

Indicadors no androcèntrics per a una Universitat més justa

**Anàlisi d'indicadors del personal
universitari per al IV Pla d'Igualtat**

Alícia Villar Aguilés i Sandra Obiol Francés
Departament de Sociologia i Antropologia Social

Novembre 2023

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ	5
2. SISTEMA D'INDICADORS: RESULTATS EN EL PDI	10
2.1. Classificació professional en el PDI	10
2.2. Promoció professional en el PDI	32
2.3. Condicions de treball en el PDI	34
2.3.1. Projectes d'investigació	34
2.3.2. Publicacions	36
2.3.3. Contribucions a congressos	39
2.3.4. Direcció de tesis doctorals	40
2.3.5. Índex de producció científica	42
2.3.6. Càrrega docent	44
2.3.7. Projectes d'innovació educativa	46
2.4. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral en el PDI	47
2.5. Formació en el PDI	51
2.6. Infrarepresentació femenina en el PDI	52
3. SISTEMA D'INDICADORS: RESULTATS EN EL PAS	54
3.1. Classificació professional en el PAS	54
3.2. Condicions de treball en el PAS	59
3.3. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral en el PAS	63
3.4. Formació en el PAS	66
3.5. Infrarepresentació femenina en el PAS	66
4. A MODE DE CONCLUSIONS	67
Referències bibliogràfiques	69
Annex	70

ÍNDIX DE TAULES

Taula 1. Departaments masculinitzats, equilibrats i feminitzats. Universitat de València, 2022.	10
Taula 2. Personal Docent i Investigador segons categoria professional i sexe. Universitat de València, 2019 i 2022.	13
Taula 3. Taxa d'estabilitat per departaments i sexe. Universitat de València, 2022.	17
Taula 4. Carrera acadèmica per sexe. Universitat de València, 2022 i Xarxa Vives, 2021.	26
Taula 5. Carrera acadèmica per sexe. Universitat de València, 2022.	26
Taula 6. Índex del sostre de vidre per departament. Universitat de València, 2022.	29
Taula 7. Projectes d'investigació segons sexe del investigador/a principal i procedència de finançament. Universitat de València, 2022.	34
Taula 8. Llibres, capítols de llibre i publicacions multimèdia per sexe. Universitat de València, 2022.	38
Taula 9. Direccions de tesis doctorals per sexe. Universitat de València, 2022.	41
Taula 10. IPC per categoria, sexe i any. Universitat de València, 2022.	44
Taula 11. Distribució de la docència per sexe, en grau i postgrau en els departaments més masculinitzats. Universitat de València, 2022.	45
Taula 12. Distribució de la docència per sexe, en grau i postgrau en els departaments més feminitzats. Universitat de València, 2022.	46
Taula 13. Coordinació i participació en projectes d'innovació educativa per sexe. Universitat de València, 2022.	47
Taula 14. Formació permanent del PDI per sexe i modalitat de la formació. Universitat de València, 2022.	51
Taula 15. Distribució percentual del personal d'administració i serveis (PAS) segons règim jurídic i sexe. Universitat de València, 2019 i 2022.	54
Taula 16. Funcionariat en el PAS segons modalitat i sexe. Universitat de València, 2022.	56
Taula 17. Distribució del PAS segons el règim jurídic del seu lloc de treball i el sexe. Universitat de València, 2022.	56
Taula 18. Distribució percentual del PAS que s'acull al règim de teletreball segons nombre de dies, grup professional i sexe. Universitat de València, 2022.	61
Taula 19. Permisos per cura gaudits pel PAS segons sexe i categoria professional. Universitat de València, 2022.	65
Taula 20. Formació permanent del PAS per sexe i modalitat de la formació. Universitat de València, 2022.	66

ÍNDIX DE GRÀFIQUES

Gràfica 1. Distribució percentual del professorat segons sexe i categoria professional. Universitat de València, 2019 i 2022.	15
Gràfica 2. Professorat segons sexe i tipus de vinculació amb la universitat. Universitat de València, 2022.	16
Gràfica 3. Bretxa de gènere en la taxa d'estabilitat segons departament. Universitat de València, 2022.	21
Gràfica 4. Personal Investigador segons modalitat i sexe. Universitat de València, 2022.	24
Gràfica 5. Carrera acadèmica per sexe. Universitat de València, 2022.	25
Gràfica 6. Distribució de dones i homes al llarg de la carrera investigadora. Universitat de València, 2022.	28
Gràfica 7. PDI segons la relació entre nombre de sexennis i períodes de sis anys. Universitat de València, 2022.	33
Gràfica 8. Projectes d'investigació per sexe i durada. Universitat de València, 2022.	35
Gràfica 9. Articles publicats per sexe i bases de dades. Universitat de València, 2022.	36
Gràfica 10. Contribucions a congressos per sexe i tipus de contribució. Universitat de València, 2022.	39
Gràfica 11. Direccions de tesis doctorals per sexe. Universitat de València, 2022.	41
Gràfica 12. Professorat que gaudeix de permisos de maternitat/paternitat segons el seu sexe i categoria professional. Universitat de València, 2022.	49
Gràfica 13. Professorat que gaudeix de llicències per lactància segons el seu sexe i categoria professional. Universitat de València, 2022.	50
Gràfica 14. Representació als òrgans de govern per sexe. Universitat de València, 2022.	53
Gràfica 15. Distribució percentual del personal d'administració i serveis (PAS) segons règim jurídic i sexe. Universitat de València, 2022.	55
Gràfica 16. Distribució del PAS segons grup professional i sexe. Universitat de València, 2022.	57
Gràfica 17. Trams de carrera professional del PAS reconeguts segons sexe. Universitat de València, 2022.	58
Gràfica 18. Distribució percentual del PAS que s'acull al règim de teletreball segons grup professional i sexe. Universitat de València, 2022.	60
Gràfica 19. Distribució percentual del PAS que s'acull al règim de teletreball segons nombre de dies i sexe. Universitat de València, 2022.	62
Gràfica 20. Distribució percentual del PAS que s'acull al règim de teletreball segons edat i sexe. Universitat de València, 2022.	63
Gràfica 21. Permisos per cura gaudits pel PAS segons sexe. Universitat de València, 2022.	64

1. PRESENTACIÓ

Aquest informe és el resultat del procés de disseny i anàlisi del treball remunerat al si de la Universitat de València des d'una perspectiva no androcèntrica. Arran de la necessitat de realitzar un diagnòstic per a l'elaboració del IV Pla d'Igualtat, la Universitat de València a través del Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives ens va encarregar que repensem els indicadors que avaluen les condicions de treball del personal de la Universitat, així com els seus resultats. L'encàrrec respon a un intent de traslladar la reflexió que vam presentar en un article publicat ja en 2017 (Obiol-Francés i Villar-Aguilés, 2017) i que reclamava obrir el focus incloent-hi en la valoració del treball remunerat el treball de cures que requereixen les persones per a sostindre la vida en societat. És a dir, incloure la complexitat de la nostra realitat com a persones i que impacta en les possibilitats que tenim per a desenvolupar el nostre treball remunerat.

En aquest sentit, l'objectiu de partida d'aquest treball era repensar els indicadors que es recullen i calculen com informació de síntesi per a la rendició de comptes del treball remunerat que es desenvolupa a la nostra Universitat. Aquesta perspectiva està fonamentada a partir de l'anàlisi crítica que considera que l'actual sistema té una marcada construcció androcèntrica, des dels seus orígens, i en el qual impera una concepció de la producció del coneixement científic seguint aquesta lògica. Així doncs, la lògica de la producció científica està totalment deslligada de les condicions en que es fa possible aquesta producció generant notables desigualtats que perjudiquen en major mesura a les dones.

La tesi de la feminització (Leathwood & Read, 2010) de l'ensenyament superior està molt present en el discurs social, així com als mitjans de comunicació sobre la universitat, especialment destacant l'alta proporció de dones que es matriculen i es graduen, així com l'avanç que s'ha produït en els darrers anys en l'accés a la carrera acadèmica. Tanmateix, les institucions universitàries continuen, en gran mesura, cegues a les necessitats de cura, com als arguments per a tindre-ho en compte (Villar-Aguilés & Obiol-Francés, 2022). I encara que no és la cura la única raó per a la desigual situació de les dones en el món acadèmic actual,

l'atribució preponderant del treball de cures en les dones significa que acceptar com instrument d'avaluació de la carrera acadèmica indicadors cecs a la posició desigual que s'ocupa a l'estructura social suposa l'enfortiment i reproducció d'aquesta situació de desavantatge. Per això, si aspirem a una institució justa on els seus membres siguen tractats de la mateixa manera hem de reconsiderar com avaluem els seus mèrits, tant en el cas del Personal Docent i Investigador (PDI) com en el Personal Administratiu i de Serveis (PAS)¹.

No ha estat una empresa senzilla. Al 2018 vam oferir una proposta d'indicadors que ens proporcionara com a institució una eina per a comprendre i mesurar de manera més ajustada les circumstàncies en les que treballem a la Universitat de València (Villar-Aguilés i Obiol-Francés, 2018)². En aquell moment vam distingir entre indicadors disponibles, possibles i desitjables, segons la capacitat de construcció dels mateixos indicadors amb la informació disponible a la Universitat. Des d'aleshores hem presentat els nostres resultats en diferents publicacions i fòrums i hem reflexionat molt sobre aquesta qüestió (Villar-Aguilés & Obiol-Francés, 2022). Una de les conclusions reiterades és que necessitem com a institució poder avançar en l'assoliment d'un coneixement més precís sobre com es produeix el treball considerar com a productiu i els seus condicionants sociofamiliars, per a no quedar-nos només amb allò que es mesura en termes de treball productiu. El focus en el que se sustenta la nostra reflexió i els treballs que hem publicat és mesurar aquest treball, però també intentar fer emergir allò ocult (Obiol-Francés i Villar-Aguilés, 2022) en un sentit de considerar els condicionants socials i familiars. El treball a la universitat és un treball indefugiblement lligat a les circumstàncies vitals de qui l'exerceix.

En els nostres estudis anteriors sobre el personal docent i investigador de la Universitat de València s'observen asimetries en el desenvolupament de les tasques investigadores en termes de sexe-gènere, unes asimetries que hem detectat en menor mesura en el personal d'administració i serveis, però on també

¹ La realització d'aquest estudi es va realitzar abans de l'aprovació de la nova llei universitària, Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari, que incorpora modificacions que no estan recollides en aquest informe perquè hem treballat amb dades i nomenclatura que corresponen a la situació que teníem fins ara en l'anterior normativa.

² https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/ESTUDI_CONCILIACIO.pdf

existeixen. En el cas del PDI, segons dades de l'enquesta que ens va encarregar la Unitat d'Igualtat en 2019, les responsabilitats de cura hi són presents en la vida quotidiana de la majoria d'aquest personal, especialment en la cura a menors, però també (segurament cada vegada més) en gent gran (progenitors, però també altres parents) que requereixen una atenció creixent a les seues necessitats (Villar-Aguilés i Obiol-Francés, 2020). Es tracta d'un treball de cures invisible per a la institució i que no sempre s'adapta bé amb les demandes intenses i absorbents de la carrera investigadora, especialment en els processos de promoció laboral. També en el cas del PAS podem afirmar, segons l'enquesta realitzada per encàrrec també de la Unitat d'Igualtat, que les responsabilitats de cura d'aquest personal condicionen la manera d'organitzar-se el treball i el desenvolupament de la carrera professional (Obiol-Francés i Villar-Aguilés, 2020).

Una vegada finalitzat el període d'acció del III Pla d'Igualtat de la Universitat de València i amb la necessitat de posar els fonaments per al disseny del IV pla ens posem de nou davant les dades per tal de conèixer com a evolucionat la situació de les dones i homes que treballen a la nostra Universitat. I, malauradament, hem de dir que ens hem trobat amb una situació molt similar a la que ens vam trobar en 2018 quan vam iniciar la tasca de dissenyar i aplicar un sistema d'indicadors no androcèntrics. La recollida i sistematització de les dades amb les quals disposa la Universitat de València sobre les persones que hi treballen no ha facilitat aquesta tasca i ens hem hagut d'enfrontar amb els mateixos obstacles que fa 5 anys. També hem de dir que ens hem trobat també amb la mateixa immillorable actitud pacient i col·laborativa per part de totes i cadascuna de les persones que hem apel·lat per a aconseguir les dades que necessitem.

En aquest encàrrec s'explicitava incorporar un avançament en l'assoliment d'una perspectiva no androcèntrica per atendre una nova manera de construir i calcular els indicadors. La proposta és innovadora perquè es tracta d'una evolució cap a un tipus d'indicadors que tinguen en consideració que la universitat no és una institució neutral en la reproducció de desigualtats de gènere en totes les dimensions o àmbits del treball del personal universitari. Els indicadors proposats en un inici (que poden consultar-se en l'annex) posen el focus en aportar altres possibilitats de mesurar i avaluar el treball del personal universitari, cosa que

resulta més invisible i menys conegut. Alhora, ens fa reflexionar sobre la Universitat com a institució que conté mecanismes interns desigualitaris i androcèntrics.

Tanmateix, la proposta inicial del sistema d'indicadors no ha pogut ajustar-se totalment a les dades obtingudes. Inclús algunes d'aquestes dades sí que s'havien recollit en un informe anterior i no s'han pogut obtenir en aquesta ocasió. Considerem que cal explicitar-ho així, directament i clarament, per posar la mirada en un punt que considerem imprescindible de resoldre com a institució: la construcció de millors dades i bases dades que ens puguin permetre una anàlisi longitudinal, així com la recollida de noves dades que donen resposta a la construcció d'un sistema d'indicadors més avançat. Som ben conscients que açò que plantejem no és fàcil, sinó que, tot el contrari, és ben complex. Perquè la gestió del dia a dia i l'acumulació de tasques potser dificulta el fet de repensar la informació disponible i, inclús anant un poc més lluny, la desitjable. Però, ho considerem fonamental si veritablement volem avançar en el coneixement de la realitat en la nostra Universitat, així com del conjunt del sistema universitari.

El sistema d'indicadors que presentem s'organitza seguint la classificació inclosa al Real Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, d'acord amb les matèries proposades per als diagnòstics per als plans d'igualtat³. Els indicadors, tant per al PDI, com per al PAS, s'organitzen en aquestes matèries:

1. Processos de selecció i contractació
2. Classificació professional
3. Promoció professional
4. Condicions de treball
5. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
6. Formació
7. Infrarepresentació femenina

³ Seguint el suggeriment de la Unitat d'Igualtat s'ha extret la matèria anomenada "Retribucions", perquè ha sigut inclosa en un altre estudi encarregat per la Unitat.

La nostra metodologia de treball ha estat ben senzilla en el seu plantejament, que no en la seua execució:

- a) Retornar al sistema d'indicadors dissenyat en 2018.
- b) Sol·licitar les dades necessàries per al càlcul de cadascun dels indicadors a les diferents unitats administrativa que hi són responsables.
- c) Sistematització de la informació estadística recollida i càlcul dels indicadors.
- d) Anàlisi dels resultats referits a 2022 des d'una perspectiva comparada amb el 2018.

Així doncs, l'informe que detallem a continuació ha partit de la voluntat de dotar de major transparència a les dades que es recopilen, analitzen i publiquen a la nostra institució, així com també com aquestes poden contribuir a visibilitzar desigualtats ocultes i, a més, a incidir en transformacions per a una universitat més igualitària i justa.

Des d'aquestes pàgines agraïm la col·laboració rebuda per part de la Unitat d'Igualtat facilitant els contactes amb persones que havien de subministrar-nos dades, així com a eixes persones de la nostra Universitat des dels diferents serveis i unitats de gestió que ho han fet possible. Agraïm també a Eixam, empresa d'estudis sociològics la seua col·laboració en l'organització de les dades. Per últim, gràcies a les aportacions rebudes per part de les persones que formen la Comissió Negociadora del IV Pla d'Igualtat i que hem incorporat al nostre treball en la mesura que ha sigut possible.

El documents s'estructura en dues grans parts: una primera respecte al Personal Docent i Investigador (PDI) i una segona sobre el Personal d'Administració i Serveis (PAS). En cadascun dels apartats anirem desglossant els indicadors calculats amb la interpretació dels resultats obtinguts. Acabem l'informe amb un apartat dedicat a recapitular les principals conclusions i amb recomanacions de cara el futur més immediat si volem caminar cap a una universitat més justa des d'una perspectiva de gènere.

2. SISTEMA D'INDICADORS: RESULTATS EN EL PDI

2.1. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL EN EL PDI

La Universitat de València a data de 31 de desembre de 2022 comptava amb un total de 4.569 persones en el seu cos docent, de les quals un 46% eren dones, una xifra que s'enquadra dintre de la proporció considerada com a paritària per raó de sexe⁴. Supera així la proporció de dones PDI al conjunt de les universitats públiques espanyoles en el curs 2021-2022, un 43,06%⁵ i també la de la Xarxa Vives que es situa per a l'any 2021 en un 44% (Pérez-Quintana i Pastor, 2023). A més a més suposa un increment respecte les dades del diagnòstic elaborat per al darrer III Pla d'Igualtat de la Universitat de València que es situava per al 2018 en un 43,9%.

No obstant això, trobem importants diferències en mirar més al detall la seua distribució per departaments. Perquè coneixem la ja habitual menor presència de les dones en l'àrea tecnològica però considerem important identificar els desequilibris més marcats en el conjunt dels departaments. En aquest sentit, la Universitat de València compta amb un total de 84 departaments dels quals 37 els podem considerar equitatius en termes de sexe-gènere – és a dir, que cap dels sexes siga inferior al 40% o bé superior al 60%-, 33 departaments els podem considerar com masculinitzats (amb menys del 40% dones entre els seus membres) i 14 feminitzats (amb més del 60% dones entre el seus membres). La següent taula ens ho posa de manifest:

Taula 1. Departaments masculinitzats, equilibrats i feminitzats. Universitat de València, 2022.

DEPARTAMENTS MASCULINITZATS	% Dones
Astronomia i Astrofísica	6
Enginyeria Electrònica	8

⁴ La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, 23/03/2007) a la seua Disposició addicional primera diu així: "s'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereix, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent."

⁵ Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministeri d'Universitats (<https://www.universidades.gob.es/catalogo-de-datos/>. Última consulta: 25.11.2023).

Informàtica	15
Anàlisi Matemàtica	15
Filosofia	16
Educació Física i Esportiva	18
Zoologia	19
Filologia Clàssica	21
Física de la Terra i Termodinàmica	23
Física Aplicada i Electromagnetisme	24
Física Teòrica	24
Cirurgia	25
Dret Constitucional, Ciència Política i de l'Administració	25
Botànica i Geologia	25
Història Medieval i Ciències i Tècniques Historiogràfiques	25
Matemàtiques	26
Filologia Catalana	26
Genètica	27
Òptica i Optometria i Ciències de la Visió	28
Física Atòmica, Molecular i Nuclear	29
Química Física	29
Economia Aplicada	30
Estructura Econòmica	31
Economia Financera i Actuarial	32
Química Inorgànica	35
Prehistòria, Arqueologia i Història Antiga	36
Didàctica de l'Expressió Musical, Plàstica i Corporal	37
Sociologia i Antropologia Social	37
Dret Mercantil "Manuel Broseta Pont"	37
Dret Romà i Dret Eclesiàstic de l'Estat	38
Història de la Ciència i Documentació	38
Didàctica de la Matemàtica	38
Història de l'Art	39
DEPARTAMENTS EQUILIBRATS	
Història Moderna i Contemporània	40
Dret Financer i Història del Dret	40
Anàlisi Econòmica	40
Teoria dels Llenguatges i Ciències de la Comunicació	40
Geografia	41
Biologia Cel·lular, Biologia Funcional i Antropologia Física	41
Estadística i Investigació Operativa	42
Direcció d'Empreses "Juan José Renau Piqueras"	42
Dret Penal	43
Dret Internacional "Adolfo Miaja de la Muela"	43
Matemàtiques per a l'Economia i l'Empresa	44
Didàctica de les Ciències Experimentals i Socials	45
Biologia Vegetal	45

Enginyeria Química	46
Dret del Treball i de la Seguretat Social	46
Medicina	47
Dret Civil	47
Microbiologia i Ecologia	47
Educació Comparada i Història de l'Educació	48
Fisiologia	48
Anatomia i Embriologia Humana	50
Metodologia de les Ciències del Comportament	50
Patologia	50
Química Analítica	50
Química Orgànica	51
Dret Administratiu i Processal	51
Didàctica i Organització Escolar	53
Bioquímica i Biologia Molecular	54
Finances Empresarials	54
Filologia Espanyola	55
Comercialització i Investigació de Mercats	55
Comptabilitat	56
Didàctica de la Llengua i la Literatura	57
Pediatría, Obstetrícia i Ginecologia	57
Estomatologia	58
Filosofia del Dret i Política	58
Psicologia Social	60
DEPARTAMENTS FEMINITZATS	
Farmàcia i Tecnologia Farmacèutica i Parasitologia	61
Treball Social i Serveis Socials	62
Filologia Anglesa i Alemanya	64
Fisioteràpia	64
Teoria de l'Educació	64
Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació	65
Farmacologia	65
Filologia Francesa i Italiana	67
Medicina Preventiva i Salut Pública, Ciències Alimentació, Toxicologia i Medicina Legal	67
Psicologia Evolutiva i de l'Educació	67
Infermeria	70
Psicologia Bàsica	72
Psicobiologia	76
Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics	79

Font: Elaboració pròpia a partir del Recull de dades i del Servei de Recursos Humans PDI, Universitat de València.

