

**UNITAT D'IGUALTAT**



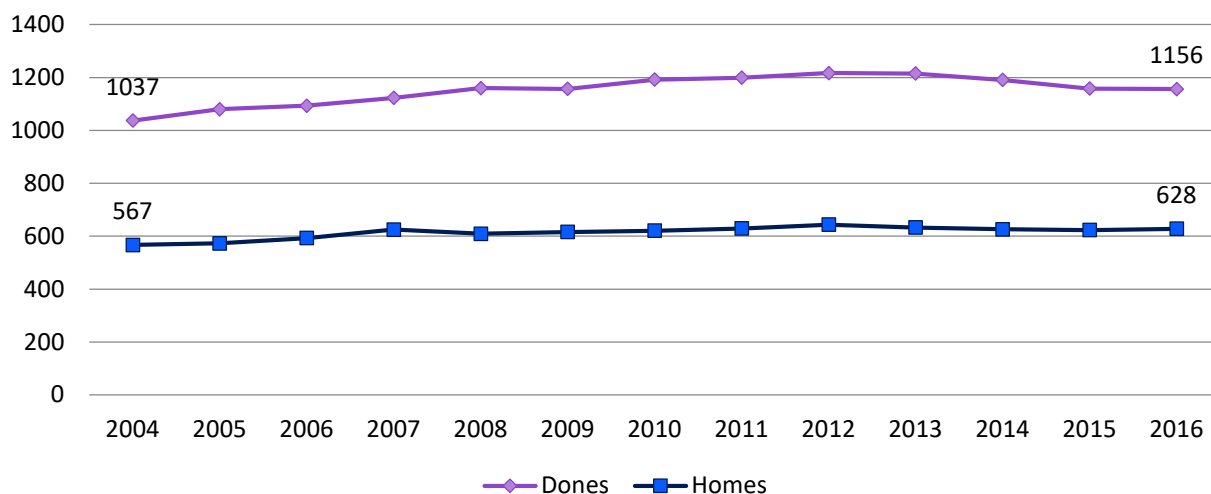
VNIVERSITAT Đ VALÈNCIA

**Informe de la Unitat d'Igualtat  
Diagnòstic del Personal d'Administració i  
Serveis de la Universitat de València  
gener 2018**

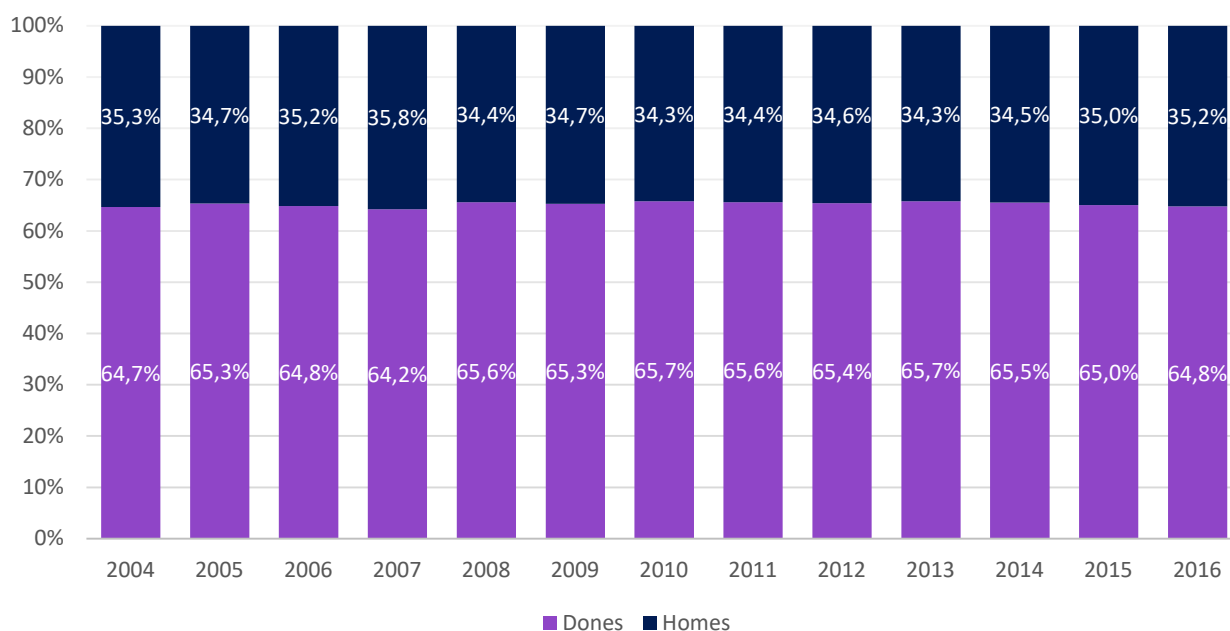
### Indicador 1: Estructura i evolució d'una plantilla feminitzada i madura<sup>1</sup>

