

Diagnòstic per l'elaboració del



Pla d'Igualtat de la UV



UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA

INDEX

1. INTRODUCCIÓ
2. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE LES DONES I ELS HOMES A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
3. ESTUDI SOBRE BRETXA SALARIAL DE GÈNERE EN LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
4. INFORME FINAL DE L'ESTUDI SOBRE CONCILIACIÓ PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL DE LES PERSONES QUE TREBALLEN A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
5. ANÀLISI DAFO (DEBILITATS, AMENACES, FORTALESES I OPORTUNITATS)
6. CONCLUSIONS
7. ANNEX A L'APARTAT DE CONCLUSIONS DEL DOCUMENT DIAGNÒSTIC PER A L'ELABORACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA 2019-2022

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT  VALÈNCIA



INTRODUCCIÓ

Durant 2017, a punt de finalitzar el període que abastava el II Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2013-2017), des de la Unitat d'Igualtat es van iniciar els treballs per a realitzar el diagnòstic previ a la redacció del III Pla d'Igualtat mitjançant l'elaboració del "Diagnòstic de situació de la igualtat entre les dones i els homes a la Universitat de València" (d'ara endavant, Diagnòstic UV), que permetés revisar la situació en aquesta matèria en tots els àmbits d'actuació de la nostra universitat, amb l'objectiu de tindre l'*input* necessari per a detectar les àrees en què el següent pla havia de centrar els seus esforços en la consecució de la igualtat, donat l'explícit compromís institucional en la Universitat de València amb el valor de la igualtat entre dones i homes.

Coincidint amb la redacció d'aquest estudi diagnòstic, es va encarregar a un grup de recerca d'aquesta Universitat *GéneroEnCiencia* un estudi que, a més d'estar previst en el Pla d'igualtat vigent (*Acció 4.1.4. Elaborar un informe sobre desigualtats retributives indirectes entre dones i homes en la UV*), permetés determinar si existia bretxa salarial en la Universitat de València, ja que en general- la creença predominant nega la seua existència en administracions públiques que es regeixen pel principi de mèrit i capacitat i que estan dotades de sistemes retributius transparents. El resultat és l'Estudi sobre bretxa salarial de gènere en la Universitat de València (d'ara endavant "Estudi de bretxa") que, en la seua part quantitativa, confirmava l'existència de bretxa salarial, encara que sensiblement més moderada que la mitjana de l'estat espanyol i, en la seua part qualitativa, indagava els possibles orígens de la mateixa.

A partir dels resultats de l'Estudi de bretxa es va revelar igualment necessari abordar una altra temàtica de gran complexitat al no comptar amb indicadors estables en la matèria. Ens referim a la conciliació de l'activitat laboral amb la vida personal i familiar. Ja que en les conclusions de l'Estudi de Bretxa s'apuntava aquesta com una de les principals causes de la desigualtat retributiva entre els homes i les dones que treballen en la Universitat de València. El resultat va ser l'Estudi sobre conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen en la Universitat de València (d'ara endavant, Estudi de conciliació UV).

Volem assenyalar en aquest punt la impagable col·laboració i generositat del personal del Servei d'Informàtica, dels Serveis de Recursos Humans PAS i PDI i del Departament de Nòmines i Seguretat Social sense el concurs de la qual, dedicació i professionalitat haguera sigut inviable l'elaboració dels mateixos. Gràcies, doncs, a tots eixos serveis i a les seues i als seus responsables.

Així doncs, amb un Diagnòstic de la Igualtat de les dones i els homes en la Universitat de València integrat per aquests tres documents, estàvem ja en condicions adequades per a abordar l'anàlisi DAFO, eina que ens permetia identificar les Debilitats que s'havien de corregir, les Amenaces de les quals defensar-nos, les Fortaleses en les quals recolzar-nos i les Oportunitats del nostre entorn que podríem aprofitar.

Per a la realització d'aquesta Anàlisi DAFO es va comptar amb un grup de treball per cada Eix del III Pla (Les Persones; Els processos clau de la UV; Governança i Observatori; i La cultura de la igualtat), conformat per integrants de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de la UV, per persones expertes en les matèries incloses en l'eix corresponent i el personal tècnic de la Unitat d'Igualtat.

Així doncs, el present document **Diagnòstic per a l'elaboració del III Pla d'Igualtat** de la Universitat de València està conformat pels següents apartats generals:

- Diagnòstic de situació de les dones i els homes a la Universitat de València*
- Estudi sobre bretxa salarial de gènere en la Universitat de València*
- Estudi sobre conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen en la Universitat de València*
- Anàlisi DAFO de la UV*

Cadascun conté la valoració i conclusions que es desprenen de l'anàlisi de les dades utilitzades en la seua elaboració. Disposar d'informació fiable ha sigut un dels reptes que s'han identificat en la seua elaboració, encara que molt s'ha avançat. I és que la presa de decisions eficient i eficaç requereix de dades fiables i fàcilment interpretables, que constaten la persistència o no de desigualtats en l'entorn universitari.

Aquesta constatació constitueix el principal element legitimador de la necessitat d'adoptar plans d'igualtat i d'introduir en ells mesures que corregisquen les asimetries de gènere que la institució presente.

Diagnòstic de la situació de les dones i els homes a la UV

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA



ÍNDIX

Presentació.....	2
1. Personal docent i investigador (PDI).....	3
1.1. Evolució de la plantilla del PDI per sexe	3
1.2. Evolució de la plantilla del PDI per edat i sexe	4
1.3. Plantilla del PDI per àrea de coneixement	7
1.4. Plantilla del PDI per categoria professional.....	8
1.5. Processos de selecció i contractació	11
2. Personal d'administració i serveis (PAS).....	15
2.1. Estructura i evolució de la plantilla	15
2.2. Piràmide poblacional amb l'estructura per edat i sexe.	16
2.3. Distribució del PAS segons el tipus de vincle contractual	18
2.4. Evolució de la distribució del PAS segons el tipus de vincle contractual.....	20
2.5. Distribució del PAS segons el grup de pertinença	21
2.6. Distribució per sexe en cada grup professional	22
2.7. Evolució de la distribució del PAS segons categoria.....	23
2.8. Processos de selecció i contractació	25
3. L'estudiantat de la Universitat de València	27
3.1. Evolució de la matrícula en els estudis de Grau	27
3.2. Evolució de l'estudiantat de Grau per edat i sexe.....	28
3.3. Evolució de la matrícula en Màster i Doctorat.....	30
3.4. La distribució de l'estudiantat per àrea de coneixement	31
3.5. Titulacions masculinitzades i feminitzades.....	34
3.5. Rendiment acadèmic de l'estudiantat en funció del sexe.....	37
4. Òrgans de Govern de la Universitat de València	39
4.1. Òrgans de govern central	39
4.2. Òrgans de govern als centres i departaments.....	40
4.3. Òrgans de govern i representació	42
5. Homes i dones en els doctorats honoris causa i les medalles de la Universitat de València	47
6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	50
6.1. Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València	50
6.2. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	50
6.3. Acompanyament a dones víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe	51
7. Formació en Igualtat.....	53
8. Conclusions.....	57

Presentació

En aquest diagnòstic presentem les dades més rellevants sobre la situació de les dones i els homes a la Universitat de València. Es tracta d'una fotografia sobre el grau d'igualtat i de desigualtat als tres estaments de la comunitat universitària: personal docent i investigador, personal de l'administració i serveis, i alumnat. Des del primer estudi diagnòstic realitzat el 2007 fins l'actual, s'han produït petits canvis que apunten a un equilibri creixent entre els dos sexes però a un ritme molt lent. Es pot constatar que la situació desigual de les dones no és un problema susceptible de ser resolt a curt termini.

Els informes diagnòstics de la desigualtat a la Universitat de València que s'han realitzat fins al moment abasten els períodes previs a l'elaboració dels dos Plans d'Igualtat precedents:

- Dones i homes en la Universitat de València. 2008

Estudi encarregat des de la Unitat d'Igualtat a les professores Rosario Fernández-Coronado González y M^a Eugenia González Sanjuán, del Departament de Sociologia i Antropologia Social. És un informe diagnòstic de la desigualtat a la UV per als anys 2003-2007.

- Asimetries de gènere a la Universitat de València. 2012

Estudi encarregat des de la Unitat d'Igualtat a la professora Fàtima Perelló Tomás, del Departament de Sociologia i Antropologia Social. És un informe diagnòstic de la desigualtat a la UV per als anys 2007-2010.

Amb l'actual estudi diagnòstic, elaborat des de l'Observatori de la Igualtat de la Unitat d'Igualtat¹, es pretén actualitzar les dades estadístiques des de l'any 2010, per tal de mantindre la perspectiva històrica que sustenta l'anàlisi, fent especial referència als anys en què ha estat vigent el II Pla d'Igualtat, entre 2013 i 2017, així com les dades més actualitzades de l'any 2018, per tal de comptar amb la informació més actualitzada i pertinent a partir de la qual poder valorar els avanços que es produiran a partir de la implementació del III Pla d'Igualtat de la Universitat de València (2019-2022).

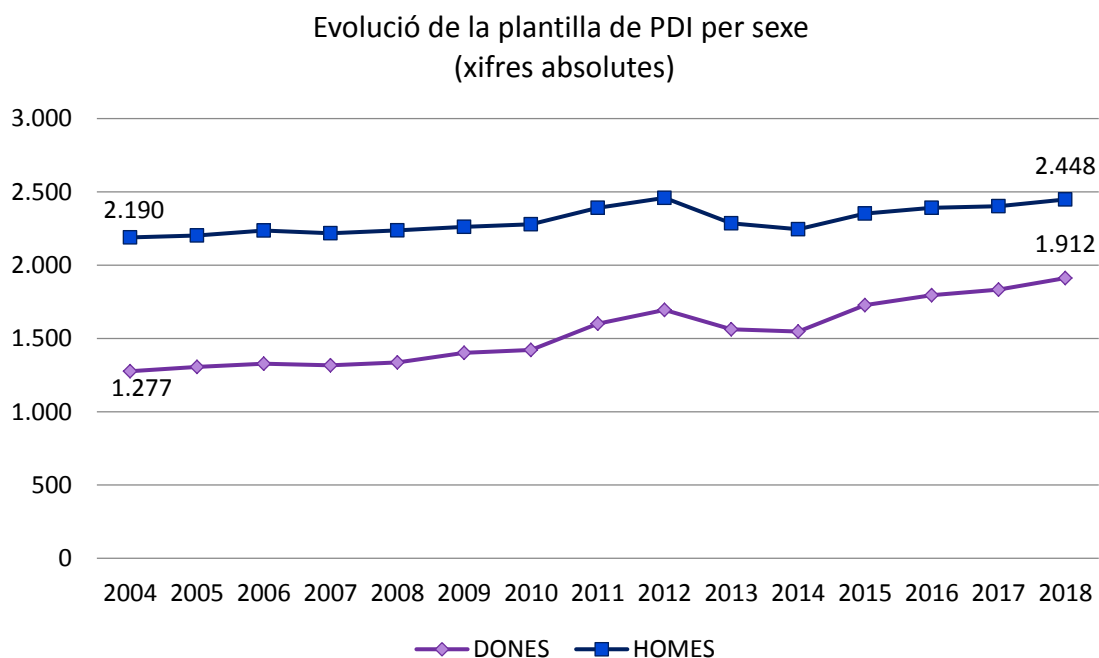
¹ Dades elaborades des de l'Observatori de la Igualtat a partir del Recull de Dades de la UV (Servei d'Anàlisi i Planificació) i altres fonts (Servei de Recursos Humans PAS i PDI, Servei d'investigació)

1. Personal docent i investigador (PDI)

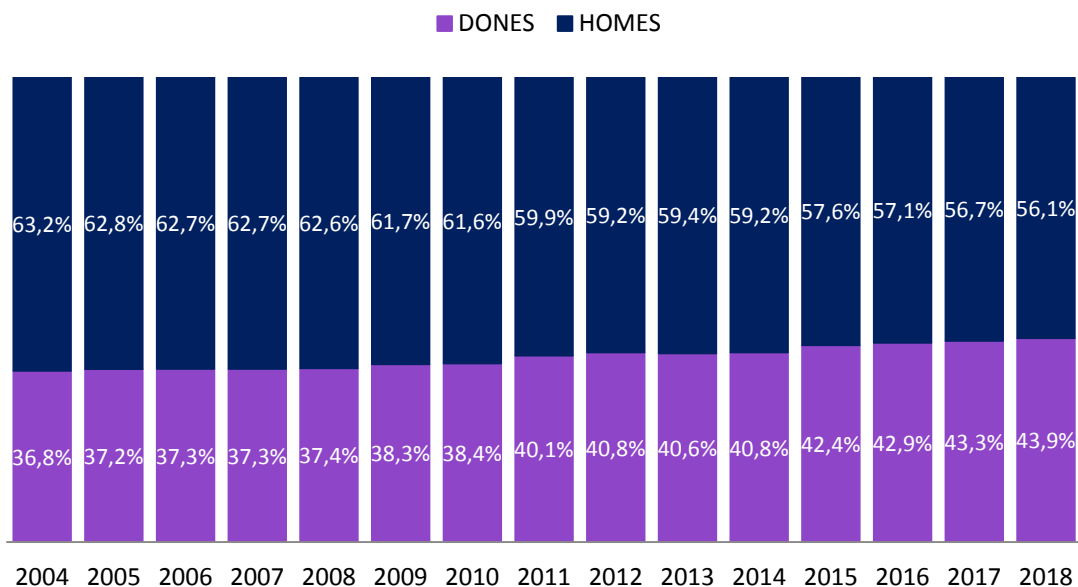
La informació que es presenta a continuació mostra que, a la nostra universitat, el personal acadèmic és el col·lectiu en què la desigualtat entre dones i homes és més evident. El gràfic en forma de tiora mostra clarament que la universitat produeix un efecte d'embut per a les dones: el seu pes relatiu en les diferents posicions s'inverteix respecte del pes corresponent als seus companys a mesura que puja la categoria acadèmica sense que el pas del temps canvie aquesta tendència.

1. 1. Evolució de la plantilla del PDI per sexe

L'asimetria de gènere amb un elevat predomini masculí és un dels trets definitoris de la plantilla del personal docent i investigador de les universitats espanyoles. Si observem l'evolució des de l'any 2004, la distribució estadística segons sexe d'aquest col·lectiu canvia molt lentament pel fet que els increments sostinguts de la plantilla al llarg d'aquest temps s'han repartit prou equitativament entre ambdós sexes. Tot i que s'observa una caiguda relativa del percentatge d'homes i un augment del pes de les dones, que permet assolir el 2018 la proporció del 43,9% de dones respecte al 56,1% d'homes amb un total poblacional de 4.360 persones.



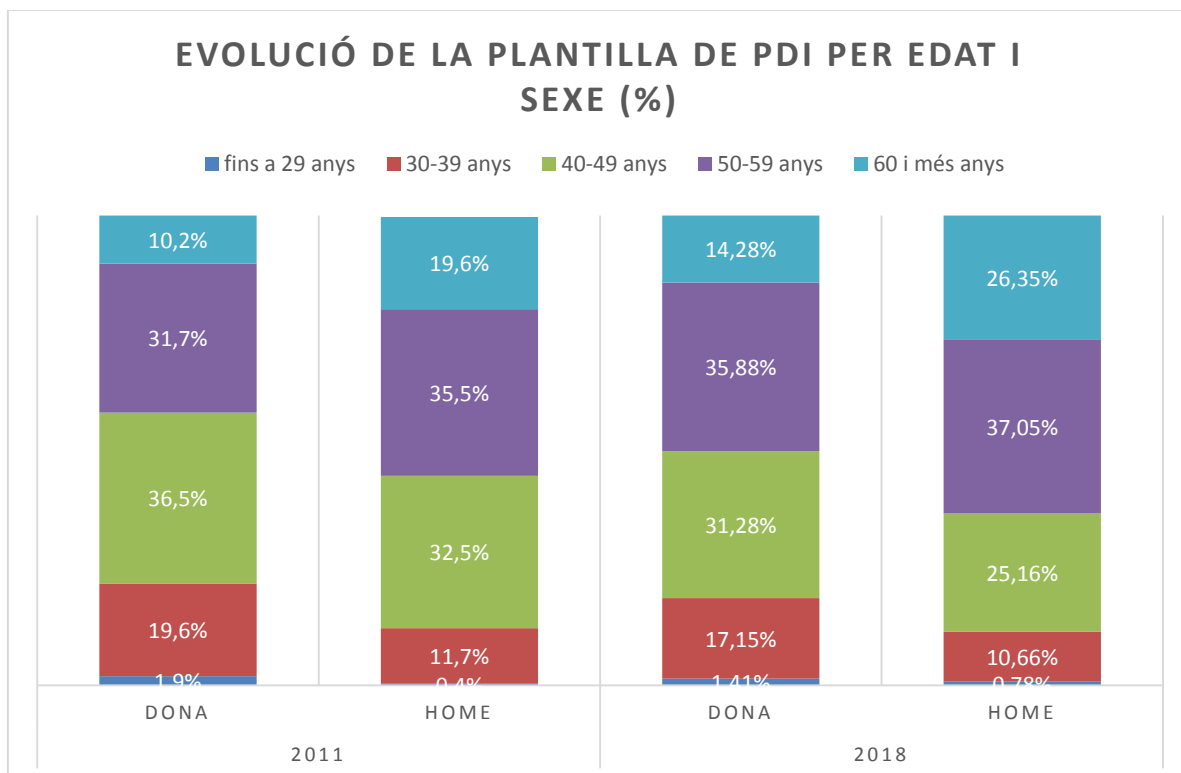
Evolució de la plantilla de PDI per sexe (xifres relatives)



1. 2. Evolució de la plantilla del PDI per edat i sexe

L'alteració de la composició d'aquest col·lectiu per intervals d'edat apunta a un predomini de les cohorts d'edat més madures sobre les més joves, cosa que comporta un envelliment progressiu que, amb tota probabilitat, continuarà els pròxims anys i afectarà més els homes que les dones del PDI de la Universitat de València. El col·lectiu femení menor de 40 anys és superior al col·lectiu masculí d'aquesta mateixa cohort d'edat, cosa que sembla indeslligable de la incorporació més lenta i més tardana de les dones a la docència universitària.

La comparació entre l'any 2011 i el 2018, pel que fa a aquestes dades de distribució del PDI per edat, deixa constància de la rapidesa amb què s'està produint aquest envelliment de la plantilla. En el cas de les dones, el percentatge de majors de 50 anys ha passat de 41,9% a la meitat del col·lectiu (50,2). En el cas dels homes, el percentatge de majors de 50 anys ha passat de 55,1% a suposar un 63,4% respecte del total del col·lectiu.

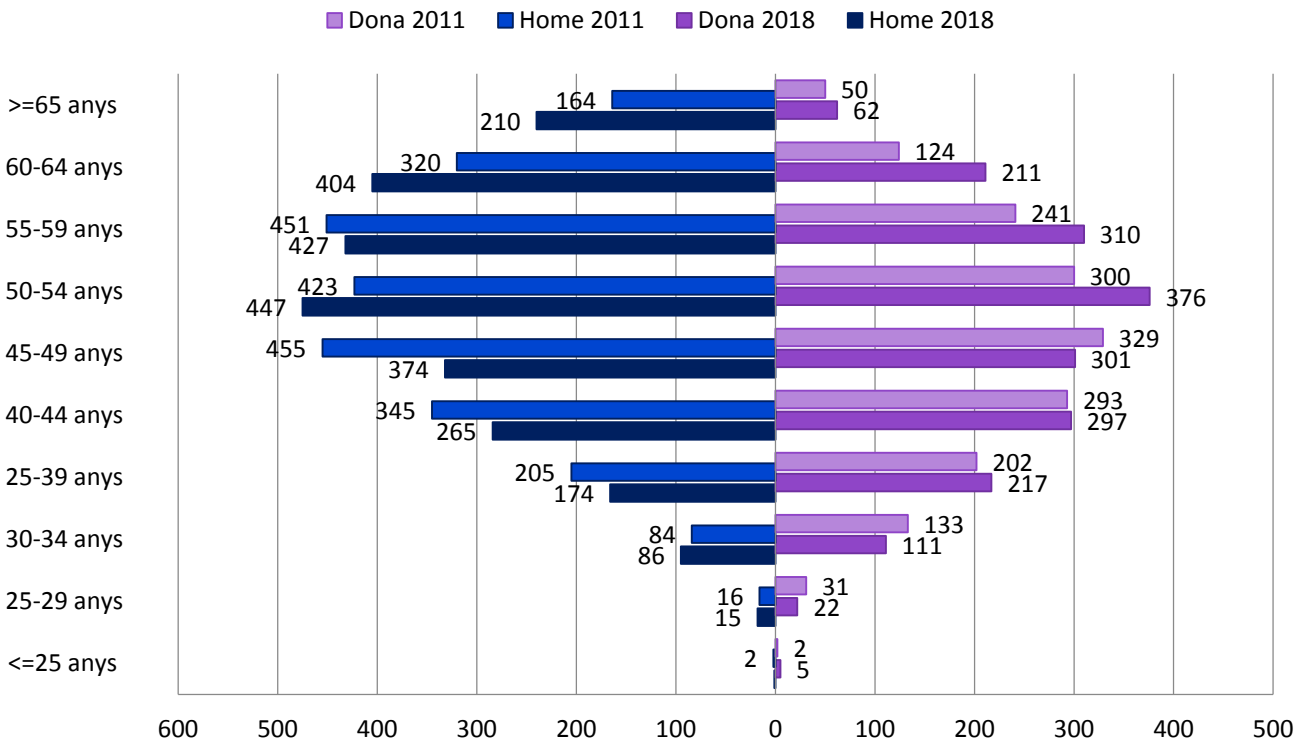


Piràmides poblacionals amb l'estructura per edat i sexe. Any 2011 i 2018

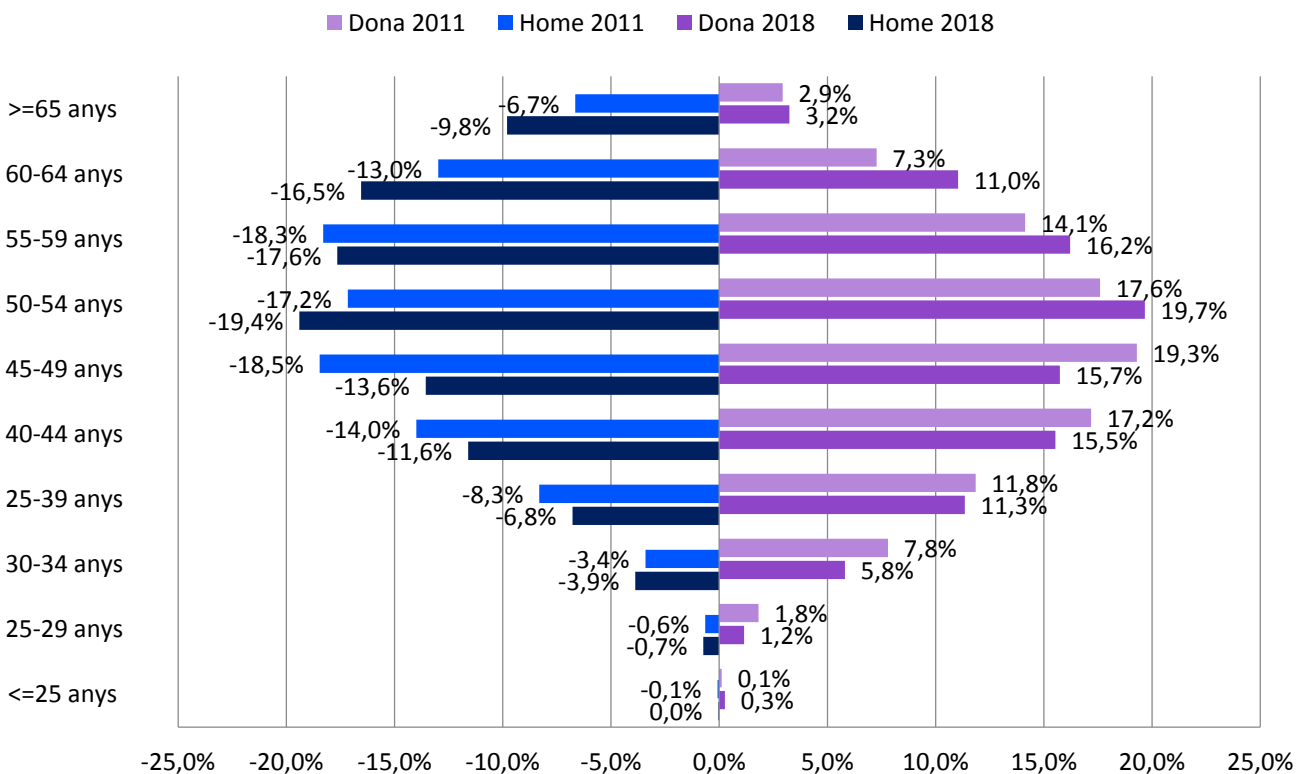
La Universitat de València experimenta any rere any un increment del nombre de dones joves que componen la plantilla del professorat universitari. No obstant això, aquest augment assoleix uns índexs que no es corresponen amb la proporció d'estudiantes matriculades als diversos centres d'ensenyament superior ni amb la qualificació de les trajectòries formatives d'aquestes estudiantes.

S'observa una evolució lenta però constant cap a un major equilibri per sexe de la plantilla del PDI: en 2018 la ràtio per sexe per a tot el PDI és d'1,3 homes per cada dona, mentre que en 2004 era d'1,7 home per cada dona. Si ens fixem únicament en les edats inferiors als 40 anys, aquesta proporció s'inverteix en 2018, és de 0,7 homes per cada dona, quan en 2004 era encara d'1,2 homes per cada dona en aquest col·lectiu més jove.

Piràmide de població de PDI, any 2011 i 2018 (en xifres absolutes)



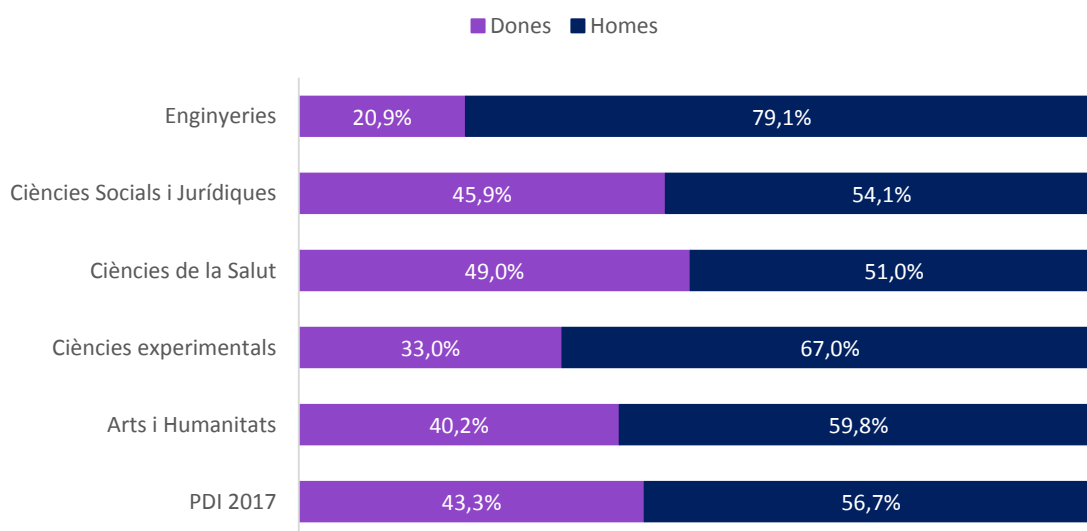
Piràmide de població de PDI, any 2011 i 2018 (en xifres relatives)



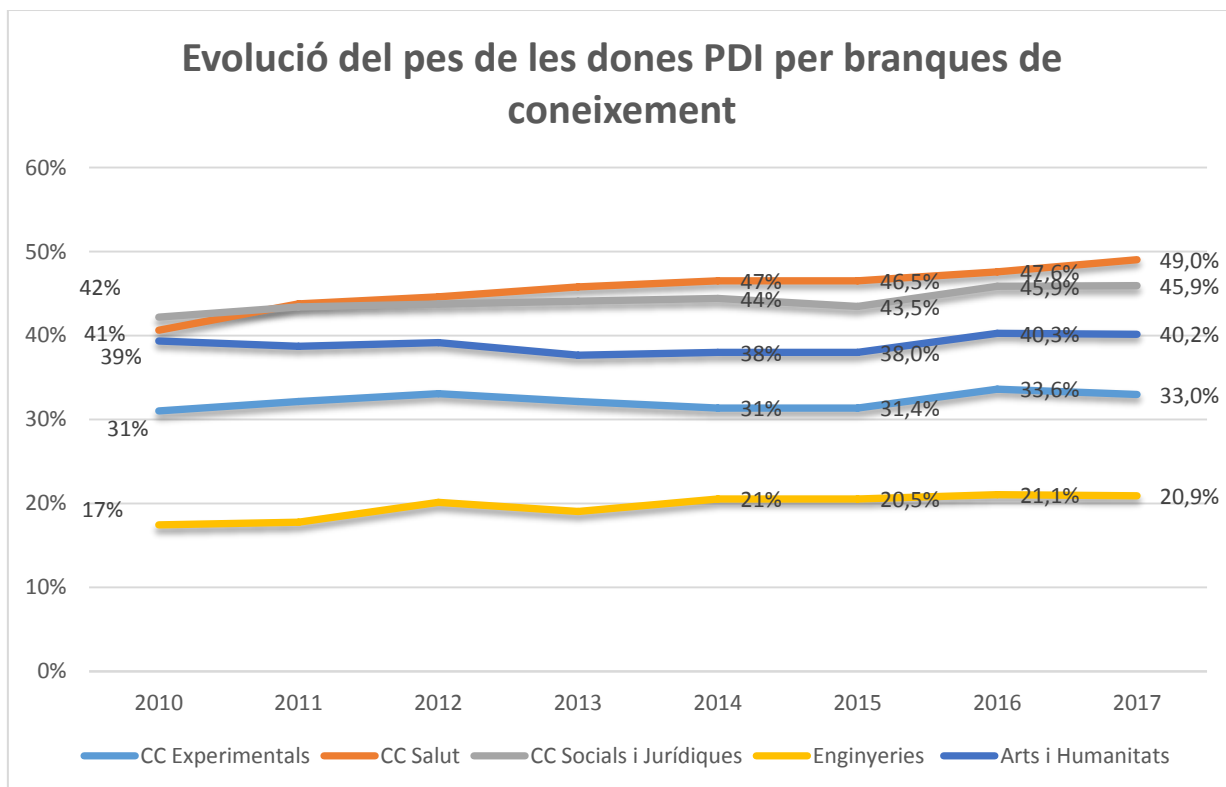
1.3. Plantilla del PDI per àrea de coneixement

La distribució del PDI per àrea de coneixement és un bon exemple del que s'anomena "segregació horitzontal", pel desequilibri ocupacional que es produeix entre dones i homes. Actualment, la relació més equilibrada es produeix a l'àrea de Ciències de la Salut, on les dones PDI han assolit el 49,0% de la plantilla, amb un equilibri quasi total amb els homes. En canvi, la major asimetria es concentra en la branca de les Enginyeries, on les dones encara són el 20,9%, amb una proporció encara més baixa que la que es dona entre l'estudiantat d'aquesta branca. Tampoc a l'àrea de Ciències experimentals s'ha aconseguit arribar a l'equilibri² (33,0% de dones), que sí que es dona en Arts i Humanitats (40,2%) i en Ciències Socials (45,9%).

Distribució del PDI per sexe i àrea de coneixement. Any 2017



² El que estableix la Llei 3/2007 com a situació d'equilibri és una distribució en què el pes de cap dels dos sexes ha de ser inferior al 40% ni superior al 60%.



1.4. Plantilla del PDI per categoria professional

La distribució del personal docent i investigador en les diferents categories professionals és un indicador molt pertinent a l'hora d'avaluar el grau de desigualtat existent en una institució com la nostra. Es produeix el fenomen denominat com "leaky pipelin", canonada foradada, el conducte que porta a les dones als camps tradicionalment dominats pels homes està perforat. Aquest degoteig de dones en el camí de la carrera investigadora continua sent una realitat en el món universitari, on existeixen barreres més o menys ocultes que dificulten l'accés de les dones en la mateixa proporció que els homes als nivells més alts de la jerarquia, és el que anomenem "sostre de vidre".

PDI PER CATEGORIES PROFESSIONALS, 2018

■ Dona ■ Home

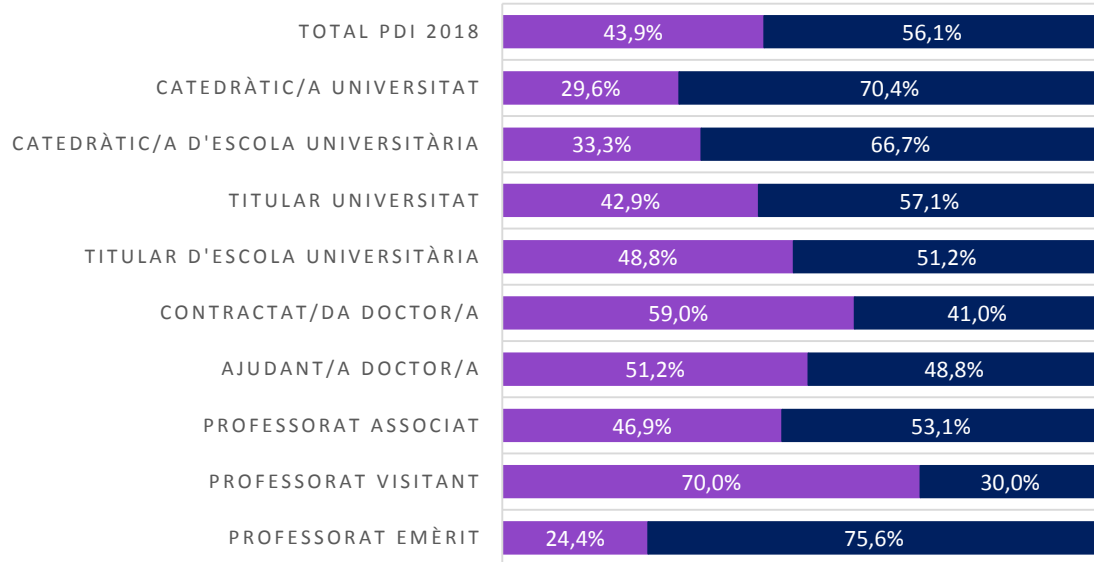
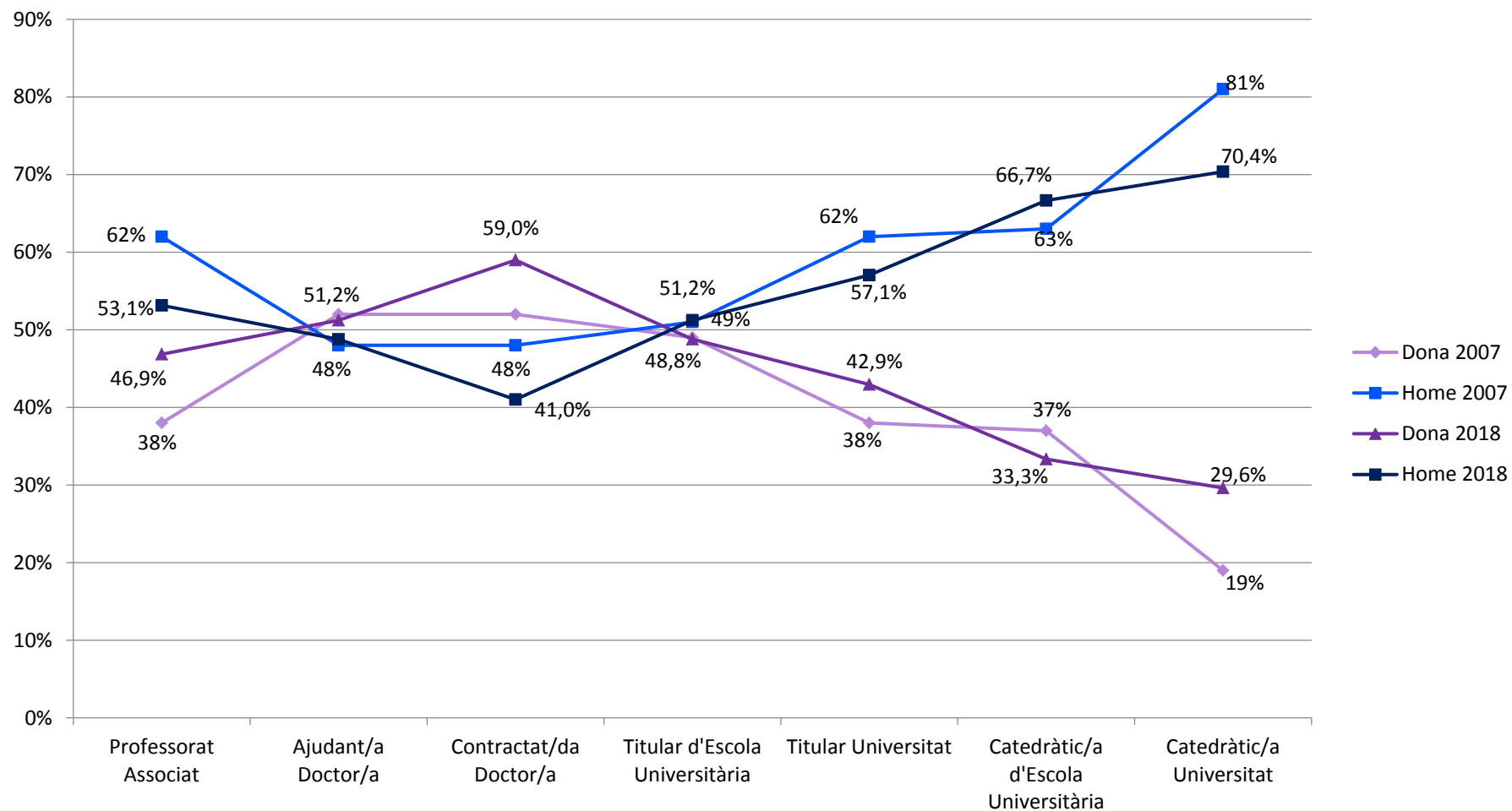


Diagrama de tisores segons categories professionals del PDI (%). Any 2007 i 2018



El que s'aprecia al diagrama de tisesores és que les divergències més accentuades entre les dones i els homes del PDI s'inicien en el nivell de titular d'escola universitària, continuen en el de titular d'universitat i, per últim, en les càtedres d'universitat s'arriba a una asimetria molt elevada.

Es pot dir que els desequilibris s'han atenuat lleugerament en totes les categories professionals si comparem amb l'any 2007, d'una manera més intensa en els catedràtics i les catedràtiques d'universitat (que passen d'una distància de 62 punts percentuals de diferència el 2007 a 41 punts de desigualtat el 2018) i en menor mesura entre les titularitats d'universitat (on la distància de 24 punts en 2007 es redueix a 14 en 2018).

D'altra banda, quant a les categories professionals més baixes, no sembla donar-se una tendència per sexe clara: el col·lectiu d'ajudants i contractats doctors i doctores és superior en ambdós anys el pes que representen les dones.

Per últim, en el cos de personal associat, la superioritat dels homes s'està reduint, el que ens indica que una part creixent de les noves contractacions de dones PDI a la universitat es fa per aquesta via.

1.5. Processos de selecció i contractació

El Servei de Recursos Humans de Personal Docent i Investigador de la Universitat de València realitza l'avaluació de l'impacte de gènere de tots els processos selectius amb l'emissió dels informes d'impacte de gènere corresponents a totes les convocatòries de personal. L'objectiu és determinar si les convocatòries publicades contribueixen a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La Universitat de València ve incorporant aquesta exigència normativa de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes, en els Plans d'igualtat: *"Totes les polítiques educatives, científiques i de recursos humans que porte a terme la Universitat han d'incorporar la valoració de l'impacte de gènere."*

En els informes es té especial cura de la necessitat que la composició dels Tribunals i Comissions que seleccionen personal siga equilibrada quant al nombre d'homes i dones.

A més, s'analitzen les dades desagregades per sexe de la plantilla en el moment previ a la convocatòria, per tal d'obtenir la situació de partida, així com l'impacte de la convocatòria i la situació final una vegada s'ha realitzat el procés selectiu. Amb aquests informes, la contribució als objectius de les polítiques d'igualtat d'oportunitats en dos nivells:

- Identificar les situacions de desigualtat o infrarepresentació de les dones en algunes categories o àrees de coneixement en la plantilla del Personal Docent i Investigador de la Universitat.
- Donar l'oportunitat de millorar la participació de les dones en la comunitat universitària i equilibrar les oportunitats de fer efectiva la seua carrera professional
- Fer un ús d'un llenguatge neutre i no sexista, amb l'eliminació de qualsevol terminologia que comporta termes androcèntrics o discriminatoris.

A continuació, a les taules següents es presenten les dades dels processos selectius i de contractació del PDI agregades per cada any de vigència del II Pla d'Igualtat.

Persones participants i seleccionades en les proves de selecció del personal PDI: Catedràtiques i catedràtics i Titularitats d'Universitat

ANY	HOMES PARTICIPANTS	DONES PARTICIPANTS	Nº TOTAL PARTICIPANTS	HOMES SELECCIONATS	DONES SELECCIONADES	Nº TOTAL PERSONES SELECCIONADES
2012	55	25	80	37	18	55
2013	6	2	8	4	2	6
2014	0	1	1	0	1	1
2015	9	6	15	6	5	11
2016	48	27	75	32	18	50
TOTALS	118	61	179	79	44	123

Dades percentuals de persones participants en les proves selectives: CU i TU

ANY	HOMES PARTICIPANTS	DONES PARTICIPANTS	HOMES SELECCIONATS	DONES SELECCIONADES
2012	68,75%	31,25%	67,27%	32,73%
2013	75,00%	25,00%	66,67%	33,33%
2014	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
2015	60,00%	40,00%	54,55%	45,45%
2016	64,00%	36,00%	64,00%	36,00%
TOTAL	65,92%	34,08%	64,23%	35,77%

Persones participants i seleccionades en les proves de selecció del personal PDI:
Contractats Doctors i Contractades doctores

ANY	HOMES PARTICIPANTS	DONES PARTICIPANTS	Nº TOTAL PARTICIPANTS	HOMES SELECCIONATS	DONES SELECCIONADES	Nº TOTAL PERSONES SELECCIONADES
2013	35	66	101	16	31	47
2014	5	9	14	0	0	0
2015	8	3	11	3	1	4
2016	9	8	17	8	7	15
TOTALS	57	86	143	27	39	66

Dades percentuals de persones participants en les proves selectives per sexe:
Contractats doctors/res

ANY	HOMES PARTICIPANTS	DONES PARTICIPANTS	HOMES SELECCIONATS	DONES SELECCIONADES
2013	34,65%	65,35%	34,04%	65,96%
2014	35,71%	64,29%	0,00%	0,00%
2015	72,73%	27,27%	75,00%	25,00%
2016	52,94%	47,06%	53,33%	46,67%
TOTAL	39,86%	60,14%	40,91%	59,09%

Persones participants i seleccionades en les proves de selecció del personal PDI:
Temporals

ANY	HOMES PARTICIPANTS	DONES PARTICIPANTS	Nº TOTAL PARTICIPANTS	HOMES SELECCIONATS	DONES SELECCIONADES	Nº TOTAL PERSONES SELECCIONADES
2014	472	520	992	100	117	217
2015	661	884	1545	149	155	304
2016	777	1008	1785	176	243	419
2017	682	903	1585	161	182	343
2018	1069	1220	2289	218	269	487
TOTALS	3661	4535	8196	804	966	1770

Dades percentuals de persones participants en les proves selectives per sexe:
Temporals

ANY	HOMES PARTICIPANTS	DONES PARTICIPANTS	HOMES SELECCIONATS	DONES SELECCIONADES
2014	47,58%	52,42%	46,08%	53,92%
2015	42,78%	57,22%	49,01%	50,99%
2016	43,53%	56,47%	42,00%	58,00%
2017	43,03%	56,97%	46,94%	53,06%
2018	46,70%	53,30%	44,76%	55,24%
TOTAL	44,67%	55,33%	45,42%	54,58%

De la informació continguda en aquestes taules es desprèn el fet que la participació de les dones en els processos selectius del PDI de la Universitat de València continua sent inferior a la dels homes, especialment en les categories de més rang jeràrquic, com són les del cos de catedràtics i titulars d'universitat. En canvi, als processos selectius per al cos de contractats i contractades doctores, el 60% de les persones que han participat en la suma dels quatre anys contemplats, han sigut dones. Pel que fa a les contractacions temporals són un 55%.

A l'estudi de *Conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen a la Universitat de València*, que acompanya aquest informe diagnòstic, s'analitzarà amb més profunditat la promoció i carrera acadèmica del Personal Docent i Investigador.

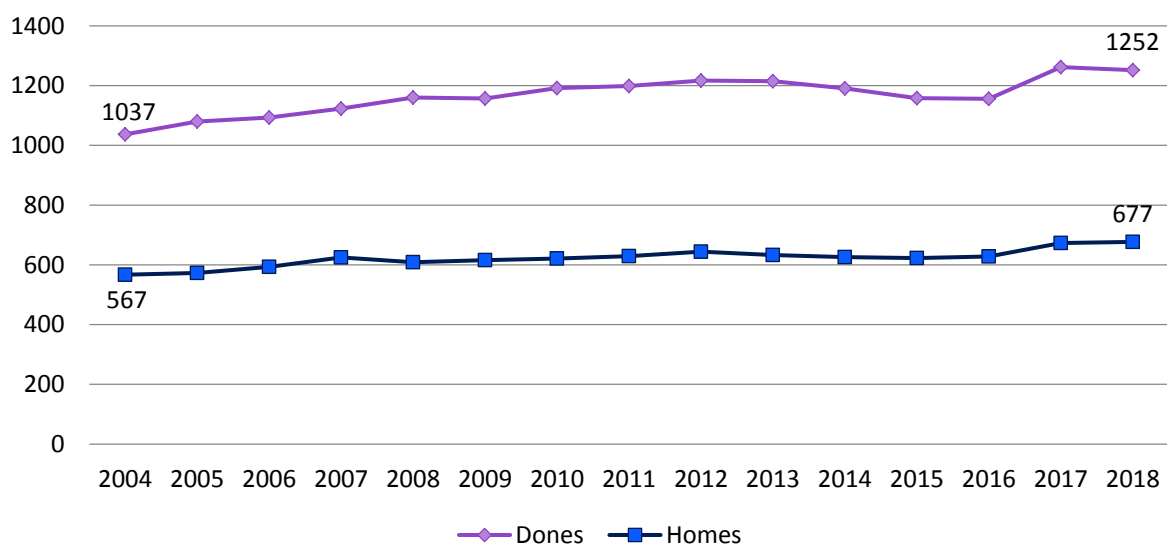
2. Personal d'administració i serveis (PAS)

A diferència del que passa entre el personal acadèmic, en el cas del personal d'administració i serveis la presència de dones és relativament elevada, especialment entre el personal funcionari, en què superen el cinquanta per cent. Tot i així, en les categories més altes les dones tenen una presència menor a la proporció general per a cada règim jurídic, en particular en les escales superiors.

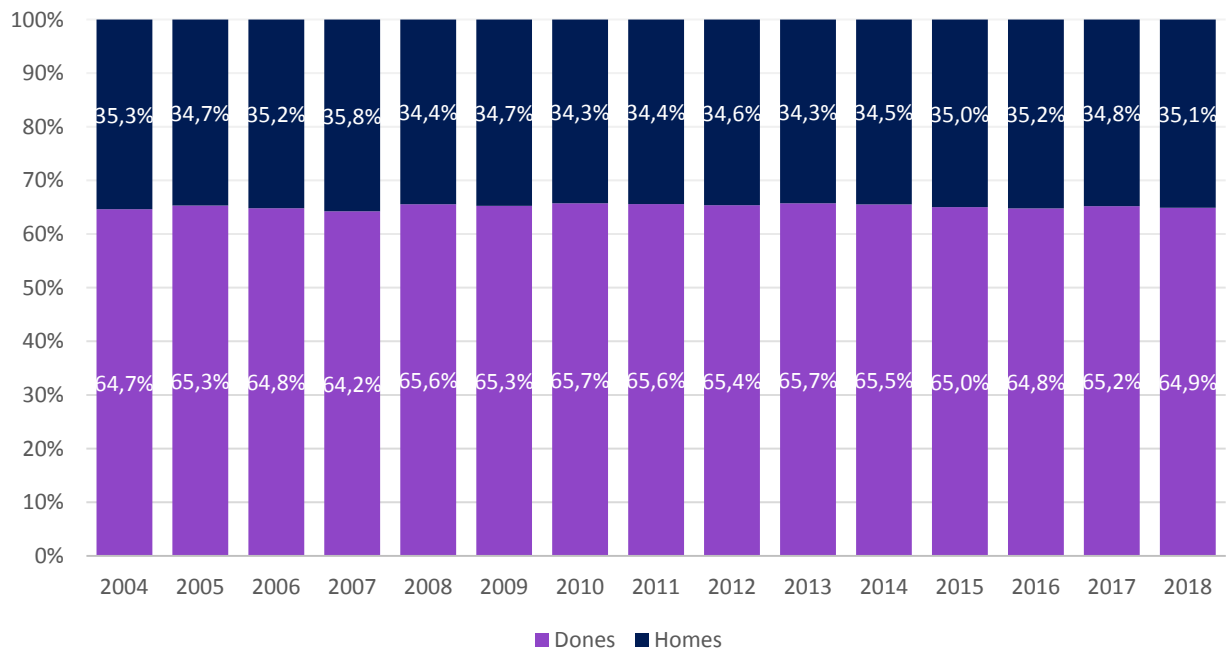
2.1. Estructura i evolució de la plantilla

El col·lectiu del PAS de la Universitat de València ascendeix a 1.929 persones a l'any 2018. En relació amb aquest conjunt poblacional, les dones representen un percentatge del 64,9% i els homes del 35,1%. Aquesta distribució per sexe no ha variat gaire des de l'any 2004.

EVOLUCIÓ DEL PAS DES DE L'ANY 2004 FINS AL 2018 (DADES BRUTES)

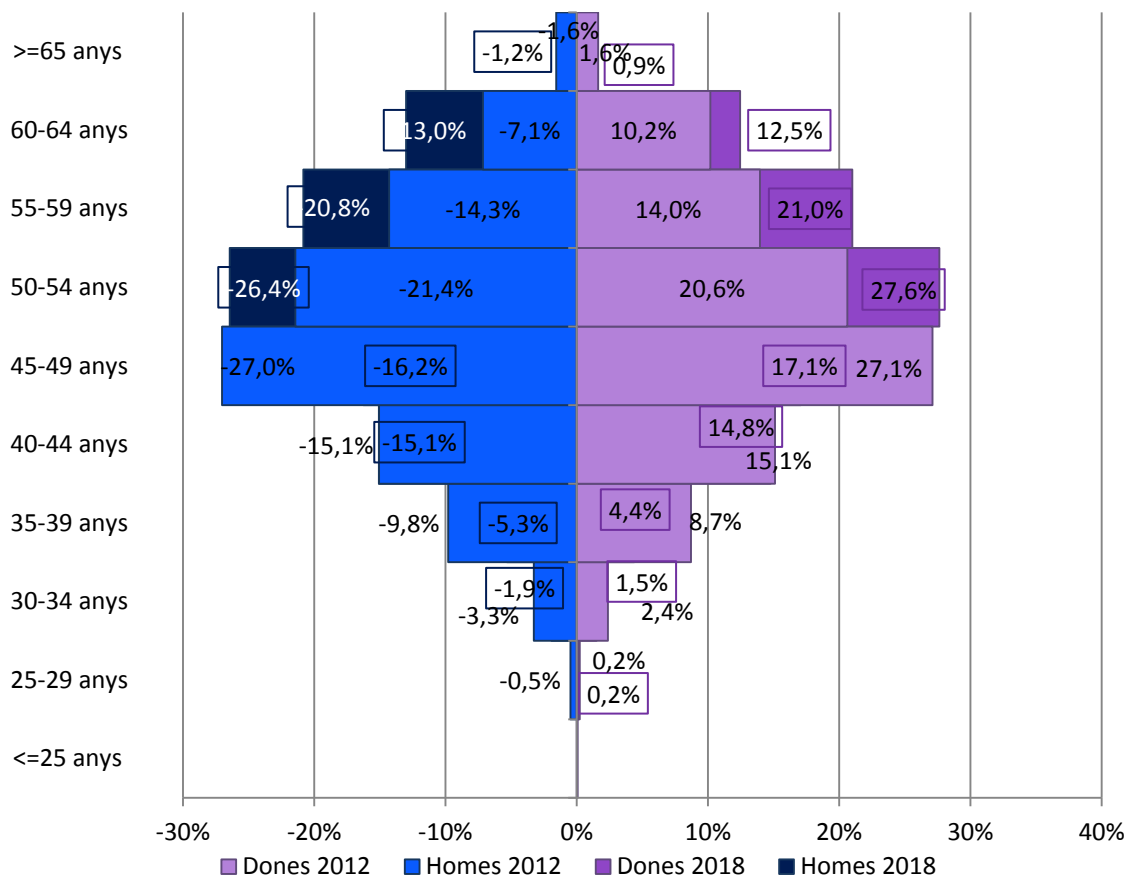


EVOLUCIÓ DEL PAS DES DE L'ANY 2004 FINS AL 2018 (DADES %)



2.2. Piràmide poblacional amb l'estructura per edat i sexe. Any 2012 i 2018

En 2018, la plantilla del personal d'administració i serveis d'aquesta Universitat té un perfil feminitzat i amb un predomini clar de les persones majors de 40 anys: la cohort d'edat més nombrosa en 2018 és la compresa entre els 50 i 54 anys, quan en 2012 era la dels 45 a 49 anys.



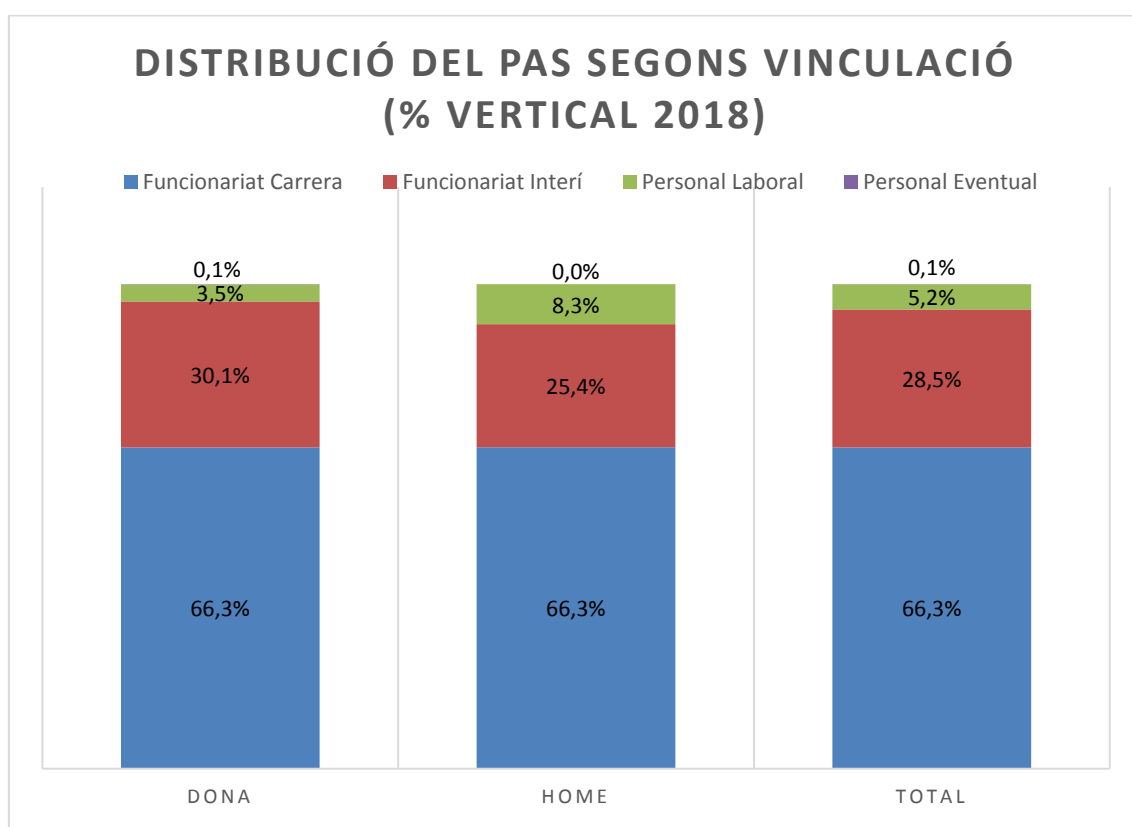
En quant a les diferències per sexe, en 2018 la ràtio per sexe per a tot el col·lectiu és d'1,8 dones per cada home. El que es pot inferir de la lectura de les dades de la piràmide per edats, és que hi ha una lleugera tendència cap a una menor feminització d'aquesta població: mentre que en el grup de persones majors de 50 anys, la ràtio és de 1,9 dones per cada home; en el de 50 a 60 anys és d'1,9; en el grup de menors de 40 anys és d'1,5 dones per cada home.

2.3. Distribució del PAS segons el tipus de vincle contractual

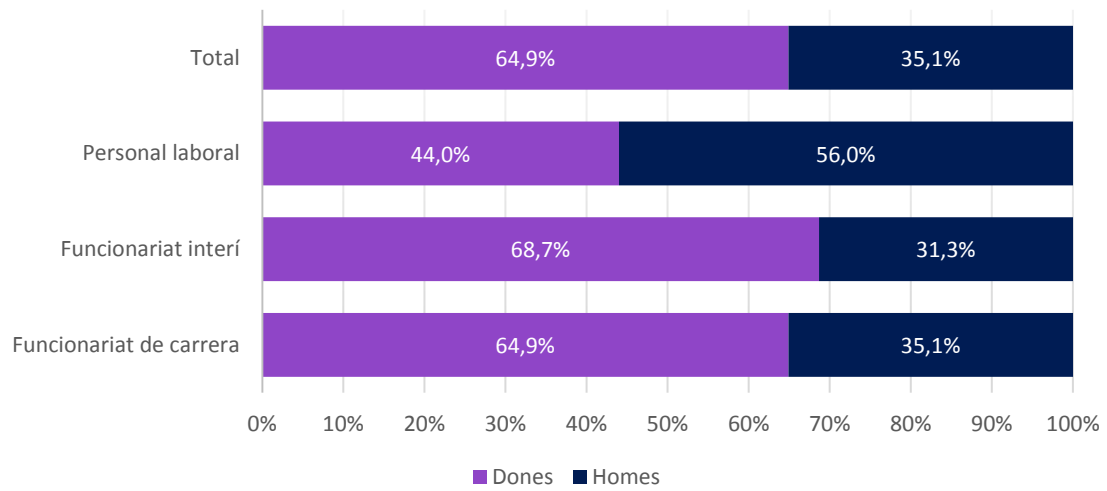
La diferenciació bàsica que estableix la Universitat respecte a les possibles relacions jurídiques contractuals del PAS és la següent: personal funcionari de carrera, personal funcionari interí, personal laboral, personal laboral eventual, personal laboral interí i personal eventual. Això ens situa davant un mapa en què es donen dues situacions diferenciades clarament en el col·lectiu del personal d'administració i serveis:

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

En els últims anys s'ha produït una significativa transformació respecte a la distribució del personal en funció del seu vincle contractual. Si en 2016, hi havia un 83% de funcionaris i funcionàries de carrera (1.342 persones), en 2018 el pes d'aquest grup ha caigut fins al 66,3% (1.279 persones). Si en 2016, el 9,5% del PAS pertany al col·lectiu del funcionariat interí (152 persones), en 2018 el pes d'aquest grup arriba fins al 28,5% (549 persones). El personal laboral disminueix lleugerament: passa de representar un 6,9% al 5,2% (100 persones).



DISTRIBUCIÓ DEL PAS SEGONS VINCULACIÓ (% HORIZONTAL 2018)



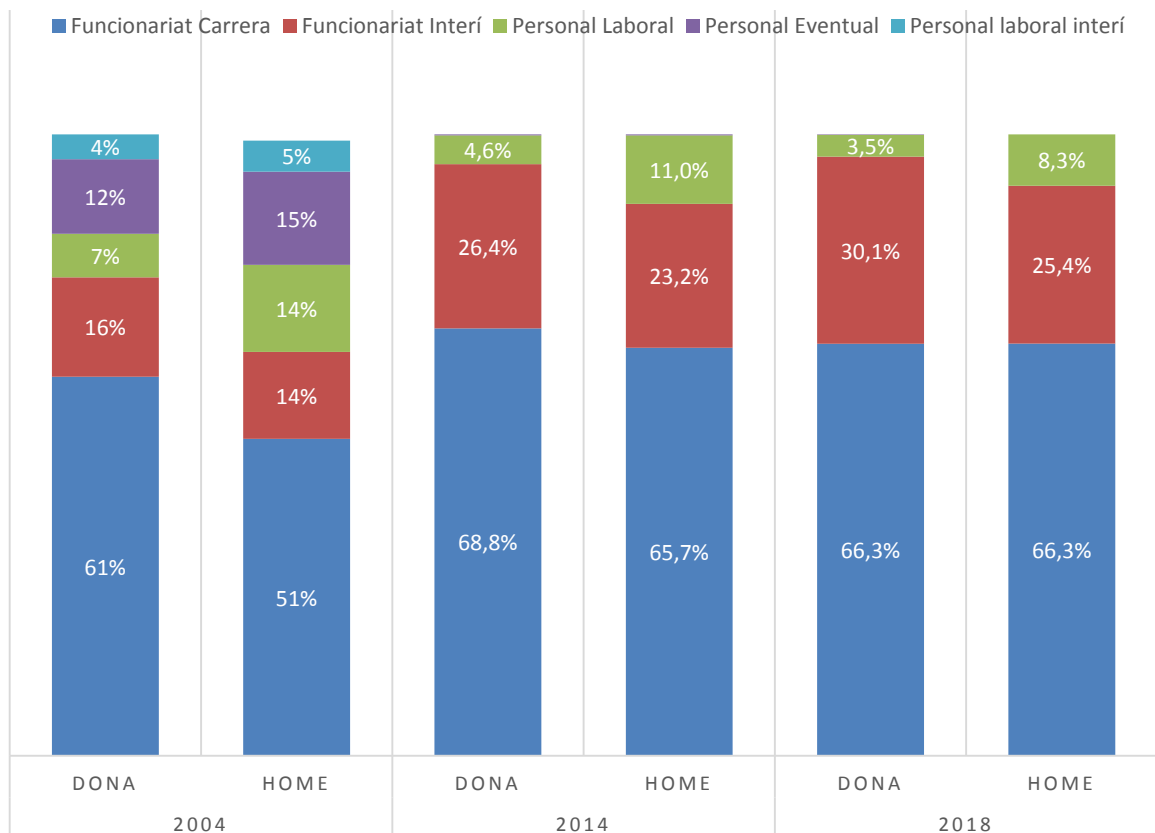
2.4. Evolució de la distribució del PAS segons el tipus de vincle contractual

L'important increment que va experimentar la plantilla del PAS es va alimentar, de forma divergent, de personal laboral masculí i de personal funcionari femení. Aquest fet va consolidar una tendència de predomini de la relació jurídica laboral enfront de la funcionarial en el grup dels homes i de signe contrari en el grup de les dones.

