

**UNITAT D'IGUALTAT**



VNIVERSITAT  VALÈNCIA

---

MICROINFORME SOBRE LA  
**COMPOSICIÓ PER SEXE DELS EQUIPS**  
**DEGANALS**  
DE LA UNIVERSITAT DE VALENCIA

Eleccions 2018

## OBSERVATORI D'IGUALTAT

En aplicació de la Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats; es creen les Unitats d'Igualtat per *“desenvolupar funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes”*<sup>1</sup>.

L'Observatori d'Igualtat, part integrant de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València, té per objectiu fer visibles les desigualtats entre dones i homes a l'àmbit universitari, i denunciar-les mitjançant la publicació de microinformes, que són estudis de dimensions reduïdes que permeten una aproximació a temes específics amb perspectiva de gènere; com el que ara ens ocupa.

Entre les actuacions que es proposen al primer eix del II Pla d'Igualtat de la Universitat de València, la Unitat d'Igualtat ha de vetlar per promoure les condicions favorables per a aconseguir una presència equilibrada en els òrgans de representació i govern. El diagnòstic de la situació que s'analitza en aquest microinforme és un pas previ per a poder actuar.

En aquest sentit, l'Observatori, en compliment de l'objectiu 1.2 del II Pla d'Igualtat, de Presència equilibrada en els òrgans de govern i en les comissions assessores de la UV i dels seus centres, i més concretament amb la mesura 1.2.2 que aposta per *“avançar en la presència equilibrada de dones i homes en tots els òrgans de govern de la Universitat”*<sup>2</sup>, elabora aquest microinforme, amb l'objectiu de donar compte de la composició per sexe dels equips directius dels díhuit centres propis que formen part de la UV; analitzant la seua evolució a partir de les darreres eleccions a deganat que han tingut lloc entre els mesos de febrer i abril de 2018.

Però, abans de començar l'estudi, cal matissar que la diferenciació en la grandària i composició dels diferents equips de govern s'explica, en part, per la magnitud de la plantilla del professorat i pel nombre de titulacions adscrites a cada centre. Com el que es pretén és fer un anàlisi comparatiu dels diferents equips directius, i donat l'heterogeneïtat d'aquests, ens hem ajustat a la composició obligatòria que estableixen els Estatuts de la UV de 2006, a l'article 39: *“integren l'equip deganal o de direcció del centre; el degà o la degana, vicedegans i vicedeganes, així com un secretari o una secretària i, si s'escau, un vicesecretari o una vicesecretària; que han de ser nomenats pel rector o la rectora”*. Exceptuant, per tant, la figura del delegat o delegada d'estudiants i la dels coordinadors o coordinadores del centre, que sols es troben a algunes Facultats, però no a totes.

L'anàlisi efectuat s'estructura a partir de, en primer lloc, la composició per sexe del deganat de les distintes facultats, així com la seua evolució els últims anys i la distribució per àrees de coneixement. Després s'analitza la composició de l'equip directiu al complet, tant del total de facultats com diferenciant per àrees de coneixement. Posteriorment, es valora el compliment o no

<sup>1</sup> Disposició addicional duodècima de la LO 4/2007, de 12 d'abril (<http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>)

<sup>2</sup> II Pla d'Igualtat ([http://www.uv.es/fatwireed/userfiles/file/II%20Pla%20Valencia\(1\).pdf](http://www.uv.es/fatwireed/userfiles/file/II%20Pla%20Valencia(1).pdf))

del principi de composició equilibrada que indica la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes* (d'ara endavant, LOIEMH) pel que fa a l'equip directiu. Finalment, es destaca el compromís amb la igualtat per part de facultats que han apostat per incloure un vicedeganat amb competències en matèria d'igualtat.

En primer lloc, a la taula 1 es presenten els resultats relatius a la figura de degana i degà de les últimes eleccions de 2018 en cadascuna de les facultats de la Universitat de València, tot comparant aquests amb els resultats de les anteriors eleccions de 2015 i 2012, per poder il·lustrar els canvis i l'evolució d'unes eleccions a altres.