El col·lectiu del PAS de la Universitat de València puja a 1.784 persones. En relació amb aquest conjunt poblacional, les dones representen un percentatge del 65% i els homes del 35%. Aquesta distribució per sexe no ha variat gaire des de l'any 2004.

#### EVOLUCIÓ DEL PAS DES DE L'ANY 2004 FINS AL 2016 (DADES BRUTES)



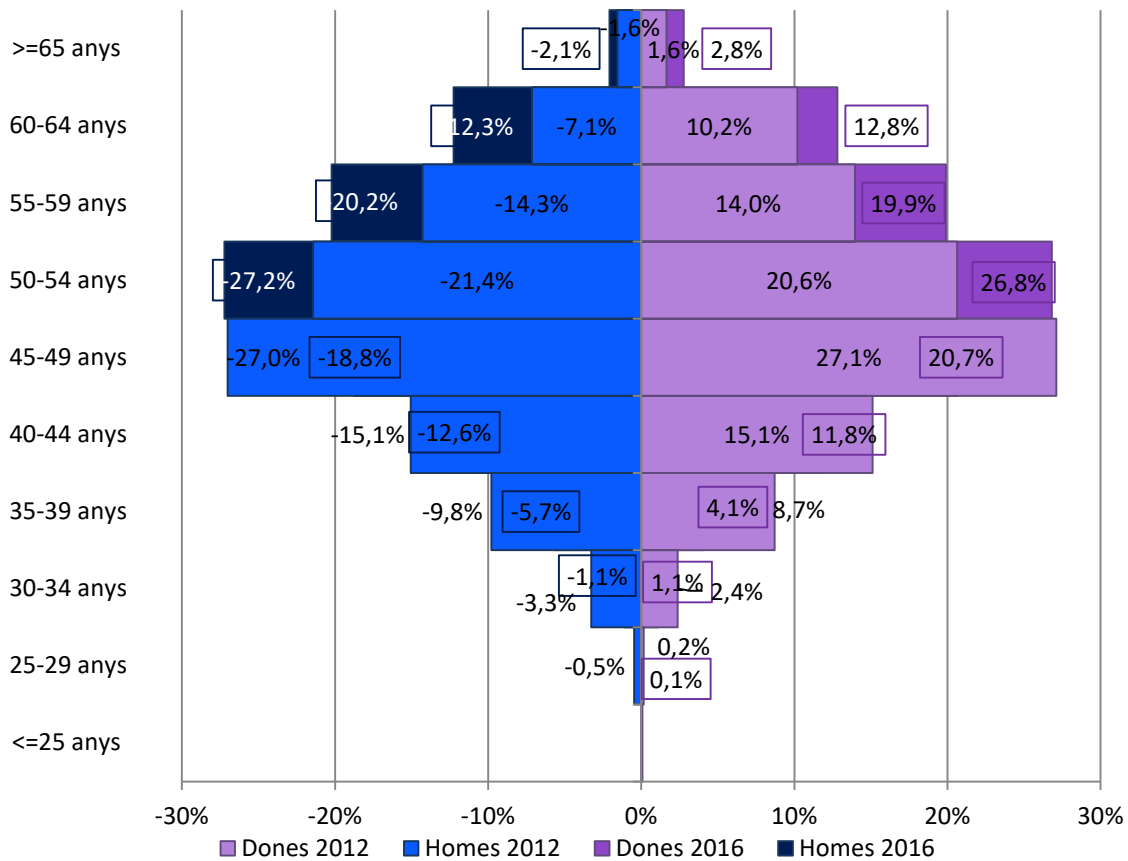
#### EVOLUCIÓ DEL PAS DES DE L'ANY 2004 FINS AL 2016 (DADES %)



### Indicador 2: Piràmide poblacional amb l'estructura per edat i sexe. Any 2012 i 2016.

<sup>1</sup> Dades elaborades des de l'Observatori d'Igualtat a partir del Recull de Dades de la UV.

