més, en els casos en què ha estat possible, i a partir d'altres estudis previs disponibles, l'etapa estudiada s'ha ampliat amb dades anteriors a l'any 2004 per afavorir la comprensió de les tendències de canvi que s'han operat en la plantilla del PAS d'aquesta Universitat. L'anàlisi se centra en els aspectes següents, tant des d'una perspectiva sincrònica com diacrònica:

- La presentació de les característiques més rellevants de l'estructura per edat i sexe de la plantilla del personal d'administració i serveis de la Universitat de València.
- La descripció analítica de les dades estadístiques més significatives en relació amb el règim contractual de les dones i dels homes del PAS, inclosa una primera aproximació a la segregació espacial de gènere del funcionariat de carrera.

-
- L'exposició de les tendències de major relleu respecte a la distribució en grups professionals del col·lectiu d'administració i serveis d'aquesta Universitat, atenent la segregació vertical de gènere, així com la seua vinculació amb cadascun dels règims contractuals existents.

En la segona part, i des d'una perspectiva metodològica qualitativa, s'aborda la comprensió de les narratives i dels discursos sorgits en els tres reunions de grup realitzats, respecte a la interdependència entre les trajectòries professionals del PAS de la Universitat de València i la necessitat de conciliació entre la vida laboral i la vida familiar. A més, aquest nucli temàtic central s'ha analitzat vinculant-lo als elements que segueixen:

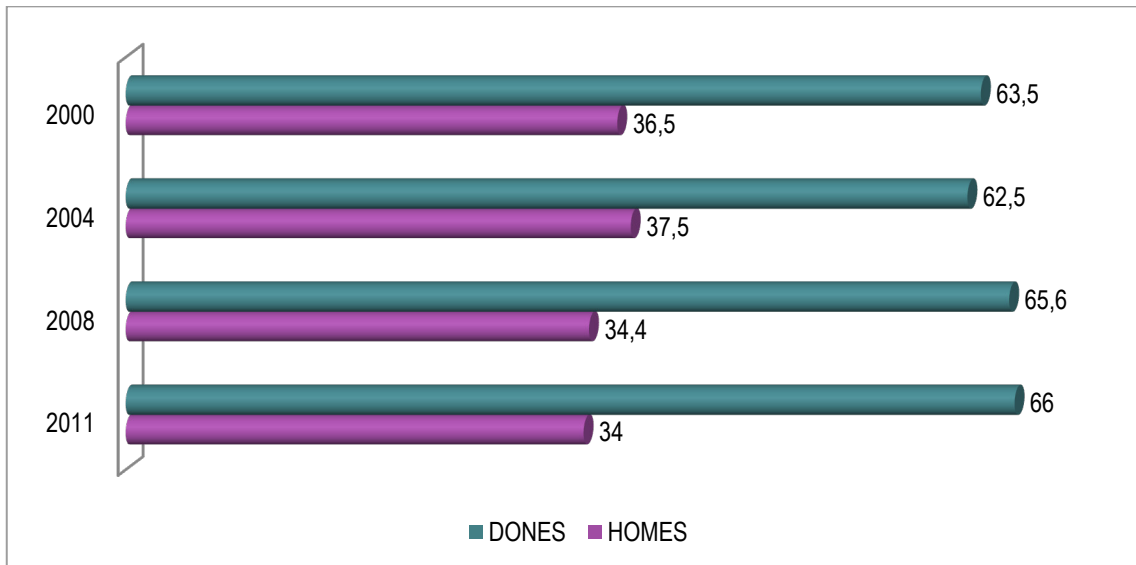
- Els canvis socials que s'estan produint en els rols assignats habitualment a homes i dones.
- Els desequilibris de gènere existents als llocs de treball en l'àmbit universitari.
- Les mesures institucionals adoptades per la Universitat en matèria de conciliació.
- Les estratègies personals que es duen a terme per permetre la conciliació entre l'ocupació i la família.
- Les xarxes familiars i laborals informals de suport a la conciliació.

4.1 Estructura i evolució d'una plantilla feminitzada i madura

El 1975, la plantilla del personal d'administració i serveis de la Universitat de València –que en comparació de l'actual era molt reduïda– era composta majoritàriament per dones (el 78%) i, en conjunt, per persones bastant joves. El 1980 comencen a detectar-se signes de canvi en la composició del col·lectiu del PAS: la plantilla havia doblat els efectius com a conseqüència de la posada en marxa de noves estructures organitzatives, la presència relativa de les dones en relació amb els homes iniciava un descens suau i es començava a perfilar un col·lectiu d'edat una mica més avançada. Així, encara que en la dècada del 1990 aquestes tendències és van alentir, en el llarg termini es van mantenir: l'any 2000, les dones del PAS representaven el 64% del total de la plantilla i els homes el 36%; la cohort d'edat més nombrosa era la que anava dels 26 als 40 anys, tant en el cas dels homes

com en el de les dones, i la població menor de 25 anys a penes superava l'1% del total del col·lectiu (Escolano 2002: 59-63 i 76-80).

Gràfic 4.1.1 Distribució del PAS de la Universitat de València per sexe (%). Anys 2000, 2004, 2008, 2011.

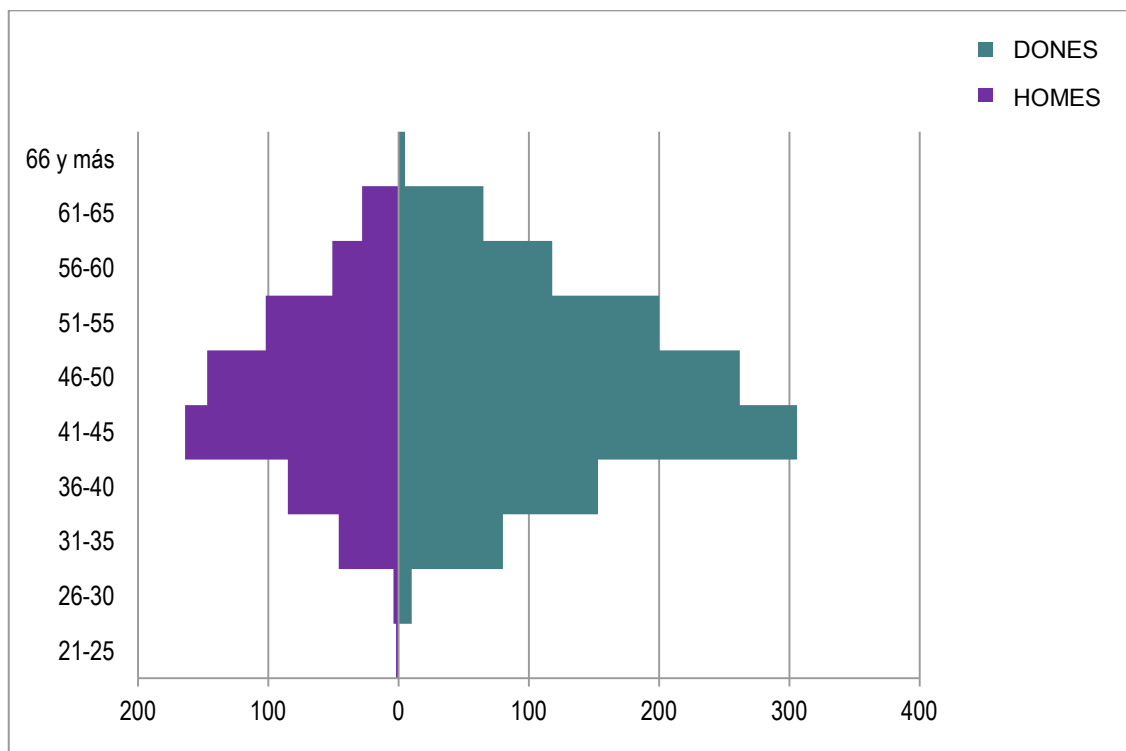


Font: Per al 2000, Escolano (2001:76); per als anys 2004, 2008 i 2011, Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

Com es pot observar en el gràfic 4.1.1, des de l'any 2000 fins al 2011, la proporció relativa per sexe entre homes i dones es manté bastant estable, encara que comparativament es percep un lent i progressiu augment percentual del col·lectiu de dones al llarg de tot aquest període. En relació amb l'estructura per edat i sexe del personal d'administració i serveis de la Universitat de València, les dades del 2011 no difereixen substancialment de les del 2009. Al començament del 2009, aquesta plantilla és composta per un total de 1.773 persones, de les quals el 65% són dones i el 35% homes, i en què la cohort d'edat més nombrosa és la de les persones majors de 40 anys (Fernández-Coronado i González Sanjuán 2009: 81-82). Al principi del 2011, el col·lectiu del PAS de la Universitat de València puja a 1.828 persones. En relació amb aquest conjunt poblacional, les dones assoleixen un percentatge del 66% i els homes del 34%. La cohort d'edat més nombrosa és la compresa entre els 41 i 45 anys, seguida de la que va dels 46 als 50 anys. Aquesta situació, reflectida en la piràmide per sexe i edat del PAS del gràfic 4.1.2, confirma que, el 2011, la plantilla del personal d'administració i serveis d'aquesta Universitat té un perfil feminitzat, si bé menys intens que tres dècades enrere, i amb un predomini clar de les

persones majors de 40 anys en comparació dels qui es troben per sota d'aquesta mateixa edat.

Gràfic 4.1.2 Estructura per edat i sexe del PAS de la Universitat de València. Any 2011.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

En indagar el canvi que ha experimentat aquest col·lectiu en la composició per grans grups d'edat i sexe, s'adverteix que, el 2004, el grup de les persones menors de 30 anys presenta una proporció per sexe ben diferent de la del conjunt de la plantilla, amb un lleuger predomini dels homes sobre les dones. També en les cohorts d'edat majors de 51 anys s'observa una gran diferència en la distribució percentual per sexe en relació amb la del total poblacional, encara que en aquest cas el que destaca és la superioritat percentual de les dones. En canvi, el 2011, la situació és bastant més equilibrada en els distints grups d'edat, amb l'excepció de les persones majors de 51 anys. De fet –com es pot inferir de la lectura de les dades de la taula 4.1.1–, la ràtio per sexe per a tot el col·lectiu és d'1,9 dones per cada home; en el grup de menors de 30 anys és d'1,5; en el de 31 a 40 i en el de 41 a 50 d'1,8; en el de 51 a 60 de dos i en el de majors de 60 anys de 2,5. És una tendència que, en cas de mantenir-se al llarg del temps, pot conduir a un major alentiment en l'increment de la proporció de les dones respecte

als homes en la plantilla del PAS que la que s'ha detectat els últims quatre anys.

Taula 4.1.1 PAS de la Universitat de València per cohorts d'edat i sexe. Comparació anys 2004 i 2011.

	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60	ns	TOTAL
2004	44	250	173	63	13	0	543
HOMES	50,6%	40,3%	35,4%	29,7%	33,3%	0,0%	37,5%
	43	371	316	149	26	0	905
DONES	49,4%	59,7%	64,6%	70,3%	66,7%	0,0%	62,5%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2011	4	133	311	153	28	0	629
HOMES	40%	36,0%	35,4%	32,5%	28,6%	0,0%	34,4%
	6	237	568	318	70	0	1199
DONES	60%	64,0%	64,6%	67,5%	71,4%	0,0%	65,6%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

Per a aprofundir una mica més en l'estructura sociodemogràfica del col·lectiu del PAS de la Universitat de València, es presenta la taula 4.1.2, en la qual s'aporten les dades referides a la variable sexe distribuïda segons les diferents cohorts d'edat, des de l'any 2004 fins a l'any 2011, cosa que mostra l'evolució diacrònica de la plantilla, del col·lectiu d'homes i del de les dones, al llarg d'aquests últims vuit anys.

Taula 4.1.2 Evolució del PAS de la Universitat de València per sexe i cohorts d'edat. Del 2004 al 1011.

		< 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	> 60	ns	TOTAL
2004		44	250	173	63	13	0	543
	HOMES	8,1%	46,0%	31,9%	11,6%	2,4%	0,0%	100,0%
		43	371	316	149	26	0	905
	DONES	4,8%	41,0%	34,9%	16,5%	2,9%	0,0%	100,0%
2005		39	220	161	58	15	0	493
	HOMES	7,9%	44,6%	32,7%	11,8%	3,0%	0,0%	100,0%
		42	332	277	134	32	2	819
	DONES	5,1%	40,5%	33,8%	16,4%	3,9%	0,2%	100,0%
2006		39	228	175	60	17	0	519
	HOMES	7,5%	43,9%	33,7%	11,6%	3,3%	0,0%	100,0%
		46	306	288	141	34	2	817
	DONES	5,6%	37,5%	35,3%	17,3%	4,2%	0,2%	100,0%
2007		30	195	192	65	19	0	501
	HOMES	6,0%	38,9%	38,3%	13,0%	3,8%	0,0%	100,0%
		35	258	305	154	32	0	784
	DONES	4,5%	32,9%	38,9%	19,6%	4,1%	0,0%	100,0%
2008		16	175	295	98	25	0	609
	HOMES	2,6%	28,7%	48,4%	16,1%	4,1%	0,0%	100,0%
		11	319	523	251	56	0	1160
	DONES	0,9%	27,5%	45,1%	21,6%	4,8%	0,0%	100,0%
2009		11	161	301	114	29	0	616
	HOMES	1,8%	26,1%	48,9%	18,5%	4,7%	0,0%	100,0%
		11	284	535	269	58	0	1157
	DONES	1,0%	24,5%	46,2%	23,2%	5,0%	0,0%	100,0%
2010		6	142	313	133	27	0	621
	HOMES	1,0%	22,9%	50,4%	21,4%	4,3%	0,0%	100,0%
		10	261	567	294	60	0	1192
	DONES	0,8%	21,9%	47,6%	24,7%	5,0%	0,0%	100,0%
2011		4	133	311	153	28	0	629
	HOMES	0,6%	21,1%	49,4%	24,3%	4,5%	0,0%	100,0%
		6	237	568	318	70	0	1199
	DONES	0,5%	19,8%	47,4%	26,5%	5,8%	0,0%	100,0%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

Al llarg del període considerat, l'evolució de la distribució per grups d'edat i sexe de la plantilla d'administració i serveis d'aquesta Universitat presenta unes característiques molt significatives. El primer que destaca és l'accelerada disminució dels efectius poblacionals menors de 30 anys que es produeix a partir de l'any 2008, cosa que confirma la interrupció del rejuveniment d'aquest col·lectiu. En relació amb el conjunt d'aquesta cohort d'edat, però discriminant per a cadascun dels dos sexes, el 2004, els homes representen el 23%, el 2008 el 9% i el 2011 el 2%. Per la seua banda, el 2004, les dones aconseguen el percentatge del 21%, el 2008 el 5% i el 2011 el 3%. Aquesta disminució, si bé es produeix d'una manera una mica més suau, també s'observa en el grup que va dels 31 als 40 anys. Aquesta tendència contrasta amb la que s'observa a partir dels 41 anys en totes les cohorts d'edat considerades, perquè a mesura que passen els anys es dona un increment del nombre de persones que en formen part.

Si complementem aquesta línia de descripció analítica amb els canvis que es produeixen any darrere any, cal remarcar que, el 2004, prop de la meitat de la plantilla té entre 31 i 40 anys (el 41% d'elles i el 46% d'ells) i només una tercera part d'aquesta es troba en la cohort d'edat que va dels 41 als 50 anys (32% en el cas dels homes i 35% en el de les dones). El 2007 ja es detecta una inversió d'aquesta situació en el col·lectiu femení que acaba consolidant-se un any després també en el masculí. Així, el 2008, el 48% dels homes i el 45% de les dones estan en l'interval que va dels 41 als 50 anys, i el que s'estén dels 31 als 40 anys no arriba al 30%, ni en el grup de les dones ni en el dels homes. Aquesta tendència assoleix el punt culminant el 2010 i es manté al començament de l'any següent: el 2011, prop de la meitat de la plantilla té entre 41 i 50 anys (el 47% de les dones i el 49% dels homes) i una quarta part entre 51 i 60 anys (el 27% del total de dones i el 24% del dels homes). El grup d'edat comprès entre els 31 i els 40 anys ha deixat de tenir el pes relatiu tan significatiu quantitativament que havia tingut el 2004 i la presència de les persones menors de 30 anys és inferior a l'1%, en ambdós sexes, en el conjunt poblacional.

L'alteració de la composició d'aquest col·lectiu per intervals d'edat insinua un predomini de les cohorts d'edat més madures sobre les més joves, que comporta un envelliment progressiu que amb tota probabilitat continuarà els pròxims anys. A la base d'aquest envelliment gradual hi ha un element que té un pes important: el fet que, al nostre país, la incorporació al món laboral es produeix en l'actualitat més tardanament que fa tres dècades, en bona mesura com a conseqüència de l'allargament de les etapes formatives prèvies, però també a causa de les polítiques concretes d'inserció laboral de

les persones més joves que s'han estat desenvolupant a Espanya des del final de la dècada dels vuitanta del segle passat i de les retallades pressupostàries generades per la crisi econòmica internacional del 2008, que han afectat les polítiques de contractació en totes les administracions públiques. No obstant això, a aquest factor cal afegir-ne un altre d'igual importància: el transcórrer dels anys de les persones amb una permanència laboral estable en la plantilla del personal d'administració i serveis de la Universitat de València, una permanència que al llarg dels anys s'ha anat consolidant principalment a través de l'increment del personal vinculat al règim funcionarial i que s'analitza amb més detall, des d'una perspectiva de gènere, en l'apartat següent.

4.2 Predomini del personal funcionari i segregació professional

La Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, va modificar la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats. En el context de l'harmonització de l'espai europeu d'ensenyament superior i a fi d'aprofundir en la professionalització de la gestió universitària, la Llei Orgànica 4/2007 també va introduir modificacions relacionades amb les funcions del personal d'administració i serveis a les universitats. D'aquesta manera, l'apartat dos de l'article 73 de la Llei Orgànica 6/2001 va ser reformulat en el sentit d'indicar que al personal d'administració i serveis li correspon la gestió tècnica, econòmica i administrativa, així com el suport, l'assessorament i l'assistència en el desenvolupament de les funcions de la universitat i en el compliment dels seus objectius. Aquesta llei, a més d'assenyalar el paper de suport fonamental d'aquest personal a les autoritats acadèmiques, insisteix en l'exercici habitual dels treballs de gestió i administració, esmentant particularment les àrees de recursos humans, organització administrativa, gestió econòmica, informàtica, arxius i biblioteques, informació i serveis generals, serveis científicotècnics, suport a la investigació i a la transferència de tecnologia. Totes aquestes funcions, d'una gran complexitat organitzativa, confereixen al col·lectiu del PAS una importància estratègica fonamental en la manera d'entendre la universitat i les seues relacions amb la societat. D'ací sorgeix la necessitat de no descuidar l'anàlisi de l'estructura i la composició d'aquest col·lectiu a la Universitat de València, encara que les dades estadístiques secundàries disponibles siguen encara insuficients per fer estudis més detallats i precisos que el que es presenta ací.

En aquest context, la diferenciació bàsica que estableix la Universitat respecte a les possibles relacions jurídiques contractuals és la següent: personal funcionari de carrera, personal funcionari interí, personal laboral,

personal laboral eventual, personal laboral interí i personal eventual. Això ens situa davant un mapa en què es donen dues situacions diferenciades clarament en el col·lectiu del personal d'administració i serveis:

- Un primer grup en què hi ha els funcionaris i les funcionàries, bé de carrera (que, havent superat les proves selectives necessàries i en virtut de nomenament específic, exerceixen serveis de caràcter permanent, en llocs de treball inclosos en les respectives plantilles), bé interins i interines (que cobreixen vacants que, per alguna de les causes previstes legalment, no poden ser proveïdes de forma immediata per personal funcionari de carrera). El personal funcionari, tant de carrera com interí, sol ocupar llocs d'administració general o d'administració especial.
- El segon grup és constituït pel personal laboral, lligat a la universitat per un contracte de treball, que també admet una dissimilitud bàsica entre els que tenen un contracte indefinit i els que no en tenen (laborals eventuais i laborals interins). El personal laboral, en principi, ocupa llocs que tendeixen directament a la prestació de béns i serveis, o que impliquen l'exercici d'un ofici concret²⁴. A més, hi ha el personal eventual la característica principal del qual és la de realitzar tasques de confiança o d'assessorament especial i que els últims anys és estadísticament poc rellevant.

Les dades amb data 1 de gener de 2011 indiquen la distribució següent del PAS segons el règim contractual que mantenen amb la Universitat: el 68% són funcionaris i funcionàries de carrera (1.243 persones), el 24% estan en el funcionariat interí (433 persones), el 6% són laborals (108 persones) i el 2% pertanyen al col·lectiu laboral interí (37 persones). En atendre la variable sexe, s'observa que, en les dones, el règim predominant és el del funcionariat de carrera (68%), seguit del funcionariat interí (27%) i, establint una notable distància amb els anteriors, el vincle contractual laboral (4%). En el cas dels homes també el règim majoritari és el del funcionariat de carrera (68%), però la distància percentual entre els funcionaris interins (18%) i els contractats laborals (10%), encara que significativa, no és tan acusada com la que s'aprecia en el col·lectiu de dones.

²⁴ A la pàgina web de la Universitat de València, en l'apartat de Personal Tècnic i d'Administració, es pot consultar en la normativa interna el catàleg de les funcions del personal funcionari i del personal laboral. [Accés en <http://www.uv.es/pas/>].

És important destacar que la situació del 2011 difereix àmpliament d'aquella en què es trobava la Universitat de València en les dues últimes dècades del segle XX, quan l'important increment que va experimentar la plantilla del PAS es va alimentar, de forma divergent, de personal laboral masculí i de personal funcionari femení. Aquest fet va consolidar una tendència de predomini de la relació jurídica laboral enfront de la funcionarial en el grup dels homes i de signe contrari en el grup de les dones: el 1995, el 55% del total de les dones en plantilla eren funcionàries de carrera, mentre que el 63% dels homes eren contractats laborals per temps indefinit (Escolano 2001: 67). No obstant això, a partir dels anys 1998 i 1999 s'inicia un procés de funcionarització del personal laboral, d'una manera anàloga al que es va produir en altres administracions públiques, que amb el transcurs del temps desembocaria en l'estat actual, en què la proporció del funcionariat de carrera és superior a la resta de les categories, tant en el col·lectiu de les dones com en el dels homes.

Els últims anys, i molt especialment des del 2008, aquest procés s'ha complementat amb un altre relacionat amb les situacions de menor estabilitat en l'ocupació, que ha comportat l'augment del personal funcionari interí en detriment del laboral interí i eventual²⁵. La combinació d'ambdós processos és la que explica que el pes relatiu del personal funcionari de carrera siga el mateix en la plantilla d'homes i en la de dones, que s'observe un increment continuat tant del personal funcionari interí femení com del masculí, encara que de major intensitat en el grup de les dones, i que el creixement del personal laboral interí i eventual s'haja estancat en ambdós casos.

²⁵ El 2007 es produeix una reorganització administrativa per la qual el funcionariat interí passa a incloure quatre situacions diferents (per substitució, de programa, d'excés de treball i de vacant), cosa que explica el brusc descens del personal laboral eventual i del personal laboral interí, especialment a partir del 2008.

Taula 4.2.1 Evolució del PAS de la Universitat de València segons sexe i vincle contractual. Segregació vertical. Del 2004 al 2011.

	Funcionari/ària de carrera	Funcionari/ària interi/ina	Laboral	Laboral eventual	Laboral interi/ina	Personal eventual	TOTAL
2004	279	78	74	83	29	0	543
HOMES	51%	14%	14%	15%	5%	0%	100%
	553	147	64	108	33	0	905
DONES	61%	16%	7%	12%	4%	0%	100%
2005	240	76	64	83	30	0	493
HOMES	49%	15%	13%	17%	6%	0%	100%
	449	155	54	127	33	1	819
DONES	55%	19%	7%	16%	4%	0%	100%
2006	251	79	56	102	31	0	519
HOMES	48%	15%	11%	20%	6%	0%	100%
	438	176	46	124	32	1	817
DONES	54%	22%	6%	15%	4%	0%	100%
2007	234	89	56	92	30	0	501
HOMES	47%	18%	11%	18%	6%	0%	100%
	419	187	39	106	32	1	784
DONES	53%	24%	5%	14%	4%	0%	100%
2008	375	138	64	8	23	1	609
HOMES	62%	23%	11%	1%	4%	0%	100%
	718	350	46	29	16	1	1160
DONES	62%	30%	4%	3%	1%	0%	100%
2009	400	131	59	5	20	1	616
HOMES	65%	21%	10%	1%	3%	0%	100%
	733	345	41	17	20	1	1157
DONES	63%	30%	4%	1%	2%	0%	100%
2010	403	131	56	9	21	1	621
HOMES	65%	21%	9%	1%	3%	0%	100%
	744	374	38	12	23	1	1192
DONES	62%	31%	3%	1%	2%	0%	100%
2011	430	114	61	4	19	1	629
HOMES	68%	18%	10%	1%	3%	0%	100%
	813	319	47	0	18	2	1199
DONES	68%	27%	4%	0%	2%	0%	100%

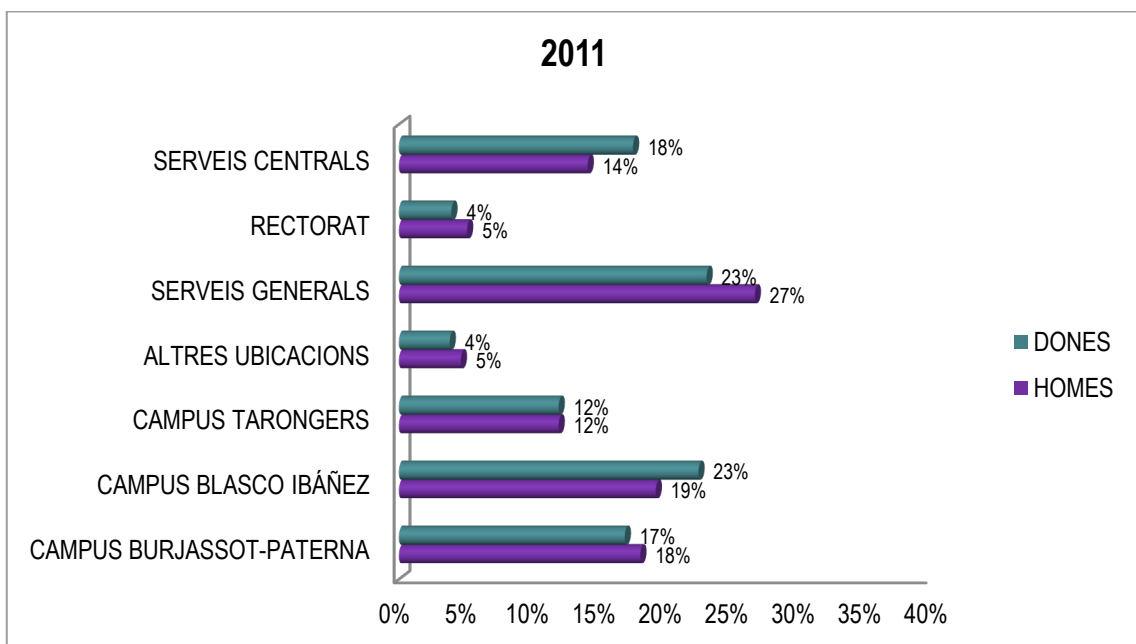
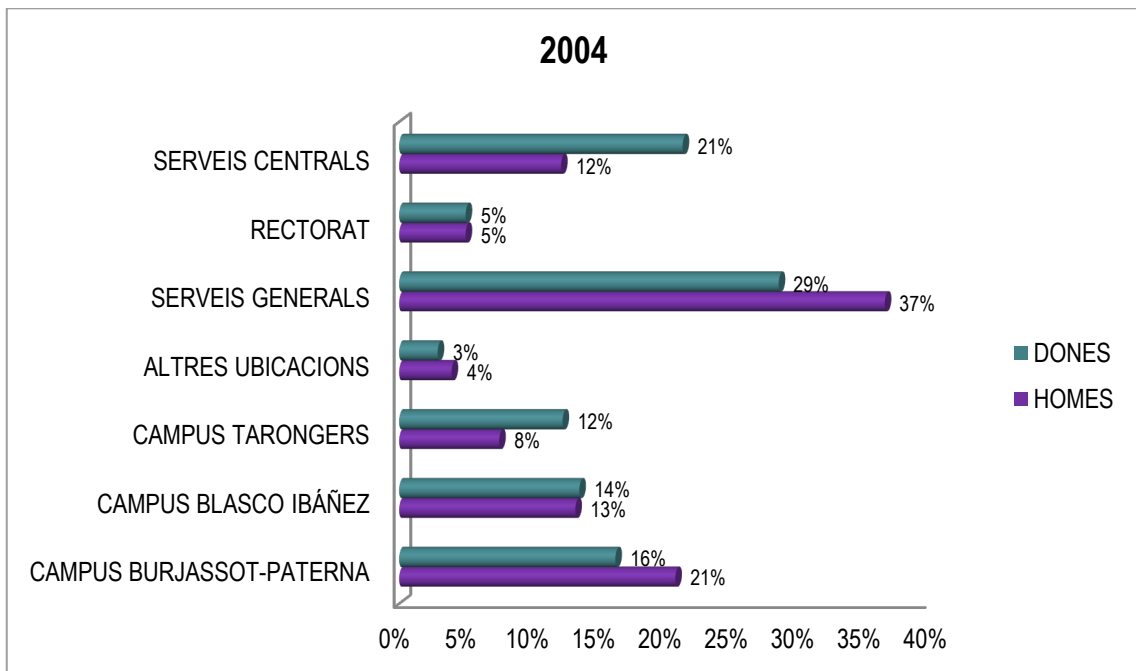
Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

A la taula 4.2.1 es recull l'evolució diacrònica del règim contractual que ha registrat cada sexe de l'any 2004 al 2011 i se centra en la segregació horitzontal. L'any 2004, el 51% dels homes eren funcionaris de carrera, el 14% funcionaris interins, el 14% laborals i el 15% laborals eventuals. Quant

a les dones, el 61% eren funcionàries de carrera, el 16% funcionàries interines, el 7% laborals i el 12% laborals eventuais. Aquestes dades encara mantenen trets de les tendències que havien caracteritzat la Universitat de València anys enrere: entre les dones, el pes de les funcionàries de carrera és notablement superior en el seu grup en comparació del que tenen els funcionaris de carrera en el seu. A més, la proporció de funcionaris interins i de laborals en el grup dels homes és la mateixa, mentre que en el de les dones el percentatge de funcionàries interines duplica el del personal laboral. No obstant això, el 2008, les dades ja presenten de forma clara una imatge substancialment distinta: el 62% dels homes són funcionaris de carrera, el 21% funcionaris interins i només el 9% formen part de la plantilla de laborals indefinits; per la seua banda, el 62% de les dones són funcionàries de carrera, el 30% funcionàries interines i el 4% laborals indefinides. Des d'aquest últim any de referència fins al 2011 es consoliden aquestes característiques, com ja s'ha indicat més amunt.