**Taula 1. Resultats de les eleccions a deganat per centre, any 2018 (comparació amb 2012 i 2015)**

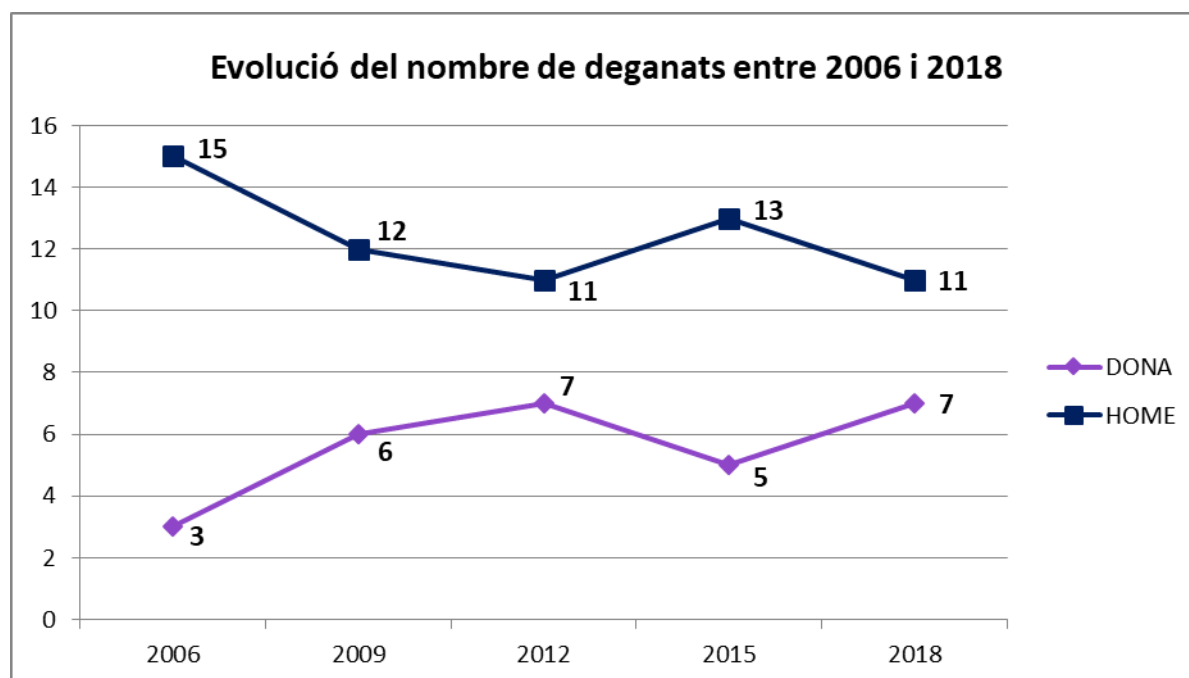
FACULTAT	DEGANAT 2012	DEGANAT 2015	DEGANAT 2018
Facultat de Geografia i Història	DONA	DONA	HOME
Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació	HOME	HOME	DONA
Facultat de Filosofia i Ciències de l'Educació	HOME	HOME	DONA
Facultat de Magisteri	HOME	HOME	HOME
Facultat de Farmàcia	DONA	HOME	HOME
Facultat de Medicina i Odontologia	HOME	HOME	HOME
Facultat de Fisioteràpia	DONA	HOME	HOME
Facultat d'Infermeria i Podologia	HOME	HOME	HOME
Escola Tècnica Superior d'Enginyeria	HOME	DONA	DONA
Facultat de Física	DONA	DONA	HOME
Facultat de Química	DONA	HOME	DONA
Facultat de Ciències Biològiques	HOME	HOME	DONA
Facultat de Ciències Matemàtiques	HOME	HOME	DONA
Facultat de Psicologia	DONA	DONA	DONA
Facultat de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport	HOME	HOME	HOME
Facultat de Dret	DONA	DONA	HOME
Facultat d'Economia	HOME	HOME	HOME
Facultat de Ciències Socials	HOME	HOME	HOME

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per les facultats

D'aquesta primera taula convé destacar que el nombre de deganes, que s'havia reduït en les eleccions de 2015, torna a augmentar en 2018, arribant als nivells de 2012 però sense superar-los. Aquelles facultats que han passat a tindre una dona com a degana en 2018 són la Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació, la Facultat de Filosofia i Ciències de l'Educació, la Facultat de Ciències Biològiques i la Facultat de Ciències Matemàtiques. A més, la Facultat de Química, on el càrrec en 2012 era ocupat per una dona però en 2015 va canviar a un home, en 2018 torna a estar ocupat per una dona. És destacable que l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria, on tradicionalment el director ha sigut un home, des de 2015 el càrrec va ser ocupat per una dona i en 2018 continua exercint-ho una dona. Per contra, la Facultat de Geografia i Història, la Facultat de Física i la Facultat de Dret, han passat de tindre degana després les eleccions de 2015 a tindre un degà després de les de 2018. La resta de facultats continuen sense variacions, amb homes en els càrrecs de deganat. Mirant els resultats de manera general es veu que el nombre de degans és encara molt superior al de deganes, sent 11 els degans i 7 les deganes que han resultat de les últimes eleccions de 2018.

A continuació, s'analitza com ha estat aquesta evolució general des de l'any 2006 al 2018 en relació amb el nombre de degans i deganes al total de facultats, per tal de poder constatar el camí recorregut.

**Figura 1. Evolució del nombre de deganes i degans de 2006 a 2018**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per les facultats

El que il·lustra la figura 1, en general, és una evolució positiva en el nombre de deganes fins les eleccions de 2012, un descens en les de 2015 i de nou una pujada al nivell de 2012 en les darreres

eleccions de 2018, arribant el màxim nombre de deganes que ha hagut en la UV. Si analitzem les dades percentuals, podem fer-nos una idea més precisa del pes que tenen les dones en els màxims òrgans de govern dels centres.