En 2016, la plantilla del personal d'administració i serveis d'aquesta Universitat té un perfil feminitzat i amb un predomini clar de les persones majors de 40 anys: la cohort d'edat més nombrosa en 2016 és la compresa entre els 50 i 54 anys, quan en 2012 era la dels 45 a 49 anys.



En quant a les diferències per sexe, en 2016 la ràtio per sexe per a tot el col·lectiu és d'1,8 dones per cada home. El que es pot inferir de la lectura de les dades de la piràmide per edats, és que hi ha una lleugera tendència cap a una menor feminització d'aquesta població: mentre que en el grup de majors de 60 anys, la ràtio és de 2 dones per cada home; en el de 50 a 60 anys és d'1,8; en el de 40 a 50 anys és d'1,9; i en el grup de menors de 40 anys és d'1,4.

### **Indicador 3:** Distribució del PAS segons el tipus de vincle contractual

La diferenciació bàsica que estableix la Universitat respecte a les possibles relacions jurídiques contractuals del PAS 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:

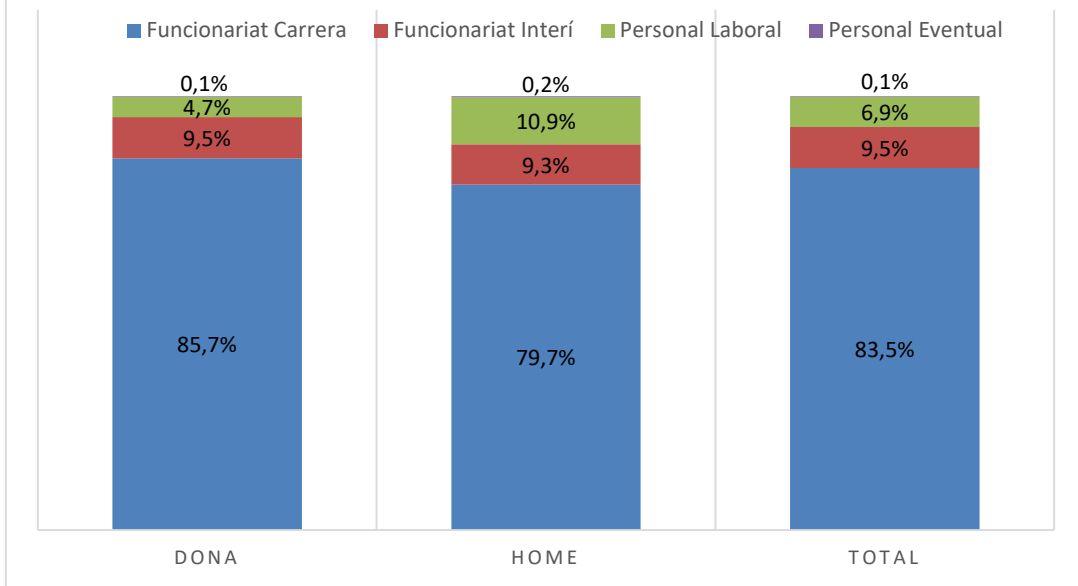
- Un primer grup en què hi ha els funcionaris i les funcionàries, bé de carrera, bé interins i interines.
- El segon grup és constituït pel personal laboral, lligat a la universitat per un contracte de treball, que també admet una dissimilitud bàsica entre qui té un contracte indefinit i qui no en té (laborals eventuais i laborals interins).

Les dades globals de 2016 són: el 83% són funcionaris i funcionàries de carrera (1.342 persones), el 9,5% estan en el funcionariat interí (152 persones) i el 6,9% són personal laboral (111 persones).