A fi d'aprofundir una mica més en la segregació vertical que s'observa en el personal d'administració i serveis de la Universitat de València, s'ha elaborat el gràfic 4.2.1, en què es presenta una primera aproximació a la distribució espacial del col·lectiu majoritari en ambdós sexes: el del funcionariat de carrera. El 2004, la major proporció de dones funcionàries estava en Serveis Generals (el 29%), seguida de Serveis Centrals (el 21%), el campus de Burjassot-Paterna (el 16%), el de Blasco Ibáñez (el 14%) i el dels Tarongers (el 12%). El 2011, les proporcions relatives en cadascuna de les ubicacions canvien: igualen la seua presència en Serveis Generals i al campus de Blasco Ibáñez (23%), disminueix la seua representació en Serveis Centrals (18%), s'incrementa lleugerament al campus de Burjassot-Paterna (17%) i es manté en el mateix percentatge el seu pes al campus dels Tarongers (12%). Quant als homes funcionaris de carrera, el 2004, es trobaven majoritàriament en Serveis Generals (el 37%) i al campus de Burjassot-Paterna (el 21%); el campus de Blasco Ibáñez era el tercer en ordre d'importància (amb el 13%) i Serveis Centrals el quart (amb el 12%). El 2011 canvien els percentatges en cadascuna d'aquestes ubicacions, en bona mesura a causa del fet que augmenta la proporció d'homes al campus dels Tarongers, tot i que es manté l'ordre en relació amb el seu pes específic en el conjunt de les ubicacions espacials.

Gràfic 4.2.1 Distribució del PAS funcionari de carrera de la Universitat de València segons sexe i ubicació (%). Segregació vertical. Comparació anys 2004 i 2011.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

Sens dubte, aquestes dades són molt limitades a l'hora de fer una anàlisi de la segregació espacial per sexes a la Universitat de València; però sí que

semblen aportar certes pistes sobre el grau de feminització o masculinització de cadascuna de les ubicacions, que es podrien explorar amb major profunditat gràcies a nova evidència empírica centrada, per exemple, en la situació concreta als departaments i als centres. Dit amb tota cautela, sembla que les dades disponibles indiquen una certa masculinització relativa del PAS del campus de Burjassot-Paterna i una feminització relativa creixent al campus de Blasco Ibáñez. La disminució d'1 punt percentual en la presència relativa de les dones funcionàries de carrera al Rectorat, entre els anys 2004 i 2011, també és una dada que convé no descuidar.

De manera complementària a l'anàlisi que s'acaba de fer, a la taula 4.2.2 es presenten les dades de la segregació horitzontal per sexe per a cada tipus de règim contractual, comparant la situació existent l'any 2004 i el 2011.

Taula 4.2.2 Distribució del PAS de la Universitat de València per vincle contractual i sexe. Segregació horitzontal. Comparació anys 2004 i 2011.

		Funcionari/ària de carrera	Funcionari/ària interí/ina	Laboral	Laboral eventual	Laboral interí/ina	TOTAL
2004		279	78	74	83	29	543
	HOMES	34%	35%	54%	43%	47%	37%
		553	147	64	108	33	905
	DONES	66%	65%	46%	57%	53%	63%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%
2011		430	114	61	4	19	629
	HOMES	35%	26%	56%	100%	51%	34%
		813	319	47	0	18	1199
	DONES	65%	74%	44%	0%	49%	66%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

L'any 2004, el 66% de les dones i el 34% dels homes són funcionaris/ àries de carrera. La distància entre les dades en aquesta categoria i la proporció poblacional real que aconsegueixen les dones i els homes en aquest mateix any (63% i 37%, respectivament), difereix només en tres punts més en el cas de les primeres i en tres menys en el cas dels segons, una situació semblant a la que s'observava l'any 2000 (Escolano 2001: 80). Quant al funcionariat interí es manté la mateixa pauta, però aquesta vegada amb una diferència de dos punts percentuals més a favor de les dones i dos menys en el grup dels homes. El desequilibri més gran en relació amb la proporció poblacional per sexe es troba en les categories de laborals, especialment en

la de la plantilla laboral indefinida, on la distància és de 17 punts percentuals més en el col·lectiu masculí i de 17 menys en el femení.

Significativament, l'any 2011, el funcionariat de carrera és compost per un 65% de dones i un 35% d'homes, moment en què el conjunt de les dones representen el 66% de la plantilla i el dels homes el 34%: la diferència és solament d'un punt percentual a favor del col·lectiu masculí. Aquesta situació d'equilibri desapareix en el funcionariat interí, on la proporció de dones aconsegueix la xifra del 74% i la d'homes el 26%, cosa que significa una distància de vuit punts percentuals més en el cas de les dones i vuit menys en el dels homes. De nou, el desequilibri més elevat entre la raó per sexe del conjunt poblacional i la proporció per sexe en cadascuna de les categories contractuals, el trobem en les situacions de laborals indefinits, laborals eventuais i laborals interins.

En comparar la proporció per sexe en cadascun dels tipus de règim contractual amb la proporció poblacional que hi ha d'homes i dones en el conjunt del personal d'administració i serveis, el primer que es pot deduir és que el procés de funcionarització estable està afectant de la mateixa manera el col·lectiu femení i el masculí; és per això que la proporció de dones funcionàries de carrera és equivalent al pes del grup de dones en el conjunt poblacional i passa el mateix en el cas dels homes. El segon que convé destacar és que on sí que hi ha una sobrerrepresentació de les dones és en la categoria del funcionariat interí, una situació que en principi comporta una menor estabilitat en l'ocupació. Finalment, cal indicar que el desequilibri per sexe en la plantilla laboral indefinida a favor d'una major presència masculina, encara es mantindrà durant anys, tot i la pèrdua gradual d'efectius numèrics, com un fenomen característic derivat de les polítiques de contractació realitzades les dècades anteriors a la Universitat de València.

A més del vincle contractual, el personal d'administració i serveis es distribueix en grups professionals des de l'A fins a l'E. Sobre la base de la seua autonomia organitzativa, aquests grups van ser definits pels Estatuts de la Universitat de València, tenint en compte la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública i el Decret Legislatiu de 24 d'octubre de 1995 del Consell de la Generalitat Valenciana, que aprovava el Text refós de la Llei de la funció pública valenciana, distingint cinc grups en funció de les credencials acadèmiques següents:

-
- Grup A
Doctor/a, llicenciat/ada, arquitecte/a, enginyer/a o equivalent.

 - Grup B
Diplomat/ada, enginyer/a tècnic/a, arquitecte/a tècnic/a, formació professional de 3r grau o equivalent.

 - Grup C
BUP, batxillerat superior, formació professional de 2n grau o equivalent.

 - Grup D
Batxillerat elemental, graduat escolar, formació professional de 1r grau o equivalent.

 - Grup E
Certificat d'estudis primaris o equivalent.

Encara que la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, en l'article 76, aprova una nova classificació professional per al funcionariat de carrera²⁶ basada en la implantació dels nous títols universitaris, així com unes equivalències transitòries entre els grups professionals existents i els de nova implantació²⁷, les dades estadístiques facilitades pel Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) de la Universitat de València continuen classificant els distints grups professionals de la mateixa manera com es feia abans de l'entrada en vigor d'aquesta nova llei, cosa que des de la perspectiva de l'anàlisi comparativa resulta avantatjosa, ja que permet establir sèries de dades homogeneïtzades que faciliten l'estudi diacrònic de les diverses tendències observades.

²⁶ Grup A, dividit en dos subgrups A1 i A2, en els quals s'exigirà estar en possessió del títol universitari de grau. La classificació dels cossos i de les escales en cada subgrup es farà en funció del nivell de responsabilitat de les funcions per exercir i de les característiques de les proves d'accés. Grup B, en el qual s'exigirà estar en possessió del títol de tècnic superior. Grup C, dividit en dos subgrups, C1 i C2. En el subgrup C1 s'exigirà el títol de batxillerat o tècnic; en el subgrup C2, el títol de graduat en ensenyament secundari obligatori. El personal laboral es classificarà de conformitat amb la legislació laboral.

²⁷ Grup A: subgrup A1. Grup B: subgrup A2. Grup C: subgrup C1. Grup D: subgrup C2. Grup E: agrupacions professionals per a l'accés del qual no s'exigisca estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

L'any 2000, la distribució en grups professionals de la població del PAS de la Universitat de València es caracteritzava per un percentatge baix en els grups A i B (19%) i, en l'altre extrem, un percentatge elevat del grup D (43%), categoria en què les dones duplicaven els seus efectius poblacionals en relació amb els homes, especialment en els grups d'edat majors de 40 anys (Escolano 2001: 85-87). L'any 2004, la situació és semblant: el grup majoritari és el D (43%), seguit del C (33%), del B (10%), de l'E (8%) i, finalment, de l'A (6%). És l'any 2005 –com a conseqüència d'un conjunt de reorganitzacions administratives en les distintes escales professionals aprovades l'any anterior– quan es produeix un important transvasament d'efectius del grup D al grup C, que numèricament afecta en major mesura les dones.

Del 2005 al 2011, el grup professional majoritari és el C, seguit del D i, a major distància percentual, el grup B. Paral·lelament, i de forma progressiva però especialment significativa a partir del 2007, el pes del grup E en el conjunt poblacional anirà decaient i s'incrementarà suaument la importància percentual del grup A. En deu anys, el personal d'administració i serveis de la Universitat de València ha canviat substancialment la seua composició per grups professionals: el 2011, el grup amb més pes percentual és el C (56%), en el quals les dones aconseguixen una representació del 71%, seguit del D (19%), del B (13%), de l'A (10%) i, en últim lloc, de l'E (2%).

Quant a la distribució en grups professionals de la població femenina i masculina del PAS de la Universitat, convé destacar que s'aprecien importants contrastos per sexe des de l'any 2004 fins al 2011. La taula 4.2.3 recull la segregació vertical que s'observa durant aquests anys.

Taula 4.2.3 Evolució del PAS de la Universitat de València segons sexe i grup professional. Segregació vertical. Del 2004 al 2011.

		A	B	C	D	E	TOTAL
2004		54	97	331	475	80	1037
	DONES	5%	9%	32%	46%	8%	100%
		45	66	201	216	39	567
	HOMES	8%	12%	35%	38%	7%	100%
2005		60	103	637	201	79	1080
	DONES	6%	10%	59%	19%	7%	100%
		50	67	252	166	38	573
	HOMES	9%	12%	44%	29%	7%	100%
2006		65	105	657	193	73	1093
	DONES	6%	10%	60%	18%	7%	100%
		57	69	264	170	33	593
	HOMES	10%	12%	45%	29%	6%	100%
2007		89	110	663	190	71	1123
	DONES	8%	10%	59%	17%	6%	100%
		85	70	295	142	33	625
	HOMES	14%	11%	47%	23%	5%	100%
2008		68	116	725	207	44	1160
	DONES	6%	10%	63%	18%	4%	100%
		70	68	301	146	24	609
	HOMES	11%	11%	49%	24%	4%	100%
2009		82	107	728	201	39	1157
	DONES	7%	9%	63%	17%	3%	100%
		75	70	308	145	18	616
	HOMES	12%	11%	50%	24%	3%	100%
2010		92	111	755	200	34	1192
	DONES	8%	9%	63%	17%	3%	100%
		84	74	307	141	15	621
	HOMES	14%	12%	49%	23%	2%	100%
2011		95	148	723	204	29	1199
	DONES	8%	12%	60%	17%	2%	100%
		83	87	300	145	14	629
	HOMES	13%	14%	48%	23%	2%	100%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

L'any 2004, el 46% de les dones i el 38% dels homes estan integrats en el grup professional D. La distància entre aquestes dades i la del conjunt poblacional en aquest mateix grup professional (43%) és de tres punts percentuals més en el cas de les dones i de cinc menys en el dels homes.

Quant al grup C, el segon en ordre d'importància en termes generals (33%), el col·lectiu femení aconseguix una representació del 32% (un punt percentual menys) i el masculí del 35% (dos punts percentuals més). Aquesta mateixa situació s'observa en els grups A i B, on les dones estan un punt per sota i els homes dos punts per sota de les proporcions globals per a cadascun dels grups.

Les dades del 2004, que permeten insinuar una major presència relativa dels homes en els grups professionals més elevats, es mantenen amb algunes oscil·lacions al llarg de tot el període considerat, però són els anys 2005 i 2007 –com ja s'ha indicat anteriorment– els que marquen els trets característics que trobem en l'actualitat. El 2008, el grup C representa el 58% en el conjunt del PAS i és en aquest grup on el desequilibri de gènere és més evident, perquè les dones se situen cinc punts percentuals per sobre d'aquesta proporció (63%) i els homes nou punts per sota (49%). El 2011 es manté el desequilibri de gènere en aquest grup professional, encara que s'ha suavitzat lleugerament: la proporció global per a tot el PAS és del 56%, mentre que la posició relativa de les dones aconseguix el 60% (quatre punts més) i la dels homes el 48% (vuit punts menys). En canvi, en el grup B s'observa pràcticament una equivalència entre els percentatges aconseguits pel conjunt del PAS (13%) i el del col·lectiu femení (12%) i el masculí (14%). Aquesta distància és una mica major en el grup A i afavoreix els homes: en conjunt, el 10% del personal d'administració i serveis se situa en aquest grup; en termes relatius, el 8% de les dones i el 13% dels homes s'inclouen en aquest grup.

En resum, en examinar els canvis produïts en aquesta última dècada en relació amb la segregació vertical per gènere existent entre el personal d'administració i serveis de la Universitat de València segons el vincle contractual que hi mantenen, el més destacable és el gran increment del pes relatiu dels funcionaris de carrera entre el grup dels homes i la immobilitat en la proporció relativa de funcionàries de carrera en el col·lectiu femení, així com l'augment dels percentatges del funcionariat interí, especialment en el cas de les dones, ja que aquestes arriben a duplicar el 2011 les xifres del 2004.

Aquestes dades són coherents amb la segregació horitzontal de gènere que s'observa en atendre el règim contractual de pertinença del PAS. El 2011, el funcionariat de carrera és compost per un 65% de dones i un 35% d'homes, moment en què el col·lectiu femení representa el 66% de la plantilla i el masculí el 34%. Aquesta situació d'equilibri entre la raó per sexe del conjunt

poblacional i la proporció per sexe en cadascuna de les categories contractuals desapareix en el cas del funcionariat interí, categoria en què la proporció de dones assoleix la xifra del 74% i la d'homes el 26%.

Quant a la segregació horitzontal de gènere segons grup professional, en el grup A s'observa un disminució relativa significativa de les dones de 13 punts percentuals (el 53%) en relació amb la proporció demogràfica segons sexe del conjunt de la plantilla (66% dones i 44% homes); en el grup B es percep una situació de major equilibri entre ambdós sexes (el 63% de dones i el 47% d'homes); i en el grup C, el més nombrós en la plantilla del PAS de la Universitat de València, és on el desequilibri de gènere és més accentuat: el 2011, la proporció relativa de les dones aconseguix el 71% (cinc punts més que el pes demogràfic real del col·lectiu femení en el conjunt) i la dels homes el 29% (15 punts menys).

Quan s'examinen les diferències per sexe segons els distints règims contractuals i els diferents grups professionals, el nivell de detall analític permet aprofundir en els trets i les tendències que s'acaben d'indicar. En les taules 4.2.4 i 4.2.5 es presenten les dades en relació amb aquest últim aspecte, atenent la segregació vertical de gènere, per als anys 2004 i 2011. L'any 2004, i en el marc del funcionariat de carrera, el 7% de les dones estan en el grup professional A, el 12% en el grup B, el 32% en el C i el 48% en el D; quant als homes, el 12% s'integren en el grup A, el 13% en el B, el 32% en el C i el 41% en el D. Com es pot observar, proporcionalment i en relació amb el conjunt de les dones funcionàries de carrera, prop de la meitat d'elles es troben en el grup D; en el cas dels homes, aquesta proporció és menor, al mateix temps que augmenta el pes dels que estan en el grup A (un de cada deu funcionaris de carrera). El 2011, aquesta tendència no solament es manté sinó que s'accentua, tot i que ara és el grup C, després del transvasament d'efectius del PAS des del grup D fins aquest, el que presenta el major desequilibri de gènere, que afavoreix la posició relativa del col·lectiu masculí. Així, aquest últim any, sis de cada deu dones funcionàries de carrera estan en aquest grup professional (el 63%), però només quatre de cada deu homes (el 47%). En el grup A, en vuit anys, les dones han incrementat la seua presència relativa en un punt percentual aconseguint la xifra del 8%; els homes, en el mateix període de temps, han augmentat la seua proporció en tres punts fins a arribar al nivell relatiu del 15%.

Taula 4.2.4 PAS de la Universitat de València segons règim contractual, grup professional i sexe. Segregació vertical. Any 2004.

2004	GRUP	TOTAL		HOMES		DONES	
Funcionari/ària de carrera	A	72	9%	33	12%	39	7%
	B	100	12%	36	13%	64	12%
	C	269	32%	90	32%	179	32%
	D	382	46%	114	41%	268	48%
	E	9	1%	6	2%	3	1%
	TOTAL		832	100%	279	100%	553
Funcionari/ària interí	A	31	14%	14	18%	17	12%
	B	30	13%	13	17%	17	12%
	C	54	24%	23	29%	31	21%
	D	110	49%	28	36%	82	56%
TOTAL		225	100%	78	100%	147	100%
Laboral	A	3	2%	3	4%	0	0%
	B	2	1%	2	3%	0	0%
	C	40	29%	37	50%	3	5%
	D	18	13%	13	18%	5	8%
	E	75	54%	19	26%	56	88%
TOTAL		138	100%	74	100%	64	100%
Laboral eventual	A	85	45%	54	65%	31	29%
	B	15	8%	5	6%	10	9%
	C	27	14%	10	12%	17	16%
	D	62	32%	13	16%	49	45%
	E	1	1%	0	0%	1	1%
	X (extern)	1	1%	1	1%	0	0%
TOTAL		191	100%	83	100%	108	100%
Laboral interí	B	1	2%	0	0%	1	3%
	C	13	21%	9	31%	4	12%
	D	10	16%	6	21%	4	12%
	E	38	61%	14	48%	24	73%
TOTAL		62	100%	29	100%	33	100%
TOTAL		1448		543		905	

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

Taula 4.2.5 PAS de la Universitat de València segons règim contractual, grup professional i sexe. Segregació vertical. Any 2011.

2011							
	GRUP	TOTAL		HOMES		DONES	
Funcionari/ària de carrera	A	133	11%	64	15%	69	8%
	B	175	14%	62	14%	113	14%
	C	715	58%	200	47%	515	63%
	D	214	17%	100	23%	114	14%
	E	6	0%	4	1%	2	0%
	TOTAL		1243	100%	430	100%	813
Funcionari/ària interí	A	36	8%	13	11%	23	7%
	B	57	13%	22	19%	35	11%
	C	242	56%	55	48%	187	59%
	D	98	23%	24	21%	74	23%
	TOTAL		433	100%	114	100%	319
Laboral	A	5	5%	4	7%	1	2%
	B	3	3%	3	5%	0	0%
	C	46	43%	34	56%	12	26%
	D	21	19%	10	16%	11	23%
	E	33	31%	10	16%	23	49%
	TOTAL		108	100%	61	100%	47
Laboral eventual	A	1	25%	1	25%	0	0%
	B	0	0%	0	0%	0	0%
	C	1	25%	1	25%	0	0%
	D	2	50%	2	50%	0	0%
	E	0	0%	0	0%	0	0%
	TOTAL		4	100%	4	100%	0
Laboral interí	B	0	0%	0	0%	0	0%
	C	19	51%	10	53%	9	50%
	D	14	38%	9	47%	5	28%
	E	4	11%	0	0%	4	22%
	TOTAL		37	100%	19	100%	18
Personal eventual	A	3	100%	1	100%	2	100%
	E	0	0%	0	0%	0	0%
	TOTAL		3	100%	1	100%	2
TOTAL		1828		629		1199	

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

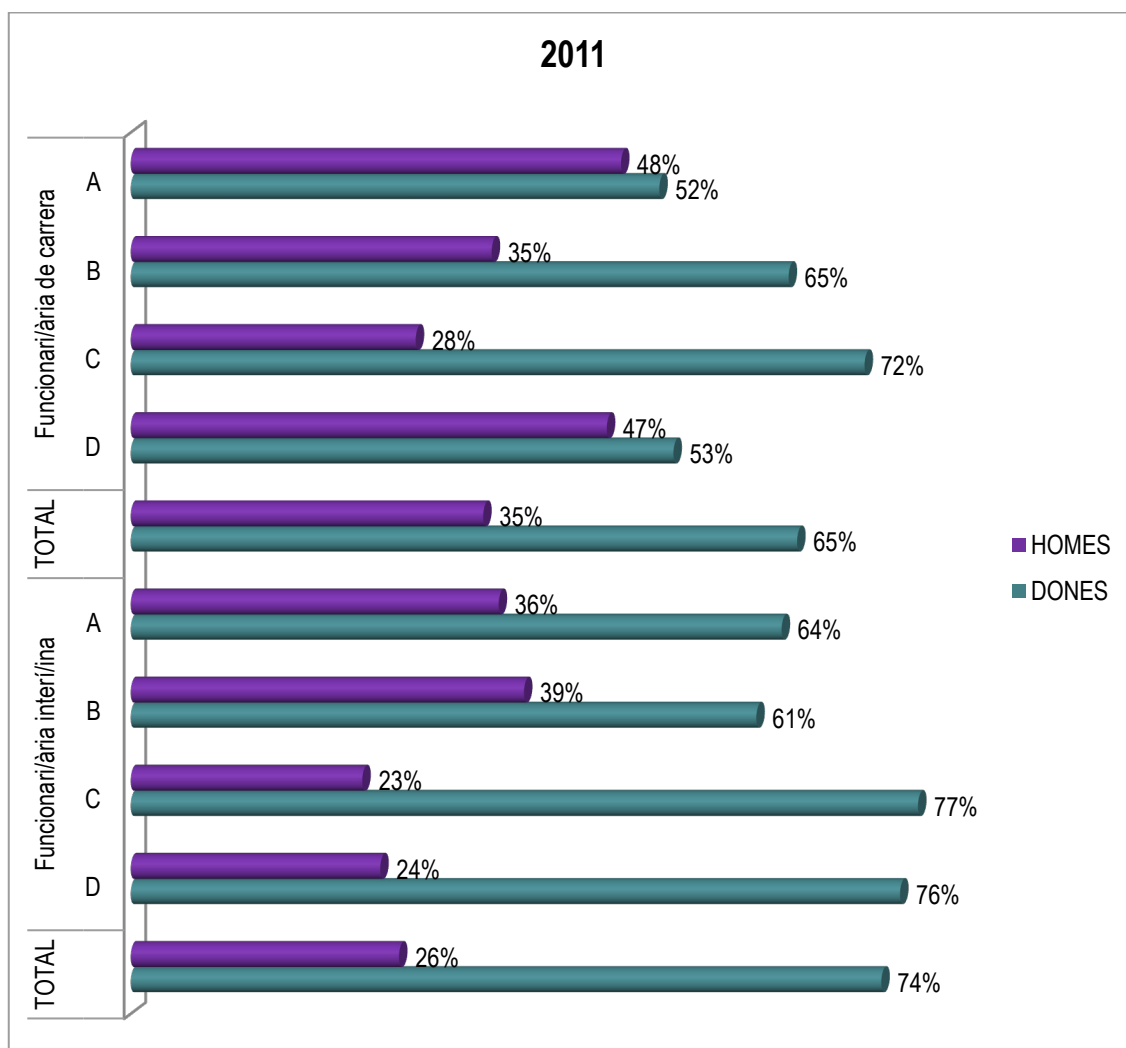
Quant al funcionariat interí, l'any 2004, més de la meitat de les dones estaven integrades en el grup D i només quatre de cada deu homes es trobaven en aquest grup. Per la seua banda, en el grup A, la proporció era d'un poc més d'una dona per cada deu dones i de vora dos homes per cada deu. El 2011, el 23% de les dones funcionàries interines s'enquadren en el grup D, el 59% en el C, l'11% en el B i el 7% en el grup professional A; la situació dels homes amb aquest mateix règim contractual és el següent: el 21% pertanyen al grup D, el 48% al C, el 19% al B i l'11% a l'A. Des d'una perspectiva de gènere, el col·lectiu del funcionariat interí ha incrementat els desequilibris des de l'any 2004 fins al 2011 en el grup B. En la resta dels grups, i sense oblidar el pas de certes categories laborals del grup D al grup C, les desigualtats per raó de sexe es mantenen relativament estabilitzades.

Finalment, en relació amb el personal laboral indefinit, un col·lectiu tradicionalment masculinitzat i que –com s'ha assenyalat en aquest mateix informe– ha vist disminuir notablement el seu nombre a causa, en bona mesura, del procés de funcionarització dut a terme per la Universitat de València, només cal aportar un parell d'apunts. En primer lloc, quant a les dones, cal remarcar que, el 2004, vora nou de cada deu estaven en el grup E; però, el 2011, només cinc de cada deu estan en aquest grup, i les restants es distribueixen quasi equitativament entre els grups C i D. En segon lloc, pel que fa als homes, sembla apropiat indicar que, l'any 2004, la meitat d'ells pertanyien al grup C i vora una tercera part al D, mentre que el 2011 ha vist incrementada la proporció d'efectius en el grup C, així com en els grups professionals A i B, a costa d'una disminució del seu pes relatiu en els grups D i E. De nou, en aquest cas, el desequilibri de gènere, encara que ha anat disminuint al llarg dels anys considerats, afavoreix el col·lectiu masculí.

Amb l'objectiu d'aprofundir una mica més en els desequilibris de gènere en el col·lectiu del funcionariat de carrera i del funcionariat interí, s'ha elaborat el gràfic 4.2.2, que se centra en la segregació horitzontal detectada l'any 2011, atenent també la seua distribució segons grups professionals. En general, en el funcionariat de carrera, els desequilibris de gènere són un poc menors que en el funcionariat interí. En el funcionariat de carrera, i en relació amb el conjunt poblacional de cadascun dels sexes que s'enquadra en aquesta situació (el 35% són homes i el 65% dones), la major desigualtat es troba en el grup C, on els homes disminueixen la seua presència fins al 28% i les dones l'augmenten fins al 72%. També en el grup A s'observa una tendència asimètrica: la proporció d'homes és 13 punts superior a la que representen en el conjunt d'aquest règim contractual, la de les dones 13

punts inferior a la que aconsegueixen globalment en aquest mateix règim. En el cas del funcionariat interí, en el qual les dones representen el 74% del conjunt, la seua presència disminueix en 10 punts en el grup A (64%) i 13 punts en el B (61%), però augmenta en els grups C i D. En el col·lectiu masculí, la tendència és just la inversa: s'incrementa la seua proporció relativa en els grups A i B, i minva en els grups C i D.

Gràfic 4.2.2 PAS funcionari/ària de carrera i funcionari/ària interí/ina de la Universitat de València per grup professional i sexe (%). Segregació horitzontal. Any 2011.



Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

Per comprovar si les asimetries de gènere que es detecten en el personal funcionari de carrera guarden actualment cap relació amb les diferents

cohorts d'edat, s'ha elaborat la taula 4.2.2, que focalitza l'atenció en la segregació vertical.

Taula 4.2.6 PAS funcionari/ària de carrera de la Universitat de València segons grup professional, cohort d'edat i sexe. Segregació vertical. Any 2011.

FUNCIONARIAT DE CARRERA							
2011		TOTAL		HOMES		DONES	
GRUP A	Fins a 30	0	0%	0	0%	0	0%
	31-40	13	10%	8	13%	5	7%
	41-50	69	52%	35	55%	34	49%
	51-60	47	35%	20	31%	27	39%
	Més de 60	4	3%	1	2%	3	4%
	TOTAL	133	100%	64	100%	69	100%
GRUP B	Fins a 30	0	0%	0	0%	0	0%
	31-40	31	18%	16	26%	15	13%
	41-50	91	52%	28	45%	63	56%
	51-60	44	25%	15	24%	29	26%
	Més de 60	9	5%	3	5%	6	5%
	TOTAL	175	100%	62	100%	113	100%
GRUP C	Fins a 30	0	0%	0	0%	0	0%
	31-40	88	12%	35	18%	53	10%
	41-50	375	52%	113	57%	262	51%
	51-60	217	30%	48	24%	169	33%
	Més de 60	35	5%	4	2%	31	6%
	TOTAL	715	100%	200	100%	515	100%
GRUP D	Fins a 30	0	0%	0	0%	0	0%
	31-40	29	14%	14	14%	15	13%
	41-50	130	61%	65	65%	65	57%
	51-60	49	23%	20	20%	29	25%
	Més de 60	6	3%	1	1%	5	4%
	TOTAL	214	100%	100	100%	114	100%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)-Universitat de València. Elaboració pròpia.

El 2011, tant en el col·lectiu dels homes com en el de les dones, el grup d'edat que aconseguix una major representació en totes les categories professionals del funcionariat de carrera és el que va dels 41 als 50 anys. A més, en aquest interval d'edat, i amb l'única excepció del grup professional B, en tots els casos els homes tenen una presència relativa superior a la de les dones respecte a la del col·lectiu poblacional global. Significativament

—però aquesta vegada en tots els grups professionals—, s’observa la mateixa tendència en la cohort d’edat que va dels 31 als 40 anys. No obstant això, en les cohorts d’edat que superen els 50 anys, la proporció relativa de dones és superior a la dels homes en relació amb el conjunt poblacional.

Aquestes dades semblen confirmar una articulació especial entre la dimensió de gènere i la generacional a l’hora d’explicar les desigualtats entre dones i homes en el col·lectiu del personal funcionari de carrera, que no es troba quan s’analitza el que passa en el conjunt del personal d’administració i serveis de la Universitat de València: el 2011, igual que succeïa el 2009 (Fernández-Coronado i González Sanjuán 2009: 89-90), els valors absoluts de la classificació del PAS segons grups professionals i edat indiquen un major equilibri de gènere a mesura que decreix l’interval d’edat. Aquest és un aspecte en què caldria aprofundir amb un tractament més específic de les dades estadístiques disponibles.

Per acabar aquest apartat, resulta adequat remarcar el fet que el personal d’administració i serveis de la Universitat de València sempre ha estat un col·lectiu feminitzat. Del total del personal que va accedir abans del 1980, el 70% eren dones. Les incorporacions de la dècada dels noranta van registrar una reducció significativa d’aquesta asimetria (el 59% van ser dones i el 41% homes); els últims deu anys, però, s’ha tornat als valors percentuals d’etapes anteriors. Aquest ingrés diferencial per sexe guarda una estreta relació amb la segregació ocupacional entre homes i dones, amb la influència de les adscripcions socials i dels rols de gènere, així com amb l’expansió del sector públic i amb els sistemes de reclutament i promoció basats en els principis de transparència i objectivitat que es donen en la funció pública (Fernández-Coronado i González Sanjuán 2009: 91-92, Mossa 2008: 28-42).