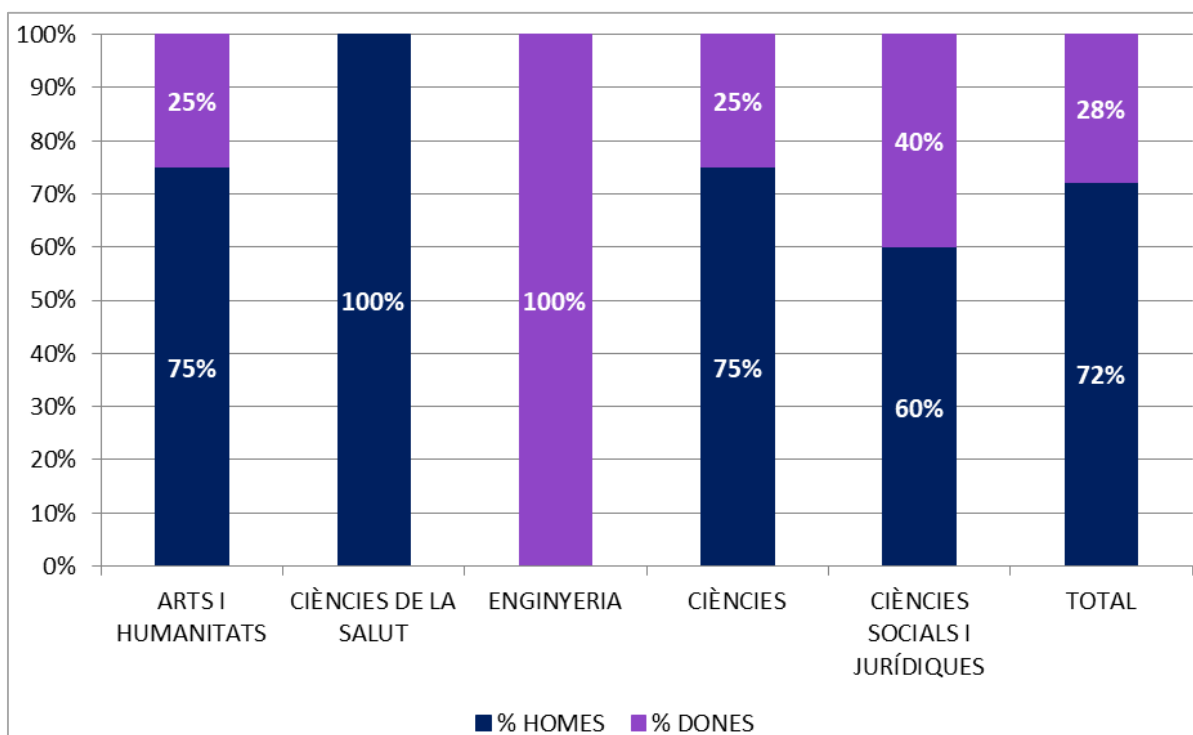
Al 2006 es partia d'una distribució de 15 degans i 3 deganes, el que suposava tan sols un 17% de deganes. Posteriorment, amb les eleccions de 2009, la configuració va variar a 12 degans i 6 deganes, és a dir, un 33% de deganes, augmentant al doble el nombre de deganes. A continuació, a l'any 2012, el nombre de deganes va augmentar lleugerament a 7 i es va reduir a 11 el de degans, el que es tradueix en un 39% de deganes, arribant pràcticament al principi de composició equilibrada que marca la LOIEMH, per al conjunt de centres de la UV. Tanmateix, a les eleccions de 2015 es va produir una involució en el nombre de deganes, ja que la composició de totes les facultats sumava un total de 5 deganes i 13 degans, el que suposava un 28% de deganes i un retorn a la situació de infrarepresentació de les dones en els llocs de presa de decisió i, per descomptat, quedava molt lluny de complir el principi de composició equilibrada. Després de les eleccions de 2018, en canvi, la evolució torna a ser positiva en el camí cap a la paritat entre dones i homes, sent 7 deganes i 11 degans, aconseguint el 39% de deganes que hi havia al 2012, però sense superar-lo.

Tot seguit, a partir de les següents gràfiques 1 i 2 s'analitzen les dades per àrea de coneixement.

Però, abans d'analitzar aquesta distribució per sexe i àrees de coneixement, és interessant recordar quins són els requisits mínims que ha de reunir la candidatura a degà i degana. En primer lloc, la persona ha d'estar adscrita al centre com a professora doctora, i la seua candidatura ha de ser avalada per un 10% dels membres de la Junta del centre, que n'és el màxim òrgan de govern del mateix centre<sup>3</sup>. Per tant, les deganes i degans candidats eixiran de la composició del PDI de cada facultat, sent interessant tenir en compte el pes que tenen dones i homes en el conjunt del personal docent investigador de cada centre.

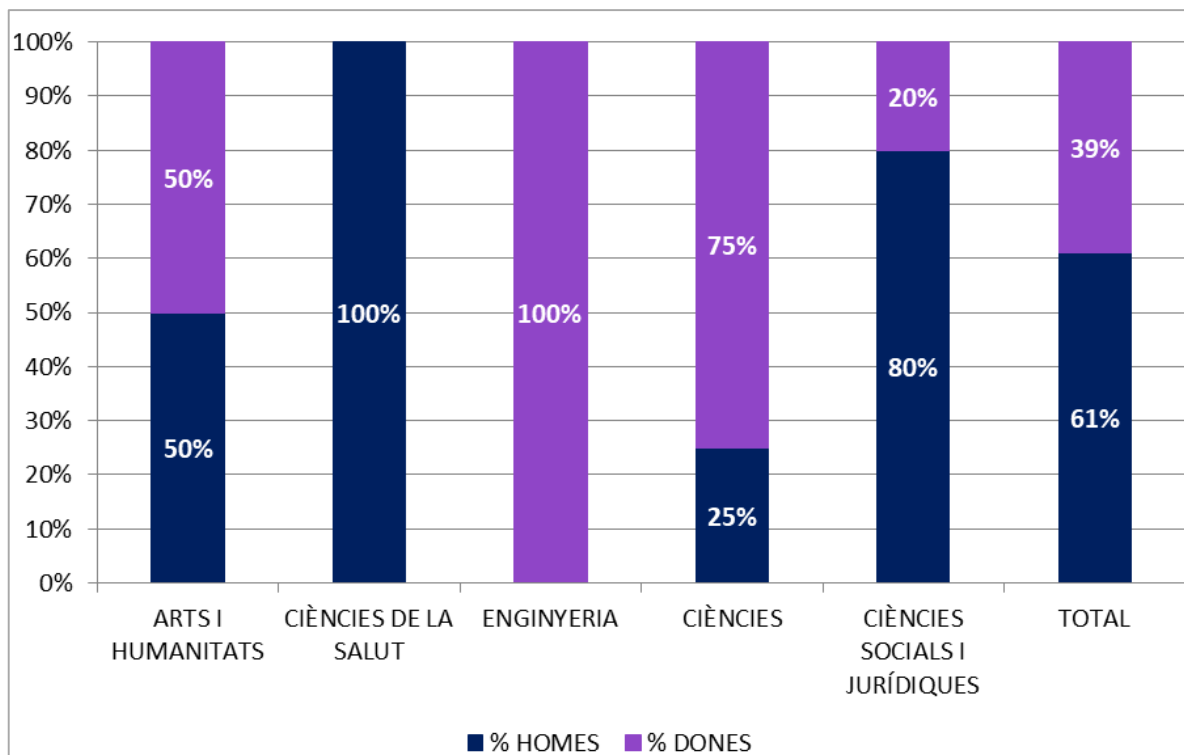
<sup>3</sup> Article 38: Estatuts de la UV, 2006 (<http://www.uv.es/=sgeneral/Reglamentacio/Doc/estatutsUV%282006%29.pdf>)

**Gràfica 1. Distribució de deganes i degans per àrees de coneixement, a 2015**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per les facultats

**Gràfica 2. Distribució de deganes i degans per àrees de coneixement, a 2018**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per les facultats

La comparació d'aquestes dues gràfiques mostra l'evolució de degans i deganes abans i després de les eleccions de 2018. Com ja hem comentat, es dona una evolució positiva en la consecució de l'objectiu de composició equilibrada entre dones i homes, pràcticament arribant en còmput global als percentatges de 60%-40%, però encara lluny de la paritat desitjada del 50%-50%.