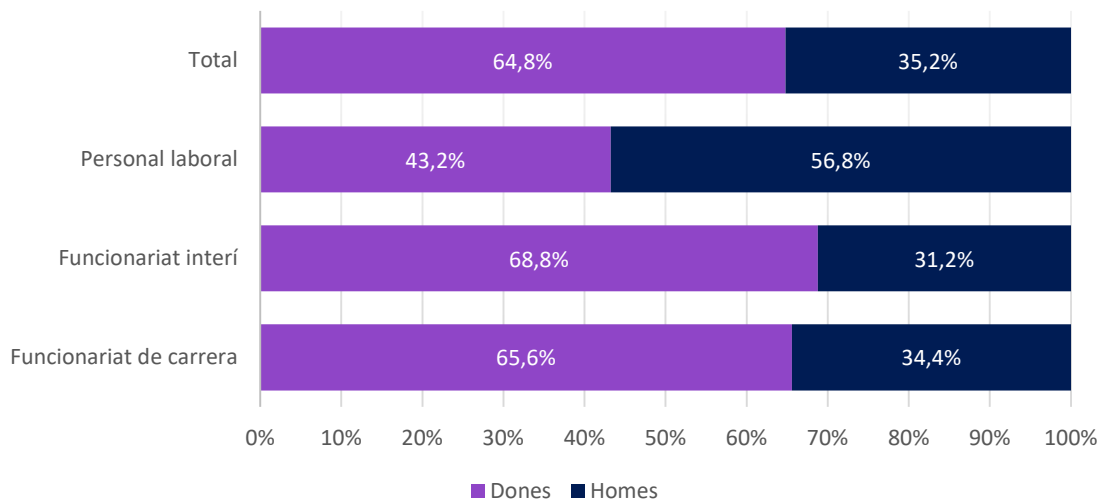
En atendre la variable sexe, s'observa que:

- en el col·lectiu de dones, el règim predominant és el del funcionariat de carrera (85,7%), seguit del funcionariat interí (9,5%) i, establint una notable distància amb els anteriors, el vincle contractual laboral (4,7%).
- en el col·lectiu d'homes també el règim majoritari és el del funcionariat de carrera (79,7%). Però a diferència del col·lectiu femení, els altres dos vincles tenen el mateix pes: els funcionaris interins (9,3%) i els contractats laborals (10,9%).