No obstant això, la preeminència de les dones en el PAS de la Universitat de València no s’ha de confondre amb la inexistència de desigualtats de gènere. De fet, les dades que s’han analitzat en les pàgines anteriors dibuixen un mapa de la situació en què s’han produït avanços significatius en relació amb el passat, però en què encara perviuen certs desequilibris sobre els quals convindria actuar. Tot apunta que aquests desequilibris són, en bona mesura i en termes generals, conseqüència de les trajectòries divergents de les dones i dels homes a l’hora de promocionar professionalment.

El 2009, l’anàlisi dels canvis produïts entre el grup professional inicial d’ingrés del personal del PAS i el grup professional de destinació existent aquest any de referència, insinuava unes taxes de reproducció femenines

més elevades que les dels homes, així com una mobilitat ascendent d'aquests últims més ràpida que la que es produïa en el cas de les dones (Fernández-Coronado i González Sanjuán 2009: 92-93). Aquestes dades inicials no feien cap llum a les circumstàncies personals i socials que eren a la base d'aquest comportament diferencial. I aquest és, precisament, l'objectiu de l'apartat següent d'aquest informe, en el qual s'aborda una de les causes relacionades amb aquesta qüestió: la de la relació entre les distintes trajectòries laborals de les dones i dels homes del PAS de la Universitat de València i la seua vinculació amb els mecanismes de conciliació entre les responsabilitats derivades de la vida familiar i les de la vida laboral.

4.3 Conciliació i trajectòries professionals

En el context que s'acaba de descriure, l'evidència empírica recollida mitjançant la realització de les entrevistes grupals en relació amb les trajectòries professionals i els mecanismes de conciliació, pot ser reveladora d'algunes tendències que convé tenir en compte a l'hora de corregir els desequilibris de gènere entre el PAS de la Universitat de València.

En general, les trajectòries professionals ascendents de les dones són condicionades fortament per les adscripcions socials de gènere, que les insten a assumir la major part del treball no pagat que es du a terme en les famílies en relació amb la cura de fills i filles menors, de familiars malalts que requereixen una atenció especial i de pares i mares en situació de dependència. Els intents per conciliar les responsabilitats derivades de l'acompliment d'una feina remunerada i les necessitats de cura que es generen en el món familiar, repercuteixen negativament en els processos d'ascens i promoció professional, especialment en el cas de les dones, però també en el d'alguns homes que assumeixen conscientment treballs de cura dirigits a les persones dependents del seu entorn familiar.

D'altra banda, a més d'aquest objectiu primordial, en aquest apartat de l'estudi s'aborden una sèrie d'aspectes estretament relacionats amb aquesta problemàtica:

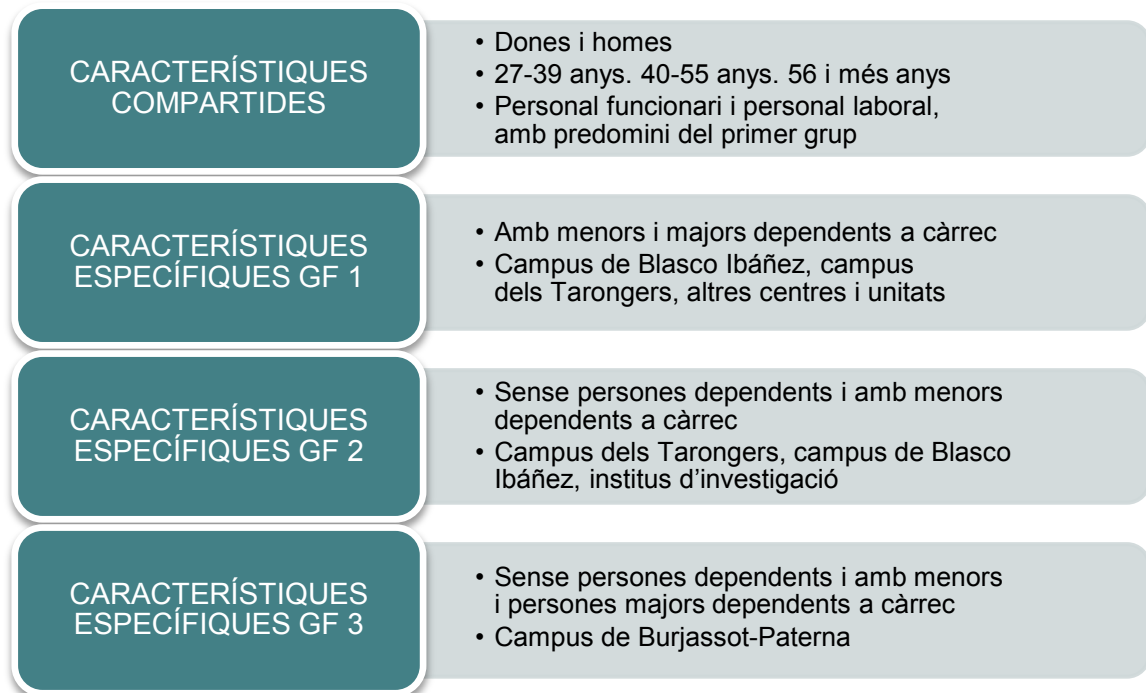
- El de les opinions sobre els canvis socials succeïts respecte als rols de gènere socialment assignats a homes i dones.
- El de la percepció sobre el retrocés de les discriminacions de gènere als llocs de treball a la Universitat.

- El de les mesures institucionals implementades per la Universitat en matèria de conciliació.
- El de les estratègies personals que es desenvolupen per dur a terme la conciliació entre l'ocupació i la família.
- I, finalment, el de les xarxes informals de suport a la conciliació que es generen tant al lloc de treball com en l'entorn familiar.

És important recordar que, en aquesta part de l'estudi, l'anàlisi es basarà, principalment, en les respostes discursives de les persones que han intervingut en les reunions de grup realitzades, en els arguments, les percepcions i les opinions manifestades en aquestes. També convé tenir en compte que els arguments en què es fonamenten aquestes percepcions i opinions són alguna cosa més que simples descripcions d'experiències personals, perquè en la mesura en què cobren sentit en una situació grupal de comunicació, fruit d'una selecció mostral objectivada (vegeu gràfic 4.3.1.²⁸), són expressió de discursos socials circulants l'anàlisi dels quals permet una millor comprensió estructural d'alguns dels elements que intervenen en la interdependència entre conciliació i promoció professional.

²⁸ Els criteris de selecció i la composició concreta de les reunions de grup realitzades es descriuen amb un major nivell de concreció en el primer capítol d'aquest informe. Ací solament esmentem les característiques principals de la seua composició per ajudar en la comprensió de l'anàlisi qualitativa que s'ha dut a terme.

Gràfic 4.3.1 Composició sintètica de les reunions de grup realitzades per a l'estudi *Asimetries de gènere a la Universitat de València*. 2011.



4.3.1. Percepció dels desequilibris de gènere al lloc de treball

L'anàlisi s'inicia amb les manifestacions discursives sobre la qüestió del canvi en els rols de gènere en la societat espanyola durant les últimes dècades. En general, i amb independència de la cohort d'edat de pertinença, les persones que han participat en les entrevistes grupals assenyalen com una cosa positiva les transformacions en les actituds i en els valors circulants quant a la igualtat entre homes i dones, especialment les que s'estan donant en les institucions educatives que han engegat estratègies de coeducació o les que s'impulsen en la pròpia família quan se socialitza els fills i les filles a través de models de referència que bandegen els estereotips de gènere:

“Yo creo que sí, que hemos avanzado, y que hay que hacer mucho más, por supuesto. Pero yo lo veo, yo que sé. Yo veo a mi hija, por ejemplo, la educación, lo que le están dando... Yo, a veces, pues ¡claro! la costumbre, pues ‘los niños no sé qué’. Pues ¿no acabas de decir ‘niños’? Y empieza ella: ‘no son niños, los niños y las niñas’. O sea, quiero decir que, sí es que, en el colegio, en los colegios sí que se están dando ahora mucha insistencia en estas cuestiones. Es que, es que es automático, cuando digo algo así, utilizando en general lo masculino, pues enseguida me está riñendo. Dice: ‘Es que no, es que no es niño, no somos los niños, somos los niños y las niñas, hay que decirlo bien’. Pero así, constantemente, y algunos lo harán más,

otros menos, pero eso es un poso que se está dejando en, a nivel de la escolaridad del chiquillo.” [GF1. Home].

“Y quería contaros lo que me pasó y lo que me ha hecho reflexionar de, de la importancia de la, de la educación en estos temas. Estando en su casa mi, mi sobrino había invitado a comer a un, a un compañero del colegio y la comida la había hecho mi hermano, había hecho arroz, arroz al horno y mi cuñada le preguntó ‘¿Te ha gustado el arroz? Lo ha hecho mi marido’. Y se queda así y dice, ‘¡Que va! ¡Los homes no cocinan!’. Pero con diez años y completamente convencido. Y entonces, claro, no habrá visto a su padre cocinar jamás, ni habrá pisado la cocina. Con lo, lo, lo importante que es ya desde, desde muy pequeños la educación, ¡claro!, la educación y...” [GF2. Dona].

“En este sentido, yo tengo tres hijos y en los dos mayores, porque el tercero es muy pequeño, sí que lo veo. Sí que lo veo que, que cosas que yo no hacía, por ejemplo, cuando tenía su edad sí que se han ido criando con ello. Por ejemplo, levantarse y hacerse la cama, arreglarse la habitación, el prepararse la... [...], la cena, poner y quitar la mesa, y cosas que tradicionalmente la ha hecho la madre o, o las hermanas cuando ha habido, pues las van haciendo ellos y se van criando así.” [GF3. Home].

Però el canvi es percep com un canvi lent, que necessita temps per consolidar-se estructuralment, sobretot pel que fa als rols de gènere en el nivell dels comportaments concrets. El principal escull per aconseguir un equilibri de gènere real és la pervivència de les adscripcions de gènere tradicionals, en concret les que deriven de la divisió sexual del treball que es dóna a la llar, entre homes i dones, a l’hora de fer les feines domèstiques i de cura de les persones que ho necessiten. En termes generals, aquest obstacle es percep en major mesura en les generacions adultes, però també en les noves parelles de joves que inicien una convivència en comú:

“Todavía, todavía hay diferencia. Yo como lo veo, que cuido a mi madre los fines de semana, y somos varios hermanos y hermanas y los chicos no, no colaboran igual, no entienden que tienen que hacer las mismas cosas que nosotras. No, no lo entienden. ‘¿Cómo que cambiar el pañal, cómo voy a hacer eso yo?’ ¿Cambiar el pañal a mi madre? Mis hermanos no, no, ni siquiera se lo plantean. ‘¿Cómo voy a cambiar el pañal yo a mi madre?’. No, les da corte... Pues sí, todavía sí que hay cosas y faenas en las que consideran que son, que son cosas de dones, y que la mujer tiene que hacerlo. Ellos me lo dicen, ‘Vosotras sois dones’. Pero, ¡bueno!, para cambiar el pañal no tengo que, no tienes que ser mujer. Pues no.” [GF1. Dona].

“De tota manera a mi, jo, ara percep [...]. actuacions entre persones més joves que em recorden les dels meus pares. I és un tema que, no sé si algú ho ha percebut o tal, [...]. [El meu fill]. Pot fer una planxa, ell, construir-la, però tal vegada no sàpiga planxar, però resulta que clar, ara pos jo tinc, vamos!, el meu fill té una novia, dos universitaris, i, i jo, que conviuen de una manera que vamos, els veig i tal, jo veig que reproduïxen també, [...]., el meu [fill]. no va a planxar, vamos!, la planxa també crec que sap com funciona però no..., i l'altra assumeix que això és una tasca seua amb una naturalitat [...].” [GF3. Home].

Aquesta qüestió guarda estreta relació amb el fet que Espanya s'emmarca en un règim de benestar mediterrani que no afavoreix la consecució d'un major equilibri de gènere en el nivell dels comportaments, perquè en aquest règim les xarxes de microsolidaritat familiar, sustentades principalment per les dones adultes, són el principal complement pel que fa a la provisió de recursos de benestar vinculats a les cures que necessiten les persones (Flaquer 2004, Moreno Mínguez 2007). D'altra banda, les generacions més joves, educades en un context favorable a la igualtat d'oportunitats, pensen majoritàriament que l'habitual ha de ser el repartiment igualitari de les responsabilitats domèstiques i familiars. No obstant això, l'entrada en la vida adulta produeix una divergència substancial entre les dones i els homes joves respecte a allò que convé fer a la llar, com fer-ho i quan, que obri la possibilitat a la reproducció dels rols de gènere de les generacions anteriors (Torns i Moreno 2008).

A vegades es pot observar en l'imaginari col·lectiu la construcció d'un tipus de relació causa-efecte unidireccional entre processos socialitzadors primaris basats en la coeducació i comportaments posteriors en l'edat adulta ajustats a una equitat real en els rols de gènere que s'exerceixen. En realitat, les coses no són tan senzilles. Anàlíticament, la complexa interdependència entre la construcció de les identitats de gènere, la divisió sexual dels treballs, els recursos de poder disponibles pels diferents agents socials i els components simbòlics i ideològics que sustenten l'entramat de les relacions de gènere, interactuen entre si sistèmicament, i a vegades afavoreixen el canvi i a vegades el dificulten (Connell 1987, Saltzman 1992, Valle 2002). Significativament, els discursos col·lectius elaborats per les persones que han participat en els reunions de grup d'aquest estudi, s'han allunyat d'aquesta lògica lineal causa-efecte, en posar de manifest la interdependència entre els diversos elements que incideixen en la transformació de les asimetries de gènere: la coeducació, les polítiques de discriminació positiva, la visibilització del paper social de les dones, les pròpies circumstàncies personals, els canvis esdevinguts en les famílies, etc.

De tots els factors que han anat emergint en aquestes entrevistes grupals, n'hi ha un que mereix una atenció especial: el de la voluntat dels homes mateixos a l'hora d'assumir la responsabilitat de les tasques de cura i domèstiques en l'espai familiar-privat. Aquesta voluntat, tot i ser incipient i encara minoritària entre els homes, en posar en qüestió el model de masculinitat hegemònica imperant (Brod i Kaufman 1994, Castells i Subirats 2007, García García 2008), pot permetre avançar cap a la consecució d'unes relacions més igualitàries entre dones i homes:

“Yo creo que además de la cultura y la educación que hemos tenido todos, también depende luego mucho de la voluntad de la persona. Porque yo, mi marido, mi hermano, pues hemos vivido más o menos en el mismo ambiente, la misma educación, el mismo tipo de educación y eso. En cambio, mi marido hace, yo tengo a mi padre, que murió mi madre hace dos años, que tiene ochenta y dos años, y mi marido hace por mi padre mucho más que mi hermano, pero muchísimo más. Él no tiene inconveniente en ir a su casa, limpiarle, hacerle comida, por ejemplo, deja de ir algún día a comer con alguien para comer con mi padre porque yo no coincido... y en cambio mi hermano pues va los sábados, está una hora, hora y media con mi padre y ya ha cubierto toda la semana. O sea, y la educación más o menos es la misma, pero no tiene esa voluntad.” [GF3. Dona].

“Pues yo ahora he tenido una nena hace dos años, estoy en una etapa de, de cuidarla y hay que estar siempre pendiente de ella porque, como no se vale por sí misma, nada más que depende de los padres. Entonces, lo que noto es que me falta tiempo ahora para todo. Lo que pasa es que claro, ahora ya, ya, ahora ya se va suavizando más, porque al principio siempre te hace falta tiempo para todo, ya sea para ir a comprar aquí o, o... [...]. Pero, pero, en ese sentido pues eso, cuando tienes alguien a quien, dependiente, a quien dedicas mucho tiempo y notas que, yo nunca he tenido así tantas cosas por hacer porque... a lo mejor podía decir no estoy con la nena o una tarde y tal, o no... Pero ¡claro!, dices: 'No, me voy a comer con ella', y vamos con ella y tal. Y luego con ella no te cunde nada y estás siempre llevándola a sitios, porque la mía es un trasto y no, no para ni un momento, y entonces pues eso, que, que notas que necesitas más tiempo para todo y siempre estás ocupado.” [GF2. Home].

Però encara queda molt de camí per recórrer. En la societat espanyola, quan la mirada se centra en el que succeeix *de portes endins* (Durán 1988), les transformacions tendents a una major coresponsabilitat entre homes i dones en l'esfera privada-familiar semblen dilatar-se en el temps. Les desigualtats existents en els rols de gènere a la llar, com tindrem ocasió d'analitzar més avall, repercuteixen en les trajectòries professionals divergents dels homes i de les dones del PAS. Una altra cosa distinta són les percepcions sobre les

discriminacions de gènere al lloc de treball. En general, les treballadores del PAS de la Universitat de València no se senten discriminades per raó del sexe en l'acompliment de les seues tasques, ni tampoc pel que fa a l'accés a un determinat lloc de treball. Els treballadors homes tampoc no perceben cap tipus de discriminació:

“I sobre lo que ella ha exposat, la possibilitat de que, bueno, la possibilitat, la comparació de si creiem que per ser dona o per ser home tenim més o menys facilitats, jo diria que, al menys en la universitat i en general en el funcionariat, això no..., al menys globalment, hi hauran excepcions, però, globalment, jo crec que no hi han discriminacions en eixe sentit. Sí que es cert, això ho sabem tothom que, eh, les dones generalment carreguen més en eixes càrregues familiars. Ara bé, és dir, dos germans, probablement, si un es home i l'altre és dona, la dona bé siga per, perquè tota la vida s'ha fet així, o bé siga per la raó que siga, o perquè els homes som més ganduls o no som tant responsables o no sé, sí que és cert que les dones solen carregar amb més part de, de la responsabilitat. Però, estrictament formal, referit als problemes que podem tindre en el lloc de treball, jo crec que des de que, quan està tot més o menys regulat i tothom té els mateixos drets, siga home, siga dona, [...], de coses d'este tipu, jo crec que no hi ha discriminació des d'este punt de vista en la universitat i en general en el funcionariat.” [G1. Home].

“Yo no sé si es que la sociedad es tan discriminatoria siempre que, cuando estás aquí, parece que estás en un, en un reducto, que no, no... ¡Es verdad! Quiero decir, que en una empresa privada, pues a lo mejor en la forma de hacerlo es más complicado...”

Es que ho acabes de, es que ho acabes de descriure. Es que per això la, el cas de la universitat, de vegades quan es parla de diferència de gènere, crec que és paradigmàtic per extrapolar fora, però en el context, el que passa és que ho combinem amb el PDI i ja distorsionem el, el assumpte. Però, però nosaltres, els companys que ens coneguem ja molts anys, jo no crec que ningú... Bueno, les situacions personals sí que li han afectat, és, és evident...

Exactamente.

...és dir, jo tinc una situació i puc o no promocionar-me en funció de la meua situació. La institució, de cap manera. No la puc, el que si que puc és ser crític, que no ha fet i tal, i tots ací hem participat en debats i en històries i coneguem un poc la dinàmica. Però, clar!, és que és paradigmàtic, perquè com tu dius, és com si estiguérem en una illa. Després vas fora i escoltes unes, en els mitjans, que publiquen, unes coses que diuen, ‘Les dones cobren el 70% del salari’. I tu te quedes en la boca oberta. Dius, ‘El 70% de quin salari?’ Ací tots no se quedem escèptics de que hi ha gent que paga el 70%? O ‘Només hi ha un 5% de dones directives’. I tots se girem i tenim a una cap

darrera nostre, que, que no mos sembla ni estrany ni ningú ha dit mai, jo tinc una, una cap. I com això, jo l'únic que dic és que molt sovint no sabem, no valorar, sí, però el que deguem dir és 'le, ie, que açò passa en el teu poble, però no en el meu poble' [...]." [G3. Dona i home].

A la Universitat de València, no tenen cabuda les discriminacions directes per raó de sexe. En totes les reunions de grup realitzades, aquesta és l'opinió general manifestada explícitament i el grau d'acord entre les persones entrevistades és unànime: en contrast amb el que se sap sobre els processos de selecció o de renovació de contractes en algunes empreses privades, o en relació amb el passat, la Universitat és un espai en què les normatives existents sobre aquesta qüestió ofereixen una protecció que és valorada positivament en totes les entrevistes grupals realitzades.

No obstant això, tot i aquesta percepció generalitzada, en una de les entrevistes grupals sí que es descriu una situació de discriminació de gènere en el moment de renovació del contracte del personal vinculat a projectes d'investigació, que convé no passar per alt:

"[...]. Y personalmente, pues una cuestión que me llamó la atención fue que tanto a mí como a dos compañeras mías que tienen mi edad a la hora de, de hablar con nuestro jefe para, eh, para, para renovarnos el contrato, pues nos preguntó a todas, pues si teníamos pensado casarnos y tener hijos en un breve plazo de tiempo...

¡Qué fuerte!

...y es algo que me llamó la atención. En mi caso fue un poco en broma, porque bueno, yo soy [...]. y entonces, bueno, pues a lo mejor mi puesto no es un puesto tan importante, ¡bueno!, todo es importante, pero no es un puesto muy elevado, pero mis compañeras que eran técnico medio una y la otra técnico superior, pues la pregunta sí que se la hizo bastante en serio.

Bueno, yo he dicho '¡Qué fuerte!' porque yo hace veintisiete, veintiséis años, [...]., participé en un proceso de selección [en una empresa privada]., y acabé mal con el señor director, porque después de pasar todas las pruebas, pues había una entrevista, eh, que versó sobre mis capacidades profesionales, como decía la compañera: '¿Está casada? ¿Tiene hijos? ¿Qué hace usted cuando su hijo se pone enfermo? ¿Cuándo está en el trabajo en qué piensa, en su hijo o en el trabajo que está haciendo? ¿Y si tuviera que decidir usted entre su hijo y su trabajo...?', y al final pues le contesté de malas maneras a aquel señor. Evidentemente no me contrataron [...].

Yo por mi experiencia, y en todos los sitios o en todos los lugares en los que he estado en la universidad, no he tenido nunca ni he visto ningún tipo de, de... [discriminación]., en los puestos que, pues nosotros ya somos funcionarios, o de personal laboral [...]., ¡vamos! que yo no conozco casos así, no, a esta persona que no se le renueve porque, por tal. No, no, no lo conozco.” [GF2. Dona].

Les persones entrevistades semblen confirmar una aposta bastant decidida per la funció pública. Per comprendre l'abast d'aquesta aposta, és important tenir en compte les opinions manifestades sobre la major transparència a l'hora d'accedir a un lloc de treball en les administracions públiques, a través d'oposicions o de concursos de mèrits, en comparació de l'empresa privada. L'argument que, en la funció pública, els patrons d'objectivitat són molt més fiables que en l'empresa privada és el que, portat a les últimes conseqüències, permet afirmar la inexistència de discriminacions de gènere a l'accés al lloc de treball, especialment entre les dones entrevistades.

D'aquesta manera, encara que entre el col·lectiu del PAS sí que hi ha algun debat sobre la complexa estructura organitzativa de la Universitat, la diversitat de condicions laborals derivades de la plantilla a què es pertanya o del tipus de contracte que s'haja subscrit, i els criteris usats en els distints barems per a la provisió de les diferents places que s'ofereixen, inclosos els de les places de promoció interna²⁹, en les reunions de grup realitzades no s'estableix cap vinculació entre aquestes qüestions i l'existència de desequilibris de gènere en l'espai laboral.

Un cas a part és el del personal laboral del PAS vinculat a projectes d'investigació, ja que l'itinerari professional a què s'incorpora aquest sembla aproximar-se més a una aposta per la investigació que a una aposta, en sentit estricte, per la funció pública. A més, a causa del mateix vincle contractual que s'estableix en aquests casos, la Universitat poc pot fer més enllà de promoure campanyes de sensibilització sobre equitat de gènere encaminades a eliminar aquestes males pràctiques entre les persones que dirigeixen aquests projectes d'investigació i a prendre en consideració les denúncies que formalment es poden plantejar per les persones afectades

²⁹ Una part d'aquest debat es pot seguir en el Fòrum PAS de la Universitat de València, impulsat per l'equip de govern actual com a part d'un conjunt d'actuacions tendents a elaborar un diagnòstic de la situació del col·lectiu del PAS que permeta el desenvolupament de un pla integral d'actuació i que s'incorporarà al Pla Estratègic General de la Universitat. Accessible en el portal web de la Universitat de València-Organització i Serveis [<http://www.uv.es/~webuv/organitzacio/index.php>].

per situacions de discriminació de gènere. Aquesta és, sens dubte, una problemàtica en què seria convenient aprofundir en el futur sobre la base de noves dades i de noves evidències empíriques.

Hi ha una última qüestió que no volem deixar passar per alt. Les persones que han participat en les entrevistes grupals –dones i homes del PAS funcionari i laboral– no perceben que a la Universitat s’hagen produït els últims anys discriminacions de sexe que incidisquen en les seues trajectòries professionals personals. Com s’ha pogut observar en la primera part d’aquest mateix capítol, al llarg del període considerat, en el PAS laboral hi ha una major presència masculina en tots els grups professionals; en canvi, el PAS funcionari es caracteritza per un alt grau de feminització. També s’ha evidenciat una major mobilitat professional ascendent dels homes amb relació a les dones. No obstant això, per aprofundir amb un major nivell de detall en els processos de discriminació, així com en el grau concret de segregació horitzontal i vertical que es pot estar produint actualment en determinats grups professionals, hauríem de disposar de dades més específiques sobre les categories concretes dels llocs de treball³⁰ i els nivells aconseguits per les dones i dels homes del PAS a la Universitat, en funció de la cohort d’edat a què pertanyen. De moment, però, no en disposem. Només podem afirmar que, en general, a les dones els costa més promocionar que als homes, amb l’excepció que s’incorporen directament a la funció pública en el grup A. Probablement, els condicionants estructurals vinculats a les adscripcions socials de gènere, així com els problemes derivats de la necessitat de conciliar família i ocupació siguen dos importants factors explicatius d’aquesta situació que convé tenir en compte.

4.3.2. Gènere, conciliació i trajectòries professionals divergents

La societat espanyola és caracteritzada pel gran contrast que s’observa entre actituds socials molt favorables a l’equitat de gènere, inclosa la coresponsabilitat familiar domèstica entre homes i dones, i els comportaments concrets d’aquests mateixos agents socials. És el país de l’Europa occidental en què la bretxa general entre actituds i comportaments relacionats amb les desigualtats de gènere és més accentuada. L’estudi de Catherine Hakim (2003), realitzat a partir de les enquestes de l’Eurobaròmetre i d’altres enquestes nacionals realitzades des del 1980, va

³⁰ Per categories concretes s’entenen les relacionades directament amb les responsabilitats i funcions de cadascun dels llocs de treball: assessorament, gerència, direcció, subdirecció, cap de servei, cap de secció, cap de negociat, lloc base, lloc singularitzat, coordinació, etc.

evidenciar la gran distància que hi havia a Espanya entre l'acceptació majoritària d'un model ideal familiar basat en la cosustentació econòmica i en la coresponsabilitat domèstica entre els membres de la parella conjugal, incloses les feines de la casa, i la realitat: de tots els països europeus occidentals investigats, Espanya era el país amb l'índex més baix quant a equilibri de gènere en l'acompliment de rols familiars.

En relació amb aquest últim aspecte, les diverses enquestes sobre usos del temps³¹ realitzades a Europa, de gran utilitat per comptabilitzar feines i activitats no subjectes a intercanvi salarial, han constatat que els serveis de cura i la feina domèstica no pagada que es realitzen a la llar es distribueixen desigualment entre els homes i les dones europeus. Aquest desequilibri és més accentuat als països amb un règim de benestar mediterrani. El 2003, a Espanya, per cada hora que els homes van dedicar a la feina domèstica i a les tasques de cura, les dones en van fer quatre (Aliaga 2006). Recentment, les dades facilitades per l'*Enquesta d'ocupació del temps 2009-2010* retallen aquesta distància: en un dia mitjà, els homes espanyols dediquen vora dues hores a les tasques domèstiques i de cura, mentre que les dones espanyoles continuen invertint un poc més de quatre hores en aquestes activitats (INE 2011b).

En la societat valenciana, les dades disponibles sobre usos del temps³² a penes difereixen de les que acabem d'indicar per al conjunt espanyol (INE 2011a i 2011b). Així mateix, els dos informes existents sobre la situació de

³¹ Hem de recordar que la distribució de l'ús del temps entre homes i dones s'està començant a considerar un dels indicadors bàsics pel que fa a les desigualtats de gènere, precisament perquè permet evidenciar aspectes vinculats al paper crucial que les dones i altres agents socials exerceixen en la producció no monetaritzada de béns i serveis (Álvaro Page 1996, Lallement 2003, European Commission 2003, Durán i Rogero 2010).

³² Convé tenir alguna cautela a l'hora de comparar diacrònicament les dades produïdes per les enquestes sobre ús del temps 2002/03 i 2009/10 de l'INE amb les recollides el 1993, 1996, 2001 i 2006 per les successives enquestes d'usos del temps de l'Institut de la Dona (MTAS), ja que es basen en metodologies diferents. Les esmentades enquestes de l'INE s'han fet de manera harmonitzada amb les d'altres països europeus, seguint les recomanacions de l'Oficina Estadística de la Unió Europea (Eurostat) i utilitzen com a instrument estadístic de mesura un *diari* (o *agenda*) *de temps*, en el qual es registren la seqüència i la durada de totes les activitats diàries realitzades durant un determinat període cronològic. En canvi, les enquestes de l'Institut de la Dona –igual que altres enquestes anteriors sobre usos del temps– basen la recollida de dades en l'estimació aproximada que fan les persones entrevistades sobre el temps que dediquen diàriament a cada tasca o activitat realitzada.

les dones valencianes posen de manifest la baixa participació domèstica dels homes, considerats en conjunt, en relació amb les dones i la permanència d'aquesta situació en les dues últimes dècades del segle XX (Perelló i Martí 1986, González Sanjuán i Gómez Moya 1999).