Aquesta millora pel que fa a l'equitat s'ha produït gràcies a les àrees d'Arts i Humanitats i de Ciències, que han augmentat el nombre de deganes arribant al 50%-50% en l'àrea d'Arts i Humanitats i inclús al 75% de deganes en l'àrea de Ciències. Per contra, l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques ha disminuït el nombre de deganes, passant d'un 40% després de les eleccions de 2015 i complint el principi de composició equilibrada, a un 20% després de les darreres eleccions de 2018, molt lluny del principi d'equilibri i encara molt més de la paritat desitjada.

És destacable que a l'àrea de Ciències de la Salut, en la qual es gaudia de paritat 50%-50% després de les eleccions de 2012 i que es va perdre a les de 2015 perquè no va haver cap degana en les quatre facultats que integren l'àrea, continua en 2018 en la mateixa situació, la qual cosa suposa una involució assentada respecte a la paritat entre dones i homes.

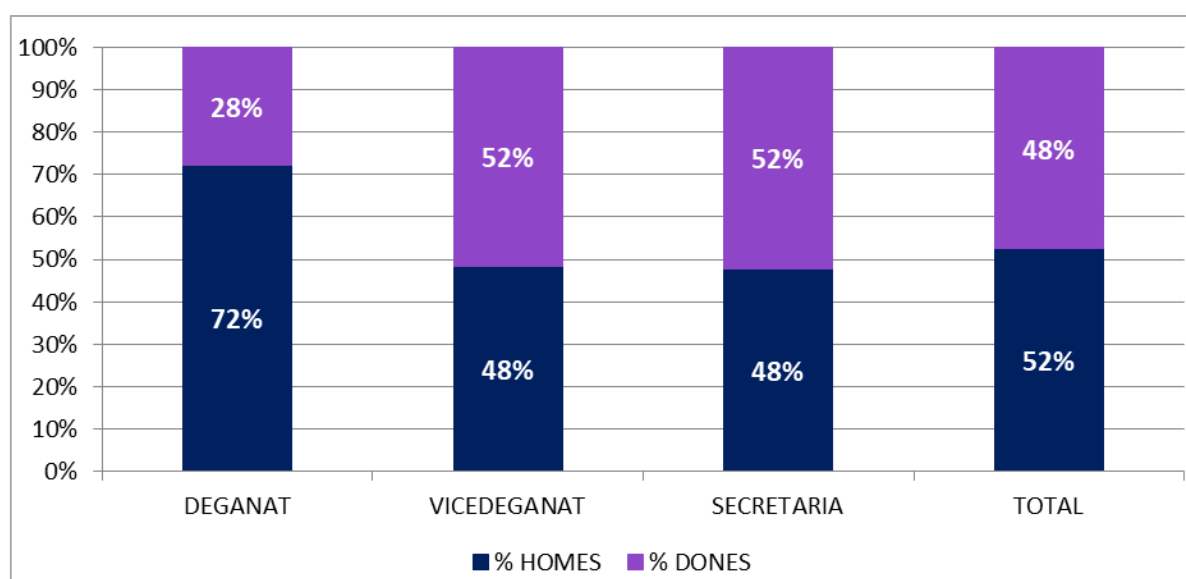
L'àrea d'Enginyeria, que està formada tan sols per l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria i en la que tradicionalment ha hagut homes en la direcció, continua en 2018 amb una com ja va ocórrer a les eleccions de 2015. Això suposa un gran avanç en les barreres de la segregació vertical, sobre tot tenint en compte que l'àrea d'Enginyeria es una branca molt masculinitzada.

A continuació, a partir de les gràfiques 3 i 4 s'analitza la composició total per sexe i càrrec dels diferents equips directius, desagregant aquests en les figures de deganat, vicedeganat i secretaries.

Primerament es pot observar que la tendència pel que fa al principi d'equilibri és positiva, ja que el nombre de dones als equips directius ha augmentat del 48% en 2015 al 55% en 2018. Concretament, l'evolució ha sigut positiva als càrrecs de deganat, amb un 28% de deganes en 2015 front a un 39% en 2018, i de vicedeganat, amb un 52% de vicedeganes en 2015 front a un 64% en 2018. En canvi, si atenem a qui ocupa la secretaria dels centres, que en 2015 es trobava amb una paritat de 52% secretàries i 48% secretaris, després de les eleccions de 2018 s'ha allunyat de l'objectiu d'equilibri, arribant al 39% de secretàries front al 61% de secretaris.