Encara que s'haurien d'analitzar més profundament els itineraris generitzats que porten a dones i homes a aquests àmbits de treball disciplinaris sí que podem observar una major presència de les dones en departaments enquadrats en àmbits que podríem considerar de major relació amb valors tradicionalment assignats a les dones (l'escolta, les emocions, l'educació, les llengües...) mentre que els homes estan més presents en disciplines que a l'imaginari col·lectiu s'ubiquen en l'abstracció del pensament, la tecnologia o els nombres. Un fet que es dona a altres moments del cicle educatiu en el mateix sentit (Obiol-Francés i Villar-Aguilés, 2016; Villar-Aguilés i Obiol-Francés, 2021).

No obstant això, aquesta descripció des d'on desenvolupem la nostra carrera acadèmica com a personal docent i investigador es queda coixa si no parem atenció a la categoria professional, és a dir, a la posició que ocupem dones i homes en la jerarquia acadèmica i que comporta millor salari, però també major prestigi i poder en la institució. La següent taula mostra les diferents categories professionals que inclou la carrera acadèmica al nostre país i com es distribueix per sexe a la Universitat de València. I només amb una primera ullada ja podem apreciar una situació clarament desfavorable per a les dones.

Taula 2. Personal Docent i Investigador segons categoria professional i sexe. Universitat de València, 2019 i 2022

	2019			2022		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Catedràtic/a Universitat	211	495	706	223	486	709
Professor/a Titular Universitat	485	623	1.108	495	626	1.121
Ajudant	5	...	5	2	2	4
Professor/a Ajudant Doctor	170	161	331	213	185	398
Professor/a Contractat/da Doctor	155	118	273	198	166	364
Professor/a Associat	613	722	1.335	573	661	1.234
Professor/a Associat/da C.Salut	303	262	565	346	253	599
Professor/a Emèrit/a	11	40	51	11	49	60
Professor/a Visitant	9	2	11	5	1	6
Catedràtic/a d'Escola Universitària	6	12	18	5	6	11

Professor/a Titular d'Escola Universitària	36	36	72	26	24	50
Professor/a Col·laborador	7	9	16	6	7	13
TOTAL	2.011	2.480	4.491	2.103	2.466	4.569
	2019			2022		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Catedràtic/a Universitat	29,89	70,11	100,00	31,45	68,55	100,00
Professor/a Titular Universitat	43,77	56,23	100,00	44,16	55,84	100,00
Ajudant	100,00	...	100,00	50,00	50,00	100,00
Professor/a Ajudant Doctor	51,36	48,64	100,00	53,52	46,48	100,00
Professor/a Contractat/da Doctor	56,78	43,22	100,00	54,40	45,60	100,00
Professor/a Associat	45,92	54,08	100,00	46,43	53,57	100,00
Professor/a Associat/da C.Salut	53,63	46,37	100,00	57,76	42,24	100,00
Professor/a Emèrit/a	21,57	78,43	100,00	18,33	81,67	100,00
Professor/a Visitant	81,82	18,18	100,00	83,33	16,67	100,00
Catedràtic/a d'Escola Universitària	33,33	66,67	100,00	45,45	54,55	100,00
Professor/a Titular d'Escola Universitària	50,00	50,00	100,00	52,00	48,00	100,00
Professor/a Col·laborador	43,75	56,25	100,00	46,15	53,85	100,00
TOTAL	44,78	55,22	100,00	46,03	53,97	100,00

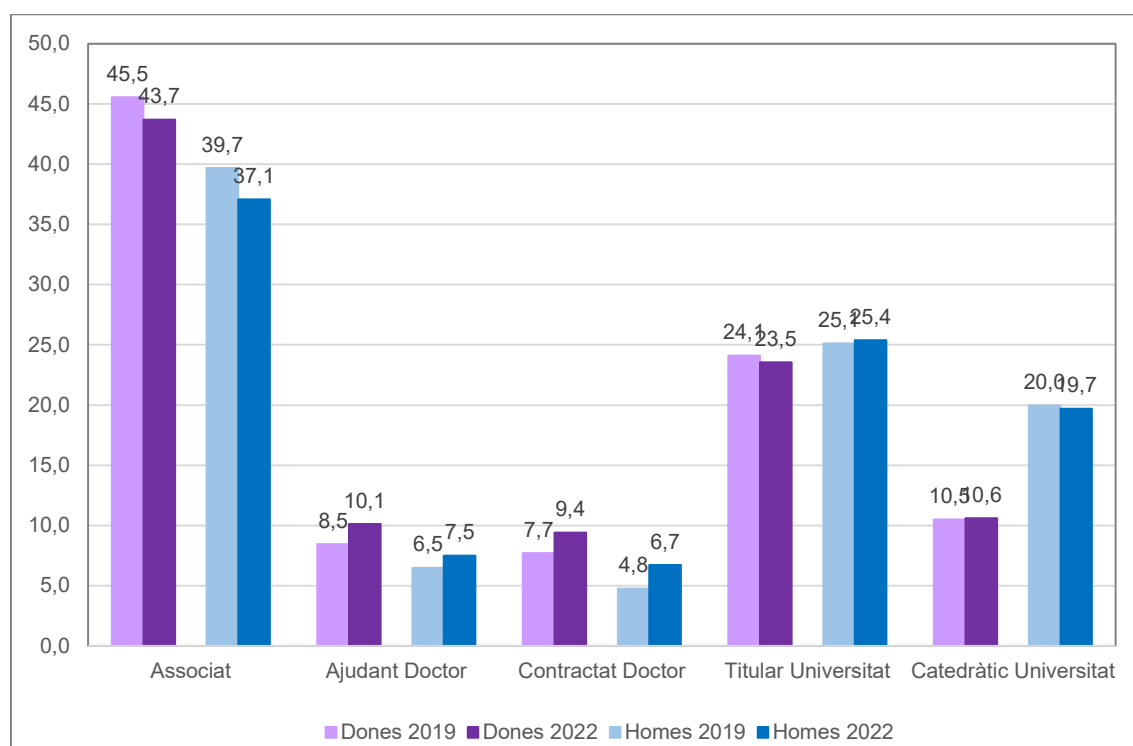
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Recull estadístic de la Universitat de València.

Les dones, segons dades de 2022, estan menys presents en aquelles categories laborals de major estabilitat i reconeixement – tant material com simbòlic- com són el professorat catedràtic d'universitat on constitueixen el 31,45% del total o el professorat titular d'universitat amb un 44,16%. Si bé és cert que aquests nombres han experimentat un creixement respecte l'any 2019 on representaven el 29,89% i el 43,77% respectivament.

Considerem interessant calcular com es distribueixen les diferents categories laborals de la universitat entre el total de dones i homes que treballen com a PDI. En aquest sentit la gràfica següent ens visibilitza que els homes que treballen com a PDI a la nostra universitat en 2022 es trobaven en major mesura que les dones ocupant un lloc de professorat catedràtic d'universitat (un 19,75% front al

10,58%) i com a professorat titular (un 25,4% front a un 23,5%). Les dones, per la seua banda, hi estaven més presents entre el professorat associat (un 43,7% front a un 37,1%) i la resta de categories professionals a la base de l'ordre jeràrquic establert. És a dir, que aquest indicadors venen a reforçar la conclusió anterior de que les dones ocupen a la universitat llocs de treball de menor categoria professional que els homes.

Gràfica 1. Distribució percentual del professorat segons sexe i categoria professional. Universitat de València, 2019 i 2022.⁶



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Recull estadístic de la Universitat de València.

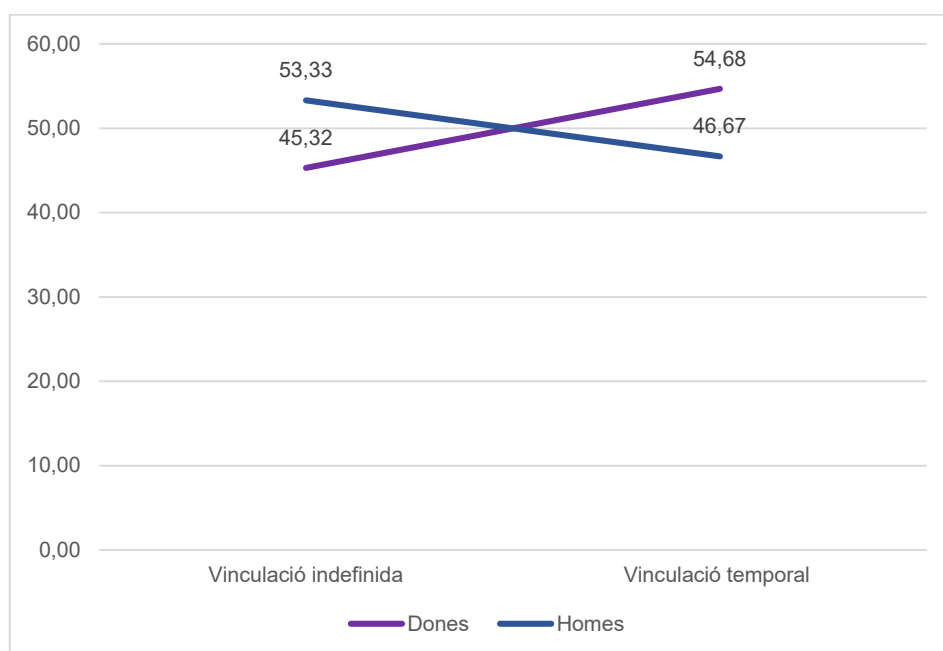
El pas del temps no ha modificat gran cosa aquesta distribució percentual. La xifra que varia en major mesura – i a la baixa- és la del professorat associat (tant el professorat associat general com aquell vinculat a les Ciències de la Salut). És també assenyalable que el percentatge de les dones professores titulars baixa des de 2019 però que no s'incrementa en la mateixa mesura el de

⁶ Hem simplificat la gràfica limitant-nos a les categories professionals més freqüents a l'actualitat a la Universitat de València.

professores catedràtiques, tot apunta doncs que es tracta d'un decreixement relacionat amb la jubilació i no amb la promoció.

L'agrupació de les categories professionals del PDI per tipus de vinculació laboral amb la universitat ens aporta informació interessant respecte la diferent posició de dones i homes a la institució.

Gràfica 2. Professorat segons sexe i tipus de vinculació amb la universitat. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Recull estadístic de la Universitat de València.

En aquest cas hem diferenciat entre vinculació indefinida – professorat catedràtic d'universitat, titular d'universitat, contractat doctor, col·laborador, catedràtic d'escola universitària i titular d'escola universitària-, i vinculació temporal (professorat emèrit, visitant, associat – inclòs també el professorat associat de Ciències de la Salut-, ajudant doctor i ajudant). Les dades resultants mostren com el pes de les dones en les categories amb vinculació temporal és major i a més a més augmenta amb el pas del temps. Si en 2019 era del 48,35% en 2022 suposa un 49,98%. En la vinculació indefinida, tot i que és menor i són els homes més presents, també s'incrementa el seu pes en el pas del 2019 al 2022, passant d'un 41,04% a un 42,02%. Tanmateix, considerem més aclaridora la distribució

percentual de la vinculació laboral respecte el total de dones i homes. És a dir, quin percentatge del total de dones (u homes) es troben en una categoria professional de caràcter temporal o estable. I així veiem com a l'any 2022 un 54,68% del total de dones contractades com a PDI a la Universitat de València mantenen una vinculació temporal, mentre que els homes ho fan en un 46,67%. És cert que aquest pes ha disminuït lleugerament des de l'any 2019 quan representaven un 55,25%. Si ens fixem en la proporció de dones i homes que es troben amb una vinculació indefinida veiem quasi la proporció inversa, un 45,32% i un 53,33% respectivament.

Al traslladar el càlcul de la que hem anomenat taxa d'estabilitat (és a dir, el percentatge de professorat que té una vinculació indefinida respecte el total de professorat) per cadascun dels departaments segons sexe ens aporta informació interessant sobre les condicions laborals del PDI a la Universitat de València i les diferències existents.

Taula 3. Taxa d'estabilitat per departaments i sexe. Universitat de València, 2022.

Departament	Dones	Departament	Homes	Departament	Total
Medicina	4,62	Medicina	17,45	Infermeria	10,86
Cirurgia	5,26	Infermeria	17,50	Medicina	11,47
Infermeria	8,02	Cirurgia	17,95	Cirurgia	14,84
Pediatría, Obstetrícia i Ginecologia	8,89	Didàctica de la Matemàtica	22,22	Pediatría, Obstetrícia i Ginecologia	18,99
Estomatologia	12,00	Estomatologia	29,09	Estomatologia	19,23
Fisioteràpia	22,78	Dret Administratiu i Processal	31,43	Fisioteràpia	26,02
Educació Física i Esportiva	30,77	Fisioteràpia	31,82	Didàctica de la Matemàtica	31,03
Botànica i Geologia	33,33	Dret Penal	32,00	Educació Física i Esportiva	32,39
Didàctica de la Llengua i la Literatura	33,33	Pediatría, Obstetrícia i Ginecologia	32,35	Didàctica de la Llengua i la Literatura	34,18
Dret Constitucional, Ciència Política i de l'Administració	33,33	Educació Física i Esportiva	32,76	Dret Administratiu i Processal	36,11
Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics	38,18	Treball Social i Serveis Socials	33,33	Treball Social i Serveis Socials	38,18
Teoria de l'Educació	38,89	Didàctica de la Llengua i la Literatura	35,29	Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics	38,57
Dret Administratiu i Processal	40,54	Comercialització i Investigació de Mercats	36,00	Didàctica de les Ciències Experimentals i Socials	39,66
Teoria dels Llenguatges i Ciències de la Comunicació	41,18	Didàctica de les Ciències Experimentals i Socials	37,50	Didàctica i Organització Escolar	42,37
Treball Social i Serveis Socials	41,18	Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics	40,00	Dret Constitucional, Ciència Política i de l'Administració	42,62

Estructura Econòmica	41,67	Didàctica i Organització Escolar	42,86	Teoria de l'Educació	42,86
Didàctica i Organització Escolar	41,94	Farmacologia	42,86	Educació Comparada i Història de l'Educació	45,24
Didàctica de les Ciències Experimentals i Socials	42,31	Anatomia i Embriologia Humana	43,75	Filosofia del Dret i Política	46,15
Sociologia i Antropologia Social	43,33	Educació Comparada i Història de l'Educació	45,45	Teoria dels Llenguatges i Ciències de la Comunicació	46,43
Patologia	44,44	Filosofia del Dret i Política	45,45	Anatomia i Embriologia Humana	46,88
Educació Comparada i Història de l'Educació	45,00	Dret Constitucional, Ciència Política i de l'Administració	45,65	Dret Penal	47,73
Universitat de València	45,32	Dret Internacional "Adolfo Miaja de la Muela"	47,62	Estructura Econòmica	48,72
Didàctica de la Matemàtica	45,45	Dret Financer i Història del Dret	48,28	Medicina Preventiva i Salut Púb. Ciències Alim. Toxic. i Med. Legal	49,41
Òptica i Optometria i Ciències de la Visió	45,45	Dret Civil	50,00	Universitat de València	49,64
Medicina Preventiva i Salut Púb. Ciències Alim. Toxic. i Med. Legal	45,61	Estadística i Investigació Operativa	50,00	Patologia	50,00
Filosofia del Dret i Política	46,67	Teoria de l'Educació	50,00	Enginyeria Electrònica	50,70
Anatomia i Embriologia Humana	50,00	Teoria dels Llenguatges i Ciències de la Comunicació	50,00	Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació	51,35
Enginyeria Electrònica	50,00	Enginyeria Electrònica	50,77	Psicologia Evolutiva i de l'Educació	51,43
Filosofia	50,00	Enginyeria Química	51,85	Dret Financer i Història del Dret	52,08
Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació	50,00	Estructura Econòmica	51,85	Dret Internacional "Adolfo Miaja de la Muela"	54,05
Psicologia Evolutiva i de l'Educació	51,06	Psicologia Evolutiva i de l'Educació	52,17	Didàctica de l'Expressió Musical, Plàstica i Corporal	54,39
Psicologia Bàsica	52,63	Didàctica de l'Expressió Musical, Plàstica i Corporal	52,78	Estadística i Investigació Operativa	54,84
Filologia Francesa i Italiana	54,17	Universitat València	53,33	Dret Civil	55,10
Biologia Vegetal	55,56	Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació	53,85	Informàtica	55,32
Dret Mercantil "Manuel Broseta Pont"	56,25	Filologia Anglesa i Alemanya	54,84	Comercialització i Investigació de Mercats	55,36
Filologia Anglesa i Alemanya	56,36	Informàtica	55,00	Filologia Francesa i Italiana	55,56
Didàctica de l'Expressió Musical, Plàstica i Corporal	57,14	Dret del Treball i de la Seguretat Social	55,17	Sociologia i Antropologia Social	55,56
Fisiologia	57,14	Dret Mercantil "Manuel Broseta Pont"	55,56	Dret Mercantil "Manuel Broseta Pont"	55,81
Informàtica	57,14	Patologia	55,56	Filologia Anglesa i Alemanya	55,81
Microbiologia i Ecologia	57,14	Filologia Catalana	56,00	Psicologia Bàsica	56,60

Dret Financer i Història del Dret	57,89	Medicina Preventiva i Salut Púb. Ciències Alim. Toxic. i Med. Legal	57,14	Enginyeria Química	58,00
Psicobiologia	59,09	Filologia Clàssica	57,89	Filologia Clàssica	58,33
Filologia Clàssica	60,00	Filologia Francesa i Italiana	58,33	Geografia	59,46
Geografia	60,00	Direcció d'Empreses "Juan José Renau Piqueras"	58,49	Farmacologia	60,00
Història Medieval i Ciències i Tècniques Historiogràfiques	60,00	Geografia	59,09	Farmàcia i Tecnologia Farmacèutica i Parasitologia	60,53
Psicologia Social	60,00	Farmàcia i Tecnologia Farmacèutica i Parasitologia	60,00	Psicologia Social	61,19
Dret Civil	60,87	Filologia Espanyola	60,00	Filosofia	63,27
Farmàcia i Tecnologia Farmacèutica i Parasitologia	60,87	Comptabilitat	62,50	Filologia Catalana	64,71
Història de l'Art	61,11	Sociologia i Antropologia Social	62,75	Biologia Vegetal	65,00
Estadística i Investigació Operativa	61,54	Psicologia Social	62,96	Direcció d'Empreses "Juan José Renau Piqueras"	65,22
Dret Internacional "Adolfo Miaja de la Muela"	62,50	Filosofia	65,85	Economia Aplicada	65,35
Economia Aplicada	63,33	Economia Aplicada	66,20	Fisiologia	65,52
Matemàtiques	63,64	Psicologia Bàsica	66,67	Filologia Espanyola	65,91
Enginyeria Química	65,22	Química Orgànica	68,42	Dret del Treball i de la Seguretat Social	66,67
Anàlisi Econòmica	66,67	Matemàtiques	71,88	Psicobiologia	68,97
Anàlisi Matemàtica	66,67	Biologia Vegetal	72,73	Comptabilitat	69,09
Història de la Ciència i Documentació	66,67	Fisiologia	73,33	Història de l'Art	69,57
Prehistòria, Arqueologia i Història Antiga	66,67	Finances Empresarials	75,00	Matemàtiques	69,77
Zoologia	66,67	Història de l'Art	75,00	Botànica i Geologia	70,83
Dret Penal	68,42	Prehistòria, Arqueologia i Història Antiga	75,00	Prehistòria, Arqueologia i Història Antiga	72,00
Bioquímica i Biologia Molecular	68,97	Història Moderna i Contemporània	76,92	Microbiologia i Ecologia	72,88
Farmacologia	69,23	Química Física	79,17	Anàlisi Econòmica	74,16
Filologia Espanyola	70,83	Anàlisi Econòmica	79,25	Història de la Ciència i Documentació	75,00
Comercialització i Investigació de Mercats	70,97	Dret Romà i Dret Eclesiàstic de l'Estat	80,00	Òptica i Optometria i Ciències de la Visió	75,00
Comptabilitat	74,19	Història de la Ciència i Documentació	80,00	Història Moderna i Contemporània	76,74
Direcció d'Empreses "Juan José Renau Piqueras"	74,36	Matemàtiques per a l'Economia i l'Empresa	80,00	Química Orgànica	76,92
Física Atòmica, Molecular i Nuclear	75,00	Anàlisi Matemàtica	82,35	Anàlisi Matemàtica	80,00
Història Moderna i Contemporània	76,47	Economia Financera i Actuarial	82,35	Història Medieval i Ciències i Tècniques Historiogràfiques	80,00
Dret del Treball i de la Seguretat Social	80,00	Botànica i Geologia	83,33	Finances Empresarials	80,77