### DISTRIBUCIÓ DEL PAS SEGONS VINCULACIÓ (% VERTICAL 2016)



### DISTRIBUCIÓ DEL PAS SEGONS VINCULACIÓ (% HORIZONTAL, 2016)

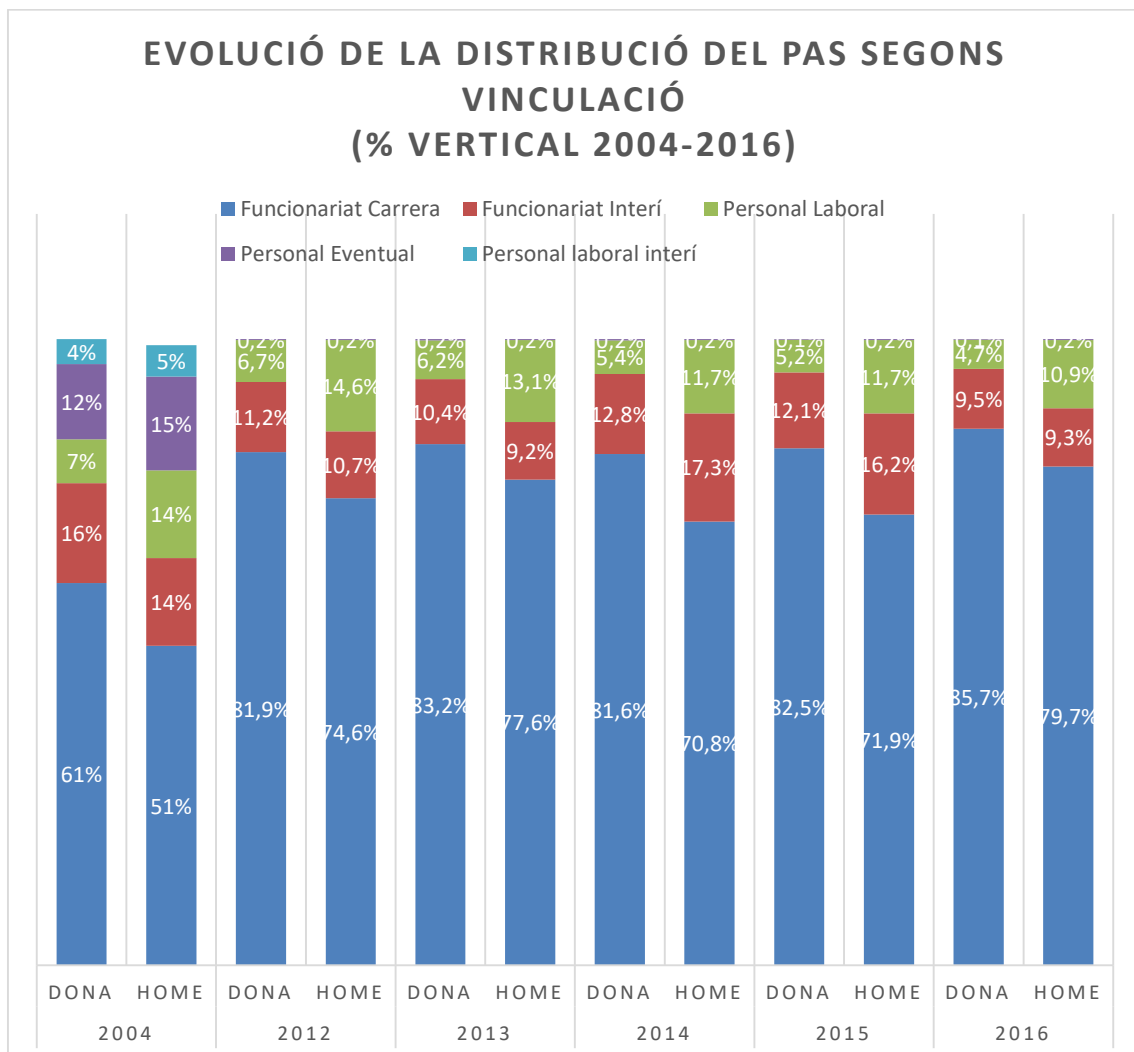


**Indicador 4:** Evolució de la distribució del PAS segons el tipus de vincle contractual

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 procés de funcionarització del personal laboral, que també es va produir en altres administracions públiques, ha fet augmentar notablement el pes dels funcionaris en el col·lectiu masculí.

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 eventual.



## Taxa de creixement de cada col·lectiu professional entre els anys: 2004-2016

	Funcionariat de carrera	Funcionariat interí	Personal laboral	Personal laboral eventual
<b>Dones</b>	59,1%	-33,3%	-25,0%	-99,1%
<b>Homes</b>	65,6%	-30,8%	-14,9%	-98,8%

Si comparem 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 tant al col·lectiu femení com al masculí (tot i que per aquest l'augment des de 2004 és major). En qualsevol cas, es pot afirmar 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.

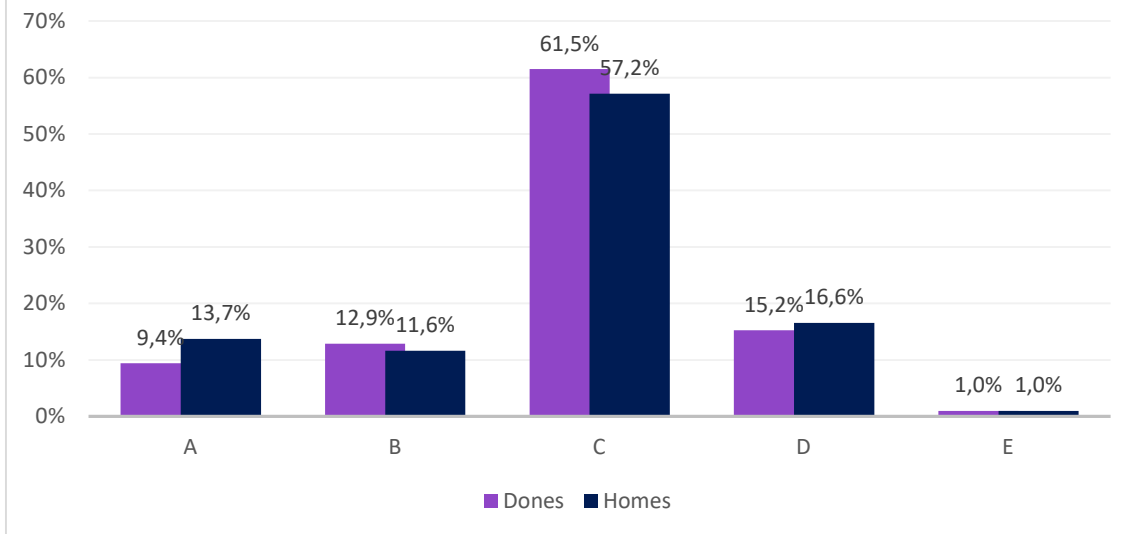
El segon que convé destacar és que on sí que hi ha una sobrerrepresentació de les dones és en la categoria del funcionariat interí, una situació que en principi comporta una menor estabilitat en l'ocupació. Finalment, cal indicar que el desequilibri per sexe en la plantilla laboral indefinida a favor 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.