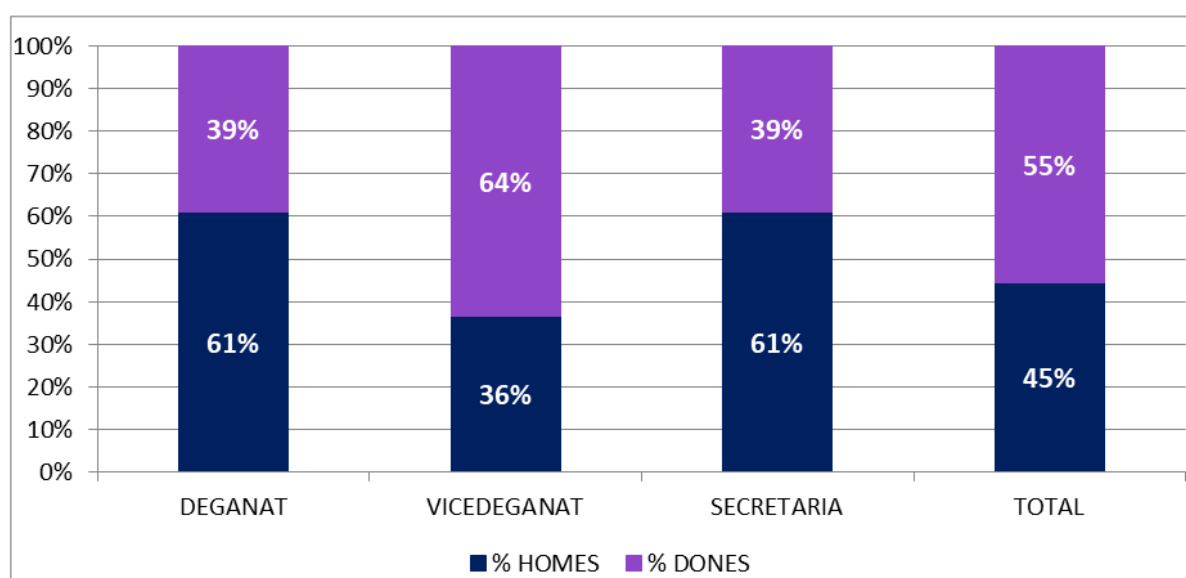
Tanmateix, encara que els resultats dels càrrecs de deganat i secretaria no compleixen estrictament el principi d'equilibri 60%-40% que estableix la LOIEMH, sí s'aproximen prou, raó per la qual podem concloure que les eleccions deganals de 2018 han recuperat els nivells d'equilibri entre dones i homes que es van perdre a les eleccions de 2015.

**Gràfica 3. Composició total per sexe i per càrrec dels diferents equips directius dels centres de la Universitat de València, a 2015**



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per les facultats

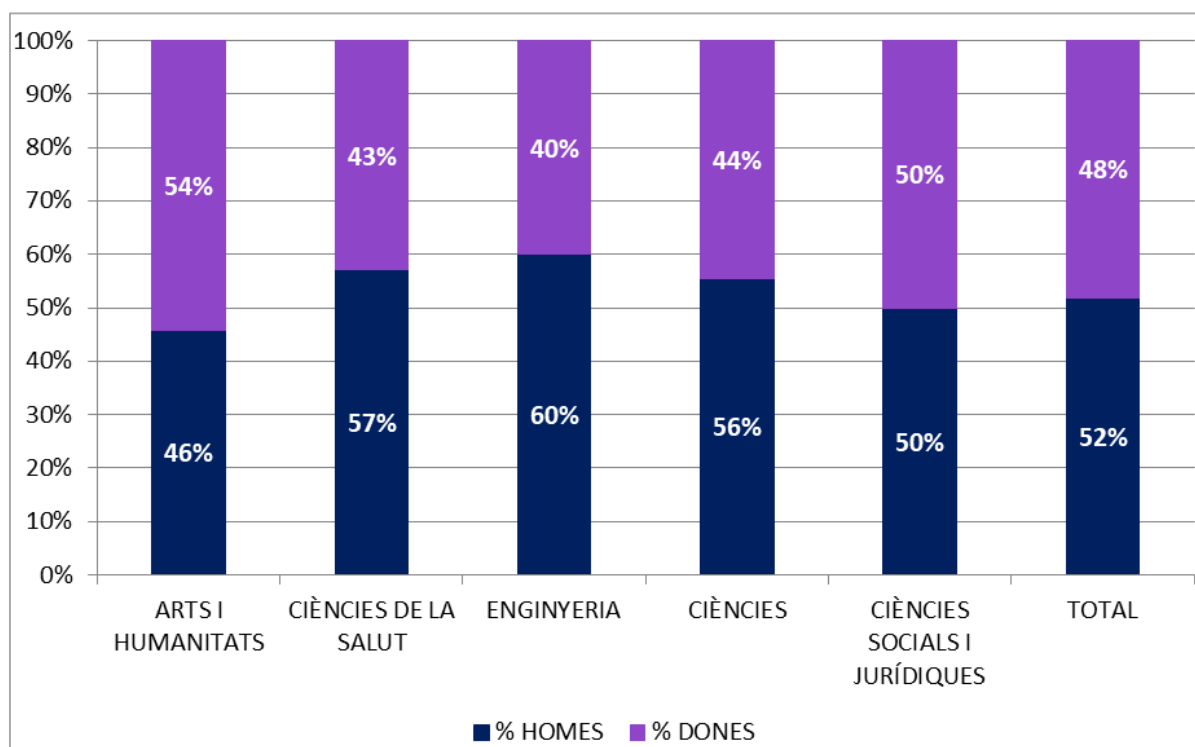
**Gràfica 4. Composició total per sexe i per càrrec dels diferents equips directius dels centres de la Universitat de València, a 2018**