Física Aplicada i Electromagnetisme	80,00	Metodologia de les Ciències del Comportament	84,62	Dret Romà i Dret Eclesiàstic de l'Estat	81,25
Química Analítica	82,35	Física de la Terra i Termodinàmica	85,00	Bioquímica i Biologia Molecular	81,48
Dret Romà i Dret Eclesiàstic de l'Estat	83,33	Òptica i Optometria i Ciències de la Visió	86,21	Economia Financera i Actuarial	84,00
Física de la Terra i Termodinàmica	83,33	Història Medieval i Ciències i Tècniques Historiogràfiques	86,67	Física de la Terra i Termodinàmica	84,62
Química Inorgànica	84,62	Microbiologia i Ecologia	87,10	Matemàtiques per a l'Economia i l'Empresa	85,19
Química Orgànica	85,00	Astronomia i Astrofísica	87,50	Química Analítica	85,29
Finances Empresarials	85,71	Química Analítica	88,24	Química Física	85,29
Genètica	85,71	Física Teòrica	89,47	Física Atòmica, Molecular i Nuclear	85,71
Economia Financera i Actuarial	87,50	Genètica	89,47	Zoologia	87,50
Filologia Catalana	88,89	Física Atòmica, Molecular i Nuclear	90,00	Astronomia i Astrofísica	88,24
Biologia Cel·lular, Biologia Funcional i Antropologia Física	91,67	Zoologia	92,31	Genètica	88,46
Matemàtiques per a l'Economia i l'Empresa	91,67	Física Aplicada i Electromagnetisme	93,75	Metodologia de les Ciències del Comportament	88,46
Metodologia de les Ciències del Comportament	92,31	Biologia Cel·lular, Biologia Funcional i Antropologia Física	94,12	Física Aplicada i Electromagnetisme	90,48
Astronomia i Astrofísica	100,00	Química Inorgànica	95,83	Química Inorgànica	91,89
Física Teòrica	100,00	Bioquímica i Biologia Molecular	96,00	Física Teòrica	92,00
Química Física	100,00	Psicobiologia	100,00	Biologia Cel·lular, Biologia Funcional i Antropologia Física	93,10

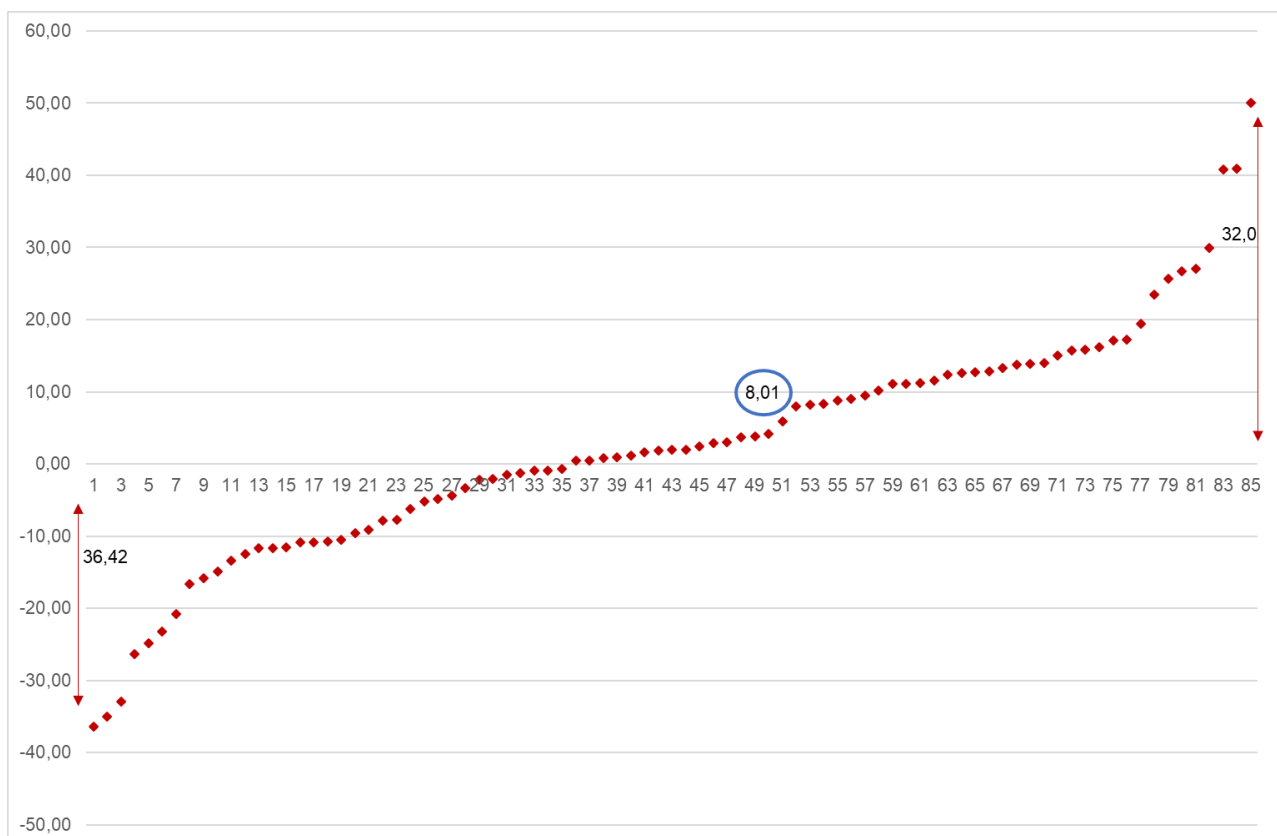
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Recull estadístic de la Universitat de València.

Com s'aprecia a la taula 3 la taxa d'estabilitat laboral a la Universitat de València sense atendre al sexe de la persona treballadora és del 49,64%. Un total de 23 departaments tenen una estabilitat menor a eixa xifra, essent Infermeria el departament amb menys estabilitat del seu professorat (10,86%). En el pol oposat ens trobem el departament de Biologia Cel·lular amb un 93,1% de taxa d'estabilitat laboral al seu si. Si ja diferenciem pel sexe del professorat les coses canvien. Ens trobem que la mitjana de la taxa d'estabilitat de les dones és d'un 45,32% i hi ha 21 departaments amb menys estabilitat i 63 departaments amb més estabilitat que la xifra mitjana de la universitat. Als extrems de la distribució podem veure Medicina amb un 4,62% i Física Teòrica i Química Física amb un 100%. En el cas dels homes aquestes xifres són un 53,33% respecte el total de

departaments amb 32 d'aquests departaments amb una menor taxa d'estabilitat i 52 amb major grau d'estabilitat del seu professorat. És Psicobiologia el que té major nombre d'homes amb una vinculació indefinida respecte el nombre total d'homes contractats (un 100%) i Medicina el que menys, amb un 17,45% del total.

Caldria ara posar en relació ambdues taxes d'estabilitat, la de les dones i la dels homes en cadascun dels departaments de la universitat. Així podríem mesurar la diferència entre una i l'altra, el que hem anomenat bretxa de gènere en l'estabilitat laboral. El gràfic 3 ens ho mostra.

Gràfica 3. Bretxa de gènere en la taxa d'estabilitat segons departament. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Recull estadístic de la Universitat de València.

Departaments de la Universitat de València ordenats de major a menor segons la diferència entre la taxa d'estabilitat laboral masculina i la taxa d'estabilitat laboral femenina en el PDI: 1) Dret Penal; 2) Comercialització i Investigació de Mercats; 3) Filologia Catalana; 4) Farmacologia; 5) Dret del Treball i de la Seguretat Social; 6) Didàctica de la Matemàtica; 7) Química Física;

8) Química Orgànica; 9) Direcció d'Empreses "Juan José Renau Piqueras"; 10) Dret Internacional "Adolfo Miaja de la Muela"; 11) Enginyeria Química; 12) Astronomia i Astrofísica; 13) Comptabilitat; 14) Matemàtiques per a l'Economia i l'Empresa; 15) Estadística i Investigació Operativa; 16) Dret Civil; 17) Filologia Espanyola; 18) Finances Empresarials; 19) Física Teòrica; 20) Dret Financer i Història del Dret; 21) Dret Administratiu i Processal; 22) Treball Social i Serveis Socials; 23) Metodologia de les Ciències del Comportament; 24) Anatomia i Embriologia Humana; 25) Economia Financera i Actuarial; 26) Didàctica de les Ciències Experimentals i Socials; 27) Didàctica de l'Expressió Musical, Plàstica i Corporal; 28) Dret Romà i Dret Eclesiàstic de l'Estat; 29) Informàtica; 30) Filologia Clàssica; 31) Filologia Anglesa i Alemanya; 32) Filosofia del Dret i Política; 33) Geografia; 34) Farmàcia i Tecnologia Farmacèutica i Parasitologia; 35) Dret Mercantil "Manuel Broseta Pont"; 36) Història Moderna i Contemporània; 37) Educació Comparada i Història de l'Educació; 38) Enginyeria Electrònica; 39) Didàctica i Organització Escolar; 40) Psicologia Evolutiva i de l'Educació; 41) Física de la Terra i Termodinàmica; 42) Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics; 43) Didàctica de la Llengua i la Literatura; 44) Educació Física i Esportiva; 45) Biologia Cel·lular, Biologia Funcional i Antropologia Física; 46) Economia Aplicada; 47) Psicologia Social; 48) Genètica; 49) Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació; 50) Filologia Francesa i Italiana; 51) Química Analítica; **52) Universitat de València**; 53) Matemàtiques; 54) Prehistòria, Arqueologia i Història Antiga; 55) Teoria dels Llenguatges i Ciències de la Comunicació; 56) Fisioteràpia; 57) Infermeria; 58) Estructura Econòmica; 59) Teoria de l'Educació; 60) Patologia; 61) Química Inorgànica; 62) Medicina Preventiva i Salut Púb. Ciències Alim. Toxic. i Med. Legal; 63) Dret Constitucional, Ciència Política i de l'Administració; 64) Anàlisi Econòmica; 65) Cirurgia; 66) Medicina; 67) Història de la Ciència i Documentació; 68) Física Aplicada i Electromagnetisme; 69) Història de l'Art; 70) Psicologia Bàsica; 71) Física Atòmica, Molecular i Nuclear; 72) Anàlisi Matemàtica; 73) Filosofia; 74) Fisiologia; 75) Estomatologia; 76) Biologia Vegetal; 77) Sociologia i Antropologia Social; 78) Pediatria, Obstetrícia i Ginecologia; 79) Zoologia; 80) Història Medieval i Ciències i Tècniques Historiogràfiques; 81) Bioquímica i Biologia Molecular; 82) Microbiologia i Ecologia; 83) Òptica i Optometria i Ciències de la Visió; 84) Psicobiologia; 85) Botànica i Geologia.

Del total de departaments de la Universitat de València, en 35 són les dones respecte el seu col·lectiu tenen una major estabilitat laboral que no els homes essent la diferència més elevada la que presenta el departament de Dret Penal amb un 68,42% de taxa d'estabilitat de les dones front a un 32%. A 49 dels departaments de la Universitat de València els homes són més estables, sobretot en el cas de Botànica i Geologia 33% de taxa d'estabilitat femenina front a un 83,33% masculina. La bretxa general de la Universitat de València es troba en un 8,01.

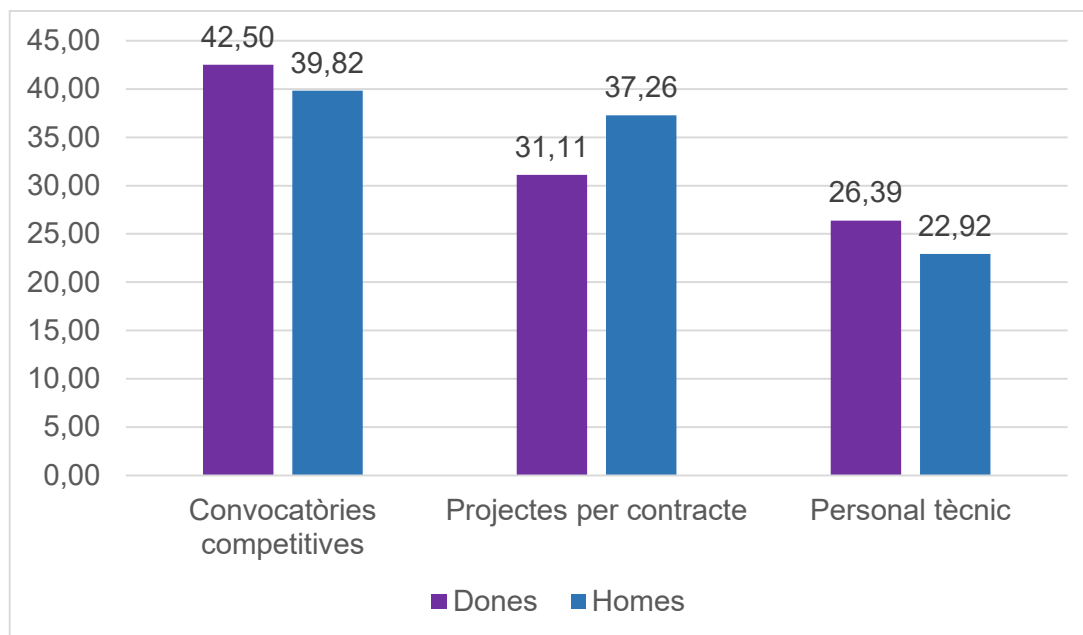
Pel que fa al desenvolupament de la recerca, la Universitat de València compta amb altres figures laborals que s'agrupen sota la classificació de personal d'investigació. Es tracta d'una vinculació laboral amb la universitat que adopta una important diversitat de noms i també de circumstàncies i obligacions. L'any 2022 la universitat comptava amb un total de 1.501 persones en aquest grup, de les quals el 47,97% eren dones, una proporció menor que en 2019 on representaven el 49,23% d'un total de 1.229 persones.

El servei d'Anàlisi i Planificació de la Universitat de València (SAP) classifica aquest personal en tres grans modalitats que hem representat gràficament al gràfic **:

- Investigador/a de convocatòries públiques competitives d'àmbit universitari, local, autonòmic, estatal o internacional
- Investigador/a amb càrrec a projectes de investigació, article 83 i a grups d'investigació
- Personal tècnic de suport a la investigació.

La relació d'homes i dones que desenvolupen la seua feina sota cadascuna d'aquestes modalitats s'enquadra en una relació 40/60 d'equilibri per raó de sexe-gènere i així representen el 49,6% del grup d'investigadors i investigadores a l'aixopluc de recerques finançades a través de la concurrència en convocatòries públiques i de caràcter competitiu; un 43,5% en el cas del personal investigador finançat a càrrec de projectes i convenis enquadrats en el que s'anomena article 83; i un 51,49% en el cas del personal contractat com a tècnics o tècniques de suport. La següent gràfica ens mostra aquestes mateixes quantitats però calculades respecte el total de cadascun dels sexes.

Gràfica 4. Personal Investigador segons modalitat i sexe. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Recull estadístic de la Universitat de València.

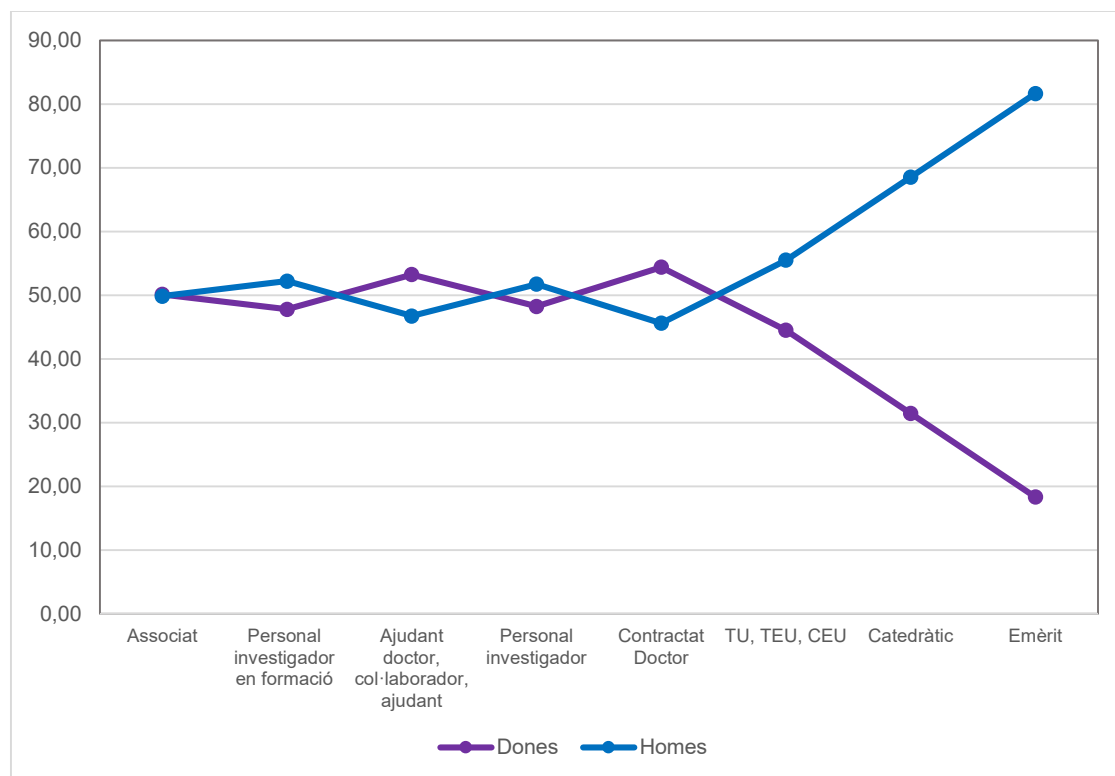
Si ens fixem en la distribució en aquests ítems del total de dones que s'enquadren en la figura de personal d'investigació el que observem és que estan més presents que els homes en els projectes de concurrència competitiva (un 42,5% front a un 39,82%) i en els contractes com a personal tècnic (un 37,26% front al 31,11%), mentre que en el cas dels homes ho estan en els contractes de recerca segons l'article 83 (un 36,39% front al 22,92% de les dones), és a dir, projectes que arriben a la universitat a través de diferent tipus de convenis i contractes amb l'entitat finançadora.

Podem també diferenciar entre llocs de personal investigador predoctoral o postdoctoral. En aquest cas, les dades que ens aporta el recull estadístic de la universitat ens permeten observar que el percentatge de dones entre el personal investigador de caràcter predoctoral és de 47,79% i en el postdoctoral de 48,26%. Respecte el 2019 aquestes proporcions han variat lleugerament: el percentatge de dones entre el personal predoctoral representava un 49,92% i entre el personal postdoctoral un 48,4%. Si calculem el pes de cadascuna d'aquestes figures en el total de personal investigador (sense comptabilitzar en

aquest cas el personal tècnic) ens trobem que tant les dones com els homes estan bastant més presents en contractes i beques de caràcter predoctoral que no postdoctoral: un 61,52% de les dones i un 61,97% dels homes estan en llocs predoctorals.

Precisament és la carrera acadèmica el que hem deixat per a acabar aquest apartat. Per a tractar d'acostar-se a com es desenvolupa la carrera acadèmica a la Universitat de València i poder identificar les diferències que hi pot haver entre dones i homes en aquest desenvolupament hem adoptat dues metodologies d'anàlisi. En primer lloc, hem adoptat el càlcul realitzat per part de les autores *E/biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats* (Pérez-Quintana i Pastor, 2023) de la Xarxa Vives. Més endavant hem provat a fer la classificació de la carrera acadèmica tal i com ho fan a la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación en el seu informe *Científicas en cifras 2023*. És cert que són metodologies molt semblants però amb petites diferències que nosaltres hem cregut convenient atendre.

Gràfica 5. Carrera acadèmica per sexe. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Recull estadístic de la Universitat de València seguint les pautes de càlcul de Pérez-Quintana i Pastor (2023).

Veiem clarament al gràfic com quan s'arriba a les categories superiors en la jerarquia laboral de la universitat, la diferència entre dones i homes s'eixampla beneficiant als homes. La taula següent inclou la comparació amb la resta d'universitats de la Xarxa Vives, on –hem de tindre present- està també la Universitat de València.

Taula 4. Carrera acadèmica per sexe. Universitat de València, 2022 i Xarxa Vives, 2021.

	Universitat de València		Xarxa Vives	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Professorat associat	50,14	49,86	46	54
Personal investigador en formació	47,79	52,21	49	51
Professorat ajudant doctor, col·laborador, ajudant	53,25	46,75	50	50
Personal investigador	48,26	51,74	45	55
Professorat Contractat Doctor	54,40	45,60	48	52
Professorat TU, TEU, CEU	44,50	55,50	40	60
Professorat Catedràtic	31,45	68,55	26	74
Professorat Emèrit	18,33	81,67	19	81

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Recull estadístic de la Universitat de València seguint les pautes de càlcul de Pérez-Quintana i Pastor (2023: 26).

A banda Pérez-Quintana i Pastor (2023: 26) agrupen aquestes categories laborals en tres grans ítems en relació a la fase de la carrera acadèmica: categoria júnior (professorat associat, investigadors/es en formació, professorat ajudant doctor, professorat col·laborador i personal investigador); categoria consolidada (professorat contractat doctor i titular, i nosaltres hem incorporat ací al professorat TEU i CEU) i categoria sènior (professorat catedràtic i emèrit)⁷.

Taula 5. Carrera acadèmica per sexe. Universitat de València, 2022.

	Dones	Homes
Júnior	65,11	56,62
Consolidada	26,37	26,28
Sènior	8,52	17,10
Total	100,00	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Recull estadístic de la Universitat de València seguint les pautes de càlcul de Pérez-Quintana i Pastor (2023: 26).

⁷ No es comptabilitza el professorat visitant.

Les dades obtingudes a la taula mostren la feminització de la categoria júnior i la masculinització de la sènior. A la categoria júnior es concentrava el 65,11% del total de dones que s'hi dediquen a la recerca a la Universitat de València mentre que per als homes aquesta categoria representa un 56,62% i en la categoria sènior les dones hi estan en un 8,52% i els homes amb un 17,10%. Respecte el 2019 a penes han variat aquestes proporcions. I si comparem amb les dades de la Xarxa Vives podem veure que la tendència és idèntica, major concentració de les dones en la base de la jerarquia professional i menor al cim, amb lleugeres diferències en els percentatges un 68% en les dones i un 60% en el cas dels homes a l'anomenada categoria júnior, i un 6% i un 14% en la categoria sènior per al 2021).