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

Els últims anys, i molt especialment des del 2008, aquest procés s'ha complementat amb un altre relacionat amb les situacions de menor estabilitat en l'ocupació, que ha comportat l'augment del personal funcionari interí en detriment del laboral interí i eventual.

EVOLUCIÓ DE LA DISTRIBUCIÓ DEL PAS SEGONS VINCULACIÓ (% VERTICAL 2004-2018)



Si comparem la proporció per sexe en cadascun dels tipus de règim contractual amb la proporció poblacional que hi ha d'homes i dones en el conjunt del personal d'administració i serveis, el primer que es pot deduir és que el procés de funcionarització estable està afectant tant al col·lectiu femení com al masculí. En qualsevol cas, es pot afirmar que la proporció de dones funcionàries de carrera és equivalent al pes del grup de dones en el conjunt poblacional i passa el mateix en el cas dels homes.

A la taula següent s'observa que la proporció de funcionariat de carrera augmenta més en el cas dels homes, amb un increment del 60,9% entre 2004 i 2018, superior a la taxa de creixement de les dones funcionàries (50,1%). En ambdós sexes, el funcionariat interí ha augmentat molt significativament en els deu últims anys, per damunt del 100%, especialment en el cas de les dones (taxa de creixement de 156,5%). L'evolució inversa s'ha produït pel que fa als dos altres col·lectius, que pràcticament han desaparegut: el personal laboral eventual i el personal laboral interí.

Taxa de creixement del personal PAS entre 2004 i 2018

	Funcionat de carrera	Funcionariat interí	Personal laboral	Personal laboral eventual	Personal laboral interí
Dones	50,1%	156,5%	-31,3%	-99,1%	-100,0%
Homes	60,9%	120,5%	-24,3%	-100,0%	-100,0%

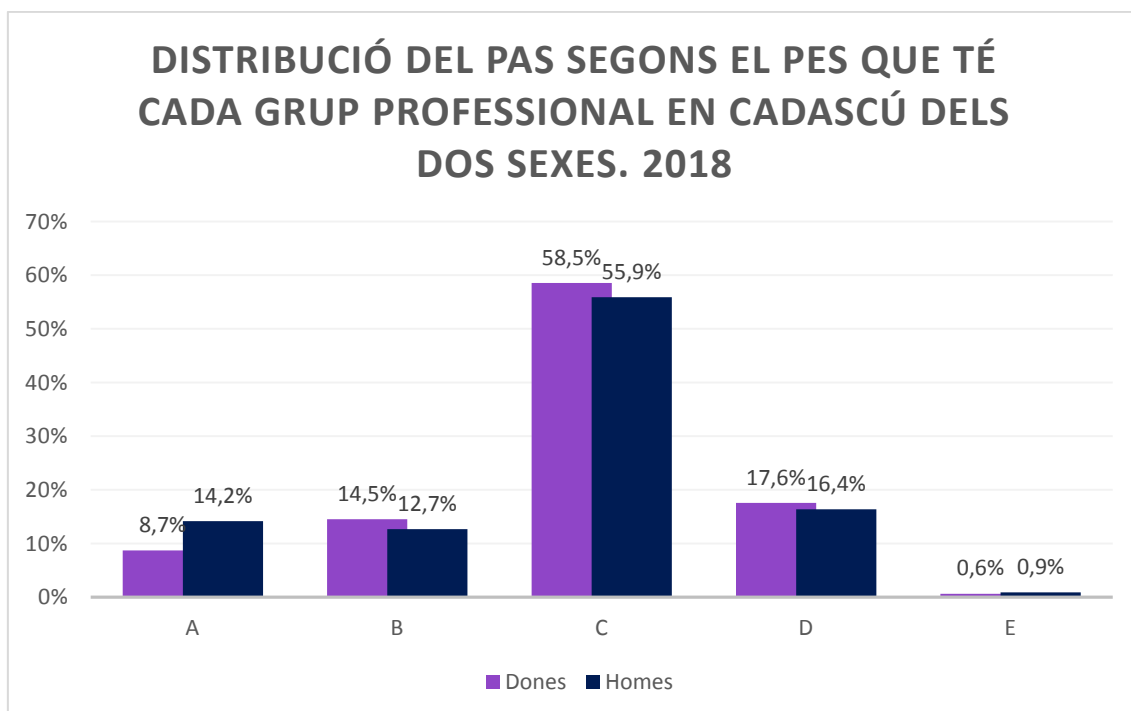
El segon que convé destacar és que on sí que hi ha una sobrerrepresentació de les dones és en la categoria del funcionariat interí, una situació que en principi comporta una menor estabilitat en l'ocupació.

Finalment, cal indicar que el desequilibri per sexe en la plantilla laboral indefinida a favor d'una major presència masculina, encara es mantindrà durant anys, tot i la pèrdua gradual d'efectius numèrics, com un fenomen característic derivat de les polítiques de contractació realitzades les dècades anteriors a la Universitat de València.

2.5. Distribució del PAS segons el grup de pertinença

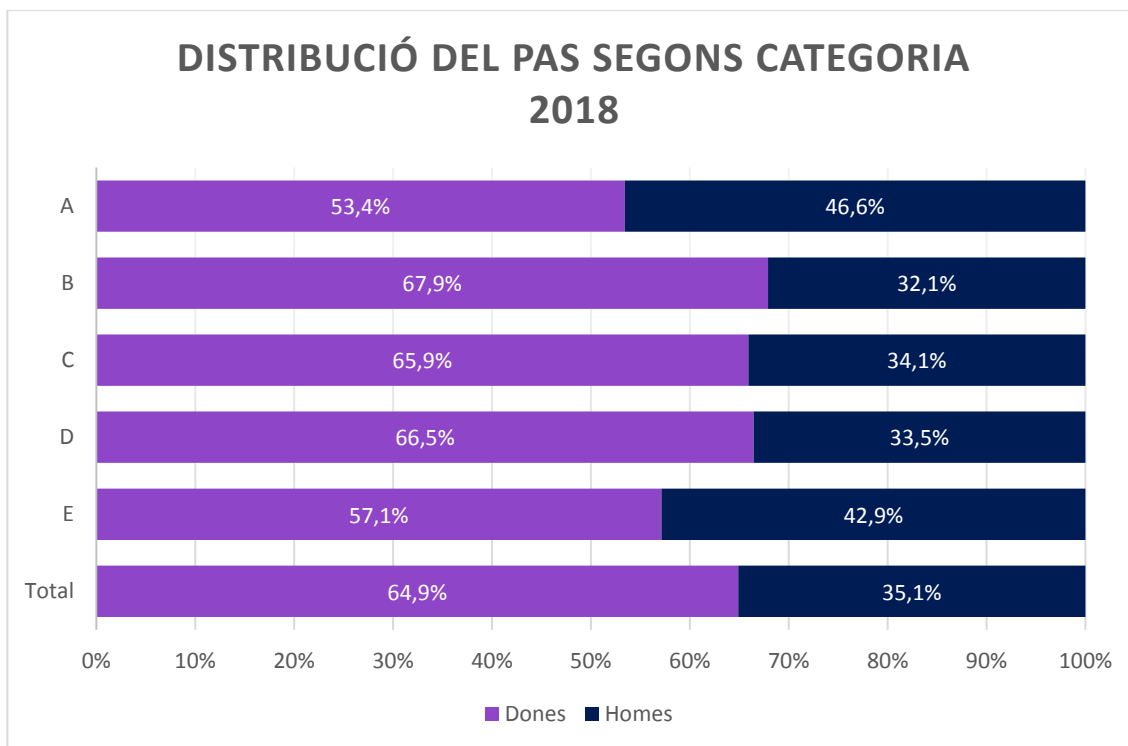
A més del vincle contractual, el personal d'administració i serveis es distribueix en grups professionals des de l'A fins a l'E, distingint cinc grups en funció de les credencials acadèmiques següents:

- Grup A: Doctor/a, llicenciat/ada, arquitecte/a, enginyer/a o equivalent.
- Grup B: Diplomat/ada, enginyer/a tècnic/a, arquitecte/a tècnic/a, formació professional de 3r grau o equivalent.
- Grup C: BUP, batxillerat superior, formació professional de 2n grau o equivalent.
- Grup D: Batxillerat elemental, graduat escolar, formació professional de 1r grau o equivalent.
- Grup E: Certificat d'estudis primaris o equivalent.



2.6. Distribució per sexe en cada grup professional

La distribució per sexe del col·lectiu del PAS és la següent: 64,9% dones i 35,1% homes. Si prenem aquesta distribució de la població de referència, podem constatar diferències en el pes que tenen en els diferents grups professionals. El més significatiu és observar la distribució que es dona a la primera categoria professional tenint en compte la jerarquia, la A, on el pes de les dones és 11,5 punts inferior al que tenen al conjunt del PAS. S'observa que la correspondència en la distribució de la població de referència se dona per a la resta de grups, amb 1 ó 2 punts percentuals per damunt o per avall. En els grups B i C –sent aquest últim el més nombrós– les dones estan lleugerament sobrerrepresentades, amb un 68% i 66% del pes.



2.7. Evolució de la distribució del PAS segons categoria

Si comparem amb dades de l'any 2000, la distribució per grups professionals de la població del PAS de la Universitat de València es caracteritzava per un percentatge baix en els grups A i B (19%) i, en l'altre extrem, un percentatge elevat del grup D (43%), categoria en què les dones duplicaven els seus efectius poblacionals en relació amb els homes, especialment en els grups d'edat majors de 40 anys.

En 2018, el personal d'administració i serveis de la Universitat de València ha canviat substancialment la seua composició per grups professionals: el grup amb més pes percentual és el C (57,6%), seguit del D (17,2%), del B (13,9%), de l'A (10,6%) i, en últim lloc, de l'E (0,7%).

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

Dades brutes i relatives de la distribució del PAS per grup de pertinença (any 2004 i 2018)

		A	B	C	D	E	TOTAL
2004	DONES	54	97	331	475	80	1037
		5%	9%	32%	46%	8%	100%
	HOMES	45	66	201	216	39	567
		8%	12%	35%	38%	7%	100%
2018	DONES	109	182	733	220	8	1.252
		8,7%	14,5%	58,5%	17,6%	0,6%	100%
	HOMES	95	86	379	111	6	677
		14,0%	12,7%	56,0%	16,4%	0,9%	100%

Taxa de creixement de cada col·lectiu professional entre els anys: 2004-2018

	A	B	C	D	E
Dones	101,9%	87,6%	121,5%	-53,7%	90,0%
Homes	111,1%	30,3%	88,6%	48,6%	84,6%

En el col·lectiu de dones, l'increment més significatiu de plantilla entre 2004 i 2018 s'ha produït en el grup C, seguit del grup A (amb taxes de creixement que superen el 100%), encara que en aquest últim continuen infrarepresentades respecte al pes poblacional que tenen. La distribució d'aquest col·lectiu en 2018 es concentra especialment en el grup C (58,5%), a continuació els grups D i B presenten un 17,6% i un 14,5%, i per últim, el grup A de major categoria, té un pes del 8,7% del conjunt del col·lectiu.

En el col·lectiu dels homes, l'increment més significatiu de plantilla entre 2004 i 2018 s'ha produït en el grup A, seguit del grup C, tot i que amb taxes de creixement menys elevades que les de les dones. La distribució d'aquest col·lectiu en 2018 està menys polaritzada que la de les dones: en el cas dels homes, un poc més de la meitat es situa en el grup C (56,0%), a continuació el grup D presenta un 16,4% i en aquest cas, el grup A de major categoria, té un pes del 14,0% del conjunt del col·lectiu. Per últim, en el grup B hi ha un 12,7% del conjunt.

En resum, si examinem els canvis produïts entre el personal d'administració i serveis de la Universitat de València segons el vincle contractual que hi mantenen, el més destacable és el gran increment del pes relatiu del funcionariat de carrera, més ràpid per al col·lectiu dels homes que de les dones, encara que aquestes continuen sent la

majoria en aquest grup (65%). I, més recentment, l'important augment del col·lectiu del funcionariat interí, tant en homes com en dones.

Quant a la segregació vertical de gènere segons grup professional, en el grup A s'observa un pes significativament inferior de les dones de 11,5 punts percentuals (el 53%) en relació amb la proporció demogràfica segons sexe del conjunt de la plantilla (64,9% dones); en la resta de grups la distribució per sexe es correspon amb la població de referència.

2.8. Processos de selecció i contractació

El Servei de Recursos Humans de Personal d'Administració i Serveis de la Universitat de València realitza l'avaluació de l'impacte de gènere de tots els processos selectius amb l'emissió dels informes d'impacte de gènere corresponents a totes les convocatòries de personal. L'objectiu és determinar si les convocatòries publicades contribueixen a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La Universitat de València ve incorporant aquesta exigència normativa de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes, en els Plans d'igualtat: *"Totes les polítiques educatives, científiques i de recursos humans que porte a terme la Universitat han d'incorporar la valoració de l'impacte de gènere."*

En els informes es té especial cura de la necessitat que la composició dels Tribunals i Comissions que seleccionen personal siga equilibrada quant al nombre d'homes i dones, tant si els tribunals són d'accés, com si són de promoció professional de la carrera. En l'acord del Consell de Govern (ACGUV 185/2012) pel qual es regula la composició dels Tribunals de proves selectives per a l'accés a les diverses escales que conformen el personal d'administració i serveis, es va establir a l'article 1, punt 2.c), que la composició d'aquests haurà d'estar equilibrada entre dones i homes.

A més, s'analitzen les dades desagregades per sexe de la plantilla en el moment previ a la convocatòria, per tal d'obtenir la situació de partida, així com l'impacte de la convocatòria i la situació final una vegada s'ha realitzat el procés selectiu.

A continuació, a les taules següents es presenten les dades dels processos selectius i de contractació del PAS agregades per cada any de vigència del II Pla d'igualtat.

Persones participants i seleccionades en les proves de selecció de personal PAS

ANY	HOMES PARTICIPANTS	DONES PARTICIPANTS	Nº TOTAL PARTICIPANTS	HOMES SELECCIONATS	DONES SELECCIONADES	Nº TOTAL PERSONES SELECCIONADES
2013	22	39	61	15	24	39
2014	7	7	14	7	6	13
2015	69	196	265	39	105	144
2016	35	51	86	15	19	34
TOTALS	133	293	426	76	154	230

Dades percentuals de persones participants en les proves selectives, per sexe

ANY	HOMES PARTICIPANTS	DONES PARTICIPANTS
2013	36,07%	63,93%
2014	50%	50%
2015	26,04%	73,96%
2016	40,70%	59,30%

Dades percentuals de persones seleccionades en les proves, per sexe

ANY	HOMES SELECCIONATS	DONES SELECCIONADES
2013	38,46%	61,54%
2014	53,85%	46,15%
2015	27,08	72,92%
2016	44,12%	55,88%

A partir de les dades presentades en aquestes taules, s'observa que la participació de les dones en les proves selectives que es realitzen a la Universitat de València continua sent superior a la dels homes. Llevat de l'any 2015, on la proporció de dones que concursen és del 50%, els altres tres anys igualen o superen el 60% de les persones participants. En quant al resultat final, una vegada realitzada la selecció, el pes de les dones és lleugerament inferior al que tenien les dones participants, encara que continuen sent significativament més nombroses que els homes (llevat de l'any 2015, on són un 46% de les persones seleccionades).

Amb aquestes dades, podem afirmar que el grau de feminització de la plantilla del PAS es mantindrà en el temps. A l'estudi de *Conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen a la Universitat de València*, que acompanya aquest informe diagnòstic, s'analitzarà amb més profunditat la promoció i carrera professional del Personal d'Administració i Serveis.

3. L'estudiantat de la Universitat de València

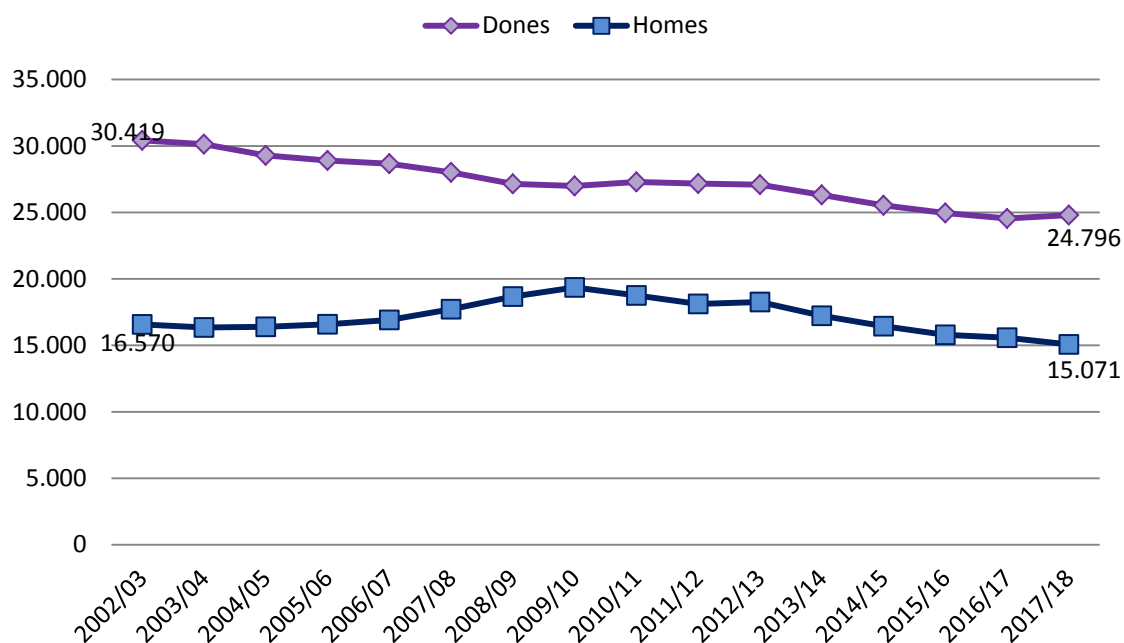
Com a la resta de la població universitària de l'estat espanyol, es manté una sobrerepresentació de les dones en l'alumnat matriculat a la Universitat de València en tots els àmbits de coneixement, excepte en el de les enginyeries.

A la Universitat de València, la matrícula global en el curs 2017/2018 (grau, màster i doctorat) ascendeix a 50.042 persones, de les quals són dones el 61,3%. Aquesta superioritat numèrica de les dones no es tradueix per igual en els diferents cicles ni en les diferents àrees de coneixement.

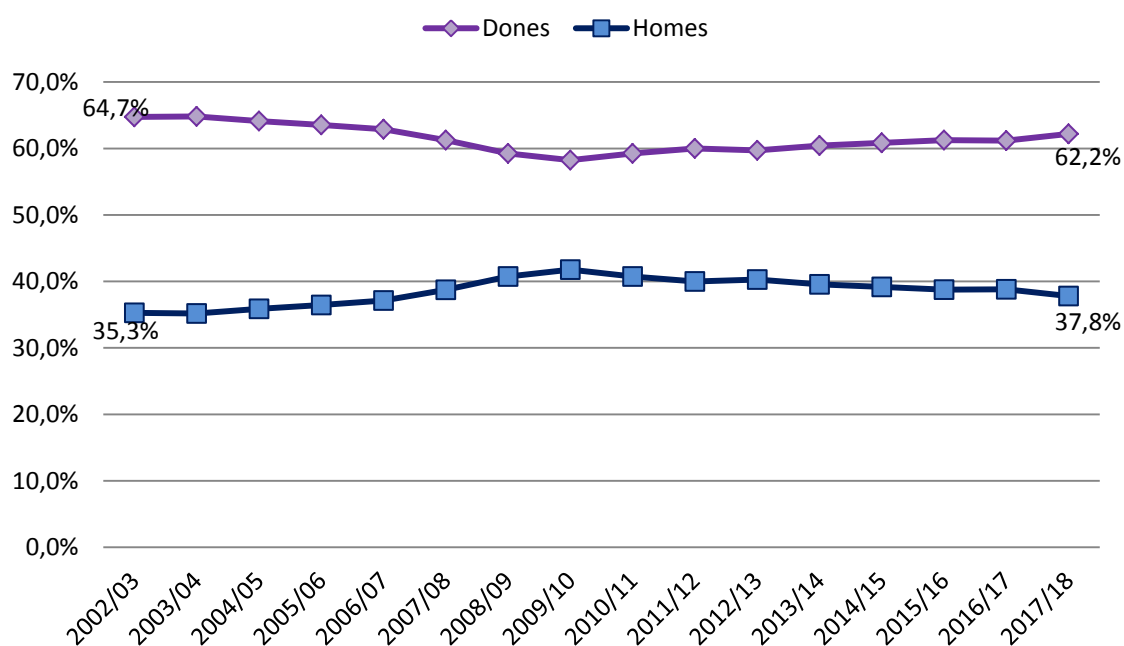
3.1. Evolució de la matrícula en els estudis de Grau

El col·lectiu majoritari de l'estudiantat es concentra fonamentalment en els estudis de Grau. L'evolució de les xifres de matrícula des del curs 2002/03 mostren un descens important en nombres absoluts, especialment accentuat en el col·lectiu femení. Aquesta pèrdua de matrícula universitària és generalitzada al nostre país i s'explica per un descens de la natalitat. Malgrat que la proporció de població de cada franja d'edat que arriba a tindre estudis universitaris no ha deixat de créixer, les cohorts més reduïdes de joves han fet disminuir la matrícula universitària. El fet que la caiguda del nombre de dones siga proporcionalment superior segurament té a veure amb una pèrdua d'estudiantes d'edats més madures, com veurem més endavant. En aquest moment, la proporció de dones matriculades en estudis de grau és d'un 62,2% i la dels homes un 37,8%.

Evulci3 de la matr3cula de GRAU per sexe (absoluts)



Evulci3 de la matr3cula de GRAU per sexe (%)

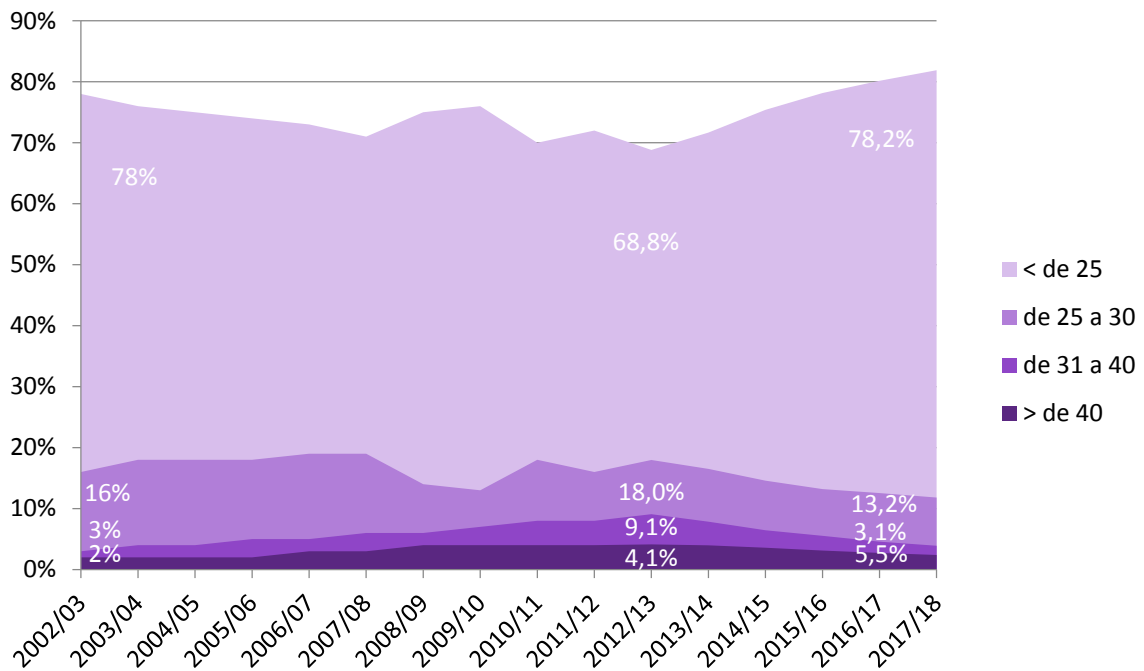


3.2. Evulci3 de l'estudiantat de Grau per edat i sexe

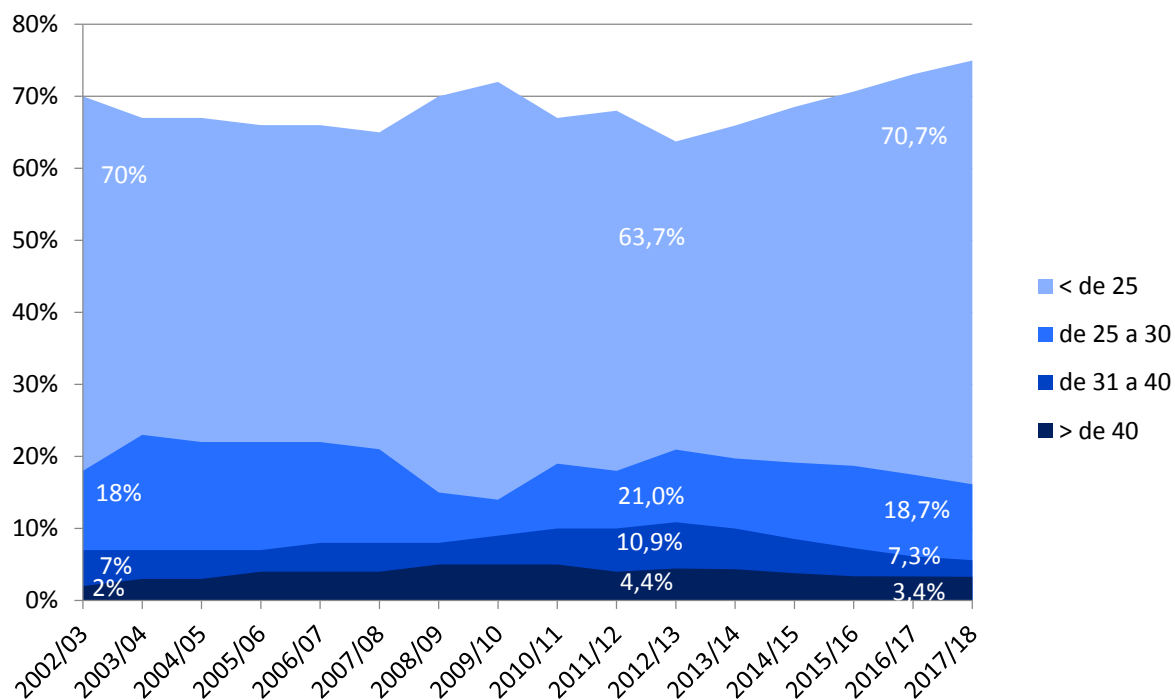
El perfil de l'estudiantat de Grau per edat i sexe ha anat canviant al llarg del temps. Ara b3, si durant uns anys, la proporci3 en la matr3cula de Grau de persones amb edats superiors a 25 anys va augmentar progressivament, aquesta tend3ncia sembla

estar retrocedint. En el curs 2007/08, la proporció d'homes majors de 25 anys matriculats en estudis de grau va arribar a un 33% i un 28% en el cas de les dones. Aquestes dades es poden interpretar des de la perspectiva d'una universitat de les segones oportunitats, que obre les portes a un perfil de l'estudiantat més heterogeni, que compagina els estudis amb responsabilitats familiars i laborals pròpies d'altres etapes del cycle vital. La incorporació d'estudiants homes d'edats més madures sempre s'ha produït amb una proporció superior a la de les dones. Com podem apreciar a les gràfiques següents, deu anys després, en el curs 2017/18, la proporció de dones majors de 25 anys ha caigut deu punts percentuals, fins a 18,1% i la dels homes huit punts fins a 25%. És cert que una part de l'explicació també pot estar associada a l'adaptació als graus amb el procés de convergència europea, fet del qual podem deduir que una part d'aquesta població pot estar ara matriculada en estudis de postgrau.

DONES



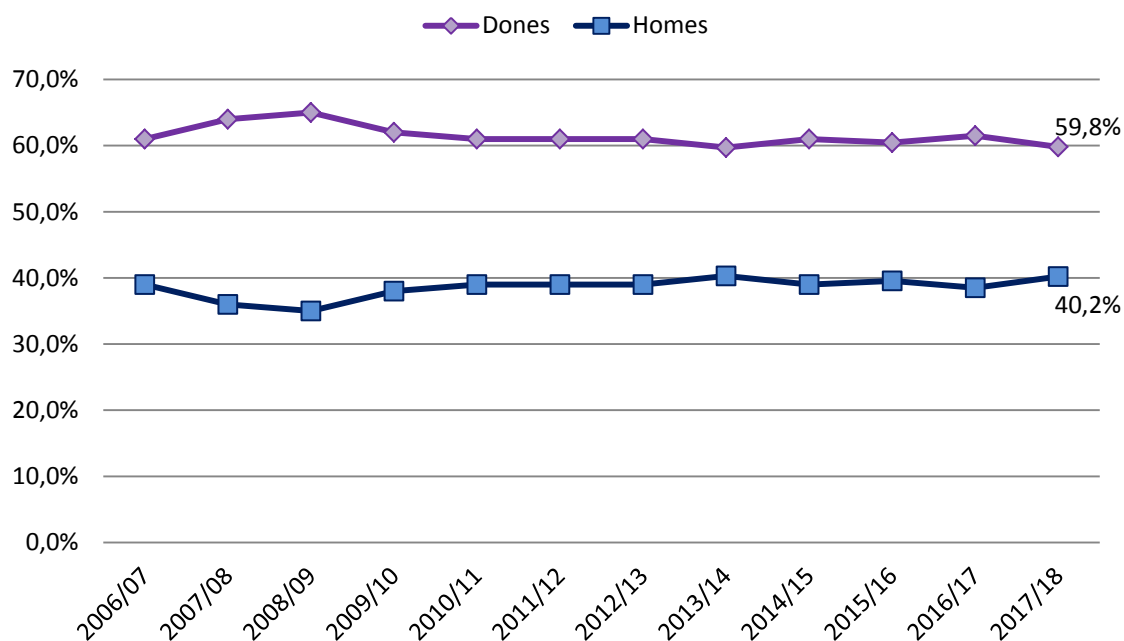
HOMES



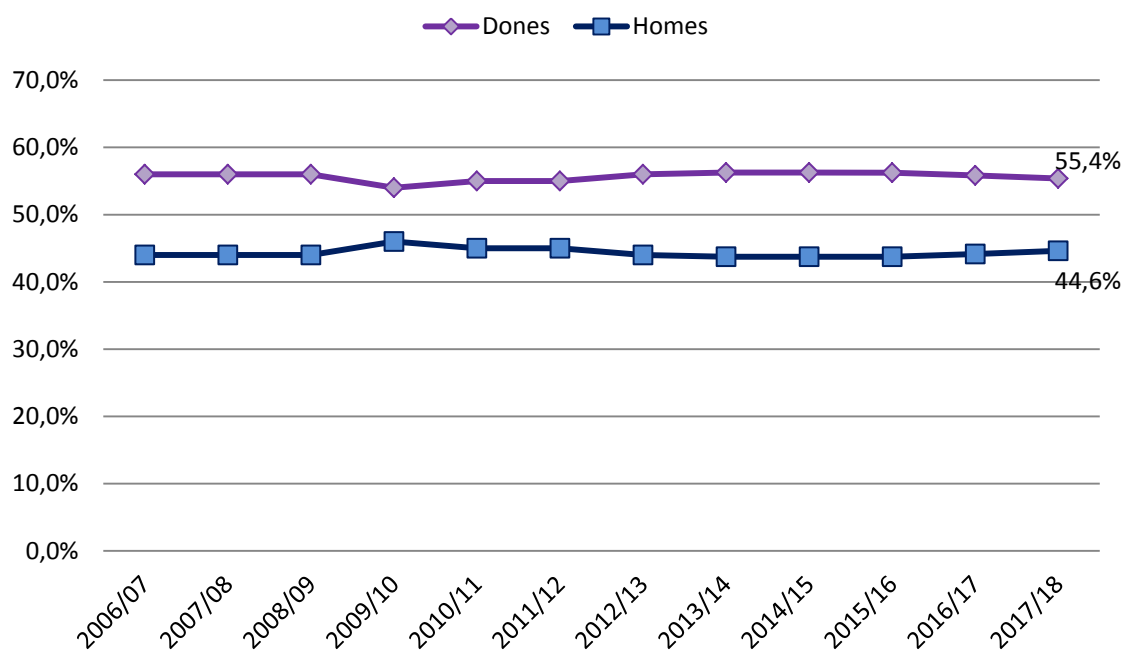
3.3. Evolució de la matrícula en Màster i Doctorat

En els estudis de postgrau, la feminització de l'estudiantat ha costat més i s'ha produït en una proporció menys important, sobre tot pel que fa als estudis de doctorat. En el nivell més alt de la carrera acadèmica, la distribució per sexe és més equilibrada que en la resta de la matrícula universitària, amb un 55,4% de dones i un 44,6% d'homes. Pel que fa als estudis de màster, la proporció de dones se situa al voltant del 60% en tota la sèrie històrica que estem considerant.

Evolució de la matrícula de MÀSTER per sexe



Evolució de la matrícula de DOCTORAT per sexe



3.4. La distribució de l'estudiantat per àrea de coneixement

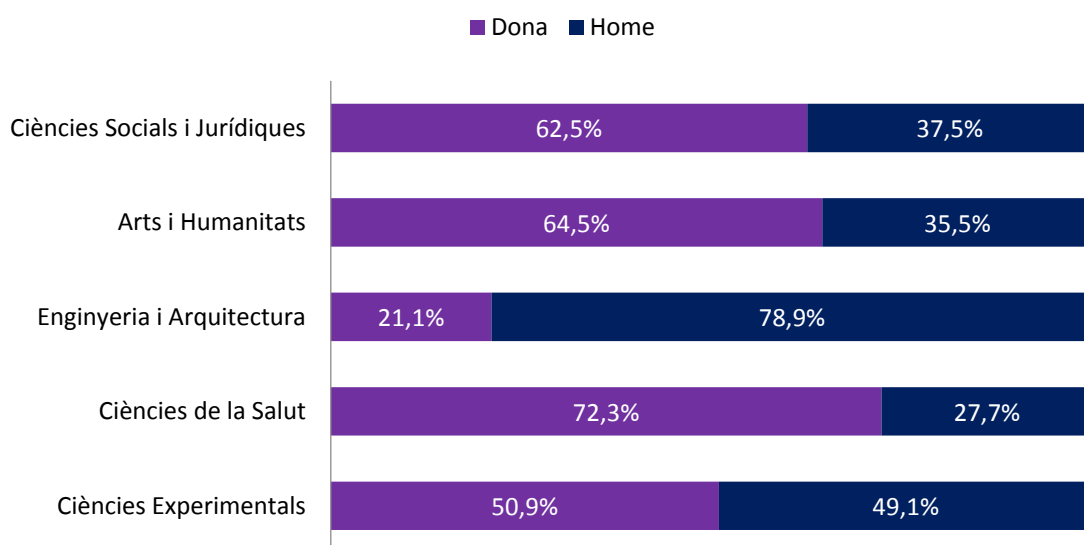
L'estudiantat de la Universitat de València, com passa a la resta del sistema universitari, es distribueix de manera molt diferent a les diferents àrees de coneixement.

El predomini de les dones a les aules universitàries no s'ha produït en la mateixa mesura en totes les branques d'estudi. L'elecció d'estudis és una decisió molt condicionada pels estereotips de gènere i això provoca una excessiva polarització de les àrees de coneixement. Es pot afirmar que les carreres reproduïxen externalitzades i professionalitzades tasques de l'àmbit domèstic marcades pel gènere. Així, elles s'orienten cap a les àrees de salut i de cura dels altres, mentre ells ocupen les que tenen a veure amb l'espai exterior de poder i presa de decisions.

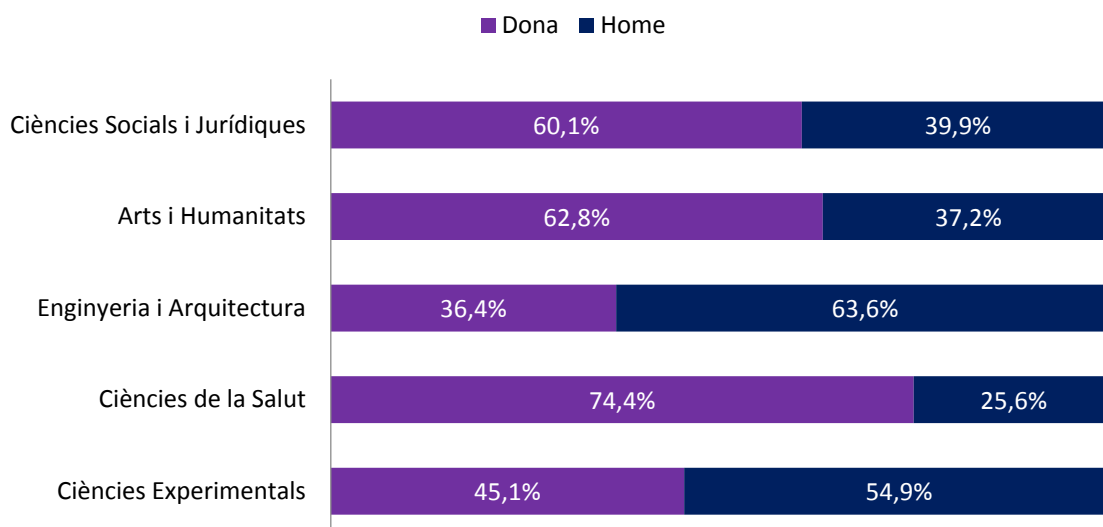
A les gràfiques s'aprecia la gran distància que hi entre la presència de les dones en àrees com Ciències de la Salut (72,30% en Grau) enfront de les Enginyeries (21,1%). Aquesta dada reflecteix que les branques més tècniques del coneixement estan encara en la seua major part copades per homes. En canvi, la sobrerrepresentació femenina es produeix a la resta de les àrees, especialment en Arts i Humanitats (64,5% de dones en Grau) i Ciències Socials i Jurídiques (62,5% de dones en Grau). L'àrea amb una presència més equilibrada per sexe és la de les Ciències Experimentals, on les dones representen el 50,9% de la matrícula de Grau.

Com ja hem comentat, a mesura que ascendeix el nivell educatiu, aquesta sobrerrepresentació femenina tendeix a disminuir, encara que no en totes les àrees. Cal subratllar l'increment que es produeix a l'àrea d'Enginyeria en quant al pes que tenen les dones en el nivell de màster (augmenta fins al 36,4%). En sentit contrari, cal destacar l'important pèrdua de dones que es produeix a les Ciències Experimentals, que passen a representar el 45,1% de l'alumnat de Màster (6 punts percentuals menys que en Grau) i el 33,5% en el Doctorat (11 punts percentuals menys que en Master) d'aquesta branca de coneixement.

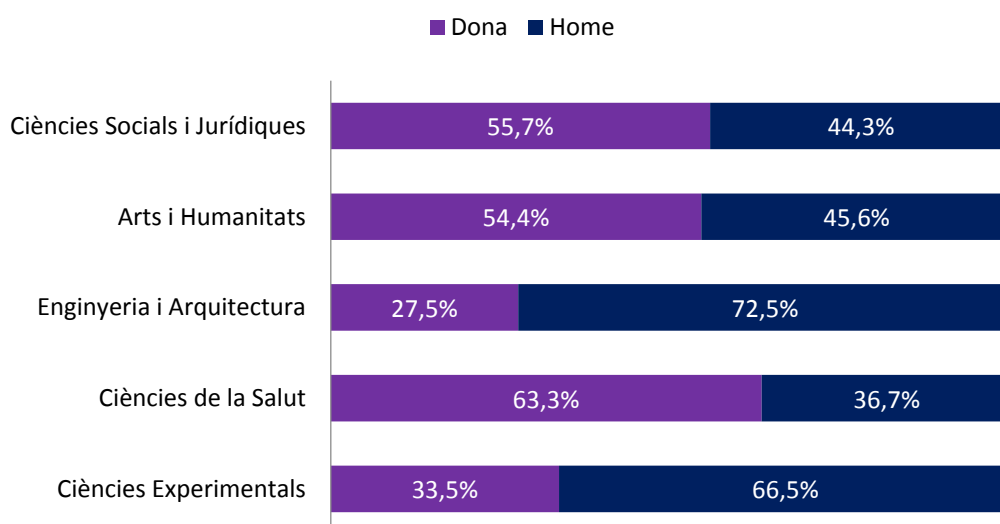
Matrícula de Grau, curs 2017/18



Matrícula de Màster, curs 2017/18



Matrícula de Doctorat, curs 2017/18



D'aquest anàlisi de les dades, es dedueix que segueix existint una desigualtat segregativa per sexe en funció de les àrees de coneixement. Tot i que les tendències de les diverses titulacions dins de cada una de les grans branques no sempre coincideixen amb la distribució del conjunt de l'àrea. Per tal d'aprofundir en aquestes diferències, cal posar l'atenció en aquelles titulacions més i menys feminitzades i masculinitzades, que passem a comentar en el següent apartat.

3.5. Titulacions masculinitzades i feminitzades

Al cap i a la fi, cal fer esment als desequilibris de gènere que es produeixen en moltes de les titulacions que s'imparteixen a la Universitat de València. Ens centrarem en la matrícula de les titulacions de Grau, que continua molt polaritzada. Les següents taules reflecteixen els títols més masculinitzats i més feminitzats a la nostra universitat. Hem analitzat les dades de l'estudiantat matriculat en el curs acadèmic 2018-2019 en comparació amb el curs 2010-11, seguint les següents classificacions:

- Titulacions altament masculinitzades (<20% dones)
- Titulacions masculinitzades (entre 20-40% dones)
- Titulacions feminitzades (entre 60-80% dones)
- Titulacions altament feminitzades (>80% dones)

Com es pot apreciar a la primera taula, els graus més masculinitzats actualment es troben fonamentalment a l'àrea de les Enginyeries, amb titulacions on les dones tenen un pes inferior al 20%. Però, no es poden deixar de citar aquelles que pertanyen a altres àrees, com són les Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport o la Ciència de Dades, on no passen del 25%. Si comparem aquestes dades amb les del curs 2010-11, l'evolució de la presència femenina no és homogènia. Ha crescut significativament en tres d'aquestes titulacions (3, 5 i 8 punts percentuals més), mentre que ha baixat lleugerament en dos d'elles.

GRAUS altament masculinitzats (<20%)	2018-19		2010-11	
	Dona	Home	Dona	Home
<i>Enginyeria Electrònica Industrial</i>	10,54%	89,46%	2,2%	97,8%
<i>Enginyeria Informàtica</i>	13,81%	86,19%	16,0%	84,0%
<i>Enginyeria Telemàtica</i>	15,07%	84,93%	15,2%	84,8%
<i>Enginyeria Electrònica de Telecomunicació</i>	15,67%	84,33%	10,5%	89,5%
<i>Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport</i>	23,02%	76,98%	19,70%	80,30%
<i>Ciència de Dades</i>	25,00%	75,00%		

A continuació, entre els graus masculinitzats, trobem titulacions de diverses àrees. A soles una d'aquestes titulacions amb presència majoritària masculina pertany a la branca de les Enginyeries. Dos de les titulacions formen part d'una àrea globalment feminitzada, com és la de Arts i Humanitats, on tradicionalment les titulacions de Geografia i Història han tingut més presència d'homes.

GRAUS masculinitzats (20-40%)	2018-19		2010-11	
	Dona	Home	Dona	Home
Grau en Física	25,14%	74,86%	23,8%	76,2%
Grau en Enginyeria Multimèdia	25,60%	74,40%	22,2%	77,8%
Grau en Geografia i Medi Ambient	28,29%	71,71%	23,5%	76,5%
Grau en Història	31,72%	68,28%	34,8%	65,2%

A l'altre extrem, pel que fa als estudis feminitzats i molt feminitzats, la llista de titulacions és molt més llarga. En total, nou titulacions tenen més del 80% de matrícula femenina, i totes elles estan vinculades a la cura, l'atenció i l'educació dels altres, àmbits vinculats amb els rols que tradicionalment han desenvolupat les dones.

En el següent grup de titulacions, on el grau de feminització no és tan elevat, però sí majoritari, la majoria pertanyen a les Ciències de la Salut o les Humanitats. Tot i que es pot destacar que algunes de les titulacions de les Ciències experimentals estan també feminitzades, com són: els Graus en Biologia, Biotecnologia, Bioquímica i Ciències Biomèdiques, Òptica i Optometria. És el que podem anomenar efecte "bio" perquè el nom d'aquestes titulacions sembla ser el principal detonant de l'elecció per part de les dones, constatat ja en altres universitats i explicat pel fet que les dones s'interessen més per aquelles ciències que consideren més directament vinculades a la vida i amb efectes sobre les persones.

GRAUS feminitzats (60-80%)	2018-19		2010-11	
	Dona	Home	Dona	Home
Doble Grau en Administració i Direcció d'Empreses i Dret	61,52%	38,48%	59,0%	41,0%
Grau en Dret	62,70%	37,30%	58,0%	42,0%
Grau en Comunicació Audiovisual	63,43%	36,57%	53,7%	46,3%
Grau en Filologia Catalana	63,56%	36,44%	64,7%	35,3%
Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans	64,24%	35,76%	60,0%	40,0%
Grau en Turisme	64,50%	35,50%	71,6%	28,4%
Grau en Biologia	64,54%	35,46%	57,5%	42,5%
Grau en Biotecnologia	64,66%	35,34%	58,4%	41,6%
Grau en Ciència i Tecnologia dels Aliments	64,91%	35,09%	69,4%	30,6%
Grau en Turisme	64,91%	35,09%		
Grau en Periodisme	65,17%	34,83%	62,4%	37,6%
Grau en Informació i Documentació	65,32%	34,68%		
Grau en Negocis Internacionals	65,44%	34,56%	50,0%	50,0%

Grau en Criminologia	66,75%	33,25%	50,0%	50,0%
Grau en Medicina	68,27%	31,73%	61,3%	38,7%
Grau en Bioquímica i Ciències Biomèdiques	69,30%	30,70%	77,2%	22,8%
Grau en Mestre/a en Educació Primària	70,00%	30,00%	69,7%	30,3%
Grau en Història de l'Art	70,31%	29,69%	67,9%	32,1%
Grau en Odontologia	71,95%	28,05%	72,2%	27,8%
Grau en Filologia Clàssica	72,26%	27,74%	70,4%	29,6%
Doble Grau en Farmàcia i Nutrició Humana i Dietètica	72,31%	27,69%		
Grau en Nutrició Humana i Dietètica	72,76%	27,24%	76,9%	23,1%
Grau en Farmàcia	73,27%	26,73%	60,9%	39,1%
Grau en Podologia	74,68%	25,32%	65,6%	34,4%
Grau en Estudis Anglesos	77,67%	22,33%	74,6%	25,4%
Grau en Estudis Hispànics	78,57%	21,43%	74,4%	25,6%
Doble Grau en Dret i Criminologia	78,89%	21,11%	70,8%	29,2%
Grau en Psicologia	78,92%	21,08%	74,2%	25,8%
Grau en Òptica i Optometria	79,84%	20,16%	77,0%	23,0%
Grau en Llengües Modernes i les seues Literatures	61,52%	38,48%	59,0%	41,0%

GRAUS altament feminitzats (<80%)

	2018-19		2010-11	
	Dona	Home	Dona	Home
Grau en Traducció i Mediació Interlingüística	81,11%	18,89%	81,8%	18,2%
Grau en Infermeria	83,30%	16,70%	78,9%	21,1%
Grau en Educació Social	85,14%	14,86%	80,8%	19,2%
Grau en Pedagogia	85,25%	14,75%	80,3%	19,7%
Grau en Treball Social	86,80%	13,20%	79,9%	20,1%
Grau en Mestre/a en Educació Infantil	90,80%	9,20%	90,2%	9,8%
Grau en Logopèdia	91,75%	8,25%	93,1%	6,9%
Llicenciatura en Humanitats	100,00%	0,00%	61,0%	39,0%
Grau en Traducció i Mediació Interlingüística	81,11%	18,89%	81,8%	18,2%

3.5. Rendiment acadèmic de l'estudiantat en funció del sexe, curs 2017/2018³

Segons altres informes i estudis consultats, les dones presenten millors resultats acadèmics en tots els nivells educatius, són més responsables, responen millor a les exigències i demandes del professorat i finalment, obtenen taxes d'èxit superiors. Això explica perquè fa dècades que la matrícula universitària està feminitzada i més encara si ens referim a la proporció de titulades, que termina els estudis i obté la certificació.

D'aquesta manera, sembla pertinent realitzar una anàlisi sobre el rendiment acadèmic dels homes i les dones a la universitat. Les següents taules ens ofereixen informació en funció de les branques de coneixement en les quals estudien.

S'observa que les dones obtenen millor taxa de rendiment (7 punts superior a la dels homes), millor taxa d'èxit (3 punts superior) i millor taxa d'avaluació (quasi 5 punts superior). Respecte a les diferències per àrees de coneixement, es pot constatar que les més importants es donen a l'àrea de Ciències socials i jurídiques.

Pel que fa a la taxa d'abandó estudiants de nou ingrés, aquesta és superior entre els homes (6 punts més que les dones). Cal fer esment al fet que són les dones que estudien una enginyeria aquelles que tenen menys probabilitat de totes d'abandonar la titulació (15 punts menys que els seus companys).

▪ Taxa de rendiment

Relació percentual entre el nombre de crèdits aprovats per l'estudiantat matriculat en un curs acadèmic i el nombre total de crèdits matriculats en aquest curs acadèmic.

Branca Coneixement	Dones	Homes	Total	Diferència
Arts i Humanitats	80,84%	74,21%	78,46%	6,63%
Ciències Experimentals	82,46%	80,08%	81,28%	2,38%
Ciències de la Salut	87,83%	84,03%	86,77%	3,80%
Ciències Socials i Jurídiques	88,19%	79,98%	85,13%	8,21%
Enginyeria i Arquitectura	72,50%	69,59%	70,20%	2,91%
Total	86,59%	79,24%	83,84%	7,35%

▪ Taxa d'èxit

Relació percentual entre el nombre de crèdits aprovats per l'estudiant matriculat en un curs i el nombre total de crèdits presentats a examen en aquest curs acadèmic.

³ Els crèdits reconeguts i transferits no estan inclosos dins dels crèdits aprovats ni en els crèdits matriculats

Branca Coneixement	Dones	Homes	Total	Diferència
Arts i Humanitats	90,34%	87,42%	89,33%	2,93%
Ciències Experimentals	89,82%	89,85%	89,84%	-0,03%
Ciències de la Salut	92,56%	91,35%	92,23%	1,22%
Ciències Socials i Jurídiques	93,54%	89,82%	92,21%	3,72%
Enginyeria i Arquitectura	82,15%	81,67%	81,77%	0,48%
Total	92,49%	89,22%	91,30%	3,27%

- **Taxa d'avaluació**

Relació percentual entre el nombre de crèdits presentats a examen per l'estudiantat en un curs acadèmic i el nombre total de crèdits matriculats en aquest curs acadèmic.

Branca Coneixement	Dones	Homes	Total	Diferència
Arts i Humanitats	89,48%	84,89%	87,83%	4,59%
Ciències Experimentals	91,80%	89,12%	90,48%	2,68%
Ciències de la Salut	94,89%	91,99%	94,08%	2,90%
Ciències Socials i Jurídiques	94,28%	89,05%	92,33%	5,23%
Enginyeria i Arquitectura	88,26%	85,21%	85,85%	3,04%
Total	93,62%	88,81%	91,82%	4,81%

- **Taxa d'abandó estudiants de nou ingrés**

Relació percentual entre l'estudiantat d'una cohort de nou ingrés en el curs X, matriculat en el títol T, en la universitat O, que sense haver-se graduat en aquest títol no s'ha matriculat en ell durant dos cursos seguits⁴.

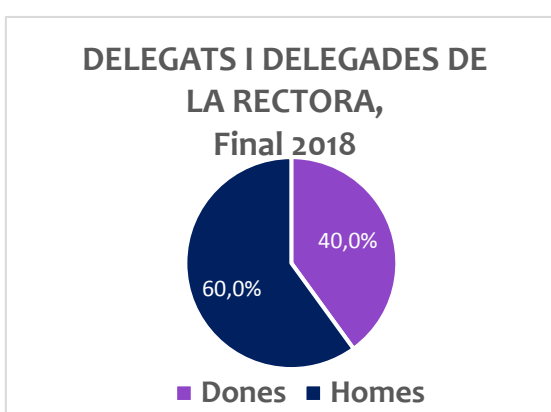
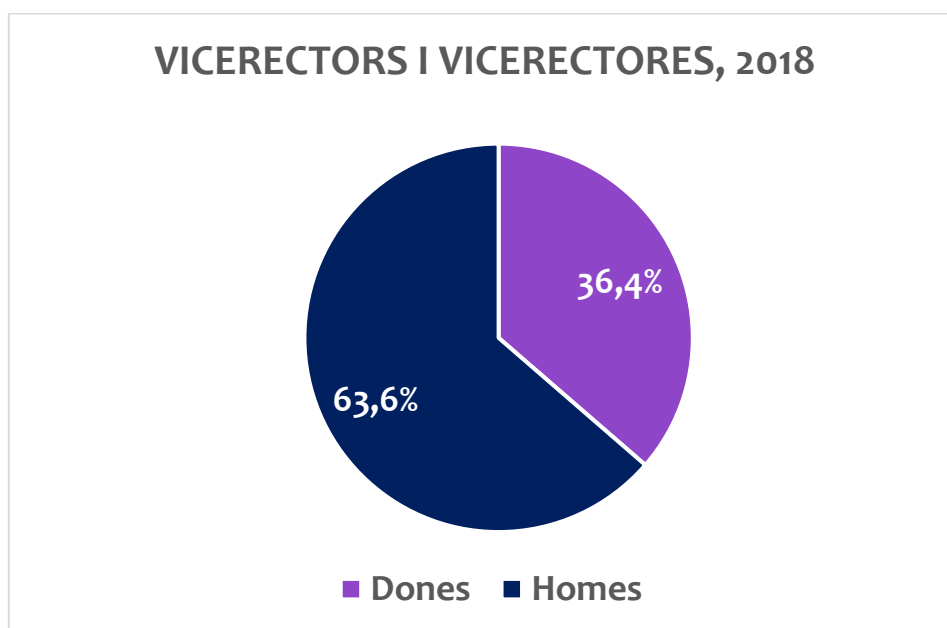
Branca Coneixement	Dones	Homes	Total	Diferència
Arts i Humanitats	19,36%	27,57%	22,80%	-8,21%
Ciències Experimentals	11,79%	12,98%	12,39%	-1,18%
Ciències de la Salut	9,77%	11,65%	10,28%	-1,89%
Ciències Socials i Jurídiques	10,39%	16,98%	12,91%	-6,59%
Enginyeria i Arquitectura	2,63%	18,09%	14,91%	-15,46%
Total	12,71%	19,01%	15,19%	-6,30%

⁴ L'alumnat és del curs acadèmic 2016-2017 perquè no s'han matriculat ni en el 2017-2018 ni en el 2018-2019.

4. Òrgans de Govern de la Universitat de València

4.1. Òrgans de govern central

La representació femenina dins els òrgans de direcció, administració i gestió de la nostra Universitat és significativament inferior a la masculina. Les dones no participen al mateix nivell que els homes en els òrgans de presa de decisions i aquesta situació és una pèrdua per a tota la comunitat universitària.



Pel que fa al govern central de la Universitat de València, com es pot comprovar als gràfics anteriors, l'estructura de Vicerektorats no aconsegueix la paritat legal (40%-60%), encara que, com a Consell de Direcció de la Universitat, al ser la Rectora una dona, aquest òrgan col·legiat satisfà aquesta exigència legal.

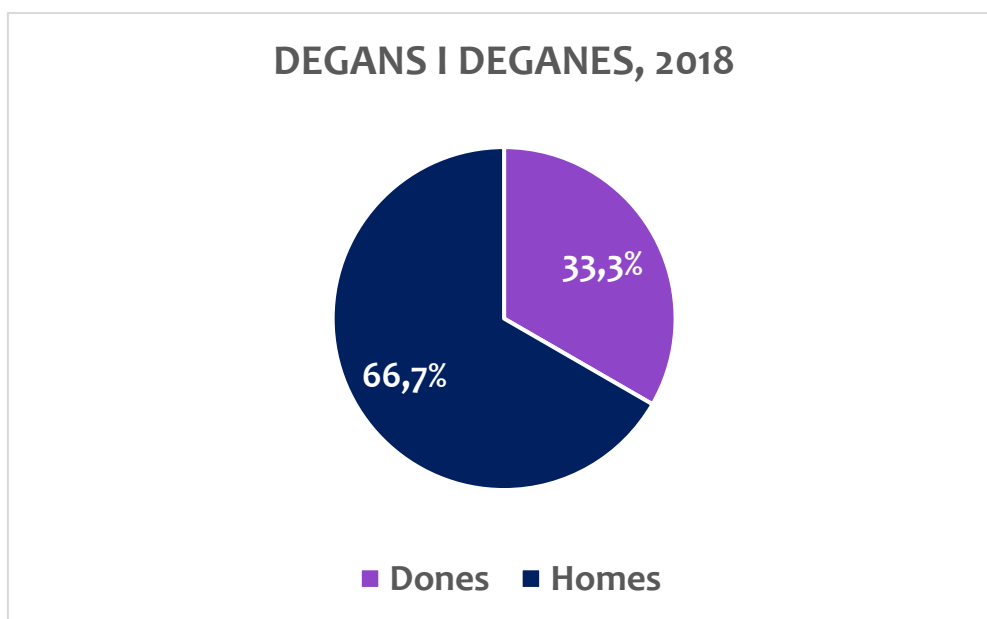
En canvi, les delegats i delegades de la Rectora que, a principis del mandat de l'actual rectorat es trobaven molt allunyades de la paritat, al final de 2018 es van ajustar plenament a la exigència normativa.

4.2. Òrgans de govern als centres i departaments

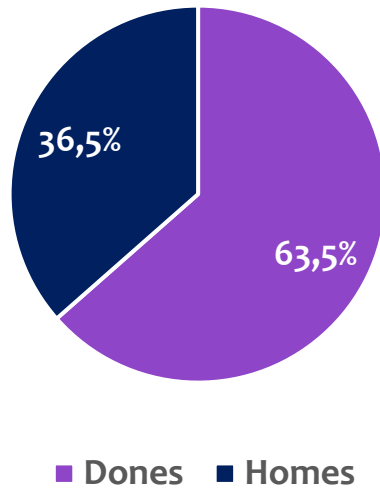
Pel que fa al govern dels Centres, la situació, encara que molt a prop de la paritat, no aplega a aconseguir-la.

En efecte, mentre que la suma d'homes i dones al front de la direcció dels Centres presenta una asimetria que perjudica a les dones, encara que l'avanç es molt notable (6 deganes i 1 Directora d'ETS, front a 11 degans), en el segon nivell (vicedegans i vicedireccions), l'asimetria és favorable a aquestes.

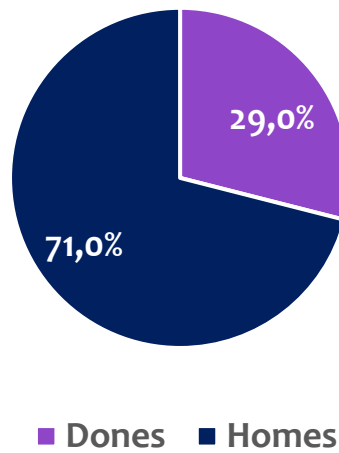
Malgrat les dades globals que reflecteixen els gràfics que es mostren a continuació, cal tenir en compte que no tots els Centres presenten, individualment tractats, aquests resultats. Fluctuant entre l'acompliment de la paritat i situacions d'asimetria que cal corregir.



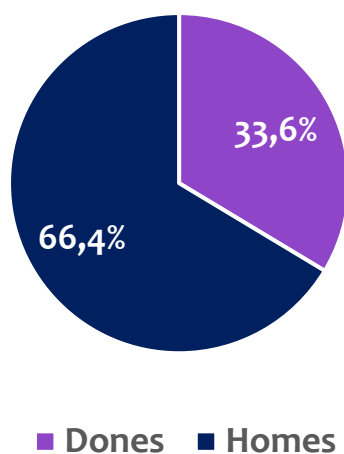
VICEDEGANS I VICEDEGANES, 2018



DIRECTORS I DIRECTORES DE DEPARTAMENT, 2017



SECRETARIS I SECRETÀRIES DE DEPARTAMENT, 2017



Dels gràfics anteriors es desprèn que la situació de les estructures de govern departamentals s'allunyen molt més de la paritat que el govern dels Centres. La suma de directores de Departament a penes aplega al 29%, mentre que les secretàries sols estan cobertes per dones en un 33,6%.

4.3. Òrgans de govern i representació

Claustre 2017

És l'òrgan màxim de representació de la comunitat universitària. El formen el rector o la rectora, que el presideix, el secretari o la secretària general, el gerent o la gerenta i 300 membres, dels quals 153 són representants dels professors i professores funcionaris doctors, 38 de la resta del personal docent i investigador, 75 dels estudiants i estudiantes, 4 dels becaris i becàries d'investigació i 30 del personal d'administració i serveis.

En les eleccions al Claustre del 2017 s'han produït uns resultats on la representació de les dones ha guanyat pes respecte a les darreres eleccions de 2013, augmentant la seua presència en quatre punts percentuals. En aquesta ocasió, el 43,3% de les persones electes com a representants de la població universitària al màxim òrgan de la Universitat de València són dones, i el 56,7% són homes.



Font: elaboració de la Unitat d'Igualtat a partir de les dades de la Junta Electoral

Hi ha algunes diferències en la distribució de dones i homes segons la categoria professional a la qual representen.

- La major proporció de dones es troba en els dos col·lectius minoritaris, com són el de No Doctors amb Vinculació Permanent (NDoVP), on superen la meitat dels representants i el Personal Investigador en Formació (PIF), on arriben al 75%.
- En el col·lectiu de l'estudiantat, la proporció de dones és de 49,3%, consolidant un equilibri quasi total en la distribució per sexe que es ve millorant els darrers anys.
- Entre el Personal d'Administració i Serveis (PAS) la representació femenina és del 48,3%, que no deixa de ser una infrarepresentació rellevant en un col·lectiu tan feminitzat com el PAS (64,8%).
- Per últim, la presència de les dones en el principal col·lectiu del PDI, com és el de Doctors amb Vinculació Permanent (PVD) és d'un 37,1%, proporció que no respecta la distribució paritària que marca la llei (mínim del 40%) i, a més, no arriba al pes real que tenen les dones en aquesta població (42,9%). Per a l'altre grup de PDI, que són les persones no doctores amb vinculació permanent (NDoVP), sí que es produeix una presència equilibrada dels dos sexes, amb una lleugera superioritat de les dones (51,6%).