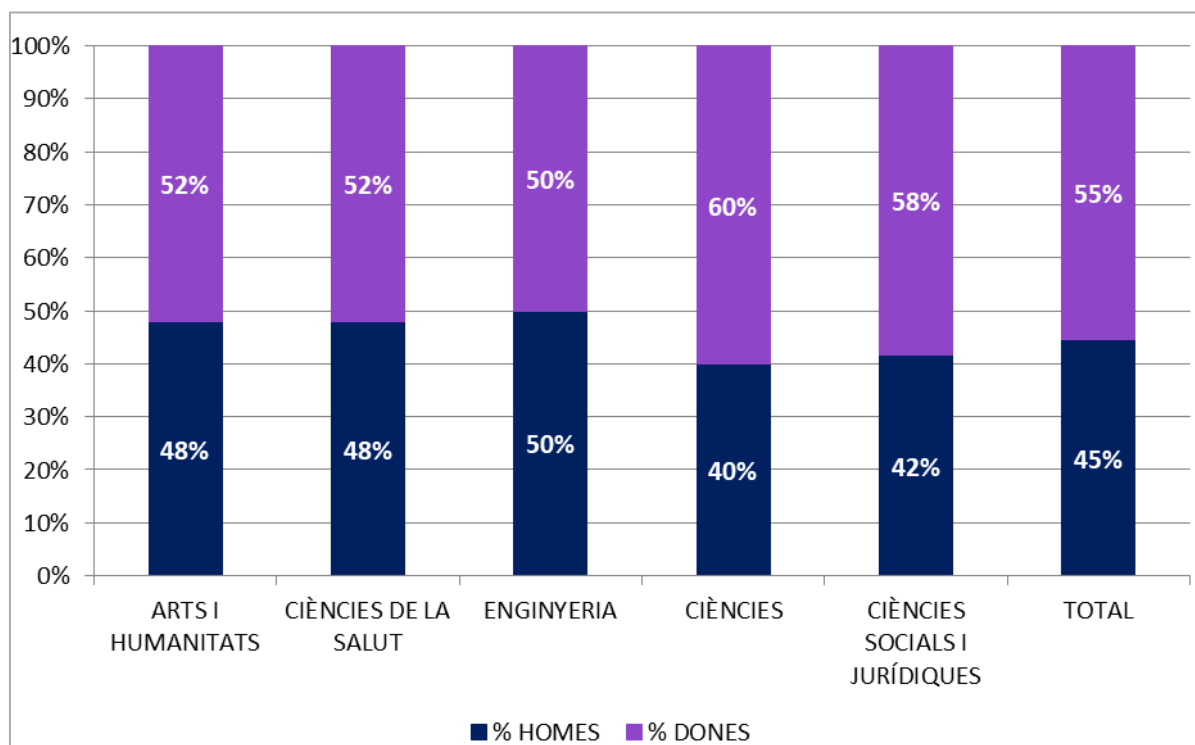
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per les facultats

Ara, amb suport de les gràfiques següents (5 i 6), es pot analitzar la composició per àrees de coneixement a les eleccions a deganat de 2018, tot comparant-les amb les anteriors eleccions de 2015, per poder comprovar l'evolució.



**Gràfica 5. Distribució d'homes i dones als equips directius per àrees de coneixement, a 2015**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per les facultats

**Gràfica 6. Distribució d'homes i dones als equips directius per àrees de coneixement, a 2018**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per les facultats

Comparant ambdós gràfics, podem veure que la presència femenina als equips de govern dels centres de la Universitat de València ha augmentat considerablement després de les eleccions a deganat 2018 en totes les àrees de coneixement excepte en l'àrea d'Arts i Humanitats, que ha baixat 2 punts percentuals.

El major increment del nombre de dones als equips directius ha sigut a l'àrea de Ciències, passant d'un 44% en 2015 a un 60% en 2018, el que suposa un augment de 16 punts en el nombre de dones. Li segueix l'àrea d'Enginyeria, passant d'un 40% a un 50% de dones a l'equip, arribant per tant a la paritat desitjada 50%-50%. No cal oblidar que l'àrea d'Enginyeria és tradicionalment un àrea molt masculinitzada, pel que és encara més destacable el positiu ascens del nombre de dones al seu equip directiu. També han augmentat de manera significativa el nombre de dones als equips de les àrees de Ciències de la Salut, amb 9 punts, i de Ciències Socials i Jurídiques, amb 8 punts. Així, l'àrea de Ciències de la Salut ha passat de tindre un 43% de dones a l'equip deganal en 2015 a un 52% en 2018. Igualment, l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques ha pujat d'un 50% de dones als equips deganals en 2015 a un 58% en 2018. A l'àrea d'Arts i Humanitats es manté pràcticament la mateixa composició que a les eleccions de 2015, amb paritat als equips deganals: 52% de dones front a un 48% d'homes.

Recapitulant, totes les branques gaudeixen d'equitat en la composició dels seus equips deganals. Més encara, les àrees d'Arts i Humanitats, de Ciències de la Salut i d'Enginyeria no es limiten a tindre una composició equilibrada com estableix la LOIEMH (60%-40%) sinó que es pot dir que tenen paritat completa als seus equips, amb un 52%-48% per a l'àrea d'Arts i Humanitats, un 52%-48% per a l'àrea de Ciències de la Salut i un 50%-50% per a l'àrea d'Enginyeria. Cal fer esment que en aquestes eleccions de 2018, per primera vegada, el nombre total de dones es superior al dels homes en els equips deganals de cada una de les àrees de coneixement en conjunt.

Si pensem aquest anàlisi dels òrgans de govern als centres de la Universitat en termes de les tradicionals segregacions -horitzontal i vertical- podem concloure lo següent.

- La segregació horitzontal fa referència a la concentració dels homes en àrees històricament masculinitzades, com són les àrees científiques i tècniques; així com la concentració de dones en branques de coneixement històricament feminitzades, com ara les d'Arts i Humanitats o Ciències Socials i Jurídiques. En este sentit, es pot afirmar que en els equips deganals dels centres s'ha fet un esforç per respectar l'equilibri en la composició per sexe, aconseguint que no hi haja cap sexe infra-representat.
- La segregació vertical, en canvi, es manifesta per l'accés diferencial d'homes i dones a diferents rangs professionals i científics; de tal manera que a mesura que s'ascendeix en l'escala jeràrquica, la presència de les dones tendeix a disminuir. Aquest fenomen és el que mostren les gràfiques 3 i 4, amb una majoria d'homes als càrrecs de degà i secretari.

Comparant les dades de 2015 amb les de 2018 es veu que la segregació vertical ha disminuït ja que, encara que haja baixat el nombre de secretàries, ha augmentat el de deganes i vicedeganes.

Per il·lustrar aquestes dades, resulta d'utilitat visualitzar en quina mesura les facultats compleixen el principi d'equilibri als seus equips directius, tot comparant l'evolució abans i després de les eleccions de 2018.