Les narratives de les experiències concretes de les dones del PAS de la Universitat que han participat en les reunions de grup realitzades per a aquest estudi, reflecteixen la repercussió negativa que han tingut les asimetries de gènere entre els membres de la parella conjugal quant a les tasques de cura en la possibilitat de desenvolupar itineraris laborals individualitzats que implicaren un progrés professional:

[...]. Cuando empecé a trabajar aquí era contratada o interina, da lo mismo, y la primera vez que tuve que enfrentarme a una oposición era soltera sin cargas familiares, y bueno, pues tenía mi tiempo para estudiar, para dedicarlo a las oposiciones sin problemas. Y bueno, al final las saqué. Pero, cuando tuve que promocionarme, ya era madre, [...]. tenía un niño que no llegaba a un año y la mamá es la que se hacía cargo de todo. Entonces, [...]. yo me dedicaba a estudiar los fines de semana. Quedaba con una amiga, con ella, nos íbamos juntas y estudiábamos. Pero el padre de la criatura me llevaba y me traía con el niño a cuestras y si había un problema “Mira, el niño”. Entonces, bueno, esa fue mi situación. No, no pude ascender, no llegué. La siguiente oposición que hubo ya tenía dos niños, con lo cual sacar tiempo personal para mí era muy, muy complicado. Yo por las noches no tenía la suficiente fuerza de voluntad, mi cuerpo estaba demasiado cansado para ponerme a estudiar... Pero lo llegué a asumir como una situación normal. Yo era madre, tenía un hijo, luego tenía dos y su padre trabajaba, llegaba a las tantas de la noche. Con lo que llegué a asumir que era lo que yo tenía que hacer, sacar tiempo de donde pudiera para poder promocionar. Tampoco me pude promocionar. [...].

Yo pienso que, que, que a mí me ha pasado algo, no, no exactamente así, pero también como algo normal. [...]. De hecho ni cojo exclusiva, porque necesito toda la tarde para mis hijas, y ahora me he apuntado a cursos que no he podido hacer mientras han sido pequeñas. Ahora digo “Voy a empezar, que son más mayores”, pero he tenido que renunciar a uno y estoy planteándome renunciar al otro, porque por las tardes me necesitan. Yo vivo en un pueblo que no hay autobuses y que si una va a la academia, la otra, y tengo... He renunciado a uno hace poco también por mi madre, porque si hay que ir llevarla al dentista, si hay que llevarla al médico soy yo, caía justamente los días que por la tarde tenía que llevarla y renuncié al curso. Y al de septiembre estoy esperando. No renunciaré hasta el último momento, pero es que no puedo hacer cursos ni exclusiva, no puedo hacer nada. Entre las chiquillas y mi madre es, ¡vamos!... [...].” [GF3. Dona].

La percepció generalitzada és que les dones ho tenen més difícil que els homes quan pretenen aconseguir una estabilitat laboral o promocionar i ascendir en el seu lloc de treball, especialment quan això implica invertir unes quantes hores de dedicació permanent i un esforç afegit a la feina remunerada que ja fan i a les càrregues domèstiques i de cura familiars de què se senten responsables.

Però no es tracta només d'una sobrecàrrega que es puga mesurar en hores de temps afegides. També és un conflicte emocional originat pel dilema que afronten quan la dedicació a la seua pròpia promoció professional entra en contradicció amb les necessitats afectives de les persones que depenen de la seua cura. Les adscripcions socials de gènere les indueixen a sentir-se responsables del benestar de les persones dependents de les seues famílies: posar límits a les demandes dels altres, especialment en el cas dels fills o filles, o dels pares i mares en situació de dependència, xoca frontalment amb el rol femení de cuidadora principal de la llar i amb l'univers simbólicoideològic a través del qual es legitima aquest.

A més, en molts casos, les dones han estat el suport principal en l'estabilització o la promoció professional dels marits, sense contrapartida en el mateix terreny:

“És una qüestió de prioritats.

...però el problema és que tens que renunciar tu, per a poder-te promocionar, perquè ells ara escomencen a fer algo, ara!, per lo que siga. Però és que antes estava mal vist... Però és aixina. El meu home feu una carrera, però una carrera de cinc anys, estant jo treballant, en tres crios xicotets i jo també estava preparant unes oposicions. O siga que jo duc, tela marinera. Ell ha acabat la carrera, ell és llicenciat, i jo a voltes li dic ‘Sí, però tu eres llicenciat gràcies a mi’. Diu ‘Sí, tens tota la raó’, ell és llicenciat gràcies a mi. Bueno, ell tingué el seu esforç, per supost, però la que duguí la càrrega fou jo.” [GF3. Dona].

La situació es descriu d'una manera totalment distinta quan sí que es dona una distribució equitativa de les responsabilitats a l'interior de la llar entre tots dos membres de la parella o, si més no, quan les dones reben dels companys o marits un suport decidit en la consecució dels èxits professionals que s'han proposat:

“[...] y tengo un marido que compartimos todo. [...]. Con mi primer marido, porque yo soy divorciada, con mi primer marido pues entonces es que estamos hablando de hace muchos años, [...]., pos, pos como iba la cosa. Sí,

tú intentabas que las cosas fueran, pero la mayor carga era para ti. El niño no duerme, pues tú te levantabas siete veces, pues tú... Eso era así... Con el segundo, pos mira. Eso, yo cuando me preparé la oposición para entrar aquí, yo, mis hijos se quedaron con mi marido, con mi marido, y nos fuimos una semana a estudiar, todos, y la verdad, salió bien. Y él, estábamos en casa estudiando y nos preparaba la comida, quiero decir... [...]. Por contra, tuve también dependencia. Tuve a mi madre enferma, pues mi marido ha ido a veces cuidar a mi madre para que yo estudiara. Quiero decir, que hay de todo. Hay gente, que son, poquitos, pero bueno, que hay, que hay. [...]" [GF3. Done].

En aquest mateix sentit és important destacar que els homes que han intervingut en aquestes entrevistes grupals i han triat assumir la coresponsabilitat en les feines domèstiques i de cura en la família són conscients de les dificultats afegides que tenen les dones quan decideixen ascendir laboralment i dels obstacles existents quan les persones –homes o dones– opten per una conciliació efectiva entre l'àmbit professional i el familiar:

"[...] diuen que per a què una dona pugui promocionar professionalment el que necessita és un altra dona al seu costat, que és el que normalment fan les dones, aconseguen que els marits promocionen, o siga, gràcies al seu suport. Però, en tot cas, fins i tot, en, en el meu cas, crec que compartim totalment la feina amb la meua dona, però encara aixina en el moment que tens fills és, és impossible, és impossible dedicar-se a estudiar. O deixes als fills o estudies. Si vols participar en la criança dels fills no pots dedicar-te a fer oposicions. I si damunt la parella no col·labora, doncs això ja és més impossible encara." [GF3. Home].

El recorregut professional de les dones no es limita als fets que estan relacionats amb la coresponsabilitat en el marc de la parella conjugal. No es pot oblidar que la complexa interacció que s'estableix entre la classe social, el gènere i la generació és crucial quan del que es tracta és de comprendre els processos de desigualtat social existents entre dones i homes (Baxter i Western 2001; Crompton 2000; Dill i Zambrana 2009).

Les dones i els homes que han volgut assistir a les entrevistes grupals realitzades en aquest estudi pertanyen, en un sentit ampli, a les noves classes mitjanes. No obstant això, en són diversos els orígens familiars de classe. També hi ha diferències pel que fa a la cohort generacional a què pertanyen. En termes generals, a Espanya és a partir del 1970 quan es comença a detectar el creixent interès de les famílies per una educació professionalitzada, tant per als fills com per a les filles, com un mitjà de

mobilitat social ascendent. En el cas dels homes, quan les condicions econòmiques ho permetien, les expectatives familiars se centraven en la realització d'estudis universitaris. No obstant això, en el cas de les dones, les estratègies familiars es van decantar més cap a la consecució d'una formació professional, no necessàriament universitària, en alguna de les àrees tipificades com a femenines (Carabaña 1983, Quiñones i Duart 1988). Algunes de les dones que han participat en els reunions de grup van viure aquesta situació. És un factor afegit que sembla apropiat no ometre en l'anàlisi de la situació ocupacional de les dones del PAS a la Universitat:

“[...]. Els meus fills, ara mateixa, pos són, són dos, són majors ja, però, realment, no he pogut fer res en ma vida més que cuidar d'ells. Aleshores vaig topetar des del principi en que no vaig poder estudiar una carrera universitària perquè darrere mi venia el germà que havia d'estudiar per tal de mantindre la casa, en aquella època i, i després pues els horaris del, de la meua parella, del meu marit pues que no, no eren compatibles en, en la formació personal que haguera pogut, voler, no? tindre. Tant a nivell acadèmic com a nivell de, de cursos de formació al llarg de la vida, no? De, de professionalització. Aleshores fins que no he acabat en la meua tasca de la, de la, de lo que es la tasca de, de, de reproducció, pos no he pogut tirar endavant en lo que era la meua, la meua vida intel·lectual, per dir-ho d'alguna manera, no?, i professional.” [GF2. Dona].

Fins ara s'han exposat les conseqüències adverses que han tingut les desigualtats existents entre els membres de la parella conjugal –quant a l'assumpció de les responsabilitats de cura en el si de la família– en les trajectòries professionals divergents d'homes i dones. No obstant això, no totes les persones viuen en famílies nuclears en què conviuen ambdós progenitors. Les noves formes familiars emergents al nostre país (Alberdi 1999, Almeda *et al.* 2008, Matina 2006) estan aguditzant algunes problemàtiques; la de la conciliació entre l'esfera laboral i la familiar és una de les més apressants tant en famílies monoparentales com en famílies unipersonals que han de fer-se càrrec de la cura de persones majors dependents. En aquest context, les experiències narrades d'algunes de les persones que han participat en els reunions de grup adquireixen caires d'heroïcitat quotidiana i posen de manifest el gran esforç que sovint han de fer les persones cuidadores per conciliar ambdós mons:

“[...]. Yo, en mi caso, yo estoy preparando las oposiciones de [...]. Lo he pasado muy mal estos años, he, incluso he tenido hasta tres trabajos, de todo, para poder echar p'alante, que mis padres estén bien cuidados en su mundo, en su casa, y tranquilos. Y las oposiciones, pues eso. Cuando te pones a estudiar, yo, por ejemplo, me levanto a las cuatro de la mañana y me

pongo a estudiar. [...]. Luego por la tarde, cuando llego, lavo a mi madre, le cambio el paquete y todo eso. Porque mi madre hace diez años que no anda ni nada, es un bebé totalmente. Hay que darle todo triturado, jeringuilla, todo, y hay que tenerlo todo muy... Entonces, pues cuando termino con ella, ya, mientras como y la lavo a ella y todo, pues se me hacen ya las cinco de la tarde. Y ya me quedo un poquito como hasta las cinco y media que le toca a ella la merienda, y a las cinco y media, ¡pum!, me tomo un ibuprofeno, no sé qué, y a estudiar. Cuando me canso de estudiar, cuando estoy agobiada, al cabo de una hora, empiezo a hacer faena. Y así es mi vida, es una cosa, otra, una cosa, otra, una cosa, otra. Así. Llevo quince años a este ritmo. [...]. O sea, pues mira, vas dejando, porque ellos son primero. Me imagino que todos los que tenemos, e, ella porque tiene su hijo y los que tenemos personas mayores, pues... Vas dejando, vas dejando, esto no es importante. [...]. Y así. Funcionas quitándote horas. Yo que sé, yo he perdido ya la noción, no ya sólo en el trabajo, sino..., ni me planteo tener pareja, o sea, de verdad. Porque primero está mi madre y mi padre. [...]. No existe más. Y mi hermana me dice 'Es que tú eres muy fuerte'. El cuidador siempre es muy fuerte." [GF1. Dona].

La promoció professional de les dones i homes del PAS a la Universitat també depenen en bona mesura dels cursos de formació i reciclatge que puguen realitzar amb resultats satisfactoris. Recentment, la Universitat de València va consolidar una aposta decidida per millorar quantitativament i qualitativament les línies formatives de tots els membres de la comunitat universitària a través del Servei de Formació Permanent (SFP) i la Unitat d'Innovació Educativa (UDIE), com a element indispensable en els processos estratègics d'increment dels estàndards i indicadors de qualitat universitaris. Actualment, les línies formatives existents adreçades al personal d'administració i serveis de la Universitat són les següents:

- La “formació contínua”, que intenta tenir en compte les pròpies demandes del personal del PAS.
- La “formació pròpia”, la “formació en idiomes” i la “formació a la demanda”, que s'organitzen quadrimestralment en funció de l'experiència d'edicions anteriors.
- L'“oferta formativa en línia”, centrada en diferents àmbits temàtics, entre els quals es destaquen els cursos d'actualització en ofimàtica, els relacionats amb salut laboral i els vinculats a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

-
- La segona edició del Diploma en Gestió Universitària.
 - La segona edició del curs internacional en línia “NANEC. Noves Alfabetitzacions i Nous Entorns Connectivistes”, adreçat tant al PAS com al PDI.
 - El curs “Universitat de València: organització, funcionament i valors”, de caràcter semipresencial i adreçat al PAS i al PDI d’incorporació recent a la Universitat.
 - I, finalment, l’“Oferta d’ajuts per a la formació”, que pretenen afavorir l’assistència del PAS a activitats formatives organitzades per altres institucions públiques.

Les persones que han participat en les reunions de grup d’aquest estudi, encara que no plantegen una distinció clara entre les diferents línies formatives que ofereix la Universitat, sí que estan d’acord a considerar la realització d’aquests cursos de formació com una oportunitat favorable per a la seua pròpia promoció professional. Les persones que han de conciliar les funcions del seu lloc de treball amb la càrrega derivada de les cures a les persones dependents de la seua família, fills o filles menors o pares i mares en situació de dependència, s’inscriuen inicialment en els cursos formatius, ho intenten, però finalment renuncien per no ser penalitzats i així deixar oberta la possibilitat de materialitzar-los en futures convocatòries³³. En general no s’hi percep la possibilitat d’una solució fàcil. En cap de les entrevistes grupals no es produeix un consens sobre la idoneïtat del millor moment per dur a terme aquests cursos, perquè fer-los fora de l’horari laboral té els seus inconvenients, però realitzar-los dins el temps de feina també:

“Respecto a los puntos que has planteado tú de los cursos de formación y todas estas cuestiones, pues claro, al tener que conciliar pues tienes que estar mirando, pues podré hacerlo o no podré hacerlo. Pues casi que no lo

³³ La normativa de la Universitat de València relativa als cursos de formació adreçats a tots els col·lectius universitaris permet, una vegada feta la inscripció, la possibilitat de renunciar a la seua realització. Aquesta renúncia s’ha de fer al més aviat possible i, en tot cas, en el termini límit de dos dies hàbils abans del començament del curs. Quan no es renuncia al curs en els termes estipulats i s’hi deixa d’assistir sense causa justificada, es produeix una penalització que consisteix a no considerar futures sol·licituds per als cursos de les convocatòries següents. En el cas del PAS de la Universitat es poden consultar aquestes condicions en <http://www.uv.es/sfp/pas/10/cursospas.pdf>.

pido porque no sé si lo podré hacer. Y luego llega el momento y, bueno, yo he renunciado a cursos, incluso he estado penalizado por renunciar, porque claro, si a última hora no puedes, pues no puedes ir. Como casi, como casi todos lo hacen fuera de, fuera del horario laboral, pues ¡claro!” [GF1. Home].

“Bueno, pues, en ese sentido, mi caso... Yo creo que no cambiará mucho lo de los cursos por la tarde, porque realmente el problema que, que creo que tenemos es que falta personal y el nivel de trabajo es altísimo. Creo que si yo tuviera un curso por la tarde, quiero decir, o sea, un curso en horario de trabajo, pues a lo mejor tampoco iría, porque a lo mejor supondría pues quedarme más en el trabajo para acabar la faena, y creo que como somos pocos, pues se nota, pues, en todos los ámbitos. [...]. Yo desde que tengo a la niña no voy a cursos por la tarde. Yo si tengo que ir, paso. Porque va a ser, estar ahora corriendo por la mañana, a ver si llego al curso, digo ‘Paso’. No me los pido. Pero, si fuera en horario de trabajo, a lo mejor lo pensaba. [...]. pero pienso que me faltaría tiempo [para hacer bien las tareas del puesto de trabajo]., y de hecho, como también es que... También es que me gusta hacer las cosas con mucho detalle, con mucho detalle.” [GF2. Home].

Enfront d’aquesta situació de dificultat, l’oferta formativa no presencial en línia ha obert una porta per a les persones que han de conciliar i volen millorar la formació professional:

“Bueno jo, no sé si t’entenc, però, com he dit abans, jo he renunciat a un montó, bueno! Jo primer, jo no feia cursos perquè ni me’ls plantejava, perquè no tenia temps. Després, enguany, he demanat varios i he tingut que renunciar. Sin embargo, sí que he demanat, eh, d’eixos que són ara ‘por internet’...”

On-line.

...*on-line*, i ahí sí que he tret algo, almenys. Saps? Però, ja puc fer cursos. [...]. i ja he pogut fer algun curs. Després, des de casa, ja tens el diplometa i ja està. Abans, abans no podia. Abans era o anaves a classe o ja no, ja no podies fer res.” [GF3. Dona].

Quan s’han de fer equilibris constants per conciliar les responsabilitats laborals i les derivades de les cures familiars, les impressions compartides grupalment sobre els mitjans disponibles per realitzar cursos de formació connectats amb la promoció professional indiquen explícitament els límits reals que es tenen per poder-los fer. En una de les entrevistes grupals s’estableix una connexió ben significativa entre aquesta problemàtica i les desigualtats existents en matèria de promoció professional:

“Pues este..., es que, ¡bueno! A mí, de lo que estás hablando, es que, eh, la, la formación, o sea la formación adicional, los cursillos que siempre les llamamos, pues siempre son en, en horario fuera de trabajo, casi todos por la tarde. Entonces, yo tengo una compañera que lleva muchísimo tiempo trabajando, pero que no ha podido hacer ninguno con tres hijos. O sea, ninguno...”

A mí me ha pasado también.

...ninguno. Entonces, pues, eh..., ahí habría que, que ver qué, qué formación es la, la necesaria y tendría que ser dentro, tendría que incorporarse dentro del horario de, de trabajo.

¡Claro que sí! Bueno, por ejemplo, en mi caso, si tuviese que ir a un curso por la tarde tendría que renunciar a ver mis hijos, a, en fin, a dedicarle un, un esfuerzo extra de...

¡Claro!, pero es que sólo si has ido al, al curso, si has podido ir al curso, y tienes la puntuación, eso luego te sirve para promocionarte.

Para baremar.

No, no, claro, claro, no, no, está claro que ahí hay una, una desigualdad, evidente. Sí, sí. Absoluta.

Ahí es donde veo yo el problema, la desigualdad, pero no de géneros, sino de, de quien tiene cargas familiares y de quien no las tiene. [GF2. Dona i homes].

Les desigualtats de gènere passen a un segon pla i les desigualtats derivades d'una doble presència en l'àmbit laboral i en l'àmbit familiar produeixen un punt de consens entre els homes i les dones participants en aquesta entrevista grupal. Aquesta doble responsabilitat és a l'origen d'una asimetria a l'hora d'elaborar trajectòries laborals independents de les necessitats derivades de la cura dels altres pròxims.

El problema estructural de les desigualtats de gènere sembla transformar-se en un problema de conciliació. Però, com ja s'ha apuntat anteriorment, les persones que han participat en aquests grups –fins i tot els homes que concilien– saben que els homes que assumeixen responsabilitats de cura són minoria i que el pes de les cures familiars recau majoritàriament sobre les dones. Globalment, la infraestructura de cures que proporcionen les dones a la llar és significativament superior a la que proporcionen els homes. En realitat, aquest punt de consens discursiu és revelador del fet que el que

batega sota els desequilibris de gènere també és una qüestió de llibertats divergents en l'espai del «bon viure», de l'«estar bé», quan es tracta de satisfer les necessitats de cura dels membres d'una societat (Benería 2008, Sen 1995). Els problemes derivats de la conciliació no es poden resoldre en el nivell merament personal, precisament perquè formen part del nucli de les asimetries de gènere en interacció amb les desigualtats generacionals i les derivades de la classe social de pertinença.

4.3.3. Suports institucionals per a la conciliació familiar i professional

La situació concreta que analitzem ací s'emmarca en un conjunt de debats que configuren la problemàtica de la conciliació família-ocupació a Espanya i que, en línies generals, giren entorn dels aspectes següents:

- a) L'escassa incidència que han tingut les modificacions i reordenacions del temps de treball assalariat en les últimes dècades sobre una organització més equilibrada de la vida personal, familiar i laboral. Les noves regulacions de la jornada laboral –especialment, les sotmeses a criteris de flexibilitat– no han variat la centralitat de la jornada laboral del sustentador econòmic principal de la unitat familiar –generalment, un home– a l'hora d'organitzar els ritmes quotidians de la resta dels membres de la unitat familiar. Aquest fet, a més d'haver aprofundit en la dualitat del mercat laboral espanyol, no ha permès avançar cap a un horitzó en què l'equitat de gènere pel que fa a la cosustentació econòmica i la coresponsabilitat en les cures de benestar en l'entorn familiar s'albire com un escenari possible (Abril *et al.* 2009, Carrasco 2001, Papí i Frau 2005, Poveda 2008, Torns *et al.* 2011).
- b) El desequilibri entre els drets de les dones i els drets de la infància en les polítiques familiars que s'han succeït a Espanya durant els últims trenta anys, amb governs de distint signe polític. Les polítiques familiars espanyoles no han sabut integrar el dret dels xiquets i de les xiquetes a l'accés a oportunitats òptimes de relació interpersonal i afectiva a la llar amb el dret de totes les dones treballadores a desenvolupar itineraris laborals continuats sense haver de renunciar a formar una família pròpia. Les contradiccions i oscil·lacions que han suposat les distintes mesures polítiques adoptades en matèria familiar ens han allunyat d'un marc global de protecció respectuós amb els drets individuals universals dels seus membres que reconega, com un assumpte públic d'interès general, la funció social crucial que aconsegueixen les famílies en el benestar col·lectiu (Esping-Andersen

2007, Moreno Fernández 2004, Salido i Moreno Fernández 2007, Valiente 2008).

- c) La ineficàcia en la consecució dels objectius últims de les polítiques socials relacionades directament amb la conciliació entre l'esfera familiar i l'esfera laboral. A la Llei de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (Llei 39/1999, de 5 de novembre) i el desplegament reglamentari parcial d'aquesta llei en el Reial Decret 1251/2001, es van sumar la Llei de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència (Llei 39/2006, de 14 de desembre) i la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes (Llei 3/2007, de 22 de març). Totes aquestes reglamentacions legislatives i normatives van situar les mesures de conciliació al centre de les polítiques d'equitat de gènere en la societat espanyola i van traure a la llum de l'espai públic la importància del món privat de les cures familiars. No obstant això, en absència de programes de finançament estables i de serveis públics de suport permanents, l'impuls propiciat per aquestes mesures legislatives no ha desembocat en una distribució equànime de responsabilitats entre homes i dones en matèria de conciliació (Campillo 2010, Casado i Gómez 2006, Landa 2011, Prieto 2007, Tobío 2002 i 2005).

L'administració general de l'estat ha estat pionera en la implantació de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, partint de les bases establertes en la Llei de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (Llei 39/1999) i emparant-se en els drets reconeguts en la Constitució espanyola del 1978 i en altres tractats internacionals sobre la no-discriminació per raó de sexe. D'aquesta manera, abans de la publicació de la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes (Llei 3/2007), l'Ordre APU/526/2005, de 7 de març, aprovada per acord de Consell de Ministres sota govern del PSOE, igual que les mesures de conciliació contingudes en l'acord Administració-Sindicats de la Mesa General de Negociació (Pla Concilia), publicat mitjançant Ordre APU/3902/2005, de 15 de desembre, van representar un salt qualitatiu pel que fa a la conciliació. Finalment, les modificacions introduïdes en l'Estatut dels Treballadors i en la Llei General de la Seguretat Social, després de l'aprovació de la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (Llei 7/2007, de 12 d'abril) van aprofundir encara més en el principi que les mesures de conciliació han d'anar adreçades de la mateixa manera a homes i dones, amb l'objectiu

d'aconseguir atenuar els desequilibris de gènere i afavorir una major coresponsabilitat en l'espai familiar privat.

La Universitat de València va adoptar les mesures reglamentàries derivades d'aquestes Lleis i Ordres, i fins i tot va incorporar mesures més avançades en matèria de permisos de paternitat en l'Acord sobre condicions de treball del PAS per al període 2008-2011 (ACGUV 167/2008)³⁴. El resultat sembla indicar una disminució dels desequilibris de gènere en matèria de conciliació entre els homes i les dones del PAS a la Universitat, bé que encara incipient, especialment quant a la cura dels fills i filles.

Segons dades de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València (2011), el 2007, del total de les persones que van accedir als permisos de maternitat i paternitat, el 71% van ser dones i el 29% homes; mentre que, el 2010, aquesta proporció havia variat de forma significativa: amb relació al total de permisos concedits, en el 35% també l'havien gaudit els homes. Quant a l'evolució dels permisos lligats a la reducció de la jornada laboral, les majors variacions es produeixen en les vinculades a la cura de menors de dotze anys i de menors de dotze anys amb discapacitat. En relació amb la cura de menors, el 2007, la totalitat dels permisos es va distribuir seguint la pauta següent: 93% dones, 7% homes; el 2009, la distribució percentual va ser del 88% en el cas de les dones i del 22% en el dels homes. Pel que fa a la cura dels menors amb discapacitat, el 2007, el 75% del conjunt de les reduccions va correspondre a dones i el 25% restant als homes; el 2009, aquestes xifres van ser del 70% i del 30%, respectivament. Sembla que el lloc que verdaderament estan conquerint els homes és el de la criança dels fills, però les tendències que s'observen encara són lluny d'un equilibri de gènere realment equitatiu.

Les dades estadístiques mostren el que encara queda per fer en aquest terreny. No obstant això, les mesures de conciliació posades en marxa per la Universitat de València són percebudes per les persones integrants de les reunions de grup realitzades com a positives, adequades i no discriminatòries en funció del gènere, especialment quan aquestes es comparen amb el que succeïa en el passat a la Universitat mateixa, en què

³⁴ Els continguts concrets de totes aquestes mesures legislatives i normatives es poden consultar en http://www.uv.es/pas/v/Normativa/Normativa_interna.htm. En el cas de la Universitat de València, l'ACGUV 167/2008 amplia el permís de paternitat en cas de naixement o adopció a vint dies, deu més que l'establert inicialment en l'Estatut bàsic de l'empleat públic (Llei 7/2007).

els responsables de les unitats o dels serveis havien de prendre decisions que no sempre eren les mateixes en tots els llocs de treball:

“[...] Jo en el meu cas es que... eh... hi havia un, la burocràcia que es veu que existia en això, pot ser que ara ha millorat una mica, jo d'açò parle de fa més de deu anys, en el cas dels meus pares. Els dos estaven malalts, malalties bastant incapacitants, [...]. I, em, vaig sol·licitar en dos ocasions poder compaginar el meu horari laboral a les necessitats de cada moment, entre d'altres, pues que de tant en tant tenien una crisi [que]. feia que mon pare tinguera que ingressar a l'hospital, per exemple, i hi havia que estar amb ell. I bueno, pos no m'ho posaren massa fàcil. Sempre s'atenien a la legalitat estricta. Perquè jo crec que fonamentalment, [...], a vegades, com diu el refrany fa més el que vol que el que pot. I en el meu cas, eh, la direcció del departament on jo treballava no estava molt per la faena de, d'ajudar-me. Era [...], una persona estrictament legal, formal, i tot havia que enviar-ho a PAS, esperar a que te donaren autorització... de manera que fins i tot, no jo, una companya meua també sol·licità un ajust d'horaris i demés i li'l vingueren a concedir a ella quan sa mare ja havia faltat. Així que... O a mi, per exemple, se m'arribà a dir que, que quan necessitara sovint absentar-me del treball, perquè tornava a estar mon pare o ma mare hospitalitzats o tal, que me demanara un, un permís de treball sense sou i podia estar el temps que vullguera, i així no tenia que estar contínuament demanant permisos, que això era excessiu. Aleshores era una falta de, d'empatia, de posar-se en la meua situació que a vegades pues era... Que ja tenies els problemes que tenies, com per a més trobar-te en el treball eixa incomprensió i eixes traves per poder organitzar-te.” [GF1. Home].

“Pues yo lo que has planteado [...]. Yo no lo he vivido. Yo, mi experiencia es otra, porque donde he esta..., donde he estado yo, pues la verdad es que me han dao bastantes facilidades. Claro, no, no era el caso similar, yo era un caso de, de atender a una, a mi hija, para llevarla y traerla y, claro, pues te flexibilizan las horas de entrada, las horas de salida, y la verdad es que no he tenido nunca ningún problema, o sea, por organizarme en ese sentido. [...]. Pero no, claro, no es un caso que no se parece para nada al que tú has expresado aquí, que necesitabas un, un apoyo mucho mayor, a lo mejor del que yo, pues que total es flexibilizar. Que hay llevarla e ir al médico, pues total es un rato, que no... Quiero decir que no, que con justificante no había ningún problema. Pero, por ejemplo, cuando era más pequeña, pues sí, yo siempre llegaba a las nueve y algo. Y claro, luego, yo sí que hacía por cumplir el horario, porque si llegabas tarde pues, entonces no fichábamos ni nada, pero pues me tocaba quedarme dos tardes o... tenías que compensar lo que no hacías por un lado por otro, o sea no era... Y la verdad, yo creo que tuve suerte porque las personas que eran responsables de dónde yo estaba destinado, pues nunca me pusieron ninguna pega [...].” [GF1. Home].

“Bé, doncs jo dic que, que sí, com sóc molt antiga a la casa, pues el que... la veritat es que s’ha pro..., he observat pos un, un progrés en, en la sensibilitat per part de la institució molt gran respecte dels temes de, de formació de, de recolzament a, diga’m, a la conciliació encara que no està, ni, ni s’han creat ja polítiques actives de, de, d’incentivació de la conciliació de la vida laboral i personal, però sí que és veritat que, que fa uns anys cap ací, pues sí que, sí que es nota que, que n’hi ha una predisposició. No sé si tant per, des de, perquè pense que, que n’hi ha que valorar també la tasca que ha fet la Unitat d’Igualtat, ahí en eixa, en eixa part, i no sé si també pos tota la publicació de la normativa, d’igualtat, conc..., el Pla Concilia i tot això a nivell general.” [GF2. Dona].

Les opinions de les persones que han participat en les entrevistes grupals realitzades insisteixen en el fet que, si es compara amb el passat, les coses han canviat favorablement. A més, enfront del món de l’empresa privada, o fins i tot en contraposició amb altres institucions de caràcter públic, a la Universitat de València, les mesures de conciliació estan subjectes a uns requisits i unes reglamentacions ben clares que s’apliquen, tant a homes com a dones, quan es compleixen les condicions per sol·licitar-les:

“[...] Tengo dos hijas, una pre-adolescente y otra adolescente. En mi, en mi lugar de trabajo no tengo problemas. Si tengo que ir al médico, si tengo, pero sí es verdad como dice él que son cosas muy puntuales, que no es tan continuo ni tan... como otras situaciones, ¿no? Entonces en eso no, no, no he tenido problema. Claro, yo llevo muy poco tiempo en la universidad, he estado en la empresa privada, y en la empresa privada es muy distinto. Aquí por lo menos hay Ley, en la empresa privada es que no hay ni Ley. Y eso también pues yo lo valoro, ¿no?, yo lo veo, ¿no?, eso... Y cuando eran más pequeñas que tenía que, pues eso, es más carga, más de horarios, [...]. O sea, en la empresa privada tienes que..., tienes que funcionar, y tienes que estar ahí y no puedes, ¡vamos!, pedir ni esto de permiso, ¿no? porque te lo están mirando... Aquí no, aquí afortunadamente si tienes que ir al médico vas con tu, con tu justificación y ya está, ¿no? Esa es la experiencia que yo, que yo tengo ¿no?, que yo estoy teniendo”. [GF1. Dona].