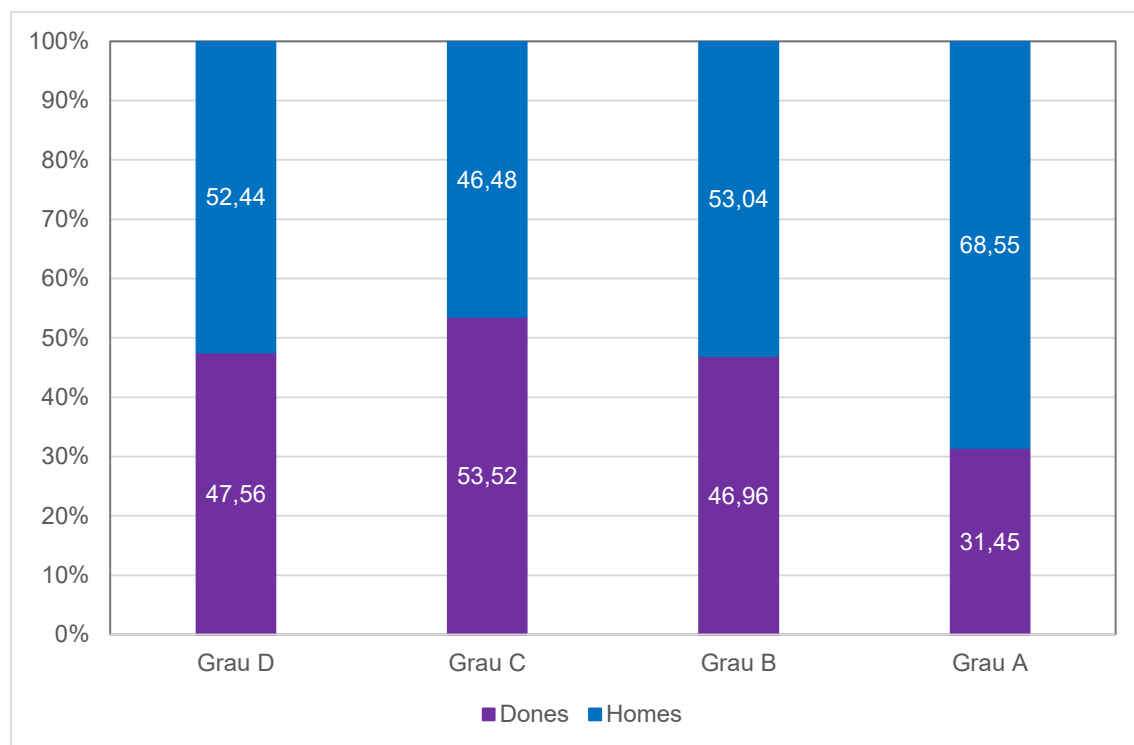
A l'informe *Científicas en cifras* (Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2023: 46-47) s'agrupa la carrera acadèmica en diferents estrats que anomenen graus i que suposen la següent relació:

- El grau D inclou el personal investigador a l'etapa predoctoral: personal ajudant d'universitats públiques i personal investigador predoctoral (contractes predoctorals per a la formació de doctors i formació de professorat universitari, FPU).
- El grau C correspon al primer accés a la universitat de doctors recent titulats (incloent els contractes de formació Juan de la Cierva).
- El grau B es correspon amb professor titular, catedràtic d'escola, titular d'escola doctor, visitant doctor i contractat doctor d'universitats públiques, personal investigador Ramon i Cajal, altres postdoctorals i investigador visitant.
- El grau A correspon a la figura de professorat catedràtic d'universitat.

A continuació representem gràficament aquesta classificació per a l'any 2022 a la Universitat de València i podem de nou apreciar com les dones es concentren en els primers trams de la carrera acadèmica i van perdent pes conforme aquesta avança. Però en la comparació amb les dades de l'informe sobre la situació de les universitats espanyoles trobem que les dones a la Universitat de València hi estan més presents en les categories més avançades de la carrera. És el cas del

grau A on a l'estat espanyol les dones hi representen el 25,6% mentre que a la Universitat de València és el 31,45%

Gràfica 6. Distribució de dones i homes al llarg de la carrera investigadora. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Recull estadístic de la Universitat de València seguint les pautes de càlcul de *Científicas en cifras* 2023 (Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2023: 46-47).

Les estadístiques europees (*She Figures*) i les espanyoles calculen un índex relatiu anomenat sostre de vidre per tal de conèixer les probabilitats de promoció d'homes i dones. L'índex compara la proporció de dones en els graus A, B i C amb la proporció de dones en el grau A, el de major rang. El seu valor pot bascular des del 0 a l'infinit i si el seu valor és d'1 no hi ha desigualtat en les probabilitats de promoció entre homes i dones. Si és menor d'1 les dones promocionen amb major facilitat que els homes i si, al contrari, supera l'1 les dones tenen menys possibilitats de promoció. A major valor d'aquest índex, menors són les possibilitats de promoció de les dones, més sòlid és el sostre de vidre.

Aquest índex per a l'any 2022 en la Universitat de València és d'1,27%, és a dir, que les dones pateixen d'aquest sostre a casa nostra. El cert és que en menor mesura que al conjunt de les universitats espanyoles que es situa en un 1,62% per al curs 2020-2021 (Científicas en cifras, 2023: 51).

Hem calculat aquest mateix índex per a cadascun dels departaments de la Universitat de València (taula 6) i els hem ordenat de menor a major.

Taula 6. Índex del sostre de vidre per departament. Universitat de València, 2022.

Departament	Sostre
Anàlisi Matemàtica	0,67
Filosofia del Dret i Política	0,67
Pediatría, Obstetrícia i Ginecologia	0,71
Dret Penal	0,77
Patologia	0,79
Dret del Treball i de la Seguretat Social	0,82
Geografia	0,85
Psicobiologia	0,85
Filologia Catalana	0,85
Història Moderna i Contemporània	0,89
Enginyeria Química	0,94
Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics	0,95
Comercialització i Investigació de Mercats	0,95
Medicina Preventiva i Salut Púb. Ciències Alim. Toxic. i Med. Legal	0,98
Filologia Clàssica	1,00
Farmacologia	1,01
Microbiologia i Ecologia	1,02
Comptabilitat	1,02
Filologia Espanyola	1,05
Biologia Vegetal	1,05
Química Inorgànica	1,05
Farmàcia i Tecnologia Farmacèutica i Parasitologia	1,10
Dret Mercantil "Manuel Broseta Pont"	1,11
Química Orgànica	1,12

Filologia Anglesa i Alemanya	1,14
Matemàtiques	1,14
Dret Constitucional, Ciència Política i de l'Administració	1,18
Química Analítica	1,19
Genètica	1,21
Física Aplicada i Electromagnetisme	1,25
Psicologia Bàsica	1,31
Estructura Econòmica	1,33
Dret Administratiu i Processal	1,35
Prehistòria, Arqueologia i Història Antiga	1,37
Dret Financer i Història del Dret	1,38
Universitat de València	1,39
Dret Romà i Dret Eclesiàstic de l'Estat	1,43
Física de la Terra i Termodinàmica	1,50
Biologia Cel·lular, Biologia Funcional i Antropologia Física	1,52
Fisiologia	1,52
Didàctica de l'Expressió Musical, Plàstica i Corporal	1,56
Metodologia de les Ciències del Comportament	1,57
Dret Internacional "Adolfo Miaja de la Muela"	1,57
Història de l'Art	1,62
Sociologia i Antropologia Social	1,64
Teoria dels Llenguatges i Ciències de la Comunicació	1,69
Física Teòrica	1,70
Dret Civil	1,72
Bioquímica i Biologia Molecular	1,75
Psicologia Social	1,84
Història de la Ciència i Documentació	1,84
Química Física	2,12
Física Atòmica, Molecular i Nuclear	2,15
Estomatologia	2,19
Medicina	2,25
Anàlisi Econòmica	2,72
Filologia Francesa i Italiana	2,81

Òptica i Optometria i Ciències de la Visió	2,97
Estadística i Investigació Operativa	3,08
Psicologia Evolutiva i de l'Educació	3,37
Direcció d'Empreses "Juan José Renau Piqueras"	5,33
Anatomia i Embriologia Humana	...
Astronomia i Astrofísica	...
Botànica i Geologia	...
Cirurgia	...
Didàctica de la Llengua i la Literatura	...
Didàctica de la Matemàtica	...
Didàctica de les Ciències Experimentals i Socials	...
Didàctica i Organització Escolar	...
Economia Aplicada	...
Economia Financera i Actuarial	...
Educació Comparada i Història de l'Educació	...
Educació Física i Esportiva	...
Enginyeria Electrònica	...
Filosofia	...
Finances Empresarials	...
Fisioteràpia	...
Història Medieval i Ciències i Tècniques Historiogràfiques	...
Infermeria	...
Informàtica	...
Matemàtiques per a l'Economia i l'Empresa	...
Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació	...
Teoria de l'Educació	...
Treball Social i Serveis Socials	...
Zoologia	...

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Recull estadístic de la Universitat de València seguint les pautes de càlcul de *Científicas en cifras* 2023 (Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2023: 46-47).⁸

El resultat de calcular aquest índex del sostre de vidre per departaments ens permet identificar departaments sense cap dona catedràtica (un total de 24), departaments on hi ha una relació igualitària entre homes i dones en la promoció (en són 14) i altres departaments on hi ha un sostre de vidre de rigidesa variable, alguns més important que la mitjana de la universitat.

En conclusió, totes aquestes dades ens mostren que les dones ocupen una posició de menor reconeixement tant material com simbòlic a la Universitat de València.

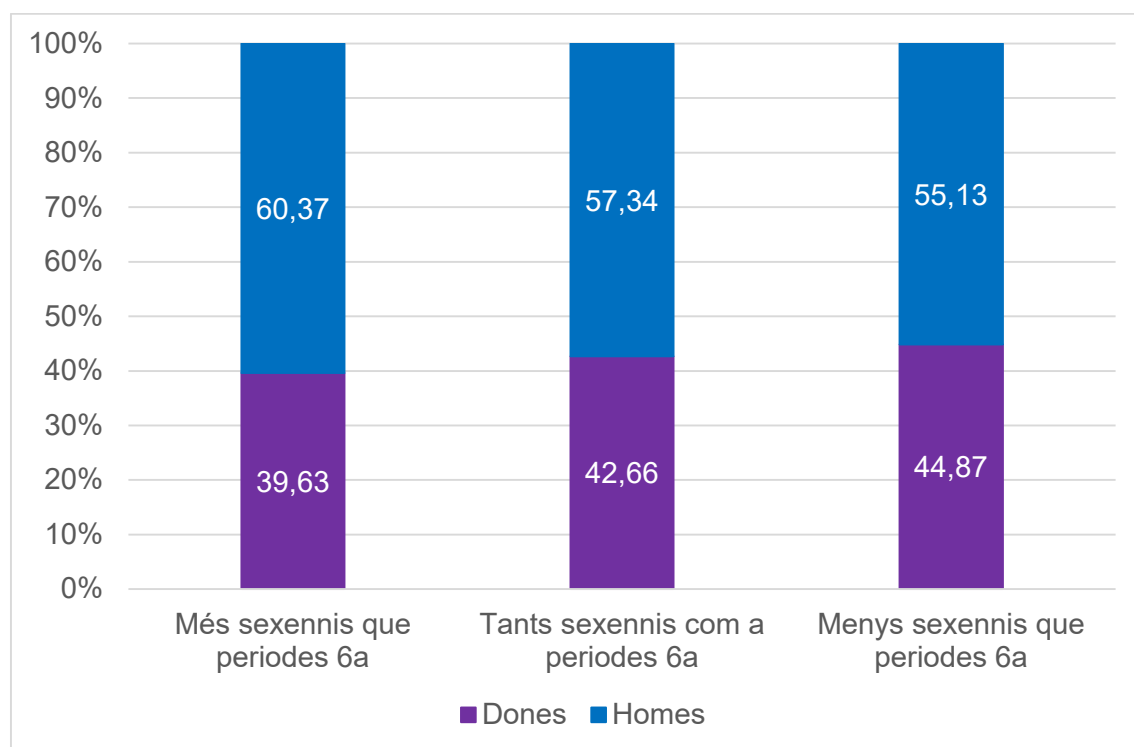
2.2. PROMOCIÓ PROFESSIONAL EN EL PDI

Un dels elements que han esdevingut darrerament com a element primordial de l'avaluació de la qualitat investigadora és l'obtenció de sexennis de recerca, és a dir, l'acceptació per part de l'agència que els concedeix (CNEAI-Comisión Evaluadora de la Actividad Investigadora) que almenys 5 publicacions acadèmiques realitzades durant un període de 6 anys són acceptables segons els criteris de qualitat marcats per aquesta mateixa agència (fonamentalment la publicació en revistes ben posicionades a l'àmbit de disciplinar de referència). Creats originalment com un complement retributiu a la productivitat, de caràcter voluntari poc a poc han anat ocupant un espai central en la distribució del reconeixement material i simbòlic al si de la carrera acadèmica, però també un nou element de tancament per a l'accés a tasques acadèmiques com pot ser la direcció de tesis doctorals o poder participar en convocatòries de finançament públic. En definitiva, cada vegada més tindre sexennis serveix com a identificador d'una carrera acadèmica consolidada.

⁸ El càlcul de l'índex de la Universitat de València varia lleugerament perquè ací no hem pogut tindre en compte el personal investigador doncs no el trobem desagregat per departament de vinculació. D'altra banda, als departaments on no apareix cap índex és perquè no té cap catedràtica entre el seu personal.

En aquest sentit el PDI de la Universitat de València per a l'any 2022 comptava amb un total de 7.223 sexennis dels quals el 62,3% corresponen als homes i un 37,7% a les dones. Aquestes xifres venen a representar 2,31 sexennis per cada dona en condicions de poder sol·licitar-lo i un 1,83 per cada home en les mateixes circumstàncies.

Gràfica 7. PDI segons la relació entre nombre de sexennis i períodes de sis anys. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans PDI. Universitat de València.

La gràfica mostra els sexennis potencials (comptabilitzats respecte el nombre total de trams de sis anys que tenen vinculació laboral amb la universitat) i els sexennis efectivament reconeguts. I aquesta relació no resulta especialment beneficiosa cap a les dones del PDI de la Universitat de València, doncs el pes és major quant la relació entre sexennis reals i sexennis potencials és més distant. Ara bé, tot i que és important calcular aquesta mena d'indicadors per a conèixer quina és la situació de les dones a l'acadèmia, és fonamental tindre en compte que el càlcul dels sexennis potencials només per un criteri de temps

sense tindre en compte cap altre criteri -com ara les responsabilitats de cura, els problemes de salut propis, la dedicació a la docència, a la transferència o a altres àmbits de la vida sociocomunitària, per assenyalar només algunes qüestions que es podrien tindre en consideració – no contribueix a capgirar la situació de desigualtat que es viu a l'acadèmia i no només en termes de gènere (Obiol-Francés i Villar-Aguilés, 2016).

2.3. CONDICIONS DE TREBALL EN EL PDI

En aquest apartat s'inclouen les dades sobre condicions de treball a partir d'un conjunt d'indicadors que mostren el nucli de les tasques i dedicació de treball del PDI. Ens referim a la direcció de projectes d'investigació, les publicacions, les contribucions a congressos, les direccions de tesis doctorals i la càrrega docent.

2.3.1. Projectes d'investigació per sexe

Les dades sobre el finançament obtingut per a portar endavant projectes d'investigació mostren una clara asimetria en homes i dones. Aquesta asimetria es manté en totes les convocatòries considerades en les dades (taula 7), ja siga de procedència estatal, autonòmica, internacional, de la pròpia universitat, així com els contractes finançats (coneguts com a contractes de l'article 83).

En les dades totals, la proporció entre projectes finançats en els quals l'investigador principal és un home se situa en un elevat 73,12%. Aquesta proporció disminueix fins al 60% en el cas del finançament autonòmic, augmenta a un 68% en el cas de la pròpia universitat i a un 70% en el finançament de procedència estatal. En els casos de finançament internacional augmenta a un 76,4% i en els contractes article 83 a un 76,9%.

Taula 7. Projectes d'investigació segons sexe del investigador/a principal i procedència de finançament. Universitat de València, 2022.

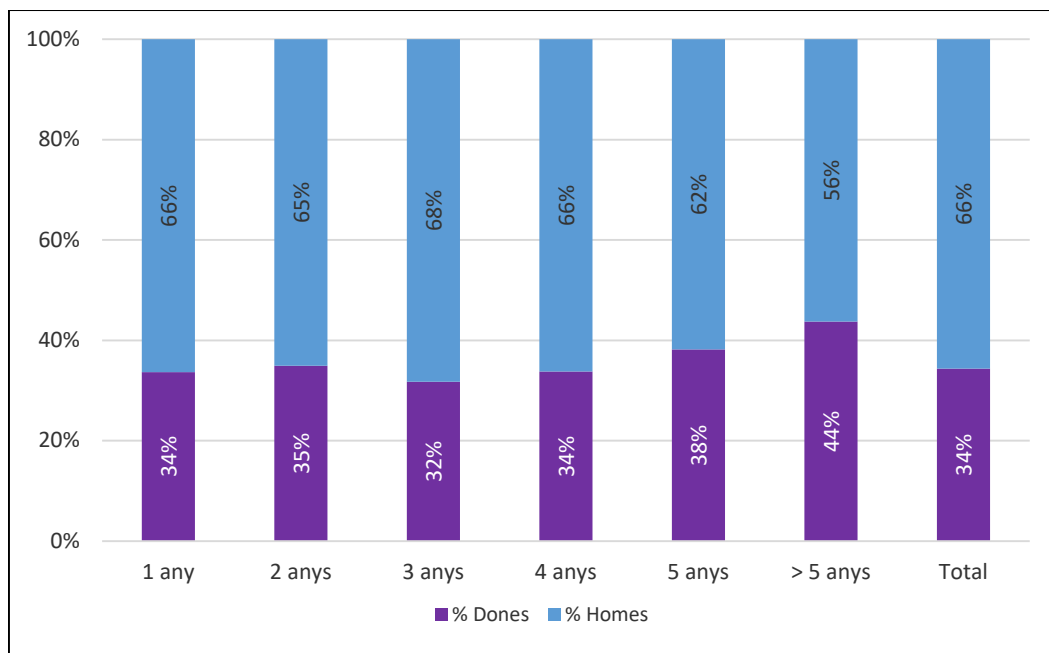
Projectes/Contractes		Dona	Home	Total	% Dona	% Home
AGE	Finançament estatal	48	114	162	29,63	70,37
GVA	Finançament autonòmic	96	149	245	39,18	60,82

UE	Finançament internacional	4	13	17	23,53	76,47
UV	Finançament universitari	7	15	22	31,82	68,18
Art. 83	Contractes art. 83	213	710	923	23,08	76,92
Total general		368	1001	1369	26,88	73,12
Total dones i homes UV 31/12/2022		2103	2466	4569	46,0	54,0

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei d'Investigació, Universitat de València.

Quant a la durada dels projectes d'investigació, l'asimetria anterior es suavitza lleugerament, situant-se en un 66% per als homes i un 34% per a les dones (gràfic 8). De fet, els projectes de major durada amb més de 5 anys presenten una distribució de 56% en el homes i 44% per a les dones. D'açò es desprèn que, tot i que, les dones tenen un percentatge menor quant a direcció de projectes d'investigació, com hem vist a la taula anterior, augmenten en els projectes de durada més llarga. Tanmateix les dades de durada de projectes finançats continuen apuntant la asimetria entre homes i dones.

Gràfica 8. Projectes d'investigació per sexe i durada. Universitat de València, 2022.



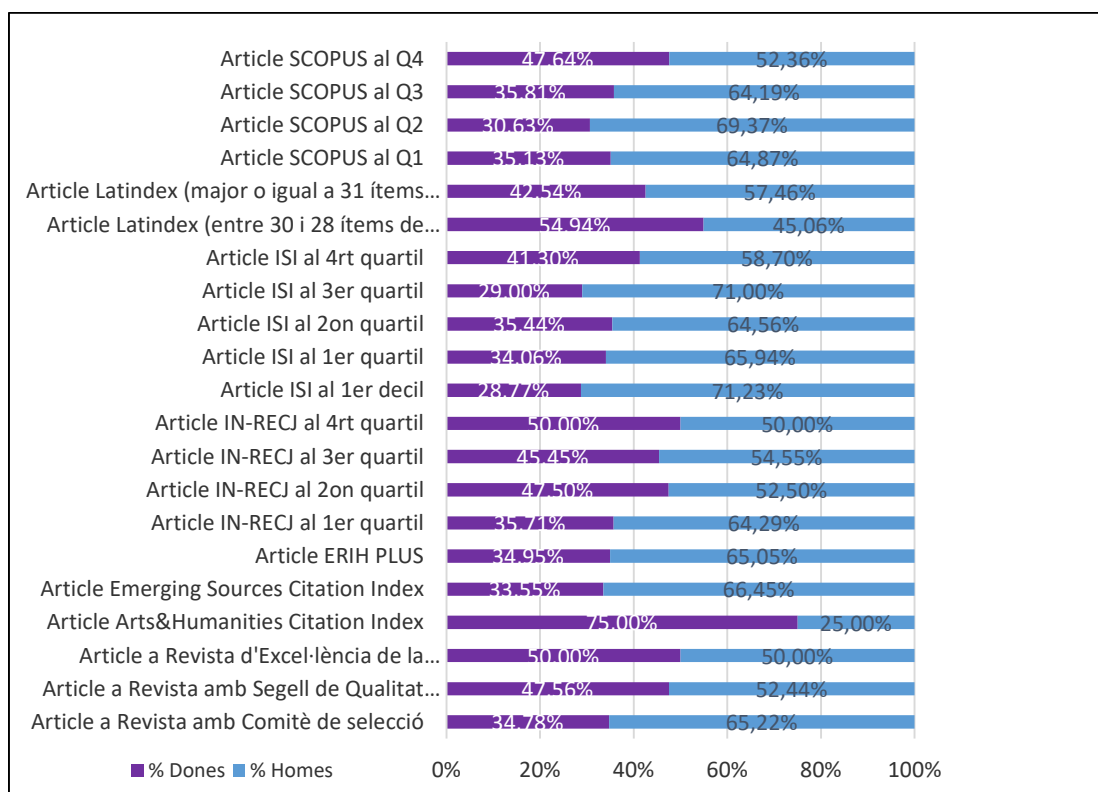
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei d'Investigació, Universitat de València.