A grans trets, i aplicant al conjunt dels equips directius dels diferents centres el principi d'equilibri del 40% i 60% que marca la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*, referida al llarg del present microinforme com LOIEMH, resulta la següent taula 2, en la que es comparen els resultats de les eleccions de 2015 amb els de 2018.

És important assenyalar el que la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes* diu exactament en la seua *disposició addicional primera sobre la presència o composició equilibrada*:

*“A l'efecte d'esta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent”.*

Per a poder interpretar correctament la taula 2 referida al principi d'equilibri cal tenir en compte què indiquen els colors marcats. La llegenda de colors de la taula 2 es la següent respon a la pregunta de si es compleix o no el principi d'equilibri, i en cas de no complir-se, segons quin sexe siga el que està infrarepresentat. Quan el desequilibri és el resultat d'una sobrerepresentació de les dones, tenint en compte que no hi ha una discriminació prèvia dels homes, no és motiu per a assenyalar-lo com a perjudicial. En el cas contrari, quan són les dones les que estan infrarepresentades, es poden plantejar accions positives per tal de corregir aquest desequilibri que accentua les desigualtats existents entre homes i dones.

<b>LLEGENDA DE COLORS</b>	
SI	SÍ es complix el principi de composició equilibrada
NO	NO es complix el principi de composició equilibrada però NO perjudica les dones
NO	NO es complix el principi de composició equilibrada i a més SÍ perjudica les dones

Taula 2. El principi d'equilibri als equips directius, abans i després de les eleccions de 2018

ÀREES DE CONEIXEMENT	FACULTAT	EQUIP DEGANAT ELECCIONS 2015		¿PRINCIPI EQUILIBRI?	EQUIP DEGANAT ELECCIONS 2018		¿PRINCIPI EQUILIBRI?
		DONES	HOMES		DONES	HOMES	
ARTS I HUMANITATS	Facultat de Geografia i Història	80,00%	20,00%	NO	33,33%	66,67%	NO
	Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació	50,00%	50,00%	SI	57,14%	42,86%	SI
	Facultat de Filosofia i Ciències de l'Educació	67,00%	33,00%	NO	60,00%	40,00%	SI
	Facultat de Magisteri	29,00%	71,00%	NO	57,14%	42,86%	SI
CIÈNCIES DE LA SALUT	Facultat de Farmàcia	60,00%	40,00%	SI	50,00%	50,00%	SI
	Facultat de Medicina i Odontologia	38,00%	63,00%	NO	42,86%	57,14%	SI
	Facultat de Fisioteràpia	50,00%	50,00%	SI	60,00%	40,00%	SI
	Facultat d'Infermeria i Podologia	25,00%	75,00%	NO	60,00%	40,00%	SI
ENGINYERIA	Escola Tècnica Superior d'Enginyeria	40,00%	60,00%	SI	50,00%	50,00%	SI
CIÈNCIES	Facultat de Física	40,00%	60,00%	SI	40,00%	60,00%	SI
	Facultat de Química	50,00%	50,00%	SI	60,00%	40,00%	SI
	Facultat de Ciències Biològiques	40,00%	60,00%	SI	66,67%	33,33%	NO
	Facultat de Ciències Matemàtiques	50,00%	50,00%	SI	75,00%	25,00%	NO
CIÈNCIES SOCIALS I JURÍDIQUES	Facultat de Psicologia	57,00%	43,00%	SI	66,67%	33,33%	NO
	Facultat de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport	25,00%	75,00%	NO	25,00%	75,00%	NO
	Facultat de Dret	63,00%	38,00%	NO	66,67%	33,33%	NO
	Facultat d'Economia	40,00%	60,00%	SI	54,55%	45,45%	SI
	Facultat de Ciències Socials	57,00%	43,00%	SI	66,67%	33,33%	NO

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per les facultats

A partir de les dades de la taula 2 es pot afirmar que, tant després de les eleccions de 2015 com en de les darreres de 2018, un 61% dels centres compleix amb el principi d'equilibri, arribant així a l'objectiu del 40% i 60% marcat per la LOIEMH. L'altre 39% de centres no arriba a l'equilibri establert, però convé fer una lectura més exhaustiva d'aquest fenomen perquè existeix una diferència fonamental entre les eleccions de 2015 i les de 2018.

En les eleccions de 2015, dels 7 centres que no complien el principi de composició equilibrada, hi havia 4 facultats que perjudicaven en nombre a les dones (Facultat de Magisteri, Facultat de Medicina i Odontologia, Facultat d'Infermeria i Podologia, Facultat de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport) i 3 facultats on el nombre de dones als equips directius era superior al d'homes (Facultat de Geografia i Història, Facultat de Filosofia i Ciències de l'Educació, Facultat de Dret).

Però en 2018, en canvi, tan sols 2 dels centres que no compleixen el principi de composició equilibrada perjudiquen en nombre a les dones (Facultat de Geografia i Història, Facultat de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport), mentre que les altres 5 tenen més dones que homes als seus equips directius (Facultat de Ciències Biològiques, Facultat de Ciències Matemàtiques, Facultat de Psicologia, Facultat de Dret, Facultat de Ciències Socials).

Al capdavant, la Facultat de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport es l'única on hi trobem una infrarrepresentació de les dones als càrrecs directius, amb un 25% de dones i un 75% d'homes tant en les eleccions de 2015 com a les de 2018. Això es pot explicar perquè es tracta d'un centre encara molt masculinitzat, encara que no serveix com a justificació ja que l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria també és un entorn molt masculinitzat i els seus resultats sí són paritaris. Al contrari, la resta de facultats excepte la Facultat de Geografia i Història que en 2018 té pitjors resultats pel que fa a la composició equilibrada, tenen una evolució positiva en la incorporació de les dones al càrrecs de responsabilitat, havent millorat en les darreres eleccions de 2018 respecte a les de 2015.