“Ahora sí que hay... Yo tengo la, yo tengo la reducción horaria y no tengo problema. La tengo y la tengo, entonces... Aunque eso sí, tengo una hora de reducción horaria que ahí no me, que es sin, sin recorte de sueldo, y luego tengo según la, ¿cómo se llama esta ley, esta ley que salió, cómo se llama? No me acuerdo. Es una ley que salió, no me acuerdo del nombre, de conciliación o algo así. Entonces, a, por ejemplo, la escuela que mi hijo, que va a educación especial, y la escuela de educación especial, nadie sabía porque motivo, porque no, nadie lo entiende, entran a las diez, no entran a las nueve. Total, entonces, yo hay veces que, como mi marido tie..., tiene turno,

pues como él no puede, pues no puedo llegar a las nueve, imposible, ni a las diez, porque la escuela abre a las diez menos cuarto. Entonces hay otras dos horas más, que esas dos horas están obligados a dártelas, pero sí las tienes que recuperar. Entonces yo cuando no tengo más remedio que dejar el niño a las diez, pues llego a las diez y cuarto y luego me quedo, pues eso, una tarde o dos tardes pa' compensar. [GF1. Dona].

“Ara allí, ehm, les pròpies, bueno, els centres d'assistència, hospitals, qualsevol, puc, vamos, puc garantir que això no ho té resolt [...]. N'hi han molts entrebancs que no, que no els tenim nosaltres ni amb les nostres caps ni per l'aplicació de, de problemes de que si no tens ningú. A mi no m'ha preguntat mai ningú, 'Escolta, tu per què tens ací cinquanta-sis fulls de, de tal? No tens ninguna germana?'. En la privada, jo recorde ara ja fa divuit anys que me preguntaren inclòs que perquè me tenia que presentar a un examen de no se què. Que vamos, que devia estar allí! Eixa circumstància és una anècdota, una anècdota però que parla de institucions públiques també. Jo ací nosaltres, jo no...” [GF3. Home].

“Yo creo que aquí da lo mismo si eres hombre o mujer. Rellenas un escrito de reducción horaria y si cumples los requisitos te la conceden, independientemente de que seas hombre o mujer. No, nunca he encontrado aquí ningún punto que digas 'Es que me han discriminado', ni tanto positiva ni negativa, no. Yo me he encontrado a gusto en esta casa, en el sentido de que nunca me he sentido discriminada. Nunca.” [GF3. Dona].

Tot i aquesta valoració general positiva de les mesures que ha engegat la Universitat en matèria de conciliació, els membres del personal d'administració i serveis també han posat damunt la taula –en les narratives discursives que han creat– els límits i les repercussions negatives que aquestes mesures de conciliació són capaces d'exercir sobre l'organització laboral en determinats llocs de treball i la possible sobrecàrrega de treball que pot comportar per a les persones que no necessiten acollir-se a aquestes disposicions normatives:

[...]. Y por otro lado, por lo que comentabas de, de los apoyos de los compañeros de trabajo y respecto de los permisos y demás, yo creo que esto va en función también de las personas y de, de los lugares de trabajo, los destinos. Porque, por ejemplo, [...] y yo supongo que extrapolándolo aquí a la universidad, igual al PAS que al PDI nos pasaría lo mismo, si han de elegirse horarios en función de la conciliación de la vida laboral y personal, siempre entrará en, en litigio con las estructuras jerárquicas que existen, a la hora de, de elegir horarios. [...]. O si hay una persona en una conserjería, en una secretaría, en un departamento que necesite una reducción horaria de hasta el 50% que prevé la Ley, ¿se va a cargar o sobrecargar ese 50% de

horario, ese 50% sobre la persona o las personas que quedan en esa secretaría, en ese servicio? Es, es un tema conflictivo. Es muy interesante el debate y tendría que entrarse muy en profundidad, y no se ha hecho, hasta el momento.

[...]

Eso es lo que digo yo. Por ejemplo, ahora mi mujer, en el departamento donde está, son dos, están su jefe y ella. En atención a la reducción, ella nunca entra pronto, siempre entra a partir de las nueve y sale a las dos. [...]. Pero ¡claro!, tampoco ponen una persona para la sustitución. Ella tiene que hacer el mismo trabajo en menos tiempo, más o menos, y si, cuando no está, pues el otro también tiene que asumir todo lo que ella no..., siempre, si se va y se queda sólo en el departamento o si algún día se tiene que ir al médico o, o... En ese sentido, sí, dices, es que no hay ninguna otra persona. Aun así, si pones allí a otra persona, pues yo comprendo que tampoco sería tener una persona una hora al principio y una hora al final. Pero, ¡claro!, en reducciones más importantes, como ahora la del 50%, pienso que sí. No sé, no sé si en esos casos sí que lo harán, en esos casos se tendría que poner alguna persona, que dices, si está bien, tiempo, sueldo y tal, pero el trabajo también tiene que salir bien...

Generaría conflictos en el fondo...

¡Claro!

...sin generar conflictos. Otra cosa es, '¡Oye! Que hoy no puedo', es distinto, entre compañeros...

Sí, sí.

Yo también pienso que se va mucho parcheando sobre la situación. En cada sitio, cada persona, los compañeros se van... que no, que no es que se apliquen o que no haya medidas para, para intentar, para intentar solucionarlo, sino que con la buena voluntad se va, se va solucionando como se puede, ¿no?, como va saliendo. Así es como lo he vivido yo." [GF2. Dona, hombre].

Aquest és un debat pendent en què –segons l'opinió de les persones que han participat en les reunions de grup– no s'ha entrat en profunditat. Implicaria abordar la discussió sobre un canvi organitzacional a la Universitat, potser fruit d'una transformació en les pautes i en els valors que sustenten la cultura del treball en aquesta, sobre una nova política de recursos humans i sobre una innovadora aposta pel treball cooperatiu realitzat i dissenyat en equip, centrat en la comunicació i en la participació

activa dels seus membres (Cloke i Goldsmith 2002, Tomasello 2010). No obstant això, en les entrevistes grupals no s'encara aquest debat. En canvi, sí que s'aborda el dels avantatges i inconvenients del teletreball com a estratègia complementària de conciliació entre la vida laboral i familiar:

“Yo he trabajado mucho en casa, preparando cosas y tal, dedicando muchas horas y a mí me parece que fue una maravilla. Es que concilias totalmente el tema de cuidar hijos o tal, ¿no? Hombre, siempre hay que tener alguna ayuda o algún, pero, pero es, vamos, de la noche a la mañana, hay muchísima ventaja. Luego sí que tienes tus horas que tienes que ir al centro de trabajo a tal, a cual, pero se reduce mucho el horario. Mucho, mucho. Yo iba, vas muy deprisa, porque vas muy deprisa, tienes que llegar a todo. Pero yo, pues intentaba pues que esas horas coincidieran con las horas del colegio, ¿no? Entonces llevaba a las niñas, me iba, volvía, las recogía, y yo ya estaba en casa y trabajaba [...]. Es una ventaja muy grande lo de trabajar en casa.” [GF4. Dona].

“Yo iba a decir ahora lo del teletrabajo, que bueno, en fin, es una herramienta que no está... [...]. no aquí, sino en ninguna administración. No veo mucha voluntad por implantarlo. No sé si será por lo que tú dices de que ‘¡Mira, sólo falta que los funcionarios trabajen en casa!’. Si haces tu trabajo, eso no quiere decir que trabajes menos. Si está bien configurado y bien estructurado, tú tienes, hasta a lo mejor justificas más tu sueldo que el que está, que el que está ahí unas horas que... [...]. El, el teletrabajo, el, uno de sus puntos fuertes es que tú tienes que cumplir los objetivos y se puede medir, se puede evaluar. Mientras que otros trabajos... Aquí no se evalúa ni el desempeño, ni si uno trabaja mucho o trabaja poco. A lo mejor, uno parece que trabaja mucho y está toda la hora moviendo papeles. En fin, lo bueno que tiene el teletrabajo es que puedes justificar mejor lo que has trabajado, más que muchas personas que a lo mejor no, que están en su puesto, en su sitio. ¡En fin!” [GF1. Home].

“Es, eso es, es, es peligroso. El teletrabajo es, entre comillas, peligroso, o sin entrecomillas. Porque... lo digo por experiencia, porque yo lo he hecho. En, en, durante una semana, porque era necesario que trabajara desde casa y lo que pasa es que trabajas más horas. Porque no tienes control sobre lo que estás haciendo. Entonces, a mí, a veces, yo me daba cuenta de que bueno, son las once y media de la noche, y es que acabo de cenar, he ido a mirar una cosa y, y a la que he acabado esa cosa, he descubierto que estaba contestando correos electrónicos. Y he dicho ‘No, ¡vamos!, fuera, ya se ha acabado’. Pero, pero vamos, yo creo que es una buena solución si se aplica a nivel general. Me refiero, que sea una solución a la que se puedan acoger igual padres y madres. Porque me temo que si no acabaremos en lo mismo, que los padres trabajen en una oficina y las madres trabajen en casa.” [GF2. Dona].

“Es que hay que salir del entorno, de lo que es la casa...”

Sí, desconectas.

...de la otra manera, al final acaba estando todo mezclado y no creo que sea realmente bueno, ¿no? También necesitas esa parte de socialización que te la da el trabajo.

Pero para casos puntuales, situaciones puntuales, momentos puntuales. Porque efectivamente, el, el venir a trabajar es un desconectar de casa, la casa se queda allí, igual que cuando te vas, el problema se queda aquí y vuelves a tu, o sea, cambiamos. Aquí eres trabajador y en casa eres mamá. Entre comillas, vale, o mamá o como queramos. Aquí vienes a trabajar y te relacionas con gente de tu entorno con el que la cabeza trabaja. En casa trabaja de otra forma. Con los niños trabajas, con los niños, con los abuelos, con tu ocio, trabajas de otra forma. Entonces, en momentos puntuales yo no cierro las puertas a determinadas, a poder trabajar en casa. En momentos puntuales y en circunstancias puntuales.” [GF3. Donaes].

“Ja, ja, per això te dic que depèn del treball. Jo crec que ací, ací sería molt difícil el conseguir treballar des de casa en el treball que n’hi ha ací, perquè és, per el que veig jo, eh, que jo sóc d’un altra rama, però lo que veig es molta atenció a l’usuari en les factures, en això... Tens que estar allí, tens que estar físicament.

Sí, en programadors. Jo només visualitze açò en analistes informàtics, programadors, alguna cosa d’aquesta. Però els que vulgarment, com jo, contable. Doncs, ¿com vas a estar agafant factures, comptabilitzant, atenent a uno que vinga? No és factible. De fet no pots, no se t’ocurria portar-te la carpeta a casa i connectar-te per a fer, perquè necessites altres eines per a fer-lo. Els que treballen en l’àrea d’alumnes tenen que atendre a alumnes. Els tècnics, els companys de laboratori no s’emporten el oscil·loscopi a casa ahí a punxar una placa. És un, jo, en aquesta universitat, visualitzar, visualitze això. Si diguera informàtic, o un analista, pos jo ho veig. Però la resta de tots, no crec que, jo crec que a ningú de nosaltres no se mos passa ni pel cap la idea de en casa. A banda que jo, a nivell personal, no ho vull. És com un enemic, és tindre l’enemic a casa...” [GF3. Homes].

L’anàlisi del discurs elaborat en les entrevistes grupals sobre el teletreball no és homogeni, sinó que apareix farcit de paradoxes i tensions: allibera i esclavitzava, és un perill i una oportunitat. Depèn del lloc de treball, de si és una cosa puntual o permanent, de si la tasca exigeix o no una atenció directa al públic. Potser amplificaria més la imatge negativa que sembla que la societat té del funcionariat. Per descomptat, implicaria que tot el personal de

la Universitat, inclòs el professorat, tinguera prou formació en ofimàtica per poder-lo dur a bon terme. La *domus connexa* que promouen les noves tecnologies i redefeixen les distincions en la pràctica quotidiana entre públic i privat, entre dins i fora (Ariño 2010), generen noves expectatives entre el personal d'administració i serveis de la Universitat, però també sospites. No obstant això, les incerteses i els possibles efectes perniciosos del teletreball no arriben a enfosquir del tot els beneficis que pot comportar aquest, encara que siga una mesura temporal, amb vista a conciliar la vida laboral i familiar (Pérez i Gálvez 2009, Tremblay 2002).

4.3.4. Xarxes laborals de suport i estratègies privades de conciliació

Hi ha límits estructurals que condicionen les mesures de conciliació impulsades per la Universitat de València i incideixen directament en les possibilitats asimètriques de promoció professional d'homes i dones. Aquests límits estructurals –que no són produïts en l'espai universitari (però sí reproduïts)– són de caràcter social, cultural, polític i econòmic; tenen a veure amb la socialització i amb la internalització de les adscripcions socials de gènere, amb les càrregues derivades de la cura de les persones dependents (fills/filles o pares/mares) que s'adjudiquen socialment de forma diferencial a homes i dones en funció del gènere, amb les característiques especials d'un règim de benestar mediterrani de tipus familiarista i amb un mercat laboral en què les taxes d'ocupació femenina continuen estant molt per sota de les masculines.

Diversos informes europeus continuen insistint en la necessitat que a Espanya s'ha de continuar treballant per millorar la conciliació de la vida laboral i familiar. La fractura entre homes i dones en el temps que dediquen a les faenes domèstiques i de cura a l'interior de la família són un dels frens més importants per a la satisfacció equitativa de les aspiracions laborals individualitzades. L'escassetat de recursos públics contrasta amb la varietat d'estratègies privades, generalment de caràcter informal, que les persones que treballen, especialment quan es tracta de les dones, despleguen per fer possible la seua doble responsabilitat. Aquestes estratègies inclouen també la creació de xarxes personals de suport al cercle familiar més pròxim i en l'entorn laboral, encara que en aquest últim cas l'èxit no sempre està garantit:

“Entonces tengo que empezar a explicarlo todo, y no sé cómo lo van a entender, y si va a caer bien o no, y claro, aquí ya lo saben y ya pues, bueno, [...], pues no me dicen nada. Pero me da miedo a la hora de cambiarme, ir a otro sitio donde me pongan mala cara. A lo mejor no me pueden decir que no,

porque por ley, o sea, como digo yo, la ley me ampara. Pero claro, una cosa es la ley te ampara y otra es las caras, los comentarios y lo que digan. Y eso duele, eso duele. Y a mí, a veces, cuando llego tarde y dicen ‘¡Vaya horas!’ y, a veces, a más de una le he dicho ‘¡Ojalá vinieras tú tarde por el motivo por el que vengo yo!’ Ojalá pudiera venir a las siete de la mañana y no a las diez, ojalá pudiera venir a las siete.” [GF4. Dona].

“El problema es que, quan la gent no ho analitza, diu, ‘Li toca, li toca a este però a mi no’. A vore, però es que hi ha que pensar que a qualsevol persona... Per, per exemple, nosaltres ara estem vivint el problema d’una xica que s’acaba de separar, jo em pensava que era un problema puntual, però resulta que no. Entonces, les persones que tu, tu sí que eres una persona sensible cap als problemes dels demés, o empàtica, que ho has passat molt mal i jo sempre crec que tot el que m’ha passat a mi, cara a la separació, els problemes en mon pare, un adolescent, tot, m’ha servit per ser millor persona, i ser més empàtica en les persones humanes. I que tot el que he perdut al llarg de la meua carrera, de la meua vida, i tot això, m’ha servit, encara que siga d’altra manera, per a créixer d’un altra manera. D’acord. Però, [...], cal ser empàtica. Jo m’he vist una persona que acaba de passar per un procés de separació i no es empàtica en res. I ara és un poc, o sea... Jo he parlat en els meus companys i dic, ‘Bueno, doneu-se’n compte, que està passant-ho molt mal, que té fills adolescents i què tal i què qual’. [...]. I tots, tots els meus companys me diuen, ‘És que no se pot ser empàtic en una persona que no ho ha sigut mai cap a ningú’. Perquè ací tots hem passat, pares, fills... i ella ha passat olímpicament del tema. [...].

Sí, cal una solidaritat... [GF4. Dones].

Pel que fa a les xarxes de suport en l’àmbit familiar –quan n’hi ha–, cal dir que aquestes depenen de la situació concreta de què es tracte: la cura dels xiquets menuts en edat prescolar; la cura dels xiquets menuts quan es posen malalts; la falta d’adequació entre horaris escolars i laborals; la cura dels xiquets menuts durant les vacances escolars; i, finalment, la cura de pares i mares majors en situació de dependència. Les estratègies privades de conciliació que s’activen, sobre la base d’aquestes xarxes de suport familiars, depenen en bona mesura de si la parella conjugal assumeix o no assumeix conjuntament la responsabilitat de les cures. Si aquesta coresponsabilitat existeix, els mecanismes que s’engeguen tendeixen a combinar mesures formals de conciliació i dispositius informals, com ara la coordinació mútua d’horaris laborals i vacacionals o la contractació en el mercat de serveis de cura:

“¿Cómo lo haces? Pues dejando de cobrar, pidiendo reducciones de jornada, porque de otra manera no salen las horas por ningún lado. Entonces si

puedes dejar de ganar un dinero unos meses, pues puedes hacerlo. Pero si tu sueldo, el tuyo y el de tu pareja no llega, pues a ver cómo puedes organizar eso. Yo, particularmente, en una convocatoria en la que participé no hace mucho, pues para poder organizarme y no desatender las obligaciones, las que tocan, porque son las que hay que hacer, tienes una hija, tienes que atenderla y hay que, que estar con ella. Pues nada, pues yo me pedí la reducción de jornada, dos horas diarias, que me supuso un buen palo mensual, pero es que no había otra manera de, de... [...]. Entonces los domingos y los sábados son un sudoku. A ver, saca el planning de la semana. [...]. Es verdad. Dices, 'Yo trabajo esta tarde y tú la otra tarde, la chiquilla tiene que ir aquí, allá, no sé qué'. Y así, sí. Porque tampoco tengo familiares así, porque son más mayores, ya no, no puedes pedirles mucha atención porque ya están en una edad, afortunadamente están bien, pero, pero no para, para darles obligaciones de decirles 'recoge a la chiquilla', alguna cosa que dices que ya es imposible, entonces tiras mano. Pero de normal, tratarlo de organizarlo para atenderlo nosotros [...]" [GF 1. Hombre].

"Eeehh, bueno, mi experiencia es que yo tengo dos hijos, uno es muy pequeño todavía, tiene un año y dos meses y bueno con él, nosotros, mi mujer y yo hemos contratado a una persona para, para poder cuidar a nuestro hijo pequeño y, y bueno, también tenemos que, echamos mano de la familia para, para que pueda estar con él y lo cuide y... ¿Qué facilidades tenemos? Bueno, hay mecanismos para..., tenemos permisos, licencias, unas sin sueldo, eh, otras pues hay una reducción y tal. ¿Que eso podría mejorar? Desde luego. Comparado con otros países de Europa parece que nosotros estamos un poco en el vagón de, de cola, ¿no?, de todas estas cosas. Es lo que queríamos mi mujer y yo y, y, y es nuestra experiencia. Vamos, intentamos hacer todo lo posible para, para estar con nuestros hijos el mayor tiempo posible, pero no. También tenemos responsabilidades, trabajo..." [GF2. Home].

"Què fas amb la criatura fins que algú dels dos pot, si és que són parella? En el cas de les persones que sols són només una persona ja, i te les has d'apanyar a vore com... En el nostre cas, per exemple, quan el meu fill era un poc més menut, [...], te tens que buscar la vida, buscar un, setmanes culturals d'estes de no sé a on, acampades no sé a on, gastant-te els diners, perquè lo que és, lo que és evident és que... Home!, hi ha alguna altra solució, que nosaltres alguna vegada ho hem fet, i és que no hem coincidit en absolut en les vacances, perquè això saps que són pràcticament dos mesos, fiquem dos mesos, que els distribueixes de tal manera que o està un o està l'altre en el nano. A costa de no poder compartir les vacances. Jo això ho he, ho he fet varios anys. Últimament, intentem organitzar-nos d'un altra manera, però, efectivament, és un problema lo de poder, bueno, atendre a un nano menut si no tens ajuda de familiars, de pares, o un germà o qui siga que se'l pot quedar, no?" [GF1. Home].

Les dificultats per fer compatible feina i família augmenten quan no hi ha parella o quan aquesta no assumeix les responsabilitats de cura dirigides a les persones dependents de la família. Llavors, les estratègies privades de conciliació consisteixen sobretot en processos de substitució i delegació entre dones de la pròpia família. Quan econòmicament és viable, les mares deleguen en altres dones a través dels mecanismes de mercat; en molts casos, gràcies a un tipus d'immigració orientada precisament a aquest tipus de tasques (Barañano 2006, Martí i Poveda 2009, Perelló 2009, Tobío 2005):

“Bueno, yo sí. Pero tengo mucho tiempo, tengo mucho tiempo, mucho tiempo libre. De hecho, m..., he cuidado a mi sobrino hasta que ha cumplido diez años todos los sábados, todos los sábados, desde que tenía ocho meses, porque mi hermano y mi cuñada trabajaban el sábado todo el día. Claro, el niño no se puede quedar... Y ¡vamos!, yo soy su segunda madre.” [GF2. Dona].

“[...]. Encima en mi caso no somos de aquí, con lo cual no tengo familia ni nada, cero, no podemos echar mano de nadie. Canguros. Si, afortunadamente, como es el caso mi marido no tiene mal sueldo y tal, pues nos apañamos así. Cojo una chica y le digo ‘¡Oye, quédate tantas horas!’, y tantas horas tengo que pagar. Pero claro, si es un curso de un, de dos tardes o tres tardes, pues me lo planteo, si me interesa mucho, pero si es un curso muy largo me sale por un pico, claro. Es que el niño no se puede quedar solo. Ni ahora ni nunca, no se puede quedar solo. Entonces yo, claro, yo los cursos, lo tengo muy difícil. O sea, o, o coincide que puedo pagar a alguien, o que mi marido da la casualidad que esos, esos, esos días que puedo contar con él, que, que la mayoría de las veces no puedo, pues nada, directamente no voy, no lo puedo hacer. Y luego, [...]. y luego a la hora de, de mirar, hacer, hacer una oposición, ya es que es algo que ni me planteo. Primero porque hay que sacar la cartera. Y segundo porque es que además para estudiar necesitas estar tranquila y centrada.” [GF4. Dona].

“Yo, yo sí que tengo pareja, sí que, sí que ayuda, esto, sí que se pone en el lugar y sí que... pero el tema está en el hora..., en su horario, que es continuo veinticuatro horas al día siete días a la semana, como aquél que dice. Entonces es la pescadilla que se muerde la, que se muerde la cola. No puedes contar nunca con él para nada porque él no tiene un horario de oficina. Entonces... Está siempre fuera, no puede... Entonces es muy complicado, muy complicado. A fin de cuentas es como si estuviera yo sola ¿no?, pues igual. Me tengo, siempre me ha pasado, me tengo que apañar yo con, con lo que sea ¿no?, con ayuda externa o, o a base de que mis hijas son muy independientes, porque desde muy pequeñitas se han tenido... y ahora no son demasiado mayores y de hecho son muy independientes porque se

han tenido que acostumbrar a eso. Si no, yo no podría haber hecho nada. Entonces claro, es o no hacer nada o intentar hacer algo, o sea no hay término medio. Es muy complicado.” [GF4. Dona].

“Tres xiquets xicotets, treballant, preparant unes oposicions i, i fent cursets a punta pala que quan, perquè els necessitaves, els cursets feien falta. I si no feies els cursets després, quan aprovaves la oposició pues no tenies currículum, pos com si res, és de veres. Entonces feies cursets i que fèiem? Jo contractava una xica. ‘Pots anar a casa de 4 a 8 de la nit, que tinc curset?’ I a pagar, i punto, ja està. Punto pelota, aixina és.” [GF3. Dona].

En el nucli de la problemàtica sobre la conciliació entre l'esfera personal, familiar i professional, hi ha dos factors estructurals de gran rellevància. El primer és el de la centralitat del treball monetaritzat en tots els aspectes que tenen a veure amb l'organització dels temps i ritmes vitals de les persones, amb la qualitat i els estils de vida, amb els drets de ciutadania. El segon, fortament vinculat amb el primer, és el d'un cert culte a la independència i l'autonomia com a base dels vincles socials emergents en el capitalisme flexible i global del segle XXI.

No obstant això, la feina guarda una estreta interdependència amb les tasques de cura no monetaritzades que es generen socialment; la independència no es pot deslligar de la dependència mútua a través de la qual els éssers humans generen vincles duradors de confiança a llarg termini. La importància social que s'atorga a les feines remunerades, la tendència a deixar en un segon pla els serveis de cures no subjectes a intercanvis monetaris, la prevalença de marcs narratius que valoren positivament l'autonomia individualitzada i marquen negativament les situacions de dependència i vulnerabilitat, estan des de fa ja temps no solament en el centre dels estudis sobre les relacions asimètriques de gènere (Carrasco 1999, Durán 2000, Izquierdo 1998, Murillo 1996, Pateman 1995), sinó també en la de l'anàlisi vinculada a les transformacions socials de llarg abast en relació amb l'estratificació global i a les noves desigualtats socials emergents (Bauman 2005, Beck i Beck-Gernsheim 2003, Castells 2006, Sassen 2006, Sennett 2000).

En el nou context generat per la crisi econòmica internacional del 2008, i tenint en compte les tendències d'ajust pressupostari que estan implantant les administracions públiques de la major part dels països de l'Europa occidental, hi ha prou indicadors que semblen assenyalar un enfortiment de la primacia dels dos factors estructurals que acabem d'esmentar. Això pot desembocar en un retrocés o, en el millor dels casos, un estancament de les

mesures que s'han implantat els últims anys a Espanya en matèria de conciliació entre la vida laboral i familiar. En les organitzacions universitàries públiques, aquesta regressió pot ser especialment rigorosa. No obstant això, enfront de consideracions de tipus determinista, convé recordar que les universitats no són un mer reflex del que succeeix en altres llocs, perquè elles mateixes són agents actius que, a partir de situacions sociopolítiques i econòmiques concretes, promouen condicions que afecten tota la societat. Tal com s'ha pogut observar al llarg d'aquestes pàgines, els intents per conciliar les responsabilitats derivades de la realització d'una feina remunerada i les necessitats de cura que es generen en el món familiar, repercuteixen negativament en els processos de promoció professional i entrebanquen la consecució d'una veritable equitat de gènere en l'àmbit universitari. Aquest és un efecte que, a pesar de totes les dificultats que haja d'afrontar la Universitat de València, no hauria de caure en oblit.

5. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

En línies generals, la situació de les asimetries de gènere a la Universitat de València ha millorat els últims anys. No obstant això, la conclusió principal d'aquest estudi és que aquesta visió optimista ha de ser presa amb alguna cautela, atès que cadascun dels col·lectius que integren la vida acadèmica de la Universitat presenta un ampli ventall de llums i ombres quant a les desigualtats de gènere que encara persisteixen avui dia. Sens dubte, la reproducció dels desequilibris de gènere que travessen l'espai de les institucions universitàries és causada en bona mesura per factors socials estructurals subjacents extrínsecs a la institució, però també a causes intrínseques que afecten d'una manera distinta la segregació horitzontal i vertical que es pot detectar en cadascun dels estaments universitaris.

En efecte, la segregació de gènere que es percep en el cas de l'alumnat no és exactament la mateixa que la que es dona entre el personal docent i investigador o entre el personal d'administració i serveis. Com tampoc no ho és la que s'observa en aquests dos últims cossos universitaris, ja que les seues característiques sociodemogràfiques, les seues funcions, els seus règims contractuals i les seues categories professionals són diferents. Quan s'indaga el detall dels desequilibris de gènere que es donen en cadascun d'aquests tres col·lectius, es fa necessari, sobre la base de la inequitat de gènere que travessa tots els camps de l'espai social, establir matisos diferencials que permeten una millor comprensió de la situació a la Universitat i faciliten la implantació encertada de mesures i programes institucionals adreçats a superar, en la mesura que siga possible, les asimetries existents entre dones i homes a la Universitat de València.

A partir d'aquesta afirmació general, es descriuen a continuació les conclusions de major relleu que es desprenen de l'anàlisi realitzada en aquest informe.

ESTUDIANTS A LA UNIVERSITAT

- La demanda efectiva global de les universitats públiques presencials a Espanya ha sofert una reducció gradual de la matrícula oficial en els estudis de grau durant les últimes dècades. A la Universitat de València, aquesta disminució també va ser intensa, especialment fins al curs 2002/03, moment en què el procés va començar a estabilitzar-se. Aquesta situació, unida a l'oferta de noves titulacions, ha configurat un perfil sociodemogràfic per sexe molt més equilibrat que el registrat en cursos anteriors: l'any acadèmic 2010/11, la matrícula femenina va ser del 59% i la masculina del 41%.
- Quant a la composició per edat convé destacar dos aspectes: en primer lloc, que la matrícula de la Universitat de València es nodreix majoritàriament de persones joves menors de 25 anys i, en concret, de joves que acaben de fer els 18 anys (el 2010/11, el 66% de la matrícula femenina i el 44% de la masculina estava en aquest cas); en segon, que s'està produint un increment sostingut de la matrícula en edats més madures, especialment entre els homes, encara que és possible que a llarg termini aquesta tendència tinga el mateix grau d'importància entre les dones.
- L'estructura del col·lectiu d'estudiants segons cohorts d'edat guarda una estreta relació amb la modalitat d'accés a la universitat. La forma més comuna d'entrada és la superació de les proves d'accés a la universitat (PAU). El curs 2010/11, del total d'estudiants que van entrar per aquesta via (el 84%), el 66% eren dones i el 44% homes, uns percentatges idèntics al del pes poblacional relatiu de la matrícula femenina i masculina. Les diferències més destacades es detecten a l'accés a través de les titulacions tècniques de formació professional superior i de les proves per a majors de 25 anys. En el cas de les dones predomina l'entrada a la universitat via formació professional i en el dels homes la vinculada a les proves per a majors de 25 anys.
- Les dones aconsegueixen matricular-se en l'opció de grau triada en major proporció que els homes, però es donen diferències significatives segons l'àrea de coneixement en què emmarca cadascuna de les titulacions. L'any acadèmic 2010/11, són les següents: en la majoria de les titulacions de les branques d'Art i Humanitats, de Ciències Socials i Jurídiques, de Ciències de la Salut i de Ciències, el percentatge de dones preinscrites coincideix amb el total de dones admeses; a la branca d'Arquitectura i Enginyeries

aquesta pauta s'inverteix, ja que el nombre de dones preinscrites en les titulacions d'aquesta àrea és, en general, superior al de dones admeses.