Composició del claustre en les eleccions del 2017 per col·lectiu i per sexe

Categories professionals	Dones		Homes		TOTAL L
	Absoluts	%	Absoluts	%	
Doctor amb Vinculació Permanent (DVP)	53	37,1%	90	62,9%	143
Personal Administració i Serveis (PAS)	14	48,3%	15	51,7%	29
Estudiantat	37	49,3%	38	50,7%	75
No Doctor amb Vinculació Permanent (NDoVP)	16	51,6%	15	48,4%	31
Personal Investigador en Formació (PIF)	3	75,0%	1	25,0%	4
Personal Associat d'Institucions Sanitàries Concertades (PAISC)	0	0,0%	2	100,0%	2
TOTAL	123	43,3%	161	56,7%	284

Font: Elaboració de la Unitat d'Igualtat a partir de les dades de la Junta Electoral

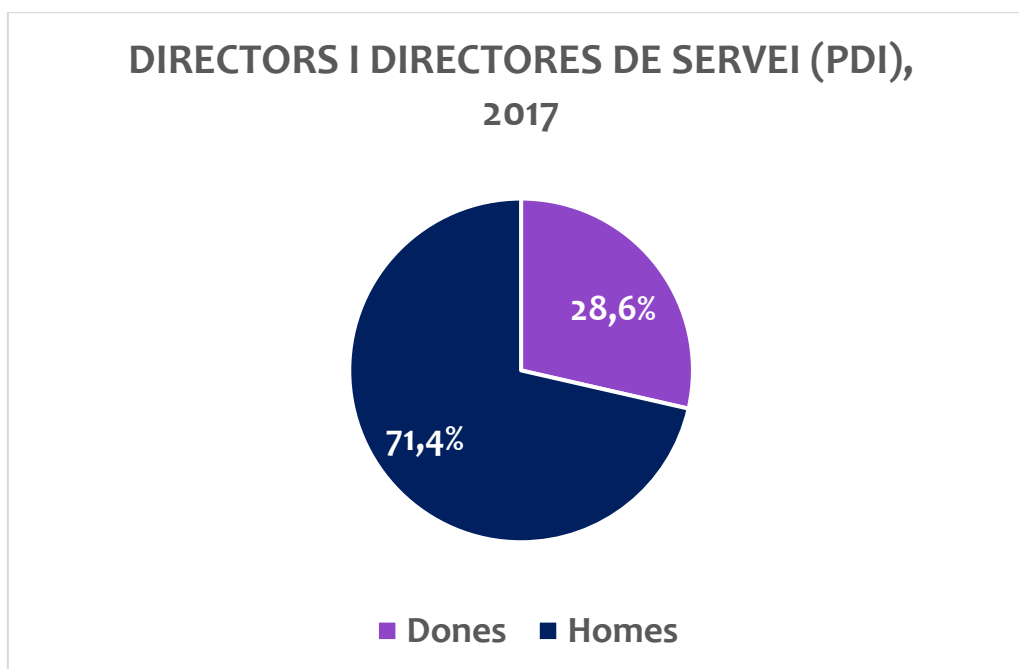
Distribució per sexe dels òrgans de govern i representació (2017)

Òrgan	Dones	Homes	% Dones
Consell de Govern	21	33	38,9%
Consell Social	8	16	33,3%
Sindicatura Greuges	2	1	66,7%
Junta Electoral	2	3	40%
Comissió Professorat	11	23	32,4%
Comissió d'Estudis de Postgrau	10	16	38,5%
Comissió d'Investigació	10	16	38,5%
Comissió de Política Lingüística	15	19	44,1%
Comissió d'Estatuts	12	14	46,2%
Comitè de Seguretat i Salut	17	16	51,5%
Junta de PDI	9	14	39,1%
Junta de PAS	14	9	60,9%
Comitè d'Empresa	11	14	44%

Font: Servei d'Anàlisi i Planificació [SAP]

Com es pot comprovar, l'esforç per aconseguir la paritat a aquests òrgans de govern i representació és evident: en alguns casos s'ha assolit, mentre que en altres

estem molt a prop d'aconseguir-la. Llevat de la Comissió de Professorat (32,4% de dones) i el Consell Social (33,3% de dones).

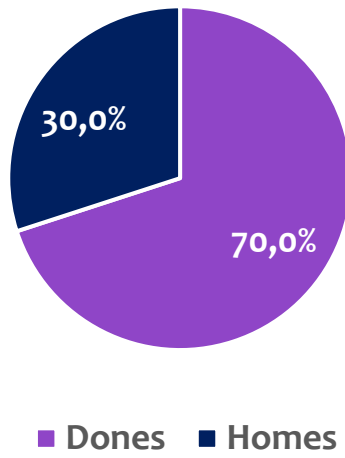


Pel que fa a las direccions de serveis cobertes pel PDI, observem un comportament semblant al que es dona als departaments universitaris. Les dones sols representen el 28'6%. En canvi, segons pot comprovar-se a la taula següent, es dona la situació inversa pel que fa al PAS (70% de capçaleres de serveis són ocupades per dones), degut, sense dubte al grau de feminització d'aquest col·lectiu. Situació que es repeteix en les Administracions de Centres (vegeu gràfics a la pàgina següent).

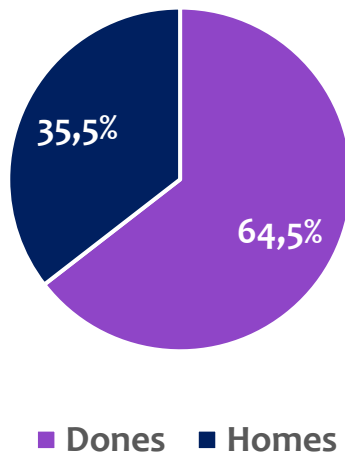
Distribució per sexe dels càrrecs directius unipersonals PAS (2017)

Càrrec	Dones	Homes	% Dones
Gerent/a	0	1	0%
Vicegerent/a	2	1	66,70%
Cap de Servei / Cap Tècnic / Director/a	14	6	70%
Administrador/a de Centre / Administrador/a d'Unitat	20	11	64,50%

**DIRECTORS I DIRECTORES DE SERVEI (PAS),
2017**



**ADMINISTRADORS I ADMINISTRADORES DE
CENTRE (PAS), 2017**



5. Homes i dones en els doctorats honoris causa i les medalles de la Universitat de València

El Doctorat Honoris Causa és la màxima distinció que la Universitat de València concedeix a una persona en reconeixement de la seva trajectòria en l'àmbit acadèmic, científic o cultural, dels seus valors, així com de la seva especial vinculació amb la Universitat. La medalla de la Universitat de València és una distinció honorífica que es podrà atorgar a persones físiques, corporacions i entitats, per raó de llurs mèrits o dels rellevants serveis prestats a la nostra Universitat.

Les dones, malgrat les seues contribucions a la ciència, han estat històricament invisibilitzades i no han rebut el reconeixement que mereixen en molts àmbits de la ciència i la cultura. A la Universitat de València, s'està fent un esforç important per augmentar la proporció de dones que reben aquestes distincions. A continuació, presentem les dades dels homes i les dones que han rebut distincions, per any i en funció de les facultats i unitats que els han proposat.

Proporció de dones als Doctorats Honoris Causa del segle XXI

ANY	HOMES	DONES	Total	% Dones
2000	2	0	2	0%
2001	4	2	6	33%
2002			0	
2003	1	0	1	0%
2004	4	0	4	0%
2005	2	0	2	0%
2006	2	0	2	0%
2007	1	0	1	0%
2008	2	0	2	0%
2009	4	0	4	0%
2010	1	2	3	67%
2011	4	0	4	0%
2012	2	1	3	33%
2013	1	0	1	0%
2014	4	0	4	0%
2015	6	0	6	0%
2016	4	2	6	33%
2017	1	2	3	67%
2018	1	1	2	50%
TOTAL	46	10	56	18%

Proporció de dones als Doctorats Honoris Causa del segle XXI en funció de la facultat que els proposa

FACULTAT QUE PROPOSA	HOMES	DONES	% Dones
Escola Tècnica Superior d'Enginyeria	2	0	0%
Facultat de Matemàtiques	0	1	100%
Facultat de Ciències Biològiques	3	0	0%
Facultat de Física	5	1	17%
Facultat de Dret	3	0	0%
Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació	7	1	13%
Facultat de Filosofia i Ciències de la Educació	1	0	0%
Facultat de Química	3	0	0%
Facultat de Geografia i Història	4	0	0%
Facultat d'Economia	3	0	0%
Facultat de Ciències Socials	1	0	0%
Facultat de Medicina i Odontologia	5	0	0%
Facultat de Magisteri	1	0	0%
Facultat de Psicologia	1	0	0%
Altres centres	7	7	50%
TOTAL	46	10	18%

Proporció de dones als Doctorats Honoris Causa del segle XXI en funció dels altres centres que els proposen

	HOMES	DONES	% Dones
Patronat especial V Segles	2	2	50%
Departament d'Astronomia i Astrofísica i Observatori Astronòmic	0	1	100%
Institut de Drets Humans	1	0	0%
Rectorat	3	1	25%
Unitat d'Igualtat	0	3	100%
Universitats valencianes	1	0	0%
TOTAL ALTRES CENTRES	7	7	50%

Proporció de dones a les Medalles concedides en el segle XXI

ANY	HOMES	DONES	Total	% Dones
2000	3	0	3	0%
2001	1	1	2	50%
2002	2	0	2	0%
2003	3	0	3	0%
2004	1	0	1	0%
2005	1	0	1	0%
2009	1	0	1	0%
2010	1	0	1	0%
2011	1	1	2	50%
2013	1	1	2	50%
2014	1	1	2	50%
2016	4		4	0%
2017	2	3	5	60%
2018	2	2	4	50%
2019	0	1	1	100%
Total	24	10	34	29%

Al llarg del segle XX, tant els Doctorats Honoris Causa com les Medalles que es van atorgar van ser pràcticament la totalitat per als homes: el 100% del total de 41 distincions DHC i només una dona va rebre la Medalla de la Universitat de València en 1992.

Al llarg del segle XXI s'ha revertit en part aquesta discriminació de les dones. Un 29% del total de les Medalles concedides han sigut per a dones i un 18% en el cas dels Doctorats Honoris Causa.

6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

6.1. Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València

La Universitat de València compta amb *El protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe*⁵ per a poder actuar davant dels casos i denúncies que es produeixen en l'àmbit universitari. Aquest protocol es va aprovar en Consell de Govern de 28 de febrer de 2012 i s'ha activat únicament dues vegades:

- En maig 2018 s'activa per primera vegada i es resol amb l'informe de l'assessoria confidencial en juny de 2018.
- En novembre 2018 s'activa per segona vegada el Protocol amb l'informe de l'assessoria confidencial en febrer de 2019.

Actualment, està pendent d'aprovació un nou protocol que respon a les noves necessitats de la comunitat universitària, que inclou com a principal novetat una via informal de resolució de conflictes, així com l'estudiantat com a col·lectiu directament afectat.

6.2. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

La convivència en igualtat i contra la violència de gènere en la Universitat de València es presenta com un projecte d'intervenció universitària en matèria d'igualtat de gènere centrat en un codi que explicita les conductes que no són tolerables en les relacions entre homes i dones en aquesta universitat.

L'àmbit universitari no escapa a la crua realitat de les violències masclistes i per açò la Universitat de València manté com a línia prioritària del seu treball per la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, la prevenció de la violència de gènere tant en el cas de l'estudiantat, com en el Personal d'Administració i Serveis i Professorat.

Per aquesta raó, en matèria de prevenció comptem amb el *Codi de Conducta i Bones Pràctiques en matèria d'igualtat de gènere*⁶. Va entrar en vigor en el curs acadèmic 2017/2018 i continua en constant actualització amb noves aportacions i exemples per part de la comunitat universitària que s'incorporen a l'edició digital del mateix. Està previst fer una ampla difusió d'aquest document clau en la prevenció de la violència masclista quan s'aprove el nou Protocol, abans que termine el curs

⁵ Accessible a la pàgina web: <https://www.uv.es/igualtat/actualitat/protocol%20uveg.pdf>

⁶ Accessible a la pàgina web: <https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/igualtat-uv/sensibilitzacio/codi-conducta-bones-practiques-1285996109370.html>

2018/19. Per a tal efecte s'han encarregat al Servei de Publicacions 50.000 exemplars.

A més, s'han posat en marxa per primera vegada l'any 2018 dues mesures de prevenció de la violència masclista:

1. En els tallers de Voluntariat que organitza el Sedi en el mes de novembre 2018, un taller específic de *Prevenció de la violència de gènere*⁷, que ens permetrà comptar amb estudiantat format que puga ser voluntari a la xarxa que la Unitat d'Igualtat vol tindre en els diferents centres de la universitat.
2. En el Concert de Benvinguda que organitza la Universitat de València al mes d'octubre 2018, amb l'assistència de milers de joves estudiants, compta amb un Punt Violeta de prevenció de la violència de gènere, atès per la Unitat d'Igualtat en col·laboració amb el Sedi i que varen integrar 6 estudiantes voluntàries (1 estudiant de màster jurídic, 2 estudiants de màster en Psicologia y 4 estudiants de 4 curs del grau de Treball Social).

6.3. Acompanyament a dones víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe

La Unitat d'Igualtat de la Universitat de València és el Servei que s'encarrega d'atendre:

- les denúncies dels casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i sexista que es pateixen al si de la comunitat universitària en les relacions entre PAS, PDI o Alumnat.
- a les víctimes de violència de gènere per a protegir-les de la seua parella o exparella dins les dependències de la UV i també en altres necessitats acadèmiques i psicològiques.

A la Universitat de València, comptem amb un telèfon directe d'atenció a víctimes de violències masclistes: 961625555.

Des de la Unitat d'Igualtat es realitza l'acompanyament a dones víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe. I, encara que el protocol només ha sigut activat dues vegades, les actuacions d'ajuda a les víctimes que es venen realitzant des de la Unitat d'Igualtat són cada dia més nombroses amb la visibilitat que s'ha donat a la tolerància zero davant les violències masclistes i són molt diverses i sempre consensuades amb elles:

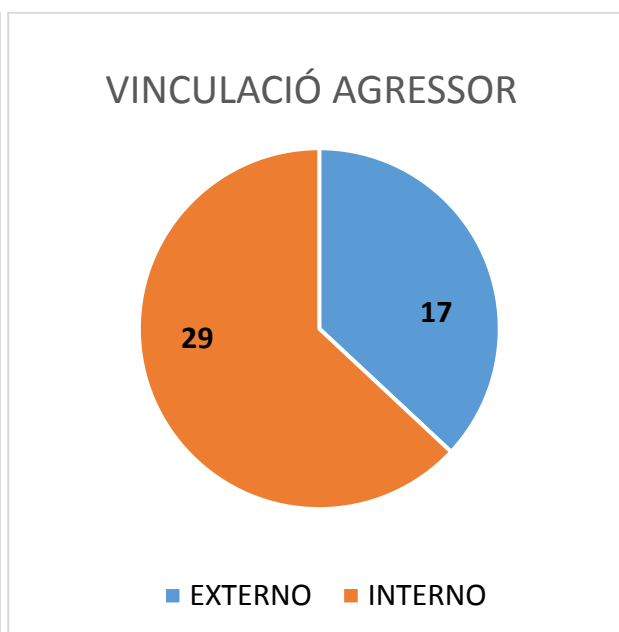
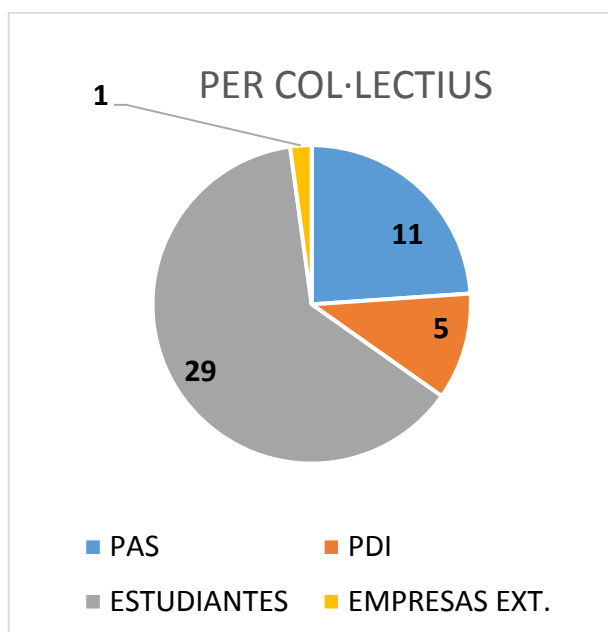
- ✓ Coordinació amb el servei de seguretat UV: En tots els casos de víctimes amb ordres de protecció; i en altres a on la víctima se sent en perill, s'activa el protocol de seguretat i autoprotecció per part del servei de seguretat de la Universitat de València.

⁷ Més informació a la web: <https://www.uv.es/uvweb/servei-informacio-dinamitzacio-sedi/ca/voluntariat/formacio/tallers-voluntariat-1286051551431.html>

- ✓ Facilitació de gestions acadèmiques,
- ✓ Activació protocol de protecció de dades personals amb els serveis informàtics i de recursos humans,
- ✓ Posar en coneixement al deganat o superiors jeràrquics en cas del personal: activació de la via informal de resolució de conflictes
- ✓ Gestionar trasllat d'expedients o mobilitat geogràfica
- ✓ Derivació a recursos externs (de l'ajuntament o la generalitat que atenen a víctimes de violència de gènere).
- ✓ Per tal de donar una atenció adequada a les víctimes de violència masclista s'ha posat en marxa un Grup de suport iniciat el 19 novembre 2018. Es tracta d'un Taller d'apoderament enfront de la violència masclista dinamitzat per una psicòloga especialista en aquesta matèria.

El registre de casos es fa des de l'any 2016; i aquests s'han anat incrementant progressivament fins a la xifra de 37 incidències, és a dir, persones que han denunciat haver sofert alguna violència masclista a la Universitat de València. En 11 d'aquests casos els agressors són persones externes a la UV, però en els altres 26, es tracta d'agressors que pertanyen a la nostra comunitat universitària. Per col·lectius, la majoria de les denúncies provenen de l'estudiantat (21 estudiantes). Per part del personal de la UV, hem tingut 8 denúncies de PAS i 7 de PDI.

ANY	CASOS
2016	5
2017	16
2018	25
2019 (fins a març)	3



7. Formació en Igualtat

La formació és una de les línies que han marcat els dos primers Plans d'Igualtat. Aquesta està vinculada a la promoció de la cultura d'igualtat, amb l'objectiu de “Promoure els recursos necessaris per la creació d'una cultura d'igualtat a la Universitat” i, per tant, la necessitat d'impulsar la formació en matèria d'igualtat del PAS i PDI de la Universitat de València amb la inclusió, en els plans de formació d'accions, continguts i cursos destinats a promoure una cultura d'igualtat entre homes i dones.

En el II Pla d'Igualtat s'establia la necessitat que la formació amb la perspectiva de gènere o els continguts específics d'igualtat estigueren introduïts en diferents programes. Concretament, diverses mesures feien referència a: “Incorporar la perspectiva de gènere en les accions del Servei d'Extensió Universitària” (3.2.6) i “Incloure continguts d'igualtat en la programació del Centre Internacional de Gandia” (3.2.7).

Respecte a la bateria d'accions relativa a les condicions laborals, l'objectiu “Garantir que els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats siguen a la base de les relacions laborals” marca com a acció la 4.2.5. “Facilitar l'accés als cursos de formació evitant qualsevol discriminació per raó de sexe” i l'acció 4.2.6. “Per garantir la correcta incorporació i desenvolupament de la perspectiva de gènere en l'ensenyament, la Universitat ha de formar el professorat en aquesta matèria, tant en l'estadi inicial de l'aprenentatge com mitjançant una formació contínua. Aquest aprenentatge tindrà una valoració específica en el currículum del personal contractat docent.”

Respecte al compliment de les accions del Pla d'Igualtat en matèria de formació en igualtat val a dir que totes han estat acomplertes.

Pel que fa a la incorporació en els **plans de formació de PAS i PDI** de cursos específics en l'ús igualitari de la llengua, el treball desenvolupat per la Unitat d'Igualtat ha estat divers. D'una banda és la Unitat d'Igualtat qui programa estos cursos i els ofereix en 2013 a administradors/ores de centres “Curs de llenguatge no sexista impartit per la filòloga Teresa Meana” (5 hores).

En 2017, es reprèn la formació relativa al llenguatge no sexista amb un curs de formació a demanda “Llenguatge administratiu igualitari” de 15 hores de durada. L'èxit de convocatòria i la bona avaluació generaren que s'incorporara a partir de 2018 a l'oferta del SFP.

El **Centre Internacional de Gandia** programa des de 2013 també formació en matèria d'igualtat:

- Curs “Ese oscuro objeto del deseo. El sexisme als mitjans de comunicació”. Juliol 2013 (10 hores).
- Curs d'especialització per a agents en violència de gènere. Juliol 2014 (20 hores)

- L'Estiu de les Dones. Espai dedicat a la igualtat entre dones i homes en la 35a Universitat d'Estiu de Gandia. 2018

El Servei d'Extensió Universitària programa activitats formatives relatives a la igualtat entre dones i homes

- Taller sobre Igualtat en La Nau Gran. En el marc de les IV Jornades "Participació i Trobada Intergeneracional". Novembre 2013 (2 hores) - 30 persones participants (20 dones i 10 homes)

Fruit d'un conveni que es va signar amb el *Instituto de la Mujer*, es va poder realitzar un curs de formació en línia sobre igualtat dirigit a PAS i PDI en 2013 i 2014. A partir de 2015 el Servei de Formació Permanent incorpora un curs similar a la seua oferta.

Un altre dels continguts en matèria d'igualtat impulsats per la Unitat d'Igualtat va ser la formació relacionada amb l'aprovació del protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. Es va dirigir a les integrants de la Comissió d'Igualtat, al personal del Servei de Prevenció, Vicegerència i a les pròpies treballadores de la Unitat d'Igualtat: Abril 2013. A partir de 2015, aquesta formació també passa a formar part de l'oferta del Servei de Formació Permanent.

Així mateix, l'any 2013 es va impartir el mòdul "Pla d'Igualtat" en el *Diploma de Gestió Universitària* adreçat al Personal d'Administració i Serveis.

Per a estudiants:

- **La Nau dels Estudiants i les Estudiantes** són una sèrie de tallers dirigits a estudiantes i estudiants, gratuïts de 5 hores de durada i que es programen en col·laboració amb el Sedi. Des de 2014 fins 2019 es venen oferint tallers relatius a la igualtat entre dones i homes.
- **Tallers per a Voluntariat** dirigits a estudiants i estudiantes de la Universitat de València de la Prevenció de la violència de gènere, 2018 1a edició.

Els tallers han anat variant segons les temàtiques que es valoraven més atractives per a l'estudiantat.

- Amor, no m'estimes tant, estima'm millor 2014, 2015, 2017, 2018
- Ese oscuro objeto de deseo. La imatge de la dona als mitjans de comunicació. 2014
- Homes i dones davant el repte de la participació política. 2014
- La simetria en les relacions, 2014
- De 50 ombres de Grey a Crepuscle: ¿Necessitem més passió en las nostres vides? 2015
- Guapa! Quan altres es prenen les nostres llibertats, 2015
- Neo-princesas de tocador, 2015
- "Digues com parles i et diré com penses. Taller per a un ús inclusiu del llenguatge".2016
- La Màgia del feminisme I altres il·lusions".2016 i 2017

- Los amores reídos son los más queridos. 2016
- Youtubers, Instagramers com a influencers (també) per a la (co)educación 2018

L'oferta formativa del Servei de Formació Permanent en matèria d'igualtat

- **PER A PDI: Mòdul d'igualtat dins del Curs Formació Inicial Professorat Universitari (FIPU) "La igualtat en la docència i investigació"** dirigit al professorat novell de la UV. (2 hores) 2015,2016,2017,2018, 2019

Any	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2015	20	14	34	58,8%	41,2%
2016	28	17	45	62,2%	37,8%
2017	44	20	64	68,8%	31,3%
2018	68	29	97	70,1%	29,9%
Total	160	80	240	66,7%	33,3%

- **PER A PDI/PAS**

- Curs "Prevenió de la Violència de Gènere". 15 hores. 2015, 2016, 2017, 2018, 2019

Any	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2015	17	4	21	81,0%	19,0%
2016	13	3	16	81,3%	18,8%
2017	25	5	30	83,3%	16,7%
2018	16	8	24	66,7%	33,3%
Total	71	20	91	78,0%	22,0%

- "De la paradoxa de la desigualtat al miratge de la igualtat. Curs de formació en línia sobre igualtat. 30 hores 2015,2016,2017,2018, 2019

Any	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2015	25	8	33	75,8%	24,2%
2016	17	4	21	81,0%	19,0%
2017	19	7	26	73,1%	26,9%
2018	27	3	30	90,0%	10,0%
Total	88	22	110	80,0%	20,0%

- "Inclusió de l'anàlisi de gènere a la investigació científica" (IAGI), Curs de formació en línia. 24 hores 2017, 2018, 2019

Any	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2017	21	9	30	70,0%	30,0%
2018	28	2	30	93,3%	6,7%
Total	49	11	60	81,7%	18,3%

- “Llenguatge administratiu igualitari” 15 hores. 2018,2019

Any	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2018	26	4	30	86,7%	13,3%

Els continguts d'igualtat estan inclosos també als cursos de promoció com el que es va impartir en 2013, “Formació d'Igualtat en el curs de promoció de coordinadors (5 hores) d'accés al grup C1.

Altres de les accions formatives desenvolupades durant 2018 han estat les sessions d'acollida en les **Jornades de Benvinguda** dirigides al estudiantat de nova incorporació de la UV. En alguns casos s'ha pogut incloure càpsules formatives d'1 o 2 hores de durada dins de les assignatures d'incorporació o de participació.

Respecte al compliment de les accions del II Pla d'Igualtat en matèria de formació en igualtat val a dir que totes han estat acomplertes. Tot i que tenim un balanç molt positiu i s'han aconseguit importants avanços en matèria de formació, convé assenyalar com a feblesa el reduït nombre d'homes que participa en aquestes accions formatives, que en poques ocasions supera el 20% de l'alumnat. Cal posar de relleu el llarg camí que ens queda per arribar a tindre una plantilla de PAS i PDI amb coneixements bàsics sobre la igualtat i la prevenció de la violència de gènere.

8. Conclusions

Com a conclusió general es pot afirmar que hi ha diverses asimetries de gènere entre les dones i els homes de la Universitat de València en els tres col·lectius que la integren i que, òbviament, reflecteixen un sistema que no tracta de manera equitativa a les dones que estudien i treballen a la nostra institució.

És especialment cridanera la persistència del sostre de vidre en l'accés a les categories professionals superiors del Personal Docent i Investigador, si bé resulta evident que les xifres, lentament, van millorant en direcció a la consecució de la igualtat, com demostra la gràfica de tisora que compara l'evolució de les carreres professionals d'homes i dones del PDI.

Pel que fa al Personal d'Administració i Serveis, també s'està corregint gradualment l'asimetria de gènere (en aquest cas favorable a les dones); encara que cal fer esment al fet que la correcció d'aquesta asimetria és molt més ràpida en les escales superiors d'aquest col·lectiu.

Els estereotips de gènere en l'elecció de carrera es mantenen i fins i tot en algun cas puntual s'intensifiquen. Que es mantinga la situació (i fins i tot s'agreuge) és particularment preocupant en titulacions en què el punt de partida, manifestament millorable, faria pensar en una ràpida evolució favorable. La persistència de xifres molt baixes, fonamentalment en les carreres STEM, encara que també en Educació Física, revelen la dificultat de remoure els obstacles – sobretot en nivells anteriors a l'universitari- perquè realment estiguem en condicions de no perdre el talent femení en les àrees esmentades.

Finalment, aquest diagnòstic ha de constituir, juntament amb els estudis específics de bretxa salarial a la Universitat de València i el de Conciliació de la vida personal, laboral i familiar, l'input necessari per a orientar les accions que el III Pla d'igualtat de la nostra institució haurà d'abordar en els pròxims anys.

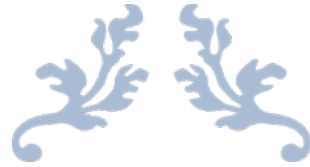
Estudio sobre brecha salarial de género en la UV

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA





ESTUDIO SOBRE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

CAPITOLINA DIAZ, MARCELA JABBAZ Y TERESA SAMPER



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

2017

UNITAT D'IGUALTAT
INSTITUT UNIVERSITARI D'ESTUDIS DE LA DONA

**INVESTIGACIÓN ENCARGADA POR LA
UNITAT D'IGUALTAT DE LA
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

UNITAT D'IGUALTAT

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Agradecimientos

Este trabajo es fruto de la firme decisión institucional de la Universitat de València de hacer visible una brecha de género que se inscribe en las grietas de las organizaciones públicas, no solo de nuestra universidad. Esta decisión abre una puerta para que otras investigaciones hagan más transparentes las relaciones entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Y como las instituciones son impulsadas por personas, hemos de reconocer en este esfuerzo al Vicerrector de Igualdad y Cultura, Antonio Ariño y a la responsable de la Unidad de Igualdad, Amparo Mañés, a quienes agradecemos el interés de que se llevara a cabo esta investigación.

También agradecemos a un grupo del PAS que nos ha acompañado y alentado en este esfuerzo: a Inés Soler, Natividad Valera, José Ramírez, Teresa Bondía, Teresa Domingo y Sergi Díaz. Cabe una mención especial a Sergi por su compromiso con este proyecto y su imprescindible aporte de conocimientos específicos.

Agradecemos también a todas las personas que hemos entrevistado, que nos han proporcionado testimonios vitales que echan luz sobre los entresijos de las formas invisibles en las que se producen las brechas salariales de género.

Finalmente queremos reconocer a la estudiante de Sociología Anna Giner, su interés por conocer, a pie de obra, cómo se realiza una investigación sociológica

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	11
2. METODOLOGÍA	17
2.1. La medición de la brecha salarial de género	19
2.1.1. <i>Distintos enfoques de medición de la brecha</i>	19
2.1.2. <i>Definición operativa de la brecha salarial de género</i>	21
2.2. El procesamiento de los datos	22
2.2.1. <i>La organización de los datos y la construcción de la matriz</i>	23
2.2.2. <i>Definición de los conceptos utilizados</i>	28
2.3. Información cualitativa para la comprensión de la brecha salarial de género	29
2.4. La caracterización de la población a través del estudio de la edad	32
2.5. Plan de análisis para el cálculo de la brecha salarial	34
3. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO GLOBAL Y POR COLECTIVOS PAS Y PDI	35
Brecha salarial de género del Personal de Administración y Servicios	41
4. LA BRECHA SALARIAL DEL PAS POR CUERPOS Y CATEGORÍAS	44
4.1. Administración General	46
4.2. Administración Especial	48
4.3. Administración Mixta	50
5. LA BRECHA EN RELACIÓN A LA ESTRUCTURA SALARIAL del PAS	51
5.1. La brecha en relación a la estructura salarial de la ADMINISTRACIÓN GENERAL	54
5.2. La brecha según COMPONENTES y CATEGORÍAS en la ADMINISTRACIÓN GENERAL	55
5.3. La brecha en relación a la estructura salarial de la ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	57
5.4. La brecha según COMPONENTES y CATEGORÍAS de la ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	58
5.5. La brecha en relación a la estructura salarial de la ADMINISTRACIÓN MIXTA	60
5.6. La brecha según COMPONENTES y CATEGORÍAS de la ADMINISTRACIÓN MIXTA	61
6. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR EDADES EN EL PAS	63
7. LA BRECHA SALARIAL, LA EDAD Y LA TENENCIA DE CRIATURAS	64
Brecha Salarial de Género entre el Personal Docente Investigador	67
8. LA BRECHA SALARIAL DEL PDI POR CATEGORÍAS	73
9. LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PDI	75
9.1. LOS COMPONENTES DE LA NÓMINA DEL PDI	75
9.2. LA BRECHA EN RELACIÓN A LA ESTRUCTURA SALARIAL del PDI	77
10. LA BRECHA SEGÚN CATEGORÍAS DEL PDI	79
10.1. El personal Catedrático de Universidad	79
10.2. El Personal Titular de Universidad	81

10.3.	El Personal Catedrático de Escuela Universitaria.....	83
10.4.	El Personal Titular de Escuela Universitaria.....	85
10.5.	El Personal Contratado Doctor.....	86
10.6.	Profesorado Ayudante Doctor.....	88
11.	LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR EDADES.....	89
12.	LA BRECHA SALARIAL, LA EDAD Y LA TENENCIA DE CRIATURAS: el caso del PDI.....	90
13.	BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR CATEGORÍAS Y TENENCIA DE CRIATURAS.....	92
14.	LA INCIDENCIA DE LOS SEXENIOS SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES DEL PDI.....	95
14.1.	El personal Catedrático de Universidad.....	95
14.2.	El personal Titular de Universidad.....	96
14.3.	Personal Contratado Doctor.....	97
14.4.	Personal de Escuela Universitaria.....	98
15.	LAS BRECHAS DE GÉNERO POR FACULTADES.....	98
15.1.	Facultad de Ciencias Biológicas.....	99
15.2.	Facultad de Ciencias Matemáticas.....	101
15.3.	Facultad de Química.....	103
15.4.	Facultad de Derecho.....	105
15.5.	Facultad de Farmacia.....	107
15.6.	Facultad de Filología, Traducción y Comunicación.....	109
15.7.	Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación.....	111
15.8.	Facultad de Física.....	113
15.9.	Facultad de Geografía e Historia.....	115
15.10.	Facultad de Medicina y Odontología.....	117
15.11.	Facultad de Psicología.....	119
15.12.	Facultad de Enfermería y Podología.....	121
15.13.	Facultad de Fisioterapia.....	122
15.14.	Facultad de Magisterio.....	123
15.15.	Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes.....	125
15.16.	Facultad de Ciencias Sociales.....	127
15.17.	Facultad de Economía.....	129
15.18.	Escuela Técnica Superior de Ingeniería.....	131
16.	EL PERSONAL VINCULADO.....	133
17.	CONCLUSIONES.....	137
	Referencias bibliográficas.....	141
	ANEXO I: MUESTRA TEÓRICA.....	145

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características del PAS y del PDI, UV 2015.....	37
Tabla 2. Brecha salarial de género bruta (incluye salario y complementos), tomando como medida la hora remunerada, UV 2015.....	38
Tabla 3. Brecha salarial de género bruta (salario y complementos), tomando como medida la hora remunerada (PDI) Distinguiendo entre PDI con dedicación exclusiva en la universidad, y el PDI que comparte esa dedicación con el trabajo en hospitales vinculado. UV 2015	39
Tabla 4. Brecha salarial de género ajustada y por las categorías del PAS, UV 2015	45
Tabla 5. Brecha salarial de género ajustada para los distintos grupos de PAS, UV 2015.	45
Tabla 6. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración General (PAS), UV 2015.....	47
Tabla 7. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración Especial (PAS), UV 2015.....	49
Tabla 8. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración Mixta (PAS), UV 2015.....	51
Tabla 9. Estructura salarial del conjunto del PAS, UV 2015.	52
Tabla 10. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del PAS, UV 2015.....	53
Tabla 11. Estructura salarial de la Administración General (PAS), UV 2015.	54
Tabla 12. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la Administración General (PAS), UV 2015.....	55
Tabla 13 Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A2 de Administración General (PAS), UV 2015	56
Tabla 14. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C1 Administración General (PAS), UV 2015	56
Tabla 15. Estructura salarial ajustada de la Administración Especial (PAS), UV 2015.	57
Tabla 16. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la Administración Especial (PAS), UV 2015	57
Tabla 17. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A1 Administración Especial (PAS), UV 2015	58
Tabla 18. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A2 Administración Especial (PAS), UV 2015	59
Tabla 19. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C1 Administración Especial (PAS) , UV 2015	59
Tabla 20. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C2 Administración Especial (PAS) , UV 2015	60
Tabla 21. Estructura salarial de la Administración Mixta (PAS), UV 2015.	60
Tabla 22. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la Administración Mixta(PAS), UV 2015.	61
Tabla 23. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A1 Administración Mixta (PAS), UV 2015.....	61
Tabla 24. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C1 Administración Mixta (PAS), UV 2015.....	62
Tabla 25. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C2 Administración Mixta (PAS), UV 2015.....	62
Tabla 26. Brecha Salarial de género ajustada y por edades (PAS)s, UV 2015.....	63

Tabla 27. Brecha salarial de género ajustada y por edades, según se tengan o no hijas/os (PAS), UV 2015.....	65
Tabla 28. Promedio de edades de las categorías del PDI según sexo, UV 2015	74
Tabla 29. Brecha Salarial de género ajustada y por categorías del PDI, UV 2015.....	75
Tabla 30. Valor hora de los componentes salariales variables entre categorías (pero fijos dentro de la categoría) del PDI, UV 2015.....	76
Tabla 31. Estructura salarial del conjunto del PDI, UV 2015.....	78
Tabla 32. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del PDI, UV 2015.	79
Tabla 33. Estructura salarial del personal CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD(PDI), UV 2015.	80
Tabla 34. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD (PDI), UV 2015.	81
Tabla 35. Estructura salarial del Profesorado TITULAR DE UNIVERSIDAD (PDI), UV 2015.....	82
Tabla 36. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado TITULAR DE UNIVERSIDAD (PDI), UV 2015	83
Tabla 37. Estructura salarial del Personal CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.....	84
Tabla 38. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.....	84
Tabla 39. Estructura salarial del Profesorado TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.....	85
Tabla 40. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.....	86
Tabla 41. Estructura salarial del Personal CONTRATADO DOCTOR (PDI), UV 2015.....	87
Tabla 42. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado CONTRATADO DOCTOR (PDI, UV 2015.	87
Tabla 43. Estructura salarial del PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR (PDI), UV 2015.	88
Tabla 44. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado AYUDANTE DOCTOR (PDI), UV 2015.	89
Tabla 45. Brecha salarial de género ajustada por edades del PDI, UV 2015.....	90
Tabla 46. Brecha salarial ajustada por edades del PDI, según tengan o no hijas/os, UV 2015...	91
Tabla 47. Brechas salariales ajustadas en las categorías de profesorado, de género y de familia, según tenencia o no de criaturas (PDI), UV 2015.	94
Tabla 48. Personal Catedrático de Universidad: cantidad, edades, valor hora anual y brecha salarial de género ajustada, según se tenga o no sexenios y criaturas (PDI), UV 2015.	96
Tabla 49. Personal Titular de Universidad: cantidad, edades, valor hora anual y brecha salarial de género ajustada, según se tenga o no sexenios y criaturas (PDI), UV 2015.	97
Tabla 50. Personal Contratado Doctor: cantidad, edades, valor hora anual y brecha salarial de género ajustada, según se tenga o no sexenios y criaturas (PDI), UV 2015.	98
Tabla 51. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias Biológicas, según categorías del Profesorado, UV 2015	99
Tabla 52. Brechas salariales en la facultad de Ciencias Biológicas, por sexenios, UV 2015.....	100
Tabla 53. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias Biológicas, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	101
Tabla 54. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias Matemáticas, según categorías del Profesorado, UV 2015.	101
Tabla 55. Brechas salariales en la facultad de Ciencias Matemáticas, según se tengan o no sexenios, UV 2015	102

Tabla 56. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias Matemáticas, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	103
Tabla 57. Brecha salarial en la Facultad de Química, según categorías del Profesorado, UV 2015.....	103
Tabla 58. Brechas salariales en la facultad de Química, según se tengan o no sexenios, UV 2015.	104
Tabla 59. Brechas salariales en la Facultad de Química, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	105
Tabla 60. Brecha salarial en la Facultad de Derecho, según categorías del Profesorado, UV 2015.....	106
Tabla 61. Brechas salariales en la facultad de Derecho, según sexenios, UV 2015	106
Tabla 62. Brechas salariales en la Facultad de Derecho, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	107
Tabla 63. Brecha salarial en la Facultad de Farmacia, según categorías del Profesorado, UV 2015.....	108
Tabla 64. Brechas salariales en la facultad de Farmacia, según se tengan o no sexenios.	108
Tabla 65. Brechas salariales en la Facultad de Farmacia, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios	109
Tabla 66. Brecha salarial en la Facultad de Filología, Traducción y Comunicación, según categorías del Profesorado, UV 2015.....	110
Tabla 67. Brechas salariales en la facultad de Filología, Traducción y Comunicación, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	110
Tabla 68. Brechas salariales en la Facultad de Filología, Traducción y Comunicación, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	111
Tabla 69. Brecha salarial en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, según categorías del Profesorado, UV 2015.	112
Tabla 70. Brechas salariales en la facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	112
Tabla 71. Brechas salariales en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015	113
Tabla 72. Brecha salarial en la Facultad de Física, según categorías del Profesorado, UV 2015.	114
Tabla 73. Brechas salariales en la facultad de Física, según se tengan o no sexenios, UV 2015.	114
Tabla 74. Brechas salariales en la Facultad de Física, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	115
Tabla 75. Brecha salarial en la Facultad de Geografía e Historia, según categorías del Profesorado, UV 2015.	116
Tabla 76. Brechas salariales en la facultad de Geografía e Historia, según se tengan o no sexenios, UV 2015.	116
Tabla 77. Brechas salariales en la Facultad de Geografía e Historia, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	117
Tabla 78. Brecha salarial en la Facultad de Medicina y Odontología, según categorías del Profesorado, UV 2015.	118
Tabla 79. Brechas salariales en la facultad de Medicina y Odontología, según se tengan o no sexenios, UV 2015.	118
Tabla 80. Brechas salariales en la Facultad de Medicina y Odontología, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	119

Tabla 81. Brecha salarial en la Facultad de Psicología, según categorías del Profesorado, UV 2015.....	120
Tabla 82. Brechas salariales en la facultad de Psicología, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	120
Tabla 83. Brechas salariales en la Facultad de Psicología, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	121
Tabla 84. Brecha salarial en la Facultad de Enfermería y Podología, según categorías del Profesorado, UV 2015.	121
Tabla 85. Brechas salariales en la Facultad de Enfermería y Podología, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), UV 2015.....	122
Tabla 86. Brecha salarial en la Facultad de Fisioterapia, según categorías del Profesorado, UV 2015.....	122
Tabla 87. Brechas salariales en la Facultad de Fisioterapia, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	123
Tabla 88. Brecha salarial en la Facultad de Magisterio, según categorías del Profesorado, UV 2105.....	124
Tabla 89. Brechas salariales en la facultad de Magisterio, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	124
Tabla 90. Brechas salariales en la Facultad de Magisterio, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	125
Tabla 91. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes, según categorías del profesorado, UV 2015.....	125
Tabla 92. Brechas salariales en la facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes, según se tengan o no sexenios, UV 2015..	126
Tabla 93. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	126
Tabla 94. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias Sociales, según categorías del profesorado, UV 2015.....	127
Tabla 95. Brechas salariales en la facultad de Ciencias Sociales, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	128
Tabla 96. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias Sociales, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	128
Tabla 97. Brecha salarial en la Facultad de Economía, según categorías del profesorado, UV 2015.....	129
Tabla 98. Brechas salariales en la facultad de Economía, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	130
Tabla 99. Brechas salariales en la Facultad de Economía, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	130
Tabla 100. Brecha salarial en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, según categorías del profesorado, UV 2015.	131
Tabla 101. Brechas salariales en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	132
Tabla 102. Brechas salariales en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	132
Tabla 103. Promedio de edades de las categorías del PDI vinculado según sexo (PDI), UV 2015	134
Tabla 104. Brecha Salarial de género por categorías del PDI vinculado	134
Tabla 105- Estructura salarial del PDI vinculado, UV 2015.	135

1. INTRODUCCIÓN

La Unitat d'Igualtat de la Universitat de València cumpliendo el mandato del II Pla d'Igualtat, ha puesto en marcha este estudio que trata de identificar y medir la brecha salarial de género en esta universidad. Esta investigación tiene como base empírica los datos que proceden de la nómina (con todos sus componentes) de todo el personal de la Universitat de València en 2015. El análisis de esta brecha se ha realizado diferenciando los dos principales colectivos del personal de la Universidad, el personal docente e investigador (PDI) y el personal administrativo y de servicios (PAS) según sus respectivas categorías profesionales. Al analizar los componentes de las nóminas, se han tomado, como variables explicativas, la edad del personal y la tenencia o no de hijos e hijas. En una segunda fase del estudio, en el caso del PDI, se ha llevado a cabo el análisis de las brechas salariales de género en las distintas facultades de la universidad. El estudio de las nóminas del personal se ha complementado con entrevistas realizadas a una muestra intencional de PAS y de PDI y focalizadas en la trayectoria profesional. El objetivo de las entrevistas es comprender qué factores modelan la trayectoria profesional y académica y, por lo tanto, influyen en la configuración de la brecha salarial, que es el centro de este informe.

Es importante comenzar introduciendo el concepto de brecha salarial de género. Esta brecha se refiere a la diferencia sistemática en las percepciones monetarias que hombres y mujeres obtienen en el mercado laboral. Esta diferencia procede de múltiples causas: del porcentaje de participación (y dedicación, por ejemplo, en horas trabajadas) de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo; de los tipos de ocupaciones que unos y otras eligen (o consiguen), conocido como segregación horizontal; de las barreras que dificultan a las mujeres el acceso a puestos de toma de decisiones (segregación vertical) y de numerosos estereotipos y sesgos de género que afectan a las relaciones laborales y a las relaciones sociales en general.

La Comisión Europea, a través de la Dirección General de Justicia, nos dice que *La brecha salarial de género refleja la actual discriminación y las desigualdades en el mercado laboral que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres. Sus causas*

son complejas e interrelacionadas (UE. Dirección General de Justicia, 2015). Aunque se ha generalizado la expresión “brecha salarial” (*pay gap*, en inglés), conviene aclarar que no se refiere exactamente al salario, sino a la retribución o remuneración, entendida como “el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario [sic] al trabajador en razón de la relación de trabajo” (Art. 141 del Tratado de Ámsterdam).

La brecha salarial, cuya supresión fue una parte destacada de las reivindicaciones del movimiento feminista de los años 1960 y 1970 -que sigue siendo objeto de atención por parte de las políticas públicas de los gobiernos, las instituciones supranacionales y el mundo laboral en general- ha sido asunto de interés para los economistas al menos desde la década de 1890 (Claudia Goldin, 2008 y Francine Blau, 2000). Esto quiere decir que estamos ante un problema persistente, difícil de resolver. Por ello, vamos a tratar de explicarlo desde todas las dimensiones que somos capaces, a partir de los datos de los que disponemos y enmarcándolo en las teorías y estudios que nos han precedido.

Antes de entrar en la descripción de la brecha salarial y en el estudio de la misma en la Universitat de València, convendría conocer, aunque sólo sea en trazo grueso, cuáles son sus dimensiones más generales para contextualizar los resultados a los que hemos llegado, con el estudio pormenorizado, de los datos de nuestra universidad.

Según las últimas cifras que nos ofrece el Foro Económico Mundial en su *Global Gender Gap Report 2015*¹, la media mundial de ingresos de las mujeres empleadas, en ese año, era de 11.000\$ frente a 21.000\$ de los hombres. Extrapolando los datos de los 10 últimos años, el Foro dice que, al ritmo actual, se tardarán 118 años –hasta 2.133- en cerrar por completo la brecha salarial. Otras investigaciones tienen una previsión aún más pesimista, así la American Association of University Woman estima que no se cerrará hasta 2.152². En España, según la Encuesta Anual de Estructura

¹ (<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/> descargado el 6/09/2016)

² <http://www.aauw.org/article/pay-gap-will-not-close-until-2152/>

Salarial de 2014 del INE³, el salario medio bruto anual de las mujeres es de 19.744,82€ y el de los hombres de 25.727,24€. Esto es, las mujeres cobran un 77% de lo que cobran los hombres, o lo que es lo mismo, la brecha salarial bruta es del 23%.

¿Cuál es la situación en la universidad? ¿Está igualado el salario de las mujeres y los hombres? En el tiempo que llevamos realizando este estudio, casi sin excepción, cuando alguna de las autoras comentamos lo que estamos haciendo, nos encontramos con caras de sorpresa y con el mismo comentario que más o menos consiste en decir: “Pero si en la universidad no existe brecha salarial de género. No, no es posible. Los salarios de mujeres y hombres son los mismos. Las catedráticas cobran lo mismo que los catedráticos y las jefas de servicio lo mismo que los jefes de servicio”. En principio cabría pensar que ese es el caso, ya que tanto los sueldos como los complementos se dictan anualmente por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y son iguales para todo el personal funcionario, sean hombres o mujeres. A esta situación se añade la normativa autonómica que se renueva cada año y establece la cuantía de los componentes salariales para la anualidad correspondiente (Decreto 174/2002, de 15 de octubre, del Gobierno Valenciano, sobre Régimen y Retribuciones del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas Valencianas y sobre Retribuciones Adicionales del Profesorado Universitario [2002/X11297]). A estos dos mandatos legales se une la tradición de transparencia que caracteriza a la Universitat de València. Esta política de transparencia es la que nos ha permitido conocer y trabajar con los microdatos que componen las nóminas de todas las personas empleadas en la UV. Pero lo cierto es que, estudiados los números, vistas las nóminas, la brecha salarial de género aparece.

Más adelante veremos los distintos tipos de brecha y los diversos valores que arrojan para la Universitat de València (de ahora en adelante, UV) pero antes de eso, conviene conocer algunos aspectos del carácter estructural de la discriminación en nuestras sociedades. En la UV, aun considerando a empleadas y empleados de la misma categoría, encontramos diferencias salariales muy notables. En algunos casos, las

³http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=res ultados&idp=1254735976596 descargado 6/8/2016.

diferencias se deben a que las mujeres han tenido una carrera laboral más accidentada que los hombres debido, sobre todo, a las tareas de cuidado. En términos vitales (que se traducirán en términos económicos), no es poca cosa esta diferencia. No se trata solamente de que las madres se tomen licencias maternales mientras los padres no lo hacen, o de que se tomen permisos para cuidar a otras personas dependientes. Abandonar temporalmente la profesión para ocuparse intensamente de otras personas no es un asunto temporal y limitado al periodo de licencia. Supone que, a la vuelta al empleo, además del potencial efecto directo, puede producirse un efecto indirecto y retardatario. Efectivamente, a menudo, a partir de un periodo intensivo de cuidado, durante años o durante toda la vida, la atención y la preocupación de algunas de esas mujeres va a estar dividida entre las responsabilidades profesionales y las familiares. Mientras tanto, a sus compañeros varones no les sucede lo mismo: ni han interrumpido el ejercicio de su profesión ni se han enganchado técnica o emocionalmente con la preocupación y responsabilidad de los cuidados. Su sistema cognitivo no se ha “troquelado” con las funciones de cuidado. Al parecer, y los datos de la UV así lo muestran, la tenencia de una criatura tiene efectos negativos a lo largo de toda la carrera profesional de la mayoría de las madres y parece tener el efecto contrario en los padres.

De alguna manera, podría decirse que el que las responsabilidades de cuidado recaigan, casi en exclusiva, sobre las mujeres es un problema externo a la universidad. Es un problema de una sociedad que separa roles femeninos y masculinos. Aunque ello no obsta para que las universidades se preocupen por esta desigualdad social que acaba discriminando monetariamente a sus empleadas. De hecho, los planes de igualdad de numerosas universidades, entre ellas la UV, reconocen este problema y promueven soluciones al mismo.

Pero no son sólo externas las causas de la desigualdad salarial. El progreso de la carrera académica y profesional de las mujeres (y su correspondiente resultado económico) está lastrado por formas de desigualdad de género congénitas y estructurales en las instituciones científicas y otros tipos de organizaciones similares. Venimos de un pasado muy androcéntrico (que tomaba como referencia, como patrón

universal de ser humano, al varón) y muy sexista (que excluía, del ámbito académico, a las mujeres por el hecho de serlo)⁴. Ese pasado, lamentablemente, todavía tiene peso en nuestras instituciones científicas, aunque se va reduciendo. La impresionante carrera de las mujeres desde que se les permitió –de forma progresiva- el acceso a la educación va limitando el peso del sexismo y del androcentrismo en todos los niveles educativos. Pero todavía quedan muchos sesgos de género, muchas micro-discriminaciones en la interacción diaria en el espacio académico, que retardan el progreso de las mujeres en la academia y consecuentemente producen brecha salarial.

Por ello, la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU) de marzo de 2007 se ha preocupado por promover el equilibrio de género en los comisiones de contratación y de promoción, ya que la inclusión de las mujeres en estas comisiones es el primer paso para incorporar una mirada de género y que se mitiguen las discriminaciones que se producen, casi de modo inconsciente, en la valoración de los méritos de las mujeres.

Quienes se sorprenden del objeto de esta investigación, podrían llegar a pensar que con el incremento del número de mujeres en la academia y en la administración académica y la consecuente reducción de las discriminaciones, la brecha salarial en el caso de que exista, sería pequeña. Pero no es eso lo que encontramos en la UV. ¿Cómo lo explicamos? Además de las evidencias numéricas que iremos mostrando al analizar categoría por categoría, facultad por facultad, etc., hemos de tener en cuenta que, como hemos dicho arriba, la discriminación de género dentro y fuera de las universidades es sistemática y congénita. Y que una pequeña discriminación, por pequeña que sea, es discriminación y sus efectos se multiplican y acumulan a lo largo de la trayectoria profesional. A modo de aclaración, y aunque retrase unos momentos la presentación del estudio en sí, nos gustaría referirnos a una investigación llevada a cabo ya en 1996 consistente en una simulación en ordenador del efecto de una discriminación mínima en una organización (Richard F. Martell, David M. Lane y Cynthia Emrich, 1999). En ese estudio, proponen una simulación en una entidad (podría ser nuestra universidad) con ocho niveles jerárquicos (con 500 puestos en el nivel más

⁴ Por ejemplo, hasta 1910 las mujeres no tuvieron acceso a la educación universitaria en España y en algunas facultades o escuelas este acceso no se produjo hasta la segunda mitad del siglo XX.

bajo y 10 en el más alto). Se pone en marcha la simulación, como si la entidad funcionara durante 10 años, habiendo empezado el primer año con tantas mujeres como hombres y teniendo ellas y ellos currículos idénticos, pero introduciendo un factor de discriminación equivalente al 1%. Pasados 10 años, la presencia de las mujeres se ha reducido en un 53% en el nivel más bajo y en un 35 % en el más alto. Si la simulación se hace con un nivel de discriminación del 5%, las cifras son del 58% y del 29%, respectivamente. Con sinceridad, ¿alguien se atreve a decir que no tenemos un 1% de diferencia de trato con las mujeres y con los hombres en nuestras relaciones cotidianas con alumnado y colegas? Sólo con ese efecto del 1% se explicaría la brecha salarial encontrada y mucho más.

Otro conocido estudio sobre el efecto de los sesgos de género con repercusión salarial es el llevado a cabo en la Universidad de Yale por Corinne Moss-Racusina et al. (2012). Esta investigación encontró que la diferencia de llamarse John o llamarse Jennifer (con el mismo currículum) se traducía en una diferencia de oferta salarial de unos 4.000\$.

El referido carácter androcéntrico de la ciencia ha sido y sigue siendo ampliamente estudiado⁵, pero de forma similar a la brecha salarial (a la cual contribuye como una causa entre otras), no conseguimos eliminarlo. Ante esta persistencia, la Comisión Europea, que lleva abogando desde el 5º Programa Marco por la igualdad en la investigación y la innovación científica, en el actual Programa Marco, el octavo, Horizonte 2020, insta a incluir la perspectiva de género (la alternativa a la perspectiva androcéntrica) en la investigación y la tiene en cuenta en la valoración para la financiación de los proyectos.

Sin lugar a dudas, una de las concreciones del carácter androcéntrico y sexista de las instituciones académicas y científicas es el de las diferentes posiciones en la jerarquía universitaria de mujeres y hombres que se traducen directamente en una diferencia salarial. El estudio de esta diferencia salarial es el objetivo de esta investigación.

⁵ La literatura al respecto es numerosa, pero es recomendable ver el portal *Gendered Innovations* <https://genderedinnovations.stanford.edu/>, sostenido por la Universidad de Stanford y la Comisión Europea. Descargado el 10/11/2016.

2. METODOLOGÍA⁶

El análisis de la brecha salarial de género ha suscitado una amplia literatura internacional y nacional, tal y como hemos visto en la introducción de este informe. Sin embargo, la medición de la brecha salarial de género en las universidades es una cuestión de reciente desarrollo en España. En marzo de 2017, la Universidad del País Vasco, ha publicado el estudio de su brecha salarial como parte de un informe más amplio sobre los presupuestos con perspectiva de género de dicha universidad⁷. Sabemos que algunas otras universidades españolas han iniciado procesos de análisis de la brecha salarial de género, pero la falta de apoyo institucional y la dificultad de conversión de datos administrativos en estadísticos, ha frenado esas iniciativas.

En cualquier caso, hay algunos aspectos metodológicos del cálculo de la brecha salarial sobre los que aún no se ha llegado a acuerdos generalizados. Por ello, en este capítulo metodológico explicaremos con detalle qué procedimientos hemos seguido, cuáles compartimos con estudios precedentes (de la Unión Europea, del INE o de otras investigadoras) y cuáles hemos desarrollado ex profeso para este estudio.

Como ya se ha mencionado, el presente estudio se ha basado en el análisis de las nóminas del personal de la Universitat de València para estudiar la brecha de género a partir de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En estos inicios del apartado de metodología, es importante que se recuerde y se tenga en cuenta que en la Universitat de València se distinguen tres colectivos laborales: el Personal de Administración y Servicios (PAS), el Personal Docente Investigador (PDI) y el Personal Investigador (PI). El contexto universitario público regula la contratación de todo el personal, si bien la lógica de la carrera profesional (acceso y promoción) es diferente en los tres colectivos. Tal es así que el PI, al depender su contratación, su salario y su permanencia en la universidad de convocatorias temporales (no indefinidas), casi todas externas a la universidad, no genera puestos de trabajo institucionalizados. Esta situación administrativa no les hace aptos para ser incluidos en el estudio de brecha

⁶ Este capítulo lo realizamos en colaboración con Sergi Díaz, junto a quien diseñamos la transformación de las bases de datos administrativas en matrices estadísticas.

⁷ <http://www.ehu.es/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/aurrekontuak-genero-ikuspegiarekin>

salarial ya que, entre otras cosas, incluiría una heterogeneidad que no es propia de los empleos de la universidad. Así podemos tener puestos de PI de categoría equivalente que dependen de convocatorias distintas como pueden ser las de I+D Nacionales, las de I+D autonómicas o las propias de la universidad y cuya equiparación salarial es complicada. Quizás la falta de constancia temporal en el estilo de contrataciones en la I+D española dificulta su comparación. En otros casos, para el PI se trata de contrataciones directas por parte de la universidad, asociadas a algún proyecto de investigación. En no pocas ocasiones, se producen variaciones en la categoría laboral y retributiva que están marcadas por la evolución temporal del proyecto de investigación del que depende su contrato, lo cual incrementa su heterogeneidad y deja sus retribuciones fuera de una lógica de carrera interna a la universidad. Probablemente, el análisis de la brecha salarial de género del PI demande un diseño de investigación diferente, donde el objeto de estudio no sea el PI de una universidad en concreto, sino el PI que participa en cada convocatoria. Así pues, ante la ausencia de una posibilidad de tratamiento riguroso y consistente con las lógicas de la carrera profesional, como sí se ha hecho con el PAS y del PDI, se decide no incluir en el presente análisis de la brecha salarial de la Universitat de València al Personal Investigador.

El material empírico del análisis cuantitativo consiste en la base de datos del personal correspondiente a 2015 de la Universitat de València. Esta información administrativa ha sido transformada para elaborar una matriz de datos adecuada para la descripción de la brecha salarial de género, que tiene como unidad de análisis al personal de la UV y como variables los componentes de la nómina, las variables de identificación de colectivo y categoría profesional, así como la pertenecía a una unidad administrativa como son las facultades. A su vez, y a fin de encontrar elementos explicativos de esta brecha, la matriz incorpora las variables de la edad y el sexo y la tenencia o no de hijos del personal.

El acotado entorno administrativo, laboral y profesional de una universidad pública, como es la Universitat de València, nos brinda la oportunidad de buscar la contextualización de esta información cuantitativa del análisis salarial. Por este motivo, para la comprensión y explicación de algunos elementos de los datos resultantes, la

investigación se ha complementado con un estudio cualitativo. Dicho estudio, diseñado ad hoc, se ha centrado en recoger los relatos de las trayectorias profesionales del personal de la Universitat de València, tanto del personal de administración y servicios (PAS) como del personal docente e investigador (PDI) para diversas categorías seleccionadas. La investigación busca comprender qué factores socio-biográficos han estado y están modelando la trayectoria profesional y académica y, por lo tanto, están influyendo en la configuración de la brecha salarial, que es el centro de este informe. A tal fin, se han realizado entrevistas abiertas, focalizadas en las circunstancias que han potenciado o limitado las carreras laborales y profesionales del personal. Los acontecimientos, objeto de la entrevista, están circunscritos tanto al plano familiar (cuidados de criaturas o personas mayores, enfermedades, separaciones, etc.), como a las redes o dispositivos institucionales (mentorización, procesos de selección, etc.). También se consultó sobre lo que hemos denominado “no hitos” es decir, aquellas oportunidades que no han sido aprovechadas por mujeres y hombres a lo largo de la trayectoria. La muestra se diseñó de forma intencional para localizar a mujeres y hombres que han tenido trayectorias paralelas y para cubrir la diversidad de categorías.

Si bien el foco de esta investigación, centrado en el análisis de la brecha salarial de género, ofrece una foto fija del año 2015; el análisis de las entrevistas nos da argumentos socio-biográficos e institucionales para comprender cómo se ha llegado a esta situación.

2.1. La medición de la brecha salarial de género

2.1.1. Distintos enfoques de medición de la brecha

Existen varias formas de medir la brecha salarial que originan otras tantas definiciones (Capitolina Díaz y Carles Simó, 2016; M^a Ángeles Sallé, 2009). Por una parte, la llamada *brecha salarial bruta* que es la diferencia porcentual entre el promedio de las ganancias brutas anuales (salario más complementos) de las mujeres respecto del promedio de las ganancias brutas (salario más complementos) anuales de los hombres.

Efectivamente, esta es una medida muy bruta, de brocha gruesa. Está poco afinada ya que compara a todas las mujeres y a todos los hombres de un país, de cualquier categoría, que hayan recibido algún salario en un año, bien sea pequeño como resultado de un empleo poco cualificado y de muy pocas horas, bien sea mayor, como consecuencia de una mayor cualificación y/o de ser un trabajo intensivo, a tiempo completo y durante todo el año. Son, por tanto, obvias las dos grandes limitaciones de esta “brecha salarial bruta”: compara salarios de personas de distintas actividades, de distintas categorías y de personas que han trabajado un número de horas o un periodo de tiempo diferente. Pero es una medida sintética y global que tiene al menos el valor de ofrecernos el dato del volumen total de ingresos de mujeres y hombres en una sociedad en un momento dado. Ese mero dato, a pesar de su poca finura discriminativa, nos da una idea global de la enorme desigualdad de género que prevalece en los ingresos respectivos de hombres y mujeres. Esta brecha apunta a las numerosas desigualdades y discriminaciones estructurales que perjudican a las mujeres en el ámbito laboral: menos oportunidades para que ellas trabajen a tiempo completo, menos oportunidades para que trabajen con contratos indefinidos, menos mujeres en los puestos altos y especializados, etc.