De la mateixa manera, és positiu que tan sols en la Facultat de Geografia i Història s'ha produït un retrocés pel que fa a l'equitat en les eleccions del 2018 respecte de les de 2015, la resta de centres continua complint el principi de composició equilibrada de la LOIEMH o inclús ha millorat els resultats per a les dones.

## Conclusions

1. Totes les àrees de coneixement mantenen l'equitat en la composició dels seus equips directius, que oscil·la dins dels valors marcats pel principi de presència equilibrada (40%-60%), i més encara, la milloren arribant tres de les cinc àrees pràcticament a la paritat desitjada (50%-50%). Aquests resultats suposen una reducció de la segregació horitzontal en els òrgans de govern dels centres de la Universitat de València.
2. Així mateix, es pot afirmar que ha disminuït la segregació vertical amb l'augment tant del nombre de deganes com de vicedeganes els equips directius, malgrat que ha baixat el nombre de secretàries.
3. Comptat i debatut, es pot afirmar que, per primera vegada, globalment s'ha aconseguit una major presència de les dones als equips directius, encara que el càrrec de més alta jerarquia dels deganats continua ocupat majoritàriament per homes.
4. Una bona mostra dels avanços que s'estan fent en matèria de polítiques d'igualtat són els sis centres -dels díhuit en total- que han apostat per la igualtat donant-li rellevància a través d'un vicedeganat amb competències en igualtat, com es pot apreciar a la taula següent.

Facultat	Vicedeganat
<b>Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació</b>	Responsable de Cultura, Igualtat i Polítiques inclusives
<b>Facultat de Magisteri</b>	Cultura, igualtat i innovació
<b>Facultat de Química</b>	Estudis, Qualitat, Innovació i Igualtat
<b>Facultat de Psicologia</b>	Qualitat i Igualtat
<b>Facultat d'Economia</b>	Participació, Voluntariat i Igualtat
<b>Facultat de Ciències Socials</b>	Igualtat, Participació i Cultura

## ANNEXOS

## Taules de la composició per sexe dels diferents equips directius per àrea de coneixement, a 2018

Taula 1. Composició per sexe dels equips directius de la branca d'Arts i Humanitats, a 2018

ÀREES DE CONEIXEMENT	FACULTAT	DATA ELECCIÓ	DEGANAT	SECRETARIAT	VICEDEGANAT		COMPOSICIÓ PER SEXE	
					DONES	HOMES	DONES	HOMES
ARTS I HUMANITATS	Facultat de Geografia i Història	15/03/2018	HOME	HOME	2	2	2	4
	Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació	27/03/2018	DONA	HOME	3	2	4	3
	Facultat de Filosofia i Ciències de l'Educació	12/03/2018	DONA	DONA	1	2	3	2
	Facultat de Magisteri	22/03/2018	HOME	HOME	4	1	4	3
							52%	48%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per les facultats

Taula 2. Composició per sexe dels equips directius de Ciències de la Salut, a 2018

ÀREES DE CONEIXEMENT	FACULTAT	DATA ELECCIÓ	DEGANAT	SECRETARIAT	VICEDEGANAT		COMPOSICIÓ PER SEXE	
					DONES	HOMES	DONES	HOMES
CIÈNCIES DE LA SALUT	Facultat de Farmàcia	09/03/2018	HOME	HOME	3	1	3	3
	Facultat de Medicina i Odontologia	08/02/2018	HOME	HOME	3	2	3	4
	Facultat de Fisioteràpia	12/03/2018	HOME	HOME	3	0	3	2
	Facultat d'Infermeria i Podologia	20/04/2018	HOME	HOME	3	0	3	2
							52%	48%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per les facultats

Taula 3. Composició per sexe dels equips directius de la branca d'Enginyeria, a 2018

ÀREES DE CONEIXEMENT	FACULTAT	DATA ELECCIÓ	DEGANAT	SECRETARIAT	VICEDEGANAT		COMPOSICIÓ PER SEXE	
					DONES	HOMES	DONES	HOMES
ENGINYERIA	Escola Tècnica Superior d'Enginyeria	12/03/2018	<b>DONA</b>	HOME	2	2	3	3
							50%	50%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per les facultats

Taula 4. Composició per sexe dels equips directius de la branca de Ciències, a 2018

ÀREES DE CONEIXEMENT	FACULTAT	DATA ELECCIÓ	DEGANAT	SECRETARIAT	VICEDEGANAT		COMPOSICIÓ PER SEXE	
					DONES	HOMES	DONES	HOMES
CIÈNCIES	Facultat de Física	12/03/2018	HOME	HOME	2	1	2	3
	Facultat de Química	09/03/2018	<b>DONA</b>	HOME	2	1	3	2
	Facultat de Ciències Biològiques	13/03/2018	<b>DONA</b>	<b>DONA</b>	2	2	4	2
	Facultat de Ciències Matemàtiques	12/03/2018	<b>DONA</b>	<b>DONA</b>	1	1	3	1
							60%	40%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per les facultats



Taula 5. Composició per sexe dels equips directius de la branca de Ciències Socials i Jurídiques, a 2018

ÀREES DE CONEIXEMENT	FACULTAT	DATA ELECCIÓ	DEGANAT	SECRETARIAT	VICEDEGANAT		COMPOSICIÓ PER SEXE	
					DONES	HOMES	DONES	HOMES
CIÈNCIES SOCIALS I JURÍDIQUES	Facultat de Psicologia	01/03/2018	<b>DONA</b>	<b>DONA</b>	<b>2</b>	2	<b>4</b>	2
	Facultat de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport	27/03/2018	HOME	<b>DONA</b>	<b>0</b>	2	<b>1</b>	3
	Facultat de Dret	12/03/2018	HOME	<b>DONA</b>	<b>5</b>	2	<b>6</b>	3
	Facultat d'Economia	09/03/2018	HOME	HOME	<b>6</b>	3	<b>6</b>	5
	Facultat de Ciències Socials	12/03/2018	HOME	<b>DONA</b>	<b>3</b>	1	<b>4</b>	2
							<b>58%</b>	<b>42%</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per les facultats