- La feminització i la masculinització selectiva de determinades titulacions tendeixen a reproduir-se al llarg del temps, encara que els graus nous semblen introduir lleugeres variacions que poden consolidar-se en el futur. L'any acadèmic 2010/11, la segregació horitzontal de gènere registrada entre el col·lectiu d'estudiants a la Universitat de València en els estudis de primer cicle –incloent-hi les llicenciatures i les diplomatures en extinció, així com els graus nous d'implantació recent– compon un mosaic en què dues branques de coneixement estan clarament feminitzades (Ciències de la Salut; Art i Humanitats); dues presenten un equilibri de gènere pròxim al de la proporció demogràfica real per sexe de l'alumnat en aqueix mateix curs (Ciències Socials i Jurídiques; Ciències); i només en una es detecta un nivell de masculinització molt elevat (Arquitectura i Enginyeries). No obstant això, aquesta generalització necessita ser matisada:
 - A la branca de Ciències de la Salut, totes les titulacions registren un alt grau de feminització, però són els estudis en Logopèdia els més feminitzats de tots, per damunt dels d'Infermeria i, com era habitual, dels de Medicina. A la branca d'Art i Humanitats, que en conjunt està així mateix feminitzada, hi ha dues titulacions el nivell de masculinització de les quals és notablement elevat: les titulacions d'Història i de Filosofia.
 - A la branca de Ciències Socials i Jurídiques, que és la que actualment inclou més titulacions, la visió global d'equilibri de gènere que perfila es torna més complexa quan es descendeix als detalls. Alguns títols sempre han estat feminitzats i el curs 2010/11 continuen registrant un notori nivell de feminització (com passa en la major part dels estudis vinculats al camp educatiu o en les titulacions de Treball Social i Turisme); altres mostren un perfil masculinitzat semblant al d'anys anteriors (Educació Física, Geografia, Criminologia, Ciències Polítiques, Economia, Ciències Actuarials i Ciències Empresarials); altres estan transitant des d'una posició d'alta masculinització a un estat de major simetria de gènere (Investigació i Tècniques de Mercat o Dret); i, finalment, altres títols que van nàixer

feminitzats s'estan equilibrant o, fins i tot, masculinitzant (Relacions Laborals, Sociologia, Periodisme i Comunicació Audiovisual).

- A la branca de Ciències, els estudis amb major presència femenina continuen sent els de Biologia i Bioquímica. No obstant això, convé no perdre de vista el fet que, almenys durant l'última dècada, la incorporació gradual d'estudiantes dones a una bona part dels títols que integren aquesta branca de coneixement s'està convertint en una constant. Així succeeix en els casos de Ciències Ambientals, Químiques, Matemàtiques i Tècniques Estadístiques. De tots els estudis de l'àrea, el que sempre ha mostrat una inqüestionable masculinització és el de Físiques. Actualment continua sent el títol més masculinitzat d'aquesta branca de coneixement.
- La branca d'Arquitectura i Enginyeries és el contrapunt de la descripció que s'acaba de fer en relació amb les altres àrees de coneixement, perquè les seues titulacions són les que tenen el nivell més alt de masculinització de tota la Universitat de València. En aquest context, només els estudis d'Enginyeria Química tenen a les aules, el curs 2010/11, una proporció de dones que coincideix amb la matrícula global femenina de la Universitat de València, cosa que perfila una situació de simetria de gènere en aquesta titulació que, en cas de mantenir-se en el temps, pot ser el principi de la disminució parcial de l'alt grau de masculinització de l'àrea.
- Quant als nivells formatius universitaris de postgrau, és imprescindible distingir entre la proposta de títols propis i l'oferta de màsters oficials de la Universitat de València. En el primer cas, el més destacable són les oscil·lacions registrades en la distribució per sexe entre les distintes modalitats de títols propis. En el segon, el dels estudis oficials de màsters universitaris, que són una peça clau en la nova estructura dels ensenyaments universitaris espanyoles en el marc de l'espai europeu d'ensenyament superior (EEES), sí que s'observa una tendència més nítida: la proporció de persones matriculades segons sexe es manté estabilitzada des de la seua implantació el curs 2006/07 fins al 2010/11, registrant una participació femenina de vora el 61% i una presència masculina sempre pròxima al 39%.

-
- L'anàlisi descriptiva del nivell de feminització i de masculinització de la matrícula en els màsters oficials oferts el curs 2010/11 permet distingir diverses situacions:
 - En primer lloc, l'elevat grau de feminització del 14% del total de màsters oficials, amb una matrícula femenina superior al 81% en tots. La majoria d'aquests màsters estan lligats a les branques de coneixement d'Humanitats i Salut, així com al camp educatiu. No obstant això, també n'hi ha d'altres de relacionats amb l'àrea clàssica de Ciències Socials. En aquest grup n'hi ha un que destaca per damunt de tots els altres: el Màster en Gènere i Polítiques d'Igualtat, amb una matrícula femenina que en cap de les edicions no ha baixat del 95%.
 - En segon lloc, l'existència de màsters oficials amb una matrícula de dones que oscil·la entre el 65% i el 80% i representen el 19% del conjunt total ofert. Entre aquests n'hi ha alguns de vinculats a les branques de Salut i d'Humanitats, per bé que la major part s'emmarquen dins l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques.
 - En tercer lloc destaca el notable predomini masculí en la matrícula dels màsters oficials de postgrau associats a les branques d'Enginyeria i de Ciències. El 5% del conjunt de màsters oferts per la Universitat de València tenen una matrícula masculina superior al 80% respecte al total dels seus efectius poblacionals. Entre tots es destaca el Màster en Química Teòrica i Modelització Computacional, en el qual totes les persones matriculades són homes. El 10% de màsters masculinitzats té una proporció d'homes que va del 65% al 80%. Entre aquests, a més dels vinculats a les branques d'Enginyeria i Ciències, n'hi ha d'altres de relacionats amb la de Ciències Socials i Jurídiques.
 - Resumint, hi ha més dones que homes cursant estudis oficials de màster a la Universitat de València, integrats al segon cicle dels ensenyaments universitaris, predominen els títols feminitzats sobre els masculinitzats i, tot i que els estudis de màster són menys homogenis que els de grau i poden tenir un caràcter multidisciplinari, en general les dades permeten reiterar el mateix tipus de segregació horitzontal segons branques de coneixement que la descrita respecte als estudis de primer cicle.

-
- L'última etapa en la formació universitària, la integren els programes de doctorat, que constitueixen el tercer cicle dels estudis a la Universitat i pretenen potenciar la investigació més avançada en tots els àmbits del coneixement. En les últimes dècades, els ensenyaments oficials de doctorat a les universitats espanyoles han estat reestructurats en múltiples ocasions. Actualment coexisteixen dues modalitats de programes de doctorat: els vinculats a l'antic Reial Decret 778/1998, de 30 d'abril, i els nous estudis de doctorat fruit del Reial Decret 1393/2007, de 29 d'octubre. En el primer cas, l'any acadèmic 2010/11, el nombre total de persones matriculades ha estat de 1.917, de les quals el 56% han estat dones; en el segon, la xifra de persones matriculades ha pujat a 1.140 i la presència femenina ha assolit el percentatge del 53%. Es constata així que, de tots els cicles universitaris, els de tercer cicle són els més equilibrats quant a la representació percentual de dones i homes, especialment en comparar-los amb els màsters oficials de postgrau.
 - El nivell de feminització i masculinització que s'observa en la matrícula dels programes de doctorat oferts el curs 2010/11, a l'empara de les directrius del Reial Decret 1393/2007 d'Universitats, difereix en diversos aspectes significatius de l'exposada per al cas dels estudis de postgrau oficials, així com de l'observada en els programes de doctorat regulats pel Reial Decret 778/1998 d'Universitats. En aquests últims programes de doctorat esmentats, igual que passa en el cas dels estudis oficials de màster, s'hi aprecia un major grau de feminització en els relacionats amb les àrees d'Humanitats i de Ciències de la Salut, una major masculinització en les Enginyeries i una diversitat més gran en els vinculats a les àrees de Ciències i de Ciències Socials i Jurídiques. En els nous programes de doctorat, la situació és més heterogènia, especialment en el que concerneix els títols masculinitzats, ja que entre aquests trobem un nombre significatiu de programes vinculats a totes les branques, incloses la d'Humanitats i la de Ciències de la salut. Aquest fet pot ser degut a la seua implantació recent, però és igualment possible que estiga marcant un canvi de rumb o una major complexitat pel que fa a la segregació horitzontal de gènere que afecta el nivell més alt de la formació universitària.
 - L'equiparació sociodemogràfica segons sexe que s'observa en la matrícula dels programes de doctorat a la Universitat de València sembla acompanyar les pautes que es detecten en les xifres dels

últims cursos sobre dos aspectes relacionats entre si: la mitjana d'anys transcorreguts des del moment de la matrícula en un programa de doctorat i la defensa de la tesi doctoral; i la proporció de tesis llegides.

- El curs 2009/10, la mitjana d'anys que passen des del començament d'un programa de doctorat fins a la lectura i l'aprovació de la tesi doctoral és de sis anys, tant en el cas de les dones com en el dels homes.
- Quant al percentatge del nombre de tesis llegides, és important destacar que els últims cursos acadèmics es produeix una convergència entre les xifres del col·lectiu femení i les del masculí: el curs 2009/10, les tesis realitzades per les dones han representat el 49% del total (131) i les elaborades pels homes el 51% (139).
- No obstant això, aquestes tendències cap a l'equitat amaguen un altre tipus de desigualtats: per àrees temàtiques, el curs 2009/10, en general les dones han defensat més tesis que els homes en les branques de Salut i de Ciències, menys en la d'Humanitats i en la d'Enginyeries, i la situació ha estat més variable en la branca de Ciències Socials i Jurídiques (encara que, dins aquesta, en l'àrea d'Educació s'observa un predomini de les tesis defensades per dones).
- Quant a la segregació vertical que s'observa en el col·lectiu d'estudiants, el més significatiu és destacar que actualment és menor que una dècada enrere:
 - En els estudis del primer cicle de la formació universitària, la feminització creixent registrada fins a l'any 2007 està en retrocés. Aquest fet comporta una major simetria de gènere en les dades relatives a la matrícula en aquest nivell formatiu a partir del curs 2008/09, que es concreta en un 59% de dones i un 41% d'homes l'any acadèmic 2010/11.
 - En els estudis de segon cicle, la situació és diferent segons que es tracte de títols de postgrau propis i d'especialització o de títols oficials de postgrau de la Universitat de València. En el primer cas s'assisteix els últims anys a un procés de masculinització ascendent, especialment accentuat el curs

2010/11. En el segon, encara que es registren lleugeres oscil·lacions en la matrícula femenina i masculina, el grau de feminització i de masculinització es manté inalterat des de la seua implantació inicial fins al final de l'estapa analitzada: el curs 2010/11, la proporció de dones és del 61% i la d'homes del 39%.

- En l'últim nivell formatiu universitari –el de doctorat–, les pautes observades els últims anys obliguen a matisar l'afirmació que els canvis en la composició de la matrícula del col·lectiu d'estudiants són marcats per la inversió del sexe majoritari des del primer cicle al tercer. A la Universitat de València, encara que es continua detectant una lleugera disminució de la matrícula femenina en els programes de doctorat en compararla amb el conjunt de les titulacions de primer cicle i, al revés, un lleu increment de la matrícula masculina en el tercer cicle, la veritat és que les xifres indiquen un estancament d'aquesta tendència: en relació amb el conjunt d'estudiants de doctorat el curs 2010/11, la matrícula femenina és del 55% i la masculina del 45%.

Gràfic 5.1 Característiques generals del col·lectiu d'ESTUDIANTS. Universitat de València. Curs 2010/11.

PRIMER CICLE	
Sexe	• Predomini de dones (59%)
Edat	• Cohort majoritària menors de 25 anys (74%)
Àrea de coneixement i gènere	• Molt feminitzada Ciències de la Salut (70%) • Molt masculinitzada Arquitectura i Enginyeries (82%)
SEGON CICLE	
Sexe	• Predomini de dones (61%)
Àrea de coneixement i gènere	• Nivell de feminització superior al 80% en màsters oficials associats a les branques d'Art i Humanitats i de Ciències de la Salut • Nivell de masculinització superior al 80% en màsters oficials associats a la branca d'Arquitectura i Enginyeries
TERCER CICLE (RD 1393/2007)	
Sexe	• Predomini de dones (55%)
Àrea de coneixement i gènere	• Nivell de feminització superior al 80% en programes de doctorat associats a les branques d'Art i Humanitats i Ciències de la Salut • Nivell de masculinització superior al 80% en programes de doctorat associats a totes les branques de coneixement

PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

- L'elevat predomini masculí és un dels trets definitoris generals de les plantilles del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Aquesta característica, relacionada directament amb la incorporació més lenta i més tardana de les dones del PDI a l'acadèmia, en algunes universitats està més accentuada i en altres, no tant. Des de l'any 2004, el personal docent i investigador de la Universitat de València sempre ha estat una mica menys masculinitzat que la mitjana del conjunt estatal. A més, a partir del 2008 es registra en aquesta Universitat una caiguda relativa del

percentatge d'homes i un augment del de dones, que permet assolir, el 2011, les xifres del 40% de dones PDI i del 60% d'homes amb relació a un total poblacional de 3.959 persones.

- Quant a l'estructura per edat del personal docent i investigador de la Universitat de València, el més destacable és el predomini de les cohorts més majors sobre les més joves. Al principi del 2011, la cohort d'edat més nombrosa és la compresa entre els 41 i 50 anys (37%), seguida de la que va dels 51 als 60 anys (33%). L'alteració de la composició d'aquest col·lectiu per intervals d'edat indica un predomini de les cohorts d'edat més madures sobre les més joves que comporta un envelliment progressiu, que ben probablement continuarà els pròxims anys i afectarà més els homes que les dones del PDI de la Universitat de València. El 2004, un poc més de la meitat de la plantilla tenia entre 41 i 60 anys (el 35% d'elles i el 65% d'ells). El 2007 es detecta una intensificació d'aquesta situació que assoleix el valor màxim el 2011, any en què vora les tres quartes parts del conjunt de la plantilla tenen entre 41 i 60 anys (el 37% de les dones i el 63% dels homes) i només el 20% és menor de 40 anys (en relació amb aquesta última xifra, el 55% són dones i el 45% homes).
- En explorar el canvi que ha experimentat aquest col·lectiu en la composició per grans grups d'edat i sexe, es detecten alguns elements de relleu. El 2004, la ràtio per sexe per a tot el col·lectiu era d'1,7 homes per cada dona; en el grup de menors de 40 anys, aquesta xifra era menor (1,2); en el de 41 a 60 anys va ser de l'1,8; i en el de majors de 61 anys va pujar fins a 4,2. Però, el 2011, aquests valors disminueixen en totes les cohorts d'edat: la ràtio per sexe per al conjunt del PDI és d'1,4 homes per cada dona; en les edats inferiors als 40 anys, aquesta proporció és de 0,8 homes per dona; en el grup d'edat de 41 a 60 anys és de l'1,6; i en el de les persones majors de 61 anys, del 3,6. La tendència descrita anteriorment, en cas de mantenir-se al llarg del temps, pot comportar una major equitat demogràfica intrasexe a la Universitat de València.
- Quan se centra l'atenció en la distribució del col·lectiu masculí i del femení segons les distintes branques de coneixement a què estan vinculats, s'infereix una tendència de gènere bastant significativa: els homes del PDI mostren una alta presència fins i tot en les àrees que tenen un notable nivell de feminització entre el col·lectiu d'estudiants, fet que no passa entre les dones del PDI. L'any 2011, en relació amb

el total del col·lectiu masculí, la major part dels homes estan en l'àrea d'Arquitectura i Enginyeries (25%), en la de Ciències (21%) i en la d'Art i Humanitats (20%). Com es deu recordar, en el col·lectiu d'estudiants, les dues primeres àrees també estan masculinitzades; però la tercera –Art i Humanitats– és una branca feminitzada, especialment en el nivell de grau. En canvi, pel que fa al conjunt femení docent i investigador, les dones són majoria en l'àrea de Ciències de la Salut (27%) –l'àrea més feminitzada entre els estudiants i les estudiantes de grau–, seguida de la de Ciències Socials i Jurídiques (24%); però la seua participació disminueix considerablement en l'àrea docent més masculinitzada, la d'Arquitectura i Enginyeries.

- Aquesta última observació està relacionada amb la segregació horitzontal de gènere que es registra en el si del col·lectiu docent i investigador de la Universitat de València, atenent la seua distribució segons les diverses branques de coneixement. El 2011, en el conjunt de les universitats públiques espanyoles, la segregació horitzontal de gènere va registrar la proporció més alta de dones PDI en l'àrea d'Humanitats, seguida de la de Ciències Socials i Jurídiques i de la de Ciències de la Salut; mentre que la representació més baixa es va assolir en l'àrea de Ciències i, amb una reducció molt significativa, en la d'Arquitectura i Enginyeries. En la seua estructura global, la Universitat de València presenta una imatge segregada distinta, en part pel tipus de titulacions que imparteix, però també a causa de la composició per sexe del col·lectiu del PDI. El 2011, la segregació horitzontal de gènere va comptabilitzar el percentatge més elevat de dones en l'àrea de Ciències de la Salut (47%) i en l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques (41%); mentre que en la branca d'Humanitats i en la de Ciències, la proporció va ser del 33% i del 32%, respectivament. La branca d'Arquitectura i Enginyeries va ser la que va assolir el nivell més baix de representació relativa del professorat femení (19%).
- La descripció anterior posa de manifest que, actualment, la segregació de gènere més equilibrada entre el personal docent i investigador de la Universitat de València s'observa en l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques, ja que manté una distribució quasi idèntica a la dels efectius poblacionals femenins i masculins del conjunt del PDI (el 40% i el 60%, respectivament), mentre que la major asimetria es concentra en la branca d'Arquitectura i Enginyeries. No obstant això, aquesta imatge adquireix major relleu

quan es té en compte l'evolució temporal que ha sofert cadascuna de les branques de coneixement durant l'última dècada:

- En termes relatius, la branca de Ciències Socials i Jurídiques, així com la d'Arquitectura i Enginyeries, són les àrees de coneixement diacrònicament més estables, encara que per distints motius: el primer, perquè és la que més s'acosta a la presència demogràfica real de dones i d'homes al llarg de l'etapa considerada; i el segon, perquè està fortament masculinitzada al llarg de tota la sèrie temporal que ha estat analitzada (vorejant o superant en tots els casos la xifra relativa del 80% de presència masculina).
- En la resta de les àrees, la situació presenta una major diversitat. En Art i Humanitats, el nivell de masculinització des de l'any 2004 fins al 2011 s'ha incrementat vora cinc punts percentuals continuant una suau tendència alcista. En la branca de Ciències es va detectar un creixement inicial del nivell de masculinització, que va començar a invertir-se a partir de l'any 2007 i que ha seguit baixant progressivament fins a assolir, el 2011, una proporció relativa del 32% de dones i del 68% d'homes. Finalment, en Ciències de la Salut s'ha registrat una disminució del grau de masculinització, de manera bastant uniforme al principi de la sèrie i més intensament a partir de l'any 2009, que ha desembocat finalment, el 2011, en un estat de simetria de gènere pròxim al 50%, que pot ser l'inici d'un procés de feminització creixent entre el col·lectiu del personal docent i investigador de la Universitat de València lligat a aquesta branca de coneixement.
- Un altre aspecte crucial per a l'anàlisi de les asimetries de gènere entre el personal docent i investigador universitari és el que té a veure amb la segregació vertical que s'aprecia entre les diferents categories professionals que aconseguixen el col·lectiu femení i el masculí en aquest espai acadèmic. La constatació de l'escassa presència de les dones a la universitat com a docents i investigadores, així com l'asimètrica proporció d'homes i dones en cadascuna de les categories professionals universitàries és el que permet continuar parlant actualment de la paradoxa de l'equitat de gènere: tendència a la igualtat en les posicions professionals intermèdies o baixes i minories femenines als llocs de major rellevància. El 2011, i respecte

al conjunt del PDI de la Universitat de València, el més destacable és que la categoria que presenta la proporció més elevada d'efectius numèrics és la de titular d'universitat, tant en el cas del col·lectiu femení com en el del masculí (33%), mentre que la major desigualtat de gènere es registra en el cos de càtedres d'universitat, sent la proporció relativa de catedràtics respecte al total d'homes del 18% i la de les catedràtiques del 7% pel que fa al conjunt de les dones del PDI.

- L'anàlisi descriptiva del nivell de feminització i de masculinització en cada categoria professional permet obtenir una informació sobre l'efecte de les asimetries de gènere combinades (l'horitzontal i la vertical), molt més detallada que la que es detecta quan s'estudien separadament ambdós tipus de segregació. El moment que travessa actualment la Universitat de València indica uns desequilibris de gènere menys intensos que en el conjunt estatal espanyol, encara que la tendència general es manté: en els rangs professionals de major nivell, la proporció d'homes és superior a la de dones, cosa que no passa a mesura que es va baixant en l'escala professional. Aquest fet es produeix amb independència del major pes demogràfic del col·lectiu masculí sobre el femení al llarg de tot el període analitzat. L'any 2011 destaquen els trets següents:
 - El cos de catedràtics i catedràtiques d'universitat és el més dissimètric, ja que és compost per un 24% de dones i un 76% d'homes (moment en què el conjunt de les dones representen demogràficament el 40% de la plantilla i el dels homes, el 60%). La situació de major equilibri es produeix en el nivell de titulars d'universitat, on la proporció de dones assoleix la xifra del 40% i la d'homes el 60%, una xifra idèntica a la del pes relatiu poblacional dels col·lectius femení i masculí del PDI a la Universitat de València.
 - No obstant això, la relació intragènere entre ambdues categories professionals ha millorat la situació de les dones els cinc últims anys: si, el 2007, per cada dona catedràtica hi havia vuit dones titulars d'universitat, el 2011, aquesta proporció s'ha reduït just a la meitat. En el cas dels homes, el 2007, per cada catedràtic hi havia tres homes titulars d'universitat; el 2011, la relació ha estat de dues titularitats d'universitat per cada càtedra masculina.

-
- Pel que fa al rang d'ajudants/ajudantes i ajudants doctors/ajudantes doctores, cal dir que el desequilibri és elevat (53% i 59%, respectivament, de presència femenina) en comparació de la proporció poblacional global de dones del PDI i que el mateix succeeix en el cas del personal contractat doctor (amb un 50% de dones), ja que aquest percentatge és 10 punts superior al que assoleix el pes demogràfic del col·lectiu femení respecte al masculí en el si de la Universitat de València.

 - En resum, en combinar analíticament els efectes de la segregació vertical de gènere amb la segregació horitzontal, el primer que es pot deduir és que la major desigualtat de gènere es produeix en l'accés a les càtedres d'universitat i que la categoria més simètrica és la de titulars d'universitat, ja que en aquest rang la proporció de dones és equivalent al pes del grup de dones en el conjunt poblacional i el mateix succeeix en el cas dels homes. El segon que convé destacar és que on sí que hi ha una major presència femenina és en les categories d'ajudant/ajudanta, ajudant/ajudanta doctor, contractat/doctor/contractada doctora i en la d'associats/associades, de les quals aquesta última és una de les figures contractuals més vulnerables avui dia des de la perspectiva de l'estabilitat en l'ocupació.

 - Una imatge més completa de les asimetries de gènere que es poden detectar en el PDI de la Universitat de València s'obté en observar la segregació horitzontal de gènere segons les diferents categories professionals i branques de coneixement. En línies generals es mantenen, en cadascuna de les àrees de coneixement, les característiques descrites anteriorment. No obstant això, es detecten algunes variants importants que resulta adequat indicar. Entre les més importants es destaquen les següents:
 - En primer lloc, l'àrea de coneixement en què la relació entre homes i dones que han accedit a les càtedres docents és més asimètrica és la d'Arquitectura i Enginyeries (amb un 82% d'homes), seguida de la de Ciències (amb un 81%), la de Ciències Socials i Jurídiques (amb una xifra del 77%), la d'Art i Humanitats (amb un 71%) i, finalment, la de Ciències de la Salut (amb un 68% d'homes catedràtics). Les dades indiquen una forta segregació horitzontal de gènere que afavoreix els homes en aquest nivell professional en totes les branques de

coneixement, fins i tot en aquelles on la presència del PDI femení és lleugerament superior al de mitjana (com passa en la de Ciències de la Salut) o en les que la relació és idèntica a la presència demogràfica global d'homes (60%) i de dones (40%) a la Universitat de València (condició en què es troba la branca de Ciències Socials i Jurídiques).

- En segon, quant a les titularitats d'universitat, cal destacar una major diversitat pel que fa a les asimetries de gènere segons les diverses branques de coneixement. Així, en la d'Arquitectura i Enginyeries –la més masculinitzada de totes–, la proporció d'homes titulars de facultat supera el 80% del total poblacional registrat en aquesta categoria professional. En canvi, en tres de les àrees, el percentatge relatiu de dones i d'homes s'aproxima al pes demogràfic que ambdós grups tenen en el conjunt de la Universitat de València (el 40% i el 60%, respectivament), amb independència que l'àrea estiga més o menys masculinitzada. Així succeeix en la de Ciències (lleugerament masculinitzada), en la de Ciències Socials i Jurídiques (la més pròxima a la presència demogràfica global de cadascun dels gèneres a la Universitat de València) i en la d'Art i Humanitats. En canvi, en la branca de Ciències de la Salut (la més equitativa de totes pel que fa a la presència poblacional d'homes i dones), s'observa una equivalència entre el col·lectiu de dones titulars de facultat i el d'homes en aquesta mateixa situació; el percentatge és en ambdós casos del 50%.
- En tercer lloc, si se centra l'atenció en el rang de persones contractades doctores, les tendències que es poden inferir són distintes de les indicades per a la categoria de titulars d'universitat. Encara que de nou és l'àrea d'Arquitectura i Enginyeria la que registra la proporció més elevada d'homes contractats doctors (83%), el nombre percentual d'aquests disminueix considerablement en les altres: en la de Ciències Socials i Jurídiques és del 52%; en la de Ciències de la Salut del 48%; en la de Ciències baixa fins al 43%; i en la d'Art i Humanitats arriba a ser del 38%. És possible que aquest estat de coses permeta aconseguir un major equilibri de gènere durant els pròxims anys, en la mesura en què les dones que

avui es troben en aquesta categoria professional no es queden estancades i promocionen cap a altres de nivell superior.

- Finalment, s'aborden dos de les funcions que ha de dur a terme el personal docent i investigador universitari: la docència i la investigació. Els indicadors disponibles en l'actualitat per estudiar des d'una perspectiva de gènere la qualitat de la docència impartida són escassos. A la Universitat de València, l'únic indicador estadístic desagregat per sexe que proporciona algun indici sobre aquest aspecte són els resultats de les enquestes d'avaluació del professorat emplenades pel col·lectiu d'estudiants i que es basa en una escala numèrica que va del valor 1 al valor 5. En general, les puntuacions mitjanes de les professores són superiors a les dels professors en tots els cursos estudiats, encara que aquesta distància acaba confluint al final de període en una valoració quasi idèntica del personal docent i investigador, amb independència que es tracte de dones o d'homes: el curs 2010/11, aquest indicador va ser del 3,98 en ambdós casos.
- Quant als indicadors relacionats amb l'activitat investigadora, i una vegada descartats els que no s'han pogut aconseguir amb les xifres desagregades per la categoria sexe, en aquest informe s'han abordat les dades relatives a les publicacions vinculades amb la investigació; després, els referits a la direcció de projectes finançats; i finalment, s'ha emprès la descripció analítica del rendiment sexennal del personal docent i investigador de la Universitat de València. Més avall n'indiquem els resultats principals:
 - Les dones publiquen menys articles en revistes que els homes, però la distància quantitativa respecte a la publicació de llibres sembla escurçar-se amb el transcurs dels anys. Així mateix, quan es distingeix entre els articles publicats en revistes incloses a la base de dades de l'Institute for Scientific Information (ISI) i els que no estan registrats en aquesta base, s'observa que la diferència entre ambdós sexes és major en el primer cas. El 2007, el 26% del total dels articles indexats per l'ISI van ser de dones i el 74% d'homes; mentre que, del total dels articles no indexats en aquesta base, el 32% havien estat produïts per professores i el 68% per professors. Aquestes proporcions són idèntiques a les assolides per ambdós col·lectius l'any 2004. En canvi, sí que s'han observat variacions en la publicació de llibres i monografies: el 2004, el

percentatge relatiu de dones que ho havien fet era del 26% i el dels homes del 74%; el 2007, la proporció de dones que havia publicat llibres va pujar vuit punts percentuals fins a situar-se en el 34% i, com a conseqüència d'aquest increment, la proporció de llibres d'autoria masculina va baixar fins al 66%. No s'ha pogut disposar de les dades d'anys posteriors distribuïts en funció del factor sexe, per tant no es pot confirmar la consolidació d'aquesta tendència.

- El volum agrupat de la direcció de projectes, contractes i convenis d'investigació tramitats pel PDI de la Universitat de València, incloent-hi tots els que han estat gestionats durant l'any 2006 i l'any 2007, indica que el 20% del total havien estat dirigits per dones i el 80% per homes. Entre tots aquests, la magnitud dels registrats com a projectes europeus en les memòries d'investigació dels diversos departaments i instituts universitaris no era molt elevada; però, en aquests, les acadèmiques milloraven un poc la posició relativa (22%) enfront dels acadèmics (78%). No obstant això, amb independència de qui siga la persona que els dirigeix, no hi ha dades sobre la participació diferencial d'homes i dones en la composició dels equips que permeten dur a bon port aquestes investigacions. Les últimes xifres generals consultades indiquen que el conjunt de projectes, contractes i convenis d'investigació van pujar a un total de 2.124 l'any 2009. Però, igual que passa en el cas de les publicacions d'articles i llibres, en aquest indicador no s'ha tingut accés a l'aportació diferencial per sexe dels últims anys.
- Un indicador a què s'ha pogut accedir i que està més actualitzat és el del rendiment investigador mesurat a partir dels sexennis del personal docent i investigador reconeguts per la Comissió Nacional Avaluadora de l'Activitat Investigadora (CNEAI). L'any 2010, el conjunt del PDI de la Universitat de València tenia reconeguts un total de 4.016 sexennis d'investigació, cosa que equivalia a una ràtio d'1,9 sexennis per professor o professora. En contextualitzar aquesta ràtio en el marc del pes diferencial que tenen a la Universitat les dones i els homes amb sexennis d'investigació reconeguts, es posa de manifest que la productivitat investigadora és sensiblement inferior en el col·lectiu femení del PDI: el 2010, la proporció de

dones amb algun sexenni reconegut era del 33% (1.320 sexennis) i el percentatge d'homes amb sexennis va ser del 67% (2.696 sexennis). No obstant això, en nombres absoluts, des de l'any 2004 fins a l'any 2010, dones i homes han augmentat la quantia del nombre total de sexennis d'investigació en uns nivells bastant semblants (339 les primeres i 387 els segons), cosa que permet insinuar algun avanç de la funció investigadora del professorat femení. En estudiar el reconeixement sexennal per branques de coneixement, s'observa que les que presenten la proporció més elevada de dones amb sexennis en comparació dels homes són les d'Art i Humanitats i la de Ciències de la Salut (34%). Per contra, la branca d'Arquitectura i Enginyeries és la que registra la menor presència relativa de dones amb sexennis (el 22%).