En el estudio de la Universitat de València que aquí presentamos, no calcularemos la brecha salarial bruta por la falta de finura arriba indicada. En nuestro caso, trataremos de superar una de las limitaciones discriminativas del concepto de “brecha salarial bruta” al comparar los salarios *por hora trabajada*. Seguiremos así la pauta de la Comisión Europea y de la mayoría de los estudios oficiales españoles. Cuando el término de comparación es la hora trabajada, éste incluye el valor de todas las ganancias brutas percibidas durante un año, el tiempo trabajado (horas de la jornada y días trabajados) y el número de personas. Este cálculo se realiza de modo separado para hombres y mujeres. Al hablar de *brecha salarial por hora trabajada* nos referimos a la llamada *Brecha salarial ajustada*.

Así todo, con el cálculo por hora trabajada, todavía seguimos comparando de un modo indiferenciado a personas de distintas categorías, con diversidad de contratos y con complementos muy diferentes. Para superar esas limitaciones de la brecha ajustada

por hora trabajada debemos diseñar otro concepto, el de la que llamamos *Brecha salarial doblemente ajustada, por hora trabajada y por categoría*.

2.1.2. Definición operativa de la brecha salarial de género

La unidad de medida que se va a utilizar en este informe es la medida utilizada en España en la Encuesta de Estructura Salarial y homologada en las estadísticas de la Unión Europea (Sallé y Molpeceres et. al, 2009). Esto es, la *remuneración media por hora trabajada* que se calcula sobre las horas trabajadas en los días laborales del año de estudio. En el cálculo se incluyen todos los componentes de la nómina, sean fijos o variables, que se produzcan a lo largo de un año, que luego se divide por el tiempo trabajado (horas en la jornada y días en el año).

Remuneración por hora trabajada = $\frac{\text{ingresos brutos percibidos durante un año}}{\text{Nº de horas de la jornada} \times 260 \text{ días}^8}$

Para comparar los diferentes grupos, se calcula la media de esta remuneración por hora trabajada:

Remuneración media anual por hora trabajada = $\frac{\sum \text{remuneración por hora trabajada}}{\text{cantidad de población de referencia (N)}}$

Habitualmente, tomando como referencia la remuneración media anual por hora trabajada, primero se obtiene la diferencia entre la remuneración de las mujeres respecto de la remuneración de los hombres, y luego se aplica la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Diferencia de remuneraciones}}{\text{Rem. media anual por hora trabajada hombres}} \times 100 = \text{brecha salarial de género}$$

En nuestra investigación, por razones de simplicidad operativa, hemos utilizado otra fórmula con la cual matemáticamente se obtiene el mismo resultado absoluto. La diferencia entre ambas es que con nuestra fórmula cuando el resultado tiene signo negativo lo identificamos directamente con la brecha salarial de género (el signo negativo coincide con el menor salario de las mujeres). La fórmula utilizada es:

⁸ este número surge de multiplicar las 52 semanas del año por 5 (ya que la jornada laboral se calcula sobre la base de 5 días semanales)

$$\left[\frac{\text{Remuneración media anual por hora trabajada de las mujeres}}{\text{Remuneración media anual por hora trabajada de los hombres}} - 1 \right] \times 100 = \text{Brecha salarial de género}$$

Cuando el resultado de esta fórmula es cero (0) no hay brecha salarial de género. Cuando es negativo (-), existe una brecha salarial de género, es decir, que al comparar el salario de las mujeres respecto al de los hombres, ellas cobran menos. Si el resultado es positivo, son ellas las que tienen un salario superior al de los hombres.

Ajustar por hora permite, en primer lugar, comparar la hora trabajada de personas con jornadas laborales distintas. En segundo lugar, la remuneración por hora recoge todas las variaciones salariales que puedan producirse en un ciclo anual completo. Otra virtud del cálculo del salario hora anual, es que se pueden tener en cuenta, excluyéndolas del cómputo salarial, las situaciones administrativas con efectos salariales, que reducen las horas y días trabajados, tales como las reducciones de jornada, las bajas por maternidad/paternidad, o las excedencias que se hayan producido durante el lapso considerado.

Respecto a las personas trabajadoras que no permanecieron todo el año en el centro de trabajo es necesario aclarar la diferencia con la metodología usada por la Encuesta de Estructura Salarial. En la Encuesta de Estructura Salarial se ajusta el salario de aquellas personas que no permanecieron todo el año en el centro de trabajo de forma que “se les ha asignado un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones” (Manual metodológico de la EES, INE, 2012: 5). En el presente estudio, como se dispone de la información acerca de las reducciones de jornada, ausencias y excedencias, hemos tomado la decisión de no provocar una situación simulada. Así pues, en vez de adicionar salario, el ajuste (cuando la persona no trabaja todo el año), se calcula dividiendo por el tiempo en que efectivamente ha trabajado.

2.2. El procesamiento de los datos

Se debe considerar que la información administrativa objeto de estudio, tiene un cometido claro en el funcionamiento de gestión de una organización de cerca de 7.000

personas y que dichos datos administrativos no están organizados -porque no es esa su función- para un estudio de brecha salarial de género. Es pues, necesario, que se dedique un apartado para describir las decisiones técnicas tomadas a fin de convertir esta información administrativa en datos aptos para su explotación estadística.

Si bien los datos que se manejan en este estudio toman como unidad de análisis al personal de la UV, se ha de indicar que los datos hacen referencia a individuos que han mantenido una relación contractual con la Universitat de València y por ello se incorporan al presente análisis. Los datos que se ofrecen en la presente investigación no se pueden tomar como indicativo, ni en términos absolutos ni porcentuales, de la plantilla ocupacional de la UV.

2.2.1. La organización de los datos y la construcción de la matriz

El Servicio de Informática nos proporcionó tres tablas anonimizadas correspondientes al año 2015, relacionadas entre sí a través de un código asignado a la persona. La primera tabla contiene todos los datos laborales y de nómina del personal de la Universitat de València. Los diferentes tratamientos de verificación y homogeneización para el correcto uso estadístico de los datos irá reduciendo este número inicial, como se explica más adelante. La segunda tabla, con el fin de ajustar las horas y los días trabajados, incluye las diferentes situaciones administrativas referidas a ausencias, tales como la reducción de jornada, las licencias con repercusión salarial y las excedencias por servicio público. La tercera tabla recoge los datos sociodemográficos del personal (sexo, edad y tenencia de criaturas).

La organización de los datos se inicia con la unificación de los códigos de variables de complementos salariales y de unidades académicas que aparecían con varios códigos, correspondientes, como decíamos, a usos administrativos, pero que son un mismo conceptos para los fines analíticos de esta investigación.

El primer paso a dar, una vez unificados los códigos, es la valoración de la estabilidad y coherencia de los datos. Para ello, se revisa toda aquella información pertinente para el cálculo de la brecha salarial de género, que forma parte del monto de la hora anual trabajada. Se examinan, pues, los salarios anuales percibidos y sus complementos y las

horas y días trabajados, así como la categoría profesional, siendo esta última una de las variables centrales para ajustar la brecha salarial de género.

La categoría profesional originó una de las primeras situaciones que debía analizarse. Todavía en el trabajo de la primera tabla, con los datos laborales y de nómina, se identificaron algunas personas (a través de su código anonimizado) que repiten en código de puesto de trabajo. Con estas personas se genera una tabla que hemos denominado de “cambio de categoría” y se analiza su casuística. Algunas personas han cambiado de categoría profesional a lo largo del año 2015 y ello genera un problema de adscripción porque la pertenencia a una categoría profesional es una de las variables de análisis centrales en un estudio de brecha salarial. Al profundizar en el análisis, descubrimos que hay una situación que no es atribuible a un cambio de categoría sino a simultanear dos categorías compatibles; esto es, pertenecer a los colectivos PAS y PDI siendo a la vez PAS y profesorado asociado (15 casos). A este grupo se les considera PAS y se agrega un componente salarial por el cobro que perciben por las clases que dan como profesorado asociado. Una vez regulados estos quince casos descritos, se resuelve dejar fuera del estudio a los 68 casos que durante el año de estudio han tenido algún cambio en su categoría profesional, sin distinción de grupos o cuerpos a los que pertenezca.

Esa primera tabla, ya sin las duplicidades de los cambios de categoría, contenía información sobre 6226 personas.

Siguiendo con el estudio de la consistencia de la base de datos, se observó que el profesorado asociado y asociado asistencial son dos colectivos que presentan regímenes de contratación variables que dificultan su comparación con el resto del PDI. Es difícil asignar al Profesorado Asociado los días laborales (y no naturales) correspondientes a sus contrataciones, siendo éstos datos fundamentales para el cálculo de la brecha salarial. Esta dificultad se construye en tanto que la contratación del profesorado asociado está vinculada al curso académico y no se ajusta al año natural, base de los cálculos de brecha. También cambia la dedicación horaria entre personas de esta categoría profesional (90, 120, 150 o 180 créditos) y dicha dedicación puede fluctuar a lo largo del año. Por estas razones, se ha excluido del análisis de la

brecha salarial de género a 1321 personas contratadas como Profesorado Asociado y 523 como Profesorado Asociado Asistencial.

La inclusión del Profesorado Asociado en el análisis tiene sentido cuando se mide brecha salarial bruta (el volumen salarial total recibido por las mujeres en un año en relación al volumen total recibido por los hombres), pero no es pertinente cuando el objeto de comparación es el volumen salarial ajustado por hora trabajada. Por ello, se deja su análisis para investigaciones futuras, específicas para esta figura contractual.

Una vez considerada esta casuística y a partir de las tres tablas indicadas, mediante el programa de gestión de base de datos en Access 2007, se construye una única matriz que tiene como unidad de análisis al personal de la Universitat de València y sus variables recogen información sobre los datos socio-demográficos, la relación contractual con la universidad y la estructura de la nómina. Esta matriz está formada por 4.382 individuos que han tenido alguna relación laboral con la Universitat de València en 2015 y de los cuales contamos con información completa.

Así pues, se genera una única matriz de datos preparada para ser leída y analizada mediante el paquete estadístico SPSS v22. Esta matriz de datos contiene las siguientes variables:

<i>Datos personales</i>	Sexo, fecha de nacimiento, número de hijos e hijas.
<i>Datos laborales</i>	Colectivo, categoría, unidad académica, días trabajados, duración de la jornada, porcentaje de reducción de jornada, licencias y situaciones de excedencia.
<i>Datos de nómina</i>	Sueldo, complementos estipulados (específico, destino, trienios, cargos, productividad y méritos docentes e investigadores, ropa de trabajo y peligrosidad) y actividades extraordinarias (asistencias, guardias, conferencias, cursos, máster, jornadas, colaboraciones, gratificaciones, derechos de autor, cursos en ADEIT y servicios extraordinarios).

Una vez se dispone de una matriz apropiada para el análisis, comienza un segundo proceso de trabajo sobre la misma, mediante el cual se identifican efectivos por categoría, gracias a ello se continúan depurando los grupos de personal.

En relación del PDI, se ha excluido del análisis a grupos con muy pocos efectivos: El profesorado emérito (35) y el profesorado visitante (6) (comparten, además, el tener una gran diversidad de situaciones administrativas que las hace incomparables); las extintas figuras del profesorado colaborador (29) y del ayudante (20). En total suman 98 individuos. Dejan la matriz con un total de 4.292 individuos.

El colectivo del Personal de Administración y Servicios (PAS) está compuesto por personal funcionario y personal laboral. Este último grupo, a su vez, puede ser fijo o eventual. Los datos disponibles del personal laboral no nos han permitido hacer comparaciones significativas, bien por su escaso número en algunas categorías, bien porque los datos de nómina carecen de homogeneidad. Por ello, han quedado excluidos del análisis. Se han eliminado 123 personas correspondientes a 29 categorías, por esta causa. También han quedado fuera del análisis las 3 personas con contratos como personal eventual. En este momento la matriz consta de 4.166 individuos.

En síntesis, se han tomado una serie de decisiones que comportan dejar fuera del análisis al colectivo completo del Personal Investigador, al personal administrativo laboral y eventual dentro del colectivo del PAS; y a los siguientes grupos del PDI: profesorado asociado y asociado asistencial, ayudantes y profesorado colaborador, profesorado emérito y visitante.

Pasamos ahora a la revisión de la pertinencia de los conceptos de la nómina, para cerciorarnos de que todos los ingresos correspondan al año de estudio, 2015. En principio, la información que nos proporciona el Servicio de Informática corresponde a los pagos originados en 2015, por lo tanto, excluye aquellos que se pagaron en 2015 pero se originaron en 2014, y, a la inversa, con el mismo criterio, se incluyen los pagos efectuados en 2016 pero originados en 2015. En esta exploración, se detecta que en 2015 figura la paga extra de 2012. Una paga que no había sido abonada en su año correspondiente debido a las medidas de ajuste fiscal durante la crisis y que por fallo

del Tribunal Supremo es declarada inconstitucional, debiendo abonarse al personal afectado. Esta paga se excluye porque no corresponde al año bajo análisis y porque no afecta de la misma manera a todos los individuos. No es percibida por las personas que tienen una relación contractual con la Universidad en 2015 y no la tenían en 2012. Tampoco, todo el personal que la percibe tenía la misma categoría laboral en esos dos años, y por si fuera poco, esa paga de 2012 puede corresponder a individuos que ya no mantiene una relación contractual con la Universitat de València.

Por último, en el posterior tratamiento de los datos encontramos casos en los que las medias de salario no se corresponden con las de su categoría profesional. Detectamos 6 casos que solo perciben trienios y 7 casos de los que no aparece información alguna que afecte a los tres datos del cálculo de la brecha (salario, horas y días trabajados). Eliminamos, pues, estos 13 casos, de tal manera que la matriz final utilizada en el análisis es de 4.153 individuos.

Se debe recordar que el estudio se focaliza en la brecha salarial y no en la brecha de ingresos ya que se deja fuera de este análisis cualquier ingreso percibido fuera de la nómina de la UV. Cabe señalar que existen algunos ingresos del profesorado que no se ven reflejados en los registros de la universidad. Por ejemplo, conferencias pagadas por otras entidades. Estos ingresos no serán rastreados porque no se trata de establecer la brecha general de ingresos entre mujeres y hombres, sino específicamente la brecha salarial de género de la Universitat de València. La brecha en lo que la UV paga a su personal. Esta decisión está en consonancia con la metodología de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística que establece que: *“Para una interpretación adecuada de las ganancias hay que tener en cuenta que no se recogen las ganancias de segundos o terceros trabajos del mismo asalariado, sino que se recoge lo que ha ganado en la empresa en la que ha resultado seleccionado”* (INE, 2012:5).

Una situación especial es la del denominado “personal vinculado” que tiene docencia en la universidad y, al mismo tiempo, presta servicios en hospitales universitarios. Los ingresos generados por esas dos actividades los reciben aparecen sumados en una nómina única. Este personal supone sólo el 5,4% del total del PDI, pero sus nóminas, en promedio, más que duplican las del resto del PDI, lo que hace que sus ingresos alteren

artificialmente el cómputo de la brecha. Por ello, su análisis se realiza de forma separada y se presenta en un epígrafe específico dentro del colectivo del PDI.

Por último, cabe indicar que quedan fuera de control del estudio, las resoluciones de litigios, ya que no tienen efectos relevantes para el volumen de personal con el que se trabaja.

2.2.2. Definición de los conceptos utilizados

En un epígrafe anterior ya se dio la definición operativa de la brecha salarial de género a través de su fórmula y las derivaciones e implicaciones de la misma. En este apartado se describen los conceptos que se utilizan para ordenar y clasificar los datos.

Comenzamos con las principales que hacen referencia a lo que entendemos por brecha ajustada y brecha doblemente ajustada.

En este documento utilizaremos el concepto de *brecha ajustada por hora trabajada* para aproximarnos a la brecha de género de poblaciones heterogéneas (toda la universidad, PAS y PDI, facultades). Una característica de esta brecha ajustada es que se encuentra afectada por la desigual distribución de mujeres y hombres a lo largo de las categorías profesionales-salariales.

Cuando el concepto de brecha lo aplicamos a grupos homogeneizados en categorías profesionales estamos utilizando lo que denominamos *brecha doblemente ajustada, por hora trabajada y por categoría*. En esta, lo que introduce diferencias remunerativas son los complementos salariales.

Respecto a las categorías profesionales del PAS, conviene recordar que la Administración Pública se organiza en dos cuerpos (perfiles profesionales): los que ejercen funciones horizontales que pueden ser desarrolladas en distintos departamentos —cuerpo de Administración General— y los que ejercen funciones especializadas dentro de la organización —cuerpo de Administración Especial. En esta investigación se han incluido estos dos principales cuerpos, Administración General y Especial, y con finalidad exclusiva para este estudio, se ha agregado la categoría de “Administración Mixta”. Esta nueva categoría analítica, no administrativa, recoge

puestos de trabajo que son compartidos por personal de Administración General y Especial. Esta construcción la realizamos por el hecho de que algunos puestos son incluidos en los cuerpos de Administración General y Especial, por lo tanto, no hemos podido adscribirlos a ninguno de ellos en exclusiva.

Respecto al PDI no se ha desarrollado ningún cambio en sus categorías profesionales, pero sí se han eliminado –por las razones descritas al hablar de la base de datos– algunos de sus grupos. De este modo, la configuración del PDI analizado queda como sigue: Catedráticas/os, titulares de universidad, catedráticas/os de escuela universitaria, titulares de escuela universitaria, personal contratado doctor y personal ayudante doctor.

2.3. Información cualitativa para la comprensión de la brecha salarial de género

Tal y como se ha presentado al inicio del presente apartado de metodología, el estudio cuantitativo de la brecha salarial se complementa con una investigación cualitativa basada en entrevistas individuales sobre la trayectoria profesional del personal de la UV. El objetivo del estudio cualitativo es conocer las explicaciones que las personas entrevistadas dan a los factores que han influido en su propia trayectoria, sobre los que el análisis tratará de descubrir cuáles pueden afectar a la producción de la brecha salarial de género. Para ello se realizaron entrevistas a una muestra intencional seleccionada en base a trayectorias similares de hombres y de mujeres, tanto del PAS como del PDI.

2.3.1. El diseño de la muestra teórica

A partir de los datos de las nóminas y de las categorías profesionales, elaboramos perfiles paralelos (una mujer y un hombre con el mismo perfil) para identificar a las personas a entrevistar. Para diseñar los perfiles se tuvieron en cuenta tres variables: nivel de salarios, categoría y tenencia o no de criaturas. Dichas variables se desagregaron como sigue:

- a) Salarios: En este concepto distinguimos 3 grupos: salarios altos, medios y bajos.
- b) Categoría: En el PDI se seleccionaron las categorías siguientes: Cátedras, Titulares de Universidad (2 grupos por ser la categoría más numerosa) y Contratados Doctores. Se dejó fuera la categoría de Ayudantes Doctores porque por su reciente incorporación a la universidad, presentan una trayectoria muy corta que probablemente arrojaría escasa información. En el PAS, dos tercios de las personas entrevistadas son de la Administración General y un tercio de la Administración Especial.
- c) Tenencia de hijos/hijas (o su ausencia)
- d) Edad

De este modo, los perfiles combinan las categorías con el resto de variables: salario bajo, medio y alto; edades jóvenes y mayores y tenencia o no de criaturas. En el diseño se trató que hubiera una proporción similar de personal de cada uno de los campus de la Universitat de València.

A partir de la combinación de las variables arriba señaladas, se identificaron 21 perfiles de mujeres y otros 21 equivalentes de hombres. Con la descripción de los perfiles, el Servicio de Informática nos proporcionó un listado de 42 personas de las que cada una cumplía los requisitos de uno de los perfiles. Identificadas las personas y después de una prueba piloto con personal (PDI y PAS) de nuestro propio departamento (Sociología y Antropología Social) concertamos las citas y se procedió a las entrevistas. En el anexo I se encuentra la muestra teórica.

2.3.2. La entrevista por diagrama

Como se ha indicado, el objetivo del análisis de las entrevistas sobre las trayectorias profesionales es conocer las razones que da cada persona de las decisiones privadas y profesionales tomadas a lo largo de su carrera profesional y que, invariablemente, han acabado afectando a sus salarios. Se trata de contrastar los datos numéricos, obtenidos de las bases de datos de la universidad, con la narrativa de los sujetos productores de esos datos.

Dado que el objetivo de las entrevistas es conocer la autopercepción de la propia trayectoria profesional, se ideó un modelo particular de entrevista. La entrevista comienza extendiendo una hoja A3 de forma apaisada sobre la que se traza en medio una línea horizontal. Se le pregunta por la fecha de ingreso con salario en la UV, tomada como indicador de relación formal con la institución, y esa fecha se establece como punto de inicio de la trayectoria. En el otro extremo de la línea se sitúa 2015, fecha de los datos a analizar. A partir de ese eje temporal, se le pide que vaya indicando, con su correspondiente fecha, tanto los hitos y cambios en su carrera profesional, como los “no-hitos”. En hitos se señalan las nuevas oposiciones o promociones y en no-hitos se marcan las oportunidades de promoción perdidas. En cada una de ellas se le pregunta por el sistema de ascenso y/o por las razones para no obtener el ascenso. Las fechas se van marcando en la línea horizontal y las explicaciones se anotan bajo la misma. Se le pregunta también por si ha tenido algún apoyo en la carrera (tipo mentorazgo) o lo contrario.

Una vez establecida la trayectoria exclusivamente laboral, se les pide que expliquen si ha habido un acontecimiento, en su vida personal no profesional, que haya afectado a esta última, para bien o para mal. Esa información se va anotando en la parte superior de la línea. La información requerida en este punto es la relativa a nacimiento de criaturas, enfermedades, ruptura de pareja, cuidado de mayores u otros dependientes, etc.

La entrevista concluye pidiendo que exprese cualquier otra circunstancia que encuentre relevante en su carrera profesional y que no haya sido mencionada durante la entrevista.

Las entrevistas fueron fáciles de realizar, se les advertía que necesitábamos disponer de media hora y la entrevista en sí, no llevó más de ese tiempo en ningún caso. La reacción de las personas a entrevistar fue buena, lo cual agradecemos.

2.4. La caracterización de la población a través del estudio de la edad

Dada la relevancia que tiene la edad y, según nuestra hipótesis, el sexo, para configurar las trayectorias profesionales del PAS y del PDI, y antes de entrar en el análisis de los resultados propiamente dichos, se ha considerado conveniente la introducción de un epígrafe dedicado a conocer las pirámides de edad y sexo de los colectivos de análisis.

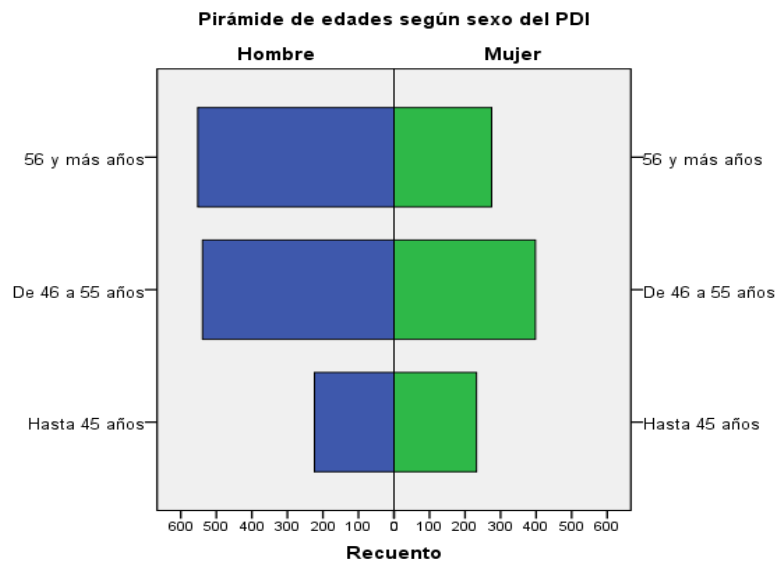


Gráfico 1

En el gráfico 1 se puede ver la pirámide de edad del PDI. En la franja de edades más bajas, la proporción de hombres y mujeres es la misma, lo que da cuenta de una cierta equiparación de la presencia de hombres y mujeres. No sucede lo mismo con las otras dos franjas de edades, en las que hay más hombres que mujeres. Sobre todo en la franja de 56 y más años, en la cual el número de hombres duplica al de mujeres. La franja de edad más joven está notablemente mermada, más en hombres que en mujeres, en relación a las otras dos franjas. En resumen, la pirámide de edades revela una creciente masculinización en el PDI, con la edad y pone en cuestión el reemplazo generacional.

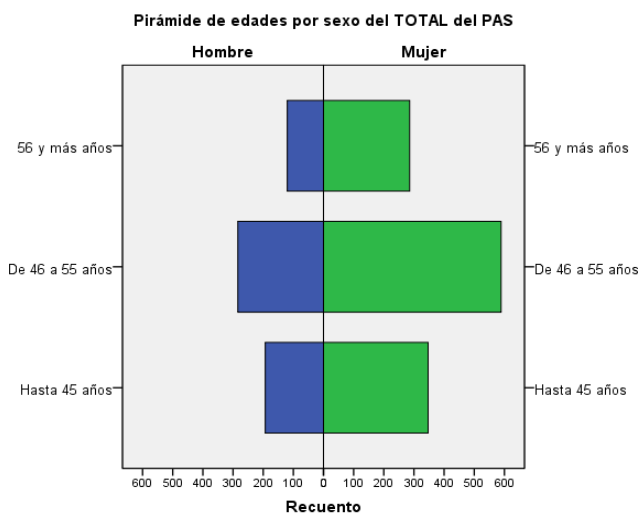


Gráfico 2

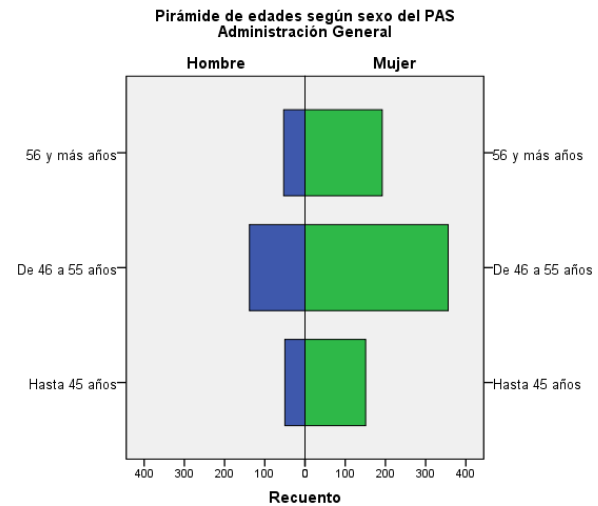


Gráfico 3

En la pirámide de edad y sexo del total del PAS (gráfico 2) se aprecia la feminización de este colectivo y que, la franja de 46 a 55 años es la más numerosa para ambos sexos. Si se compara esta pirámide con la del PDI (gráfico 1), podemos decir que la población del PAS es más joven y está notablemente feminizada.

Vale la pena señalar que la edad es una variable que influye de un modo diferenciado en el PAS y en el PDI. Mientras en el PDI es imprescindible promocionar pasados unos años del ingreso a la siguiente categoría (a excepción del salto a las cátedras), en el PAS la movilidad ascendente no está requerida.

En el gráfico 3 se puede observar que la Administración General es similar en la proporción de edades y sexo al total del PAS.

En el caso de la Administración Especial (gráfico 4) cambia respecto del total, la relación entre el volumen de mujeres y hombres, incrementándose estos últimos. Mientras que la que hemos llamado Administración Mixta (gráfico 5), debido a la mayor proporción de personal especial en la misma, la pirámide es similar a la de la Administración Especial.

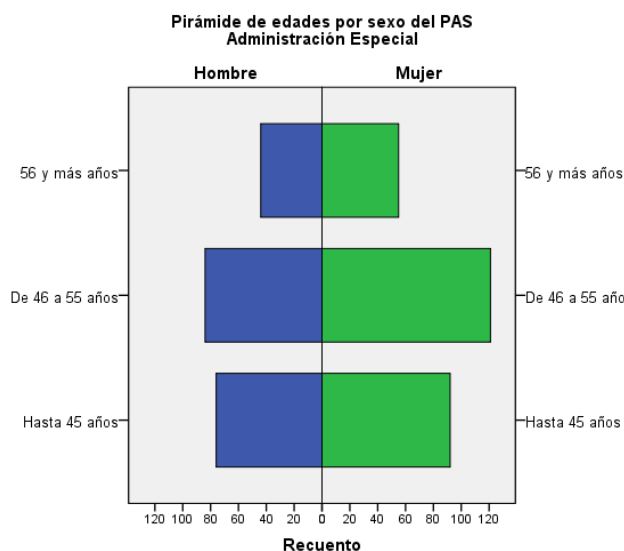


Gráfico 4

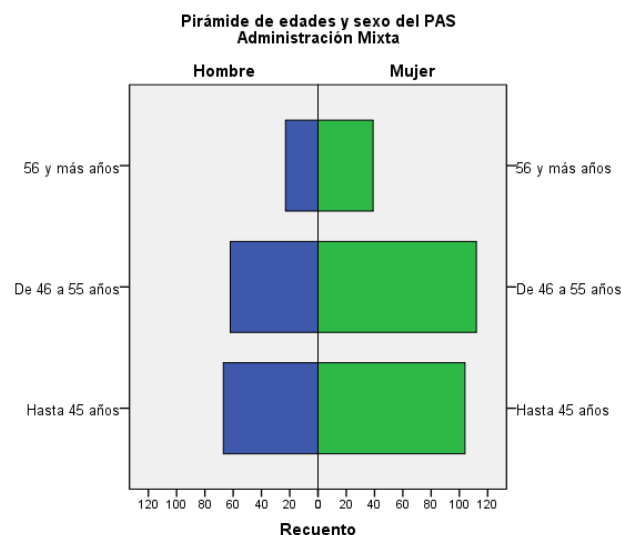


Gráfico 5

2.5. Plan de análisis para el cálculo de la brecha salarial

Una vez que se han definido los conceptos básicos que afectan al cálculo de la brecha salarial de género, se ha construido la matriz de datos y se ha mostrado la relevancia contextual de la estructura de edad y sexo del personal de la Universitat de València, el análisis se centra en primer lugar en las brechas salariales de género de las categorías del PAS y del PDI como primer ajuste del cálculo de la brecha. Previamente, se exponen los argumentos de la inadecuación de tomar en consideración la brecha salarial de género de toda la universidad. A fin de contextualizar y comprender los datos de las brechas globales, se mostrará información acerca la distribución por sexo del personal de la UV y la correspondiente distribución de la masa salarial entre ambos sexos.

En el capítulo dedicado al PAS, el análisis de los datos se estructura en torno a los cuerpos administrativos (recordemos, la administración general, la especial y la categoría mixta, creada ex profeso), y para cada uno de ellos, se desagregan los datos por categorías profesionales. Uno de los elementos centrales en el análisis de la brecha salarial, son los componentes no fijos de las nóminas, así pues, hemos realizado un nuevo nivel de análisis para el cálculo de brechas específicas de los componentes fijos y variables de la estructura salarial. Por último, y con ánimo de evidenciar algunos argumentos sociológicos importantes en el estudio de la brecha salarial de género, como son los techos de cristal y la denominada brecha de cuidados, se analiza la incidencia de la

edad, la tenencia o no de hijos e hijas. Se realizan estos análisis desagregando los datos por edades y por categorías profesionales.

El apartado dedicado al PDI sigue un análisis similar, pero agrega el de los sexenios además de realizar un análisis agregado por facultades.

Por último, conviene indicar, que el análisis del estudio cualitativo nos permite introducir elementos de comprensión y explicación del estudio cuantitativo. La imagen que nos han ofrecido las personas entrevistadas, no tiene el suficiente corpus para hacer generalizaciones, pero sí ofrece claves interpretativas para discernir el origen de las diferentes brechas salariales de género observadas.

3. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO GLOBAL Y POR COLECTIVOS PAS Y PDI

En esta sección analizaremos la brecha salarial global de género del personal de dedicación completa y habitual de la UV. Conviene comenzar por conocer las características básicas de la población a estudiar, cuántas mujeres y hombres componen el personal de la UV y cuál es la masa salarial total que perciben unas y otros anualmente.

En los gráficos 6 y 7 podemos observar la distribución por sexo de personas y de la masa salarial: mientras las mujeres representan el 52% del total del personal de la universidad, participan solo del 44% de la masa salarial. Los hombres, a la inversa, representan solo el 48% del personal pero participan del 56% de la masa salarial. Esta primera aproximación, muy general, ya indica que existen unas diferencias significativas entre la presencia de mujeres y hombres y su participación en la masa salarial, en detrimento de las primeras.

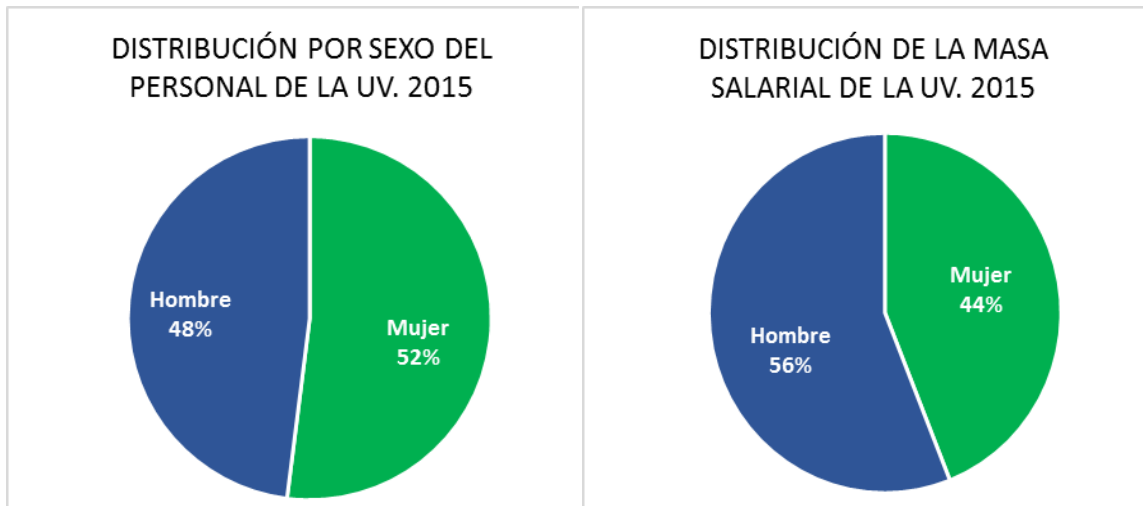


Gráfico 6

Gráfico 7

En los gráficos 8, 9, 10 y 11 puede verse que mientras en el PAS la diferencia entre la proporción de mujeres y hombres, y la proporción de su masa salarial, es sólo de un punto negativo para las mujeres; en el caso del PDI esa diferencia es de 4 puntos.

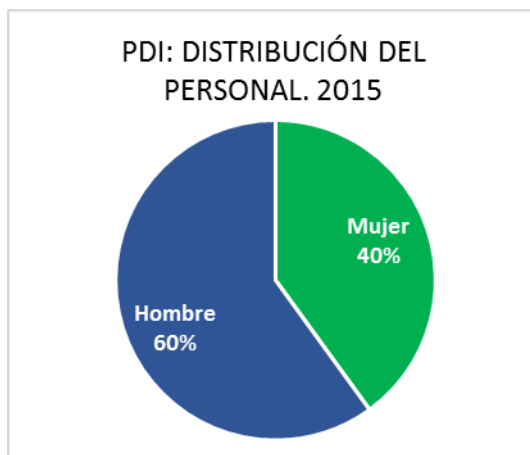


Gráfico 8

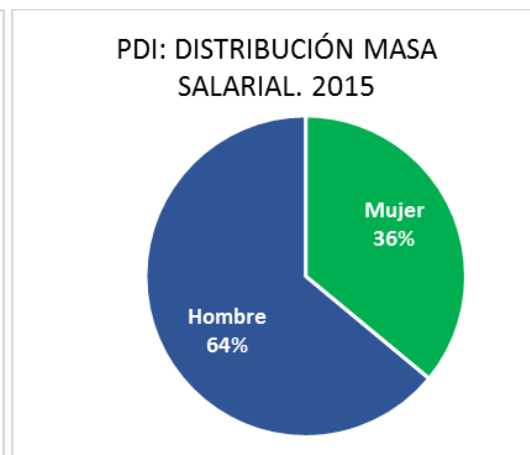


Gráfico 9

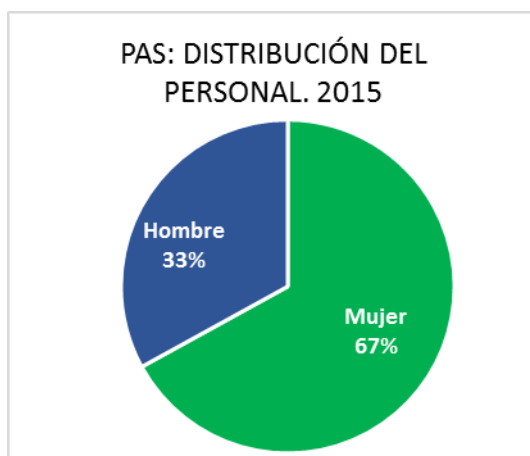


Gráfico 10

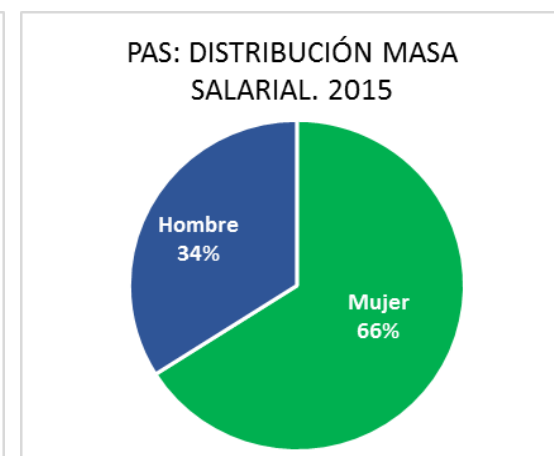


Gráfico 11

En un primer momento, nuestra intención -luego de mostrar estos gráficos descriptivos- fue calcular la brecha salarial global de género de toda la Universitat de València. Pero luego de un intenso debate teórico-metodológico, llegamos a la conclusión de que calcular la brecha global de la universidad puede resultar una construcción errónea, una quimera. El valor resultante de esta brecha salarial global sería de -22,89%, pero es una medida que no es comparable con datos generales de países, otras agregaciones territoriales o, incluso, otras universidades, si no se conoce la estructura de los datos. El mencionado valor es el resultado de tratar de forma indiscriminada a dos colectivos que son muy diferentes, casi podríamos decir, que están en las antípodas. Un colectivo masculinizado (el PDI: 60/40) y otro feminizado (el PAS: 33/67), con diferencias salariales importantes entre ellos. El promedio salarial por hora trabajada del colectivo masculinizado (PDI) es casi el doble (28€ hora) que el del colectivo feminizado (PAS) 15€ hora. En el caso del PDI estamos hablando de un cuerpo al que se accede con titulación superior. Mientras el PAS tiene un rango de titulación requerida más amplio, que incluye titulaciones inferiores.

Tabla 1. Características del PAS y del PDI, UV 2015

	Personal de Administración y Servicios (PAS)	Personal Docente Investigador (PDI)
Porcentaje de hombres y mujeres	33 / 67	60 / 40
nº absolutos de hombres y mujeres	597 / 1222	1405 / 929
Remuneración media anual por hora trabajada	15 €	28 €

Al calcular la brecha y poner en el numerador al promedio de las remuneraciones de todas las mujeres de la UV, habría que tener en cuenta que éste se ve afectado por el mayor peso numérico de las mujeres PAS (con menor remuneración media). Mientras que en el denominador, los promedios de las remuneraciones de todos los hombres de la UV se verían incrementados por el mayor peso numérico de los hombres del PDI (con mayor remuneración media). Esto se refuerza porque en el PDI las categorías superiores (CU y TU) son más numerosas. Por el contrario, en el PAS son las categorías inferiores las que tienen un mayor peso cuantitativo. En consecuencia, la brecha del -22,89% está determinada por elementos distorsionantes que proceden de las diferencias socio-demográficas y económicas entre los dos colectivos (el PAS y el PDI).

En cambio, cuando se calcula la brecha global en el mercado laboral, fuera de la universidad, el espectro de actividades masculinizadas y feminizadas es más amplio, no está tan polarizado y se produce una mayor compensación.

Por las razones expuestas, consideramos que en la UV se han de analizar por separado las brechas salariales de género del PAS y del PDI.

En la tabla 2 analizamos las remuneraciones medias y las brechas salariales en estos dos colectivos. Podemos observar que la remuneración media de las horas anuales trabajadas en el PDI, en el caso de los hombres, es de 29,2€ y en el de las mujeres de 25,2€; mientras que en el PAS ese valor es de 15,2€ para los hombres y de 14,9 € para las mujeres. Ello indica que la brecha salarial de género en el PDI es del 13,97% y en el PAS es del 2,09%. Mientras los valores mínimos percibidos por hora (columnas de la derecha) en ambos colectivos son relativamente similares, en los valores máximos, las diferencias son muy notables.

Tabla 2. Brecha salarial de género bruta (incluye salario y complementos), tomando como medida la hora remunerada, UV 2015

Colectivo laboral	Sexo	Media de la remuneración-hora anual	Brecha salarial de género Bruta	Personas (N)	Mínimo percibido por hora anual*	Máximo percibido por hora anual**
PDI	Hombre	29,2404	-13,97%	1.405	10,52	120,37
	Mujer	25,1555		929	9,95	61,70
PAS	Hombre	15,2020	-2,09%	597	10,10	44,96
	Mujer	14,8842		1.222	9,63	38,03

*Se refiere al menor valor de la hora anual percibido por algún trabajador/a.

**Se refiere al mayor valor de la hora anual percibido por algún trabajador/a.

En el caso del PDI, como se ha indicado en el capítulo de metodología, hemos diferenciado entre el personal que trabaja en exclusiva en la universidad y el que además de las tareas docentes trabaja en hospitales universitarios (personal vinculado). Por este motivo, en la tabla 3 hemos distinguido el PDI vinculado del PDI general. Gracias a esta distinción podemos ver que la remuneración media de las horas anuales del personal vinculado a hospitales es del doble respecto de la de sus colegas exclusivamente universitarios. Esta situación, por sí misma, no debiera producir más brecha de género, pero lo hace y con creces: mientras la brecha del PDI “solo universidad” es del 10,97%, la del PDI “vinculado” alcanza un 14,5%.

Tabla 3. Brecha salarial de género bruta (salario y complementos), tomando como medida la hora remunerada (PDI) Distinguiendo entre PDI con dedicación exclusiva en la universidad, y el PDI que comparte esa dedicación con el trabajo en hospitales vinculado. UV 2015

Colectivo laboral	Sexo	Media de la remuneración-hora anual	Brecha salarial de género Bruta	Personas	Mínimo percibido por hora anual*	Máximo percibido por hora anual**
PDI solo universidad	Hombre	27,6792	-10,97%	1.315	10,52	102,58
	Mujer	24,6424		905	9,95	52,59
PDI universidad + hospitales vinculados	Hombre	52,0520	-14,50%	90	33,41	120,37
	Mujer	44,5019		24	27,50	61,70

*Se refiere al menor valor de la hora anual percibido por algún trabajador/a.

**Se refiere al mayor valor de la hora anual percibido por algún trabajador/a.

En los gráficos 12 y 13, se observan diferencias en cuanto al sexo en la distribución del PDI según trabaje solo en la universidad o esté vinculado a hospitales. En el primer caso, las mujeres representan el 41%, pero entre el personal vinculado apenas llegan al 21%. En definitiva: menos mujeres gozan del espacio de privilegio salarial del PDI vinculado, y cuando lo hacen (el 21%), ganan menos que sus compañeros varones (brecha salarial de género del 14,5%).

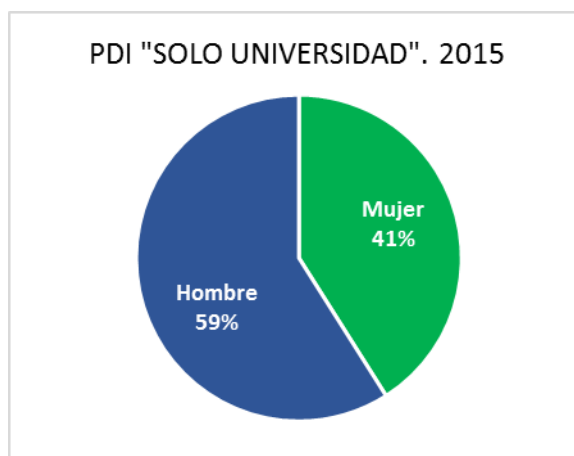


Gráfico 12

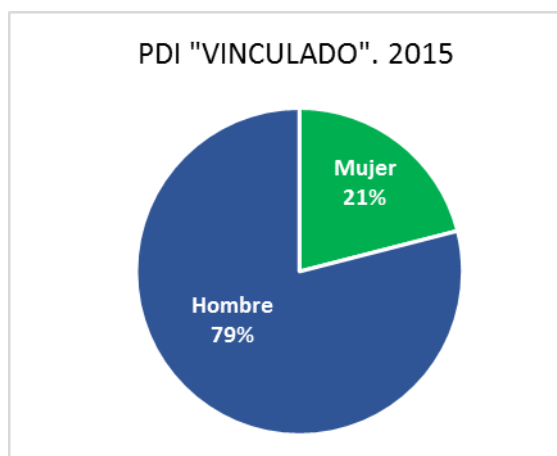


Gráfico 13

Por lo expuesto, consideramos que hemos de tratar de un modo diferenciado la brecha salarial de género entre el PAS (que es del 2,1%) y el PDI; y dentro del PDI, entre el que trabaja solo en la universidad (que es del 11%) y el que también trabaja en hospitales vinculados (que es del 14,5%). Dada la gran diferencia entre estas tres

magnitudes, el respeto al significado de los datos recomienda no utilizar la cifra de brecha de la Universitat de València y en su lugar hablar de brecha del PAS, brecha del PDI sin personal vinculado y brecha del PDI vinculado. Probablemente estas cifras sean mucho más comparables con las cifras de otros estudios que seguramente manejan datos con diferentes niveles de agregación

Brecha salarial de género del Personal de Administración y Servicios

En este capítulo, analizamos en primer lugar la brecha salarial de género por cuerpos y categorías, a continuación, la estructura salarial del PAS (componentes fijos y variables con sus brechas de género específicas). En tercer lugar, analizamos el efecto de tener o no hijos e hijas en la brecha salarial de género. El análisis se realizará por edades y por categorías profesionales.

El PAS en el ámbito profesional y privado

La impresión general del análisis de las entrevistas realizadas al PAS es que, desde su punto de vista, su carrera profesional no se ha visto afectada por discriminaciones de género. Sin embargo, se han ido destapando situaciones en las que se revelan prácticas profesionales que repercuten de un modo diferente en el salario y en las promociones de la carrera profesional de mujeres y hombres. Por ejemplo, es mucho más frecuente que los hombres se apunten a realizar asistencias, horas extra, etc. Por el contrario, algunas mujeres manifiestan que han renunciado a puestos de responsabilidad por la exigencia de disponibilidad, más allá de un horario estándar y regulado. Son mujeres que padecen *hambre de tiempo* (Evelyn Sullerot, 1970) y no solamente en el caso de que tengan criaturas, sino porque desean tener tiempo propio. De lo cual no se desprende que reduzcan su compromiso con el empleo.

Algunos testimonios indican que las mujeres con criaturas a su cargo, tengan o no pareja, han tenido que renunciar a puestos u oportunidades de promoción que les exigían un horario poco compatible con el cuidado de su familia (por ejemplo, trabajar por las tardes).

No hemos encontrado ningún caso en que un hombre del PAS haya limitado o frenado su carrera profesional por apoyar a su pareja. A la inversa, sí que hemos entrevistado a una mujer del PAS de la Administración Especial que, siendo ella la principal proveedora de su hogar, renunció a una oportunidad de salto a la vida académica; se mantuvo en la estabilidad del PAS hasta que su pareja finalizó sus estudios y su oposición, y consiguió un empleo estable.

En lo relacionado con las carreras internas, una voz femenina nos pone sobre aviso sobre dos formas diferentes de acceso a la promoción. Una situación denominada “de mejora”, no competitiva, y otra en momentos de promoción pública y competitiva. Ello revela la existencia de grietas de discrecionalidad en la estructura organizativa de las organizaciones. Según sabemos por la literatura al uso, la discrecionalidad perjudica a las mujeres (Jo Freeman. 1972)

4. LA BRECHA SALARIAL DEL PAS POR CUERPOS Y CATEGORÍAS

En el caso del PAS hemos mencionado que se trata de un sector feminizado (67% de mujeres sobre el total). Sin embargo, su proporción disminuye en la categoría profesional más alta, A1 (55%).

En el gráfico 14 se observa que el 14% sobre el total de hombres ocupan esa categoría más alta; mientras que en el caso de las mujeres, solo están un 9% de las mismas.

En el gráfico 15 puede observarse que en las categorías A2, C1 y C2 la proporción de hombres es del 32%; cifra que se incrementa al 45% en la cúspide profesional (categoría A1).

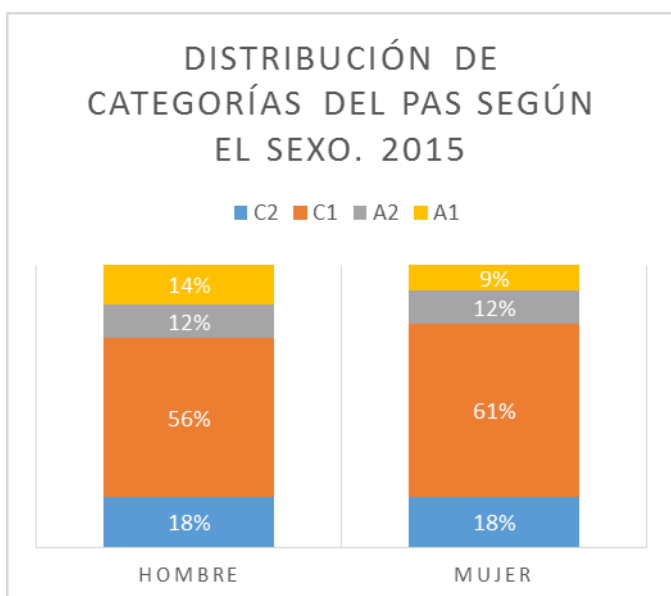


Gráfico 14

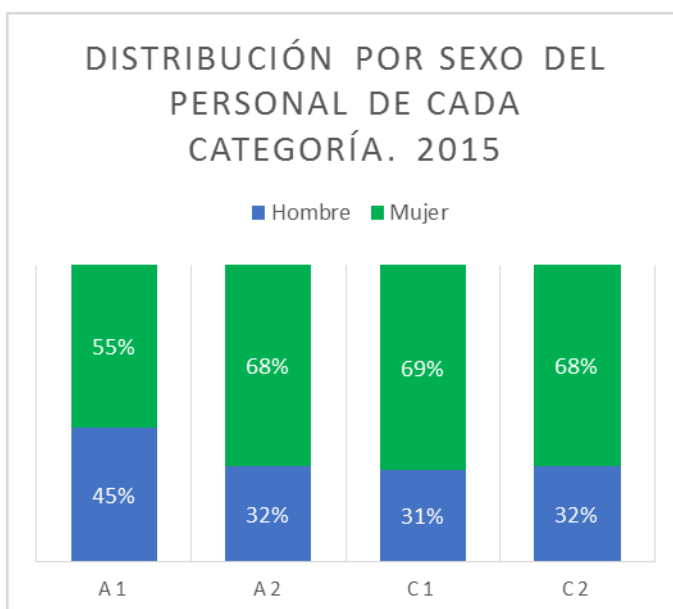


Gráfico 15

En la tabla 4 observamos, tal como se ha anticipado, que la brecha salarial de género para el conjunto del PAS es del 2,09%. Esta brecha es el resultado de la desigual participación de mujeres y hombres en la categoría más alta de la organización.

Tabla 4. Brecha salarial de género ajustada y por las categorías del PAS, UV 2015

Categorías PAS	HOMBRE		MUJER		Brecha salarial de género
	Media	N	Media	N	
C1	14,2052	335	14,4075	744	1,42%
C2	11,2490	106	11,4195	224	1,52%
A2	17,4483	71	17,4414	149	-0,04%
A1	22,1840	85	22,0249	105	-0,72%
Total	15,2020	597	14,8842	1222	-2,09%

Ahora bien, si ajustamos el cálculo de la brecha y observamos qué sucede dentro de cada categoría, el resultado es que en las categorías más bajas (C1 y C2) la diferencia salarial es positiva para las mujeres, es decir, en promedio ellas cobran más que ellos. Lo contrario sucede en las categorías de letra A (1 y 2), donde la brecha, si bien es pequeña (0,04 y 0,72%) favorece a los varones. En síntesis en la categoría A1 ellos incrementan proporcionalmente su participación y su salario es –en promedio- un poco mayor.

Para obtener resultados aún más ajustados es necesario considerar las diferencias entre los grupos del PAS (Administración General, Especial y Mixta). En la tabla 5 puede observarse que existe una diferencia importante en la brecha salarial, entre los tres grupos del PAS

Tabla 5. Brecha salarial de género ajustada para los distintos grupos de PAS, UV 2015.

Grupos PAS	HOMBRE		MUJER		Brecha salarial de género
	Media	N	Media	N	
Administración General	14,9489	241	14,8369	699	-0,75%
Administración Especial	16,7323	204	15,8937	268	-5,01%
Administración Mixta	13,5495	152	13,953	255	2,98%
Total PAS	15,202	597	14,8842	1.222	-2,09%

El colectivo en el que la brecha de género es más pronunciada es en el de la Administración Especial (-5%), mientras que en el grupo que hemos denominado

Administración Mixta, la diferencia salarial se produce, en promedio, en favor de las mujeres (2,98%). Finalmente, en la Administración General, la diferencia es muy reducida (-0,75%).

4.1. Administración General

La Administración General está compuesta por tres categorías: A2, C1 y C2. La presencia de esta última, la C2, es testimonial, ya que solo está integrada por 6 personas.

Los puestos que incluye cada categoría son los siguientes:

Nivel A2 Administración General
ESCALA DE GESTION UNIVERSITARIA TÉCNICO MEDIO
Nivel C1 Administración General
ESCALA ADMINISTRATIVA E. DE APOYO ADMINISTRATIVO
Nivel C2 Administración General
E. AUX. ADMINISTRATIVA E.A.B. APOYO ADMINISTRATIVO

En el PAS, el colectivo más feminizado corresponde a la Administración General, con un 74% de mujeres sobre el total.

En el gráfico 16 podemos observar que el 8% de los hombres y de las mujeres ocupan la posición más alta de la Administración General (categoría A2) de tal modo podemos decir que en este grupo se produce un acceso igualitario a la categoría más alta.

En el gráfico 17, se puede ver que la relación de hombres y mujeres de la categoría A2 es 23/77, fracción que contrasta con el total del PAS que, como hemos visto en el punto anterior hemos, se sitúa en 45/55.

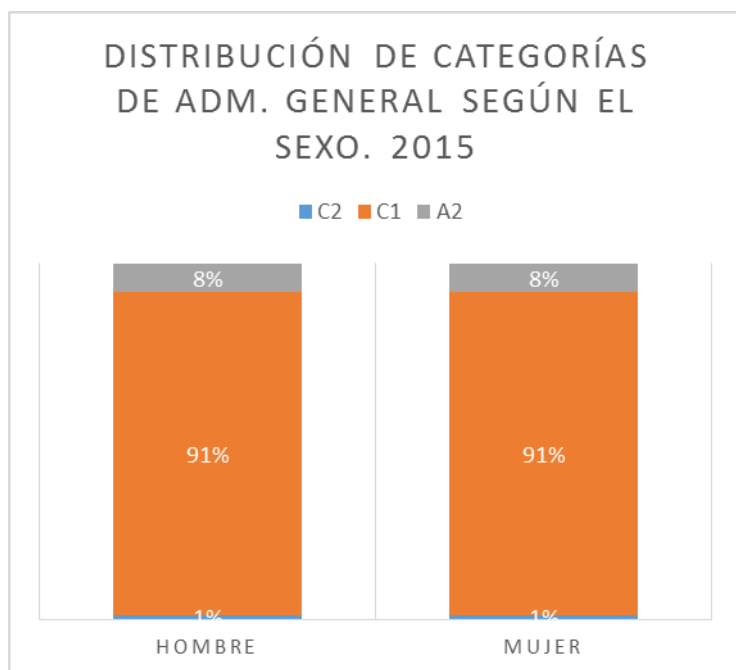


Gráfico 16

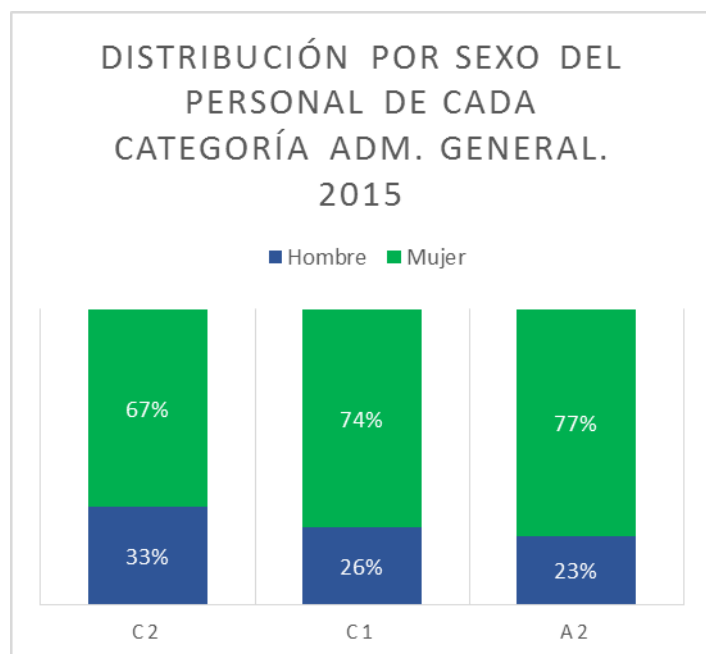


Gráfico 17

De resultados de esta distribución de categorías, en la tabla 6 la brecha global de género es menor (0,75%) respecto de la registrada en el total del PAS (2,09%).

Tabla 6. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración General (PAS), UV 2015.

Categoría	Hombres		Mujeres		Brecha salarial de género
	Media remuneración hora anual	N	Media remuneración hora anual	N	
A2	18,7780	19	17,9686	62	-4,31%
C1	14,6238	220	14,5401	633	-0,57%
C2	14,3284	2	13,2613	4	-7,45%
Total	14,9489	241	14,8369	699	-0,75%

Se observan mayores diferencias en el interior de la categoría A2 en la cual, a pesar del acceso igualitario que hemos mencionado, la brecha salarial es del -4,31%. En el C1 es del -0,57%; y en el caso del C2 la hemos coloreado en gris, ya que al estar integrada solo por 6 personas, no resultan significativos los resultados.

4.2. Administración Especial

En el PAS, el colectivo más equilibrado en cuanto a la presencia de mujeres y hombres es el de la Administración Especial, donde las mujeres representan el 47% del total.

Los puestos de trabajo incluidos en este cuerpo son:

Nivel A1 Administración Especial	Nivel A2 Administración Especial
E.T.S. ARQUITECTURA	E.T.M. ARQUITECTURA
E.T.S. ASESORAMIENTO LINGÜÍSTICO	E.T.M. ASESORAMIENTO LINGÜÍSTICO
E.T.S. AUDIOVISUALES	E.T.M. AUDIOVISUALES
E.T.S. BOTANICA	E.T.M. EDICION Y PUBLICACIONES
E.T.S. EDICION Y PUBLICACIONES	E.T.M. ENFERMERIA
E.T.S. EDUCACION FISICA	TÉCNICO MEDIO PROMOCIÓN LINGÜÍSTICA
E.T.S. FORMACION PERMANENTE	TÉCNICO MEDIO MARKETING
E.T.S. GESTION CULTURAL Y PATRIMONIO	E.T.M. GESTION CULTURAL Y PATRIMONIO
E.T.S. GESTION DE INVESTIGACION	E.T.M. INGENIERIA
E.T.S. INFORMATICA	E.T.M. INFORMACION
E.T.S. INVESTIGACION	E.T.M. INFORMATICA
E.T.S. PLANIFICACION, ANALISIS Y EVALUAC	E.T.M. INVESTIGACION
E.T.S. PREVENION	E.T.M. PLANIFICACION, ANALISIS Y EVALUAC
E.T.S. VETERINARIA	E. AYUDANTES ARCHIVOS, BIBL. Y MUSEOS
E.T. ADMINISTRACION ESPECIAL	E.T.M. PREVENION
TÉCNICO SUP.PLANIFICACIÓN	ANALISTA PROGRAMADOR
E.T.S. CONSERVADORES COLEC. CIENTIF.	TÉCNICO MEDIO LABORATORIO
ANALISTA DE SISTEMAS	
E. FACULTATIVOS ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	
Nivel C1 Administración Especial	
E.T.B. ARQUITECTURA	
E.T.B. EDUCACION FISICA	
E.T.B. INFORMATICA	
E.T.B. INFORMACION	
E.T.B. SALUD	
E.T.B. AUDIOVISUALES	
E.T.B. ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	

Una característica de este cuerpo funcional es que al ser personal especializado, se incrementa su presencia en las categorías más altas. En el gráfico 18 puede verse que de los hombres, el 34% detenta la categoría A1 y el 25% la A2. De las mujeres, el 25% detenta la categoría A1 y el 32% la A2. Estas cifras muestran una diferencia importante en relación al acceso a las categorías más altas por parte de hombres y mujeres.

En el gráfico 19, se observa que la presencia de mujeres y hombres es equilibrada en la categoría A1 y C1; mientras que la presencia de mujeres es más alta en las categorías A2 y C2, las más bajas.