Així doncs, el finançament per a projectes d'investigació, per sexe i segons el tipus o procedència de finançament recau considerablement més en els homes que en les dones, observant-se una proporció molt asimètrica de 70/30, o inclús més segons la procedència de finançament. En relació a la durada dels projectes finançats, les dones augmenten en aquells projectes de major durada, tot i que es mantenen les xifres asimètriques.

2.3.2. Publicacions

Les publicacions ocupen temps i molta dedicació com a un dels resultats esperables i reconeguts en el personal docent i investigador, producte de la seua tasca investigadora. Les publicacions, però, produeixen bretxes entre homes i dones, i també entre categories.

Gràfica 9. Articles publicats per sexe i bases de dades. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei d'Investigació, Universitat de València.

Com s'observa al següent gràfic, els articles millor posicionats en les bases de dades ISI⁹-Web of Science i Scopus mostren asimetries clares entre homes i dones. Especialment en ISI l'asimetria és molt evident, on els homes tenen més articles publicats en ISI al 1r decil, amb un 71,2%. Ambdues bases de dades, WoS juntament amb Scopus, són fins a ara les més difoses i valorades en els diferents camps de coneixement.

En Scopus hi ha una distribució similar, amb proporcions de mitjana en un 65% en homes i un 35% en dones, i només en el 4t quartil hi ha una proporció més equilibrada entre homes i dones on elles augmenten al 47%, justament en el quartil de menor valor en termes de posició en publicacions.

En la resta de bases de dades com Latindex o In-RECJ, de menor consideració en termes de mèrits, les proporcions s'equilibren un poc més, tot i que en el 1r quartil de IN-RECJ augmenta l'asimetria amb una proporció del 65/35 en favor dels homes.

També s'observa una major simetria en les revistes amb segell de qualitat FECYT amb un 52,4% en homes i un 47,6% en dones. Cal tindre en compte que en els darrers anys des del FECYT s'ha incentivat un reconeixement de bones pràctiques en gènere per a revistes per tal de reequilibrar les asimetries existents en publicació en revistes.

A més de les publicacions d'articles, es poden comentar les dades sobre altres publicacions, potser de menys reconeixement i valor, en termes de mèrits i acumulació d'IPC, però també rellevants en alguns camps de coneixement acadèmic, com és la publicació de llibres.

En aquest tipus de publicacions s'observa una asimetria de gènere clara en els llibres publicats en editorials de prestigi amb un 76,3% en homes que es redueix a un 60,7% en editorials d'excel·lència.

⁹ Anteriorment es denominava ISI-Web of Science i actualment simplement Web of Science o WoS.

En capítols de llibre augmenta lleugerament l'equilibri, on la proporció de dones augmenta a un 41,5% en editorials de prestigi i a un 40,5% en les d'excel·lència. En els capítols de llibre no classificats com les dues categories anteriors les dones arriben a un 42,3%.

Una altra categoria són les publicacions multimèdia, on es veuen dades que no mostren un patró clar, perquè en el cas de les publicades en editorials d'excel·lència són les dones més nombroses amb un 60%. Però cal advertir que en termes absoluts aquest tipus de publicació és molt reduïda (un total de 10) i el percentatge es pot veure alterat per aquest fet. En el cas de les publicacions multimèdia sense aquesta classificació (un total de 94) el percentatge de dones descendeix a un 32,9%.

Taula 8. Llibres, capítols de llibre i publicacions multimèdia per sexe. Universitat de València, 2022

Publicacions	Dona	Home	Total	% Dones	% Homes
Capítol de llibre	252,0	344,1	596,0	42,3	57,7
Capítol de llibre en editorial d'excel·lència	312,7	460,3	773,0	40,5	59,5
Capítol de llibre en editorial de prestigi	186,8	263,2	450,0	41,5	58,5
Altres llibres	27,5	113,5	141,0	19,5	80,5
Llibre en Editorial d'Excel·lència	37,7	58,3	96,0	39,3	60,7
Llibre en Editorial de Prestigi	4,5	14,5	19,0	23,7	76,3
Publicacions Multimèdia	30,9	63,1	94,0	32,9	67,1
Publicacions Multimèdia en Editorial d'Excel·lència	6,0	4,0	10,0	60,0	40,0
Total	858,1	1320,9	2179,0	39,4	60,6
<i>Total dones i homes UV 31/12/22</i>	<i>2103</i>	<i>2466</i>	<i>4569</i>	<i>54,0</i>	<i>46,0</i>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei d'Investigació, Universitat de València.

Per tant, quant a publicacions, les asimetries entre homes i dones són molt palpables, especialment en els articles publicats en bases de dades considerades de major prestigi. Aquest prestigi no només es formula en termes simbòlics, perquè es trasllada i s'aplica a la possibilitat de promocionar i en el concurs en convocatòries d'investigació i obtenció de finançament per a investigar i per a realitzar estades de recerca.

Així doncs, en les bases de dades més valorades, ISI-Web of Science i Scopus, les dones tenen una representació menor, cosa que els porta a tindre oportunitats més allunyades. La proporció homes i dones en aquestes publicacions se situa en proporcions del 65/35 aproximadament, arribant en alguns casos a un augment de la asimetria al 70% per al cas dels homes.

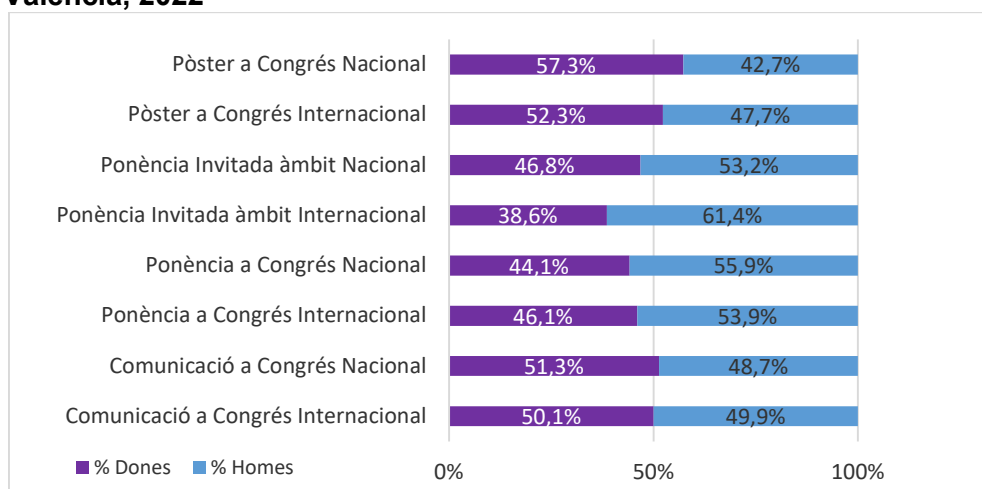
En publicacions de llibres es manté la asimetria a favor dels homes. En el cas de capítols de llibre es redueixen les diferències. D'altra banda, les publicacions multimèdia mostren de manera clara un percentatge major en homes.

2.3.3. Contribucions a congressos

Les contribucions a congressos presenten una distribució entre dones i homes amb major equilibri, o sense tantes diferències com sí que ocorre en les publicacions, com hem vist anteriorment.

En tot cas, les majors diferències es donen en aquell tipus de contribució que pot ser considerada amb un major reconeixement, com és la ponència invitada d'àmbit internacional, on els homes se situen en un 61,4%. Tanmateix en comunicacions presentades en congressos d'àmbit internacional els percentatges de dones i d'homes és on més s'equilibren arribant pràcticament al 50/50.

Gràfica 10. Contribucions a congressos per sexe i tipus de contribució. Universitat de València, 2022



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei d'Investigació, Universitat de València.

En les comunicacions a congressos nacionals la diferència no és massa marcada i en la presentació de pòsters tampoc, i en ambdós casos es decanta a favor de les dones amb un 57,3% en pòster a congrés nacional i un 52,3 en el cas de l'internacional.

Així, en el cas de congressos s'observa un major equilibri de gènere en quant a la presentació de comunicacions i pòsters, però amb una diferència més marcada en el cas de les ponències invitades d'àmbit internacional.

2.3.4. Direcció de tesis doctorals per sexe

Les dades sobre la direcció de tesi doctoral resulta també un altre indicador d'interès per a observar la presència de dones i homes en aquesta funció que forma part de les tasques del PDI i a la que no tot el personal accedeix en igualtat de condicions perquè cal comptar amb una sèrie de mèrits investigadors.

La normativa general de la nostra Universitat és prou flexible pel que fa al director o directora, ja que diu literalment que “podrà ser director o directora de tesi doctoral qualsevol doctor/a amb experiència investigadora acreditada”. Tanmateix, en alguns programes de doctorat s'especifica quins mèrits s'han d'acomplir per a demostrar eixa experiència investigadora acreditada, i en alguns casos inclús es contempla que ja s'hagen dirigit tesis anteriorment. Per això, resulten uns requisits condicionats al programa i establerts amb major o menor exigència.

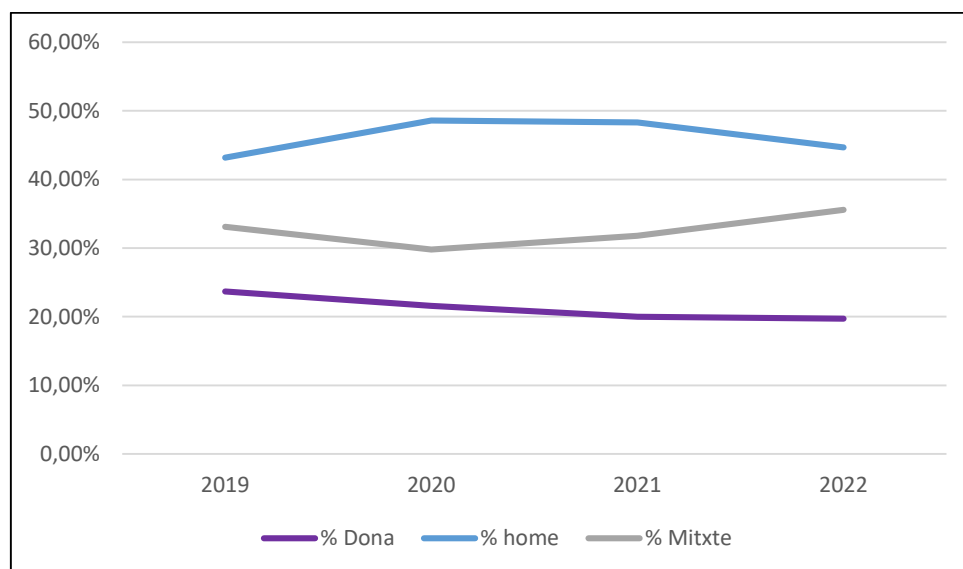
S'aprecien diferències significatives en les dades entre homes i dones. Els homes dupliquen, o inclús més que això, les direccions de tesis doctorals. L'evolució en els darrers quatre anys (2019-2022) mostra una tendència d'augment dels directors de tesis i d'estancament en el cas de les directores. Si en 2019 van ser 96 directores, quatre anys després en van ser 95. En canvi, en el cas dels homes, en van ser 175 en 2019 i en 2022 en van ser 216. S'observa un augment de les tesis mixtes, és a dir co-dirigides per homes i dones.

Taula 9. Direccions de tesis doctorals per sexe. Universitat de València, 2022

Any	Dona	Home	Mixte	Total	% Dona	% Home	% Mixte
2019	96	175	134	405	23,7%	43,2%	33,1%
2020	84	189	116	389	21,6%	48,6%	29,8%
2021	98	237	156	491	20,0%	48,3%	31,8%
2022	95	216	172	483	19,7%	44,7%	35,6%
Total	373	817	578	1768	21,1%	46,2%	32,7%
Total dones i homes UV 31/12/2022	2103	2466		4569	46,0	54,0	

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei d'Investigació, Universitat de València.

Gràfica 11. Direccions de tesis doctorals per sexe. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei d'Investigació, Universitat de València.

Quant a les qualificacions atorgades a les tesis doctorals defensades, la normativa contempla quatre qualificacions i la menció de cum laude quan s'obté un excel·lent. Les tesis doctorals amb excel·lent cum laude s'han atorgat més a directores en un 63,4%. En el cas de les mencions internacionals, en canvi, el

percentatge es redueix a un 59,6% i per tant les dones directores augmenten en aquesta categoria.

2.3.5. Índex de Producció Científica per sexe i categoria

L'índex (IPC) es calcula a partir de la producció científica individual consignada anualment pels investigadors i les investigadores de la Universitat, i avaluada per la Comissió d'Investigació. Segons la seua definició, aquest indicador permet analitzar i avaluar l'activitat investigadora de la Universitat, amb l'objectiu de prioritzar estratègies, dissenyar polítiques, avaluar estructures de recerca i assignar recursos en investigació i transferència de coneixement.

Considerem que és interessant incloure'l en el sistema d'indicadors perquè és un índex que té efectes en algunes convocatòries amb conseqüències per a futures millores i promocions del PDI.

Comentarem les dades de les categories més nombroses, deixant a banda altres categories que tenen un nombre massa reduït de casos per al conjunt del PDI.

Les dades mostren que el major nombre d'IPC es concentra en la categoria de catedràtic/a (amb un total de 1271,1), seguida de la de titular (1162,5), ajudant/a doctor/a (538), investigador/a (458,1), contractat/da doctor/a (442,9). Aquests resultats mostren una primera dada interessant de destacar com és el cas de les persones ajudants doctors, que superen en producció científica a aquelles que es dediquen de manera exclusiva a la investigació i també als contractats/des doctors/es. La pressió per començar una carrera acadèmica en aquest primer nivell dels contractes d'ajudant doctor i establir-se amb un contracte indefinit pot intuir-se en aquestes xifres. Aquest començament de la carrera, a més, pot coincidir per raons d'edat amb un moment en el que es concentren dedicacions de cura que especialment podria afectar a les dones per situacions d'embaràs i maternitat.

En la categoria de catedràtic/a d'universitat el 31,45% són dones i el 68,55% homes (dades a 31/12/22). Tanmateix si observem les dades de producció

científica mesurada per l'índex, aquest és considerablement més elevat en els homes (72,5%) que en les dones (27,5%).

En la categoria de titular d'universitat el 44,16% són dones i el 55,84% homes. En aquesta categoria també els homes tenen una major producció científica (57,7%) que les dones (42,3%).

En el cas d'ajudants/a doctor/a un 53,52% són dones i un 46,48% són homes. La producció de les dones supera en percentatge (54,6%) a la dels homes (45,4%).

En les persones que són contractades doctores en la nostra Universitat, les dones són un 54,40% i els homes un 45,60%. En termes de l'IPC el 54,1% correspon a dones i el 45,90% a homes. Així doncs, en aquesta categoria sí que s'observa un equilibri de gènere i corresponent al pes de dones i homes en la universitat.

En investigador/a, els homes tenen un percentatge major (57,4%) que les dones (42,6%).

En el cas de les persones que tenen un contracte d'associats, els percentatges en la nostra Universitat es distribueixen en un 46,43% dones i un 53,37% homes. Com que la seua tasca és principalment docent i tenen algunes restriccions quant a poder desenvolupar investigació, doncs, les dades de l'IPC poden incloure aquest biaix. Els homes associats tenen una major producció (54,7%) que les dones (45,3%).

Pel que fa a les persones que tenen un contracte d'associades en ciències de la salut, en són un 57,76% de dones i un 42,24% d'homes a la UV. Les dades de producció científica mostren una sorprenent asimetria molt marcada: el 2,7% correspon a dones i el 97,3% als homes. Desconeixem el detall d'aquest diferència tant gran, però caldria estudiar-ho amb major profunditat.

L'IPC per categories manté l'ordre jeràrquic en les categories de catedràtic/a seguida de la titular, però la categoria d'ajudant/a doctor/a avança al tercer lloc de producció, seguida de les persones que tenen la categoria d'investigador/a i dels contractats/des doctors/es.

Taula 10. IPC per categoria, sexe i any. Universitat de València, 2022.

Categoria	IPC						% IPC			
	2021			2022			2021		2022	
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Total	% D	% H	% D	% H
Ajudant	2,4	0	2,4	3	0	3	100,0	0,0	100,0	0,0
Ajudant/a Dr.	281,8	256,2	538	290	241,6	531,6	52,4	47,6	54,6	45,4
Associat/da Assistencial Ciències Salut	0,9	30,8	31,7	0,8	28,6	29,4	2,8	97,2	2,7	97,3
Associat/da Universitat	87,5	119,4	206,9	94	113,6	207,6	42,3	57,7	45,3	54,7
Catedràtic/a Escola Universitària	0,2	1,5	1,7	0,3	1,1	1,4	11,8	88,2	21,4	78,6
Catedràtic/a Universitat	335	936,1	1271,1	341,1	901	1242,1	26,4	73,6	27,5	72,5
Col·laborador/a	0,7	7,3	8	1,3	8,2	9,5	8,8	91,3	13,7	86,3
Contractat/da Doctor/a	229,9	214	443,9	239,6	203,6	443,2	51,8	48,2	54,1	45,9
Emèrit/a	13,7	51,4	65,1	13,9	55,3	69,2	21,0	79,0	20,1	79,9
Investigador/a	185	273,1	458,1	217,7	293,4	511,1	40,4	59,6	42,6	57,4
Titular Escola Universitària	3,4	5,1	8,5	4,6	5,3	9,9	40,0	60,0	46,5	53,5
Titular Universitat	464	698,5	1162,5	503,2	687,7	1190,9	39,9	60,1	42,3	57,7
Total general	1604,5	2593,4	4197,9	1709,5	2539,4	4248,9	38,2	61,8	40,2	59,8

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei d'Investigació, Universitat de València.

2.3.6. Càrrega docent

El repartiment de la docència i la càrrega docent que assumeix el PDI pot resultar un indicador interessant per veure els pesos diferents, o potser també similars, entre les dones i homes. El procediment que hem seguit ha sigut la recopilació de la càrrega docent en titulacions de grau per sexe i departament, així com també en titulacions de postgrau.

Volem fer dues anotacions prèvies. D'una banda, aquestes distribucions de docència es veuran afectades directament pel nivell de masculinització o feminització dels departaments de la nostra Universitat, òbviament. D'altra, el nombre tant elevat de departaments ens demana no anar al detall d'un a un dels departaments, per no cansar la lectura d'aquest informe, sinó, més bé, assenyalar els casos més significatius i polaritzats.

Segons les dades totals, des d'una primera mirada, sembla que el repartiment de la docència és prou equilibrat, perquè en el cas de grau un 46,2% correspon

a les dones i un 53,8% als homes. Aquests percentatges augmenten lleugerament a favor dels homes en el cas de postgrau arribant a un 55,1% en els homes que imparteixen docència en màster. Però tot i eixe increment, podríem considerar que la distribució és equilibrada. Tanmateix, si s'observen les dades amb més detall apareixen casos prou asimètrics amb departaments altament masculinitzats i d'altres feminitzats. Els masculinitzats són el doble que els feminitzats.

Així doncs, a continuació es mostren en la taula els departaments més masculinitzats (>70% d'homes) i el repartiment de la docència en dones i homes, així com en grau i postgrau. Són un total de 12 departaments. S'observen realitats diferents, perquè hi ha departaments on tot i una alta masculinització en grau, hi ha un lleuger equilibri en el repartiment de la docència en postgrau augmentant el percentatge de dones que imparteixen en màster. Aquest és el cas de Cirurgia, Història Medieval, Física Aplicada o Matemàtiques.

Taula 11. Distribució de la docència per sexe, en grau i postgrau en els departaments més masculinitzats. Universitat de València, 2022

Departament	Grau		Postgrau	
	% Dona	% Home	% Dona	% Home
Anàlisi matemàtica	7,6%	92,4%	0,0%	100,0%
Astronomia i Astrofísica	8,9%	91,1%	8,9%	91,1%
Enginyeria Electrònica	9,3%	90,7%	19,4%	80,6%
Educació Física i Esportiva	18,7%	81,3%	17,3%	82,7%
Informàtica	18,4%	81,6%	9,7%	90,3%
Cirurgia	21,1%	78,9%	52,7%	47,3%
Història Medieval i Ciències i Tècniques Historiogràfiques	22,6%	77,4%	32,0%	68,0%
Dret Constitucional, Ciència Política i de l'Administració	23,9%	76,1%	26,9%	73,1%
Filologia Catalana	28,8%	71,2%	25,0%	75,0%
Física Aplicada i Electromagnetisme	23,8%	76,2%	32,7%	67,3%
Física Teòrica	22,1%	77,9%	30,4%	69,6%
Matemàtiques	23,9%	76,1%	38,5%	61,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Recull de dades, SAP, Universitat de València.