- Un altre indicador és l'índex de l'activitat investigadora reconeguda o rendiment sexennal, que mesura la relació entre els sexennis obtinguts pel professorat i els sexennis màxims possibles. El rendiment sexennal global de la Universitat de València el 2010 va ser del 63% (amb 4.016 sexennis reconeguts i 6.398 sexennis possibles). Els últims set anys, les professores han contribuït més que els professors a l'ascens col·lectiu del nivell d'aquest indicador: el 2004, el professorat femení va obtenir un rendiment sexennal del 48% i el 2010 del 58% (deu punts percentuals d'augment); el masculí va passar del 60% el 2004 al 66% el 2010 (sis punts més en aquests set anys). Des d'una perspectiva de gènere, aquest últim aspecte sembla revelador dels canvis que s'estan operant a la Universitat de València en el si del col·lectiu del PDI, perquè encara que la situació de partida és més favorable per als homes que per a les dones, l'augment del rendiment sexennal detectat en aquest període temporal és superior en el cas del professorat femení.
- L'últim indicador a què es farà referència en aquestes conclusions és el de la ràtio o raó del nombre de sexennis per professor. Mesura la relació entre el nombre de sexennis reconeguts i el nombre de persones del PDI que tenen algun sexenni d'investigació avaluat positivament. La Universitat de València va registrar el 2010 un índex general de l'1,9. En totes

les àrees de coneixement s'ha registrat un increment en el valor d'aquest indicador, però destaca la major aportació de la branca d'Arquitectura i Enginyeries (amb un 2,9). En aquest cas, el professorat femení i el masculí han contribuït de forma equivalent a l'ascens del nivell d'aquest (0,5 punts en ambdós casos). En atendre els resultats segons les diferents categories professionals, s'observa que és el cos de catedràtics i catedràtiques el que assoleix els nivells més alts, en bona mesura com a conseqüència del nombre de sexennis necessaris per accedir a aquest rang en l'escala professional. L'anàlisi diacrònica d'aquest indicador perfila una situació inicial lleugerament favorable als catedràtics d'universitat sobre les catedràtiques que es manté fins a l'any 2010, moment en què s'igualava en ambdós grups i assoleix la xifra de 3,7 sexennis reconeguts per cada catedràtic o catedràtica que realitza l'activitat docent i investigadora a la Universitat de València.

Gràfic 5.2 Característiques generals del col·lectiu PDI. Universitat de València. Any 2011.

Sexe	<ul style="list-style-type: none"> • Predomini d'homes (60%)
Edat	<ul style="list-style-type: none"> • Cohort majoritari de 41 a 50 anys (37%)
Àrea de coneixement i gènere SEGREGACIÓ HORIZONTAL	<ul style="list-style-type: none"> • Segregació horitzontal de gènere equivalent al pes demogràfic de dones i homes en Ciències Socials i Jurídiques (40% i 60%) • Simetria de gènere en Ciències de la Salut (50% dones i 50% homes) • Alt nivell de masculinització en Arquitectura i Enginyeries (19% dones i 81% homes)
Categories professionals i gènere SEGREGACIÓ VERTICAL	<ul style="list-style-type: none"> • Menor presència relativa de catedràtiques que de catedràtics (8% dones i 17% homes) • Igual proporció en la categoria de titulars de universitat (33%) • Major presència relativa femenina en les categories més baixes
Categories professionals i gènere ASIMETRIES COMBINADES	<ul style="list-style-type: none"> • Alta asimetria i masculinització en càtedres d'universitat (24% dones i 76% homes) • Equilibri en titulars d'universitat (40% dones i 60% homes), amb un pes idèntic al demogràfic de dones i homes • Asimetria i feminització en ajudants doctors o ajudantes doctores (53% dones, 47% homes)
Investigació i gènere (2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Proporció de sexennis reconeguts per la CNEAI: dones (33%), homes (67%) • Rendiment sexenal: dones (58%), homes (66%) • Ràtio sexennis per càtedres d'universitat: dones (3,7), homes (3,7)

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

- Un dels trets principals que defineixen la plantilla d'administració i serveis de la Universitat de València és la presència majoritària de dones en el seu si. Aquesta característica, relacionada directament amb la primerenca incorporació de les dones a les estructures organitzatives i administratives de la Universitat de València les últimes dècades del segle XX, es concreta l'any 2000 en una situació en què el 64% del total del col·lectiu d'administració i serveis és compost per dones i el 36% per homes. Des de l'any 2000 fins al 2011, encara que es detecta un lleuger augment sostingut del percentatge de dones en la plantilla del PAS, la proporció relativa per sexe entre homes i dones es manté bastant estable. Així, al començament del 2011, el col·lectiu del personal d'administració i serveis de la Universitat de València puja a un total de 1.828 persones, de les quals el 66% són dones i el 34% homes.
- L'última dècada, el fet més significatiu en relació amb l'estructura per edat del personal d'administració i serveis de la Universitat de València és l'augment sostingut de les cohorts més majors sobre les més joves. Al principi de l'any 2000, el perfil sociodemogràfic d'aquest col·lectiu encara ofereix una imatge relativament jove. De fet, el 2004, el grup d'edat amb major pes relatiu és el compost per persones entre els 31 i els 40 anys (43%), seguit pel de les que tenen entre 41 i 50 anys (34%). No obstant això, el 2011, la cohort d'edat més nombrosa és la compresa entre els 41 i 50 anys (48%), i la que va dels 31 als 40 anys registra una disminució considerable (20%). L'accelerada disminució dels efectius poblacionals menors de 30 anys, especialment intensa a partir de l'any 2007, sembla confirmar la interrupció del rejuveniment d'aquest col·lectiu, al mateix temps que indica la preeminència de les cohorts d'edat més madures a curt termini. Sens dubte, i més enllà d'altres possibles factors explicatius, a la base d'aquest canvi de tendència hi ha el mateix transcórrer dels anys de les persones amb una permanència estable en la plantilla del PAS, així com l'increment del personal vinculat al règim funcional que s'ha produït els últims anys a la Universitat de València.
- En indagar el canvi que ha experimentat aquest col·lectiu en la composició per grans grups d'edat i sexe, s'adverteix que el 2004 el grup de les persones menors de 30 anys presenta una proporció per sexe ben diferent de la del conjunt de la plantilla, amb un lleuger

predomini dels homes sobre les dones. També en les cohorts d'edat majors de 51 anys s'observa una gran diferència en la distribució percentual per sexe en relació amb la del total poblacional, encara que en aquest cas el que destaca és la superioritat relativa de les dones. El 2011, la situació és bastant més equilibrada en els grups d'edat centrals, però es continuen mantenint les excepcions de les persones menors de 30 anys i la de les majors de 51 anys. De fet, la ràtio per sexe per a tot el col·lectiu és d'1,9 dones per cada home; en el grup de menors de 30 anys és d'1,5; en el de 31 a 40 i en el de 41 a 50 d'1,8; en el de 51 a 60 de dos; i en el de majors de 60 anys de 2,5. Si aquesta pauta es manté estable al llarg del temps, és ben probable que es done un major alentiment en l'increment de la proporció de les dones respecte als homes en la plantilla del personal d'administració i serveis de la Universitat de València.

- L'any 2011 es dona la següent distribució del personal d'administració i serveis segons el règim contractual que mantenen amb la Universitat de València: el 68% són funcionaris i funcionàries de carrera, el 24% estan en el funcionariat interí, el 6% en el règim laboral i només el 2% pertany al col·lectiu laboral interí. En atendre la variable sexe, s'observa que en les dones el règim predominant és el del funcionariat de carrera (68%), seguit del funcionariat interí (27%) i, amb una distància notable amb els anteriors, el vincle contractual laboral (4%). En el cas dels homes, també el règim majoritari és el del funcionariat de carrera (68%), però la distància percentual entre els funcionaris interins (18%) i els contractats laborals (10%), encara que significativa, no és tan acusada com la que s'aprecia en el col·lectiu de dones. Aquesta situació difereix bastant d'aquella en què es trobava la Universitat de València tres dècades enrere, quan l'increment que va experimentar la plantilla del PAS es va alimentar, de forma divergent, de personal laboral masculí i de personal funcionari femení. Aquest context general de partida comença a transformar-se quan el procés de funcionarització del personal d'administració i serveis impulsat per la Universitat de València els últims quinze anys, i molt especialment des de l'any 2008, es converteix en el puntal bàsic de l'estabilització contractual del col·lectiu del PAS. Aquest fet és un dels elements més significatius que explica la igualtat del pes relatiu que té el personal funcionari de carrera en el col·lectiu de dones i en el dels homes del PAS, que s'observe un increment continuat tant del personal funcionari interí femení com del masculí, encara que de major intensitat en el grup de

les dones, i que el creixement del personal laboral interí i eventual s'haja estancat en ambdós casos.

- Aquesta última descripció analítica està directament lligada a la segregació vertical de gènere que es detecta avui dia en el col·lectiu del personal d'administració i serveis de la Universitat de València. L'any 2004, el 61% del conjunt de dones del PAS eren funcionàries de carrera, el 16% funcionàries interines, el 7% laborals i el 12% laborals eventuais. Quant als homes, aquell mateix any, el 51% d'aquests eren funcionaris de carrera, el 14% funcionaris interins, el 14% laborals i el 15% laborals eventuais. Aquestes dades encara mantenen trets de les tendències que havien caracteritzat la Universitat de València anys enrere: entre les dones, el pes de les funcionàries de carrera era notablement superior en el seu grup en comparació amb el que tenien els funcionaris de carrera en el seu. A més, la proporció de funcionaris interins i de contractats laborals en la plantilla masculina era la mateixa; mentre que, en la femenina, el percentatge de funcionàries interines duplicava el del personal laboral. El 2008, les dades perfilen una imatge substancialment distinta: el 62% de les dones són funcionàries de carrera, el 30% funcionàries interines i el 4% laborals indefinides; al seu torn, el 62% dels homes són funcionaris de carrera, el 21% funcionaris interins i només el 9% formen part de la plantilla de laborals indefinits. Des d'aquest últim any de referència fins al 2011 es consoliden aquestes característiques, com ja s'ha indicat més amunt. Això significa que la majoria demogràfica de les dones en el conjunt del personal d'administració i serveis de la Universitat de València no té com a conseqüència una segregació vertical de gènere favorable a les dones, ja que el procés de funcionarització estable està afectant, en termes percentuals, de la mateixa manera el col·lectiu femení i el masculí.
- Quan es fixa l'atenció en la segregació horitzontal de gènere que es registra en el si del col·lectiu del personal d'administració i serveis de la Universitat de València atenent la seua distribució segons la seua adscripció als distints règims jurídics i contractuals, s'observa una pauta que complementa a l'anterior. L'any 2004, el funcionariat de carrera era compost per un 66% de dones i un 34% d'homes. La distància entre aquestes xifres i la proporció poblacional real que aconseguen les dones i els homes aquest mateix any (63% i 37%, respectivament), diferia només en tres punts més en el cas de les primeres i en tres menys en el cas dels segons. Significativament,

l'any 2011, el funcionariat de carrera és compost per un 65% de dones i un 35% d'homes, moment en què el conjunt de les dones representa el 66% de la plantilla i el dels homes el 34%: la diferència és d'un punt percentual a favor del col·lectiu masculí. El desequilibri més elevat entre la raó per sexe del conjunt poblacional i la proporció per sexe en cadascuna de les categories contractuals, el trobem en les situacions del funcionariat interí (amb un 74% de dones i un 26% d'homes), així com en els contractes laborals indefinits (un 44% de dones i un 56% d'homes). Si aquestes tendències es mantenen i el percentatge del funcionariat masculí continua augmentant en detriment del que assoleix el funcionariat femení, és probable que d'ací a uns anys siga difícil afirmar que la major presència femenina en el PAS de la Universitat de València comporta un major equilibri de gènere que en la resta dels col·lectius universitaris.

- Un altre element essencial per a l'anàlisi de les asimetries de gènere entre el personal d'administració i serveis universitari és el relacionat amb la segregació vertical que es detecta entre els diferents grups professionals en què s'integren els membres del col·lectiu femení i el masculí. L'any 2004, la distribució en grups professionals de la població del PAS de la Universitat de València es caracteritzava per un percentatge baix en els grups A i B (16%), i en l'altre extrem, un percentatge elevat del grup D (43%), categoria en què les dones duplicaven els efectius poblacionals amb relació als homes, especialment en els grups d'edat majors de 40 anys. Però, en part com a conseqüència de l'important tranvasament d'efectius que es registra l'any 2005 del grup D al grup C, el 2011, la plantilla de PAS ofereix ja una composició per grups professionals substancialment distinta: el grup amb més pes percentual és el C (56%), seguit del D (19%), del B (13%), de l'A (10%) i, en últim lloc, l'E (2%). Des d'una perspectiva de gènere, i atenent l'evolució diacrònica de la nova configuració de la plantilla segons grups professionals, es destaquen els aspectes següents:
 - L'any 2004, el 46% de les dones i el 38% dels homes estan integrats en el grup professional D. La distància entre aquestes dades i la del conjunt poblacional en aquest mateix grup professional (43%) és de tres punts percentuals més en el cas de les dones i de cinc menys en el dels homes. Quant al grup C, el segon en ordre d'importància percentual (33%), el col·lectiu femení aconsegueix una representació del 32% (un

punt percentual menys) i el masculí del 35% (dos punts percentuals més). Aquesta mateixa situació s'observa en els grups A i B, en què les dones estan un punt per sota i els homes dos punts per sobre de les proporcions globals per a cadascun dels grups. Aquestes xifres permeten assenyalar una major presència relativa dels homes en els grups professionals més elevats.

- Aquestes característiques es mantenen amb algunes oscil·lacions al llarg de tot el període considerat, encara que són els anys 2005 i 2007 els que marquen l'inici dels trets característics que trobem en l'actualitat. El 2011, el desequilibri de gènere en el grup professional C es manté, encara que s'ha suavitzat lleugerament: la proporció global per a tot el PAS és del 56%, mentre que la posició relativa de les dones assoleix el 60% (quatre punts més) i la dels homes el 48% (vuit punts menys). En canvi, en el grup B s'observa pràcticament una equivalència entre els percentatges assolits pel conjunt del PAS (13%) i el del col·lectiu femení (12%) i el masculí (14%). Aquesta distància és un poc major en el grup A i afavoreix els homes: en conjunt, el 10% del personal d'administració i serveis se situa en aquest grup; en termes relatius, el 8% de les dones i el 13% dels homes s'inclouen en aquest grup.

- Aquesta anàlisi descriptiva guarda una estreta coherència amb la segregació horitzontal de gènere detectada el 2011: en els grups A i C és on les asimetries de gènere són més patents; en el grup B es percep una situació d'un cert equilibri entre dones i homes; i en els grups D i E –encara que minoritaris estadísticament parlant– s'observa un gran desequilibri a favor de les dones en el primer cas (amb una representació del 58%) i en contra seu en el segon (67% de dones i 33% d'homes). Una descripció més detallada del que es detecta en les tres primeres categories professionals és la següent: en el grup A es dona un disminució relativa significativa de les dones de 13 punts percentuals (el 53%) amb relació a la proporció demogràfica segons sexe del conjunt de la plantilla (66% dones i 44% homes); en el grup B es percep una situació de major equilibri entre ambdós gèneres (el 63% de dones i el 47% d'homes); i en el grup C, el més nombrós en la plantilla del PAS de la Universitat de València, és on el desequilibri de gènere és més accentuat: el 2011, la proporció relativa de les dones assoleix el 71% (cinc punts més que el

pes demogràfic real del col·lectiu femení en el conjunt) i la dels homes el 29% (15 punts menys).

- Quan s'examinen les diferències de gènere segons els distints règims contractuals i els diferents grups professionals, el nivell de detall analític permet aprofundir en els trets i les tendències que s'acaben d'indicar. L'any 2004, i en el marc del funcionariat de carrera, el 7% de les dones estan en el grup professional A, el 12% en el grup B, el 32% en el C i el 48% en el D; quant als homes, el 12% s'integren en el grup A, el 13% en el B, el 32% en el C i el 41% en el D. Com es pot observar, proporcionalment i amb relació al conjunt de les dones funcionàries de carrera, prop de la meitat d'elles es troben en el grup D; en el cas dels homes aquesta proporció és menor, al mateix temps que augmenta el pes dels que estan en el grup A (un de cada deu funcionaris de carrera). El 2011, aquesta tendència no solament es manté sinó que s'accentua, encara que ara és el grup C –després del transvasament d'efectius del PAS des del grup D fins aquest– el que presenta el major desequilibri de gènere afavorint la posició relativa del col·lectiu masculí. Així, aquest últim any, sis de cada deu dones funcionàries de carrera estan en aquest grup professional (el 63%), però només quatre de cada deu homes (el 47%). En el grup A, en vuit anys, les dones han incrementat la seua presència relativa en un punt percentual i han assolit la xifra del 8%; els homes, en el mateix període de temps, han augmentat la seua proporció en tres punts fins a arribar al nivell relatiu del 15%.
- Un dels objectius de l'estudi també ha estat explorar amb més detall els desequilibris de gènere existents en el col·lectiu del funcionariat. La descripció se centra ara en la segregació de tipus horitzontal detectada l'any 2011, atenent la distribució segons grups professionals d'aquest règim contractual. En general, en el funcionariat de carrera, els desequilibris de gènere són un poc menors que en el funcionariat interí, encara que també estan presents:
 - En el funcionariat de carrera, i amb relació al conjunt poblacional de cadascun dels sexes que s'enquadra en aquesta situació (el 65% són dones i el 35% homes), la major desigualtat es troba en el grup C, en què els homes disminueixen la seua presència relativa fins al 28% i les dones l'augmenten fins al 72%. També en el grup A s'observa una tendència asimètrica caracteritzada per un grau creixent de

masculinització: des de l'any 2004, el col·lectiu femení ha disminuït la seua presència relativa en dos punts percentuals (assolint el 2011 la xifra del 52%); el col·lectiu masculí, en el mateix període de temps, ha augmentat la seua proporció relativa en dos punts percentuals (arribant el 2011 al nivell del 48%). És a dir, la proporció de dones i d'homes en aquesta categoria professional respecte a la proporció demogràfica global de cadascun dels dos col·lectius segons sexe en el funcionariat de carrera és 13 punts menys en el grup de dones i 13 punts més en el d'homes. La resta dels grups professionals presenta una situació d'equitat o s'hi aproxima bastant.

- En el cas del funcionariat interí, en el qual les dones representen el 74% del conjunt i els homes el 26%, la presència femenina en el grup A és del 64% i la masculina del 36%; en el grup B, les dones representen el 61% respecte al conjunt de dones funcionàries interines i els homes el 39% amb relació al grup masculí que pertanyen a aquest règim jurídic. Com s'observa, les diferències en els grups A i B, respecte al conjunt segons sexe del funcionariat interí afavoreix la proporció relativa dels homes en 10 punts en la primera categoria i en 13 punts en la segona. Només en el grup C i D, els desequilibris són menys accentuats i registren una presència femenina bastant pròxima a la distribució segons sexe del col·lectiu de dones en aquest règim contractual (el 77% i el 75%, respectivament).

- En síntesi, es pot afirmar que la preeminència de les dones en el col·lectiu del PAS de la Universitat de València no s'ha de confondre amb la inexistència d'asimetries de gènere. De fet, les dades que s'han analitzat en les pàgines anteriors dibuixen un mapa d'aquest col·lectiu universitari en què s'han produït avanços significatius en relació amb el passat, però en el qual encara perviuen certs desequilibris sobre els quals seria convenient actuar. Tot apunta que aquestes desigualtats són, en bona mesura i en termes generals, conseqüència de les trajectòries divergents de les dones i dels homes a l'hora de promocionar professionalment, i que es reflecteixen en unes taxes femenines de permanència en el grup professional inicial d'ingrés superiors a les masculines i en una mobilitat laboral ascendent més ràpida en el grup d'homes que en el de dones.

-
- Les dades disponibles sobre el major estancament de les dones en determinades categories professionals i règims contractuals no fan llum sobre les circumstàncies personals i socials que són a la base d'aquest comportament diferencial. I aquest és, precisament, l'objectiu de l'últim apartat d'aquestes conclusions, en el qual s'aborda una de les causes relacionades amb aquesta qüestió: la de la relació entre les distintes trajectòries laborals de les dones i dels homes del PAS de la Universitat de València i la seua vinculació amb els mecanismes de conciliació entre les responsabilitats derivades de la vida familiar i les de la vida laboral. Aquesta exploració, l'evidència empírica de la qual s'ha produït a través dels tres grups focalitzats dels quals ja s'ha fet esment al llarg d'aquest estudi, ha produït una sèrie de punts de consens que es descriuen sintèticament a continuació:
 - La reflexió en les entrevistes grupals s'inicia amb la qüestió del canvi en els rols de gènere en la societat espanyola durant les últimes dècades. En general, s'assenyalen com una cosa positiva les transformacions en les noves actituds i valors respecte a la igualtat entre homes i dones, impulsades especialment per les institucions educatives que han engegat estratègies de coeducació, o per la família mateixa, quan se socialitza els fills i les filles a través de models de referència que bandegen els estereotips de gènere. Però el canvi es percep com un canvi lent, sobretot pel que fa als comportaments concrets. La dificultat principal per assolir un equilibri de gènere real és la pervivència de les adscripcions de gènere i, sobretot, les derivades de la divisió sexual del treball que es dona a la llar, entre homes i dones, a l'hora de fer les faenes domèstiques i de cura cap a les persones que ho necessiten. Aquest obstacle es percep tant en les generacions adultes com en les més joves.
 - Tot un conjunt de factors incideixen en la transformació de les asimetries de gènere: la coeducació, les polítiques de discriminació positives, la visibilització del paper social de les dones, les mateixes circumstàncies personals i els canvis esdevinguts en les famílies mateixes. De tots els factors explicatius, n'hi ha un que ha revestit una atenció especial en les diferents entrevistes grupals: el de la voluntat dels homes a l'hora d'assumir la responsabilitat de les tasques de cura i domèstiques en l'espai familiar-privat. Aquesta voluntat pot ser

conseqüència d'un acte assumit voluntàriament o de les pròpies circumstàncies personals. En aquest context aflora l'opinió que les noves formes familiars emergents al nostre país estan aguditzant el problema de la conciliació, tant en les famílies monoparentals com en les famílies unipersonals que han d'encarregar-se de la cura de persones majors dependents, i això amb independència que siguen encapçalades per una dona o per un home.

- Un aspecte distint són les percepcions i opinions sobre les discriminacions de gènere al lloc de treball. En general, les treballadores del PAS de la Universitat de València no se senten discriminades per raó del seu sexe en l'acompliment de les seues tasques, ni tampoc pel que fa a l'accés a un determinat lloc de treball. Els treballadors homes tampoc no perceben cap tipus de discriminació. A la Universitat de València, les discriminacions directes per raó de sexe no es donen, ja que els patrons d'objectivitat a l'accés a les distintes categories professionals són definits clarament. En aquesta qüestió, el grau d'acord és unànime: en contrast amb el que se sap sobre els processos de selecció o de renovació de contractes en algunes empreses privades, o en relació amb el passat, la Universitat és un espai en què les normatives ofereixen una protecció que és valorada molt positivament.
- A més no es percep que a la Universitat de València s'estiguen produint discriminacions de gènere que puguen repercutir en les trajectòries professionals personals. Entre les dones del PAS que han participat en les entrevistes realitzades, l'escull principal que dificulta el propi progrés professional és la desigualtat que es dona entre els membres de la parella conjugal a l'hora d'assumir les tasques de cura en el si de la família. La idea generalitzada és que les dones ho tenen més difícil que els homes quan pretenen aconseguir una estabilitat laboral o pujar professionalment, perquè això comporta invertir unes quantes hores de dedicació permanent i un esforç sobreafegit a la feina remunerada que fan i a les càrregues domèstiques i de cura familiars de què se senten responsables. Però, no és només una sobrecàrrega de treball. És també un conflicte emocional originat pel dilema que aquestes afronten quan la dedicació a la seua promoció professional entra en

contradicció amb les necessitats de les persones que depenen de les seues cures o quan la carrera professional de les seues parelles necessita el seu suport. Per això la reivindicació, recolzada per una bona part dels homes que han participat en les entrevistes, d'una distribució equitativa entre els membres de la parella de les responsabilitats derivades de la cura de les persones dependents en l'entorn familiar.

- El recorregut professional de les dones no es limita als fets que estan relacionats amb la coresponsabilitat en el marc de la parella conjugal. Les dones i els homes que han volgut assistir a les entrevistes grupals realitzades en aquest estudi pertanyen, en un sentit ampli, a les noves classes mitjanes. No obstant això, els seus orígens familiars de classe són diversos. També hi ha diferències pel que fa a la cohort generacional a què pertanyen. En termes generals, en el cas dels homes, quan les condicions econòmiques ho permetien, les expectatives familiars se centraven en la realització d'estudis universitaris. No obstant això, en el cas de les dones, les estratègies familiars es van decantar més cap a la consecució d'una formació professional, no necessàriament universitària, en alguna de les àrees tipificades com a femenines. Algunes de les dones que han participat en les entrevistes grupals van viure aquesta situació i van acceptar, amb més o menys resistència, prioritzar el rol de sostenidores afectives de la unitat familiar i optar per una feina que els permetera exercir amb alguna tranquil·litat aquesta funció. És un factor afegit que sembla apropiat no ometre en l'anàlisi de la situació ocupacional de les dones del PAS a la Universitat.
- Un altre aspecte clau assenyalat per aconseguir una promoció professional adequada és el de la realització de cursos de formació i reciclatge. Totes les persones estan d'acord a considerar la realització d'aquests cursos com una oportunitat favorable per a la seua pròpia promoció professional. No obstant això, les persones que han de conciliar les funcions del seu lloc de treball amb la càrrega derivada de les cures a les persones dependents de la seua família, encara que s'inscriuen inicialment en els cursos formatius, sovint finalment hi renuncien per no ser penalitzats i deixar així oberta la possibilitat de realitzar-los en el futur. En general, no s'hi

percep la possibilitat d'una solució fàcil. En cap de les entrevistes grupals no es produeix un consens sobre la idoneïtat del millor moment per dur a terme aquests cursos, ja que fer-los fora de l'horari laboral té els seus inconvenients, però realitzar-los dins el temps de treball, també. Enfront d'aquesta situació de dificultat, l'oferta formativa no presencial en línia es valora favorablement, perquè obri una porta per les persones que han de conciliar i desitgen millorar la seua formació professional.

- Quant als suports institucionals de la Universitat per a la conciliació de la vida laboral i familiar, aquests es descriuen com a positius, adequats i no discriminatoris en funció del gènere. Les mesures de conciliació engegades per la Universitat de València, a l'empara de diferents lleis d'àmbit estatal i de reglamentacions específiques, han millorat substancialment, especialment quan aquestes es comparen amb el que succeïa en el passat a la Universitat mateixa, en què els responsables de les unitats o dels serveis havien de prendre decisions que no sempre eren les mateixes en tots els llocs de treball. A més, enfront del món de l'empresa privada, o fins i tot en contraposició amb altres institucions de caràcter públic, a la Universitat de València, les mesures de conciliació són subjectes a uns requisits ben clars que s'apliquen, tant a homes com a dones, quan es compleixen les condicions per sol·licitar-les. No obstant això, en les narratives discursives també han aflorat els límits i les repercussions negatives que aquestes mesures de conciliació poden exercir sobre l'organització laboral en determinats llocs de treball i la possible sobrecàrrega de treball que a vegades comporta per a la resta del personal.

- En explorar la situació en relació amb els cursos de formació i reciclatge, els distints grups també abordem els avantatges i inconvenients del teletreball com a estratègia complementària de conciliació entre la vida laboral i familiar. En aquest punt, el discurs elaborat en les entrevistes grupals no aconsegueix arribar a un consens. El teletreball apareix emmarcat en conjunt de paradoxes contradictòries: allibera i esclavitza, és un perill i una oportunitat. Depèn del lloc de treball, de si és una cosa puntual o permanent, de si la tasca exigeix o no una

atenció directa al públic. Potser el teletreball generalitzat amplificaria encara més la imatge negativa que sembla que té la societat del funcionariat o, encara pitjor, reclouria de nou les dones als límits de la llar. No obstant això, els possibles efectes negatius del teletreball no arriben a enfosquir del tot els beneficis que pot comportar aquest, encara que siga una mesura temporal, amb vista a conciliar la vida laboral i familiar.

- Finalment, les persones que han participat en aquestes entrevistes grupals aborden la qüestió de les xarxes familiars de suport a la conciliació. L'escassetat de recursos públics contrasta amb la varietat d'estratègies privades, generalment de caràcter informal, que despleguen les persones que treballen per fer possible la seua doble responsabilitat. Aquestes estratègies inclouen la creació de xarxes personals de suport al cercle familiar més pròxim i en l'entorn laboral, encara que, en aquest últim cas, l'èxit no sempre està garantit. Les xarxes de suport en l'àmbit familiar depenen de la situació concreta de què es tracte: la cura de menors en edat preescolar; la cura de les filles i fills quan es posen malalts o durant les vacances escolars; i, finalment, la cura de pares i mares majors en situació de dependència. Les estratègies privades de conciliació que s'activen depenen en part del fet que la parella conjugal assumisca o no assumisca conjuntament la responsabilitat de les cures. Si aquesta coresponsabilitat existeix, els mecanismes que s'engeguen combinen mesures formals de conciliació i dispositius informals, com ara la coordinació mútua d'horaris laborals i vacacionals o la contractació en el mercat de serveis de cura. Les dificultats per fer compatible feina i família augmenten quan no hi ha parella o quan aquesta no assumeix les responsabilitats de cura en l'àmbit familiar. Llavors, les estratègies privades de conciliació consisteixen sobretot en processos de substitució i delegació entre membres de la pròpia família o, quan econòmicament és viable, a través de la contractació laboral d'altres dones que poden exercir aquesta funció.