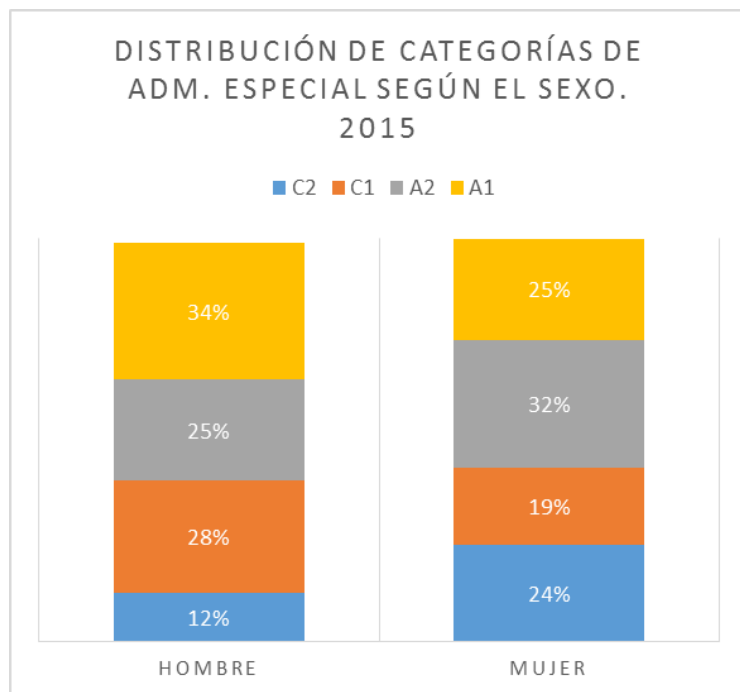


Gráfico 18

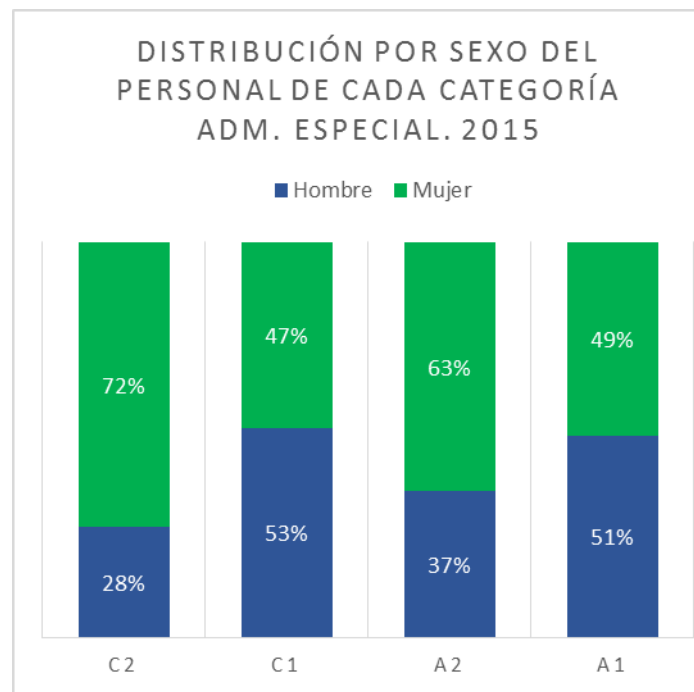


Gráfico 19

La diferencia salarial que más incide sobre la brecha total (-5,01%) es la que corresponde a la categoría más alta A1 donde la brecha es de -3,55%. En el resto de categorías, las diferencias salariales favorecen a las mujeres y donde ello es más notorio es en la categoría C1 con una brecha positiva para las mujeres de 3,15%

Tabla 7. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración Especial (PAS), UV 2015

Categoría	Hombres		Mujeres		Brecha salarial de género
	Remuneración media hora anual	N	Remuneración media hora anual	N	
A1	21,4697	70	20,7080	67	-3,55%
A2	16,9625	52	17,0657	87	0,61%
C1	13,2222	58	13,6381	51	3,15%
C2	10,8990	24	10,9810	63	0,75%
Total	16,7323	204	15,8937	268	-5,01%

4.3. Administración Mixta

Si en el conjunto del PAS, la proporción de mujeres es del 67%, en la Administración Mixta es similar, ya que las mujeres representan el 63% del total.

Los puestos incluidos en Administración Mixta son los siguientes:

Nivel A1 Administración Mixta
E. DE TÉCNICOS DE GESTIÓN
E.T.S. INFORMACION
Nivel C1 Administración Mixta
E. ADMINISTRATIVA
E.T.B. INVESTIGACIÓN
Nivel C2 Administración Mixta
E.A.B. APOYO ADMINISTRATIVO

En el grupo Administración Mixta, a diferencia de los anteriores, la proporción de mujeres en la categoría más alta A1 es más importante. En el gráfico 20, se observa que la ocupan el 10% de los hombres y en el 15% de las mujeres.

En el gráfico 21, en la categoría intermedia C1 hay equilibrio de género (51% de mujeres y 49% de hombres) y en la categoría más baja C2 (la más numerosa, según puede verse en la tabla 8) la participación de las mujeres vuelve a ser más importante.

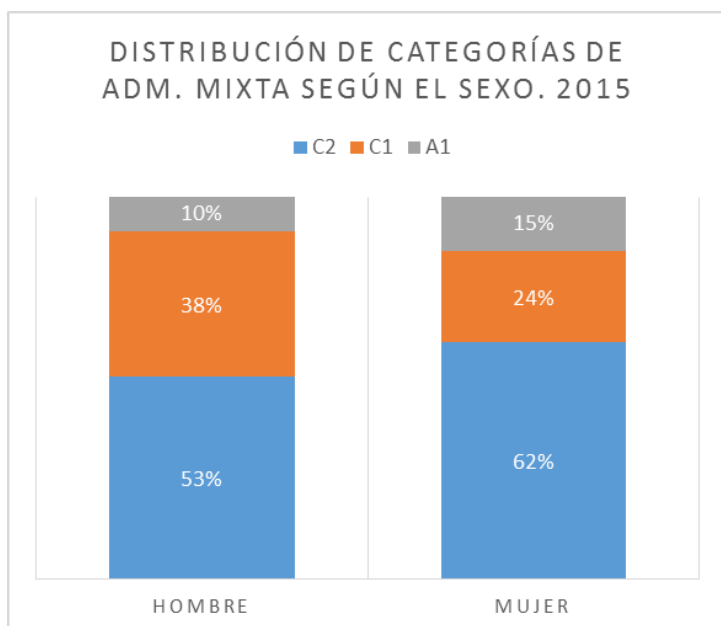


Gráfico 20

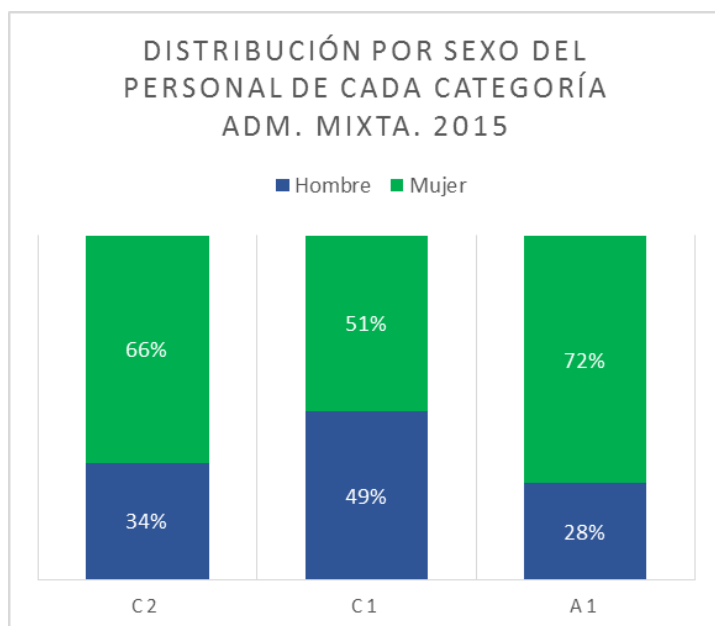


Gráfico 21

Finalmente, en la Administración Mixta, observamos en la categoría más alta A1 -una vez más- una brecha salarial de género relevante, del -4,59%. Pero como el grueso del personal se encuentra en las categorías más bajas (ver tabla 8) donde la diferencia salarial está a favor de las mujeres (0,54 y 2,41 para C1 y C2, respectivamente), ello impacta de tal modo que el total de la brecha salarial para el sector de la Administración Mixta presenta un valor positivo del 2,98%

Tabla 8. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración Mixta (PAS), UV 2015.

Categoría	Hombres		Mujeres		Brecha salarial de género
	Media remuneración hora anual	N	Media remuneración hora anual	N	
A1	25,5173	15	24,3468	38	-4,59%
C1	13,5895	57	13,6623	60	0,54%
C2	11,2771	80	11,5485	157	2,41%
Total	13,5495	152	13,9530	255	2,98%

5. LA BRECHA EN RELACIÓN A LA ESTRUCTURA SALARIAL del PAS

Hasta aquí hemos analizado, en primer lugar, la brecha salarial global del PAS y, a continuación, respecto a las diferentes cuerpos y categorías. Ahora introducimos una nueva variable: los componentes de la nómina.

En el PAS los principales componentes salariales son: sueldo, complemento de destino, complemento específico y trienios. En conjunto, estos 4 componentes representan el 96,72% de la nómina.

El complemento específico tiene 50 niveles salariales que dependen de la responsabilidad del puesto de trabajo. En el caso del complemento de destino hay 20 niveles. Los trienios, como su nombre indica, dependen de la antigüedad, aunque si una persona pide una excedencia, este periodo no computa. Los trienios tienen un valor diferente según la categoría.

El resto de complementos son los siguientes: el complemento compensatorio que es una paga anual cuyo valor es equivalente al del complemento de destino; cursos,

jornadas, colaboración en pruebas de acceso, servicios extraordinarios, derechos de autor, asistencias, ropa de trabajo y otras gratificaciones

Otra fuente de ingresos de algunas personas que integran el PAS, es su docencia como Profesorado Asociado y, como ya hemos dicho, así se ha computado en 15 personas.

El análisis de la estructura salarial reflejada en las nóminas del PAS se realiza a partir del peso de cada componente sobre el total de la nómina y de la brecha salarial existente en cada uno de los diferentes componentes de la misma. Una vez establecidas estas distinciones relativas al total del PAS y los valores que arrojan, se irán introduciendo los diversos grupos: Administración General, Especial y Mixta.

En la tabla 9 se puede observar el peso que los distintos componentes salariales tienen para mujeres y hombres. El peso del sueldo de las mujeres sobre la nómina en conjunto es equivalente al de los hombres, y lo mismo sucede con el complemento específico. Ambos sumados representan (tanto en hombres como en mujeres) el 70% de la nómina (ver % acumulado)

Tabla 9. Estructura salarial del conjunto del PAS, UV 2015.

Componentes de la nómina	Hombres			Mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/total	% acumulado
Sueldo	6.028.793,90	36,93%	36,93%	11.848.905,79	37,25%	37,25%
C. Específico	5.459.709,06	33,45%	70,38%	10.420.446,37	32,76%	70,01%
C. Destino	3.112.262,31	19,07%	89,45%	6.130.413,92	19,27%	89,28%
Trienios	1.200.798,09	7,36%	96,80%	2.366.488,14	7,44%	96,72%
Complemento compensatorio	425.783,89	2,61%	99,41%	841.979,57	2,65%	99,37%
Otras gratificaciones y complementos*	104.005,13	0,64%	100,05%	215.332,64	0,68%	100,04%
Compensación abonos IT	-7.994,66	-0,05%	100,00%	-13.953,48	-0,04%	100,00%
Total salarial	16.323.357,72	100,00%		31.809.612,95	100,00%	
Número de personas	597			1222		

*El componente "otras gratificaciones y complementos" incluye: Gratificación horas extraordinarias, atrasos, reintegros y vacaciones no disfrutadas, cobro conjunto por dar clases como PDI Asociado, complemento cargo académico, asistencias, colaboración pruebas acceso, cursos, jornadas, colaborador/derechos autor, servicios extraordinarios, ropa de trabajo y concesión premio.

En la tabla 10, referida a los datos de brecha salarial de género, observamos que el componente que presenta mayor brecha es el complemento específico con una brecha que duplica la del total de la nómina y que alcanza al -4,16%. De todos los componentes salariales, el complemento específico del funcionariado público es el que

presenta una mayor variabilidad (50 niveles) y es aquí donde hay mayor brecha salarial de género. Para contextualizar estos datos, vale la pena señalar que la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos publica para cada año las retribuciones del personal funcionario. Para el año 2015, el de nuestro estudio, señala que, mientras la cuantía anual del sueldo sólo va de 7.678,58€ a 14.677,32€, el complemento específico varía de 3.117 € a 28.743,54€. Esto es, el complemento específico más alto es nueve veces mayor que el más bajo, mientras que el sueldo más elevado sólo es el doble que el menor⁹.

Esta amplia horquilla del complemento específico permite que con el mismo sueldo (misma categoría) dos personas perciban remuneraciones muy diferentes. La creencia -no fundamentada en datos- de la ausencia de brecha salarial en las instituciones públicas se basa en la igualdad de sueldos, pero pasa por alto que los hombres suelen recibir -por razones muy diversas- complementos específicos más elevados. Dado que complemento específico tiene un peso del 33% en la remuneración total, ello hace que éste sea el principal componente de la brecha salarial.

Esta diferencia en el complemento específico puede estar mostrando que los hombres acceden más fácilmente a posiciones de mayor responsabilidad. La cuestión aquí es si estas promociones se realizan con igualdad de oportunidades. Tal como hemos captado en nuestras entrevistas con el PAS la promoción puede darse en situaciones “de mejora”, no competitivas, o en momentos de promoción competitivos.

Tabla 10. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del PAS, UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	5,6270	5,5548	-1,28%
C. Específico	5,0559	4,8454	-4,16%
C. Destino	2,9002	2,8712	-1,00%
Trienios	1,0719	1,0575	-1,35%
C. compensatorio	0,3952	0,3984	0,80%
Total nómina	15,202	14,8842	-2,09%
Cantidad de personas	597	1222	
Edades promedio	49,06	49,99	

⁹ <http://www.sepg.pap.minhfp.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Paginas/RetribucionesPersonalFuncionario.aspx>

Los trienios son el segundo componente salarial en importancia en lo referente a la brecha salarial de género (-1,35%).

En tercer lugar, la brecha referida al sueldo, del -1,28%, tiene que ver con el menor acceso de las mujeres a las categorías más altas de la organización, lo que produce que sean los hombres quienes, en promedio, tienen un mayor nivel salarial por esta causa.

5.1. La brecha en relación a la estructura salarial de la ADMINISTRACIÓN GENERAL

Los valores que se presentan en la tabla 11 muestran que el peso de los diferentes componentes del cuerpo Administración General es similar al del PAS total. Cabe señalar, que el Complemento Específico tiene un poco menos de peso y, a la inversa, los trienios ganan importancia, lo que da cuenta de la mayor antigüedad relativa de este colectivo.

Tabla 11. Estructura salarial de la Administración General (PAS), UV 2015.

Componentes de nómina	hombres			mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/ total	% acumulado
Sueldo	2.388.894,57	36,67%	36,67%	6.726.282,13	36,91%	36,91%
C. Específico	2.132.192,53	32,73%	69,41%	5.908.409,87	32,42%	69,34%
C. Destino	1.262.957,76	19,39%	88,80%	3.546.643,21	19,46%	88,80%
Trienios	511.988,57	7,86%	96,66%	1.454.031,65	7,98%	96,78%
C. compensatorio	173.640,24	2,67%	99,32%	486.786,15	2,67%	99,45%
Varios	4.4092,08	0,68%	100,00%	99.771,02	0,55%	100,00%
Total nóminas	6.513.765,75	100,00%		18.221.924,03	100,00%	
N	241			699		

Como anticipamos en el análisis de la estructura del total del PAS, el componente que presenta también aquí más brecha (tabla 12) es el Complemento Específico; en este ítem las mujeres perciben, en promedio, unos estipendios un 1,51% más bajos que los hombres, que es una diferencia menor a la registrada en el total del PAS (-4,59%).

Como hemos visto, el cuerpo de Administración General es el más feminizado del PAS y de toda la universidad y, probablemente por ello la brecha salarial de género es prácticamente inexistente (-0,75%). Esta relación nos permite inferir que cuando la masa crítica de mujeres no solo alcanza la igualdad sino que la supera, la situación

salarial es igualitaria. De todos modos, vale la pena fijarse en que aún siendo las mujeres cerca del triple de hombres, persisten indicios de brecha salarial. No por casualidad, en las entrevistas, las trayectorias de hombres y mujeres en este cuerpo son paralelas y sincrónicas. Tanto ellas como ellos se enfrentaron a las mismas posibilidades y obstáculos a lo largo de su carrera profesional.

Tabla 12. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la Administración General (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	5,4595	5,4866	0,50%
C. Específico	4,8656	4,7922	-1,51%
C. Destino	2,8861	2,8872	0,04%
Trienios	1,1526	1,1431	-0,82%
C. compensatorio	0,3973	0,3983	0,24%
Total nómina	14,9489	14,8369	-0,75%
N	241	699	
Edades promedio	50,80	50,98	

5.2. La brecha según COMPONENTES y CATEGORÍAS en la ADMINISTRACIÓN GENERAL

Como ya hemos comentado en un punto anterior, la categoría A2 (tabla 6) es la que en el cuerpo Administración General presenta mayor brecha salarial de género. Veremos aquí (tabla 13) que la brecha de género se produce en todos los componentes salariales.

La brecha más significativa en la categoría A2 se encuentra en los trienios, con un -8,5% lo cual está dando cuenta de una trayectoria más larga, o quizás más continua (sin huecos por excedencias)¹⁰ por parte de los varones. El segundo complemento en importancia, es el Complemento Específico, que presenta una brecha de -7,3%. Como ya hemos indicado, la brecha en este complemento pueden proceder del acceso diferencial a las promociones.

¹⁰ La base de datos de que disponemos no nos permite saber la causa de la diferencia, la brecha, en el número de trienios. En ninguna de las entrevistas, los hombres se habían tomado excedencias por cuidado de personas dependientes, todas las mujeres con criaturas se habían pedido las correspondientes licencias y en algún caso excedencias.

Tabla 13 Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A2 de Administración General (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	6,6941	6,5539	-2,09%
C. Específico	6,8311	6,3322	-7,30%
C. Destino	3,3614	3,2547	-3,17%
Trienios	1,4130	1,2929	-8,50%
Complemento compensatorio	0,4593	0,4430	-3,55%
Total nómina	18,7780	17,9686	-4,31%
N	19	62	
Edades promedio	50,0370	49,2255	

En la categoría C1, donde se encuentra el grueso del personal (853 personas) encontramos una situación más equilibrada, con una brecha total reducida, del -0,57%, destacando entre los diferentes componentes el Complemento Específico (-1,04%). Esto significa que, en proporción, los 220 hombres tienen cargos de mayor nivel que las 633 mujeres.

Tabla 14. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C1 Administración General (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	5,3577	5,3856	0,52%
C. Específico	4,6954	4,6466	-1,04%
C. Destino	2,8457	2,8527	0,25%
Trienios	1,1305	1,1270	-0,30%
Complemento compensatorio	0,3921	0,3941	0,52%
Total nómina	14,6238	14,5401	-0,57%
N	220	633	
Edades promedio	50,8610	51,0897	

5.3. La brecha en relación a la estructura salarial de la ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

La Administración Especial es, como hemos mencionado, donde hay mayor equilibrio en lo referente a la presencia de mujeres y hombres: 204 hombres y 268 mujeres.

Respecto de la Estructura Salarial (tabla 15) podemos observar que también aquí los componentes más importantes son el salario y el complemento específico.

Tabla 15. Estructura salarial ajustada de la Administración Especial (PAS), UV 2015.

Componentes de nómina	Hombres			mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/ total	% acumulado
Sueldo	2.325.305,31	36,69%	36,69%	2.845.191,03	37,72%	37,72%
C. Específico	2.186.600,51	34,50%	71,18%	2.503.650,06	33,19%	70,90%
C. Destino	1.154.955,65	18,22%	89,40%	1.383.077,48	18,33%	89,24%
Trienios	480.593,88	7,58%	96,99%	568.547,39	7,54%	96,78%
C. compensatorio	157.951,86	2,49%	99,48%	191.451,67	2,54%	99,31%
Varios	33081,65	0,52%	100,00%	51.795,17	0,69%	100,00%
Total nómina	6.338.488,86	100,00%		7.543.712,80	100,00%	

Si bien no hemos visto grandes diferencias en la estructura salarial, el sector de la Administración especial es el colectivo del PAS donde mayor desigualdad salarial existe, ya que la brecha alcanza el -5% (tabla 16). Nuevamente es en el Complemento Específico donde la brecha es mayor (-9,11%) e incluso, supera a la que se registra en el cuerpo comentado anteriormente, la Administración General. Le siguen en importancia los trienios (-7,61%). En este caso, también en el Complemento de Destino se observa una brecha importante del -4,56%.

Tabla 16. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la Administración Especial (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	6,1639	5,9973	-2,70%
C. Específico	5,7571	5,2329	-9,11%
C. Destino	3,0597	2,9201	-4,56%
Trienios	1,2228	1,1298	-7,61%
C. compensatorio	0,4138	0,4138	-0,01%
Total nómina	16,7323	15,8937	-5,01%
Cantidad personas	204	268	
Edades promedio	48,6730	50,0461	

Haciendo abstracción de las diferencias intrínsecas de la Administración General y Especial, conviene hacer notar que el pasar de una situación prácticamente sin brecha cuando el número de mujeres triplicaba al de hombres (Administración General) a una situación a la que el número de hombres y mujeres es muy similar (Administración Especial) hace subir la brecha hasta el -5,01%

De todos modos, una brecha salarial de un 5% es una brecha baja, pero es un indicador de que la igualdad numérica no genera por sí sola igualdad de oportunidades y de resultados.

5.4. La brecha según COMPONENTES y CATEGORÍAS de la ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

En la categoría A1 de la Administración Especial (tabla 17) observamos que, salvo en el componente sueldo, en todos los demás existe una leve diferencia salarial de género. Y, una vez más, es en el Complemento Específico donde se produce la mayor brecha salarial de género, en este caso cercana al -7%. Le siguen, en orden decreciente, el Complemento de Destino con un -3% y los trienios con -1,84%. Todo ello produce una brecha, en el total de la nómina, de -3,55%.

Tabla 17. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A1 Administración Especial (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	7,4066	7,4129	0,09%
C. Específico	8,0836	7,5208	-6,96%
C. Destino	3,5725	3,4635	-3,05%
Trienios	1,7374	1,6882	-2,83%
Complemento compensatorio	0,4882	0,4793	-1,84%
Total nómina	21,4697	20,7080	-3,55%
N	70	67	
Edades promedio	49,9033	51,0385	

El caso de la categoría A2 Especial (tabla 18) es muy llamativo, ya que es el único caso de categoría alta que no presenta brecha salarial de género, salvo en los trienios donde alcanza el -4,66%

Tabla 18. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A2 Administración Especial (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	6,5388	6,5687	0,46%
C. Específico	5,4652	5,4974	0,59%
C. Destino	3,1965	3,1882	-0,26%
Trienios	1,2600	1,2013	-4,66%
Complemento compensatorio	0,4360	0,4352	-0,17%
Total nómina	16,9625	17,0657	0,61%
N	52	87	
Edades promedio	48,7003	47,4476	

En C1 Especial (tabla 19) puede verse en el total un valor positivo de 3,15%, a favor de las mujeres, y solo se produce brecha en el Complemento Específico (-4,36%) y, en menor medida, en el Complemento de Destino (-0,99). Lo que es significativo es la diferencia en trienios, en este caso a favor de las mujeres, lo cual indica que son mujeres con mayor antigüedad que seguramente no han podido promocionar. En promedio ellas son 3 años mayores que ellos.

Tabla 19. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C1 Administración Especial (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	5,1113	5,2570	2,85%
C. Específico	4,1783	3,9961	-4,36%
C. Destino	2,6847	2,6582	-0,99%
Trienios	0,8713	1,0155	16,55%
Complemento compensatorio	0,3464	0,3949	14,02%
Total nómina	13,2222	13,6381	3,15%
N	58	51	
Edades promedio	47,7311	50,3566	

El grupo C2 Especial (tabla 20) presenta una particularidad: no tiene brecha salarial de género en el Complemento Específico y, al igual que en C1, los trienios tienen mayor valor promedio en el caso de las mujeres, que tienen una edad promedio mayor.

Tabla 20. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C2 Administración Especial (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	4,2709	4,3021	0,73%
C. Específico	3,4195	3,4354	0,46%
C. Destino	2,1738	2,1839	0,47%
Trienios	0,4909	0,5299	7,94%
Complemento compensatorio	0,3117	0,3298	5,79%
Total nómina	10,8990	10,9810	0,75%
N	24	63	
Edades promedio	47,3018	52,3276	

5.5. La brecha en relación a la estructura salarial de la ADMINISTRACIÓN MIXTA

La estructura salarial del grupo Administración Mixta es similar a la del total del PAS, ubicándose también en un 70% la suma de sueldo más complemento específico.

Tabla 21. Estructura salarial de la Administración Mixta (PAS), UV 2015.

Componentes nómina	Hombres			Mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/ total	% acumulado
Sueldo	1.314.594,02	37,87%	37,87%	2.277.432,63	37,68%	37,68%
C. Específico	1.140.916,02	32,86%	70,73%	2.008.386,44	33,23%	70,90%
C. Destino	694.348,90	20,00%	90,73%	1.200.693,23	19,86%	90,77%
Trienios	208.215,64	6,00%	96,73%	343.909,10	5,69%	96,46%
C. Compensatorio	94.191,79	2,71%	99,45%	163.741,75	2,71%	99,17%
Varios	19.259,74	0,55%	100,00%	50.465,97	0,83%	100,00%
Total nómina	3.471.526,11	100,00%		6.044.629,12	100,00%	
N	152			255		

Si observamos la tabla 22 podríamos afirmar que en la Administración Mixta no existe brecha salarial de género, pero más adelante, sin embargo, al analizar estos datos por categorías, veremos que existe brecha en la categoría superior A1 (- 4,59%).

Tabla 22. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la Administración Mixta(PAS), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	5,1718	5,2764	2,02%
C. Específico	4,4164	4,5838	3,79%
C. Destino	2,7084	2,7758	2,49%
Trienios	0,7415	0,7467	0,70%
Complemento compensatorio	0,3669	0,3824	4,22%
Total nómina	13,5495	13,9530	2,98%
N	152	255	
Edades promedio	46,8055	47,2323	

5.6.La brecha según COMPONENTES y CATEGORÍAS de la ADMINISTRACIÓN MIXTA

En la Administración Mixta, como en el conjunto del PAS, hay una mayor presencia de mujeres que de hombres.

En el nivel A1 existe una brecha de género importante de -4,59% y es más profunda en el Complemento Específico, que triplica la mencionada cifra, y asciende al -12,25%. También existe brecha de género en el Complemento de Destino ya que las mujeres cobran por este concepto un 3,79% menos que los hombres.

Tabla 23. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A1 Administración Mixta (PAS), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	7,4087	7,4176	0,12%
C. Específico	10,8672	9,5363	-12,25%
C. Destino	4,6959	4,5179	-3,79%
Trienios	1,7735	1,7605	-0,73%
Complemento compensatorio	0,6533	0,6614	1,24%
Total nómina	25,5173	24,3468	-4,59%
N	15	38	
Edades promedio	50,0043	49,7832	

Los grupos C1 (tabla 24) y C2 (tabla 25) de la Administración Mixta son de los pocos colectivos donde no se produce brecha salarial de género.

Tabla 24. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C1 Administración Mixta (PAS), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	5,4173	5,4534	0,67%
C. Específico	4,1502	4,2302	1,93%
C. Destino	2,6833	2,6924	0,34%
Trienios	0,7620	0,7842	2,91%
Complemento compensatorio	0,3516	0,3545	0,83%
Total nómina	13,5895	13,6623	0,54%
N	57	60	
Edades promedio	46,5423	45,3920	

En el caso de la categoría C2 (tabla 25) se observa brecha salarial de género en trienios (-8,7%) lo cual resulta contradictorio con un promedio de edades donde ellas son un poco más mayores¹¹.

Tabla 25. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C2 Administración Mixta (PAS), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	4,5775	4,6906	2,47%
C. Específico	3,3966	3,5203	3,64%
C. Destino	2,3537	2,386	1,37%
Trienios	0,5334	0,487	-8,70%
C. compensatorio	0,3241	0,3255	0,43%
Total nómina	11,2771	11,5485	2,41%
N	80	157	
Edades promedio	46,3932	47,3182	

¹¹ Conocer las razones de estas aparentes contradicciones que dan lugar a incrementos en la brecha salarial, requeriría el estudio longitudinal de los casos afectados y/o entrevistas con varias de las personas implicadas. Lamentablemente, cualquiera de las dos cosas es imposible de realizar en el tiempo adjudicado a esta investigación. Queda sólo la constancia de que se produce la disparidad y la brecha, aunque no conozcamos sus causas específicas, más allá de las discriminaciones de género estructurales.

6. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR EDADES EN EL PAS

En el gráfico 22 se representan las brechas salariales del PAS, según edades. Y se observa que a medida que aumenta la edad, aumenta la brecha salarial de género. Lo relevante de esta gráfica no es tanto la magnitud de las brechas como la influencia de la edad en su distribución.

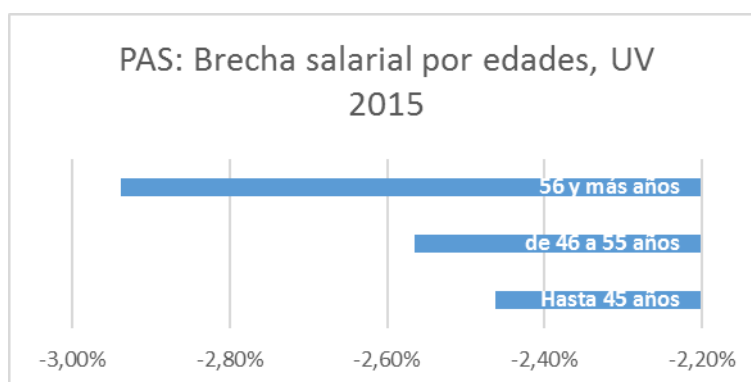


Gráfico 22

Pero en la tabla 26 puede verse que la edad afecta muy poco a la brecha salarial de género, pues solo sube medio punto de la franja más joven a la de más edad.

Tabla 26. Brecha Salarial de género ajustada y por edades (PAS)s, UV 2015

Edad	Hombres		Mujeres		Brecha salarial de género Bruta
	Cantidad de Personal	Media de la remuneración-hora anual	Cantidad de Personal	Media de la remuneración-hora anual	
Hasta 45 años	193	14,1551	347	13,8066	-2,46%
de 46 a 55 años	284	15,3711	589	14,9768	-2,57%
56 y más años	120	16,4855	286	16,0011	-2,94%
Total	597	15,2020	1222	14,8842	-2,09%

Al analizar, mediante las entrevistas, la historia/trayectoria profesional del PAS hemos podido comprobar que las mujeres entrevistadas de mayor edad, han cargado a lo largo de su carrera profesional con el peso de la crianza. El ventajoso horario del funcionariado administrativo les ha favorecido el cuidado doméstico y familiar y les ha

hecho renunciar a cualquier actividad laboral extra y a ciertos puestos de responsabilidad que conllevarían una mayor disponibilidad, más allá de la jornada de trabajo obligada por convenio. Hemos detectado una actitud, entre las mujeres y hombres más jóvenes del PAS, de mayor equilibrio en el reparto de las tareas de cuidado en sus hogares y familias. Ello puede estar en la base de la leve la disminución de la brecha por edades.

Estudios previos sobre el efecto de la edad en la brecha salarial coinciden con el nuestro. Por ejemplo, una de las investigaciones más amplias y recientes, el informe de la American Association of University Women (AAUW), *The Simple Truth about the Gender Pay Gap* (Spring 2017), muestra cómo en la estructura salarial estadounidense, la brecha salarial de género aumenta entre las mujeres de más de 45 años.

7. LA BRECHA SALARIAL, LA EDAD Y LA TENENCIA DE CRIATURAS

Veamos ahora qué sucede si a la relación entre brecha y edad le agregamos la tenencia o no de criaturas. En el gráfico 23, se observa que cualquiera que sea la franja de edad, la brecha salarial de género aumenta cuando se tienen hijos o hijas.

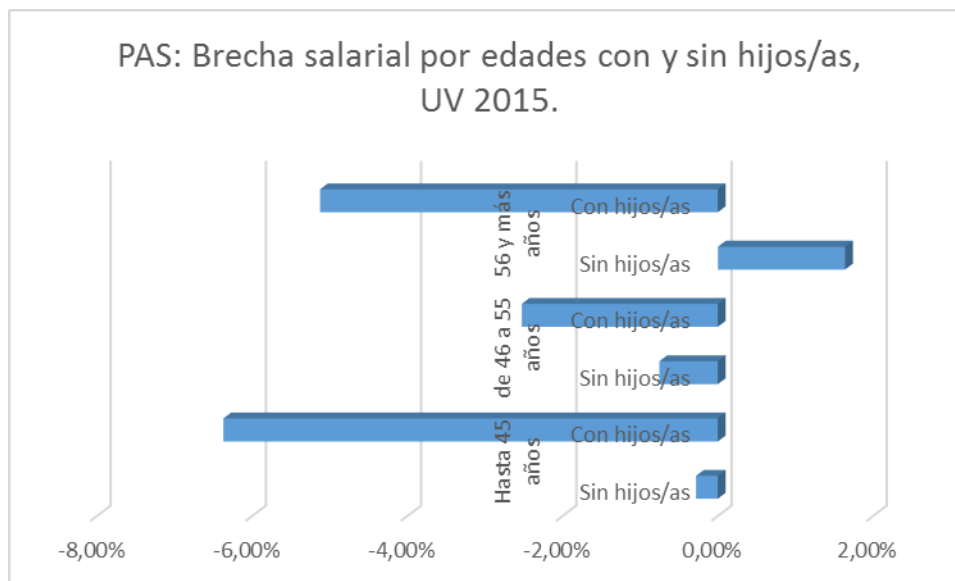


Gráfico 23

Tabla 27. Brecha salarial de género ajustada y por edades, según se tengan o no hijas/os (PAS), UV 2015

Edad	Tenencia de hijas/os	hombres		mujeres		Brecha salarial de género
		Hora anual promedio (c/compl)	Cant.	Hora anual promedio (c/compl)	Cant.	
Hasta 45 años	Sin hijos/as	13,5543	117	13,5164	180	-0,28%
	Con hijos/as	15,0801	76	14,1193	167	-6,37%
De 46 a 55 años	Sin hijos/as	15,0440	112	14,9308	287	-0,75%
	Con hijos/as	15,5841	172	15,1904	586	-2,53%
De 56 y más años	Sin hijos/as	15,7965	59	16,0553	240	1,64%
	Con hijos/as	17,1519	61	16,2729	166	-5,13%

Efectivamente, puede observarse en la tabla 27 que entre las personas más jóvenes, las menores de 45 años, la brecha sin hijas y/o hijos es casi inexistente (-0,28%), pero cuando tienen hijos y/o hijas, en esa misma franja de edad, la brecha sube hasta el -6,37%.

Lo mismo puede decirse de la siguiente franja de edad de 46 a 55 años, donde la brecha pasa de -0,75% sin hijos y/o hijas a -2,53% con hijas y/o hijos, que es menor que en el grupo de mujeres más jóvenes ya que los hijos e hijas mayores seguramente son menos dependientes. Y en el caso de la brecha de las personas de mayor edad, el resultado sin descendencia es positivo y con descendencia es de -5,13%.

A tenor de estos datos, cabe pensar que el hecho de la maternidad penaliza salarialmente a las mujeres en todos los tramos de edad. Una vez que la maternidad ha tenido lugar, la brecha profesional/salarial que origina se mantiene en el resto de la trayectoria laboral, aunque los hijos e hijas hayan alcanzado la edad adulta. La penalización es permanente y el promedio de estas funcionarias madres no llega a alcanzar a sus compañeras sin descendencia ni a sus compañeros varones. Es lo que en la literatura al uso se conoce como “brecha familiar” ('family gap) o “penalización por criaturas” ('child penalty') o “brecha salarial maternal” ('motherhood earnings gap') (Zhang Xuelin, 2009; Anderson, Deborah J., Melissa Binder and Kate Krause, 2003 y Waldfogel, Jane, 1998). Dicho de otro modo, el efecto de la maternidad sobre el salario

podría considerarse un caso de histéresis de género (Capitolina Díaz, 2013), una vez que se han tenido criaturas, el peso negativo de las mismas en el salario permanece aunque, por su edad, las hijas e hijos ya no sean técnicamente dependientes de sus madres. Cabría deducir que la inversión en hijos y/o hijas tiene un elevado coste de oportunidad: un fuerte menoscabo de la carrera profesional que además no sólo afecta al periodo de la crianza, sino al resto de la carrera profesional.

La igualación profesional/salarial sólo podría darse con dos tipos de actuaciones. Por una parte, estableciendo medidas de acción positiva compensatorias del abandono temporal del empleo y del efecto posterior de la doble jornada y, por otra parte, con la mayor corresponsabilidad masculina. Esta última también se podría estimular con medidas que la favorecieran y con un cambio cultural en el sentido de distribución de las tareas de cuidados.

Brecha Salarial de Género entre el Personal Docente Investigador

En este capítulo, introduciremos unas notas generales acerca de la comparación entre hombres y mujeres del PDI, resultado del análisis de las entrevistas a este colectivo, que nos permiten enmarcar la plétora de datos, tablas y gráficos que dan cuenta de la comparación de su situación administrativo-salarial. Las entrevistas realizadas han sido solo 21 para una población de PDI de 2220 individuos, y aunque las personas de la muestra han sido seleccionadas en base a criterios razonados, no es su finalidad la generalización, sino una aproximación para contextualizar, interpretar y dar sentido a los datos cuantitativos (ver capítulo metodológico).

En la exposición del estudio cuantitativo, en primer lugar, analizamos la brecha salarial de género por categorías del PDI y según la tenencia o no de sexenios. En segundo lugar, estudiamos la estructura salarial del PDI (componentes fijos y variables) y las brechas de género por componentes; repetimos este análisis diferenciando cada una de las categorías del PDI. Un tercer bloque, ofrece los resultados del análisis que hemos realizado tomando como unidad de análisis cada una de las facultades; en cada facultad analizamos las brechas por categorías del PDI y separando, después, el personal según tenga o no sexenios. En cuarto lugar, analizamos la incidencia de la maternidad/paternidad sobre la brecha salarial de género y diferenciamos por edades y por categorías profesionales. Finalmente, incluimos un análisis del “personal vinculado”, es decir, aquel personal que además de mantener su actividad como PDI de la UV, trabaja en hospitales universitarios.

El PDI en el ámbito exclusivamente profesional

En una comparación global, a trazo grueso, entre mujeres y hombres del PDI de la UV, podemos decir que los factores estrictamente profesionales parecen haber afectado de forma bastante similar a los hombres y a las mujeres. De manera tal, que el PDI entrevistado no percibe diferencias de género más que en muy pocos casos. En general, no reconoce obstáculos ni apoyos diferenciados por sexo, por parte de la UV hacia su personal. Son reducidos los casos en los que se admite la existencia de discriminación, ya sea sufrida personalmente o ejercida sobre otras profesoras.

“Soy mujer, soy x [área de conocimiento], soy catedrática, en un mundo de hombres, y he visto a muchas compañeras caer, dejárselo por el camino. Solamente mi resistencia y cabezonería me han permitido llegar a dónde estoy”

En las situaciones en las que alguien reconoce, en la entrevista, un caso de discriminación por razón de género, ésta va acompañada de nepotismo. Esto es, la figura de autoridad en el departamento, apoya a las personas de su línea de pensamiento y, preferentemente, si son hombres, mientras que margina u obstaculiza a quienes tienen otra línea de trabajo y, particularmente, a las mujeres.

Hay varios casos de fracasos o dificultades en el proceso de realización de tesis doctorales que se estima que han podido tener efectos posteriores en la carrera laboral. Todos ellos son de mujeres y se atribuyen a que el director de la tesis (varón) no le prestaba suficiente atención. No se atribuye a sexismo. Frente a esta indiferencia, se reconoce –por mujeres y hombres- el efecto muy positivo, en la carrera profesional del mentorazgo (aunque nadie utiliza este término). Dos hombres del PDI que reconocen el valor de la mentoría, también insisten en agradecer a su mentor en un caso y mentora en el otro, la facilidad con la que se ha desarrollado su carrera investigadora. Algunas mujeres entrevistadas han manifestado el freno que ha supuesto la carencia de mentoría y apoyo, también después de la tesis. En algún caso, la falta de apoyo truncó las expectativas docentes e investigadoras de alguna de ellas, llevándola a pasar de becaria de investigación a personal técnico.

Las diferencias de género más reseñables en el ámbito académico son que únicamente dos mujeres del PDI relatan casos de marginación o acoso (que no tipifican como tal), que han truncado u obligado a reconducir su carrera. Tanto mujeres como hombres del PDI señalan que, a menudo, se invita o se nombra más fácilmente a hombres que a mujeres para actividades de prestigio, mientras que para cosas sin importancia y rutinarias se cuenta más frecuentemente con las mujeres.

“Si la comisión era importante, a veces planteaban que no había mujeres y la comisión se hacía con todo hombres; pero si los temas no eran importantes, exigían paridad” [entrevista realizada en un área de conocimiento masculinizada].

El nombramiento de hombres para cuestiones de prestigio son entendidas por quienes lo mencionan, mujeres y hombres, como cuestiones menores sin repercusión en sus carreras. Tanto ellos como ellas las achacan a la mayor disposición de las mujeres o los hombres para ciertas tareas y no para otras. Resume esta situación un entrevistado que ha tenido responsabilidad organizativa en el PDI y señala que le resultó muy difícil conseguir mujeres para cargos que exigían alta disponibilidad, pero no para cargos con un horario establecido y limitado.

Cuando se pregunta acerca de las invitaciones a actividades en otras universidades, a congresos, en el extranjero, etc. la mayoría de las entrevistadas señala que son menos tenidas en cuenta que sus compañeros masculinos, pero argumentan que si no son invitadas es porque ellas mismas salen al extranjero menos que los hombres y no se autopropone porque tienen mucho que atender en sus casas y miden sus esfuerzos. Como ya se ha dicho, pocas mujeres entrevistadas manifiestan haber sufrido discriminación por razón de sexo en la vida profesional, solamente ven ciertos atisbos de cooptación de los hombres entre sí. Del mismo modo, sólo uno de los entrevistados reconoce que él no ha sufrido lo que califica como clara discriminación de género, pero ha observado la que sufrían sus compañeras. En los tres casos en los que se refieren a discriminación de género, ésta ha sido ejercida por la figura de máxima autoridad real y simbólica en el departamento. Pero otras manifestaciones de lo que podría llamarse micromachismos, han sido reconocidas como frecuentes en el trato informal con compañeros varones. Algunas entrevistadas se han referido al uso de apelativos como chiquita, bonita y similares, en el trato con ellas.

El PDI en el ámbito personal y en la vida privada

Hemos encontrado varios casos en el PDI en los que, a partir de tener criaturas, los hombres, pero sobre todo las mujeres, han actuado tratando de equilibrar su dedicación profesional con la familiar. Por ejemplo, una titular de universidad dice:

“Congresos y estancias en el extranjero, los justos. Tu sabes lo que necesitas y cuando lo alcanzas, paras. No soy de las que están todo el día por el mundo, como hace más de uno de mi departamento que no pisa por su casa. Yo tengo mi vida y mi familia”.

No hemos encontrado casos de hombres en los que su carácter de proveedor principal haya frenado la promoción normal de su carrera profesional. Son más frecuentes los roles o modelos como el que citamos a continuación, aunque éste puede ser un caso extremo:

“He tenido dos carreras académicas, una como Visiting Associate Professor en la Universidad de xx y otra en la Universidad de Valencia, siempre yendo y viniendo de EEUU a España, he sido un padre ausente”.

El principal efecto negativo de la vida personal/privada en la carrera laboral de las mujeres que hemos encontrado en nuestras entrevistas está relacionado con el cuidado de criaturas. Sin embargo, las mujeres no lo reconocen al comienzo de la entrevista, pero en la explicación de los detalles de su trayectoria emerge el lastre de los cuidados. De tal manera que dos de ellas nos dicen:

“Después de criar a mi hija me di cuenta que no podía permitirme ni una más”

“Era la única vez en mi vida que iba a ser madre. Nació mi hija y me tuve que pedir dos meses de excedencia por maternidad. Hubiese querido tener una vida normal... que me queden horas para algo más...”

Así pues, las mujeres madres del PDI finalmente admiten que su investigación y, sobre todo, la cantidad y calidad de sus publicaciones se resintió en los años de la crianza. En dos casos, en los que la maternidad coincidió con ruptura de la pareja (o trauma similar), las profesoras experimentaron un parón drástico en su línea de investigación del que reconocen que no se han recuperado. Ese freno en las publicaciones es el que, a su entender, está en la base de su falta o escasez de sexenios.

8. LA BRECHA SALARIAL DEL PDI POR CATEGORÍAS

En este y los siguientes capítulos, el análisis se centra en el PDI dedicado en exclusiva a la universidad, es decir, sin incluir el PDI vinculado, cuyo análisis se realiza en un epígrafe específico.

En el gráfico 24, podemos ver que el PDI es un colectivo de mayoría masculina, sobre todo en las dos categorías más numerosas: Titular de Universidad (TU) y Catedrático/a de Universidad (CU). Así mismo, el gráfico muestra una falta de proporcionalidad de las mujeres en el acceso a las cátedras.

Distribución del PDI por categorías, 2015

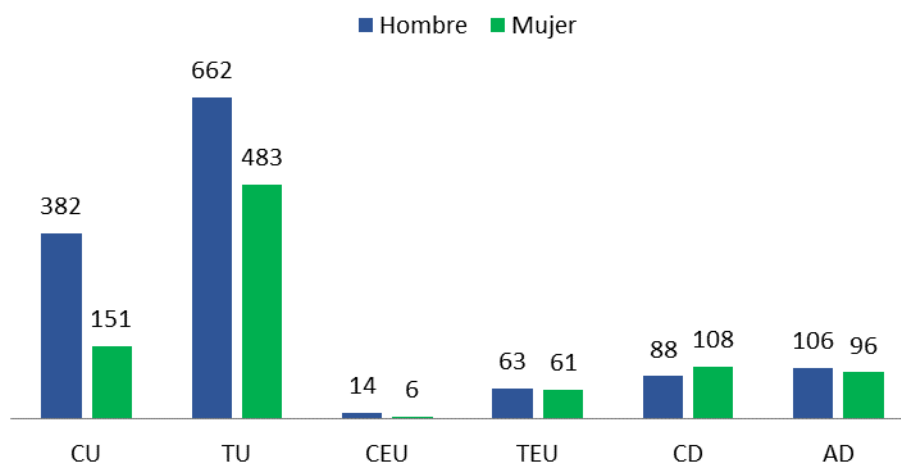


Gráfico 24

Las mujeres, en las diferentes categorías, son en promedio siempre más jóvenes que los varones (tabla 28). La media de edades en el caso del personal Ayudante Doctor oscila entre 38,2 años de las mujeres y 39,8 de los varones (1 año y medio de diferencia). En el otro extremo, las edades están más equilibradas ya que los varones catedráticos tienen una media de 58,4 años y las catedráticas, 58 años. Mientras que en las categorías intermedias, las diferencias muestran que ellas son en promedio 1 año más jóvenes que ellos.

Promedio de edades de las categorías del PDI según sexo, 2015

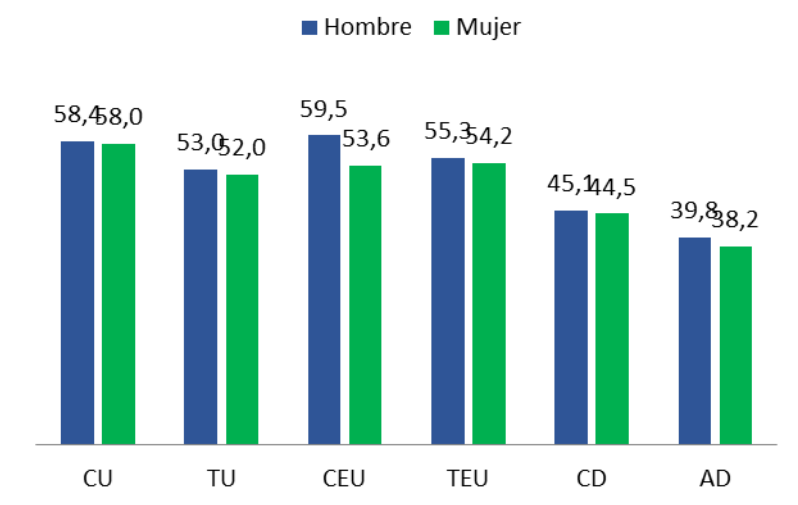


Gráfico 25

Tabla 28. Promedio de edades de las categorías del PDI según sexo, UV 2015

Categorías docentes	Hombres	Mujeres
Cátedra de Universidad	58,35	57,9537
Titular de Universidad	52,96	51,9713
Cátedra de Escuela Universitaria	59,54	53,6473
Titular de Escuela Universitaria	55,25	54,1742
Contratada(o) Doctor(a)	45,13	44,4641
Ayudante Doctor(a)	39,80	38,22

En la tabla 29 se presentan los datos de brecha salarial de género por las categorías del PDI. En la tabla, puede observarse que en todas las categorías existe brecha salarial de género, registrándose en el total la mayor brecha (-10,97%) como resultado, principalmente, de la menor participación de las mujeres en la categoría más alta del escalafón, la cátedra.

Las que presentan más brecha son las cátedras de Escuela Universitaria (CEU) y las titularidades también de Escuela Universitaria (TEU). En estos casos, se trata de personal con mucha antigüedad en la casa y con unas lógicas de carrera diferentes. Son dos colectivos de personal a extinguir. Le sigue, por dimensión, la brecha del personal Titular de Universidad (casi 4%). Entre el personal laboral, la mayor brecha corresponde al personal Contratado Doctor (3,17%).

Tabla 29. Brecha Salarial de género ajustada y por categorías del PDI, UV 2015

Categoría	Hombres		Mujeres		Brecha salarial de género
	Media remuneración hora anual	N	Media remuneración hora anual	N	
Cátedra de Universidad	36,9303	382	36,0293	151	-2,44%
Titular de Universidad	26,3533	662	25,3010	483	-3,99%
Cátedra de Escuela Universitaria	27,7161	14	25,3477	6	-8,55%
Titular de Escuela Universitaria	22,5460	63	21,0458	61	-6,65%
Personal Contratado Doctor	18,9678	88	18,3673	108	-3,17%
Personal Ayudante Doctor	12,8985	106	12,7192	96	-1,39%
Total	27,6792	1315	24,6424	905	-10,97%

9. LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PDI

9.1. LOS COMPONENTES DE LA NÓMINA DEL PDI

En este epígrafe se describen las características de los componentes de la nómina, para pasar luego a su análisis en los diferentes grupos.

En el PDI de dedicación exclusiva a la universidad existen dos colectivos: 1) *personal contratado laboral*: ayudante doctor y contratado doctor; y 2) *personal funcionario*: titular de escuela universitaria, titular de universidad, catedrático de escuela universitaria y catedrático de universidad.

En la tabla 30 se puede ver el valor hora de los componentes salariales que varían entre categorías, pero fijos dentro de la categoría. Por ello, realizamos un análisis comparativo entre las categorías. Puede observarse que el salario tiene una progresión en el personal laboral, de Ayudante Doctor (6,96€) a Contratado Doctor (7,8€). Mientras que el salario del personal funcionario es igual para todas las categorías (7,41€).

El complemento de destino es de 5,62€ para casi todas categorías, a excepción del Personal Ayudante Doctor (4,88€) y Titular de Escuela Universitaria (4,93€).

Lo que marca verdaderas diferencias entre categorías es el complemento específico, que no es percibido por el Personal Ayudante Doctor. De Personal Contratado Doctor a

Cátedra de Universidad sube en progresión geométrica, de 0,99€ a 6,92€ (se incrementa 6 veces).

Tabla 30. Valor hora de los componentes salariales variables entre categorías (pero fijos dentro de la categoría) del PDI, UV 2015.

	Personal Ayudante Doctor	Personal Contrato Doctor	Titular de Escuela Universitaria	Cátedra de Escuela Universitaria	Titular de universidad	Cátedra de Universidad
Salario	6,96	7,8	7,41	7,41	7,41	7,41
C. destino	4,88	5,62	4,93	5,62	5,62	5,62
C. específico	0	0,99	1,99	3,23	3,23	6,92
Total	11,84	14,41	14,33	16,26	16,26	19,95

Otros complementos salariales dependen de factores variables, asociados solo en parte a la categoría. En el caso de los sexenios (que mide la productividad en investigación) su obtención depende de una acreditación de méritos que es valorada y asignada de forma externa por la entidad de acreditación, ANECA.

Otra característica de los sexenios es su voluntariedad, es decir, depende de que el PDI realice una solicitud de acreditación de sexenio a la mencionada entidad, lo cual significa que en una misma categoría pueda haber personal con o sin sexenios. Y en el caso de tener sexenios, puede tener reconocidos de 1 a 6. Esta voluntariedad tiene dos limitaciones: el Personal Ayudante Doctor hasta el año 2015 (año de referencia de esta investigación) no estaba autorizado a pedir sexenios, y otra, es el tiempo material que ha de pasar para presentarse (mínimo 6 años de investigación). Además, y como parece obvio, para que la solicitud obtenga un resultado positivo, se han de cumplir los requisitos de méritos que se establezcan.

Los trienios, del PDI al igual que del PAS, constituyen un complemento que se relaciona con la antigüedad en las instituciones públicas, de tal modo que para su cómputo cuenta también el tiempo que una persona trabajó en otra entidad pública, antes de su ingreso a la Universitat de València. A su vez, es importante tener en cuenta que el tiempo de las excedencias que una persona se tome (por ejemplo, por cuidado de

menores o personas mayores) es un tiempo que no computa como ya se indicó en el capítulo del PAS.

Por su parte, los quinquenios (o méritos docentes) hasta el momento en que se realizó la investigación (2015), solo representan la antigüedad como docentes (sea en la propia universidad o en otras).

Finalmente, en relación a ingresos por proyectos de I+D es necesario decir que en la mayoría de los casos, éstos cubren gastos del proyecto pero no representan ingresos para el PDI. En algunos pocos proyectos esta situación es diferente, y desde el punto de vista de una élite muy reducida, puede representar un ingreso diferencial muy importante. Pero dado que en este estudio nos manejamos con medias de ingresos, los estipendios por proyectos de investigación no son muy significativos sobre el salario promedio.

9.2.LA BRECHA EN RELACIÓN A LA ESTRUCTURA SALARIAL del PDI

En la tabla 31 puede observarse que una característica de la estructura salarial del PDI es la fragmentación de la nómina en múltiples complementos, el sueldo apenas representa el 26,63% para los hombres y el 29,88% para para las mujeres. El primer complemento en importancia (por su peso en la nómina) es el de Destino (20,55% ellos y 22,45% ellas).

En el caso de las mujeres, si sumamos los principales componentes de la nómina (sueldo, complemento específico y de destino), tienen más peso sobre el total (65,15%) que en el caso de los hombres (61,12%).

También se diferencian las mujeres y los hombres en el peso que sobre la nómina tienen los proyectos de investigación (hombres: 2,62%; mujeres: 0,9%) y los cursos, jornadas y conferencias (hombres: 1,6%; mujeres: 1,03%).

Tabla 31. Estructura salarial del conjunto del PDI, UV 2015

Componentes de las nóminas	hombre			mujer		
	En €	% s/ total	% acumula do	En €	% s/total	% acumula do
Sueldo	20.115.718,83	26,63%	26,63%	13.251.888,95	29,88%	29,88%
C. Destino	15.520.089,71	20,55%	47,18%	9.956.444,18	22,45%	52,33%
Complemento Específico PDI	10.527.687,75	13,94%	61,12%	5.684.909,11	12,82%	65,15%
Complemento Méritos Docentes (quinquenios)	9.812.758,79	12,99%	74,11%	5.830.461,25	13,15%	78,30%
Trienios	6.149.211,78	8,14%	82,25%	3.589.744,40	8,09%	86,39%
Complemento Productividad Investigación (sexenios)	4.940.852,71	6,54%	88,79%	2.545.749,17	5,74%	92,14%
Mérito experiencia docente e investigadora	3.857.781,50	5,11%	93,90%	1.852.923,01	4,18%	96,31%
Proyectos de investigación	1.978.497,57	2,62%	96,52%	401.080,65	0,90%	97,22%
Cursos ADEIT y otros, jornadas, conferencias, convenio fundación	1.207.902,67	1,60%	98,12%	458.147,18	1,03%	98,25%
Complemento Cargo Académico	979.133,97	1,30%	99,41%	557.643,16	1,26%	99,51%
Otras gratificaciones y complementos*	454.816,76	0,60%	100,02%	218.971,91	0,00	100,00 %
Atrasos y compensaciones	-11.384,69	-0,02%	100,00%	-1.070,95	0,00%	100,00 %
Total nóminas	75.533.067,35	100,00%		44.346.892,02	100,00%	

*Otras gratificaciones y complementos incluyen: Tareas de coordinación, colaboración pruebas acceso, complemento formación permanente (similares a los sexenios del personal que viene de la enseñanza secundaria), colaborador / derechos autor, proyecto OPAL, asistencias, colaboración centro adscrito, antigüedad consolidada.

La brecha salarial de género, en el caso del PDI, como ya hemos visto, es mucho más elevada que en el PAS y se sitúa en el -10,97% (ver tabla 32). Y al igual que en el PAS, el complemento específico tiene mucha incidencia en la brecha de género (-17,43%). Pero ello, en el PDI, es correlativo al desigual acceso de las mujeres a la categoría superior (Cátedras de Universidad), ya que en esa categoría este complemento se multiplica por 6.

En este primer análisis de la brecha global de género (a nivel de todo el profesorado), aparece otro elemento de importancia: los sexenios (-21%). Por este motivo, se le dedicará un apartado específico en el que se realizará un análisis pormenorizado de la incidencia diferencial de los sexenios sobre las brechas salariales de género.

Tabla 32. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del PDI, UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	7,3990	7,4071	0,11%
C. Destino	5,7195	5,5609	-2,77%
C. Específico	3,7931	3,1320	-17,43%
Trienio	3,5680	3,2141	-9,92%
C. Méritos Docente (quinquenios)	2,2797	1,9948	-12,50%
C. Productividad (sexenios)	1,7665	1,3949	-21,03%
Total nómina	27,6792	24,6424	-10,97%

10. LA BRECHA SEGÚN CATEGORÍAS DEL PDI

10.1. El personal Catedrático de Universidad

El cuerpo de profesorado Catedrático de Universidad, está compuesto por 358 hombres y 151 mujeres. El promedio de sus edades es de 58,35 para ellos y 57,95 para ellas.

En la estructura salarial del personal CU (tabla 33) se detalla el peso de los diferentes componentes en el total de la nómina. Podemos observar que, en cátedras, pierde peso el sueldo respecto de lo que sucede en la estructura salarial total del PDI (tabla 31). Mientras que el sueldo en el total del PDI pesa 26,63% para hombres y 29,88% para mujeres, en el caso de las Cátedras, el peso del sueldo de los hombres sobre su nómina es del 20,16% y el de las mujeres, del 20,56%. Ello se debe a que van cobrando importancia otros complementos tales como el específico (hombres: 18,7% y mujeres: 19,2%); los méritos docentes o quinquenios (hombres: 13,5%; mujeres 19,2%); los méritos por experiencia docente e investigadora (hombres: 8,2% y mujeres: 8,3%); y los sexenios, que en esta categoría docente pesan un 9,3% tanto para hombres como para mujeres.

Tabla 33. Estructura salarial del personal CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD(PDI), UV 2015.

componentes de la nómina	hombres			mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/total	% acumulado
Sueldo	5.454.235,87	20,16%	20,16%	2.189.508,23	20,56%	20,56%
Complemento Específico	5.059.593,00	18,70%	38,87%	2.041.898,65	19,17%	39,73%
C. Destino	4547678,31	16,81%	55,68%	1814964,60	17,04%	56,77%
C. Méritos Docentes (quinquenos)	3.660.982,25	13,53%	69,21%	1.469.784,61	13,80%	70,57%
C. Productividad Inv. (sexenios)	2.516.652,65	9,30%	78,52%	988.617,11	9,28%	79,86%
Mérito Experiencia docente e investigadora	2.212.385,39	8,18%	86,70%	884.384,70	8,30%	88,16%
Trienios	2.198.674,03	8,13%	94,82%	836.067,67	7,85%	96,01%
Proyectos de Investigación	750.818,48	2,78%	97,60%	147.524,25	1,39%	97,40%
Cursos ADEIT y otros, conferencias, masters, jornadas	286.534,49	1,06%	98,66%	120.888,26	1,14%	98,53%
Complemento Cargo Académico	271.388,23	1,00%	99,66%	131.633,87	1,24%	99,77%
Otras gratificaciones, atrasos, compensación abonos	91.456,05	0,34%	100,0%	24.737,94	0,23%	100,0%
Total nóminas	27.050.398,75	100,00%		10.650.009,89	100,0%	
Número de personas en el cuerpo	382			151		

En la tabla 34 vemos que **la brecha salarial de género del personal de Cátedras es del -2,44%**. Se trata de una brecha reducida. En esta categoría no es tanto la brecha sino el menor número de mujeres en ella. El componente salarial que más pesa en la brecha entre catedráticos y catedráticas es el de los proyectos de investigación. La brecha en este concepto es del -51,45% (aunque, como se señaló arriba, este concepto apenas pesa en el total de la nómina: 1,4% para las mujeres y 2,8% para los hombres).

El segundo componente con más brecha es el de los trienios, donde se sitúa en el -5,56%. Esto puede derivarse de que ellos tengan mayor antigüedad en la UV, que vengan con trienios de otros empleos públicos y/o que algunas profesoras hayan interrumpido sus carreras pidiendo excedencias para cuidados (sea de criaturas o de otras personas dependientes).

Por lo que respecta a los sexenios, se observa que para el caso de esta categoría docente, la brecha es escasa (-1,36%). Hay que tener en cuenta que para alcanzar la cátedra, se parte de un número mínimo de sexenios, habitualmente tres, lo que homogeneiza un tanto a mujeres y hombres, ya que por lo que hemos podido ver en las entrevistas, una vez alcanzados dos o tres, los siguientes se derivan de manera natural de la práctica cotidiana de quien ya los tiene.

Tabla 34. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD (PDI), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombres	Mujeres	
C. Méritos Docentes (quinquenios)	4,9540	4,9739	0,40%
C. Productividad (sexenios)	3,3926	3,3464	-1,36%
Trienios	3,0013	2,8344	-5,56%
C. Méritos Exp. Docente e Inv.	2,9979	2,9917	-0,21%
Proyectos Investigación	1,0155	0,4931	-51,45%
Total nómina	36,9303	36,0293	-2,44%
Número de personas en el cuerpo	382	151	
Promedio edades	58,35	57,95	

10.2. El Personal Titular de Universidad

Como ya se ha mencionado, la categoría de personal Titular de Universidad es la más numerosa ya que agrupa a 676 hombres y 489 mujeres. Las edades promedio de unos y otras son similares (53 años los varones y 52 las mujeres).

En la estructura salarial del personal Titular de Universidad (tabla 35) podemos ver que el sueldo supone el 28% o 29% de la nómina (8 puntos más que para el personal catedrático). Esto confirma lo que decíamos anteriormente, respecto de que el sueldo cobra importancia en la medida en que se desciende de la pirámide jerárquica o, a la inversa, cobran importancia los complementos a medida en que se tiene una categoría superior. Además, la horquilla de valores de los sueldos es mucho menor que la de los complementos.