Per altra banda, els departaments més feminitzats (>70% dones) són un total de 6 (la meitat dels masculinitzats). En el cas de Filologia Francesa i Italiana hi ha una distribució de la docència en màster clarament masculinitzada, com també ocorre en altres casos on els homes sí que imparteixen postgrau en una proporció major del percentatge que els correspon respecte al grau.

Taula 12. Distribució de la docència per sexe, en grau i postgrau en els departaments més feminitzats. Universitat de València, 2022

Departament	Grau		Postgrau	
	% Dona	% Home	% Dona	% Home
Infermeria	69,6%	30,4%	73,4%	26,6%
Filologia Francesa i Italiana	73,4%	26,6%	34,0%	66,0%
Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics	81,5%	18,5%	79,5%	20,5%
Psicobiologia	75,9%	24,1%	80,4%	19,6%
Psicologia Bàsica	71,6%	28,4%	57,5%	42,5%
Psicologia Evolutiva i de l'Educació	73,1%	26,9%	52,6%	47,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Recull de dades, SAP, Universitat de València.

Així doncs, la distribució de la càrrega docent presenta com a dada significativa una distribució prou equilibrada en dones i homes si observem les dades totals i per a la càrrega de docència en grau, i augmenta lleugerament en postgrau en el cas dels homes. Les dades observades amb major detall ens mostren que hi ha un conjunt de departaments altament masculinitzats i d'altres feminitzats, tot i que el nombre d'aquests feminitzats són la meitat respecte als masculinitzats.

Tanmateix, hi ha 12 departaments de la nostra Universitat amb una alta masculinització (amb més del 70% d'homes) i 6 amb alta feminització (més del 70% de dones).

2.4.7. Projectes d'Innovació Educativa

En els darrers anys la participació en innovació educativa s'ha anat consolidant com una de les funcions que desenvolupa el PDI. Han augmentat les convocatòries i el finançament per a aquesta finalitat, per tal de contribuir a la

transformació docent. A més, d'aquesta voluntat de tipus expressiu, coordinar o participar en projectes d'innovació educativa és un mèrit que computa per a promocions i convocatòries.

Com s'observa a les dades per a l'any 2022, queda evidenciada l'alta participació del PDI de la nostra universitat en projectes d'innovació docent amb un total de 3122 del total de 4569 persones. La proporció en dones és major, tant en la participació en projectes (54,8%) com en coordinació (61,3%).

Taula 13. Coordinació i participació en projectes d'innovació educativa per sexe. Universitat de València, 2022

Projectes d'Innovació Educativa	Dona	Home	Total	% Dona	% Home
Participació en Projectes d'Innovació Educativa (PIE) per sexe	1713	1409	3122	54,87	45,13
Coordinació de Projectes d'Innovació Educativa (PIE) per sexe	255	161	416	61,30	38,70
Total	1968	1570	3538	55,62	44,38

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Formació Permanent i Innovació Educativa, Universitat de València.

2.5. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL EN EL PDI

La Universitat de València té a disposició de les seues empleades i empleats un seguit d'eines per tal de poder reajustar el temps de treball a les seues necessitats personals on ocupa un lloc destacat el treball de cures. Algunes d'aquestes eines són pròpies, o matisades, per la pròpia universitat, d'altres provenen d'altres instàncies superiors de govern. En relació al treball de cures podem trobar el següent:

- a) Reducció de jornada per diversos motius: lactància d'un menor de dotze mesos, cura directa d'un menor de dotze anys o persona major o amb discapacitat, cura directa d'un familiar i també per malaltia pròpia.

- b) Permisos atorgats per raó de nou matrimoni o unió de fet, tècniques prenatales, maternitat biològica, per adopció o acolliment de menors; també per lactància. Es poden demanar també permisos per cura de fill o filla menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu; per paternitat; per interrupció de l'embaràs, mèdic i assistencial, per defunció o per malaltia greu.
- c) Llicències per malaltia de familiars.
- d) Excedències ja siga per raó d'agrupació familiar o per atenció de familiars.

El PDI fa un ús molt limitat d'aquests drets. En el cas de la reducció de jornada per cura d'un menor de 12 anys en 2022 hi comptem 3 dones amb diferents temps cadascuna (de 2 mesos a 2 anys), totes tres professores contractades doctor.

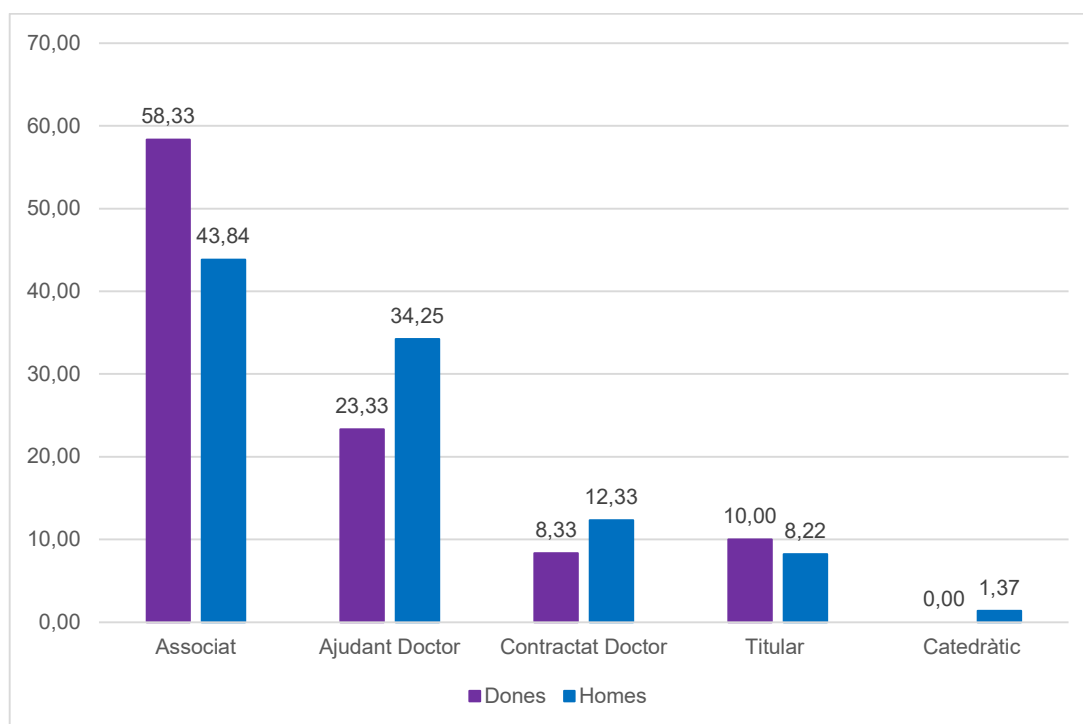
D'altra banda hi trobem 12 dones en 2022 que es van acollir al permís de les 37 setmanes, és a dir, el gaudi d'un permís retribuït a partir de la setmana 37a d'embaràs (de la 35a si es tracta d'un embaràs múltiple), fins a la data del part. Aquestes dones que hi gaudeixen la majoria són ajudant doctora (8), seguides per professora titular d'universitat (3) i professora associada (1).

Són molt més nombrosos els permisos per maternitat o paternitat. Des de 2021 les persones amb un vincle formal amb el mercat de treball que tenen un fill o filla (de manera biològica o per adopció) tenen dret a gaudir un permís de naixement i de cura de 16 setmanes cadascun dels progenitors¹⁰. D'aquestes setze setmanes, sis són de gaudi obligatori i ininterromput per a la mare a jornada completa i de manera immediatament posterior al part. La resta de setmanes es poden combinar entre els progenitors i tant a jornada completa o parcial fins que el xiquet o xiqueta complisca els dotze mesos. Òbviament, el personal de la Universitat de València hi pot gaudir d'aquests nous permisos. Cal aclarir que aquests permisos estan clarament influïts per l'edat d'accés a la maternitat i paternitat i que aquest accés és més limitat en cas de les dones que no en el cas dels homes, per raons relacionades amb els diferents cicles reproductius. En 2022 hi van gaudir d'aquests permisos un total de 133 persones que pertanyen

¹⁰ Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació i l'ocupació (BOE núm. 57, de 07.03.2019).

al cos de PDI de la universitat. En aquests permisos la majoria són homes, un 54,9%. És cert que els permisos per part o per part múltiple són totalment gaudits per dones, tanmateix al conjunt de permisos de maternitat o paternitat de règim general -que són la majoria de permisos comptabilitzats- són homes els que en gaudeixen, un 59,35%. El següent gràfic ens mostra la mateixa relació per introduint la categoria professional de les persones que gaudeixen dels permisos.

Gràfica 12. Professorat que gaudeix de permisos de maternitat/paternitat segons el seu sexe i categoria professional. Universitat de València, 2022.



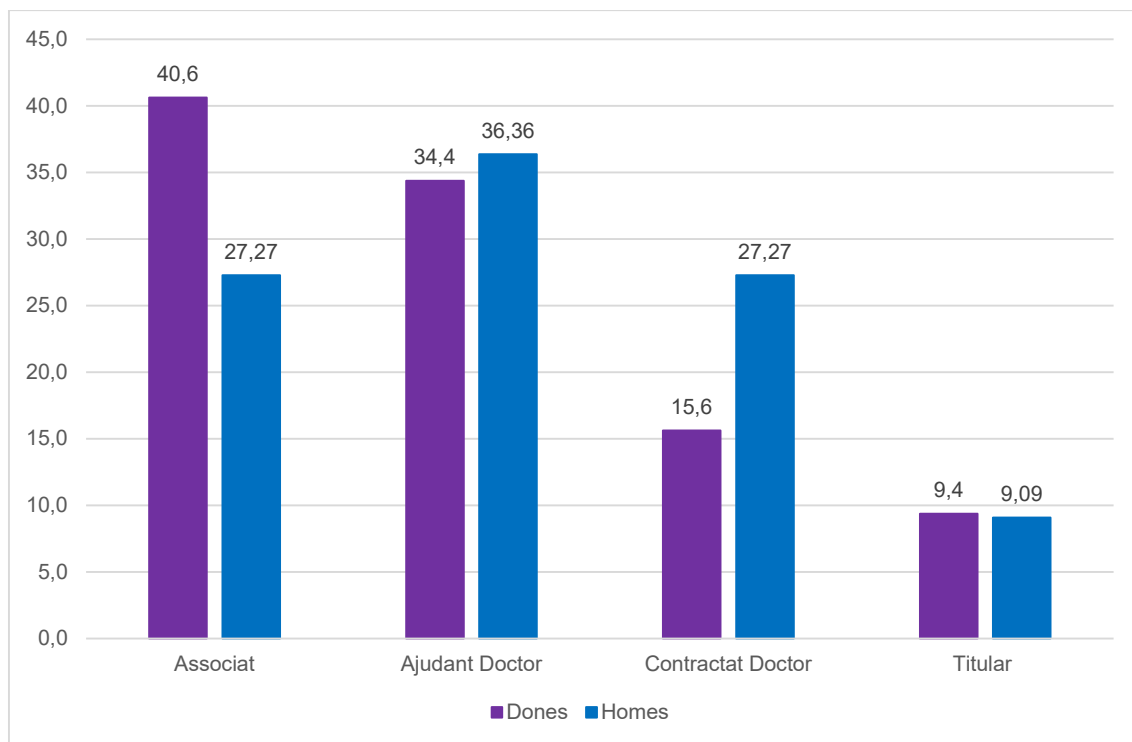
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans PDI, Universitat de València.

Les dones del cos de PDI que gaudeixen de permisos per raó de convertir-se en mares es concentren en la categoria professional del professorat associat amb un 58,33% del total. En segon lloc, en la categoria de professorat ajudant doctor amb un 23,33%. En el cas dels homes que gaudeixen d'aquests permisos veiem la cosa més repartida entre les diferents categories professionals de la universitat. En el cas del professorat associat és on es situen en major mesura amb un 43,84%, els hi segueixen aquells que són professors ajudant doctors

amb un 34,25% i, en tercer terme, els professors contractats doctors amb un 12,33%.

Si el càlcul de les proporcions el fem ara respecte el total en cadascuna de les categories professionals, s'observa que només en el professorat associat les dones superen el 50% (52,24%) mentre que en el cas del professorat titular d'universitat arriben al 50%, són un 35,71% del total de professorat contractat doctor i un 35,9% del professorat ajudant doctor. Cap dona que gaudeix de permisos de maternitat a la Universitat de València és catedràtica.

Gràfica 13. Professorat que gaudeix de llicències per lactància segons el seu sexe i categoria professional. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans PDI, Universitat de València

En quant a les llicències per lactància un total de 43 persones del cos de PDI en van gaudir durant l'any 2022. D'aquest nombre un 74,42% van ser dones. La durada d'aquestes llicències és molt acotada doncs són 30 dies naturals, i en les dades a les que hem accedit estan sobre els 27/28 dies, tot i que hi ha alguna persona que en gaudeix durant un major nombre de dies, segurament per tractar-se d'un part múltiple. La gràfica ens mostra com es distribueixen respectivament

les dones i els homes que han gaudit d'aquesta llicència en 2022 segons la seua categoria professional. I s'aprecia com els homes sol·liciten més aquest permís conforme avancen en la consolidació de la carrera, estan més presents entre el professorat ajudant doctor i contractat doctor que les dones, que es troben molt concentrades entre el professorat associat.

El nombre de membres del cos docent i investigador de la Universitat de València que en 2022 es trobaven en situació d'excedència és molt menut, només cinc persones de les quals tres són dones i dos homes, tots en un lloc de treball temporal (professorat associat, ajudant doctor o col·laborador).

2.6. FORMACIÓ EN EL PDI

El PDI pot decidir voluntàriament realitzar cursos de formació que organitza la Universitat a través del Servei de Formació Permanent. Es tracta de formació destinada específicament al personal de la Universitat de València per a respondre a les seues necessitats d'especialització i perfeccionament formatiu.

Les dades mostren que aquesta formació és seguida en una major proporció per les dones amb un 63,4%. Si observem en la taula següent les dades sobre modalitat de la formació, veiem que en la formació online el percentatge de dones és un poc més elevat que en les altres modalitats (64,6%). La modalitat mixta és la que presenta xifres més semblants entre dones i homes amb deu punts percentuals de diferència.

Taula 14. Formació permanent del PDI per sexe i modalitat de la formació. Universitat de València, 2022

Modalitat de formació	Dona	Home	Total	% Dona	% Home
Mixta	335	267	602	55,6	44,4
Online	1.842	1.009	2851	64,6	35,4
Presencial	1.685	950	2635	63,9	36,1
Total	3.862	2.226	6088	63,4	36,6

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Formació Permanent i Innovació Educativa, Universitat de València.

Els percentatges respecte al grup de dones i respecte al grup d'homes segons la modalitat de la formació, mostren que dins del grup de les dones la formació online representa un 47,7%, la presencial un 43,6% i la mixta un 8,7%. En els homes, la online suposa un 45,3%, la presencial un 42,7% i la mixta un 12%.

2.7. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA EN EL PDI

Com es recull a la normativa de la Universitat de València, els càrrecs acadèmics són aquells establerts amb caràcter general per la legislació universitària i, a més, hi ha càrrecs propis creats segons els nostres Estatuts i el reglament aprovat (ACGUV 86/2019).

L'interès de conèixer com es distribueixen les dones i els homes ens els càrrecs acadèmics rau en la possible asimetria de gènere en aquest encàrrec de responsabilitat, i també perquè el desenvolupament d'un càrrec pot resultar un benefici personal a efectes de promoció i de reducció docent i tutorial, així com una gratificació econòmica, depenent dels casos.

El càrrec acadèmic més rellevant en la nostra universitat, com és el de Rector o Rectora, està ocupat per una dona, cosa que ha sigut una fita històrica que no s'havia produït mai en la nostra cinc centenària universitat.

A més, l'actual consell de direcció està distribuït per 6 vicerectores, 1 dona en la secretaria general i 5 vicerectors. El gerent és un home, i sempre ho ha sigut en la nostra història, i en la delegació d'estudiants també està al capdavant un home.

En el càrrec de degà o degana les dones són un 36,8%, mentre que com a secretàries de facultat ho són en un 42,1%. Quant a vicedegans/nes o vicedirector/a, el 65,3% són dones.

En la secretaria de departaments les dones són un 51,2%, en canvi, quant a la direcció del departament les dones descendeixen a un 21,4%.

Quant a les direccions dels instituts d'investigació les dones ocupen eixe càrrec en un 27,3%.

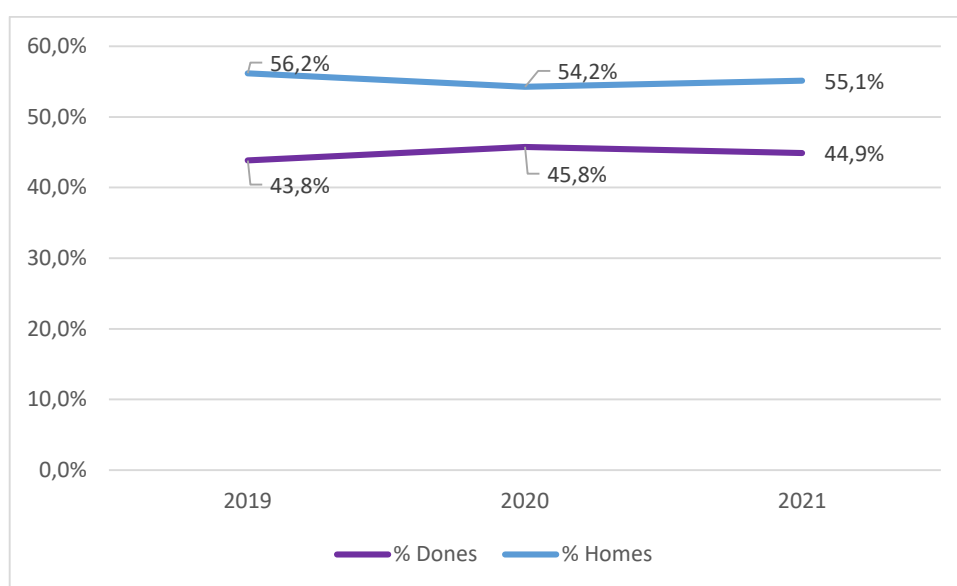
En les delegacions de la Rectora per a desenvolupar diverses funcions i programes específics són un 28,6%.

Les direccions de màster les dones són un 41,1%. I en la direcció de programes de doctorat un 36,7%.

Quant a la coordinació de mobilitat les dones són un 47,4% i en la coordinació de curs un 44%.

Per tant, aquests càrrecs que tenen un reconeixement quant a reducció docent i també gratificacions econòmiques, a més del reconeixement simbòlic, són desenvolupats en una major proporció per homes. La bretxa de gènere és especialment marcada en les direccions dels departaments.

Gràfica 14. Representació als òrgans de govern per sexe. Universitat de València, 2022



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de la Secretaria General, Universitat de València.

A més del càrrecs, podem apropar-nos a la representació de dones i homes als òrgans de govern de la nostra Universitat. La següent gràfica recull la distribució de dones i homes al conjunt d'òrgans de govern i es pot observar que hi ha una major proporció d'homes i que en el darrer any inclòs a la gràfica, 2021, es manté una diferència de deu punts percentuals. La distància en 2019 era una poc més ampla.

Pel que fa a la representació al Claustre, s'ha produït una tendència en els darrers anys d'augment de la presència de les dones, com s'ha mostrat en *l'Informe Diagnòstic: Les desigualtats entre homes i dones a la Universitat de València* (2022) elaborat per Inés Soler.

3. SISTEMA D'INDICADORS: RESULTATS EN EL PAS

3.1. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL EN EL PAS

A la Universitat de València el cos del Personal d'Administració i Serveis està clarament feminitzat. Les dades de 2022 ens mostren que de les 2.144 persones contractades, un 67,02% eren dones. Una proporció que s'ha incrementat respecte 2019 que representaven el 64,83% del total del personal contractat i que supera també la xifra del conjunt d'universitats de la Xarxa Vives, un 62% (Pérez-Quintana i Pastor, 2023). No obstant això no es distribueixen en la mateixa proporció entre les diferents figures laborals, la taula següent ens ho mostra:

Taula 15. Distribució percentual del personal d'administració i serveis (PAS) segons règim jurídic i sexe. Universitat de València, 2019 i 2022.