- No totes les dones del personal d'administració i serveis de la Universitat de València han triat aquesta professió perquè els horaris laborals siguen compatibles amb la vida familiar. Això sembla dependre del grup generacional a què pertanyen, però també de

l'assumpció o el rebuig d'uns nous modes d'entendre la vida professional i personal. Per a les dones que conceben la seua professió com una cosa central en el seu itinerari vital, les dificultats que troben en intentar conciliar responsabilitats laborals i necessitats de cura familiars repercuteixen negativament en la seua promoció i ascens professional. La minoria d'homes que assumeixen de forma permanent la conciliació entre la vida professional i familiar, bé perquè les circumstàncies personals els hi obliguen, bé perquè l'accepten d'una manera conscient i reflexiu, afronten les mateixes dificultats que les dones.

Gràfic 5.3 Característiques generals del col·lectiu PAS. Universitat de València. Any 2011.

Sexe	<ul style="list-style-type: none"> • Predomini de dones (66%)
Edat	<ul style="list-style-type: none"> • Cohort majoritària de 41 a 50 anys (48%)
Règim jurídic	<ul style="list-style-type: none"> • Primacia del funcionariat de carrera (68%)
Règim jurídic i gènere SEGREGACIÓ VERTICAL	<ul style="list-style-type: none"> • Igual proporció de funcionàries i funcionaris de carrera (68%) • Majoria relativa de dones entre el funcionariat interí (27%) • Majoria relativa d'homes entre els contractats laborals indefinits (10%)
Escala o grup	<ul style="list-style-type: none"> • Preeminència grupo C (46%)
Grup professional i gènere SEGREGACIÓ VERTICAL	<ul style="list-style-type: none"> • Predomini masculí relatiu en el grup A (8% dones i 13% homes) • Algun equilibri en el grup B (12% dones i 14% homes) • Preeminència de dones en el grup C (60% dones i 48% homes)
Funcionariat de carrera, grup professional i gènere SEGREGACIÓ HORITZONTAL	<ul style="list-style-type: none"> • Alt nivell de masculinització en el grup A amb relació al pes demogràfic real (52% dones i 48% homes) • Elevada masculinització en el grup C amb relació al pes demogràfic real (28% dones i 72% dones) • Equilibri de gènere o pròxim a l'equilibri en els grups B, D i E

RECOMANACIONS FINALS

Aquest informe arriba al final. No obstant això, abans de donar-lo per acabat, sembla convenient apuntar línies d'anàlisis futures que permeten ampliar la comprensió de la temàtica abordada. Amb les dades primàries i secundàries que s'han manejat en aquest estudi, no han estat resoltes totes les preguntes sobre les asimetries de gènere que encara es detecten a la Universitat de València. Probablement es fa necessari aprofundir amb un major nivell de detall en alguns dels aspectes que s'han analitzat i explorar millor els que només han estat esbossats o, fins i tot, no s'han esmentat. Entre aquests últims val la pena destacar els dos següents:

- La necessitat d'un diagnòstic ampli relatiu a la posició diferencial d'homes i dones en els òrgans de govern i els llocs de direcció i decisió de la Universitat de València, així com el temps de permanència en aquests i els itineraris posteriors que permeten desenvolupar. És cert que ja es disposa de dades comparatives diacròniques sobre la composició per sexe de l'equip rectoral, del Claustre o del Consell Social, atenent a més la representació de cadascun dels estaments universitaris. Aquestes dades, que es poden consultar al portal web de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València, mostren una tendència general positiva encaminada a l'eliminació de les asimetries de gènere. No obstant això, fa falta una anàlisi més detallada que aborde també la composició de les distintes comissions universitàries, dels equips decanals, de les juntes de govern de les facultats, dels equips de direcció i dels consells departamentals, com un element que permeta una millor comprensió, des d'una perspectiva de gènere, del govern i de la presa de decisions a la Universitat de València.
- La pertinència d'un estudi, tan exhaustiu com siga possible, sobre la segregació temporal des d'una perspectiva de gènere. En el col·lectiu d'estudiants, aquesta anàlisi es podria centrar en els recorreguts d'inserció laboral desenvolupats amb posterioritat a l'acabament dels estudis universitaris, a fi de detectar fins a quin punt les dones continuen formant-se en major mesura que els seus coetanis homes perquè tenen majors dificultats per integrar-se al mercat de treball. En el col·lectiu del personal d'administració i serveis, així com en el del personal docent i investigador, la prospecció s'hauria de focalitzar en les trajectòries professionals desenvolupades, en les motivacions i causes de tota índole que les han sustentades, amb l'objectiu

d'aprofundir en els factors estructurals que permeten explicar la major permanència temporal de les dones en les diferents categories professionals. És a dir, es tractaria de posar en connexió el relatiu estancament de les dones, en el primer cas, com a estudiants quasi permanents, i en el segon, com a professionals que promocionen més lentament que els seus companys homes, amb els processos de segregació horitzontal i vertical que s'han explorat en aquest informe.

Sens dubte, un major coneixement permetrà ampliar la comprensió dels elements que entrebanquen o afavoreixen la consecució d'una veritable equitat de gènere. Esperem que això permeta així mateix posar en marxa noves mesures institucionals i ampliar les accions que ja està engegant la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València, en el marc dels distints programes per a la igualtat efectiva entre dones i homes considerats en el Pla d'Igualtat d'aquesta Universitat centenària.

BIBLIOGRAFIA

- Abril, Francisco, Alfons Romero i Vicent Borràs, *Els homes i els seus temps: hegemonia, negociació i resistència*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona-Regidoria dels Nous Usos Socials del Temps, 2009.
- Alberdi, Inés, *La nueva familia española*. Madrid, Taurus, 1999.
- Aliaga, Christel, "How is the time of women and men distributed in Europe?" European Commission-Eurostat, *Population and social conditions*, núm. 4: 1-12, 2006. [Accés en <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>].
- Almarcha, Amparo, *Autoridad y privilegio en la universidad española: estudio sociológico del profesorado universitario*. Madrid, CIS, 1982.
- Almeda, Elisabet, Dino Di Nella i Sandra Obiol, "L'experiència de la monoparentalitat: percepcions, dificultats i demandes", *Arxius de Ciències Socials*, núm. 19: 19-29, 2008.
- Álvaro, Mariano (coord.), *Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1996.
- Anguita, Rocío (coord.), *Las mujeres en la Universidad de Valladolid*. Valladolid, Universidad de Valladolid, 2003.
- Ariño, Antonio, *Prácticas culturales en España. Desde los años sesenta hasta la actualidad*. Barcelona, Ariel, 2010.
- Arranz, Fátima, "Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario", *Política y Sociedad*, vol. 41, núm. 2: 223-242, 2004.
- Ballarín, Pilar, "Entre ocupar y habitar. Una revisión historiográfica sobre Mujeres y Universidad en España", *Arenal. Revista de Historia de las Mujeres*, vol.17, núm. 2: 223-254, 2010.
- Barañano, Margarita, "Reestructuración de los hogares y las familias. El contexto de una conciliación problemática de la vida familiar y laboral: algunas hipótesis y reflexiones", Elena Casado i Concepción Gómez (coords.), *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Madrid, Biblioteca Nueva, 2006.

-
- Barrera, Mary Carmen i Ana Puy, *Mujeres y hombres en la Universidad de La Laguna. Cifras a comienzos del siglo XXI*. La Laguna, Universidad de La Laguna, 2009.
- Bauman, Zygmunt, *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Barcelona, Paidós, 2005.
- Baxter, Janeen i Mark Western (eds.), *Reconfigurations of class and gender*. Stanford, University Press, 2001.
- Beck, Ulrich i Elisabeth Beck-Gernsheim, *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona, Paidós, 2003.
- Benería, Lourdes, “De la ‘armonía’ a los ‘conflictos cooperativos’. La contribución de Amartya Sen a la Teoría de la unidad doméstica”, *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, núm. 20: 15-34, 2008.
- Bosch, Mineke i Esther Barberá, *Mainstreaming Gender and Diversity at Universities. A Guide to Good Practices from a Transformational Equal Project*. European Union, EQUAL INITIATIVE, 2004.
- Brod, Harry i Michael Kaufman (eds.), *Theorizing Masculinities*. Thousand Oaks-London-New Delhi, Sage, 1994.
- Campillo, Inés, “Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España”, *Política y Sociedad*, núm. 47: 189-214, 2010.
- Carabaña, Julio, *Educación, ocupación e ingresos en la España del siglo XX*. Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia, 1983.
- Carrasco, Cristina, *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona, Icaria, 1999.
- , *Tiempos, trabajo, género*. Barcelona, Publicacions Universitat de Barcelona, 2001.
- Casado, Elena i Concepción Gómez (coords.), *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Madrid, Biblioteca Nueva, 2006.

-
- Castells, Manuel (ed.), *La sociedad red, una visión global*. Madrid, Alianza, 2006.
- Castells, Manuel i Marina Subirats, *Mujeres y hombres. ¿Un amor imposible?* Madrid, Alianza, 2007.
- Cloke, Kenneth i Joan Goldsmith, *The end of management and the rise of organizational democracy*. San Francisco, Jossey-Bass, 2002.
- Comissió Europea-Direcció General de Recerca, *Política científica de la Unió Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Informe del Grupo de trabajo ETAN sobre las mujeres y la ciencia*. Luxemburg, Publicacions Oficials de les Comunitats Europees, 2001.
- Connell, Robert, *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge, Polity Press, 1987.
- Crompton, Rosemary, *Renewing class analysis*, Oxford, Blackwell, 2000.
- Dill, Bonnie Thornton y Ruth Enid Zambrana (eds.), *Emerging intersections: race, class, and gender in theory, policy, and practice*. New Brunswick, Rutgers University Press, 2009.
- Durán, María Ángeles, “Liberación y utopía: la mujer ante la ciencia”, dins María Ángeles Durán (ed.), *Liberación y utopía*. Madrid, Akal, 1982.
- , (dir.), *De puertas adentro*. Madrid, Instituto de la Mujer-Ministerio de Cultura, 1988.
- , *Si Aristóteles levantara la cabeza*. Cátedra, Madrid, 2000.
- Durán, María Ángeles i Jesús Rogero, *La investigación sobre el uso del tiempo*. Madrid, CIS, 2010.
- Escolano, Esther, *Mujeres y función pública. El personal de administración y servicios de la Universitat de València*. València, Universitat de València, 2002.
- , *Entre la discriminación y el mérito. Las profesoras en las universidades valencianas*. València, Universitat de València, 2006.

Esping-Andersen, Gøsta (ed.), *Family formation and family dilemmas in contemporary Europe*. Bilbao, Fundación BBVA, 2007.

European Commission-Eurostat, *Time use at different stages of life. Results from 13 European countries*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2003.

—, *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2009.

Fernández-Coronado, Rosario i María Eugenia González, *Mujeres y hombres en la Universitat de València*. Valencia, Unitat d'Igualtat-Universitat de València, 2009.

Flaquer, Lluís, “La articulación entre familia y el Estado de bienestar en los países de la Europa del Sur”, *Papers. Revista de Sociologia*, núm. 73: 27-58, 2004.

Flecha, Consuelo, “Un lugar para las jóvenes en la educación”, *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 83: 47-63, 2008.

—, “Profesoras en la Universidad. El tránsito de las pioneras en España”, *Arenal. Revista de Historia de las Mujeres*, vol. 17, núm. 2: 255-297, 2010.

García de Cortázar, Marisa i María Antonia García de León, *Mujeres en minoría. Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*. Madrid, CIS, 1997.

—, *Las académicas*. Madrid, Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

García García, Antonio A., “¿Qué le pasa a los hombres? A propósito de las dinámicas identitarias masculinas en la modernidad tardía”, *Arxius de Ciències Socials*, núm. 19: 41-51, 2008.

González Sanjuán, María Eugenia i Josefa Gómez, “Familia”, Inmaculada Serra (dir.), *Las mujeres valencianas ante el siglo XXI. Informe sociológico de una evolución (1986-1999)*. València, Conselleria de Benestar Social-Generalitat Valenciana, 1999.

Hakim, Catherine, *Modelos de familia en las sociedades modernas. Ideales y realidades*. Madrid, CIS, 2003.

Hernández Armenteros, Juan (dir.), *La Universidad española en cifras, 2010*. Madrid, Conferència de Rectors de les Universitats Espanyoles (CRUE), 2010. [Accés en <http://www.crue.org>].

Instituto de la Mujer, *Igualdad de hombres y mujeres en las universidades españolas*. Madrid, Instituto de la Mujer-Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2010.

—, “Educación”, *Mujeres en Cifras*. Madrid, Instituto de la Mujer-Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012. [Accés en http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Home].

Instituto Nacional de Estadística (INE), “Distribución de actividades en un día promedio”, *Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003*. Madrid, INE, 2011a. [Accés en <http://www.ine.es>].

—, “Distribución de actividades en un día promedio”, *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010*. Madrid, INE, 2011b. [Accés en <http://www.ine.es>].

—, “Empleo”, *Mujeres y hombres en España 2011*. Madrid, INE, 2012a. [Accés en <http://www.ine.es>].

—, “Educación”, *Mujeres y hombres en España 2011*. Madrid, INE, 2012b. [Accés en <http://www.ine.es>].

Izquierdo, María Jesús, *El malestar en la desigualdad*. Cátedra, Madrid, 1998.

—, (dir.), *El sexisme a la universitat. Estudi comparatiu del personal assalariat de les universitats públiques catalanes*. Bellaterra, Universitat Autònoma de Barcelona, 1999.

—, (dir.), *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Barcelona, GESES-Universitat Autònoma de Barcelona, 2004.

—, (dir.), *Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad*. Madrid, Instituto de la Mujer-Ministerio de Igualdad, 2008. [Accés en http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264006888830&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_IFrame].

Izquierdo, María Jesús, Francisco J. León i Enrico Mora, “Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica”, *Arxius de Ciències Socials*, núm. 19: 75-90, 2008.

Lallement, Michael, *Temps, travail et modes de vie*. Paris, PUF, 2003.

Landa, Juan Pablo, “La perspectiva jurídico-laboral, marco legal y papel de los actores sociales para el avance en esta materia”, *Hacia una revisión de las políticas públicas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Donostia-San Sebastián, Ararteko-Defensoría del Pueblo, 2011. [Accés en <http://www.ararteko.net>].

López San Luis, Rocío, “Educación y género”, Ana M. Pérez Vallejo (coord.), *Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Diagnóstico y prospectiva*. Barcelona, Atelier, 2009.

Madruga, Isabel, *Monoparentalidad y política familiar*. Madrid, CIS, 2006.

Martí, Ana i María Poveda, “El empleo de hogar: desigualdad y poder entre mujeres”, *Asparkia. Investigación Feminista*, núm. 20: 99-121, 2009.

Martínez Costa, Carme, “El acceso a las cátedras en las politécnicas”, Capitolina Díaz y Elena Carantoña (eds.), *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*. Madrid, Instituto de la Mujer-Ministerio de Igualdad, 2008.

Mella, Olga, “¿Cómo se llega al nivel 30?”, Capitolina Díaz y Elena Carantoña (eds.), *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*. Madrid, Instituto de la Mujer-Ministerio de Igualdad, 2008.

Ministerio de Educación, *Estadísticas universitarias. Personal docente e investigador universitario. Curso 2009-2010*. Madrid, 2011. [Accés en <http://www.educacion.gob.es/horizontales/estadisticas/universitaria/personal.html>].

Ministerio de Ciencia e Innovación, *Libro Blanco sobre la situación de las Mujeres en la Ciencia en España*. Madrid, 2011. [Accés en <http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vqnextoid=e218c5aa16493210VqnVCM1000001d04140aRCRD>].

Montero, Mercedes, *La conquista del espacio público. Mujeres españolas en la universidad (1910-1936)*. Madrid, Minerva, 2009.

Montoro, Ricardo, *La Universidad en la España de Franco (1939-1970). Un análisis sociológico*. Madrid, CIS, 1981.

Moreno Fernández, Luis, "Spain's transition to new risks: a farewell to superwomen", Peter Taylor-Gooby (ed.), *New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State*. Oxford, University Press, 2004.

Moreno Mínguez, Almudena, *Familia y empleo de la mujer en los Estados del bienestar del sur de Europa. Incidencia de las políticas familiares y laborales*. Madrid, CIS, 2007.

Morón, María i Marisa Méndez-Vigo, *La situación de las mujeres del personal laboral de la Universidad de Sevilla*. Barcelona, Programa NOW LUNA, 1996.

Murillo, Soledad, *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI, Madrid, 1996.

Pateman, Carole, *El contrato sexual*. Anthropos, Barcelona, 1995.

Papí, Natalia i María José Frau, "La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 110: 149-174, 2005.

Perelló, Fátima, "Y tendrás más tiempo... Estrategias privadas de conciliación", *Asparkia. Investigación Feminista*, núm. 20: 17-33, 2009.

Perelló, Fátima i Ana Martí, "Familia, roles y actitudes", Eugenia García Ríos (coord.), *Las mujeres en la Comunidad Valenciana. Informe sociológico 1986*. Valencia, Institut de la Dona-Conselleria de Cultura, Educació i Ciencia-Generalitat Valenciana, 1988.

Pérez Sánchez, Carmen i Ana María Gálvez, "Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar", *Athenea Digital*, núm. 15: 57-79, 2009. [Accés en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=2466>].

-
- Poveda, María, “Desprovistas de poder pero nunca olvidadas: las desigualdades de género como elemento estructurante de la organización del trabajo”, *Arxius de Ciències Socials*, núm. 19: 115-128, 2008.
- Prieto, Carlos, “De la ‘perfecta casada’ a la ‘conciliación de la vida familiar y laboral’ o la *querelle de sexes* en la modernidad española”, Carlos Prieto (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid, Complutense y Barcelona, Hacer, 2007.
- Quiñones, Olga y Pura Duart, “Mujer y educación”, Eugenia García Ríos (coord.), *Las mujeres en la Comunidad Valenciana. Informe sociológico 1986*. Valencia, Institut de la Dona-Conselleria de Cultura, Educació i Ciència-Generalitat Valenciana, 1988.
- Radl, Rita (coord.), *Cuestiones actuales de sociología del género*. Madrid, CIS, 2001.
- Salido, Olga i Luis Moreno, “Bienestar y políticas familiares en España”, *Política y Sociedad*, núm. 44/2: 101-114, 2007.
- Saltzman, Janet, *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Madrid, Cátedra, 1992.
- Sancho, Juana, “Docencia e investigación en la universidad: una profesión, dos mundos”, *Educación*, núm. 28: 41-60, 2001.
- Sassen, Saskia, *Territory, authority, rights: from medieval to global assemblages*. Princeton, University Press, 2006.
- Sen, Amartya, *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid, Alianza, 1995.
- Sennett, Richard, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, Anagrama, 2000.
- Servei d’Anàlisi i Planificació (SAP), *Estudi del Rendiment de l’Activitat Investigadora del Personal Docent i Investigador de la Universitat de València [2002-2010]*, Universitat de València, 2011. [Accés en <http://pamaseo.uv.es/Doctorado/Enlaces/Productividad.pdf>].
- , *Recull de dades estadístiques 2010-2011*. Universitat de València, 2012. [Accés en <http://www.uv.es/sap>].

Simón, M. Elena, *Democracia vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía*. Madrid, Narcea, 1999.

Subirats, Marina i Amparo Tomé, *Balones fuera: reconstruir los espacios desde la coeducación*. Barcelona, Octaedro, 2007.

Tobío, Constanza, “Conciliación o contradicción: ¿cómo hacen las madres trabajadoras?”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 97: 155-188, 2002.

—, *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid, Cátedra, 2005

Tomasello, Michael, *¿Por qué cooperamos?* Madrid, Katz Editores, 2010.

Torns, Teresa, Vicent Borràs, Carolina Recio, Sara Moreno, “El temps de treball i el benestar quotidià”, *Arxius de Ciències Socials*, núm. 24: 35-46, 2011.

Torns, Teresa i Sara Moreno, “La conciliación de las jóvenes trabajadoras: nuevos discursos, viejos problemas”, *Revista de Estudios de Juventud*, núm. 83: 101-117, 2008.

Tremblay, Diane-Gabrielle, “Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers”, *Women in Management Review*, núm. 17 (3-4): 157-170, 2002.

Unitat d'Igualtat-Universitat de València, “Repartiment de la cura y de les tasques domèstiques. Drets laborals de conciliació del personal d'administració i serveis de la Universitat de València-Estudi General”, *Observatori d'Igualtat, Microinformes*, Universitat de València, 2011. [Accés en http://www.uv.es/igualtat/observatori_micro_altres.html].

Valiente, Celia, “Las mujeres en España desde 1975: destacados avances en ausencia de ciertos debates”, Víctor Pérez-Díaz (coord.), *Modernidad, crisis y globalización: problemas de política y cultura*. Almería, Fundación Cajamar, 2008.

Valle, Teresa del (coord.), *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*. Madrid, Narcea, 2002.

ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS

INTRODUCCIÓ

GRÀFIC 1.1 Composició detallada de les reunions de grup realitzades per a l'estudi <i>Asimetries de gènere a la Universitat de València</i> . 2011	12
--	----

ESTUDIANTS EN LA UNIVERSITAT

TAULA 2.1.1 Evolució de la matrícula de grau de la Universitat de València per sexe. Del curs 2002/03 al curs 2010/11	20
TAULA 2.1.2 Evolució de la matrícula de grau de la Universitat de València segons sexe i cohort d'edat (%). Del curs 2002/03 al curs 2009/10	21
TAULA 2.1.3 Evolució de la matrícula de grau segons sexe i modalitat d'accés a la Universitat de València (%). Del curs 2002/03 al curs 2009/10.	24
TAULA 2.2.1.1 Dones matriculades en les titulacions de la branca d'Art i Humanitats (%). Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11....	33
TAULA 2.2.2.1 Dones matriculades en les titulacions de la branca de Ciències (%). Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11.	35
TAULA 2.2.3.1 Dones matriculades en les titulacions de la branca de Ciències de la Salut (%). Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11. ...	39
TAULA 2.2.4.1 Dones matriculades en les titulacions de la branca d'Enginyeria i Arquitectura (%). Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11. .	41
TAULA 2.2.5.1 Dones matriculades en titulacions de la branca de Ciències Socials i Jurídiques (%). Universitat de València. Del 2007/08 al 2010/11.	42
TAULA 2.2.5.2 Dones matriculades en titulacions de la branca de Ciències Socials i Jurídiques (%). Facultat de Ciències Socials, Facultat de Dret, Facultat d'Economia. Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11.	43
TAULA 2.3.1 Evolució de la matrícula en estudis propis de postgrau i d'especialització de la Universitat de València per sexe. Del curs 2003/04 al curs 2010/11.	50

TAULA 2.3.1.1 Evolució de la matrícula en estudis oficials de postgrau de la Universitat de València per sexe. Del curs 2006/07 al curs 2010/11.	52
TAULA 2.3.1.2 Relació d'estudis oficials de màster segons grau de feminització i de masculinització en la matrícula (%). Universitat de València. Curs 2010/11.	55
TAULA 2.3.1.3 Evolució de la matrícula en programes de doctorat de la Universitat de València per sexe. Del curs 2003/04 al curs 2010/11.....	58
TAULA 2.3.1.4 Evolució de la matrícula en programes de doctorat de la Universitat de València segons sexe i cohort d'edat (%). Del curs 2003/04 al curs 2009/10.	59
TAULA 2.3.1.5 Relació de programes de doctorat (Reial Decret 1393/2007) segons grau de feminització i de masculinització en la matrícula (%). Universitat de València. Curs 2010/11.	64
GRÀFIC 2.1.1 Matrícula de grau de la Universitat de València segons rang d'edat i proporció de dones (%). Curs 2009/10 i curs 2010/11.....	23
GRÀFICO 2.1.2 Evolució de la matrícula de grau segons modalitat d'accés a la Universitat de València i proporció de dones (%). Del 2007/08 al 2010/11.....	26
GRÀFIC 2.1.3 Evolució de la matrícula de grau segons modalitat d'ingrés als estudis i proporció de dones (%). Del curs 2007/08 al curs 2010/11.....	26
GRÀFIC 2.2.1 Distribució de la matrícula segons branca de coneixement i sexe a la Universitat de València (%). Segregació horitzontal. Curs 2009/10	31
GRÀFIC 2.2.1.1 Dones matriculades en titulacions masculinitzades de la branca d'Art i Humanitats (%). Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11.	34
GRÀFIC 2.2.2.1 Dones matriculades en titulacions feminitzades de la branca de Ciències (%). Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11	37
GRÀFIC 2.2.5.1 Dones matriculades en titulacions masculinitzades de la branca de Ciències Socials i Jurídiques (%). Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11.	45

GRÀFIC 2.2.5.2 Dones matriculades en titulacions masculinitzades de la branca de Ciències Socials i Jurídiques (%). Facultat de Ciències Socials, Facultat de Dret. Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11. . 47

GRÀFIC 2.2.5.3 Dones matriculades en titulacions masculinitzades de la branca de Ciències Socials i Jurídiques (%). Facultat de Ciències Econòmiques. Universitat de València. Del curs 2007/08 al curs 2010/11. 48

GRÀFIC 2.3.1.1 Diagrama de tises segons cicles de formació universitària (%). Universitat de València. Curs 2006/07. 67

GRÀFIC 2.3.1.2 Diagrama de tises segons cicles de formació universitària (%). Universitat de València. Curs 2010/11. 67

PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

TAULA 3.1.1 Evolució del PDI de la Universitat de València per sexe. Del 2004 al 2011. 73

TAULA 3.1.2 Evolució del PDI de la Universitat de València per sexe i cohorts d'edat. Anys 2004, 2007 i 2011. 75

TAULA 3.2.1.1 Distribució del PDI de la Universitat de València per branques de coneixement i sexe (%). Segregació horitzontal. Del 2004 al 2011..... 81

TAULA 3.2.2.1 Evolució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Segregació vertical. Del 2004 al 2011..... 84

TAULA 3.2.3.1 Evolució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional i sexe (%). Segregació horitzontal. Del 2004 al 2011..... 87

TAULA 3.2.3.2 PDI de la Universitat de València segons àrea de coneixement, categoria professional i sexe. Segregació horitzontal. Any 2011. 93

TAULA 3.3.1 Evolució de la proporció de professorat amb sexennis d'investigació reconeguts segons branca de coneixement i sexe del PDI (%). Universitat de València. Del 2004 al 2010. 106

TAULA 3.3.2 Evolució del nombre i de la proporció de professorat amb sexennis d'investigació reconeguts segons branca de coneixement i sexe del PDI. Universitat de València. Anys 2004, 2007 i 2010. 108

TAULA 3.3.3 Rendiment sexennal segons categoria professional i sexe del PDI (%). Universitat de València. Del 2004 al 2010.....	111
GRÀFIC 3.1.1 Estructura per edat i sexe del PDI de la Universitat de València. Any 2011.....	74
GRÀFIC 3.2.1.1 Distribució del PDI masculí segons branques de coneixement (%). Universitat de València. Any 2011.....	78
GRÀFIC 3.2.1.2 Distribució del PDI femení segons branques de coneixement (%). Universitat de València. Any 2011.	79
GRÀFIC 3.2.1.3. Distribució del PDI segons branca de coneixement i sexe a la Universitat de València (%). Segregació horitzontal. Any 2011.	80
GRÀFIC 3.2.2.1 Evolució del PDI de la Universitat de València segons categoria professional, edat mitjana i sexe. Anys 2006 i 2011.....	85
GRÀFIC 3.2.3.1 Proporció de dones titulars de facultat segons nombre de catedràtiques. Universitat de València. Anys 2007 i 2011.	89
GRÀFIC 3.2.3.2 Proporció d'homes titulars de facultat segons nombre de catedràtics. Universitat de València. Anys 2007 i 2011.....	90
GRÀFIC 3.2.3.3 Diagrama de tises segons categories professionals del PDI (%). Universitat de València. Any 2007.....	94
GRÀFIC 3.2.3.4 Diagrama de tises segons categories professionals del PDI (%). Universitat de València. Any 2011.....	94
GRÀFIC 3.3.1 Evolució de la mitjana global de l'avaluació docent realitzada pels estudiants i les estudiantes segons sexe del PDI. Universitat de València. Del curs 2003/04 al curs 2007/08.	99
GRÀFIC 3.3.2 Articles i llibres publicats segons sexe del PDI (%). Universitat de València. Anys 2004 i 2007.	101
GRÀFIC 3.3.3 Projectes, contractes i convenis d'investigació segons sexe de la persona investigadora principal (%). Universitat de València. Anys 2006 i 2007.	103

GRÀFIC 3.3.4 Evolució del nombre de sexennis d'investigació reconeguts segons sexe del PDI (%). Universitat de València. Del 2004 al 2010. 104

GRÀFIC 3.3.5 Evolució de la ràtio nombre de sexennis d'investigació reconeguts segons nombre de professors i professores en les categories catedràtic/a d'universitat i titular d'universitat. Universitat de València. Del 2004 al 2010. 113

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

TAULA 4.1.1 PAS de la Universitat de València per cohorts d'edat i sexe. Comparació anys 2004 i 2011. 119

TAULA 4.1.2 Evolució del PAS de la Universitat de València per sexe i cohorts d'edat. Del 2004 al 2011. 120

TAULA 4.2.1 Evolució del PAS de la Universitat de València segons sexe i vincle contractual. Segregació vertical. Del 2004 al 2011. 125

TAULA 4.2.2 Distribució del PAS de la Universitat de València per vincle contractual i sexe. Segregació horitzontal. Comparació anys 2004 i 2011. 128

TAULA 4.2.3 Evolució del PAS de la Universitat de València segons sexe i grup professional. Segregació vertical. Del 2004 al 2011. 132

TAULA 4.2.4 PAS de la Universitat de València segons règim contractual, grup professional i sexe. Segregació vertical. Any 2004. 135

TAULA 4.2.5 PAS de la Universitat de València segons règim contractual, grup professional i sexe. Segregació vertical. Any 2011. 136

TAULA 4.2.6 PAS funcionari/ària de carrera de la Universitat de València segons grup professional, cohort d'edat i sexe. Segregació vertical. Any 2011. 139

GRÀFIC 4.1.1 Distribució del PAS de la Universitat de València per sexe (%). Anys 2000, 2004, 2008, 2011. 117

GRÀFIC 4.1.2 Estructura per edat i sexe del PAS de la Universitat de València. Any 2011. 118

GRÀFIC 4.2.1 Distribució del PAS funcionari de carrera de la Universitat de València segons sexe i ubicació (%). Segregació vertical. Comparació anys 2004 i 2011. 127

GRÀFIC 4.2.2 PAS funcionari/ària de carrera i funcionari/ària interí/ina de la Universitat de València per grup professional i sexe (%). Segregació horitzontal. Any 2011. 138

GRÀFIC 4.3.1 Composició sintètica de les reunions de grup realitzades per a l'estudi *Asimetries de gènere a la Universitat de València*. 2011. 143

CONCLUSIONS

GRÀFIC 5.1 Característiques generals del col·lectiu d'ESTUDIANTS. Universitat de València. Curs 2010/11. 183

GRÀFIC 5.2 Característiques generals del col·lectiu PDI. Universitat de València. Any 2011. 194

GRÀFIC 5.3 Característiques generals del col·lectiu PAS. Universitat de València. Any 2011. 208