### **Indicador 5:** Distribució del PAS segons el grup de pertinença. Segregació vertical

A més del vincle contractual, el personal d'administració i serveis es distribueix en grups professionals des de l'A fins a l'E, distingint cinc grups en funció de les credencials acadèmiques següents:

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

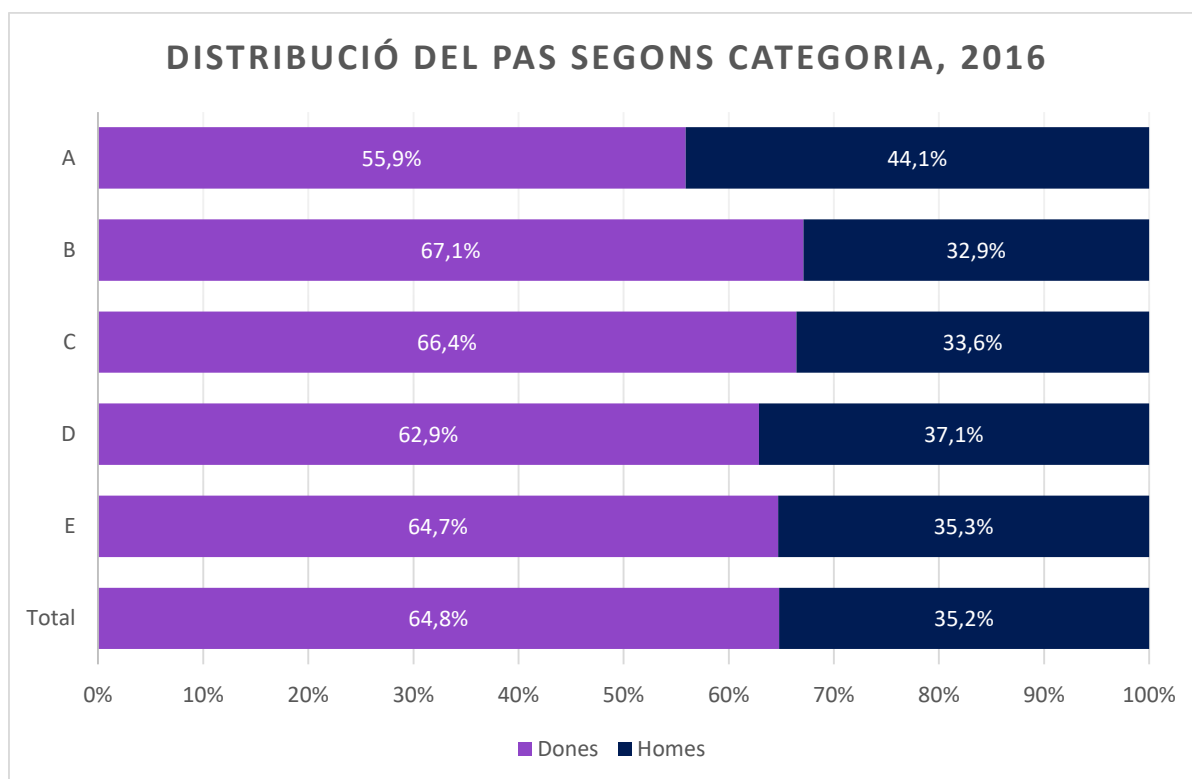
### DISTRIBUCIÓ DEL PAS SEGONS EL PES QUE TÉ CADA GRUP PROFESSIONAL EN CADASCÚ DELS DOS SEXES. 2016