	2.019			2.022		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Funcionari	66,11	33,89	100,00	67,98	32,02	100,00
Laboral	40,40	59,60	100,00	45,98	54,02	100,00
Eventual	50,00	50,00	100,00	0,00	100,00	100,00
Total	64,83	35,17	100,00	67,02	32,98	100,00

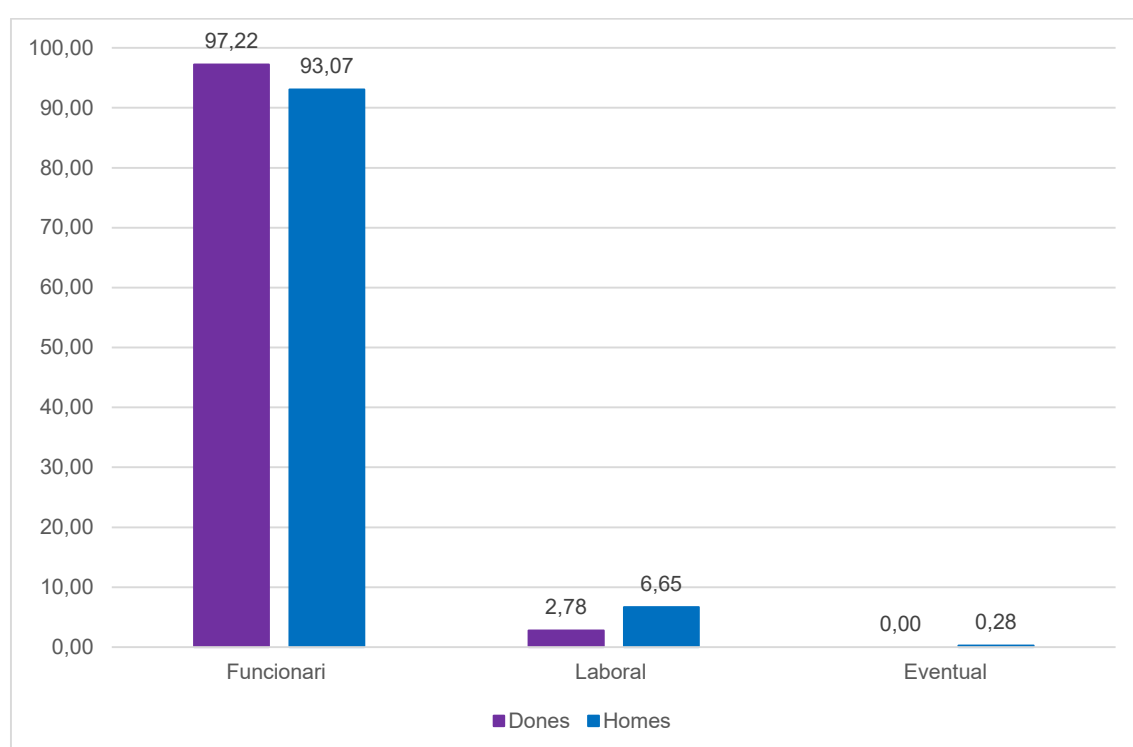
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Recull de dades de la Universitat de València.

Com ens evidencien les dades el cos del funcionariat del PAS és clarament un cos feminitzat (67,98% front a un 32,02%) però en parlar del personal laboral hi ha un major equilibri per raó de sexe (un 45,98% de dones i un 54,02% d'homes). El personal eventual està clarament masculinitzat, però en termes absoluts és un cos totalment marginal (amb un total de 2 homes). Si contrastem aquestes dades amb les aportades per la Xarxa Vives (Pérez-Quintana i Pastor, 2023) podem veure que en el conjunt de les universitats incloses a la xarxa les dones estan igualment presents de manera majoritària a totes les categories, també

laboral i eventual, per tant podríem dir que la situació laboral de les dones PAS de la Universitat de València és més estable.

Si calculem la distribució proporcional de les treballadores i treballadors del PAS de la Universitat de València per règim jurídic respecte el total de treballadores i treballadors contractats el resultat és el següent:

Gràfica 15. Distribució percentual del personal d'administració i serveis (PAS) segons règim jurídic i sexe. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Recull de dades de la Universitat de València.

D'aquesta manera podem veure com que tant les dones com els homes que treballen en el cos del PAS de la universitat estan concentrats en el cos del funcionariat, amb un 97,22% en el cas de les dones i un 93,03% en el cas dels homes. No obstant això, no tot el cos del funcionariat té les mateixes condicions laborals (taula 16).

Taula 16. Funcionariat en el PAS segons modalitat i sexe. Universitat de València, 2022.

	2019			2022		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Carrera	64,67	35,33	100,00	65,61	34,39	100,00
En pràctiques	74,14	25,86	100,00	...	...	...
Interí/na	68,13	31,87	100,00	71,31	28,69	100,00
Total	66,11	33,89	100,00	67,98	32,02	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Recull de dades de la Universitat de València.

Les dones son majoritàries en totes les categories laborals, especialment en el funcionariat interí (68,13%), això és, el de menor estabilitat laboral. A més a més si mirem els percentatges respecte el total de dones i homes el que ens trobem és amb els homes més concentrats en el funcionariat de carrera (un 62,77% front a un 37,23% en interinitat) mentre que les dones ho estan en el funcionariat interí (un 56,41% i un 43,59% com a funcionàries de carrera).

Si parem atenció a les diferents subcategories laborals del PAS a la Universitat de València ens trobem amb que les dones estan més presents que els homes en el cas de funcionari/a interí/a per excés i acumulació de tasques (12,75% front a un 6,08%) o funcionari/a interí de substitució amb un 10,73% en el cas de les dones i 8,20 % en el dels homes. Aquestes dades podrien interpretar-se com una major temporalitat en dones, tot i que sent el PAS un col·lectiu altament feminitzat com sabem. De fet, el percentatge de funcionaris de carrera és més elevat en homes (58,42%) que en dones (54,42%).

Taula 17. Distribució del PAS segons el regim jurídic del seu lloc de treball i el sexe. Universitat de València, 2022.

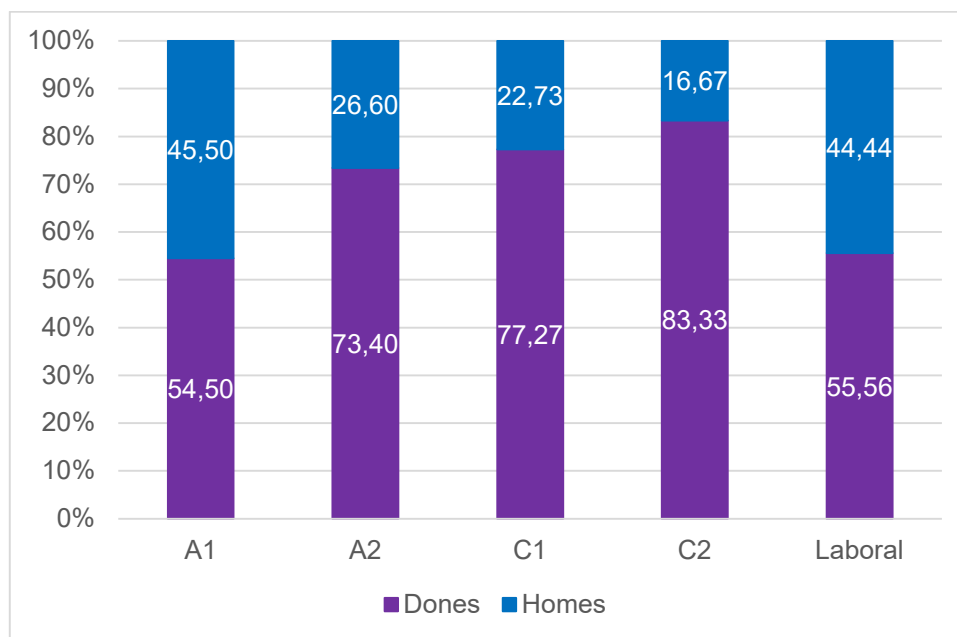
Vinculació	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	% Total
Funcionari interí per excés/acumulació de tasques	183	43	226	12,75	6,08	10,55
Funcionari interí	225	111	336	15,68	15,70	15,69
Funcionari interí de substitució	154	58	212	10,73	8,20	9,90

Funcionari interí de programa temporal	46	33	79	3,21	4,67	3,69
Funcionari de carrera	787	413	1.200	54,84	58,42	56,02
Laboral indefinit	9	5	14	0,63	0,71	0,65
Laboral interí	15	11	26	1,05	1,56	1,21
Eventual		2	2	0,00	0,28	0,09
Laboral eventual	7	2	9	0,49	0,28	0,42
Laboral fixe	9	29	38	0,63	4,10	1,77
Total	1.435	707	2.142	100,00	100,00	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Servei de Recursos Humans-PAS. Universitat de València.

Respecte els grups observem que la gran majoria de treballadors i treballadores d'administració i serveis de la universitat es situa en el grup C, un 59,38%. Però per sexe la cosa canvia.

Gràfica 16. Distribució del PAS segons grup professional i sexe. Universitat de València, 2022.

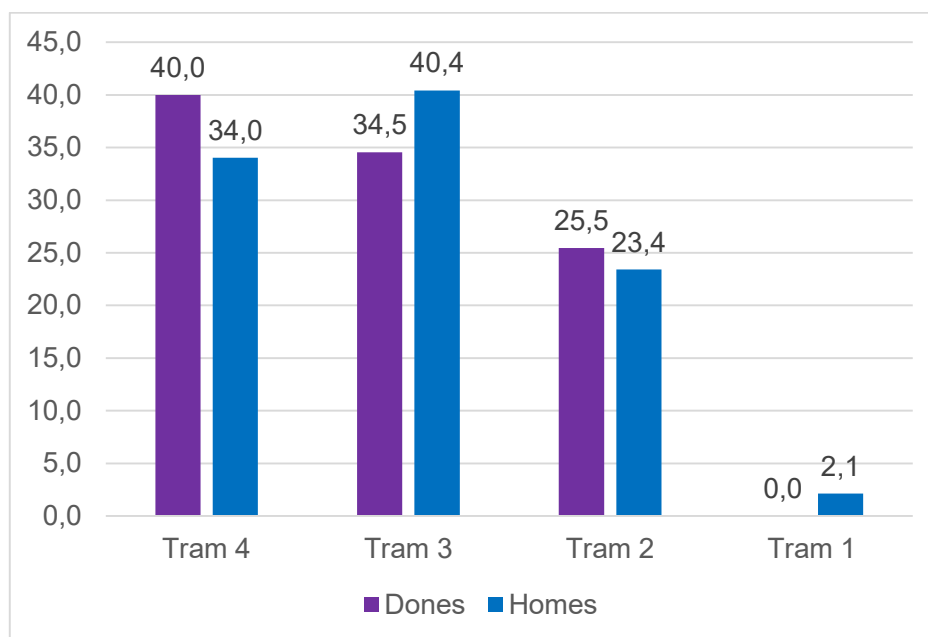


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Servei de Recursos Humans-PAS. Universitat de València.

La relació entre dones i homes als diferents grups professionals permeten veure que hi ha una clara preeminència de les dones respecte els homes en totes les categories, especialment en el grup C2 amb un 83,33% del total. No obstant la menor proporció de dones la trobem en el grup A1, el que major reconeixement material i simbòlic acumula. Què significa això? Que encara que tenim un cos laboral enormement feminitzat, en les posicions de major grau en la jerarquia laboral hi ha un nombre molt important d'homes. I no deixa de ser un element a considerar en la redacció d'un pla d'igualtat.

En quant a la carrera professional, el reconeixement del tram de carrera professional ens aporta també una mirada més ampla de les diferències entre dones i homes a la Universitat de València al cos del PAS.

Gràfica 17. Trams de carrera professional del PAS reconeguts segons sexe. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Servei de Recursos Humans-PAS. Universitat de València.

Al gràfic es pot veure que les dones es concentren en major mesura que els homes al tram 4, mentre que al tram 3 hi ha més homes. Aquest resultat s'explica perquè en el conjunt del PAS les dones tenen més antiguitat. També pot donar

a entendre que en el tram 1 només hi ha homes i podria relacionar-se amb un major accés com a funcionaris de carrera d'homes més que de dones.

Aquests resultats sobre carrera professional també podem relacionar-les amb la xifra d'un major percentatge de funcionàries interines per excés de treball i per substitució, com hem comentat, cosa que indicaria una major temporalitat en dones que no en homes i que, en definitiva, afecta a les possibilitats de sol·licitar la carrera professional.

3.2. CONDICIONS DE TREBALL EN EL PAS

La gestió de la COVID19 amb el conseqüent confinament va fer sorgir amb força el teletreball com una opció en la gestió de la força de treball. En alguns casos aquest teletreball s'ha mantingut una vegada passada la necessitat d'evitar el contacte social per a no propagar la malaltia. És el cas de la Universitat de València on el teletreball és un recurs per al seu personal d'administració de servei, sempre i quan es tracte de llocs de treball on les tasques que comporte puguin ser exercides de manera autònoma i a distància (art. 2.2 del *Reglament de teletreball del personal d'administració i serveis de la Universitat de València*).¹¹ Conseqüentment això deixa fora a un seguit de llocs de treball que requereixen la presencialitat de la persona treballadora, com és el cas dels i les conserges, el personal tècnic superior, tècnics mitjà i oficial d'audiovisuals o els treballadors i treballadores a l'oficina de registre. L'accés al règim de teletreball és voluntari i la persona que ho sol·licita ha d'assegurar que el lloc on desenvolupa la seua feina ha d'acomplir amb els requisits bàsics de seguretat i salut i no pot rebre gratificacions extraordinàries per serveis prestats fora de l'horari laboral. És una condició reversible i es poden realitzar dues jornades de teletreball a la setmana com a màxim però s'ha d'assegurar que no coincideixi més de la meitat del cos de treballadors i treballadores d'una unitat en règim de teletreball. A més a més, el primer dia de cada setmana no es pot realitzar teletreball.

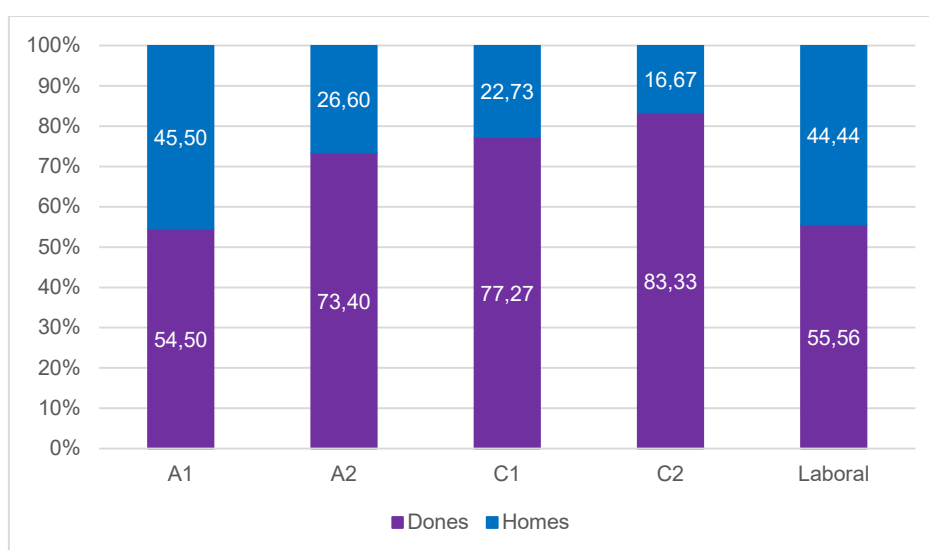
¹¹ Reglament de teletreball del personal d'administració i serveis de la Universitat de València (ACGUV 14/2022) modificat en abril de 2023 (ACGUV 70/2023).

Tot i que no es presenta com una eina per a facilitar la conciliació entre el treball remunerat i el treball de cures sí que és cert que en l'acceptació de les sol·licituds per part de la gerència de la universitat es prioritza les següents circumstàncies segons els reglament:

- Dones víctimes de violència de gènere.
- Persones amb un grau de discapacitat d'almenys d'un 33% que supose limitacions a la mobilitat física.
- Conciliació i responsabilitat familiar.
- Distància del domicili al centre de treball superior als 30 km.

Hem volgut observar com incideix el sexe-gènere en l'ús o no d'aquest recurs. Durant l'any 2022 van haver 6.214 hores de la jornada laboral del PAS que es van fer a través de teletreball per a un total de 926 persones que suposen el 43,19% del total de la plantilla a 31 de desembre de 2022 de personal d'administració i serveis de la Universitat de València. D'aquestes persones una amplia majoria són dones, un 71,27%. Però el percentatge de dones i homes que fan teletreball respecte el total de dones i homes que formen el PAS de la universitat no mostra tanta diferència: les dones representen un 45,39% i els homes un 37,62%.

Gràfica 18. Distribució percentual del PAS que s'acull al règim de teletreball segons grup professional i sexe. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Servei de Recursos Humans-PAS. Universitat de València

Si parem atenció a la distribució percentual de les persones que s'acullen al teletreball segons la seua categoria professional podem apreciar que és el grup C1 el majoritari amb un 47,52%, seguit del A2 amb un 30,45% i l'A1 amb un 20,41%. La resta de categories tenen percentatges molt baixos, menors de l'1%.

Per categoria laboral s'observa com són els treballadors i treballadores enquadrats en el grup C1 els que més teletreball fan, un 37,59% en els homes i un 51,52% en les dones. No obstant això, els homes del grup A1 fan molt més teletreball que les dones que ocupen aquesta mateixa categoria, un 32,3% front a un 15,61%. Les raons, com parlàvem abans, les hem d'intuir però pot ser pel perfil del lloc que ocupen que no poden absentar-se amb tanta facilitat o potser per l'esforç d'accedir al lloc de feina o per la concepció que tenen de la feina i del seus component de presencialitat.

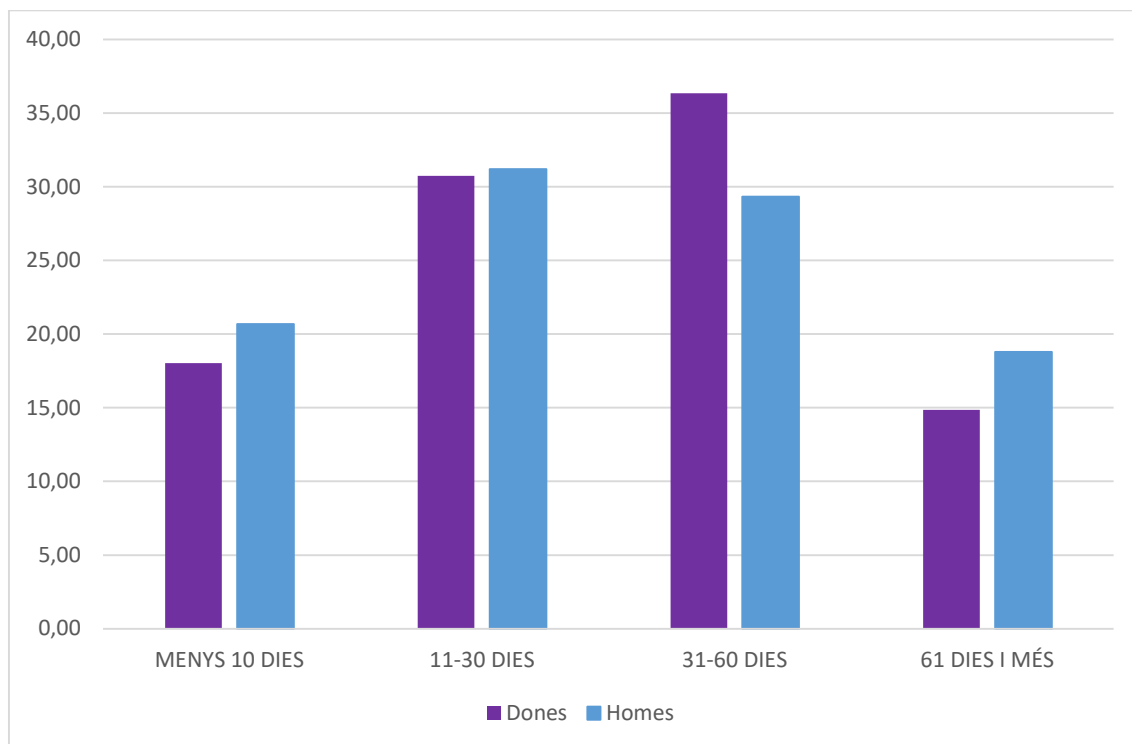
Taula 18. Distribució percentual del PAS que s'acull al règim de teletreball segons nombre de dies, grup professional i sexe. Universitat de València, 2022.

		Menys 10 dies	11-30 dies	31-60 dies	61 i més dies	Total
Dones	A1	20,17	15,76	12,92	16,33	15,61
	A2	21,85	27,09	35,83	40,82	31,36
	C1	52,10	56,65	50,83	41,84	51,52
	C2	4,20	0,00	0,00	0,00	0,76
	Laboral	0,00	0,49	0,42	0,00	0,30
	Laboral/associat	1,68	0,00	0,00	1,02	0,45
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Homes	A1	36,36	25,30	30,77	42,00	32,33
	A2	30,91	28,92	32,05	18,00	28,20
	C1	30,91	44,58	35,90	36,00	37,59
	C2	1,82	0,00	0,00	0,00	0,38
	Laboral	0,00	0,00	1,28	4,00	1,13
	Laboral/associat	0,00	1,20	0,00	0,00	0,38
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Servei de Recursos Humans-PAS. Universitat de València

La gràfica següent classifica el nombre de dies que han fet teletreball en 4 trams: 10 o menys dies, d'11 a 30 dies, de 31 dies a 60 dies i 61 i més dies.