El peso de los distintos componentes (tabla 35) sobre el total de la nómina, es similar para mujeres y hombres de esta categoría. Salvo en lo que se refiere a ingresos derivados de proyectos de investigación y, en menor medida, de cursos, conferencias y másters. Pero ambos componentes tienen un peso mínimo en el total salarial.

Tabla 35. Estructura salarial del Profesorado TITULAR DE UNIVERSIDAD (PDI), UV 2015

componentes de la nómina	hombres			mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/total	% acumulado
Sueldo	9.576.434,39	28,20%		6.976.045,17	29,33%	
C. Destino	7.295.478,06	21,49%	49,69%	5.267.830,27	22,15%	51,48%
C. Méritos Docentes (quinquenios)	4.615.063,02	13,59%	63,28%	3.347.293,78	14,07%	65,55%
C. Especifico	4.152.400,00	12,23%	75,51%	3.017.693,62	12,69%	78,24%
Trienios	2.887.150,12	8,50%	84,01%	2.000.943,96	8,41%	86,65%
C. Productividad Inv. (sexenios)	1.887.722,04	5,56%	89,57%	1.347.661,15	5,67%	92,31%
Mérito Exp. docente e investigadora	1.272.633,27	3,75%	93,32%	842.830,31	3,54%	95,86%
Proyectos de Investigación	865.266,39	2,55%	95,87%	244.510,96	1,03%	96,89%
Cursos ADEIT y otros, conferencias, masters, jornadas	647.283,4	1,91%	97,78%	296.118,13	1,24%	98,13%
Complemento Cargo Académico	527.605,87	1,55%	99,33%	317.687,13	1,34%	99,47%
Varios	227.778,5	0,67%	100,00%	126.865,43	0,53%	100,00%
Total nómina	3.3954.815,06	100,00%		23.785.479,91	100,00%	
Número de personas en el cuerpo	676			489		

En la tabla 36 puede observarse **una brecha salarial de género total del personal Titular de Universidad de -3,99%**, que se explica en primer lugar, por los trienios (-4,39%) y, en segundo lugar, por los sexenios (-1,58%). En tercer lugar se explica por la brecha existente en proyectos de investigación que es de -59,89% (aunque su incidencia es baja, porque también lo es este rubro en lo que hace a su peso sobre la nómina).

Teniendo en cuenta que este es el cuerpo más numeroso del PDI y que es la cantera de la que se nutrirán las cátedras en los años venideros, esta brecha salarial, relativamente reducida, supone una esperanza de que en nuestra universidad, la brecha salarial pueda reducirse, en breve, de forma notable.

Tabla 36. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado TITULAR DE UNIVERSIDAD (PDI), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
C. Mérito Docente (quinquenios)	3,5550	3,5625	0,21%
Trienios	2,2377	2,1395	-4,39%
C .Productividad (sexenios)	1,4477	1,4249	-1,58%
Proyectos de investigación	0,6661	0,2672	-59,89%
C. Méritos Exp. Docente e Investigadora	0,9805	0,8937	-8,85%
Total nómina	26,3533	25,3010	-3,99%
Número de personas en el cuerpo	662	483	
Promedio edades	52,96	51,97	

10.3. El Personal Catedrático de Escuela Universitaria

Este es un cuerpo muy reducido (14 hombres y 6 mujeres) dado que es un cuerpo a extinguir y parte de sus componentes optaron, en su momento, por ser renombrados como Titulares de Universidad. Su carácter de cuerpo a extinguir lo hace también particularmente envejecido, además los promedios de edades (tabla 38) de este colectivo muestran una mayor diferencia de género que los otros dos cuerpos de PDI estudiados hasta ahora. Efectivamente, las catedráticas de Escuela Universitaria tienen un promedio de 53,7 años frente a los 59,5 años de sus homólogos catedráticos. Es también un cuerpo envejecido en relación al cuerpo de Titulares de Universidad, con el que coinciden en buena parte de sus características profesionales y salariales.

En la tabla 37 de estructura salarial del Personal Catedrático de Escuela Universitaria, puede observarse que el sueldo tiene un peso mayor para ellas que para ellos (2,5 puntos porcentuales). Entre los complementos, el rubro más diferenciador, en cuanto al peso sobre la nómina, es el de cursos, conferencias y masters; como así también el que se refiere a cargos académicos.

En este colectivo se observa una baja incidencia de los sexenios (2,1% ellos y 2,4% ellas), menos de la mitad que sus compañeros y compañeras titulares de universidad. Este escaso peso de los sexenios se debe, probablemente, a que las Escuelas Universitarias han tenido una menor tradición investigadora que las facultades.

Tabla 37. Estructura salarial del Personal CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.

componentes de la nómina	Hombres			mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/total	% acumulado
Sueldo	200.705,98	26,83%		871.82,93	29,25%	
C. Destino	152.407,45	20,37%	47,20%	66.182,50	22,20%	51,45%
C. Méritos Docentes (quinquenios)	110.083,87	14,71%	61,91%	49.644,88	16,65%	68,11%
C. Específico	87.528,24	11,70%	73,61%	38.008,87	12,75%	80,86%
Trienios	78.039,24	10,43%	84,04%	30.144,54	10,11%	90,97%
C. Productividad Inv. (sexenios)	15.922,24	2,13%	86,17%	7.047,10	2,36%	93,33%
Mérito Exp. docente investigadora	31.653,43	4,23%	90,40%	13.382,89	4,49%	97,82%
Proyectos de Investigación	5.606,77	0,75%	91,15%	3.421,96	1,15%	98,97%
Cursos ADEIT y otros, conferencias, masters, jornadas	55.034,28	7,36%	98,51%	500	0,17%	99,14%
Complemento Cargo Académico	8.657,91	1,16%	99,66%	1.978,62	0,66%	99,80%
Varios	2.511,75	0,34%	100,00%	584,50	0,20%	100,00%
Total nómina	748.151,16	100,00%		298.078,79	100,00%	
Número de personas en el cuerpo	14			6		

El personal Catedrático de Escuela Universitaria es el colectivo que mayor brecha de género presenta en su total (-8,55%), aunque su peso en el global de la UV o en el global del PDI es escaso, dado su reducido número. En su estructura salarial, el complemento que mayor incidencia posee es el de los trienios (-12,1%) que refleja la notable diferencia de edad entre hombres y mujeres.

Tabla 38. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
C. Mérito Docente (quinquenios)	4,0831	4,2171	3,28%
Trienios	2,9096	2,5585	-12,07%
C. Productividad (sexenios)	0,6088	0,6074	-0,23%
Proyectos de investigación	0,2021	0,0000	-100,00%
C. Méritos Exp. Docente e Investigadora	1,1853	1,1400	-3,82%
Total nómina	27,7161	25,3477	-8,55%
Nº de personas en el cuerpo	14	6	
Promedio edades	59,54	53,65	

10.4. El Personal Titular de Escuela Universitaria.

El personal Titular de Escuela Universitaria está compuesto por 63 hombres y 61 mujeres, y sus edades medias son 55,25 y 54,17, respectivamente.

En esta categoría de personal los dos primeros conceptos (sueldo y complemento de destino) llegan al 54,5% de la nómina en el caso de los hombres y al 58,3% en el caso de las mujeres. Estos 4 puntos de diferencia están en la base de la relativamente elevada brecha salarial de género de esta categoría.

Tabla 39. Estructura salarial del Profesorado TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.

Componentes de nómina	Hombres			Mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/ total	% acumulado
Sueldo	906.481,84	32,79%		855.761,07	35,41%	
C. Destino	599.467,90	21,68%	54,47%	554.071,39	22,93%	58,34%
Complemento Méritos Docentes	395.999,74	14,32%	68,80%	362.676,61	15,01%	73,35%
Trienios	294.409,82	10,65%	79,45%	277.748,91	11,49%	84,85%
Complemento Específico	242.285,65	8,76%	88,21%	223.937,87	9,27%	94,11%
Proyectos de investigación	148.289,45	5,36%	93,58%	8.991,44	0,37%	94,49%
Mérito experiencia docente e investigadora	69.533,81	2,52%	96,09%	64.523,98	2,67%	97,16%
Cursos ADEIT y otros, conferencias, masters, jornadas	63.948,73	2,31%	98,41%	24.273,75	1,00%	98,16%
Complemento Cargo Académico	24.975,99	0,90%	99,31%	28.663,79	1,19%	99,35%
Varios	19.116,93	0,69%	100,00%	15.792,95	0,65%	100,00%
Total nómina	2.764.509,86	100,00%		2.416.441,76	100,00%	
Nº de personas en el cuerpo	63			61		

En el caso del **Profesorado Titular de Escuela Universitaria**, la brecha salarial de género es de **-6,65%**. Y se explica, principalmente, por los proyectos de investigación (-93,74%).

Tabla 40. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
C. Mérito Docente (quinquenios)	3,2281	3,1756	-1,63%
Trienios	2,4100	2,4428	1,36%
Proyectos de Inv.	1,1879	0,0744	-93,74%
Total nómina	22,5460	21,0458	-6,65%
Nº de personas en el cuerpo	63	61	
Promedio de edades	55,25	54,17	

10.5. El Personal Contratado Doctor

Esta categoría profesional del PDI es de personal contratado laboral, no funcionariado, como las que hemos analizado hasta el momento. También se diferencia de las anteriores en que el número total de mujeres en la misma, 108, es superior al de hombres, 88. Ellos tienen una edad media de 45,13 y ellas 44,46.

Las diferencias se observan, asimismo, en la estructura salarial de sus nóminas (tabla 41), ya que los dos primeros componentes cobran importancia respecto al personal funcionario, y suponen el 70% de la misma. En esta categoría de personal los sexenios tienen un mayor peso que en el caso de personal Catedráticos de Escuela Universitaria, pero menor que en el de personal Titular y Catedrático de Universidad, por ser un grupo más joven y no haber tenido tiempo de acumular más sexenios. Destaca el mayor peso que en las nóminas de los hombres tienen los ingresos por cursos, masters y jornadas (1,8%) respecto del que tiene para las mujeres (0,15%).

Tabla 41. Estructura salarial del Personal CONTRATADO DOCTOR (PDI), UV 2015.

componentes de la nómina	Hombres			mujeres		
	En €	% s/ total	% acu- mulado	En €	% s/total	% acu- mulado
Sueldo	1.348.093,2	41,10%	41,10%	1.645.118,59	42,37%	41,10%
C. Destino	972.481,05	29,65%	70,75%	1.186.747,91	30,57%	72,94%
C. Méritos Docentes (quinquenios)	282.054,45	8,60%	79,35%	371.185,7	9,56%	82,50%
Trienios	232.766,88	7,10%	86,45%	260.418,51	6,71%	89,21%
C. Específico	170.546,19	5,20%	91,65%	208.122,57	5,36%	91,65%
C. Productividad Inv. (sexenios)	114.943,38	3,50%	95,15%	124.653,73	3,21%	95,15%
Complemento Cargo Académico	67.115,95	2,05%	97,20%	58.592,83	1,51%	99,29%
Cursos ADEIT y otros, masters, jornadas, conferencias	61.253,00	1,87%	99,06%	5.691,00	0,15%	99,44%
Varios	30.675,79	0,94%	100,00%	21.767,11	0,56%	100,00%
Total nómina	3.279.929,89	100,00%		3.882.297,95	100,00%	
Nº de personas en la categoría	88			108		

En el caso del personal Contratado Doctor, la brecha salarial de género es del **-3,17%** y se explica principalmente por los sexenios **-11,23%** y por los trienios **-9,39%**. Aunque la brecha de género no es muy elevada, es bastante negativo ese **11,23%** de diferencia en sexenios. Hemos de considerar que los sexenios son un requisito imprescindible para la promoción de su carrera académica, en este caso, para el paso al cuerpo de Titulares de Universidad. Cabría pensar que esta diferencia en sexenios está afectada porque en esta edad una buena parte de las mujeres tienen una gran dedicación al cuidado de criaturas.

Tabla 42. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado CONTRATADO DOCTOR (PDI), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
C. Mérito Docente (quinquenios)	1,6270	1,7523	7,70%
Trienios	1,3540	1,2269	-9,39%
C. Productividad (sexenios)	0,6613	0,5871	-11,23%
Total nómina	18,9678	18,3673	-3,17%
N	88	108	
Promedio de edades	45,13	44,46	

10.6. Profesorado Ayudante Doctor

En esta categoría no funcionarial, hay 106 hombres y 96 mujeres y es un grupo relativamente joven ya que el promedio de edades es de 39,80 años para ellos y 38,2 años para ellas.

En la categoría del Personal Ayudante Doctor, los dos primeros componentes de la estructura salarial (tabla 43) concentran el 90,5% de la nómina de ellos y del 92,5% de ellas. Esto significa que el resto de los complementos salariales participa, en muy pequeña medida, en el total de la nómina. Esta estructura salarial, de pocos complementos, es lo que produce una brecha salarial baja.

Tabla 43. Estructura salarial del PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR (PDI), UV 2015.

	Hombres			Mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/ total	% acumulado
Sueldo	1.282.346,7 2	53,21%	53,21%	1.148.489,6 6	54,35%	54,35%
C. Destino	899.228,94	37,31%	90,51%	805.363,32	38,11%	92,46%
Trienios	106.595,54	4,42%	94,94%	82.676,23	3,91%	96,37%
Complemento Méritos Docentes	82.204,30	3,41%	98,35%	51.736,41	2,45%	98,82%
Complemento Cargo Académico	23.547,04	0,98%	99,33%	14.646,76	0,69%	99,52%
Cursos, jornadas, conferencias, convenio fundación	2.775,5	0,12%	99,44%	1.519,04	0,07%	99,59%
Otras gratificaciones y complementos	13.677,9	0,57%	100,01%	8.789,4	0,42%	100,00%
Atrasos y compensación abonos IT	-189,14	-0,01%	100,00%	-80,28	0,00%	100,00%
Total nómina	2410186,80	100,00 %		2113140,54	100,00%	
Nº de personas en la categoría	106			96		

El personal **Ayudante Doctor** presenta una brecha salarial excepcionalmente baja entre el PDI: **-1,39%**, y se debe a que los hombres llevan más tiempo en el empleo pública que las mujeres, ya que está vinculado principalmente a los quinquenios (-25,1%) y trienios (-10,7%)

Tabla 44. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado AYUDANTE DOCTOR (PDI), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Trienios	0,5490	0,4901	-10,72%
C. Mérito Docente (quinquenios)	0,3998	0,2995	-25,11%
Total nómina	12,8985	12,7192	-1,39%
Nº de personas en la categoría	103	96	
Promedio de edades	39,80	38,22	

11. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR EDADES

Partimos en esta sección del análisis de tres generaciones de docentes del PDI: hasta 45 años, de 46 a 55 años y de 56 y más años . El primer grupo (hasta 45 años) es el que tiene más mujeres que hombres (232 y 224, respectivamente). En los otros dos grupos, la situación es inversa. En el grupo de edad de 46 a 55 años, la relación es de 539 hombres y 398 mujeres. Finalmente, el grupo de 56 y más años, tiene 552 hombres y 275 mujeres.

La brecha salarial por edades en el PDI es mayor en las edades intermedias de 46 a 55 donde alcanza casi al -8%. Es sensiblemente inferior hasta los 45 años (-3,53%) y en posición intermedia se encuentra la del personal con 56 y más años (-6,75%), según podemos ver el gráfico 26.

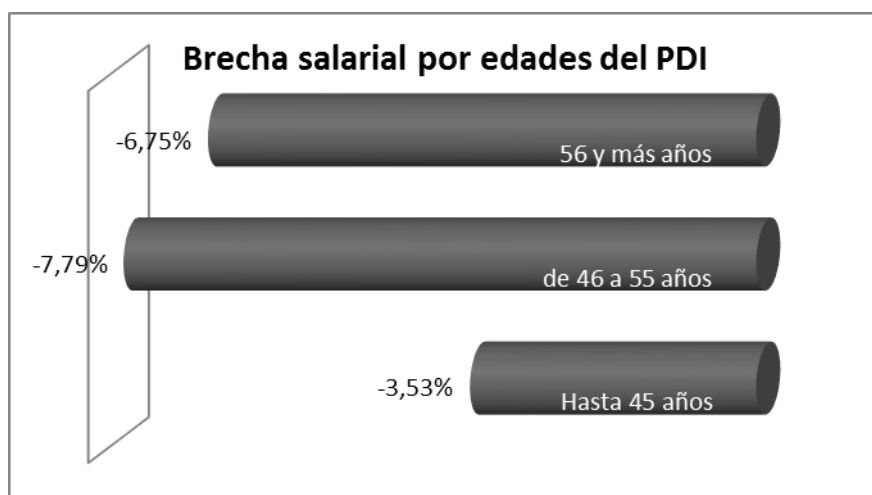


Gráfico 26

Tabla 45. Brecha salarial de género ajustada por edades del PDI, UV 2015

Edad	Hombres		Mujeres		Brecha salarial de género Bruta
	Cantidad de Personal	Media de la remuneración-hora anual	Cantidad de Personal	Media de la remuneración-hora anual	
Hasta 45 años	224	18,7393	232	18,0787	-3,53%
de 46 a 55 años	539	27,0022	398	24,8983	-7,79%
56 y más años	552	31,9679	275	29,8096	-6,75%
Total	1315	27,6792	905	24,6424	-10,97%

La menor brecha en el tramo de edades hasta 45 años se debe a que la mayoría es personal de reciente ingreso y pertenece a las categorías no funcionariales, donde el peso de los complementos es menor y, por ende, también la brecha es menor.

Las mujeres que permanecen en la UV más allá de los 56 años, y sobre todo, más allá de los 60, son las que tienen un currículum investigador y de gestión más potente, lo que conlleva mayores salarios y, consecuentemente, una disminución de la brecha salarial respecto de la franja intermedia de 46 a 55 años.

12. LA BRECHA SALARIAL, LA EDAD Y LA TENENCIA DE CRIATURAS: el caso del PDI

Siguiendo con la misma estructura de edades, agregamos una variable, que es la tenencia o no de hijos/as. No se observan demasiadas diferencias de género en la tenencia o no de criaturas dentro de los diferentes grupos de edades, pero sí efectos generacionales de las distintas cohortes académicas. En las edades más altas, se observa la relativa ausencia de criaturas respecto del grupo de 46 a 55 años, donde ésta es la más importante.

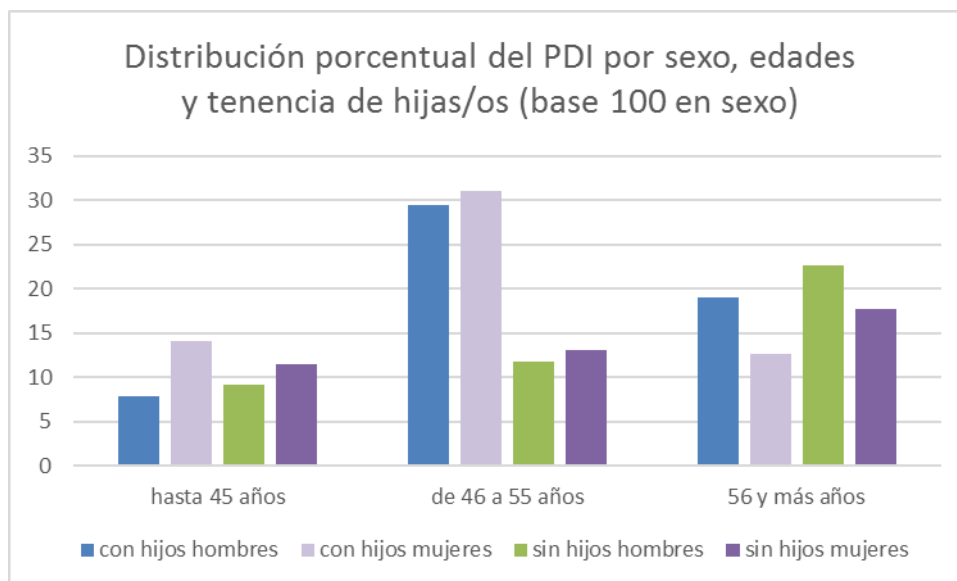


Gráfico 27

Si prestamos atención a los salarios por edad y tenencia de hijos y/o hijas (tabla 46) observamos que en todas las franjas de edad crece la brecha cuando se tienen hijos y/o hijas. En la franja de edad intermedia (de 46 a 55 años) es donde se produce la diferencia más significativa: la brecha salarial es de -0,96% entre quienes (mujeres y hombres) no tienen hijas/os y de **-10,35% entre mujeres y hombres con hijos/as**. Traer criaturas a este mundo afecta salarialmente a las mujeres, tanto a las mujeres PDI como a las mujeres PAS, como ya hemos visto en el capítulo específico. También, en el caso del PDI, la maternidad tiene repercusiones en todas las edades.

Tabla 46. Brecha salarial ajustada por edades del PDI, según tengan o no hijas/os, UV 2015.

Edad	Tenencia de hijos/as	hombres		mujeres		Brecha salarial de género
		Valor hora anual promedio (c/compl)	Cant.	Valor hora anual promedio (c/compl)	Cant.	
Hasta 45 años	Sin hijos/as	16,8445	120	16,2021	104	-3,81%
	Con hijos/as	20,9255	104	19,6035	128	-6,32%
de 46 a 55 años	Sin hijos/as	24,941	156	24,7015	118	-0,96%
	Con hijos/as	28,0293	389	25,1293	282	-10,35%
56 y más años	Sin hijos/as	31,6837	300	29,7122	160	-6,22%
	Con hijos/as	32,3063	252	29,945	115	-7,31%

Como hemos comentado, en el grupo de mayor edad hay un efecto generacional respecto a la tenencia o no de hijas/os difícil de explicar, puesto que es mayor el número de personas que no tiene descendencia. Además, tal y como se puede observar en el gráfico 28 la menor diferencia entre las brechas salariales de género se da en este grupo de 56 y más años (-6,22% y -7,31%).

Brecha salarial de género del PDI por grupos de edad, según tenencia de hijos/as, 2015

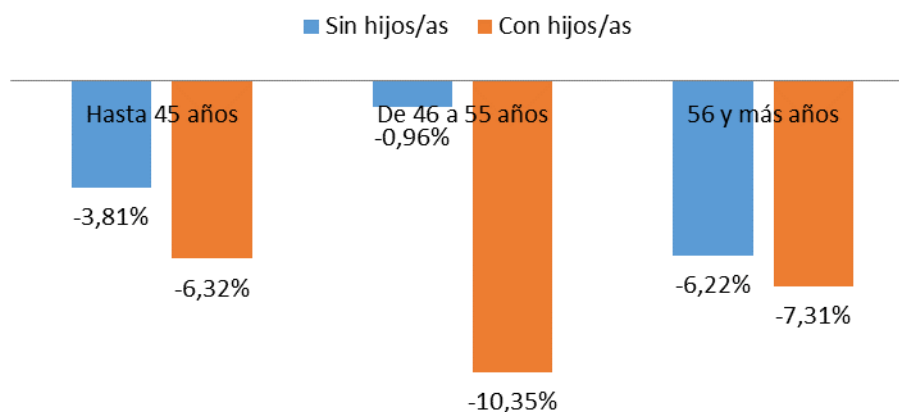


Gráfico 28

13. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR CATEGORÍAS Y TENENCIA DE CRIATURAS

Hasta aquí hemos hablado de brechas de género, entre hombres y mujeres, y luego, agregamos con y sin criaturas. Ahora introducimos un nuevo concepto: el de brechas de familia. Este concepto se refiere a las diferencias salariales que se producen entre hombres con y sin hijos/as (*plus de paternidad*) y entre mujeres con y sin hijos/as (*penalización de la maternidad*). La hipótesis de la cual partimos, de acuerdo a la literatura

al uso (Melissa Hodges y Michelle J. Budig, 2010; Simonsen y Skipper, 2008; Trappe and Rosenfel, 2000; y Whitehouse, 2002) es que los hombres ganan más cuando son padres y las mujeres ganan menos cuando son madres¹².

En la tabla 47 observamos las mayores brechas salariales de género en las categorías de Titular de Escuela Universitaria (-6,65%) y de Personal Catedrático de Escuela Universitaria (-8,55%). Sin que sea desdeñable, al ser menor, la brecha de género entre el personal Titular de Universidad (-3,99%). En todas las categorías se incrementa la brecha salarial de género cuando se tienen hijas/os, particularmente en el caso de Titulares de Escuela Universitaria que la brecha pasa de -3,51% a -8,78%. Lo mismo sucede con Titulares de Universidad, que la brecha pasa de -1,85% sin criaturas a -5,35% con criaturas. Aunque la brecha en el caso de las cátedras de escuela universitaria es todavía más alta, no vale la pena reseñarla por el escaso número de efectivos.

A continuación, los datos de la brecha de familia entre hombres sin y con hijos, en una porción importante de categorías, confirman la hipótesis de que los padres ganan más que los hombres sin hijos/as. Sólo los catedráticos que no tienen descendencia ganan más que quienes la tienen (ver efecto generacional mencionado en el punto anterior). En el resto de categorías, los padres ganan siempre más que los hombres que no tienen descendencia, esto sucede especialmente entre Titulares de Escuela Universitaria y Catedráticos de Escuela Universitaria (-6,02% y -7,84%, respectivamente, ver tabla 47 en columna brecha de familia). Los efectos económicos de los llamados plus de paternidad y penalización de la maternidad son hechos probados en numerosos estudios precedentes. Uno de los más extensos es el de Melissa Hodges y Michelle J. Budig de 2010. En este estudio después de hacer un tratamiento longitudinal de los salarios de mujeres y hombres en Estados Unidos, desde 1979 a 2006, concluyen que el plus salarial de la paternidad es el efecto más probado de la masculinidad hegemónica y que se manifiesta, de forma clara, controlando cualquier otra variable, como: capital humano, demanda laboral, estructura de la familia y empleo de la mujer. Sus datos revelan también que el plus de paternidad es más patente que cualquier otra de las características de la hegemonía

¹² Ver referencias en el capítulo del PAS.

masculina en el mercado de trabajo. En Europa, Simonsen y Skipper (2008), Trappe and Rosenfel (2000) y Whitehouse (2002) muestran que el plus de paternidad va de un 10% en el Reino Unido a un 8% en Australia, un 6% en Dinamarca y Alemania del Oeste aunque no encuentran plus de paternidad en Alemania del Este. En el caso de las mujeres, las brechas de familia siempre son inferiores a las brechas de familia masculinas. Es decir, no hay tanta diferencia salarial entre mujeres con y sin criaturas. Pero los resultados son más erráticos. En el caso de las Titulares de Universidad, Catedráticas de Universidad y Catedráticas de Escuela Universitaria, las mujeres sin hijos/as ganan más que las que los tienen (confirmando nuestra hipótesis). Pero en los casos de mujeres Ayudantes Doctoras, Contratadas Doctoras y Titulares de Escuela Universitaria, categorías con menos efectivos, las mujeres sin criaturas ganan menos que las que tienen criaturas (negando nuestra hipótesis).

Tabla 47. Brechas salariales ajustadas en las categorías de profesorado, de género y de familia, según tenencia o no de criaturas (PDI), UV 2015.

Categorías de Profesorado	Sexo	Valor hora sobre base anual						Brechas de género			Brechas de familia	
		Sin hijos		con hijos		Total (ambas situaciones)		Brecha M/H total	Brecha M/H sin hijas/os	Brecha M/H con hijas/os	Brecha H sin / H con hijas/os	Brecha M sin / M con hijas/os
		Media	N	Media	N	Media	N					
PERSONAL AYUDANTE DOCTOR	Hombre	12,6899	68	13,2718	38	12,8985	106	-1,39%	-0,93%	-2,32%	-4,38%	-3,03%
	Mujer	12,5720	60	12,9646	36	12,7192	96					
PERSONAL CONTRATADO DOCTOR	Hombre	18,4479	37	19,3450	51	18,9678	88	-3,17%	-1,46%	-4,58%	-4,64%	-1,52%
	Mujer	18,1781	35	18,4580	73	18,3673	108					
TITULAR DE UNIVERSIDAD	Hombre	26,2255	287	26,4511	375	26,3533	662	-3,99%	-1,85%	-5,35%	-0,85%	2,81%
	Mujer	25,7393	182	25,0361	301	25,3010	483					
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	Hombre	37,0159	152	36,8738	230	36,9303	382	-2,44%	-2,41%	-2,51%	0,39%	0,49%
	Mujer	36,1247	70	35,9468	81	36,0293	151					
TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	Hombre	21,7492	27	23,1435	36	22,5460	63	-6,65%	-3,51%	-8,78%	-6,02%	-0,59%
	Mujer	20,9869	32	21,1107	29	21,0458	61					
CÁTEDRAS DE ESCUELA UNIVERSITARIA	Hombre	26,2792	5	28,5144	9	27,7161	14	-8,55%	-0,64%	-13,78%	-7,84%	6,21%
	Mujer	26,1115	3	24,5839	3	25,3477	6					

El efecto del plus salarial de paternidad y la penalización de la maternidad se traduce en un incremento de la brecha de género entre el PDI con hijos/as. En definitiva, la brecha de género se incrementa cuando se tienen criaturas; los padres ganan más que quienes no son padres, por lo tanto, la incidencia de tener descendencia (la brecha de familia) es positiva para los varones. Entre las mujeres, aunque en la mayoría de las

categorías –y las más numerosas- ganan menos las madres que las que no lo son, la mayor diferencia salarial para ellas, la brecha más notable, es la de género.

14. LA INCIDENCIA DE LOS SEXENIOS SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES DEL PDI

Dado que los sexenios son un componente diferenciador importante en las retribuciones docentes, hemos considerado realizar un análisis específico de los mismos para detallar su participación en la brecha salarial de género. Como ya se ha mencionado, los sexenios o complementos salariales por productividad de la investigación dependen de su solicitud por parte del PDI¹³ y su consecución es resultado de una evaluación de méritos externa (por la ANECA).

Para ello, en las tablas que siguen se consideran las categorías profesionales, dividiendo a sus integrantes según tengan o no sexenios y según tengan o no criaturas, por la influencia que esta última situación pueda tener, especialmente para las mujeres, sobre la brecha salarial de género.

14.1. El personal Catedrático de Universidad

Comencemos por el personal que ocupa cátedras de universidad. Como ya se ha indicado, en el nivel de Catedrático/a, la mayor parte del personal posee sexenios, por este motivo, no realizaremos el análisis de esta categoría sin sexenios. Solo podemos decir que quienes no tienen sexenios (9 hombres y 1 mujer de un total de 533 personas), presentan importantes diferencias salariales en el valor de la hora anual respecto de quienes sí tienen sexenios (ver tabla 48) y son unos casos inusuales y residuales.

¹³ Conviene recordar que hasta el año 2015 el personal Ayudante Doctor no estaba autorizado a pedir sexenios, por lo tanto, se excluye aquí el análisis de esta categoría profesional.

Tabla 48. Personal Catedrático de Universidad: cantidad, edades, valor hora anual y brecha salarial de género ajustada, según se tenga o no sexenios y criaturas (PDI), UV 2015.

Categoría de Personal, tenencia de sexenios y criaturas			hombre			Mujer			hombre	mujer	% de mujeres	Brecha de género
			personas	edad		personas	edad		Valor hora anual			
CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	Con sexenio	Sin hijos/as	146	38,22%	62,1	69	45,70%	60,6	37,3798	36,1809	32,10%	-3,21%
	Con sexenio	Con hijas/os	227	59,42%	56,3	81	53,64%	55,6	36,9809	35,9468	26,30%	-2,80%
	*Sin sexenio	Sin hijos/as	6	1,57%	48,1	1	0,66%	67	28,1607	32,2475	14,30%	14,51%
	*Sin sexenio	Con hijas/os	3	0,79%	52,8	--	--	--	28,7682	--	--	--
	Total		382	100%	58,4	151	100%	58	36,9303	36,0293	28,30%	-2,44%

*Las filas en gris corresponden a categorías que no tienen suficientes individuos como para arrojar resultados significativos.

El acceder a catedrático o catedrática podría hacernos suponer que no debiera existir brecha de género, ya que los requisitos para el acceso son más elevados y homogeneizarían la población. No obstante, en la tabla 48 podemos observar que existe brecha salarial de género y, en principio, sorprende ver que es de un -2,8% para el personal con descendencia y de -3,21% para quienes no tienen hijos o hijas. Quizá la explicación de este fenómeno, o al menos una parte de ella, resida en que en esta categoría quienes no tienen hijos ni hijas son personas con un promedio de edad mayor (62 años los hombres y 61 años las mujeres) frente a los 56 años (ellos y ellas) de quienes sí tienen descendencia. Pareciera responder a diferentes formas de conciliar la vida personal y profesional por parte de las distintas cohortes del personal más antiguo de la Universidad. Los y las mayores, parecieran optar por una dedicación mayormente centrada en el mundo académico, mientras las personas relativamente más jóvenes, buscan una conciliación de ambos territorios (el profesional y el personal).

14.2. El personal Titular de Universidad

La variabilidad en los resultados de este grupo, combinando las variables sexenios y tenencia o no de hijos, es muy alta. Dejando al margen los factores individuales, que seguramente tienen su peso, hay que hacer notar que el número de TU sin sexenios, mujeres y hombres, no llega a 200; mientras que el TU con sexenios son casi 1.000.

En este último grupo, hay una diferencia muy marcada en la brecha con o sin hijos/as. Mientras el personal más joven (que en promedio tiene 51 años ellos y 50,2 ellas) que tiene sexenios e hijos/as tiene una brecha de -5,44%; el personal con sexenios pero sin hijos/as solo tiene una brecha de -1,13% (con edades promedio de 53,8 hombres y 53,7 las mujeres)

Resulta significativo que la mayor brecha se presente entre el profesorado sin sexenios y sin hijos (-7,03%), que es un profesorado, tanto hombres como mujeres, con mayor edad (58,2 y 57,9 años promedio, respectivamente). También es importante la brecha entre el personal sin sexenios pero con hijas y/o hijos (-4,81%).

Tabla 49. Personal Titular de Universidad: cantidad, edades, valor hora anual y brecha salarial de género ajustada, según se tenga o no sexenios y criaturas (PDI), UV 2015.

Categoría de Personal, tenencia de sexenios y de criaturas			hombre		Mujer			hombre	mujer	% de mujeres	Brecha de género	
			personas	edad	personas	edad	Valor hora anual	Valor hora anual				
Titular de Universidad	Con sexenio	Sin hijos/as	230	34,74%	53,8	154	31,88%	53,7	26,408	26,1104	40,10%	-1,13%
	Con sexenio	Con hijas/os	320	48,34%	51	257	53,21%	50,2	26,7042	25,2516	44,50%	-5,44%
	Sin sexenio	Sin hijos/as	57	8,61%	58,2	28	5,80%	57,9	25,4892	23,6979	32,90%	-7,03%
	Sin sexenio	Con hijas/os	55	8,31%	55,1	44	9,11%	52,3	24,9787	23,7774	44,40%	-4,81%
	Total		662	100%	52,9	483	100%	52	26,3533	25,301	42,20%	-3,99%

14.3. Personal Contratado Doctor

En un punto anterior, en la tabla 40 se señalaba que la brecha salarial de género de los sexenios era la que explicaba en gran medida la brecha de esta categoría, ya que es del -11,23%.

En la tabla 50, al introducir los sexenios y la tenencia de criaturas, se observa que la mayor brecha se produce entre quienes no tienen sexenios y tienen criaturas (la brecha es del -10,57%). Se trata del personal con mayor edad dentro de la categoría (48 años de promedio). Esa mayor edad, probablemente, sea expresión (tanto para hombres como para mujeres) de las dificultades de este grupo para ascender a Titular. Cabe remarcar, que siendo el colectivo más perjudicado en este sentido, las mujeres lo

son más, por la importante brecha salarial que en su interior existe entre hombres y mujeres (-10,57%).

Tabla 50. Personal Contratado Doctor: cantidad, edades, valor hora anual y brecha salarial de género ajustada, según se tenga o no sexenios y criaturas (PDI), UV 2015.

Categoría de Personal, tenencia de sexenios y criaturas			hombre		Mujer				Valor hora anual		% de mujeres	Brecha de género
			personas	edad	personas	edad	hombre	Mujer				
PERSONAL CONTRATADO DOCTOR	Con sexenio	Sin hijos/as	20	22,73%	45	23	21,30%	43,7	19,3184	18,5129	53,50%	-4,17%
	Con sexenio	Con hijas/os	33	37,50%	44	46	42,59%	43,9	18,9226	18,7314	58,20%	-1,01%
	Sin sexenio	Sin hijos/as	17	19,32%	44	12	11,11%	40,5	17,4238	17,5363	41,40%	0,65%
	Sin sexenio	Con hijas/os	18	20,45%	48	27	25,00%	47,9	20,1192	17,9922	60,00%	-10,57%
	Total		88	100,0%	44	108	100,0%	44,6	18,9678	18,3673	55,10%	-3,17%

Por lo tanto, si en los diferentes grupos contruidos de Contratado Doctor la mayor brecha se da entre mujeres y hombres sin sexenios y con hijos; en el grupo opuesto en cuanto a su situación: con sexenios y sin cargas de familia, es decir, en un grupo en posición más competitiva, es donde se ubica la segunda magnitud en importancia de la brecha salarial de género (-4,17%), lo que da cuenta de que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es una constante que se repite en situaciones muy diversas.

14.4. Personal de Escuela Universitaria

En el caso del personal de Escuela Universitaria, tanto titular como catedrático, no podemos realizar este análisis desagregando entre quienes tienen y no tienen sexenios, por el escaso número de quienes los tienen.

15. LAS BRECHAS DE GÉNERO POR FACULTADES

Conocida la brecha salarial del PDI global o total, por cuerpos y categorías, según se tengan o no criaturas y por sexenios, vamos a conocer ahora la situación por facultades. Estudiar la brecha salarial de género por facultades tiene su interés porque hay facultades bastante feminizadas, otras relativamente equilibradas y otras notablemente masculinizadas. Ya hemos visto que la hegemonía salarial masculina es

generalizada, pero conviene saber si es similar en todas partes. Así pues, en esta sección del estudio se tomará como unidad de análisis a las distintas facultades de la UV. Dentro de cada facultad, en primer lugar, diferenciaremos por categorías profesionales y luego seguiremos con el análisis discriminando por la presencia o no de sexenios en los grupos de profesorado.

En la presentación de datos (tablas), pondremos en gris aquellos cálculos que tienen una base demasiado reducida para ser fiables y, por lo tanto, no se desarrollará su análisis en el texto.

15.1. Facultad de Ciencias Biológicas

El PDI de la Facultad de Ciencias Biológicas está compuesto por 90 hombres y 54 mujeres, pero la distribución proporcional entre las categorías es favorable a las mujeres, de modo tal que los catedráticos son el 24,4% y las catedráticas el 33,3% (tabla 51). Esta mayor presencia de las mujeres en la categoría superior explica que la brecha total sea positiva para las mujeres: 4,11%.

Tabla 51. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias Biológicas, según categorías del Profesorado, UV 2015

CATEGORIAS	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,7738	7	7,78%	12,5571	1	1,85%	-1,70%
Contratado Doctor/a	18,7886	3	3,33%	19,2045	3	5,56%	2,21%
Titular de Universidad	26,6643	58	64,44%	26,5854	32	59,26%	-0,30%
Catedrática/o de Universidad	35,7071	22	24,44%	34,8327	18	33,33%	-2,45%
Total	27,5319	90	100,00%	28,6647	54	100,00%	4,11%

En esta Facultad hay muy poco personal laboral (14 personas entre Ayudante y Contratado Doctor) frente a una mayoría de funcionariado. Dentro de las categorías de Personal Titular y Catedrático de Universidad, las brechas son negativas, aunque presentan valores bajos: -0,30% y -2,45%, respectivamente.

En la tabla 52 podemos observar otra característica del personal de esta facultad, y es que hay muy poco personal que no tenga sexenios (apenas 15 personas que

representan un 10%). Por ello, en esta tabla hemos puesto en gris los cálculos que no son muy significativos por partir de una base numérica baja de personal.

Aquí observamos que la brecha de género producida entre mujeres y hombres que tienen sexenios es del -0,96%. Mientras que la brecha producida entre hombres sin sexenios y hombres con sexenios es del -40,25%, lo que da cuenta de la importancia que en esta facultad tienen los sexenios y que será una constante en las facultades de CC experimentales.

Tabla 52. Brechas salariales en la facultad de Ciencias Biológicas, por sexenios, UV 2015.

FACULTAD CC BIOLÓGICAS						
Sexenios	Sí		No		Total	
Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personas	77	52	13	2	90	54
Edad	54,3	55,7	52,6	48,7	53,45	52,2
Hora €	29,2315	28,9519	17,4648	21,1966	27,5319	28,6647
Brecha de género total				4,11%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-0,96%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				21,37%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-40,25%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-26,79%		

En la tabla 53 podemos ver, para el personal con sexenios, cuáles son los componentes salariales que en esta facultad crean brecha. En este sentido, vemos que entre el personal con sexenios, ellas tienen mejores promedios salariales en todos los componentes, salvo en el de proyectos de investigación (-96,7%). Recordemos que ellos son 77 personas y ellas 52, por lo tanto, este promedio tan diferente en proyectos de investigación es lo que hace que el impacto de la brecha promedio total produzca un -0,96%. Pero teniendo en cuenta que la proporción de catedráticas es mayor que la de catedráticos y tienen también brechas positivas en sexenios, méritos docentes y quinquenios, habría que hacer un estudio, caso por caso, para conocer por qué las mujeres tienen tan pocos ingresos por proyectos de investigación, en comparación con los hombres.

Tabla 53. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias Biológicas, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienio	Productividad (sexenios)	C.Méritos Docentes-quinquenios	C.Méritos Exp. Docente Investigadora	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 54,3	29,232	2,2967	2,4229	4,0741	1,6523	0,6989
	Mujer: 55,7	28,952	2,3487	2,6135	4,2359	1,6534	0,0232
	Brecha	-0,96%	2,27%	7,87%	3,97%	0,06%	-96,67%
No	Hombre: 52,6	17,465	1,8514	0	1,7058	0,4156	0,0078
	Mujer:48,7	21,197	1,9614	0	2,5508	0,58	0
	Brecha	21,37%	5,94%	-	49,54%	39,58%	-100,00%

15.2. Facultad de Ciencias Matemáticas

En el caso de la Facultad de Ciencias Matemáticas, entre el PDI, hay 50 hombres y 18 mujeres. La distribución entre las categorías refuerza la hegemonía masculina ya que su participación también es proporcionalmente mayor en la categoría más alta. De este modo, el 46% de los hombres son Catedráticos de Universidad y son Catedráticas el 28% de las mujeres (tabla 54). Este mayor acceso a la categoría superior por parte de los hombres es lo que explica que la brecha total de género sea del -13,75%

Tabla 54. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias Matemáticas, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,0826	4	8,00%	12,2709	4	22,22%	1,56%
Titular de Escuela Universitaria	23,2987	1	2,00%	21,1639	1	5,56%	-9,16%
Titular de Universidad	27,2279	22	44,00%	26,6868	8	44,44%	-1,99%
Catedrática/o de Universidad	36,075	23	46,00%	36,4262	5	27,78%	0,97%
Total	30,0074	50	100,00%	25,8819	18	100,00%	-13,75%

Al mirar la tabla 54, y en función del bajo número de personas en las categorías de Ayudante Doctor y Titular de Escuela Universitaria, limitaremos el análisis a las otras dos categorías. En este sentido, es notable la leve brecha salarial de género que existe entre el personal Titular de Universidad (-1,99%) y, a la inversa (aunque con un valor menor), la diferencia salarial favorece en promedio a las mujeres entre el personal Catedrático (0,975), a pesar de la desproporción que hay entre el número de catedráticas (5) y catedráticos (23).

La tabla 55 nos muestra que 14 personas de un total de 68, no tienen sexenios (21%). Aquí observamos que la brecha de género producida entre mujeres y hombres que tienen sexenios (-1%) es muy inferior a la que se produce entre mujeres y hombres sin sexenios (-8,58%). Mientras que la diferencia salarial producida entre hombres sin sexenios y hombres con sexenios es del -40,25%. Y una situación similar se produce entre mujeres sin sexenios y mujeres con sexenios (-46,22%). Se repite la pauta de CC Biológicas, respecto al peso de los sexenios en la brecha salarial intragénero que en ambos casos es mayor que la brecha salarial de género.

Tabla 55. Brechas salariales en la facultad de Ciencias Matemáticas, según se tengan o no sexenios, UV 2015

FACULTAD CC MATEMÁTICAS						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	43	11	7	7	50	18
Edad	56,2	54,5	45,3	42,4	54,7	49,8
Hora €	31,8704	31,5527	18,5630	16,9706	30,0074	25,8819
Brecha de género total				-13,75%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-1,00%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				-8,58%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-41,75%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-46,22%		

En la tabla 56 podemos ver que, al igual que en CC Biológicas, solo los hombres participan de proyectos de investigación que tienen repercusión salarial. Dentro del personal con sexenios, solo las mujeres tienen mejor promedio salarial en Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora; en el resto de complementos la brecha favorece a los varones. En el caso del personal sin sexenios, todos los componentes salariales

son desfavorables a las mujeres. Así pues, son otros complementos (que, obviamente, excluyen a los sexenios) y la distinta distribución en categorías, los que en este grupo genera una brecha de género total del -8,58%.

Tabla 56. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias Matemáticas, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 56,2	31,8704	2,8842	2,8079	4,7187	2,2284	0,1302
	Mujer: 54,5	31,5527	2,6425	2,6306	4,5719	2,2676	0
	Brecha	-1,00%	-8,38%	-6,32%	-3,11%	1,76%	-100,00%
No	Hombre: 45,3	18,563	1,444	0	1,9716	0,4577	0
	Mujer: 42,4	16,9706	1,2858	0	1,7272	0,3156	0
	Brecha	-8,58%	-10,95%	--	-12,40%	-31,04%	--

15.3. Facultad de Química

En el caso de la Facultad de Química, entre el PDI, la presencia de hombres y mujeres es relativamente paritaria (66 hombres y 40 mujeres). Pero la distribución entre las categorías refuerza la hegemonía masculina ya que el 51,5% de los hombres son catedráticos, y las catedráticas son apenas el 21,2% (tabla 57). Este mayor número de catedráticos entre los hombres es lo que explica que la brecha total de género sea del -8,9%.

Tabla 57. Brecha salarial en la Facultad de Química, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,4353	1	1,52%	12,6648	4	6,06%	1,85%
Contratada/o Doctor/a	18,2282	2	3,03%	--	-	0,00%	-100,00%
Titular de Universidad	26,8821	29	43,94%	26,9401	22	33,33%	0,22%
Catedra de Universidad	37,3424	34	51,52%	36,7931	14	21,21%	-1,47%
Total	31,7896	66	100,00%	28,9611	40	60,61%	-8,90%

En esta facultad el PDI se concentra en personal Titular y Catedrático de Universidad, y las brechas en el interior de estas categorías son de 0,22% y -1,47%, respectivamente.

En la tabla 58 podemos observar que sólo hay un hombre que no tiene sexenios (ponemos en gris y excluimos del análisis a las filas que lo involucran). Entre el personal con sexenios, la brecha de género se reduce al -4,1% respecto de la total (-8,9%), lo que muestra que, al hacer homogéneo el tener o no sexenios, perviven otras desigualdades que producen brecha de género (distribución entre categorías y complementos salariales).

No obstante, el peso de los sexenios es relevante y ello puede observarse entre las mujeres con y sin sexenios: -58,84%

Tabla 58. Brechas salariales en la facultad de Química, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE QUÍMICA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	65	36	1	4	66	40
Edad	56,1	55,7	39,1	38,8	55,8	54,0
Hora €	32,0874	30,7718	12,4353	12,6648	31,7896	28,9611
Brecha de género total				-8,90%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-4,10%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				1,85%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-61,25%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-58,84%		

En cuanto a los complementos salariales, en la Facultad de Química observamos que entre el personal que posee sexenios, a excepción de en los méritos docentes (quinquenios), en todas las categorías se produce una diferencia salarial que perjudica a las mujeres. Sobre todo en proyectos de investigación que repercuten salarialmente y en sexenios (porque los hombres tienen un número mayor de sexenios por persona).

Tabla 59. Brechas salariales en la Facultad de Química, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 56,1	32,0874	2,625	3,306	4,2976	2,1963	0,6457
	Mujer: 55,7	30,7718	2,5869	2,9652	4,4815	2,0147	0,0845
	Brecha	-4,10%	-1,45%	-10,31%	4,28%	-8,27%	-86,91%
No	Hombre: 39,1	12,4353	0,5994	0	0	0	0
	Mujer: 38,8	12,6648	0,6164	0	0,2126	0	0
	Brecha	1,85%	2,82%	--	--	--	--

15.4. Facultad de Derecho

En el caso de la Facultad de Derecho, entre el PDI, la presencia de hombres y mujeres es paritaria (111 hombres y 104 mujeres). Pero la distribución entre las categorías refuerza notablemente la hegemonía masculina ya que entre los hombres hay un 30,6% de catedráticos y entre las mujeres apenas llega al 11,5% (tabla 60). Este mayor número de catedráticos es el que da razón de que la brecha total de género sea del -7,69%.

Ahora bien, cuando el análisis de la diferencia salarial se centra en cada una de las categorías, se observa que los promedios salariales son mejores en el caso de las mujeres, con la excepción de los pocos casos que integran la categoría de Contratado/a Doctor/a, en la cual la brecha de género es del -2,32%.

Tabla 60. Brecha salarial en la Facultad de Derecho, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,628	6	5,41%	14,0217	2	1,92%	11,04%
Titular de Escuela Universitaria	20,1573	3	2,70%	21,2250	6	5,77%	5,30%
Contratado/a Doctor/a	19,1309	8	7,21%	18,6867	15	14,42%	-2,32%
Titular de Universidad	25,6183	60	54,05%	25,6876	69	66,35%	0,27%
Cátedra de Universidad	37,0164	34	30,63%	38,339	12	11,54%	3,57%
Total	27,7923	111	100,00%	25,6558	104	100,00%	-7,69%

Las categorías más numerosas corresponden al personal Titular y Catedrático de Universidad, donde las brechas intra-categorías benefician a las mujeres y son del 0,27% y 3,57%, respectivamente.

En la tabla 61 podemos observar que la brecha salarial de género se incrementa en el grupo de mujeres y hombres con sexenio (-10,52%), de tal modo que resulta de interés el análisis de la tabla de componentes para ver si la brecha se debe al mayor número de sexenios por parte de los hombres, o esa mayor brecha se debe a otros complementos.

Si consideramos al personal sin sexenios, la brecha resulta menor (-1,79%) y la brecha es mayor entre hombres sin y con sexenio (-31,%) que entre mujeres sin y con sexenio (-24,97%).

Tabla 61. Brechas salariales en la facultad de Derecho, según sexenios, UV 2015

FACULTAD DE DERECHO						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	88	89	23	15	111	104
Edad	51,3	49,5	50,2	50,7	51,1	49,7
Hora €	29,7416	26,6142	20,3339	19,9693	27,7923	25,6558
Brecha de género total					-7,69%	
mujer con sexenio / hombre con sexenio					-10,52%	
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio					-1,79%	
hombre sin sexenio / hombre con sexenio					-31,63%	
mujer sin sexenio / mujer con sexenio					-24,97%	

En la tabla 62 podemos observar que, en el grupo con sexenios, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales, en particular, en Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora y en sexenios (probablemente por una proporción mayor de sexenios en el grupo de los hombres). De este modo, la brecha del -10,52% del grupo de mujeres y hombres con sexenios no tiene una única explicación, sino que se halla en múltiples factores.

Por el contrario, en el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, el análisis por componentes privilegia a las mujeres en casi todos ellos, a excepción de proyectos de investigación (-96,04%) que son los que producen una brecha total en este grupo del -1,79%. Una vez más y de forma consistente con las facultades previamente estudiadas, la desigual participación de hombres y mujeres en los beneficios que generan los proyectos de investigación impacta de forma negativa sobre la brecha salarial de género.

Tabla 62. Brechas salariales en la Facultad de Derecho, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre; 51,3	29,7416	2,1809	2,1743	3,8044	1,6043	1,0437
	Mujer; 49,5	26,6142	1,9561	1,634	3,4736	1,1002	0,901
	Brecha	-10,52%	-10,31%	-24,85%	-8,69%	-31,42%	-13,68%
No	Hombre; 50,2	20,3339	1,8733	0	2,5761	0,2963	0,3366
	Mujer; 50,7	19,9693	2,0519	0	2,8435	0,4532	0,0133
	Brecha	-1,79%	9,53%	- -	10,38%	52,96%	-96,04%

15.5. Facultad de Farmacia

En la Facultad de Farmacia, entre el PDI, la presencia de hombres y mujeres es paritaria (75 hombres y 77 mujeres) y no hay un desequilibrio tan notorio (como en otras facultades) en la participación en las cátedras. Los hombres son un 40% y las mujeres un 30% (tabla 63). Pero ese 10% de diferencia, sumado al hecho que en el

interior de todas las categorías existen brechas de género, lleva a una brecha total, en esta facultad, del -8,23%

Tabla 63. Brecha salarial en la Facultad de Farmacia, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,8553	2	2,67%	12,4156	5	6,49%	-3,42%
Contratado Doctor/a	19,3823	5	6,67%	17,9505	8	10,39%	-7,39%
Titular de Universidad	26,1357	38	50,67%	26,0597	41	53,25%	-0,29%
Catedra de Universidad	37,0532	30	40,00%	35,8454	23	29,87%	-3,26%
Total	29,6983	75	100,00%	27,2542	77	100,00%	-8,23%

En la tabla 64 podemos observar que la brecha salarial de género es similar entre mujeres y hombres con sexenio (-5,75%) y entre mujeres y hombres sin sexenio (-5,42%). El equilibrio en el interior de los grupos con o sin sexenios, no ha de hacernos perder de vista, que sigue existiendo una brecha de género superior al 5%.

Los sexenios, también en Farmacia, son un elemento diferenciador, cuestión que salta a la vista cuando se analizan hombres con y sin; o mujeres con y sin. En ambos casos la diferencia es cercana al 41%.

Tabla 64. Brechas salariales en la facultad de Farmacia, según se tengan o no sexenios.

FACULTAD DE FARMACIA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	70	67	5	10	75	77
Edad	56,6	53,8	49,5	46,6	56,1	52,7
Hora €	30,5319	28,7772	18,0280	17,0502	29,6983	27,2542
Brecha de género total					-8,23%	
mujer con sexenio / hombre con sexenio					-5,75%	
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio					-5,42%	
hombre sin sexenio / hombre con sexenio					-40,95%	
mujer sin sexenio / mujer con sexenio					-40,75%	

En la tabla 65 podemos observar que, en el grupo que posee sexenios, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales, a excepción de Proyectos de Investigación donde la diferencia salarial les da ventaja a ellas. De este modo, la brecha total del -5,75% se encuentra influenciada por todos estos factores.

Por su parte, en el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, aparece como muy relevante la menor participación de las mujeres en los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-64,65%), seguida de los trienios (-35,96%). Esto se debe a que en este grupo hay mucha diferencia por edades (ellos en promedio tienen 49,5 años y ellas: 46,6 años)

Tabla 65. Brechas salariales en la Facultad de Farmacia, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 56,6	30,5319	2,5147	2,908	4,3347	1,9468	0,0174
	Mujer: 53,8	28,7772	2,2354	2,4275	3,9691	1,6932	0,0544
	Brecha	-5,75%	-11,11%	-16,53%	-8,43%	-13,03%	213,52%
No	Hombre: 49,5	18,028	1,9634	0	2,2943	0,2812	0
	Mujer: 46,6	17,0502	1,2573	0	1,6974	0,0994	0
	Brecha	-5,42%	-35,96%	--	-26,02%	-64,65%	--

15.6. Facultad de Filología, Traducción y Comunicación

La Facultad de Filología, Traducción y Comunicación tiene 100 profesores y 77 profesoras. Esta mayor presencia de hombres va acompañada de un mayor número de catedráticos, 29%, que de catedráticas, 22% (tabla 66). Pero ese 7% de diferencia, sumado a importantes brechas intra-categorías, hace que la brecha total de género en esta facultad alcance al -11,22%

Tabla 66. Brecha salarial en la Facultad de Filología, Traducción y Comunicación, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	13,3391	9	9,00%	12,3004	10	12,99%	-7,79%
Titular de Escuela Universitaria	20,8726	1	1,00%	22,9812	1	1,30%	10,10%
Contratado/a Doctor/a	18,7531	9	9,00%	18,0158	13	16,88%	-3,93%
Titular de Universidad	26,0185	52	52,00%	24,9363	36	46,75%	-4,16%
Catedra de Universidad	36,9232	29	29,00%	34,742	17	22,08%	-5,91%
Total	27,3343	100	100,00%	24,2664	77	100,00%	-11,22%

En la tabla 67 podemos observar que la brecha salarial de género es menor entre los grupos de mujeres y hombres con sexenio (-7,68%) que entre las mujeres y hombres sin sexenio (-9,12%). Siguiendo la pauta de las otras facultades estudiadas, la brecha intragénero entre quienes tienen y no tienen sexenios es la más elevada, tanto que las discrepancias salariales superan el 40%.

Tabla 67. Brechas salariales en la facultad de Filología, Traducción y Comunicación, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE FILOLOGIA, TRADUCCION Y COMUNICACIÓN						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	82	57	18	20	100	77
Edad	55,0	53,2	47,3	42,3	53,6	50,3
Hora €	29,5442	27,2750	17,2673	15,6919	27,3343	24,2664
Brecha de género total					-11,22%	
mujer con sexenio / hombre con sexenio					-7,68%	
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio					-9,12%	
hombre sin sexenio / hombre con sexenio					-41,55%	
mujer sin sexenio / mujer con sexenio					-42,47%	

En la tabla 68 podemos observar que, en el grupo con sexenios, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales, pero especialmente en proyectos de investigación que repercuten sobre nómina (-88,62%). De este modo, la brecha total del -7,68% se encuentra influenciada por los mencionados factores.

Por su parte, en el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, la brecha total de género es mayor (-9,12%) respecto del grupo anterior y, además de los proyectos de investigación, hay fuertes diferencias en Méritos a la Experiencia Docente e

Investigadora (-79,03%), seguida por los Méritos Docentes conocidos como quinquenios (-45,72%) y por los trienios (-31%). Quizás esto se deba a que en este grupo hay mucha diferencia por edades (los hombres tienen de promedio 47,3 años y las mujeres 42,3 años).

Tabla 68. Brechas salariales en la Facultad de Filología, Traducción y Comunicación, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenios	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 55	29,5442	2,4906	2,2583	3,9906	1,5628	0,3349
	Mujer: 53,2	27,2750	2,2636	1,9527	3,6694	1,3938	0,0381
	Brecha	-7,68%	-9,12%	-13,53%	-8,05%	-10,81%	-88,62%
No	Hombre: 47,3	17,2673	1,3039	0,0000	1,8382	0,1690	0,0098
	Mujer: 42,3	15,6919	0,8997	0,0000	0,9977	0,0354	0,0000
	Brecha	-9,12%	-31,0%	--	-45,72%	-79,03%	-100,0%

15.7. Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación

En la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, entre el PDI, el número de hombres duplica al de mujeres (65 hombres y 33 mujeres). Cuestión que se ve ampliamente reforzada por una enorme diferencia de género en la categoría superior, la de personal Catedrático de Universidad. El 33,85% de los hombres son catedráticos y sólo el 9,09% de las mujeres lo son (tabla 69). El techo de cristal en la Facultad de Filosofía y CC de la Educación está verdaderamente bajo para las mujeres, de manera que, en esta facultad, la brecha de género total es del -20,28%.

Si miramos la diferencia salarial en el interior de las categorías podemos observar que, en el colectivo más numeroso, el de Titular de Universidad, existe también una brecha importante de -12,75%. En el resto de categorías la brecha es mínima, incluso favorece a las mujeres en el primer escalón de Ayudante Doctor.

Tabla 69. Brecha salarial en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,7619	8	12,31%	13,1226	5	15,15%	2,83%
Titular de Escuela Universitaria	21,3798	1	1,54%	21,3691	1	3,03%	-0,05%
Contratado/a Doctor/a	18,9338	8	12,31%	18,9146	10	30,30%	-0,10%
Titular de Universidad	27,0891	26	40,00%	23,6365	14	42,42%	-12,75%
Catedra de Universidad	35,8516	22	33,85%	36,1644	3	9,09%	0,87%
Total	27,1999	65	100,00%	21,6828	33	100,00%	-20,28%

En la tabla 70 podemos observar que la brecha salarial de género entre quienes tienen sexenios, lejos de disminuir, crece un poco respecto de la total, siendo del -20,99%. Es decir, aun haciendo homogéneo un elemento importante de diferencia salarial, existe brecha de género. Entre las mujeres y hombres sin sexenios también se verifica brecha, que es del -8,96%.

Como ya viene siendo habitual en otras facultades, la brecha intragénero ocasionada por los sexenios es la más notable y es mayor entre los hombres sin y con sexenio (-37,44%) que entre las mujeres sin y con sexenio (-27,92%). Es decir, cuando consideramos grupos de personas por sexo, la tenencia de sexenios impacta más entre los hombres que entre las mujeres en la Facultad de Filosofía y CC de la Educación.

Tabla 70. Brechas salariales en la facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE FILOSOFIA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	46	21	19	22	65	33
Edad	57,7	50,6	48,0	48,4	53,6	50,3
Hora €	30,5425	24,1330	19,1073	17,3948	27,1999	21,6828
Brecha de género total					-20,28%	
mujer con sexenio / hombre con sexenio					-20,99%	
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio					-8,96%	
hombre sin sexenio / hombre con sexenio					-37,44%	
mujer sin sexenio / mujer con sexenio					-27,92%	

En la tabla 71, podemos observar que, en el grupo con sexenios, las brechas de género aparecen en todos los componentes salariales, y –como ya se observó en otras facultades- solo los hombres participan de Proyectos de Investigación que repercuten monetariamente. La diferencia de edades entre profesores y profesoras es importante (57,7 años ellos y 50,6 ellas) lo que viene a indicar que la hegemonía masculina en esta facultad tiene una larga trayectoria y explica, en parte, las brechas salariales en los diferentes componentes de la nómina. El componente que más brecha registra es el de Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-60,47%) y, en segundo lugar, los sexenios (-43,15%) lo cual está dando cuenta de que ellos poseen en promedio más sexenios que ellas.

Entre quienes no tienen sexenios no hay diferencias de edad (en promedio, 48,4 años ellos y 48 ellas), pero como ya mencionamos, se mantiene una brecha total importante, que se explica, en primer lugar, por los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-40,07%) y, en segundo lugar, por los quinquenios (-21,32%).

Tabla 71. Brechas salariales en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv .sexenios	Méritos Docentes quinquenios	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 57,7	30,5425	2,7629	2,3845	4,2806	2,0210	0,0059
	Mujer: 50,6	24,1330	1,9074	1,3557	2,9719	0,7989	0,0
	Brecha	-20,99%	-30,96%	-43,15%	-30,57%	-60,47%	-100,0%
No	Hombre: 48	19,1073	1,6936	--	2,3847	0,2996	--
	Mujer: 48,4	17,3948	1,4740	--	1,8762	0,1795	--
	Brecha	-8,96%	-12,97%	--	-21,32%	-40,07%	--

15.8. Facultad de Física

En el caso de la Facultad de Física, el PDI es preponderantemente masculino (95 hombres y 18 mujeres), desigualdad que se ve reforzada al ser los catedráticos casi el doble (52,63%) que las catedráticas (22,22%) (tabla 72). Esta notable diferencia produce una brecha total de esta facultad del -15,7%.