#### **Indicador 6:** Distribució per sexe en cada grup professional

La distribució per sexe del col·lectiu del PAS és la següent: 64,8% dones i 35,2% homes. Si prenem aquesta distribució de la població de referència, podem constatar diferències en el pes que tenen en els diferents grups professionals. El més significatiu és observar la distribució que es dona a la primera categoria professional tenint en compte la jerarquia, la A, on el pes de les dones és 9 punts inferior al que tenen al conjunt del PAS. S'observa que la correspondència en la distribució de la població de referència se dona per a la resta de grups, amb 1 ó 2 punts percentuals per damunt o per avall. En el grup C, que és el més nombrós, les dones estan lleugerament sobrerepresentades, amb un 66% del pes.





#### **Indicador 7:** Evolució de la distribució del PAS segons categoria

Si comparem amb dades de l'any 2000, la distribució per 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.

En 2016, el personal d'administració i serveis de la Universitat de València ha canviat substancialment la seua composició per grups professionals: el grup amb més pes percentual és el C (60%), seguit del D (15,7%), del B (12,4%), de l'A (10,9%) i, en últim lloc, de l'E (1%).

Els canvis no s'han produït en la mateixa mesura en el cas de les dones que en el cas dels homes. Com s'observa en les taules següents, l'increment experimentat per les dones ha sigut més important, especialment en els grups C i A.

**Dades brutes i relatives de la distribució del PAS per grup de pertinença (any 2004 i 2016)**

		A	B	C	D	E	TOTAL
<b>2004</b>	DONES	54	97	331	475	80	1037
		5%	9%	32%	46%	8%	100%
	HOMES	45	66	201	216	39	567
		8%	12%	35%	38%	7%	100%
<b>2016</b>	DONES	109	149	711	176	11	1156
		9,4%	12,9%	61,5%	15,2%	1,0%	100%
	HOMES	86	73	359	104	6	628
		13,7%	11,6%	57,2%	16,6%	1,0%	100%

**Taxa de creixement de cada col·lectiu professional entre els anys: 2004-2016**

	A	B	C	D	E
<b>Dones</b>	101,9%	53,6%	114,8%	-62,9%	-86,3%
<b>Homes</b>	91,1%	10,6%	78,6%	-51,9%	-84,6%

En el col·lectiu de dones, l'increment més significatiu de plantilla entre 2004 i 2016 s'ha produït en el grup C, seguit del grup A (amb taxes de creixement que superen el 100%), encara que en aquest últim continuen infrarepresentades respecte al pes poblacional que tenen. La distribució d'aquest col·lectiu en 2016 es concentra especialment en el grup C (61,5%), a continuació els grups D i B presenten un 15,2% i un 12,9%, i per últim, el grup A de major categoria, té un pes del 9,4% del conjunt del col·lectiu.

En el col·lectiu dels homes, l'increment més significatiu de plantilla entre 2004 i 2016 s'ha produït en el grup A, seguit del grup C, tot i que amb taxes de creixement menys elevades que les de les dones. La distribució d'aquest col·lectiu en 2016 està menys polaritzada que la de les dones: en el cas dels homes, un poc més de la meitat es situa en el grup C (57,2%), a continuació el grup D presenta un 16,6% i en aquest cas, el grup A de major categoria, té un pes del 13,7% del conjunt del col·lectiu. Per últim, en el grup B hi ha un 11,6% del conjunt.

En resum, si examinem els canvis produïts 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 del funcionariat de carrera, més ràpid per al col·lectiu dels homes que de les dones, encara que aquestes continuen sent la majoria en aquest grup (66%).

Quant a la segregació vertical de gènere segons grup professional, en el grup A s'observa un pes significativament inferior de les dones de 9 punts percentuals (el 56%) en relació amb la proporció demogràfica segons sexe del conjunt de la plantilla (65% dones); en la resta de grups la distribució per sexe es correspon amb la població de referència.