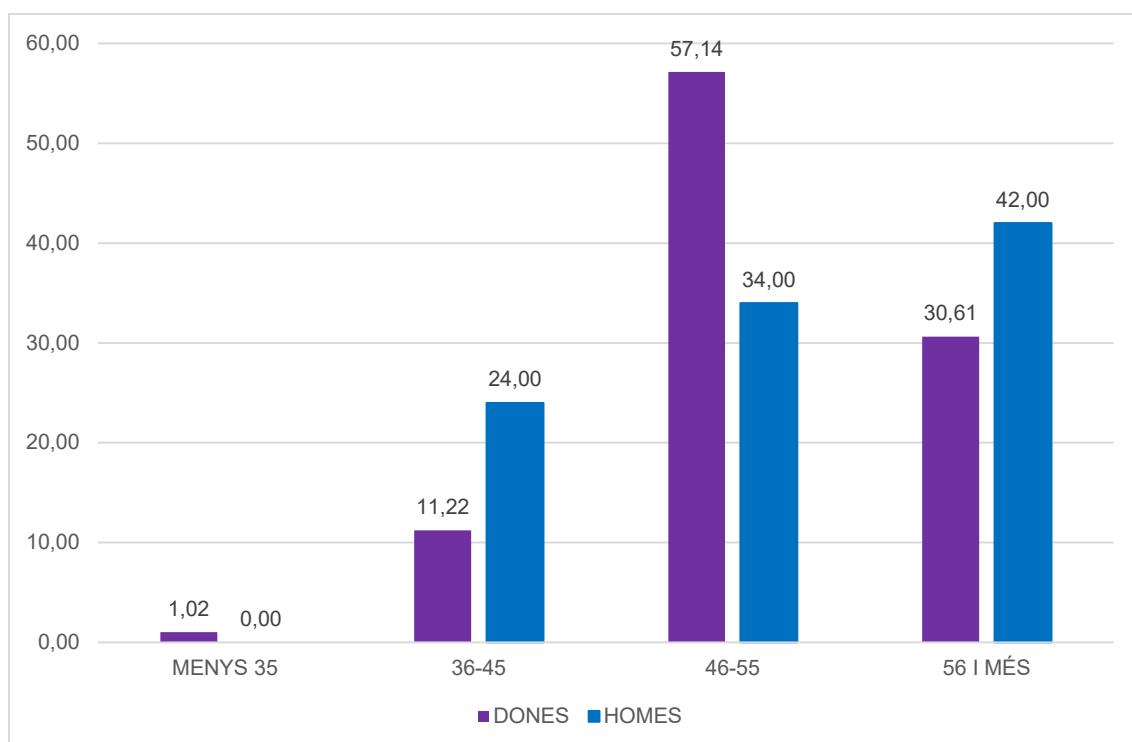
Gràfica 19. Distribució percentual del PAS que s'acull al règim de teletreball segons nombre de dies i sexe. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Servei de Recursos Humans-PAS. Universitat de València

La gràfica ens permet observar varies qüestions. La primera és que les dones estan més presents al teletreball quan més nombre de jornades laborals es fan a través d'aquesta modalitat. De fet de les dones que com a PAS opten per aquesta modalitat de treball el 67,12% fan 11 o més dies. Els homes també però en menor mesura, doncs són el 60,53% els que opten pel teletreball del total d'homes que en fan. Si introduïm l'edat a l'anàlisi s'aprecia que a major edat més teletreball, tant en homes com en dones, però sobretot en aquestes últimes. Podem intuir perquè les dones amb 46 i més anys tenen més responsabilitats de cura, encara que també poden ser altres raons com ara una major estabilitat en la feina per tal de poder optar per aquesta modalitat de gestió de la feina o bé un major cansament també. La gràfica 20 ens aporta les dades al respecte i veiem com un 81,36% de les PAS dones que fan teletreball tenen 46 i més anys. En el cas dels homes aquesta xifra és menor, d'un 79,32%.

Gràfica 20. Distribució percentual del PAS que s'acull al règim de teletreball segons edat i sexe. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Servei de Recursos Humans-PAS. Universitat de València

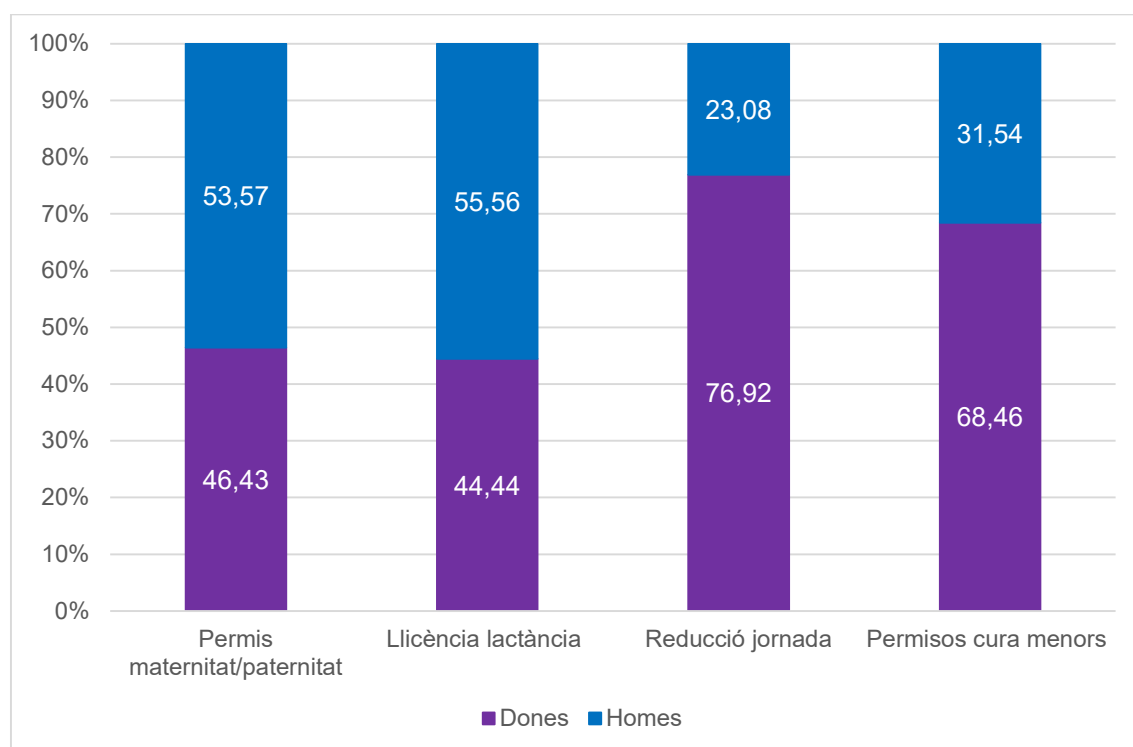
Com ja hem assenyalat els PAS que fan més dies de teletreball són més majors, encara que en el cas dels homes de manera menys acusada: un 18,75% fan 31 o més dies de teletreball tenen 45 o menys anys, mentre que en el cas de les dones això succeeix en un 16,27% de les dones que opten per aquesta modalitat de gestió del treball.

3.3. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL EN EL PAS

Com ja hem assenyalat en 2021 es va aplicar l'ampliació dels permisos de paternitat i, de la mateixa manera que en el PDI ha suposat una major presència dels homes en els permisos per cura, també ho observem amb el PAS. Tanmateix hi ha una diferència fonamental entre PAS i PDI i és el major nombre

de permisos que sol·liciten les persones treballadores al cos d'administració i serveis respecte el professorat i personal investigador. A continuació podem observar la relació entre permisos gaudits i sexe de la persona treballadora.

Gràfica 21. Permisos per cura gaudits pel PAS segons sexe. Universitat de València, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Servei de Recursos Humans-PAS. Universitat de València

Les dades mostren un fet remarcable i és la diferència existent entre el pes de les dones en els permisos de maternitat/paternitat i les llicències per lactància i les reduccions de jornada o altres tipus de permisos de cura de menors. És a dir, que el canvi de normativa ha fet que, almenys aparentment, els homes estiguen més presents en l'atenció als infants durant els primers mesos de vida, fins i tot en el cas de la Universitat de València en major mesura que les dones. Però quan es tracta d'allargar aquest període d'atenció més enllà del primer any, les protagonistes tornen a ser les dones. Per tant podem concloure que si la cura afecta a la carrera de manera sostinguda és a les dones sobre qui més recau aquests efectes.

La taula següent ens ofereix les dades referents als diferents permisos i llicències gaudides pels treballadors i treballadores segons sexe i categoria professional.

Taula 19. Permisos per cura gaudits pel PAS segons sexe i categoria professional. Universitat de València, 2022.

		Dones	Homes	% Dones	% Homes
Permis maternitat/paternitat	A1	0	4	0,00	26,67
	A2	1	1	7,69	6,67
	C1	8	5	61,54	33,33
	C2	4	5	30,77	33,33
	Total	13	15	100,00	100
Llicència lactància	A1	0	1	0,00	20,00
	A2	0	0	0,00	0,00
	C1	2	2	50,00	40,00
	C2	2	2	50,00	40,00
	Total	4	5	100,00	100,00
Reducció jornada	A1	21	2	11,05	3,51
	A2	25	8	13,16	14,04
	C1	117	42	61,58	73,68
	C2	27	5	14,21	8,77
	Total	190	57	100,00	100,00
Permisos cura menors	A1	14	11	7,87	13,41
	A2	26	17	14,61	20,73
	C1	105	46	58,99	56,10
	C2	33	8	18,54	9,76
	Total	178	82	100,00	100,00
Altres permisos	A1	4	0	30,77	0,00
	A2	1	0	7,69	0,00
	C1	7	1	53,85	100,00
	C2	1	0	7,69	0,00
	Total	13	1	100,00	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Servei de Recursos Humans-PAS. Universitat de València

És el grup C1, i C2 encara que en menor mesura, on es concentren gran part dels permisos per cura gaudits pel PAS durant 2022, tant en dones com en homes.

En el cas de les excedències podem trobar dues modalitats. D'una banda l'excedència per cura a fill o filla menor de 3 anys, de l'altra l'excedència per cura d'un familiar de fins a segon grau. En el cas de l'excedència per a la cura d'un fill o filla menor de 3 anys en 2022 s'acullen un total de 12 persones treballadores, nou dones i tres homes. La mitjana dels dies de l'excedència és de 162 dies i de

94 dies respectivament. En quant a l'excedència per cura d'un familiar són 9 persones, 7 dones i 2 homes amb una mitjana de 225 dies i 242 en cadascun dels casos. Tornem al mateix fet que apuntàvem més a dalt: quan es tracta d'una atenció a la cura sostinguda en el temps, les dones són les que en major mesura es fan càrrec.

3.4. FORMACIÓ EN EL PAS

La formació permanent adreçada al PAS la realitzen en un 68,6% dones, tot i que, òbviament, cal tindre en compte l'alta feminització en aquest personal universitari.

Taula 20. Formació permanent del PAS per sexe i modalitat de la formació. Universitat de València, 2022

Modalitat de formació	Dona	Home	Total	% Dona	% Home
Mixta	127	54	181	70,2	29,8
Online	497	234	731	68,0	32,0
Presencial	516	235	751	68,7	31,3
Total	1140	523	1663	68,6	31,4

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Formació Permanent i Innovació Educativa, Universitat de València.

Si considerem els percentatges respecte al grup de dones i respecte al grup d'homes segons la modalitat de la formació, dins del grup de les dones la formació online representa un 43,6%, la presencial un 45,3% i la mixta un 11,1%. En el grup dels homes, la formació online un 44,7%, la presencial un 44,9% i la mixta un 10,3%.

3.5. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA EN EL PAS

En el cas dels càrrecs acadèmics en el PAS hi ha un nombre molt inferior de càrrecs respecte al PDI, que es distribueixen de manera prou equilibrada en homes i dones quant a les xifres. En el cas de les dones hi ha un coordinadora,

una delegada de la Rectora i una secretària de departament. En el cas dels homes està el cap d'instrumentació astronòmica, el director del col·legi major, el director del Jardí Botànic i un secretari de departament.

4. A MODE DE CONCLUSIONS:

- 1) La principal conclusió és que la nostra Universitat manté asimetries i desequilibris de gènere en totes les dimensions quantificades i analitzades. Aquesta “petjada androcèntrica” s’arrossega amb el pas del temps, tot i els esforços desenvolupats des de la pròpia institució, des de les accions i iniciatives del vicerectorat amb competència en matèria d’igualtat i des de la Unitat d’Igualtat. Les asimetries persisteixen i cal identificar-les, observar-les i apostar per impulsar iniciatives per tal d’intervindre en aquesta desigualtat de gènere que encara tenim. Com a institució pública d’educació superior hem de considerar aquesta realitat interna com una prioritat d’actuació.
- 2) El PAS mostra unes dades més equilibrades en termes de gènere que no necessàriament significa que situar-nos en un escenari d’igualtat entre dones i homes. Quan es para atenció a les dades existents s’aprecien clares diferències que afecten negativament a les dones. Les dones estan més presents que els homes als llocs de menor reconeixement material i simbòlic, doncs hi ha una sobrerrepresentació de dones en llocs de treball de major temporalitat i de contractació per necessitats puntuals (excés de treball). A més, la sobrerrepresentació masculina s’observa en els llocs de direcció o de major responsabilitat. I, també es troben sobrerrepresentades les dones en la sol·licitud de permisos per cura.
- 3) En el cas del PDI en tots els indicadors referents a les tasques acadèmiques, les dones ocupen un lloc secundari en relació als homes: publicacions, participació en congressos, finançament de projectes, nombre de sexennis, etc. Aquesta posició secundària es reflexa especialment en el cas de la direcció de projectes finançats on la

proporció es manté, aproximadament, en un 70% IP homes/ 30% IP dones.

- 4) Des de la primera proposta d'un sistema d'indicadors no androcèntrics en 2019 a penes hem avançat en la construcció d'una base de dades suficient i eficient per a poder calcular aquests indicadors que permetrien poder implementar mesures per a una universitat més justa en termes de gènere. Emprendre el tractament de la informació disponible a la Universitat de València per tal que siga més senzilla la seua anàlisi sistemàtica i poder establir indicadors d'anàlisi complets i de llarga durada, en un sentit de seguiment longitudinal, hauria de ser un element prioritari per a la institució amb l'objectiu també d'anar obrint noves i necessàries fonts d'informació.

REFERÈNCIES

- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>
- Leathwood, Carole; Read, Barbara (2010) Gender and the Changing Face of Higher Education. A Feminized Future? Berkshire, England: Open University Press
- Obiol- Francés, Sandra; Villar-Aguilés, Alícia (2017). “Boges per la ciència. Les dificultats de comptar i cuidar”. Revista Mètode. <https://metode.cat/revistes-metode/document/boges-per-la-ciencia.html>
- Obiol-Francés, Sandra; i Villar-Aguilés, Alícia. (2020) Percepcions i necessitats del personal d'administració i serveis de la Universitat de València en termes de conciliació. https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/ENQUESTA_PAS.pdf
- Obiol-Francés, Sandra; Villar-Aguilés, Alícia (2022) Hacer emerger lo oculto. Una propuesta de indicadores no androcéntricos para evaluar el trabajo académico (pp. 110-131). A Mut, E. (coord.) Experiencias y saberes emancipadores para la transformación social y la sostenibilidad de la vida desde una perspectiva feminista. València: Quaderns Feministes, Tirant lo Blanch.
- Pérez-Quintana, Anna; Pastor, Inma (2023) El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats. Informe 2023. Col·lecció: Política Universitària. N. 15. Castelló de la Plana: Xarxa Vives d'Universitats
- Soler, Inés (2022). Informe Diagnòstic: Les desigualtats entre homes i dones a la Universitat de València (2002). https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/lgualltat_Diagnostic_2022.pdf
- Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación (2023) Científicas en cifras, 2023. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Villar-Aguilés, Alícia; Obiol-Francés, Sandra (2018) Informe final de l'estudi sobre conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen a la Universitat de València. https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/ESTUDI_CONCILIACIO.pdf
- Villar-Aguilés, Alícia; Obiol-Francés, Sandra (2020) Percepcions i necessitats del personal docent i investigador de la Universitat de València en termes de conciliació. Unitat d'Igualltat. https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/ENQUESTA_PDI.pdf
- Villar-Aguilés, Alícia; Obiol-Francés, Sandra (2022) Academic career, gender and neoliberal university in Spain: the silent precariousness between publishing and care-giving, British Journal of Sociology of Education, 43:4, 623-638, DOI: 10.1080/01425692.2022.2042194

ANNEX. Proposta inicial de recollida d'informació per a un sistema d'indicadors no androcèntrics

PDI

1. PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

- Temps mitjà en cadascuna de les categories professionals per sexe i departament.
- Temps mitjà d'espera entre l'acreditació i la promoció per sexe i departament.

2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

- Composició de la PDI per sexe i categoria
- Composició de la PI per sexe i categoria

3. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

- Nombre de sexennis d'investigació per departament segons sexe i categoria

4. CONDICIONS DE TREBALL

- Direcció de projectes d'investigació per sexe i durada
Finançament internacional
Finançament estatal
Finançament autonòmic
Finançament universitari
Contractes art 83
- Tutorització de personal predoctoral amb beca contracte per sexe i categoria
- Índex de Producció Científica per sexe, categoria i departament
- Nombre de publicacions segons puntuació en el barem de la Memòria d'Investigació per sexe.
- Nombre de comunicacions en congressos internacionals per sexe
- Nombre de comunicacions en congressos estatals per sexe
- Llicències per sabàtic segons sexe
- Direcció de tesis doctorals per sexe
- Coordinació de Projectes d'Innovació Educativa (PIE) per sexe
- Participació en Projectes d'Innovació Educativa (PIE)
- Estadets de recerca realitzades per sexe segons durada i àmbit internacional/estatal
- Càrrega docent en titulacions de grau per sexe i departament
- Càrrega docent en titulacions de postgrau per sexe i departament
- Nombre de tutoritzacions de Treballs de Fi de Grau (TFG) per sexe i departament.
- Nombre de tutoritzacions de Treballs de Fi de Màster (TFM) per sexe i departament.
- Nombre de tutoritzacions de pràctiques extracurriculars per sexe i departament
- Coordinació d'assignatures per sexe i departament

5. EXERCICICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

- Nombre de permisos de maternitat i paternitat gaudits segons sexe i categoria
- Durada de permisos de maternitat i paternitat gaudits segons sexe i categoria
- Permís per lactància d'un fill o d'una filla menor d'un any segons sexe i categoria.
- Durada del permís per lactància d'un fill o d'una filla menor d'un any segons sexe i categoria.
- Permís a les 37 setmanes de gestació per sexe i categoria
- Excedències per cura de menors per sexe i categoria
- Durada de les excedències per cura de menors per sexe i categoria
- Excedències per cura de persones dependents per sexe i categoria
- Durada de les excedències per cura de persones dependents per sexe i categoria
- Reduccions de jornada laboral per raons de cura per sexe i categoria
- Durada de les reduccions de jornada laboral per raons de cura per sexe i categoria
- Permisos per tramitació d'adopció i acolliment per sexe i departament.
- Durada dels permisos per tramitació d'adopció i acolliment per sexe i departament.

6. FORMACIÓ

- Docència en cursos de formació permanent per sexe, categoria, nombre d'hores i modalitat (online/presencial)
- Alumnat en cursos de formació permanent per sexe, categoria, nombre d'hores i modalitat (online/presencial)
- Alumnat en cursos de llengües per sexe, categoria, nombre d'hores i modalitat (online/presencial)
-

7. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

- Càrrecs acadèmics amb reducció docent per sexe i categoria
- Càrrecs acadèmics sense reducció docent per sexe i categoria
- Presència en els òrgans de representació institucional per sexe i categoria

PAS

1. PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

- Temps mitjà en cadascuna dels grups professionals per sexe i serveis i estructures de la universitat.

2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

- Composició de PAS per sexe i categoria (funcionari/laboral)
- Composició de PAS per sexe i règim jurídic (funcionari fixe o interí/laboral fixe o eventual)
- Composició del PAS funcionari de nivell superior per sexe (caps de servei, caps de secció, caps d'unitat de gestió).

3. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

- Trams de carrera professional del PAS reconeguts segons sexe i grup professional.

4. CONDICIONS DE TREBALL

- Hores de la jornada laboral fent teletreball segons sexe i grup professional

5. EXERCICICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

- Nombre de permisos de maternitat i paternitat gaudits segons sexe i grup professional
- Durada de permisos de maternitat i paternitat gaudits segons sexe i grup professional
- Permís per lactància d'un fill o d'una filla menor d'un any segons sexe i grup professional
- Durada del permís per lactància d'un fill o d'una filla menor d'un any segons sexe i grup professional
- Permís a les 37 setmanes de gestació per sexe i grup professional
- Excedències per cura de menors per sexe i grup professional
- Durada de les excedències per cura de menors per sexe i grup professional
- Excedències per cura de persones dependents per sexe i grup professional
- Durada de les excedències per cura de persones dependents per sexe i categoria
- Reduccions de jornada laboral per raons de cura per sexe i grup professional
- Durada de les reduccions de jornada laboral per raons de cura per sexe i categoria
- Permisos per tramitació d'adopció i acolliment per sexe i grup professional
- Durada dels permisos per tramitació d'adopció i acolliment per sexe i grup professional

6. FORMACIÓ

- Docència en cursos de formació permanent per sexe, grup professional, nombre d'hores i modalitat (online/presencial)
- Alumnat en cursos de formació permanent per sexe, grup professional, nombre d'hores i modalitat (online/presencial)
- Alumnat en cursos de llengües per sexe, grup professional, nombre d'hores i modalitat (online/presencial)

7. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

- Càrrecs institucionals per sexe i grup professional
- Presència en els òrgans de representació institucional per sexe i grup professional