Tabla 72. Brecha salarial en la Facultad de Física, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	13,2801	2	2,11%	14,2731	2	11,11%	7,48%
Titular de Escuela Universitaria	20,0920	2	2,11%	--	-	--	--
Contratado/a Doctor/a	16,5546	2	2,11%	--	-	--	--
Titular de Universidad	25,7644	39	41,05%	26,6289	12	66,67%	3,36%
Cátedra de Universidad	38,1854	50	52,63%	33,3229	4	22,22%	-12,73%
Total	31,7256	95	100,00%	26,7436	18	100,00%	-15,70%

En la Facultad de Física hay una marcada diferencia por edades (tabla 73) entre quienes no tienen sexenios (45-46 años) y quienes sí los tienen (53,9 los hombres y 51,8 las mujeres). Esto probablemente esté dando cuenta de unas trayectorias más homogéneas.

También podemos observar que la brecha salarial de género es similar entre los grupos de mujeres y hombres con sexenio (-13,11%) y los grupos de mujeres y hombres sin sexenio (-13,54%). Lo mismo sucede –aunque con unos valores muy superiores– en el interior del grupo de hombres respecto al interior del grupo de mujeres (entre quienes tienen y no tienen sexenios) cuyas diferencias salariales son -49,31% y -49,57%, respectivamente.

Tabla 73. Brechas salariales en la facultad de Física, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE FÍSICA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	90	16	5	2	95	18
Edad	53,9	51,8	45,1	46,0	53,5	51,1
Hora €	32,5710	28,3024	16,5090	14,2731	31,7256	26,7436
Brecha de género total				-15,70%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-13,11%		
mujer sin sexenio / hombre sin sexenio				-13,54%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-49,31%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-49,57%		

En la tabla 74 podemos observar que, en el grupo con sexenios, las brechas de género se dan en todos los componentes salariales, en particular, y como sucede en otras facultades, en los Proyectos de Investigación que suponen ingresos salariales (-92,38%). Seguido de los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora, donde la brecha es de -31,17%.

Por su parte, en el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, es menor participación de las mujeres en los Méritos de la Experiencia Docente e Investigadora (-23,68%).

Tabla 74. Brechas salariales en la Facultad de Física, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 53,9	32,5710	2,4109	3,0187	4,1427	2,3261	1,3268
	Mujer: 51,8	28,3024	2,1908	2,4650	3,6892	1,6010	0,1011
	Brecha	-13,11%	-9,13%	-18,34%	-10,95%	-31,17%	-92,38%
No	Hombre: 45,1	16,5090	1,1077	--	1,6576	0,1326	--
	Mujer: 46	14,2731	1,1722	--	1,2651	--	--
	Brecha	-13,54%	5,82%	--	-23,68%	-100,0%	--

15.9. Facultad de Geografía e Historia

En la Facultad de Geografía e Historia, como en la de Filosofía y CC de la Educación, entre el PDI, la presencia de hombres duplica la de mujeres (85 y 44, respectivamente) y, además, los hombres ocupan las cátedras en mayor proporción que las mujeres (un 38,82% de los hombres frente a un 27,27% de las mujeres). No obstante, en esta categoría la diferencia salarial favorece a las mujeres (1,3%), de resultados de lo cual, la brecha total en esta facultad es positiva para las mujeres (1,03%).

Otra cuestión que llama la atención en la tabla 75 es la baja presencia de mujeres entre el personal Ayudante Doctor, donde también se registra una brecha del -3,74%. Es un componente negativo porque es el primer peldaño de la escalera académica y si

apenas tenemos mujeres al comienzo y vamos teniendo pérdidas por el camino, las posibilidades de equilibrio futuro son escasas.

Tabla 75. Brecha salarial en la Facultad de Geografía e Historia, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,7394	15	17,65%	12,2633	3	6,82%	-3,74%
Titular de Escuela Universitaria	22,5673	1	1,18%	--	--	--	--
Contratada Doctora	--	--	--	16,787	1	2,27%	--
Titular de Universidad	26,8569	36	42,35%	26,6879	28	63,64%	-0,63%
Cátedra de Universidad	35,9566	33	38,82%	36,4226	12	27,27%	1,30%
Total	27,8479	85	100,00%	28,1343	44	100,00%	1,03%

La tabla 76 muestra la brecha de género entre mujeres y hombres con sexenios (-5,72%); pero, a la inversa, la diferencia salarial favorece a las mujeres entre el personal sin sexenios (8,92%).

Por su parte, entre los hombres sin y con sexenios, la diferencia es del -47%; mientras que entre las mujeres, la diferencia es menor (-38,78%).

Tabla 76. Brechas salariales en la facultad de Geografía e Historia, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	64	38	21	6	85	44
Edad	57,4	56,8	45,3	48,7	54,4	55,66
Hora €	31,5067	29,7050	16,6976	18,1865	27,8479	28,1343
Brecha de género total					1,03%	
mujer con sexenio / hombre con sexenio					-5,72%	
mujer sin sexenio / hombre sin sexenio					8,92%	
hombre sin sexenio / hombre con sexenio					-47,00%	
mujer sin sexenio / mujer con sexenio					-38,78%	

En la tabla 77 podemos observar que, en el grupo con sexenios, las brechas de género aparecen en casi todos los componentes salariales, a excepción de Proyectos de Investigación donde, Geografía e Historia es la primera facultad de las estudiadas hasta el momento en la cual la diferencia salarial por este concepto les da ventaja a las

mujeres con sexenios (68,35%). Esta cuestión se ve contrapesada por la brecha de género en Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-21,54). De este modo, la brecha total del grupo con sexenios, del -5,72%, se encuentra influenciada por todos estos factores.

Por su parte, en el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, puede observarse que la diferencia salarial, en todos los complementos, favorece a las mujeres; con la excepción de los proyectos de investigación con repercusión salarial en los que ellas no participan.

Tabla 77. Brechas salariales en la Facultad de Geografía e Historia, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinqueni os)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 57,4	31,5067	2,6910	2,5832	4,4104	2,0611	0,3117
	Mujer: 56,8	29,7050	2,5039	2,4469	4,2789	1,6172	0,5247
	Brecha	-5,72%	-6,95%	-5,28%	-2,98%	-21,54%	68,35%
No	Hombre: 45,3	16,6976	1,1758	-	1,3355	0,2405	0,0368
	Mujer: 48,7	18,1865	1,5263	-	2,4056	0,2762	-
	Brecha	8,92%	29,81%	-	80,13%	14,86%	-100,0%

15.10. Facultad de Medicina y Odontología

En la Facultad de Medicina y Odontología, como ya hemos mencionado, no incluiremos al personal vinculado cuya doble fuente de emolumentos deformaría los datos y del cual se realizará el análisis en un epígrafe específico. En la tabla 78, puede observarse entre el PDI una presencia de hombres y mujeres relativamente equilibrada (61 hombres y 49 mujeres), pero el número de catedráticos (29,51%) más que duplica al de catedráticas (14,29%). Esta diferente proporción en las cátedras, sumada al hecho que en la categoría más numerosa -la del personal Titular de Universidad- existe una brecha de género del -15,12%, supone una brecha total en esta facultad del -18,06%.

Tabla 78. Brecha salarial en la Facultad de Medicina y Odontología, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	13,0416	6	9,84%	12,7948	5	10,20%	-1,89%
Contratado/a Doctor/a	17,7884	6	9,84%	18,1662	7	14,29%	2,12%
Titular de Universidad	28,9416	31	50,82%	24,5665	30	61,22%	-15,12%
Cátedrático/a de Universidad	39,111	18	29,51%	35,3581	7	14,29%	-9,60%
Total	29,2814	61	100,00%	23,9926	49	100,00%	-18,06%

En la tabla 79 podemos observar que la brecha salarial de género es casi el triple entre mujeres y hombres con sexenio (-20,73%) que entre las mujeres y hombres sin sexenio (-7,15%). Además, la brecha es más importante entre los hombres sin y con sexenios (-35,10%) que entre las mujeres sin y con sexenio (-23,98%).

Tabla 79. Brechas salariales en la facultad de Medicina y Odontología, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE MEDICINA Y ODONTOLOGÍA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	43	34	18	15	61	49
Edad	56,6	53,2	52,2	50,1	55,3	52,3
Hora €	32,6646	25,8937	21,1993	19,6835	29,2814	23,9926
Brecha de género total				-18,06%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-20,73%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				-7,15%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-35,10%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-23,98%		

En la tabla 80 podemos observar, en primer lugar, que en el grupo con sexenios, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales y, en particular, en los Proyectos de Investigación donde la brecha es del -75,54%, como sucede en la mayoría de las facultades y categorías. En segundo lugar, hay una importante brecha en lo referido a Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora, del -27,71%.

En el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, aparece como muy relevante la brecha positiva para las mujeres en Proyectos de Investigación (173%). También en quinquenios las mujeres de esta facultad tienen una diferencia salarial a su favor

(9,69%). Donde se produce brecha salarial de género es en trienios (-10,12%) y en Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-25,65%)

Tabla 80. Brechas salariales en la Facultad de Medicina y Odontología, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 56,6	32,6646	2,4679	2,4284	3,9707	1,6466	0,6255
	Mujer: 53,2	25,8937	2,0115	2,0451	3,2841	1,1904	0,1530
	Brecha	-20,73%	-18,49%	-15,78%	-17,29%	-27,71%	-75,54%
No	Hombre: 52,1	21,1993	1,9246	--	2,4541	0,2854	0,0679
	Mujer: 50,1	19,6835	1,7299	--	2,6918	0,2122	0,1855
	Brecha	-7,15%	-10,12%	--	9,69%	-25,65%	173,04%

15.11. Facultad de Psicología

La Facultad de Psicología es la única en la que el número de mujeres casi duplica al de hombres (115 y 64, respectivamente). Si se toman los números absolutos de las cátedras, aparentemente se da una situación igualitaria entre mujeres y hombres ya que en esta Facultad hay 20 catedráticos y 20 catedráticas y no existen diferencias salariales entre ellos y ellas. No obstante, son los hombres quienes consiguen más cátedras, pues lo hace el 31,25% de los hombres y solo el 17,39% de las mujeres. A pesar de la superioridad numérica de las mujeres y del empate en el número de catedráticas y catedráticos, se produce una brecha salarial de género total del -11,80%.

En todas las categorías las brechas de género son un tanto erráticas. La diferencia salarial es positiva para las mujeres en la categoría de personal Ayudante Doctor (3,11%); las remuneraciones son prácticamente iguales en personal Contratado Doctor (0,88%) y en Cátedras de Universidad (0,37%). Finalmente, se produce brecha salarial de género en la categoría más numerosa, la del personal Titular de Universidad (-8,92%).

Tabla 81. Brecha salarial en la Facultad de Psicología, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,461	3	4,69%	12,8488	7	6,09%	3,11%
Titular de Escuela Universitaria	20,4449	1	1,56%	20,1355	1	0,87%	-1,51%
Contratado/a Doctor/a	18,0589	4	6,25%	18,2177	13	11,30%	0,88%
Cátedra de Escuela Universitaria	20,2902	2	3,13%	25,6652	2	1,74%	26,49%
Titular de Universidad	26,8380	34	53,13%	24,4450	73	63,48%	-8,92%
Cátedra de Universidad	36,6308	20	31,25%	36,7653	20	17,39%	0,37%
Total	28,5391	64	100,00%	25,1725	115	100,00%	-11,80%

En la tabla 82 podemos observar que la brecha salarial de género es inferior entre los grupos de mujeres y hombres con sexenio (-10,82%) respecto a las mujeres y hombres sin sexenio (-14,42%).

También, la diferencia salarial que producen los sexenios afecta menos a los hombres, ya que entre hombres sin y con sexenio la diferencia es del -24%; mientras que entre las mujeres sin y con sexenio la diferencia es del -27%.

Tabla 82. Brechas salariales en la facultad de Psicología, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE PSICOLOGÍA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	46	82	18	33	64	115
Edad	53,7	52,5	49,2	47,5	52,5	51,1
Hora €	30,6053	27,2923	23,2587	19,9050	28,5391	25,1725
Brecha de género total					-11,80%	
mujer con sexenio / hombre con sexenio					-10,82%	
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio					-14,42%	
hombre sin sexenio / hombre con sexenio					-24,00%	
mujer sin sexenio / mujer con sexenio					-27,07%	

La tabla 83 nos muestra que, tanto en el grupo con sexenios como en el que no los tiene, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales, en

particular, en los Proyectos de Investigación (-68,28% en el grupo con sexenios y -98,85% en el grupo sin sexenios). Y el segundo factor de diferenciación es el complemento a los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-22,64% y -62,57%, respectivamente).

Tabla 83. Brechas salariales en la Facultad de Psicología, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 53,7	30,6053	2,3692	2,2382	4,0561	1,6636	1,1137
	Mujer: 52,5	27,2923	2,1736	1,9495	3,7243	1,2869	0,3532
	Brecha	-10,82%	-8,25%	-12,90%	-8,18%	-22,64%	-68,28%
No	Hombre: 49,2	23,2587	1,7972	-	2,6772	0,5411	2,0583
	Mujer: 47,5	19,9050	1,5454	-	2,5009	0,2026	0,0237
	Brecha	-14,42%	-14,01%	--	-6,59%	-62,57%	-98,85%

15.12. Facultad de Enfermería y Podología

En la Facultad de Enfermería y Podología hay paridad en la cantidad de profesores y profesoras (11 y 10, respectivamente) y la brecha total alcanza el -31,32% .

Tabla 84. Brecha salarial en la Facultad de Enfermería y Podología, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES		MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas	Hora anual en euros	personas	personas	
Ayudante Doctor/a	14,0505	1 9,09%	11,6418	3 30,00%		-17,14%
Titular de Escuela Universitaria	25,1463	4 36,36%	23,3789	4 40,00%		-7,03%
Contratado/a Doctor/a	29,3229	3 27,27%	17,9474	2 20,00%		-38,79%
Cátedra de Escuela Universitaria	48,5059	1 9,09%	--	--	--	--
Titular de Universidad	26,6856	2 18,18%	25,7699	1 10,00%		-3,43%
Total	27,6801	11 100,00%	19,0106	10 100,00%		-31,32%

En esta facultad, donde el número total del PDI es muy reducido, sólo 2 mujeres poseen sexenios. Por lo tanto, abandonaremos el análisis comparativo de los sexenios

y sólo buscaremos explicar los componentes que hacen que la brecha total se eleve hasta el -31,32%. Estos componentes son los trienios y quinquenios, relacionados con la mayor edad de los varones y, probablemente, mayor antigüedad. Y también en los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-31,59%) y a la falta de participación de las mujeres en proyectos de investigación que repercuten monetariamente en la nómina.

Tabla 85. Brechas salariales en la Facultad de Enfermería y Podología, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), UV 2015.

Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Hombre: 54,3	27,6801	2,3356	0,0000	2,7993	0,6794	0,2948
Mujer: 51,8	19,0106	1,8299	0,2186	2,4483	0,4648	0,0000
Brecha	-31,32%	-21,65%	100,00%	-12,54%	-31,59%	-100,00%

15.13. Facultad de Fisioterapia

En la Facultad de Fisioterapia el PDI está compuesto solo por 12 personas, de las cuales 8 son varones y 4 mujeres. Las dos categorías laborales superiores están integradas solo por varones. La brecha salarial en este caso alcanza el -36,61%.

Tabla 86. Brecha salarial en la Facultad de Fisioterapia, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas	Hora anual en euros	personas	
Ayudante Doctor/a	12,3879	1 12,50%	13,1076	2 50,00%	5,81%
Titular de Escuela Universitaria	34,1032	1 12,50%	19,5833	1 25,00%	-42,58%
Contratado/a Doctor/a	17,8375	2 25,00%	18,3726	1 25,00%	3,00%
Titular Universidad	28,0254	3 37,50%	--	- --	--
Cátedra de Universidad	36,2309	1 12,50%	--	- --	--
Total	25,3092	8 100,00%	16,0428	4 100,00%	-36,61%

Nos vamos a limitar a mostrar los componentes salariales que generan la brecha total, salvo los sexenios, por su escaso número. Todos los componentes salariales generan brecha y lo hacen con unos valores notables.

Tabla 87. Brechas salariales en la Facultad de Fisioterapia, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Hombre: 50,6	25,3092	1,9045	0,6451	2,8665	1,0116	0,0284
Mujer: 38,2	16,0428	0,8849	0,0000	1,1090	0,0828	0,0000
Brecha	-36,61%	-53,53%	-100,00%	-61,31%	-91,81%	-100,00%

15.14. Facultad de Magisterio

En la Facultad de Magisterio llama la atención que, siendo un espacio profesional feminizado en los niveles educativos de primaria y secundaria, el profesorado universitario esté integrado por un mayor número de hombres que de mujeres (52 y 44, respectivamente) y que la categoría de personal Catedrático de Universidad solo esté compuesta por varones. A la inversa, las mujeres se encuentran en una mayor proporción entre el personal Ayudante Doctor, que es la categoría laboral de inicio (allí se encuentra el 34,62% de los hombres y el 45,45% de las mujeres). Esta desigual distribución de mujeres y hombres en la pirámide jerárquica es lo que produce una brecha total del -16,11%.

Al descomponer las unidades de las categorías, vemos que la diferencia salarial favorece a las mujeres en el personal Ayudante Doctor (2,27%) y que hay brecha de género en el resto de categorías profesionales, en particular, en la de Titulares de Universidad (-6,20%).

Tabla 88. Brecha salarial en la Facultad de Magisterio, según categorías del Profesorado, UV 2105

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,6893	18	34,62%	12,9772	20	45,45%	2,27%
Titular de Escuela Universitaria	23,7673	6	11,54%	23,6430	6	13,64%	-0,52%
Contratado/a Doctor/a	18,8184	5	9,62%	18,7052	8	18,18%	-0,60%
Cátedra de Escuela Universitaria	27,9492	2	3,85%	--	-	--	--
Titular de Universidad	26,6929	16	30,77%	25,0371	10	22,73%	-6,20%
Cátedra de Universidad	36,1762	5	9,62%	-	-	--	--
Total	21,7109	52	100,00%	18,2139	44	100,00%	-16,11%

En la tabla 89 podemos observar que la diferencia de la brecha salarial de género del grupo de mujeres y hombres con sexenio (-16,62%) es 4 veces superior a la brecha del grupo de mujeres y hombres sin sexenio (-4,94%). También, observamos que los sexenios diferencian en mayor medida a los hombres entre sí (-35,71%) que a las mujeres entre ellas (-26,70%)

Tabla 89. Brechas salariales en la facultad de Magisterio, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE MAGISTERIO						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	23	12	29	32	52	44
Edad	57,0	51,0	47,6	46,3	51,8	47,6
Hora €	27,1107	22,6039	17,4284	16,5677	21,7109	18,2139
Brecha de género total				-16,11%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-16,62%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				-4,94%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-35,71%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-26,70%		

La tabla 90 nos muestra que, en el grupo con sexenios, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales, y sigue la pauta de otras facultades, donde resalta el hecho de que solo los hombres participan de Proyectos de Investigación que repercuten salarialmente, y que el Mérito a la Experiencia Docente e investigadora es un componente que genera una brecha notable (-65,91%). Otra

característica del grupo de personas con sexenios, es que los profesores tienen un promedio de edad mayor que las profesoras (57 y 51 años, respectivamente).

En el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, aparece como muy relevante la menor participación de las mujeres en los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-64,74%) seguida de los trienios (-10,88%).

Tabla 90. Brechas salariales en la Facultad de Magisterio, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 57	27,1107	2,6771	1,7678	2,8284	1,7549	0,0188
	Mujer: 51	22,6039	2,1897	1,2891	2,1839	0,5982	0,0000
	Brecha	-16,62%	-18,21%	-27,08%	-22,79%	-65,91%	-100,0%
No	Hombre: 47,6	17,4284	1,4904	--	1,6459	0,4233	--
	Mujer: 46,3	16,5677	1,3282	--	1,6460	0,1493	--
	Brecha	-4,94%	-10,88%	--	0,00%	-64,74%	--

15.15. Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes

En la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes, entre el PDI, la presencia de hombres es considerablemente mayor que la de las mujeres (25 y 3) y cuentan con un único catedrático que es varón. La brecha salarial de género es de -6,97%.

Tabla 91. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes, según categorías del profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas	Hora anual en euros	personas	
Ayudante Doctor	12,5957	2 8,00%	--	- --	--
Titular de Escuela Universitaria	26,3010	2 8,00%	20,9779	2 66,67%	-20,24%
Contratado Doctor	18,7507	2 8,00%	--	- --	--
Titular de Universidad	24,9526	18 72,00%	24,8563	1 33,33%	-0,39%
Catedrático de Universidad	34,0104	1 4,00%	--	- --	--
Total	23,9381	25 100,00%	22,2707	3 100,00%	-6,97%

En la tabla 92 podemos observar que las mujeres son, en promedio, de mayor edad que los hombres (57,1 y 52,1 años, respectivamente).

Hemos puesto en gris las filas que no analizaremos, por no contar con suficiente personal para la comparación. Por ello, solo podemos decir que entre los hombres sin y con sexenios existe una diferencia salarial del -21,63%

Tabla 92. Brechas salariales en la facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes, según se tengan o no sexenios, UV 2015..

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTES						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	17	2	8	1	25	3
Edad	54,1	57,2	47,7	56,7	52,1	57,1
Hora €	25,7181	22,9967	20,1555	20,8188	23,9381	22,2707
Brecha de género total				-6,97%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-10,58%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				3,29%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-21,63%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-9,47%		

Dado el bajo número de mujeres en esta facultad, solo analizaremos la tabla 93 de un modo general. A la vista de la misma, lo único que podemos decir es que la brecha salarial de género se produce principalmente por los sexenios y la participación en proyectos de investigación que generan ingresos.

Tabla 93. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 54,1	25,7181	2,2460	1,1779	2,8131	1,0235	1,0098
	Mujer: 57,2	22,9967	2,2545	0,6168	2,9436	0,9272	0,0000
	Brecha	-10,58%	0,38%	-47,64%	4,64%	-9,41%	-100,0%
No	Hombre: 47,7	20,1555	1,5177	--	2,0677	0,1933	1,6068
	Mujer: 56,7	20,8188	2,8485	--	2,5845	1,5466	0,0000
	Brecha	3,29%	87,69%	--	25,00%	700,03%	-100,0%

15.16. Facultad de Ciencias Sociales

El PDI de la Facultad de Ciencias Sociales tiene una composición paritaria (65 hombres y 43 mujeres) y no hay un desequilibrio tan notorio (como en otras facultades) en las cátedras. Esa participación es baja, son catedráticos el 6,15% y catedráticas el 4,15% (tabla 94). Esa diferencia, aunque pequeña, sumada a otras brechas intra-categorías, explican una brecha salarial total de género de -9,15%

Tabla 94. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias Sociales, según categorías del profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas	Hora anual en euros	personas	
Ayudante Doctor/a	13,7288	8 12,31%	12,957	6 13,95%	-5,62%
Titular de Escuela Universitaria	21,2074	9 13,85%	20,3361	16 37,21%	-4,11%
Cátedra de Escuela Universitaria	26,0322	4 6,15%	23,0845	1 2,33%	-11,32%
Contratado/a Doctor/a	18,2270	10 15,38%	17,5155	3 6,98%	-3,90%
Titular de Universidad	25,5925	30 46,15%	23,9422	15 34,88%	-6,45%
Cátedra de Universidad	38,5184	4 6,15%	34,5259	2 4,65%	-10,37%
Total	23,2145	65 100,00%	21,0915	43 100,00%	-9,15%

En la tabla 95 podemos observar que la brecha salarial de género es mayor en el grupo de mujeres y hombres con sexenio (-7,66%) respecto al grupo de mujeres y hombres sin sexenio (-5,29%). Asimismo, se muestra que la diferencia salarial entre hombres sin y con sexenio (-26,65%) es solo un poco mayor que la que se produce entre mujeres sin y con sexenios (-24,77%).

Tabla 95. Brechas salariales en la facultad de Ciencias Sociales, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	29	15	36	28	65	43
Edad	55,4	52,1	51,0	51,4	53	51,6
Hora €	27,2351	25,1485	19,9758	18,9181	23,2145	21,0915
Brecha de género total				-9,15%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-7,66%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				-5,29%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-26,65%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-24,77%		

La tabla 96 evidencia que, en el grupo que posee sexenios, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales, en particular en los Proyectos de Investigación que repercuten sobre nómina (-87,74%); le siguen en importancia los quinquenios (-13,46%) y los sexenios (-13,06%).

En el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, las mujeres no participan de proyectos de investigación que repercutan en nómina y aparece como muy relevante la menor participación de los hombres en los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-28,75%).

Tabla 96. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias Sociales, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 55,4	27,2351	2,4351	1,5334	3,7027	1,3041	0,6078
	Mujer: 52,1	25,1485	2,1881	1,3331	3,2043	1,1845	0,0745
	Brecha	-7,66%	-10,15%	-13,06%	-13,46%	-9,17%	-87,74%
No	Hombre: 51	19,9758	1,8773	--	2,3632	0,4273	0,0786
	Mujer: 51,4	18,9181	1,9343	--	2,2959	0,3044	0,0000
	Brecha	-5,29%	3,03%	--	-2,85%	-28,75%	-100,0%

15.17. Facultad de Economía

En la Facultad de Economía la composición del PDI es paritaria (196 hombres y 148 mujeres), pero existe desequilibrio en las cátedras. Los catedráticos son el 21,3% y las catedráticas solo el 8,11% (tabla 97). Esa diferencia, sumada al hecho que en el interior de todas las categorías existen brechas de género, lleva al resultado de una brecha .salarial de género total del -13,68%.

Tabla 97. Brecha salarial en la Facultad de Economía, según categorías del profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor	13,2234	7	3,57%	12,3844	13	8,78%	-6,34%
Titular de Escuela Universitaria	20,9075	22	11,22%	20,4194	21	14,19%	-2,33%
Catedrático de Escuela Universitaria	25,6324	5	2,55%	25,2163	4	2,70%	-1,62%
Contratado Doctor	18,4361	9	4,59%	18,3585	20	13,51%	-0,42%
Titular de Universidad	25,8706	111	56,63%	24,7032	78	52,70%	-4,51%
Catedrático/a de Universidad	35,747	42	21,43%	34,8027	12	8,11%	-2,64%
Total	26,6308	196	100,00%	22,9887	148	100,00%	-13,68%

En la tabla 98 podemos observar que la brecha salarial de género es mayor en el grupo de mujeres y hombres con sexenio (-12,48%) respecto al grupo de mujeres y hombres sin sexenio (-9,98%). Asimismo, la diferencia salarial entre hombres sin y con sexenio (-24,2%) es solo un poco mayor que la que se produce entre mujeres sin y con sexenios (-22,04%).

Tabla 98. Brechas salariales en la facultad de Economía, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE ECONOMÍA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	129	84	67	64	196	148
Edad	52,2	48,6	53,2	47,3	52,6	48,1
Hora €	29,0320	25,4099	22,0074	19,8108	26,6308	22,9887
Brecha de género total				-13,68%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-12,48%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				-9,98%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-24,20%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-22,04%		

La tabla 99 muestra que, en el grupo que posee sexenios, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales, en particular en Proyectos de Investigación que generan ingresos (-63,2%) y en los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-30,17%).

En el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, aparecen como componentes relevantes las brechas en quinquenios (-25,05%) y en Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-23,24%).

Tabla 99. Brechas salariales en la Facultad de Economía, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 52,2	29n e,0320	2,4358	1,7525	3,8897	1,3678	0,9939
	Mujer: 48,6	25,4099	2,0495	1,3034	3,4032	0,9552	0,3657
	Brecha	-12,48%	-15,86%	-25,62%	-12,51%	-30,17%	-63,20%
No	Hombre: 53,2	22,0074	2,2318	--	3,2874	0,5377	0,1655
	Mujer: 47,3	19,8108	1,7928	--	2,4640	0,4127	0,1490
	Brecha	-9,98%	-19,67%	--	-25,05%	-23,24%	-9,96%

15.18. Escuela Técnica Superior de Ingeniería

La Escuela Técnica Superior de Ingeniería tiene una marcada hegemonía masculina. Los profesores son 86 y las profesoras 23, aunque la proporción en las cátedras no es tan desequilibrada (10,47% los hombres y 8,7% las mujeres). Además, se da la particularidad de que en esta categoría ellas ganan, en promedio, más que ellos. Pese a todo, como hay 9 catedráticos y solo 2 catedráticas y se produce una brecha salarial total de género del -12,44%. En el resto de categorías, también se produce brecha salarial de género.

Tabla 100. Brecha salarial en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, según categorías del profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas	Hora anual en euros	personas	
Ayudante Doctor	12,9531	6 6,98%	12,8337	4 17,39%	-0,92%
Titular de Escuela Universitaria	25,6055	9 10,47%	19,6940	1 4,35%	-23,09%
Contratado Doctor	19,0628	10 11,63%	18,5977	4 17,39%	-2,44%
Titular de Universidad	26,9328	52 60,47%	24,7864	12 52,17%	-7,97%
Catedrático de Universidad	43,0876	9 10,47%	46,3597	2 8,70%	7,59%
Total	26,5941	86 100,00%	23,2859	23 100,00%	-12,44%

La tabla 101 muestra que la brecha salarial de género es cinco veces inferior en el grupo de mujeres y hombres con sexenio (-5,75%) respecto al grupo de mujeres y hombres sin sexenio (-26,58%).

Además, la diferencia salarial afecta en mayor medida a las mujeres sin y con sexenio (-42,98%) que a los hombres sin y con sexenio (-27,58%)

Tabla 101. Brechas salariales en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIERÍA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	69	17	17	6	86	23
Edad	48,6	46,2	42,8	39,5	47,4	44,5
Hora €	28,1274	26,2261	20,3706	14,9554	26,5941	23,2859
Brecha de género total				-12,44%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-6,76%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				-26,58%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-27,58%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-42,98%		

En la tabla 102 podemos observar que, en el grupo con sexenios, las brechas de género se producen en Proyectos de Investigación que repercuten sobre la nómina (-59,34%) y en trienios (-10,79%). La diferencia salarial favorece a las mujeres en el complemento de Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (15,26%).

En el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, hay brechas de género en todos los componentes salariales y, como viene siendo habitual en el resto de facultades analizadas, en particular, destaca la no participación de las mujeres en proyectos de investigación que generen ingresos y en Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora.

Tabla 102. Brechas salariales en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 48,6	28,1274	1,9055	1,8029	3,2792	1,0407	2,4460
	Mujer: 46,2	26,2261	1,6999	1,9295	3,1291	1,1995	0,9947
	Brecha	-6,76%	-10,79%	7,03%	-4,58%	15,26%	-59,34%
No	Hombre: 42,8	20,3706	1,2350	--	1,6853	0,2079	3,4771
	Mujer: 39,5	14,9554	0,7384	--	1,0233	0,0000	0,0000
	Brecha	-26,58%	-40,21%	--	-39,28%	-100,0%	-100,0%

16. EL PERSONAL VINCULADO

El personal vinculado es aquel que trabaja en hospitales universitarios, al mismo tiempo que mantiene su actividad como PDI en la UV. Incluye un total de 90 hombres y 24 mujeres.

En el gráfico 29 se observa la notable masculinización de este colectivo, sobre todo en las dos categorías con mayor número de activos, Titulares y Cátedras de Universidad. Como hemos podido observar a lo largo del informe, el gráfico nos muestra la falta de proporcionalidad de género en las cátedras, 30 catedráticos y 3 catedráticas, esto es, las mujeres solo ocupan el 10% de las cátedras.

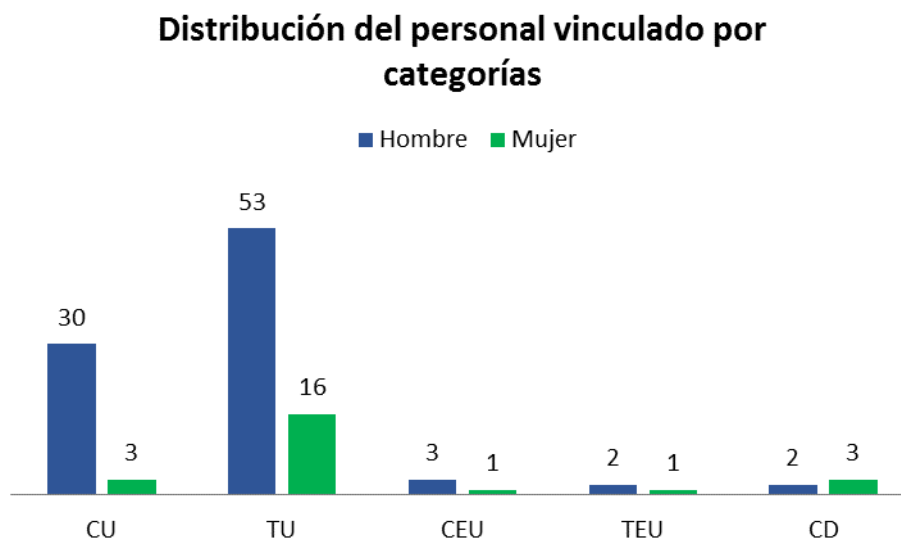


Gráfico 29

Las relación entre edad y sexo (gráfico 30 y tabla 103) en las diferentes categorías no es unívoca. La media de edades en el caso del PDI vinculado Contratado Doctor oscila entre los 48,7 años de los varones y los 52,6 de las mujeres, ellos son 4 años más jóvenes, lo que no es frecuente en el resto de facultades. En el extremo de más edad, las edades están más equilibradas, aunque las catedráticas siguen siendo mayores que los catedráticos (64,4 y 62,1 años, respectivamente).

Promedio de edades de las categorías del PDI vinculado, según sexo

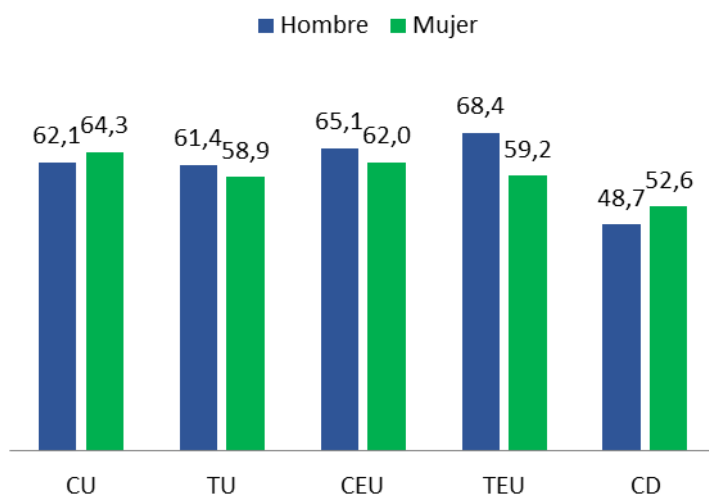


Gráfico 30

Tabla 103. Promedio de edades de las categorías del PDI vinculado según sexo (PDI), UV 2015

Categorías	hombre	mujer
Contratado/a Doctor/a	48,67	52,56
Titular de Escuela Universitaria	68,35	59,16
Cátedra de Escuela Universitaria	65,10	62,01
Titular de Universidad	61,43	58,92
Cátedra de Universidad	62,05	64,33
Total	61,63	58,94

La tabla 104 indica que en todas las categorías existe brecha salarial de género. En las dos categorías más numerosas, la brecha es del -5,97% en el personal Titular de Universidad y del -4,5% en las Cátedras de Universidad.

La brecha salarial de género total del PDI vinculado es del -14,5% y ello se debe a la considerable desproporción entre catedráticos y catedráticas (30 a 3). Recordemos que la brecha salarial media del PDI de toda la UV, sin incluir al Personal Vinculado, es del -10,97%.

Tabla 104. Brecha Salarial de género por categorías del PDI vinculado

Categoría laboral	hombres		Mujeres		Brecha salarial de género
	Media	personas	Media	personas	
Titular de Escuela Universitaria	39,0398	2	35,2389	1	-9,74%
Contratado/a Doctor/a	37,8022	2	31,6275	3	-16,33%
Cátedra de Escuela Universitaria	52,7760	3	44,9065	1	-14,91%
Titular de Universidad	47,6190	53	44,7785	16	-5,97%
Cátedra de Universidad	61,6288	30	58,8545	3	-4,50%
Total	52,0520	90	44,5019	24	-14,50%

Al analizar la estructura salarial del PDI Vinculado (tabla 105) puede observarse que se diferencia del resto del personal docente de la universidad, sobre todo porque existen

nuevos componentes como el de Carrera Profesional y todos los ítems que agrega “vinculado”. Ello se debe, como hemos dicho, a que su estatuto es diferente porque se les remunera, también, las actividades médicas asistenciales.

En este grupo, el sueldo apenas representa el 14,2% de la nómina para los hombres y el 16,79% para las mujeres, mientras que la Productividad Variable Vinculados es el componente más potente, representando el 28,4% en la nómina de los hombres y el 29,83% en la de las mujeres.

Tabla 105- Estructura salarial del PDI vinculado, UV 2015.

	hombres			mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/total	% acumulado
Sueldo	1.303.388,87	14,23%	14,23%	349.783,30	16,79%	16,79%
Productividad variable vinculados	2601.699,77	28,40%	42,62%	621.444,63	29,83%	46,61%
C. Destino	1,016.852,94	11,10%	53,72%	261,284,19	12,54%	59,15%
Carrera profesional vinculado	983.553,37	10,73%	64,45%	228.063,86	10,95%	70,10%
Complemento Específico	774.186,85	8,45%	72,90%	155.247,53	7,45%	77,55%
Méritos Docentes (quinquenios)	637.042,84	6,95%	79,86%	178.139,26	8,55%	86,10%
Productividad (sexenios)	382,922,80	4,18%	84,04%	74.103,84	3,56%	89,66%
Trienios	333.514,71	3,64%	87,68%	101.744,58	4,88%	94,54%
Guardias vinculado	266.373,85	2,91%	90,58%	3.284,63	0,16%	94,70%
Mérito experiencia docente e investigadora	257.765,64	2,81%	93,40%	47.801,13	2,29%	96,99%
Trienios vinculado	204.268,14	2,23%	95,63%	32.345,50	1,55%	98,54%
Proyectos de Investigación	201.433,50	2,20%	97,83%	54,00	0,00%	98,55%
Cursos, masters, jornadas	91.041,27	0,99%	98,82%	11.557,00	0,55%	99,10%
Cargo Académico	53.584,36	0,58%	99,40%	4.440,16	0,21%	99,31%
Trienios vinculados paga extra	24.137,52	0,26%	99,67%	3.945,09	0,19%	99,50%
Autoconcierto vinculado	12.107,30	0,13%	99,80%	2.977,70	0,14%	99,65%
Trasplantes vinculados	11.797,28	0,13%	99,93%	7.133,51	0,34%	99,99%
Otras gratificaciones	6.532,68	0,07%	100,00%	230,17	0,01%	100,00%
Total	9162203,69	100,00%		2083580,08	100,00%	

17. CONCLUSIONES

Nuestra hipótesis de partida era que el sistema formal de remuneraciones, basado en criterios objetivos para garantizar la igualdad de oportunidades, se encuentra tensionado por lógicas de género estructurales que se encuentran invisibilizadas y que producen diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Las brechas salariales de la UV son menores que las brechas salariales de España (el 14%, INE 2014). Y dentro de la UV hay una diferencia entre la brecha del PAS (2%) y del PDI (11%). Ese irrelevante 2%, a grandes rasgos, obedece a que el PAS es un colectivo feminizado, muy regulado, en el cual el 90% de la remuneración responde a los componentes regulares (sueldo, complemento específico y complemento de destino). El menor acceso de las mujeres a las categorías superiores (techo de cristal) da cuenta, básicamente, de la brecha salarial del PAS. Mientras que en el PDI, la brecha salarial del 11% se explica, además de por el techo de cristal, por ser un colectivo masculinizado y por tener un abanico de componentes salariales más numeroso, menos regulados, y en el que cabe un peso muy notable de las trayectorias académicas. Esta brecha, aunque 3 puntos por debajo de la media nacional, es más significativa de lo que en principio pudiera parecer. Estamos hablando de un colectivo relativamente homogeneizado (titulación superior) y con un sistema normado de promoción profesional basado formalmente en el mérito y la capacidad.

En el PAS las brechas salariales de género más altas –en los tres grupos (Administración General, Especial y Mixta)- siempre se dan en las categorías superiores.

De todos los componentes de la estructura salarial del PAS, el que presenta mayor brecha de género es el complemento específico (4%) que, a su vez, tiene un peso superior al 30% en la nómina. Esta brecha se debe a la discrecionalidad en el sistema de promoción dentro de la misma categoría.

Si bien la brecha salarial en un colectivo feminizado como el PAS es casi insignificante (2%), basta que uno de sus cuerpos (el de Administración Especial) esté casi equilibrado en cuanto al género, para que esta brecha se eleve al 5%

De todos los componentes de la estructura salarial del PDI, el que presenta mayor brecha de género es el complemento de productividad de investigación, sexenios, (21%) que, a su vez, tiene un peso del 6% sobre la nómina.

Otro de los complementos salariales del PDI en el que la diferencia de género es mayor, es la participación en proyectos de investigación con repercusión salarial. A pesar de que su peso en la nómina es bajo (2,62% para ellos, y 0,9% para ellas), valdría la pena indagar por qué se da una diferencia tan notable.

La categoría más numerosa del PDI, la Titularidad de Universidad, registra una brecha del 4%. Pareciera una cifra baja, pero considerando que se trata de una brecha doblemente ajustada (por hora trabajada y por categoría) evidencia una notable diferencia salarial en un grupo, por lo demás, homogéneo (aunque con un tercio más de hombres que de mujeres). Es particularmente llamativa porque la brecha dentro de las Cátedras es solo del 2,5%, a pesar de que las mujeres son menos de un tercio de este cuerpo. Tal vez la penalización por maternidad sea la explicación de la alta brecha salarial entre el Personal Titular de Universidad, porque la brecha del personal sin hijos es de 1,85% y la del personal con hijos es del 5,35%; mientras que en las Cátedras la brecha para el grupo sin hijos es similar a la del grupo con hijos (2,41% y 2,51%, respectivamente).

La categoría del PDI con menor brecha salarial es la del Personal Ayudante Doctor (1,4%). Aparte de que existe equilibrio de sexo entre sus integrantes, en su nómina no constan los dos complementos que más discriminan en el PDI: el complemento específico y el de productividad (sexenios).

Un caso aparte lo constituye el Profesorado Vinculado ya que la desproporción entre mujeres y hombres es la más marcada (24/90) y las mujeres solo ocupan el 10% de las cátedras. Esta elevada masculinización y jerarquización de género, incrementa en 3,5 puntos la brecha con respecto al resto del PDI, haciéndola la más alta de la UV, con un 14,5%

Los principales factores que generan diferencias en los emolumentos del personal de la Universitat de València son los siguientes:

- La hegemonía masculina, cuya expresión más evidente es la ocupación por los hombres de los puestos de dirección y toma de decisiones (rectoría, gerencia, cátedras), se perpetúa a través de un sistema de mentorazgo y cooptación, casi invisible pero operante, que permea la estructura de la organización universitaria.
- La tenencia de hijos y/o hijas produce efectos negativos sobre el salario de las mujeres que se extiende a lo largo de toda su carrera profesional (penalización por maternidad). Por el contrario, la tenencia de hijos y/o hijas produce efectos positivos sobre el salario de los varones (plus de paternidad).
- Existen una serie de pequeñas discriminaciones que permean la estructura universitaria y social, que están naturalizadas y que casi todo el personal las acepta como diferencias de comportamiento y trato, sin considerarlas discriminaciones, salvo que sean muy evidentes.

Estos tres conjuntos de elementos son los que subyacen a las brechas salariales hasta aquí presentadas. Sin embargo, apenas son percibidos por el personal de la universidad, por tanto, no son cuestionados, y consecuentemente, permanecen, se reproducen en el tiempo y no se tiene mala conciencia respecto a ellos. Son los que llevan a pensar que, entre el personal de la UV, no existe brecha salarial.

Referencias bibliográficas

Alcañiz, Mercedes (2015), "Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar" en *Revista Española de Sociología*, 23, pp. 29-55.

American Association of University Women (AAUW) (2017), *The Simple Truth about the Gender Pay Gap* (Spring 2017), <http://www.aauw.org/research/the-simple-truth-about-the-gender-pay-gap/> (descargado el 10 de abril de 2017).

- (2016), *Research Indicates Pay Gap Will Not Close for 136 Years*, <http://www.aauw.org/article/pay-gap-will-not-close-until-2152/> (descargado el 10 de noviembre de 2016).

Anderson, Deborah J., Melissa Binder and Kate Krause (2003), "The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility". In *Industrial and Labor Relations Review*, 56, 2, pp. 273 - 294. http://www.econ.iastate.edu/classes/econ321/Orazem/anderson_motherhood-penalty.pdf (descargado febrero, 2016).

Blau, Francine D. y Lawrence M. Kahn (2000), "Gender Differences in Pay". In *Journal of Economic Perspectives*, 1, pp. 75-99.

Boeckmann, Irene and Michelle J. Budig (2013), "Fatherhood, Intra-Household Employment Dynamics, and Men's earnings in a Cross-National Perspective." In *LIS Working Paper*, 529.

Ceci, Stephen J., Donna K. Ginther, Shulamit Kahn y Wendy M. Williams (2015), "Do Women Earn Less Than Men in STEM Fields?". In *Scientific American* <http://www.scientificamerican.com/article/do-women-earn-less-than-men-in-stem-fields/>

Comisión Europea (2014), *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf Consultado 08/11/2015.

- (2016), *She Figures 2015. Gender in Research and Innovation*. Brussels, Directorate - General for Research and Innovation. http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

Correll, Shelley J. and Benard Stephen (2007), "Getting a job: is there a motherhood penalty?". In *American Journal of Sociology*, 112 (5) pp. 1297-1338.

Del Río, Coral y Olga Alonso Villar (2014), "Desigualdades de género en España: continuidades y cambios", en *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 33, pp. 87-103.

Díaz, Capitolina y Carles Simó (eds) (2016), *Brecha salarial y brecha de cuidados*, Valencia, Tirant Humanidades.

Díaz, Capitolina y Sandra Dema (2013), "Las mujeres y la ciencia la escasez de mujeres en la academia. Un caso de histéresis social". En *100cias@uned*, 6, pp. 149-156.

EU. Dirección General de Justicia (2015), http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm, descargado el 10 de noviembre de 2016.

Freeman, Jo (1972), "The tyranny of structurelessness". In *Berkeley Journal of Sociology*, pp. 151-164.

Claudia Goldin y Lawrence F. Katz (2008), *The Race between Education and Technology*, Cambridge (Mass), Harvard University Press.

Hodges, Melissa and Michelle J. Budig (2010), "Who Gets the Daddy Bonus? Markers of Hegemonic Masculinity and the Impact of First-time Fatherhood on Men's Earnings." In *Gender & Society*, 24(6), pp.717-745.

INE (2012), *Encuesta anual de estructura salarial. Metodología*. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736061721&menu=metodologia&idp=1254735976596

Martell, Richard; David M. Lane & Cynthia Emrich (1996) "Male-female Differences: A Computer Simulation". In *American Psychologist*, pp. 157-158

Moss-Racusin, Corinne A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012), "Science faculty's subtle gender biases favor male students. In *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), pp. 16474-16479.

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

Salle Alonso, M^a Angeles y Laura Molpeceres Arces et. al (2009), *La brecha salarial: Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres*. Colección EME, Ministerio de Igualdad.

Shen, Jie, et al. (2009), "Managing diversity through human resource management: An international perspective and conceptual framework". In *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (2) pp. 235-251.

Simonsen, Marianne and Lars Skipper (2008). "An Empirical Assessment of Effects of Parenthood on Wages". In L. Millimet, J. A. Smith, and E. J. Vytlačil (Eds.), *Advances in Econometrics* (Vol. 21, pp. 359–380). Amsterdam: JAI.

Smith Koslowski, Alison (2011), "Working Fathers in Europe: Earning and Caring". In *European Sociological Review*, 27, pp. 230–245.

Sullerot, Evelyn (1970) *Historia y sociología del trabajo femenino*. Barcelona: Península.

Waldfogel, Jane (1998), "Understanding the 'family gap' in pay for women with children." In *Journal of Economic Perspectives*, 12, 1 (Winter), p.137-156.

Zhang, Xuelin (2009), "Earnings of women with and without children". In *Perspectives, 5 Statistics Canada*, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009103/pdf/10823-eng.pdf>, descargado el 10 de noviembre de 2016.

ANEXO I: MUESTRA TEÓRICA

PAS

Casada/o	Hombre	> 50 y <60	E. DE TECNICOS DE GESTION	SERV. CENTRALES	A
Casada/o	Hombre	> 50 y <60	E. DE TECNICOS DE GESTION	SERV. CENTRALES	A
Soltera?/o	Hombre	> 50 y <60	E. DE TECNICOS DE GESTION	SERV. CENTRALES	A
Soltera?/o	Mujer	> 50 y <60	E. DE TECNICOS DE GESTION	SERV. CENTRALES	A
Casada/o	Mujer	> 50 y <60	E. DE TECNICOS DE GESTION	SERV. CENTRALES	A
Casada/o	Mujer	> 50 y <60	E. DE TECNICOS DE GESTION	SERV. CENTRALES	A
Casada/o	Hombre	> 50 y <60	E.T.M. INVESTIGACION	BLASCO IBAÑEZ -S	M
Pareja de hecho	Hombre	> 50 y <60	E.T.M. INVESTIGACION	BLASCO IBAÑEZ -S	M
Casada/o	Hombre	> 50 y <60	E.T.M. INVESTIGACION	BURJASSOT	M
Soltera?/o	Mujer	> 50 y <60	E. AYUDANTES ARCHIVOS, BIBL. Y MUSEOS	BURJASSOT	M
Soltera?/o	Mujer	> 50 y <60	E.T.M. INVESTIGACION	BURJASSOT	M
Casada/o	Mujer	> 50 y <60	E.T.M. INVESTIGACION	BURJASSOT	M
Casada/o	Hombre	> 60 a	ESCALA ADMINISTRATIVA	BURJASSOT	B
Casada/o	Hombre	> 60 a	ESCALA ADMINISTRATIVA	BURJASSOT	B
Casada/o	Hombre	> 60 a	ESCALA ADMINISTRATIVA	TARONGERS	B
Casada/o	Mujer	> 60 a	E.A.B. APOYO ADMINISTRATIVO	BURJASSOT	B
Casada/o	Mujer	> 60 a	E.A.B. APOYO ADMINISTRATIVO	TARONGERS	B
Casada/o	Mujer	> 60 a	E.A.B. APOYO ADMINISTRATIVO	BURJASSOT	B

PDI

Casada/o	Hombre	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	TARONGERS	M
Soltera?/o	Hombre	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	TARONGERS	M
Casada/o	Hombre	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -H	M
Divorciada/o	Mujer	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -H	M
Soltera?/o	Mujer	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	TARONGERS	M
Casada/o	Mujer	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	TARONGERS	M
Casada/o	Hombre	< 50 a	CONTRATADO/A DOCTOR/A	BURJASSOT	B
Casada/o	Hombre	< 50 a	CONTRATADO/A DOCTOR/A	BURJASSOT	B
Soltera?/o	Hombre	< 50 a	CONTRATADO/A DOCTOR/A	BURJASSOT	B
Casada/o	Mujer	< 50 a	CONTRATADO/A DOCTOR/A	BURJASSOT	B
Casada/o	Mujer	< 50 a	CONTRATADO/A DOCTOR/A	BURJASSOT	B
Casada/o	Mujer	< 50 a	CONTRATADO/A DOCTOR/A	BURJASSOT	B
Casada/o	Hombre	> 60 a	CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -S	A+
Casada/o	Hombre	> 60 a	CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -S	A+
Casada/o	Hombre	> 60 a	CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -S	A+
Divorciada/o	Mujer	> 60 a	CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -S	A+
Casada/o	Mujer	> 60 a	CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -S	A+
Soltera?/o	Mujer	> 60 a	CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -S	A+
Casada/o	Hombre	< 50 a	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BURJASSOT	A
Casada/o	Hombre	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BURJASSOT	A
Casada/o	Hombre	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BURJASSOT	A
Casada/o	Mujer	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BURJASSOT	A
Casada/o	Mujer	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BURJASSOT	A
Casada/o	Mujer	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BURJASSOT	A

Estudi sobre
conciliació
personal, familiar
i professional de
les persones que
treballen a la UV

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT  VALÈNCIA



Informe final de l'estudi sobre conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen a la Universitat de València

Unitat d'Igualtat

Alícia Villar i Sandra Obiol

Departament de Sociologia i Antropologia Social

Universitat de València

octubre 2018

INDEX

1. PRESENTACIÓ	7
2. UNA MIRADA A LES CONDICIONS LABORALS DEL PAS I DEL PDI MITJANÇANT INDICADORS	14
2.1. INDICADORS SOBRE EL PAS	14
A) CARACTERITZACIÓ DE LA PLANTILLA DEL PAS	15
B) PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL	19
C) ÚS DELS PERMISOS PER CURA EN EL PAS	27
2.2. PROPOSTA D'INDICADORS EN EL PAS: DISPONIBLES, POSSIBLES I DESITJABLES	29
2.3. INDICADORS SOBRE EL PDI	36
A) CARACTERITZACIÓ DE LA PLANTILLA DEL PDI	36
B) PROMOCIÓ I CARRERA ACADÈMICA	38
C) ÚS DELS PERMISOS PER CURA EN EL PDI	51
2.4. PROPOSTA D'INDICADORS EN EL PDI: DISPONIBLES, POSSIBLES I DESITJABLES	55
3. PERCEPCIONS, REPRESENTACIONS I DISCURSOS SOBRE LA COMBINACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	63
3.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS	63
PRIMER PUNT. VIDA I FEINA: LA RIGIDESA DEL TEMPS LABORAL	63
SEGON PUNT. TEMPS RÍGID PERÒ TREBALL PRIVILEGIAT	65
TERCER PUNT. ESTRATÈGIES PER ATENDRE LA CURA	67
3.2. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	71
PRIMER PUNT. VIDA I FEINA: TEMPS INDESTRIABLES	71
<i>Confusió entre temps de vida i temps de treball</i>	72
<i>Un ritme trepidant amb moments explosius</i>	80
SEGON PUNT. L'ESFORÇ DE CONSTRUIR-SE UNA TRAJECTÒRIA	83
<i>Quan l'excel·lència marca el ritme</i>	86
<i>La corrosió del caràcter</i>	92
TERCER PUNT. ESTRATÈGIES DE SUPERVIVÈNCIA: LA IMPORTÀNCIA DE LES XARXES	97
<i>Estratègies individuals</i>	99
<i>Suport de les xarxes familiars</i>	102
<i>Relacions de suport entre col·legues</i>	105
DEMANDES DE CONCILIACIÓ I CURA	107
4. CONCLUSIONS I PROPOSTES PER A REPENSAR LA UNIVERSITAT DES DE LA CURA	110
5. BIBLIOGRAFIA	113
6. ANNEXOS	115

INDEX DE TAULES

Taula 2.1.1. PAS segons grups professionals i sexe. Universitat de València, 2017	15
Taula 2.1.2. PAS segons grups professionals, sexe i edat. Universitat de València, 2017	16
Taula 2.1.3. Plantilla PAS segons grau d'estabilitat i sexe. Universitat de València, 2017	17
Taula 2.1.4. Plantilla PAS segons grau d'estabilitat, sexe i edat (en grans grups). Universitat de València, 2017	18
Taula 2.1.5. Processos selectius en el PAS per grup professional i sexe. Universitat de València, 2017	20
Taula 2.1.6. Trams de carrera professional del PAS reconeguts segons sexe. Universitat de València, 2017	22
Taula 2.1.7. Distribució percentual segons sexe en cada tram de carrera professional del PAS. Universitat de València, 2017	22
Taula 2.1.8. Distribució percentual segons sexe i edat en cada tram de carrera professional del PAS. Universitat de València, 2017	23
Taula 2.1.9. Dades absolutes segons grup en actiu i trams de carrera professional segons sexe del PAS. Universitat de València, 2017	24
Taula 2.1.10. Distribució percentual en els grups C i A del PAS segons sexe. Universitat de València, 2017	25
Taula 2.1.11. Distribució percentual dels trams de carrera professional en el grup A del PAS en majors i menors de 45 anys i per sexe. Universitat de València, 2017	26
Taula 2.1.12. Permisos gaudits pel PAS segons sexe i grups d'edat. Universitat de València, 2016	27
Taula 2.1.13. Nombre de treballadores i treballadors PAS amb reduccions de jornada per motiu de cura. Universitat de València, 2016	29
Taula 2.3.1. Plantilla PDI per categoria. Universitat de València 2014, 2017	37
Taula 2.3.2. Temps mitjà en la categoria d'ajudants doctors/es en dones i homes	38
Taula 2.3.3. Temps mitjà en la categoria de contractats/es doctors/es en dones i homes	39
Taula 2.3.4. Temps mitjà en la categoria de titulars d'universitat en dones i homes	40
Taula 2.3.5. Temps mitjà en la categoria de catedràtics/ques d'universitat en dones i homes	40

Taula 2.3.6. Pes de les dones en la direcció de projectes de recerca segons els eu caràcter. Universitat de València, 2016	41
Taula 2.3.7. Proporció de dones autores en articles segons valor atorgat per la memòria d'investigació de la Universitat de València. Universitat de València, 2016	44
Taula 2.3.8. Proporció en què les dones són autores de capítols de llibres i de llibres segons la valoració de l'editorial. Universitat de València, 2016	45
Taula 2.3.9. Proporció en què les dones són autores en publicacions multimèdia. Universitat de València, 2016	46
Taula 2.3.10. Participació en congressos segons tipus de participació, àmbit del congrés i sexe dels autors/es. Universitat de València, 2016	47
Taula 2.3.11. Direcció de tesis doctorals segons nivell de valoració a la memòria d'investigació de la Universitat de València. Universitat de València, 2016.	47
Taula 2.3.12. Estadades de recerca. Universitat de València, 2016.	48
Taula 2.3.13. Direcció d'estructures d'investigació segons tipus. Universitat de València, 2016.	50
Taula 2.3.14. Permisos de maternitat i paternitat gaudits pel PDI segons sexe i categoria. Universitat de València, 2000-2016.	51
Taula 2.3.15. Permisos de paternitat gaudits pel PDI segons categoria. Universitat de València, 2000-2016.	52
Taula 2.3.16. Permisos d'adopció per sexe i categoria del PDI. Període 2000- 2016.	52

1. PRESENTACIÓ

La Unitat d'Igualtat ens va proposar fer un estudi sobre la conciliació de la vida familiar i professional de les persones que treballen a la Universitat de València, tant pel que fa al personal docent i investigador, com al personal d'administració i serveis. Vam considerar que, a més de la mirada quantitativa als indicadors universitaris, calia apropar-se qualitativament i recollir com perceben –i expliquen- les persones que treballen a la nostra universitat la relació entre la vida personal i familiar i la vida professional. Aquest informe que ara presentem inclou l'anàlisi sobre el personal d'administració i serveis i el personal docent i investigador, i està basat en dos informes parcials que ja vam presentar com avançament de resultats fa uns mesos a la Unitat d'Igualtat i que en aquest cas hem aprofundit en la nostra anàlisi. Cal fer algunes apreciacions.

En primer lloc, és necessari –com ja hem expressat en un article recent (Obiol i Villar, 2017)- prendre en consideració les condicions socials en les que es desenvolupa la nostra feina a la universitat. No podem entendre la nostra feina, i en el cas del personal investigador la generació de coneixement, sense tindre present les diferents posicions que ocupem nosaltres en l'estructura social que ens proporciona un accés diferenciat (i jerarquitzat) a recursos tant materials com simbòlics. I en aquest sentit el gènere hi juga un paper cabdal, però també altres factors són importants, com ara l'entorn social d'origen, el lloc de naixement o la forma de convivència familiar, hem tingut sempre present poder copsar la interseccionalitat de la desigualtat

En segon lloc, s'ha de considerar el procés de precarització laboral (i vital) que estem vivint d'uns anys ençà. Un procés que al cas del País Valencià, com a la resta de l'Estat espanyol –tot i que amb diferències-, és més acusat doncs el model productiu i les febles polítiques de benestar del país han contribuït a agreujar els efectes sobre la població del que s'ha denominat com a Gran Recessió (Recio, 2013; Banyuls, 2014). Aquesta crisi a més a més ha tingut la conseqüència de ressaltar la crisi de cures que estem vivint a la societat occidental (Carrasco, 2016) i on les dones són clarament protagonistes i per tant majorment afectades. Les polítiques d'austeritat implementades com a solució inqüestionable a la Gran Recessió, l'austericidi que l'anomena Gálvez (2013), ha suposat, entre d'altres coses, l'afebliment de moltes de les fites assolides en termes d'igualtat de gènere (i de compatibilització del treball de cures i el remunerat), ha suposat una reprivatització dels treballs de cura, i amb això un

afebliment de la posició social de les dones (Gálvez i Rodríguez, 2011; Gálvez, 2013; Pavolini et al., 2015; Salido, 2016; Guillén et al., 2016).

Aquests darrers anys han sigut significatius per a la universitat, no només per veure's impulsada al procés de construcció de l'EEES amb les conseqüents transformacions d'ordenació acadèmica, sinó també perquè la crisi econòmica i la seua resposta política en el cas espanyol ha comportat un significatiu impacte en les expectatives i possibilitats reals de promocionar en la carrera professional i acadèmica per al cas tant del personal d'administració i serveis, com del personal docent i investigador. L'aplicació del Reial decret llei 14/2012, de 20 d'abril ha marcat un manament polític de racionalitzar la despesa econòmica en educació (Villar, 2015) amb la derivació de conseqüències significatives en l'àmbit universitari tant pel que a l'estudiantat que ha patit un augment considerable de les taxes de matrícula, incrementant-se el preu del crèdit en segones i posteriors matrícules, com en el cas del personal. En el personal docent i investigador s'ha produït una escletxa entre investigació i docència, perquè aquesta normativa ha posat en marxa mecanismes per reconèixer més la carrera acadèmica centrada o intensificada en la investigació. D'altra banda, han sigut anys complicats per poder mantindre l'accés i promoció del personal docent i investigador i del personal d'administració i serveis. De fet, podem considerar que el 2012 marca un punt d'inflexió quant a l'ocupació pública que s'ha vist greument impactada per l'aplicació de la denominada taxa de reposició que no ha permet renovar la plantilla universitària a un ritme desitjable per a la renovació generacional del personal que treballa a les nostres universitats. A més, s'ha generat tensions importants quant a competitivitat i recels dins del personal docent i investigador a l'hora d'ordenar les escasses places que permetia convocar aquest Reial decret.

La precarització de la universitat afecta, evidentment, a la nostra posició laboral i evidencia la menor capacitat que tenim per a decidir i dirigir les nostres carreres laborals i amb aquestes les nostres vides, una dimensió cabdal en parlar de precarietat (Cano, 2000), amb diferències, és clar, segons la posició estructural que ocupem. L'afebliment de la nostra posició com a treballadors/es a la universitat s'ha de posar en relació, necessàriament, amb la manera en com ens proveïm de benestar al nostre país. I per tant ací hem de parlar d'un país caracteritzat per un profund familiarisme (Naldini, 2003) i en conseqüència, amb unes polítiques de protecció social, sobretot aquelles referides als serveis de proximitat i l'atenció a les famílies, clarament insuficients.

En aquest creuament de situacions, en aquesta trama, situem la nostra perspectiva. I ho fem a muscles de gegants. Hi ha altres estudis sobre la situació de les dones i els homes a la nostra universitat que ens antecedeixen i en els quals ens inspirem (Rosario Fernández-Coronado i Ma Eugenia González, 2009; Villar i Hernández, 2011; Fàtima Perelló, 2012). Hi ha també un treball minuciós, constant, realitzat per la nostra Unitat d'Igualtat que té com a resultat no només un nombre inabastable d'activitats i reivindicacions sinó també la generació de dades i estudis sobre la incidència del gènere en la universitat. A més a més, cal remarcar-ho, la feina constant de moltes dones i homes conscients en cercar una major igualtat en la institució que compartim. Què volem oferir, doncs? Repensar aquesta situació. I repensar-la en termes de cura, d'atenció als altres. El nostre objectiu ha estat tractar de visibilitzar com la vida acadèmica i professional es relaciona amb la vida personal i familiar i quins són els principals obstacles amb els que ens trobem i com podem incidir per a millorar la vida de les persones que hi treballen a la universitat. Però, també, què podem fer per a disminuir la desigualtat, perquè, tot i els esforços realitzats, i els progressos assolits, encara estem en una universitat que manté desigualtats.

El nostre treball ha seguit un plantejament metodològic desenvolupat en tres fases:

1. En primer lloc, des d'una perspectiva quantitativa, hem volgut contribuir a la construcció d'un sistema d'indicadors d'anàlisi i avaluació de la situació del personal de la Universitat de València des d'una perspectiva de gènere. Els nostres objectius principals han estat: (1) Resseguir, recopilar i repensar la informació existent a la universitat sobre el seu personal en termes de desigualtat de gènere; (2) Actualitzar i analitzar indicadors ja existents; (3) Construir nous indicadors amb perspectiva no androcèntrica. Per a fer açò hem recopilat les dades disponibles a la universitat sobre el PAS i el PDI; en el cas del PAS ens hem centrat en la situació professional i la conciliació de la vida laboral i familiar; en el cas del PDI en diferents eixos: situació professional, docència, recerca, gestió acadèmica i participació i conciliació de la vida laboral i familiar.
2. En segon lloc, hem explorat el món de significats de la relació entre la vida acadèmica i personal i familiar, tant en el PAS, com en el PDI. L'objectiu ha sigut copsar les dificultats, les renúncies, les estratègies, però també els avantatges de treballar a la universitat en relació amb la conciliació. Per a fer-ho, hem realitzat entrevistes en profunditat:

- En el cas del PDI la mostra ha estat un total de 31 entrevistes en profunditat (veure taula 1) amb un guió semiestructurat sobre la base dels següents eixos: (1) inici de la carrera acadèmica; (2) construcció de la carrera acadèmica; (3) trajectòria personal i familiar; (4) gestió del temps; (5) processos de selecció i promoció professional; (6) propostes per a la conciliació de la vida familiar-personal amb la professional en el PDI. Les entrevistes s'han realitzat entre els mesos de novembre de 2017 i febrer de 2018. La construcció de la mostra s'ha basat en criteris de sexe, branca de coneixement i estabilitat professional (personal laboral/personal funcionari). També ho ha condicionat la facilitat d'accedir a les persones contactades que, evidentment, han sigut moltes més de les que apareixen en la mostra final entrevistada. De les 31 persones entrevistades, 21 tenen vinculació permanent (Catedràtics/es, Titulars, Contractats/es Doctors/es) i 11 no permanent (Ajudants Doctors/es, Contractats/es Doctors/es Interins). De les 21 amb vinculació permanent 10 són dones i 11 homes; de les 11 amb vinculació no permanent 7 són dones i 4 homes. Per branques de coneixement, 3 persones són d'Enginyeria, 8 de Ciències, 4 de Ciències de la Salut, 12 de Ciències Socials i Jurídiques i 5 d'Humanitats.
- En el cas del PAS s'han realitzat un total de 12 entrevistes (veure taula 2) amb un guió similar al del PDI segons els següents eixos: (1) inici de la carrera professional; (2) construcció de la carrera professional; (3) trajectòria personal i familiar; (4) gestió del temps; (5) processos de selecció i promoció professional; (6) propostes per a la conciliació de la vida familiar-personal amb la professional en el PAS. Les entrevistes es s'han realitzat entre gener i març de 2018. El criteri de construcció de la mostra ha sigut partir de la variable sexe com a element central i el criteri de saturació informativa com a element decisor del tamany final de la mostra. L'accés als nostres entrevistats i entrevistades va ser per xarxa de contactes propers i per bola de neu i val a dir també que l'accés no ha sigut sempre senzill. Hem entrevistat a 7 dones i 5 homes.

L'estructura que segueix aquest informe és la següent: primerament, es dedica un apartat d'aproximació quantitativa a la situació del PAS i del PDI mitjançant la inclusió i l'anàlisi d'alguns indicadors relacionats amb la caracterització de la plantilla del PAS quant a distribució segons sexe, edat i altra informació relacionada amb En relació al PDI s'inclouen també indicadors sobre la seua caracterització i una anàlisi més aprofundida mitjançant indicadors de temps en la promoció entre categories. Ho completem amb una altra anàlisi sobre el perfil socioacadèmic del reconeixement de l'activitat investigadora (sexenni).

Seguidament, s'incorpora un apartat de tractament qualitatiu a partir de les entrevistes realitzades per al cas del PAS i el cas del PDI. Quant al PAS, és important destacar que, a diferència del PDI, ens hem trobat amb realitats i trajectòries relativament homogènies i totes tenen com a element central d'estructuració el seu accés a la Universitat de València com a personal d'administració i de serveis i la gestió que del temps fa aquesta organització. Les percepcions, opinions i representacions socials recollides conformen discursos sobre la realitat laboral i familiar, sobre el fet de treballar a la Universitat, sobre la compatibilització de vida personal i dedicació laboral. Aquestes qüestions les hem sintetitzat, en el cas del PAS, en tres punts: 1) Vida i feina: la rigidesa del temps laboral; 2) Temps rígid, però treball privilegiat; 3) Estratègies informals.

Quant al PDI, les persones entrevistades ens han narrat moltes vivències sobre com gestionen la seua vida investigadora junt amb la docent, i com això ho combinen amb la vida personal i familiar. L'anàlisi de tot aquest conjunt ho hem equiparat a la idea al·legòrica de l'encaix dels boixets. L'encaix és un teixit ornamental, tradicionalment fet a mà. Es pot fer amb boixets (coneguts com a *bolillos* en castellà) o, també, amb agulla o ganxet. Es coneix també com a teixit de randa, i d'ací l'expressió "fer randa sense boixets" que ve a dir del fet d'obligar a algú a realitzar coses estranyes o difícils de fer. Aquesta expressió valenciana pot vincular-se amb una manera de treballar a la universitat en la que fem "coses difícils" i algunes que, inclús de vegades, ens obliguen a fer sense trobar-li el sentit. L'anàlisi l'hem seqüenciat segons uns punts (com aquells que formen el dibuix d'un patró de boixets): 1) La situació de la feina i vida personal com a indestriables; 2) La inversió en temps i esforç en la construcció d'una trajectòria acadèmica; 3) Les estratègies de supervivència que les persones entrevistades despleguen segons les seues paraules.

Completem el document amb una quarta part final on recollim un seguit de propostes que han sorgit de l'anàlisi de les entrevistes realitzades. Algunes de manera totalment explícita, d'altres més implícites, o que nosaltres hem traduït dels problemes (o aspectes positius) que ens enuncien les persones entrevistades. Som conscients que algunes propostes demanen un canvi legislatiu, polític i cultural més ampli i que, per tant, excedeix els límits de la universitat tant a nivell acadèmic com a nivell social, però pensem que la universitat pot generar mesures que contribueixen a canvis quotidians que milloren la qualitat de vida dels seus membres i, a llarg termini, es pugui assolir eixe canvi social i cultural més general que necessitem. No debades és una institució que esdevé un agent de socialització molt important i hauria de ser un referent en polítiques de conciliació.

Avancem ací que ens hem trobat una important diferència entre les trajectòries del PDI i del PAS. En el cas del PDI hem trobat trajectòries molt heterogènies. Algunes més ortodoxes amb la construcció de la carrera acadèmica, d'altres molt més heterodoxes. Algunes trajectòries narrades com a complicades i, fins i tot, doloroses. Totes, però, coincideixen en dues coses que pensem és important assenyalar ací: d'una banda l'esforç que totes i cadascuna de les persones entrevistades inverteixen en la seua vida acadèmica, sobretot pel complicat encaix dels seus interessos i dinàmiques de treball amb els processos d'avaluació acadèmica; d'altra banda, el compromís amb la generació de coneixement i l'entrega per la feina que realitzen i a la que s'han volgut dedicar. En canvi, en el cas del PAS hem trobat trajectòries relativament homogènies, tot i les diferències que la posició estructural d'origen introdueix, és clar. Hem identificat que totes tenen com a element central d'estructuració el seu accés a la Universitat de València com a personal d'administració i de serveis i la gestió que del temps fa aquesta organització.

No volem acabar aquesta presentació sense agrair a les persones que integren la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València per la confiança dipositada en aquest encàrrec, especialment a la seua directora Amparo Mañés i a les tècniques Inés Soler i Pau Serrano. També volem agrair a Celia Guillem, del Servei de Recursos Humans PAS, i a Laura Coscollá, del Servei de Recursos Humans PDI, per facilitar-nos les dades per a l'anàlisi quantitatiu que hem fet. Igualment a la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació per facilitar-nos les dades en aquest àmbit. Gràcies també a Verònica Gisbert, col·lega nostra al Departament de Sociologia i Antropologia Social i experta en gènere, col·laboradora en la realització d'algunes de les entrevistes programades i a Juan Carbonell doctorand en Sociologia per l'assessorament estadístic. Gràcies a

Estefania Piñana, tècnica superior a la Unitat de Qualitat, que ens ha ajudat en la preparació de l'enviament de l'enquesta a personal predoctoral, l'anàlisi de la qual no hem inclòs en aquest informe, sinó que formarà part d'un treball posterior. I sobretot volem mostrar el nostre agraïment més profund a les persones que han volgut dedicar-nos part del seu preuat temps i compartir amb nosaltres les seues cavil·lacions i preocupacions quotidianes vers la construcció de la carrera acadèmica i professional i la combinació d'aquesta amb la vida personal i familiar. Hem après moltes coses en aquest procés d'investigació perquè ens ha fet conèixer millor la universitat que compartim i les potencialitats que té per encaixar millor la vida personal, familiar i professional.

2. UNA MIRADA A LES CONDICIONS LABORALS DEL PAS I DEL PDI MITJANÇANT INDICADORS

2.1. INDICADORS SOBRE EL PAS

En aquest apartat que ara iniciem pretenem fer dues coses. En primer lloc descriure com és la plantilla del personal d'administració i serveis (PAS) de la Universitat de València a data de 31 de desembre de 2017. En segon lloc proposar indicadors que pogueren donar una perspectiva no androcèntrica de la plantilla de la institució.

Només començar cal assenyalar que les especificitats de la feina del PAS i en les que aprofundirem en l'apartat tercer en submergir-nos en els seus discursos fa més procliu a que siguen les dones les que copen aquests llocs de treball. De fet, si mirem les dades generals podem veure que entre les persones ocupades al sector públic al País Valencià un 53,44% són dones mentre que en el sector privat aquest percentatge és d'un 42,67% en el segon trimestre de 2017¹. Vist d'una altra manera, això ve a representar que un 15,5% del total de les dones valencianes ocupades ho estan al sector públic, mentre que en el cas dels homes és un 10,6%. En aquest sentit a les xifres del PAS de la Universitat de València la diferència és encara més acusada amb un 65,7% de dones entre la plantilla i els homes són un 34,3% en 2017.

Primerament cal fer un aclariment en relació als grups professionals que apareixeran citats en aquest informe. La Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana incorpora una nova classificació dels grups professionals on els cossos i escales es classifiquen d'acord amb la titulació exigida per a l'accés², responant així al sistema de títols de grau, com també incorpora les equivalències transitòries³. Tanmateix les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans PAS, les dades recopilades al Recull de Dades Estadístiques del Servei d'Anàlisi i Planificació que també hem consultat i, inclús, la Relació de Llocs de Treball (RLT) encara inclouen l'anterior classificació i/o la nova de grups i subgrups. Simplement, considerem que cal advertir-ho per a la lectura de l'informe. Nosaltres

¹ Elaboració pròpia a partir de les dades de l'EPA del 2on trimestre de 2017, INE.

² Grup A (dividit en els subgrups A1 i A2) en el qual s'exigeix estar en possessió del títol universitari de grau o equivalent; grup B en el qual s'exigeix el títol de tècnic superior de formació professional; grup C (dividit en els subgrups professionals C1 i C2) en el qual per al C1 s'exigeix el títol de batxiller o tècnic de formació professional, i en el cas de C2 el títol de graduat en educació secundària obligatòria

³ Grup A: Subgrup A1; Grup B: Subgrup A2; Grup C: Subgrup C1; Grup D: Subgrup C2; Grup E: Agrupacions Professionals Funcionaries.

hem optat, per raons de claredat analítica, per agrupar-los sota els epígrafs més amples: Grup A, Grup B, Grup C, Grup D i Grup E.

(A) CARACTERITZACIÓ DE LA PLANTILLA DEL PAS

Començarem amb la caracterització bàsica de la plantilla del PAS. Les dades ens mostren que a desembre de 2017 la plantilla de PAS de la Universitat de València es distribuïa de la següent manera:

Taula 2.1.1. PAS segons grups professionals i sexe. Universitat de València, 2017.

	DONES	HOMES	TOTAL	% DONES
GRUP A	279	177	456	61,18
GRUP B	2	2	4	50,00
GRUP C	1145	554	1699	67,39
GRUP D	12	15	27	44,44
GRUP E	10	7	17	58,82
Total plantilla	1448	755	2203	65,73

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

Només al grup D els homes superen a les dones en pes percentual, amb un 44,44%. Però aquesta mirada resta incompleta si no incloem altres variables que poden resultar significatives en l'anàlisi com és el cas de l'edat. Per a facilitar l'anàlisi hem fet una gran divisió: menors de 45 anys front a treballadors/es amb 45 anys i més. En aquest cas cal assenyalar que la plantilla del PAS de la Universitat de València està prou envellida, doncs només un 21,52% són menors de 45 anys, amb una edat mitjana de 50,4 anys. Si creuem aquesta divisió per grup professional i per sexe trobem el següent:

Taula 2.1.2. PAS segons grups professionals, sexe i edat. Universitat de València, 2017.

MENORS DE 45 ANYS					
		DONES	HOMES	TOTAL	% DONES
GRUP A	✓	68	✓ 44	112	60,71
GRUP B		1	1	2	50,00
GRUP C	✓	227	✓ 130	357	63,59
GRUP D		2	1	3	66,67
GRUP E		0	0	0	...
TOTAL		298	176	474	62,87
AMB 45 ANYS I MÉS					
		DONES	HOMES	TOTAL	% DONES
GRUP A	✓	211	✓ 133	344	61,34
GRUP B		1	1	2	50,00
GRUP C	✓	918	✓ 424	1342	68,41
GRUP D		10	14	24	41,67
GRUP E		10	7	17	58,82
TOTAL		1150	579	1729	66,51
Total plantilla		1448	755	2203	65,73

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

De la taula volem destacar dues qüestions:

- En primer lloc que les dones són més presents –tot i que lleugerament- en el grup de treballadors/es més grans que no pas en el grup de més joves, un 62,87% front a un 66,51%.
- En segon lloc, que estan més presents en les categories professionals més elevades en quant major és l'edat.

Ara bé, si calculem el pes percentual en vertical, és a dir, com es distribueixen els homes i les dones entre ells i elles mateixes segons categories professionals, la cosa canvia. I podem apreciar com els homes es concentren en major mesura que les dones en el grup A (un 23,44% front a un 19,26%, respectivament). Si incloem l'edat aquesta diferència roman en ambdós grans grups. En el cas dels menors de 45 anys trobem que

són un 25% dels homes els que ocupen llocs de treball classificats com a grup A mentre que les dones representen un 22,82% del total de dones que hi treballen. En el cas dels treballadors/es que tenen 45 anys i més aquesta diferència es dona en un 22,97% en el cas dels homes front a un 18,35% en el cas de les dones.

A més a més hem volgut fer una provatura. Hem agrupat al PAS que té entre 30 i 35 anys, tenint en compte que l'edat mitjana a la maternitat al País Valencià en 2017 segons dades de l'INE fou 31,98 anys i que aquesta edat mitjana al primer fill/a era als 30,76 anys i al quart fill/a i més als 34,06. I si calculem la proporció de dones que ocupen la categoria professional A en aquest grup d'edat respecte el total de dones és de 23,33%. I si fem aquest mateix càlcul en el cas dels homes el percentatge resultant és d'un 31,25%. Per tant, una diferència notable; seria bo doncs poder tenir dades més ajustades sobre la velocitat de les carreres professionals segons sexe a la plantilla del PAS de la Universitat de València.

En el cas del grau d'estabilitat de la plantilla la taula 2.1.3. ens proporciona la informació al respecte.

Taula 2.1.3. Plantilla PAS segons grau d'estabilitat i sexe. Universitat de València, 2017.⁴

	DONA		HOME		TOTAL	
INDEFINIT	1048	72,38	565	74,83	1613	73,22
TEMPORAL	400	27,62	190	25,17	590	26,78
TOTAL	1448	100,00	755	100,00	2203	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

De la taula podem extraure un seguit de conclusions. En primer lloc, la plantilla del PAS a la nostra universitat es troben majoritàriament en una situació d'estabilitat, com personal indefinit (73,22%). Les dones són majoria en aquest grup amb un 64,97% com també en el grup que hem construït a partir dels contractes temporals (67,79%),

⁴ Considerem contractes indefinits: funcionari/a de carrera, contracte laboral indefinit i personal laboral fixe. D'altra banda considerem contractes temporals, i per tant més inestables, els següents: funcionari interí per excés/acumulació de tasques, funcionari interí/na, funcionari interí/na de substitució, funcionari interí-programa caràcter temporal, contracte laboral interí/na, personal laboral eventual.

no obstant això si ens fixem en els percentatges per columna, és a dir, com les dones i els homes es distribueixen en cadascun dels vincles laborals, és evident que els homes ho fan en major mesura en el grup de major estabilitat. És a dir, que tot i la majoria de les dones en el conjunt de la plantilla del PAS, els homes es troben lleugerament més estables que aquestes, un 74,38% front a un 72,38%. Incloem ara en el creuament l'edat, en els dos grans grups d'edat que hem construït: taula 2.1.4.

Taula 2.1.4. Plantilla PAS segons grau d'estabilitat, sexe i edat (en grans grups). Universitat de València, 2017.⁵

	MENOR DE 45 ANYS		45 ANYS I MÉS		TOTAL		TOTAL
	DONA	HOME	DONA	HOME	DONA	HOME	
INDEFINIT	108	68	940	497	1048	565	1613
TEMPORAL	190	108	210	82	400	190	590
TOTAL	298	176	1150	579	1448	755	2203
INDEFINIT	36,24	38,64	81,74	85,84	72,38	74,83	73,22
TEMPORAL	63,76	61,36	18,26	14,16	27,62	25,17	26,78
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

A la taula s'observa que la inestabilitat està més present en les edats més joves, precisament aquelles en les que, en termes generals, coincideix la construcció familiar. Ara bé, tant entre els més joves com en els que tenen 45 i més anys són els homes els que es troben en vincles amb la universitat més estables, un 38,64% front a un 36,24% en el cas dels menors de 45 anys i en un 85,84% front a un 81,74% en el cas de les persones que tenen 45 i més anys. La diferència en aquest darrer cas és lleugerament més acusada.

⁵ Considerem contractes indefinits: funcionari/a de carrera, contracte laboral indefinit i personal laboral fixe. D'altra banda considerem contractes temporals, i per tant més inestables, els següents: Funcionari interí per excés/acumulació de tasques, funcionari interí/na, funcionari interí/na de substitució, funcionari interí-programa caràcter temporal, contracte laboral interí/na, personal laboral eventual.

(B) PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

Entrem ara a analitzar les promocions del PAS a la Universitat de València. Com s'ha vist a altres estudis (Rodríguez-Jaume, 2013) la promoció dels homes a categories més elevades és més acusada que la de les dones. En el cas de la Universitat de València la base de dades que hem treballat per a l'anàlisi de les promocions en el PAS conté set variables que són les següents: sexe, data de naixement, categoria/cos/escala, règim jurídic (funcionari o laboral), codi de la plaça, forma de selecció, data de la promoció. El total de registres és de 3367 que no es corresponen al mateix nombre de persones, ja que alguns registres estan per duplicat, triplicat o més vegades pel nombre de promocions que ha fet la persona.

Ens marquem un any de referència per acotar l'anàlisi: l'any 2000. En la següent taula es recullen dades sobre el període a partir d'aqueix any agrupats per cada 6 anys. El darrer període marca un temps de dificultat per convocar places a conseqüència de l'aplicació de la taxa de reposició (Reial Decret llei 14/2012). Veiem les dades en els tres períodes. En el primer període (2000-2005) es van produir 423 processos selectius, dels quals 165 van ser oposicions, 254 promocions internes i 4 concursos. Pel que fa al grup més elevat dels grups professionals, el grup A, dones i homes han realitzat un nombre igual de processos selectius (en un 50% per a cada sexe); en el grup B les dones han sigut el 65% del processos selectius i els homes un 35%; en el grup C s'hi ha donat el major nombre de processos selectius on les dones representen el 77% i els homes el 23%; en el grup D, el més baix de la classificació, les dones han realitzat el 72% i els homes el 27,59%. Aquestes proporcions mostren que en el grup més alt els homes estan, tenint en compte la feminització de la plantilla, sobrerrepresentats. Un altra mostra de segregació vertical en el PAS de la nostra universitat.

En següent període considerar (2006-2011) es van realitzar 390 processos selectius, dels quals 354 van ser oposicions, 19 promocions internes i 17 concursos. En aquest període destaca que l'alta feminització que donava anteriorment en el grup C (un 77% de dones en el període anterior) ara es reequilibra a un 58% de dones i un 42% d'homes.

I per últim, en el període més recent (2012-2017), s'han produït un total de 375 processos selectius, dels quals 327 van ser oposicions, 44 promocions internes i 4 concursos. S'observa que en els processos selectius que es produeixen les dones representen un percentatge major que en els anteriors períodes: en el grup A

augmenten a un 67%; en el cas del grup B a un 83%, tot i que és un grup poc nombrós; en el grup C s'ha produït darrerament un major equilibri entre dones i homes, sent les dones un 55% i els homes un 45%; en el darrer grup, el D, la proporció es manté com en períodes anteriors i també es tracta d'un grup poc nombrós.

Taula 2.1.5. Processos selectius en el PAS per grup professional i sexe. Universitat de València, 2017

PERÍODE	Grup A		Grup B		Grup C		Grup D		TOTAL
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	
2000-2005	50,0	50,0	64,7	35,3	77,2	22,9	72,4	27,6	424
2006-2011	52,2	47,8	66,7	33,3	57,7	42,3	70,4	29,6	390
2012-2017	67,2	32,8	83,0	17,0	55,3	44,7	73,3	26,7	67,2

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

Hem calculat l'edat mitjana en el moment d'arribar al grup A, ja siga amb accés per oposició, com per promoció interna; en el cas de les dones és de 42,3 anys, mentre que els homes és de 41 anys. Així, a més de la segregació vertical per una major presència dels homes en el grup professional més alt, com hem vist, també s'hi dona una major velocitat, tot i que lleugera, per part d'ells en l'arribada al grup A.

Quant a les previsions de jubilacions, es pot calcular l'indicador de plantilla en procés de jubilació tenint en compte el PAS que té 60 anys o més respecte el total de PAS. Segons dades del curs 2016-2017 i per a només centres propis, el PAS total de la Universitat de València era de 1784 persones, de les quals 1156 eren dones i 628 homes. El percentatge de la plantilla en procés de jubilació en el cas de les dones és d'un 12,6%, mentre que en els homes és d'un 10%.

Un indicador que es pot obtindre és la ràtio PDI/PAS per conèixer la relació entre un personal i altre. En els darrers anys la ràtio a la Universitat de València està situant-se en 1,5, una ràtio per damunt de les altres universitats públiques valencianes (UA 1,2, UJI 1,3, UMH 1,4, UPV 1,4).

Tractem ara les dades sobre carrera professional, però farem, primerament, uns aclariments preliminars. L'anomenat sistema de carrera professional horitzontal és un procés regulat per la Llei de Funció Pública valenciana (Llei 10/2010), el Decret de regulació de la carrera professional (Decret 186/2014), el Decret 93/2017, de 14 de

juliol, pel qual es modifica el Decret 186/2014 i per al cas concret de la Universitat de València l'Acord del Consell de Govern 327/2017, de 19 de desembre, pel qual s'aprova el procediment de progressió dins del sistema de carrera professional. La carrera professional s'estructura en uns graus de desenvolupament professional (GDP) i és una petició voluntària de la persona interessada. El Decret 186/2014, estableix el procediment d'accés a la carrera professional del personal que ja té la condició de personal funcionari de carrera o laboral fix i es troba en situació de servei actiu. Per poder sol·licitar la carrera professional s'han de tindre dos requisits: per una banda, tindre reconeguda una antiguitat en la categoria professional i, per altra, tindre algun mèrits dels contemplats. Pel que fa a antiguitat, si es té menys de 5 anys el GDP és d'accés, amb 5 anys el GDP 1, amb 10 anys el 2, amb 16 anys el 3 i amb 22 anys el 4. Respecte als mèrits que s'han de tindre (almenys un) són els següents: tenir el certificat C1 de valencià, haver accedit per promoció interna a l'escala o la categoria professional en els últims 10 anys, haver cursat un mínim d'hores de formació en els últims 10 anys d'acord amb l'escala en què es troba una persona, tindre el certificat de B1 o superior d'un idioma comunitari o tindre publicacions relacionades amb l'Administració pública o similars.

Segons les dades que ens han facilitat des del Servei de Recursos Humans-PAS, la informació està estructurada en 5 trams⁶: el GDP d'accés seria el tram 1, el GDP 1 es correspon en el 2 i correspon a un total de 1369 registres. Cal precisar que la sol·licitud del reconeixement del tram de carrera professional és voluntari, per això el total de registres que nosaltres hem treballat no inclou el total de les persones treballant com a PAS. Dit açò, com veiem a la taula següent, els trams 5 i 4 són els que un major percentatge de persones acumulen, ja que gairebé un 80% del personal d'administració i serveis té aquests trams reconeguts: un 53,69% en té 5 i un 25,35% en té 4. El 14% té 3 trams i amb percentatges molt més inferiors s'hi troben qui tenen 2 o 1. La distribució d'aquests trams segons sexe, com a variable principal de la nostra anàlisi, mostra percentatges similars, tot i que si agrupem els trams més alts, el 5 i 4, els homes superen en percentatge a les dones. En tot cas, la segregació vertical s'aprecia, ja que els homes superen les dones en els trams superiors, tot i la feminització de la plantilla. En els trams menors no s'observen diferències destacables.

⁶ En la base de dades que hem treballat, els grups de desenvolupament professional apareixen com a trams de carrera professional. El GDP d'accés tal i com es contempla a la normativa es correspon per al nostre cas en el tram 1; el GDP 1 en el tram 2; el GDP 2 en el tram 3; el GDP 3 en el tram 4; el GDP 4 en el tram 5. Convé fer aquest aclariment per evitar confusions en la lectura.

Taula 2.1.6. Trams de carrera professional del PAS reconeguts segons sexe. Universitat de València, 2017.

TRAMS DE CARRERA PROFESSIONAL	TOTAL	DONES	HOMES
5	53,69	54,11	52,94
4	25,35	24,32	27,18
3	14,10	14,61	13,18
2	5,33	5,48	5,07
1	1,53	1,48	1,62

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

Si calculem ara el pes de dones i homes per a cada tram de carrera professional, s'obté que el major percentatge de dones s'acumula en el tram 3, amb més d'un 66%, seguit del tram 2 amb més d'un 65%. Encara que les diferències són lleugeres per trams considerem pertinent remarcar que el percentatge major de dones no se situa en els trams més alts, tot l'evident feminització de la plantilla.

Taula 2.1.7. Distribució percentual segons sexe en cada tram de carrera professional del PAS. Universitat de València, 2017.

TRAMS DE CARRERA PROFESSIONAL	DONES	HOMES
5	64,49	35,51
4	61,38	38,62
3	66,32	33,68
2	65,75	34,25
1	61,90	38,10

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

Com ja hem comentat quant a la caracterització de la plantilla, resulta imprescindible fer referència a la variable edat. En el reconeixement de la carrera professional precisament el factor edat juga un pes considerable, ja que l'edat va associada sovint a més anys d'antiguitat en l'escala o categoria i, en conseqüència, major probabilitat d'estar en un tram elevat, tot i que no és l'únic requisit. Seguim ací el mateix criteri d'agrupació que hem fet amb dades anteriors, és a dir, agrupar a les persones menors

de 45 anys i a les que tenen 45 o més i vore com es distribueixen en els cinc trams de carrera professional, tal i com tenim organitzades les dades facilitades. Així, en el grup de persones més joves (menors de 45 anys) s'aprecia un major equilibri entre dones i homes, perquè tot i que elles són més nombroses en dades absolutes com hem indicat per la consegüent feminització de la plantilla, en dades relatives hi ha un equilibri major que en l'altre grup de més edat. En canvi, en el grup de 45 o més observem més distàncies percentuals entre homes i dones, així, en el tram més baix es concentra una alta proporció de dones (75%).

Taula 2.1.8. Distribució percentual segons sexe i edat en cada tram de carrera professional del PAS. Universitat de València, 2017.

TRAMS DE CARRERA PROFESSIONAL	Menors de 45 anys		45 anys o més	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
5	100	0	64,34	35,66
4	55,56	44,44	61,88	38,13
3	61,29	38,71	68,70	31,30
2	66,67	33,33	64,71	35,29
1	53,85	46,15	75,00	25,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

Incloem ara la informació sobre els trams de carrera professional segons la seua distribució per 5 agrupacions que corresponen a grups i subgrups (A, A1, A2, B, C, C1, C2, D, E) i per sexe, mitjançant les dades absolutes.

Taula 2.1.9. Dades absolutes segons grup en actiu i trams de carrera professional segons sexe del PAS. Universitat de València, 2017.

TRAMS	Grup A		Grup B		Grup C		Grup D		Grup E	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
5	69	52	1	2	394	193	3	8	7	6
4	75	35	2	0	134	99	1	0	1	0
3	39	29	0	1	89	35	0	0	0	0
2	23	9	0	0	25	16	0	0	0	0
1	8	5	0	0	4	3	1	0	0	0
TOTAL	214	130	3	3	646	346	5	8	8	6

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

Els grups A i C, com veiem, són els més nombrosos i els grups B, D i E són molt reduïts, ja que no arriben ni al 2,5% dels registres. Seguidament incloem la distribució de les dades segons la base de dades sobre trams de carrera professional en els grups més nombrosos, és a dir, el grup C (que es divideix en els subgrups C1 i C2) i que representa el 72% del total de registres de la nostra base de dades i, també, el grup A (que es divideix en dos subgrups A1 i A2) i que representa una quarta part del total dels registres (334 registres). Ens sembla interessant fixar-nos en les dades d'aquests grups pel seu pes a la nostra Universitat i per indagar en la segregació vertical. Així tenim que, respecte el total de persones en el grup C, hi ha gairebé un 40% de les dones que tenen 5 trams reconeguts, front a gairebé el 20% dels homes; en el cas dels 4 trams, les dones són gairebé un 14%, front a un 10% dels homes. Aleshores, es tracta d'un grup que presenta major distància entre dones i homes. En el cas del grup A, les distàncies quant a 5 trams reconeguts es redueixen entre dones i homes, perquè un 20% de les dones tenen els 5 trams, front al 15% dels homes. S'aprecia segregació vertical perquè en el nivell més alt i amb major nombre de trams de carrera professional les dones tenen un pes lleugerament infrarepresentat, i més tenint en compte l'alta feminització de la plantilla com a característica general.

Taula 2.1.10. Distribució percentual en els grups C i A del PAS segons sexe. Universitat de València, 2017.

TRAMS DE CARRERA PROFESSIONAL	Grup A		Grup C	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
5	20,06	15,12	39,72	19,46
4	21,80	10,17	13,51	9,98
3	11,34	8,43	8,97	3,53
2	6,69	2,62	2,52	1,61
1	2,33	1,45	0,40	0,30

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

Al fil d'aquestes dades, cal tenir en compte que en els darrers deu anys s'han produït en la Universitat de València importants reorganitzacions administratives que han generat transvasaments significatius de treballadors i treballadores entre alguns grups. L'evolució de la plantilla per grups evidencia l'augment significatiu del grup C al llarg dels darrers anys: en el curs 2003-2004 hi havia 591 persones en aquest i al curs següent passen a ser-ne 888 persones, a causa del transvasament des del grup D, que en 2003-2004 eren 730 i en el curs següent disminueixen a 369. En el darrer curs amb dades disponibles, el curs 2017-2018, les persones que s'ubiquen en el grup C són 1.160, de les quals un 66% són dones (Recull de Dades UVEG, 2017-2018).

Pel que fa a l'edat, les persones menors de 45 anys representen un 10,5% del total del registres d'aquesta base de dades. L'edat sembla funcionar com un factor d'equilibri entre dones i homes, ja que en el grup A en l'agrupació de més joves s'hi dona una menor asimetria entre dones i homes.

Dins del subgrup A1 i en majors de 45 anys les dones representen un 57% i els homes un 43%; s'hi observa segregació vertical, ja que ells tot i ser en termes absoluts inferiors en nombre a elles (84 dones i 63 homes), en el tram 5 s'equiparen a les dones. És a dir, ells estan sobrerrepresentats –en quant a superen el seu pes a la plantilla en general- en aquesta posició més alta i més reconeguda quant a la carrera professional. Pel que fa al subgrup A2, on disminueixen les funcions de responsabilitat, les dones són un percentatge major que en el grup A1, un 68% i els homes un 32%. Quant als trams, elles superen als homes en percentatge en el tram 5 i àmpliament en el 4.

Per altra banda, en l'agrupació de menors de 45 anys les distàncies entre homes i dones minven, no tant per un suposat equilibri de gènere, sinó perquè s'observa que ells se situen millor, de manera sobrerrepresentada. Sembla, doncs, confirmar-se la segregació vertical, tot i la limitació d'una base de dades que inclou registres de persones que han demanat voluntàriament el tram de carrera professional, paga la pena recordar-ho. Així doncs, els homes d'aquest grup més jove estan sobrerrepresentats quant a nombre i acumulen una major proporció de trams més elevats.

Taula 2.1.11. Distribució percentual dels trams de carrera professional en el grup A del PAS en majors i menors de 45 anys i per sexe. Universitat de València, 2017.

TRAMS	45 anys i més				Menys de 45 anys			
	A1		A2		A1		A2	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
5	20,41	20,41	27,14	15,71	0,00	0,00	0,00	0,00
4	22,45	11,56	29,29	9,29	0,00	8,82	2,94	14,71
3	8,84	8,84	10,00	5,00	26,47	20,59	8,82	20,59
2	5,44	2,04	0,71	0,71	17,65	8,82	23,53	8,82
1	0,00	0,00	1,43	0,71	8,82	8,82	8,82	11,76

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

En resum, destaquen les següents conclusions en referència a aquesta anàlisi segons les dades disponibles sobre la carrera professional del PAS:

- 8 de cada 10 persones tenen reconeguts els trams 5 o 4
- En els trams més alts, el 5 i 4, els homes superen percentualment a les dones; aquest resultat constata una mostra de segregació vertical
- En els trams inferiors no s'observen diferències remarcables en dones i homes
- S'aprecia segregació vertical perquè en el nivell més alt i amb major nombre de trams de carrera professional les dones tenen un pes lleugerament infrarepresentat.

Tanquem aquest apartat amb una breu ullada als càrrecs ocupats pel PAS en termes de gènere. I en això s'aprecia clarament una major preeminència de les dones, en proporció semblant que el pes que ocupen al total de la plantilla, un 71,69% del total de càrrecs nomenats a 1 de gener de 2018 són dones. En quant al temps que es mantenen en el càrrec segons el sexe de la persona que ho fa hi ha escasses diferències en termes

de promedi, doncs tant homes com dones en càrrec actiu duen poc més de 12 anys en el càrrec, això sí les dones són el 100% de les persones que hi estan al càrrec més de 20 anys.

El càrrecs però tenen també una jerarquia interna. Fent per classificar aquesta hem agrupat les direccions i els caps de serveis d'una banda, i les subdireccions i els caps de secció d'una altra. Si creuem això per sexe ens mostra que el primer grup, que considerem de major responsabilitat, està més feminitzat que el segon, amb un 77,27% front a un 67,74%.

A continuació entrem a analitzar els permisos que les persones treballadores del PAS atenen a les seues necessitats de desenvolupar responsabilitats de cura.

(C) ÚS DELS PERMISOS PER CURA DEL PAS

Continuem la nostra anàlisi amb els permisos que demanen les treballadores i els treballadors de serveis i administració de la Universitat de València. Tenim disponibles les dades individuals –no agregades- de l'any 2016. En aquest any hi ha un total de 137 persones que demanen permisos, un 81,2% són dones. Incloem l'edat en l'anàlisi i els resultats són els següents:

Taula 2.1.12. Permisos gaudits pel PAS segons sexe i grups d'edat. Universitat de València, 2016⁷

	30-39 anys	40-49 anys	50-59 anys	60-69 anys	Total
DONA	28	47	31	6	112
HOME	0	14	11	1	25
TOTAL	28	61	42	7	137
	15,33	47,45	29,20	8,03	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València .

⁷ L'edat ha estat calculada a 31 de desembre de 2016.

A la taula es veu clarament com els permisos s'acumulen entre els 40 i 59 anys, sobretot en el cas dels homes qui, a més a més, no en presenten en el grup d'edat comprés entre els 30 i 39 anys. De fet els homes són més presents en el gaudi de permisos que les dones quan més avancen en el seu cicle vital. Ara bé, aquests permisos són molt diversos i alguns poden acumular-se o bé succeir-se al llarg de l'any. De fet, en les dades que tenim disponibles de l'any 2016 hi tenim 138 persones que han gaudit d'algun tipus de permís (un 7,67% del total de la plantilla), però són 33 els que presenten dos permisos o més i 12, tres permisos o més.

Hem tractat d'agrupar-los segons la nostra lògica analítica i així ens hem centrat en aquells permisos gaudits pel personal del PAS de la Universitat de València en 2016 per raons de cura. En aquest sentit a la Universitat de València hi ha previstos els següents permisos (Unitat d'Igualtat, 2011:8):

- Reduccions per tenir cura de menors de 12 anys.
- Reduccions per tenir cura de familiars amb discapacitat major del 34%.
- Reduccions per malaltia crònica.
- Reduccions per tenir cura de menors de 12 anys amb discapacitat.
- Reduccions per tenir cura de familiar greu, màxim d'un mes.
- Reduccions de 9 a 14 hores.
- Reduccions per violència sobre les dones.

Segons les dades que tenim disponibles aquestes reduccions poden implicar una gran diversitat segons el nombre d'hores en que es redueix la jornada laborals, agrupant-los tots però la situació a 2016 era la següent:

Taula 2.1.13. Nombre de treballadores i treballadors PAS amb reduccions de jornada per motiu de cura. Universitat de València, 2016.

	30-39 anys	40-49 anys	50-59 anys	60 i més	Total
DONA	13	35	26	5	79
	16,46	44,30	32,91	6,33	100,00
HOME	0	6	10	1	17
	0,00	35,29	58,82	5,88	100,00
TOTAL	13	41	36	6	96
	13,54	42,71	37,50	6,25	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València .

Un 82,29% de les persones que hi demanaren una reducció per cura a la Universitat durant l'any 2016 foren dones i pràcticament totes en règim de funcionariat. Un percentatge major que el que representen en el total de la plantilla que si recordem era del 65,7%. Si creuem el sexe i l'edat com es fa a la taula s'aprecia que en el cas de les dones es distribueixen aquests permisos entre tots els grups d'edat considerats essent més elevat el pes percentual entre els 40 i 49 anys (44,3%) però en menor mesura en el tram d'edat més elevat, de 60 a 69 anys (6,33%). En el cas dels homes la major concentració es dona entre els 50 i 59 anys amb un 58,82% i en el cas dels més joves no hi presenten cap permís per reducció per raons de cura, almenys durant l'any 2016.

En quant a les excedències en aquest sentit, totes les vigents en 2016 eren per raons d'atendre a la cura de fills/es menors de tres anys, un total de 12 de les quals un 27% (tres) eren gaudides per homes.

2.2. PROPOSTA D'INDICADORS EN EL PAS: DISPONIBLES, POSSIBLES I DESITJABLES

A continuació recopilem un llistat d'indicadors que proposem a la Universitat de València per tal de contribuir a complementar allò que ja s'està mesurant i elaborant des de la nostra institució. Per això, hem volgut diferenciar entre: a) indicadors disponibles, que són els que estan al nostre abast i hem calculat en els apartats anteriors; b) indicadors possibles, que són aquells que no es calculen però que podrien

calcular-se perquè disposem de la font i la informació en les bases de dades de la Universitat; c) indicadors desitjables, que són aquells que per al seu càlcul caldria establir algun nou procediment en el sistema de recollida de dades del PAS, però que, tanmateix, seria desitjable que foren calculats.

INDICADORS DISPONIBLES

Indicador 1. Grau de feminització/masculinització dels diferents grups professionals

Descripció: Percentatge de dones i homes en cadascuna de les grups professionals

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 2. Grau de feminització/masculinització dels diferents grups professionals i edat

Descripció: Percentatge de dones i homes en cadascuna de les grups professionals

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 3. Grau de permanència per grup professional i sexe (cost temporal)

Descripció: Temps mitjà de permanència en cadascun dels grups professionals per sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 4. Grau d'estabilitat laboral per sexe i edat

Descripció: Percentatge de dones i homes en llocs laborals estables segons la seua edat.

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 5. Processos selectius per grup professional i sexe segons períodes

Descripció: Percentatge de dones i homes en cada grup professional segons períodes d'agrupacions d'anys

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 6. Ràtio PDI/PAS per sexe

Descripció: Nombre de PDI per cada 100 persones en PAS amb contracte equivalent a temps complet i desagregat per a cada sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 7. Percentatge de trams de carrera professional del PAS reconeguts per sexe

Descripció: Percentatge de persones en cada tram i segons sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 8. Percentatge de trams de carrera professional segons sexe i edat

Descripció: Percentatge de dones i homes en cada tram agrupats per cohorts d'edat

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 9. Distribució percentual dels grups més nombrosos, A i C, per sexe i tram de carrera professional

Descripció: Nombre de dones i homes en els grups A i C segons tram

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 10. Distribució percentual dels trams de carrera professional en el grup A per agrupacions d'edat i per sexe

Descripció: Percentatge de dones i homes del grup A segons cada tram i per agrupacions d'edat

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 11. Permisos gaudits pel PAS segons sexe i grups d'edat

Descripció: Dades relatives de dones i homes que han gaudit d'un permís per agrupacions d'edat

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 12. Nombre de treballadores i treballadors PAS amb reduccions de jornada per motiu de cura

Descripció: Dades relatives de dones i homes que han demanat una reducció de jornada per motiu de cura per agrupacions d'edat

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

INDICADORS POSSIBLES

Indicador 13. Plantilla PAS per lloc d'origen i sexe

Descripció: Percentatge de dones i homes en cadascuna de les categories professionals pel seu lloc de naixement

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 14. Plantilla PAS per estat civil i sexe

Descripció: Percentatge de dones i homes en cadascuna de les categories professionals pel seu estat civil

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 15. Percentatge de la plantilla jove per sexe

Descripció: Percentatge de dones i homes amb edat inferior a 35 anys

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 16. Percentatge de la plantilla en procés de jubilació per sexe

Descripció: Percentatge de dones i homes amb 60 anys o més

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 17. Salari mitjà per sexe i edat

Descripció: Salari mitjà de les persones del PAS segons sexe i edat

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 18. Grau de feminització/masculinització dels llocs de responsabilitat

Descripció: Percentatge de dones i homes del PAS en llocs de responsabilitat

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 19. Cost temporal en les promocions per a ocupar la posició actual

Descripció: Diferència entre la data d'entrada a la posició o categoria actual i la d'entrada al servei segons sexe (si s'escau)

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 20. Edat mitjana a l'arribar a un lloc de treball estable per sexe

Descripció: Edat mitjana de les persones que arriben a l'estabilitat laboral segons el seu sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 21. Grau de inestabilitat laboral o temporalitat laboral per sexe i edat

Descripció: Edat mitjana de les persones que ocupen llocs temporals segons el seu sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 22. Temps transcorregut en les promocions segons sexe i grup professional

Descripció: Total de temps (en mesos) entre promocions en homes i dones

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 23. Cost temporal per a ocupar la posició actual segons estat civil i sexe

Descripció: Diferència entre la data d'entrada a la posició o categoria actual i la d'entrada al servei segons estat civil i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 24. Cost temporal per a ocupar la posició actual per origen i sexe

Descripció: Diferència entre la data d'entrada a la posició o categoria actual i la d'entrada al servei per origen i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 25. Grau d'estabilitat laboral per estat civil i sexe

Descripció: Diferència entre la data d'entrada a la posició o categoria actual i la d'entrada al servei segons per estat civil i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 26. Grau d'estabilitat laboral per origen i sexe

Descripció: Diferència entre la data d'entrada a la posició o categoria actual i la d'entrada al servei per origen i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 27. Edat mitjana a l'arribar a un lloc de treball estable per estat civil i sexe

Descripció: Edat mitjana de les persones que arriben a l'estabilitat laboral segons estat civil i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 28. Edat mitjana a l'arribar a un lloc de treball estable per origen i sexe

Descripció: Edat mitjana de les persones que arriben a l'estabilitat laboral segons origen i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 29. Salari mitjà segons estat civil i sexe

Descripció: E Salari mitjà de les persones del PAS segon estat civil i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 30. Salari mitjà segons origen i sexe

Descripció: Salari mitjà de les persones del PAS segon segons origen i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 31. Grau de feminització/masculinització dels llocs de responsabilitat segons origen

Descripció: Percentatge de dones i homes del PAS en llocs de responsabilitat segons origen

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 32. Grau de feminització/masculinització dels llocs de responsabilitat segons estat civil

Descripció: Percentatge de dones i homes del PAS en llocs de responsabilitat segons estat civil

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 33. Grau de feminització/masculinització del gaudi de reduccions de la jornada laboral per raons de cura segons origen

Descripció: Percentatge de dones i homes del PAS amb permisos de cura (per edat)

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 34. Grau de feminització/masculinització del gaudi de reduccions de la jornada laboral per raons de cura segons estat civil

Descripció: Percentatge de dones i homes del PAS amb permisos de cura (per edat)

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 35. Grau de feminització/masculinització del gaudi d'excedències per raons de cura segons origen

Descripció: Percentatge de dones i homes del PAS amb excedències per raons de cura (per edat)

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 36. Grau de feminització/masculinització del gaudi d'excedències per raons de cura segons estat civil

Descripció: Percentatge de dones i homes del PAS amb excedències per raons de cura (per edat)

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 37. Grau de feminització/masculinització per serveis i estructures de la Universitat

Descripció: Percentatge de dones i homes del PAS amb excedències per raons de cura (per edat)

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

INDICADORS DESITJABLES

Indicador 38. Grau de feminització/masculinització dels llocs de responsabilitat segons origen

Descripció: Percentatge de dones i homes del PAS en llocs de responsabilitat segons origen

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 39. Plantilla PAS per responsabilitats de cura segons sexe i edat

Descripció: Percentatge de dones/homes en cadascuna de les categories professionals per la seua responsabilitat de cura segons edat

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 40. Cost temporal per a ocupar la posició actual segons responsabilitats de cura i sexe

Descripció: Diferència entre la data d'entrada a la posició o categoria actual i la d'entrada al servei segons sexe (si s'escau) i responsabilitats de cura.

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 41. Formació contínua rebuda segons responsabilitats de cura i sexe

Descripció: Temps mitjà d'hores en formació contínua segons responsabilitats de cura i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS i SPFIE

Indicador 42. Formació en idiomes rebuda segons responsabilitats de cura i sexe

Descripció: Temps mitjà d'hores en formació en idiomes segons responsabilitats de cura i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS, SPL i Centre d'Idiomes

Indicador 43. Percentatge de PAS que ha fet ús de l'escola d'estiu la Nau dels Xiquets i les Xiquetes segons sexe i estat civil

Descripció: Percentatge de PAS que ha fet ús de l'escola d'estiu la Nau dels Xiquets i les Xiquetes

Font: SEDI

2.3. INDICADORS SOBRE EL PDI

(A) CARACTERITZACIÓ DE LA PLANTILLA DEL PDI

En el mateix sentit que hem revisat els indicadors que ens aporten informació sobre com és la plantilla del PAS a la Universitat de València, iniciem ara una anàlisi al voltant de la plantilla de PDI. Per suposat aquestes treballadores i treballadors tenen les seues pròpies especificitats basades en les funcions que se'ls reclama i que es fonamenten en tres epígrafs: la docència, la investigació, la seua transferència i difusió i, per últim, la direcció, gestió i política universitària: que porta a terme el professorat ocupant càrrecs unipersonals de govern i direcció, o participant en òrgans col·legiats.

En termes laborals i segons la LOU i la LOMLOU trobem dos grans grups segons la seua vinculació amb la institució (i amb aquesta la seua estabilitat). D'una banda trobem el personal contractat que agrupa als professorat ajudant, professorat ajudant doctor, professorat col·laborador, professorat contractat doctor, professorat associat i

professorat emèrit i visitant. D'altra banda, els cossos docents funcionaris es componen del professorat catedràtic d'universitat i del professorat titular d'universitat (LOMLOU 4/2007, art. 56.1).⁸ En xifres, a la Universitat de València al curs 2016-17 la distribució del PDI per categoria professional era la següent:

Taula 2.3.1. Plantilla PDI per categoria. Universitat de València 2014, 2017

	2014			2017		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Total
Catedràtic Universitat	9,88	18,27	14,78	9,33	18,36	14,45
Professor Titular Universitat	30,80	31,45	31,18	26,19	27,69	27,04
Professor Contractat Doctor	7,28	4,20	5,48	7,75	4,62	5,97
Professor Emèrit	0,25	1,36	0,90	0,65	1,08	0,90
Catedràtic d'Escola Universitària	0,43	0,74	0,61	0,38	0,58	0,50
Professor Titular d'Escola Universitària	3,83	3,07	3,38	2,51	2,08	2,27
Professor Col·laborador	1,11	0,57	0,79	0,60	0,42	0,50
Professorat amb vinculació permanent	53,58	59,66	57,14	47,41	54,83	51,62
Ajudant	1,30	0,39	0,77	0,22	...	0,09
Professor Ajudant Doctor	6,30	5,26	5,69	7,64	5,45	6,40
Professor Associat	26,17	25,05	25,52	31,10	29,02	29,92
Professor Associat C.C. de la Salut	12,16	9,64	10,68	13,31	10,53	11,74
Professor Visitant	0,49	...	0,20	0,33	0,17	0,24
Professorat sense vinculació permanent	46,42	40,34	42,86	52,59	45,17	48,38
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	1.620	2.283	3.903	1.833	2.402	4.235

Font: Recull de dades estadístiques. Universitat de València. Dades a 31 de desembre.

Com s'observa a data de 31 de desembre de 2017 teníem un total de 4.235 professors/es dels quals un 52,59% eren dones. La categoria de major pes és el del professor associat, un 29,92% que es transforma en 41,65% si li sumem al professorat associat en Ciències de la Salut. Un pes important en una plantilla que respecte l'any 2014 ha incrementat el seu pes en professorat en situació laboral inestable. Com dèiem a l'inici, una de les característiques que es poden assenyalar en relació amb el personal docent i

⁸ Les figures de catedràtics/es d'escola universitària i professors/es titulars d'escola universitària que estableix la LOU 6/2001 (art. 56), tenen diversos procediments d'accés i/o equiparació a les dues figures establertes.

investigador és l'existència d'un procés de precarització laboral que ha anat mantenint-se en els darrers anys, com a conseqüència de la gestió de la Gran Recessió, fonamentalment.

(B) PROMOCIÓ I CARRERA ACADÈMICA

En una situació com la descrita resulta d'interés saber quina incidència té el gènere en la construcció de les carreres individuals dels nostres companys/es. En aquest sentit, s'ha realitzat un estudi de la promoció en homes i dones per categoria de PDI mitjançant una anàlisi estadística descriptiva bàsica. Després de les escaients depuracions de la base de dades emprada⁹, s'ha obtingut el temps mitjà de permanència dels homes i de les dones en les categories. Les categories considerades han sigut ajudant doctor/a, contractat/da doctor/a, titular i catedràtic/a.

Els principals resultats de l'estudi de promoció mostren que aquesta resulta més ràpida en homes que en dones, especialment en el cas de les categories més altes. Es constata que el fenomen conegut com a "sostre de vidre" en referència a una menor proporció de les dones en l'accés a categories altes es manté.

Taula 2.3.2. Temps mitjà en la categoria d'ajudants doctors/es en dones i homes

	TOTAL MESOS	NOMBRE DE PERSONES	MESOS PER PERSONA
DONES	15977	344	46,44
HOMES	15722	338	46,51

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

El temps mitjà de permanència en la categoria d'ajudants doctors/es no mostra una bretxa entre sexes significativa en el període estudiat. S'ha de tindre en compte que es tracta d'un contracte temporal fixat en un màxim de 5 anys, tot i que pot ser reduït a 3 anys en aquells casos en què s'obté l'acreditació a una categoria superior. Al fil d'aquestes dades és necessari comentar que aquesta possibilitat de promocionar abans

⁹ La base de dades que hem treballat contenia El període d'anys estudiats és de persones amb inicis de contracte entre l'any 2000 i el 2016. Tanmateix en la base de dades ens han aparegut casos amb dates d'inici posteriors a 2017; s'ha optat per eliminar aquests casos (232 casos).

dels 5 anys es va veure inhabilitada en els darrers anys a causa de la posada en marxa de la taxa de reposició d'efectius que ha fet que les persones ajudants doctores han hagut d'esgotar els 5 anys de contracte abans de demanar la promoció a una figura posterior. En tot cas, en el període estudiat la permanència mitjana en dones i homes coincideix en 3,8 anys.

Veiem a continuació les següents categories tingudes en compte en l'estudi que ja són categories amb vinculació permanent, en diferència a l'anterior que era una no permanent o temporal. Primerament incloem les dades per al cas de contractats/des doctors/es.

Taula 2.3.3. Temps mitjà en la categoria de contractats/es doctors/es en dones i homes

	TOTAL MESOS	NOMBRE DE PERSONES	MESOS PER PERSONA
DONES	9607	175	54,90
HOMES	8644	177	48,84

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

Les dades en aquest cas apunten una bretxa entre dones i homes, ja que els homes romanen menys temps que les dones en aquesta categoria: 48 mesos enfront de gairebé 54 o, dit d'una altra manera, ells estan 4 anys i elles 4,5 anys de mitjana. És a dir, que passen a la següent categoria (professorat titular, i per tant es converteixen en personal funcionari) amb un nombre menor d'anys.

Podríem apuntar algun motiu, com a hipòtesi, que hi podria haver en el rerefons d'aquests resultats: com hem vist en la taula 2.3.2 la situació contractual d'ajudants doctors i ajudantes doctores els fa anar més compassats, per això la diferència de temps en aquesta categoria està més equilibrada. En canvi, és a partir de la promoció a contractats doctors quan la bretxa comença a eixamplar-se. Potser, l'arribada a l'estabilitat, és a dir, a la vinculació permanent amb la Universitat, fa que les trajectòries d'homes i de dones es desvien lleugerament i elles s'alenteixen per motius, per exemple, com decidir ser mares o dedicar-se amb més temps a la cura o no tindre una visió tant competitiva de córrer tant en la carrera meritocràtica. En tot cas, són hipòtesis que demanarien d'una explotació molt específica de les dades.

Passem ara a veure les dades de temps transcorregut mitjà en la categoria de titulars tant en dones com en homes.

Taula 2.3.4. Temps mitjà en la categoria de titulars d'universitat en dones i homes

	TOTAL MESOS	NOMBRE DE PERSONES	MESOS PER PERSONA
DONES	71650	732	97,88
HOMES	107075	1145	93,52

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

Respecte a aquesta categoria, cal dir primerament que hi ha un major nombre d'homes titulars d'universitat, 1145 homes front a 732 dones. Ací, doncs, el "sostre de vidre" s'evidencia en aquesta diferència clara i, a més, a elles els suposa més temps que a ells promocionar.

En el cas dels catedràtics i catedràtiques la bretxa de gènere es presenta més marcada: d'una banda, perquè ells són més del doble que elles (558 homes front a 200 dones), cosa que es reflexa en un temps més nombrós en aquesta categoria en el cas d'ells.

Taula 2.3.5. Temps mitjà en la categoria de catedràtics/ques d'universitat en dones i homes

	TOTAL MESOS	NOMBRE DE PERSONES	MESOS PER PERSONA
DONES	15877	200	79,39
HOMES	48487	558	86,89

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

Ara, passem a comentar les dades analitzades sobre resultats de recerca. Com sabem, la possibilitat de promoció passa, indefugiblement, pel procés d'acreditació a les diferents agències d'acreditació: l'Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP) en el cas de les figures laborals no funcionaries i l'Agència Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) per a totes les figures, laborals o funcionaries. En ambdós casos la recerca avaluada segons criteris definits per branques de coneixement és fonamental. Per tant, podem dir que la recerca realitzada amb el fet que aquesta estiga

dintre dels paràmetres marcats per les diferents agències no només és una funció pròpia del professorat sinó que és un element fonamental en la seua promoció laboral, així com en la quantitat de docència que s'imparteix i en el salari que es rep. Per aquest motiu incloem ací indicadors referits a la docència perquè ho considerem no només un element fonamental en la construcció i avanç del coneixement científic d'una societat sinó que a hores d'ara és també un element fonamental en la construcció d'una trajectòria laboral no només científica o acadèmica. La capacitat per a assolir les fites reclamades en recerca serà cabdal per a conèixer quin tipus de posició laboral es pot tindre o es podrà tindre en un futur immediat. I aquesta capacitat està vinculada amb altres elements com la disponibilitat econòmica, les responsabilitats de cura, les responsabilitats de gestió i docència, l'estat de salut, etc.

La informació que hi tenim a l'abast en quant a la recerca – allò que s'anomena resultats de recerca- és la referida a la direcció de projectes d'investigació, la direcció d'estructures de recerca, autories en publicacions, participació en congressos i estades d'investigació. Anem a veure quin és el dibuix que ens deixen aquests indicadors sobre el PDI de la Universitat de València des d'una perspectiva de gènere.

En quant a la direcció de projectes de recerca la taula 2.3.6 ens aporta una síntesi de la informació relacionada amb el nombre de dones que encapçalen aquests projectes.

Taula 2.3.6. Pes de les dones en la direcció de projectes de recerca segons els eu caràcter. Universitat de València, 2016.

	Projectes	IP dones	Percentatge
Direcció projectes/convenis recerca	2847	1153	40,50
Àmbit Universitat de València	20	9	45,00
Àmbit autonòmic	147	49	33,33
Àmbit estatal	455	146	32,09
Àmbit internacional	100	23	23,00
Total projectes competitiu	722	227	31,44
Convenis/Contractes	2125	699	32,89

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València

S'observa com les dones són minoritàries en aquesta direcció, especialment en el cas dels projectes de caràcter internacional on a penes representen el 23% del total de projectes identificats pel Servei d'Investigació de la Universitat de València en 2016. En el pol oposat es trobaria la direcció en projectes competitius de caràcter universitari on representen el 45% del total de les direccions.

Un altre element important que analitzar en parlar de recerca són les publicacions, les quals poden ser de diferent tarannà, tot i que la seua vàlua respecte als processos de promoció del PDI està clarament marcada i depèn no tant del contingut, que també, com de la publicació en determinades revistes i editorials identificades com de prestigi per agències alienes a la universitat. Aquestes porten a terme procediments per atorgar el reconeixement d'allò que es pot entendre per qualitat científica, ja que aquesta s'infereix del crèdit concedit a les publicacions més preuades i, per tant, en la pràctica serà aquella que es mostra en les revistes amb un major impacte i, en conseqüències les persones que fan millor ciència seran aquelles a que acumulen un major nombre de publicacions "d'impacte" i acumulació de cotes en els seus treballs (Requena, 2014). La taula següent ens dona informació sobre la proporció de les dones autores.

La taula 2.3.7. ens mostra la informació procedent del Servei d'Investigació de la universitat al voltant de la memòria d'investigació que cada any s'elabora amb la informació que proporcionem els PDI sobre els articles publicats. La classificació dels articles en sis grups està basada en la informació existent en el moment de construcció de la base de dades en la mateixa universitat que es fa servir per a l'elaboració de la memòria d'investigació any rere any, d'acord amb el barem emprat vigent. Aquest barem ens serveix com a guia per a la consideració de quines són les revistes que poden ser considerades com més valuoses per als investigadors i investigadores ja que són les que més impacte tenen com a indicador de qualitat científica i de major visibilitat de la seua feina i, per tant, afecten a diversos aspectes de la carrera acadèmica (sol·licituds de projectes de recerca, de beques, d'accés a categories professionals superiors...). Respecte als articles en el barem s'estableixen sis grans grups:

- (1) Màxima puntuació (12 punts): articles científics publicats en revistes que apareguen en el Q1 de qualsevol àrea de l'INDEX CITATION o en el Q1 d'SCOPUS. En el cas de la branca de Dret, es computen els articles científics publicats en revistes que apareguen en el Q1 d' IN-RECJ. A més a més s'hi pot afegir un punt més si es tracta d'una publicació que s'inclou a classificacions més altes que el Q1, li hem anomenat grup 1+.

- (2) Amb una puntuació de 10 punts s'incorporen els articles científics publicats en revistes incloses en el Q2 de qualsevol àrea de l'INDEX CITATION o en el Q2 d'SCOPUS, o en el Grup INT1 del catàleg ERIH (European Science Foundation). També, per a Dret, els articles en revistes incloses al Q2 d'IN-RECJ o en el llistat de revistes d'excel·lència de la mateixa Facultat de Dret. A més a més a aquest grup hi comptem amb els documents incorporats com a actes de congressos científics indexats en el Nivell A+ de CORE.
- (3) Al tercer grup, amb una puntuació de 8 punts a la memòria d'investigació de la nostra universitat, comptem amb els articles científics publicats en revistes que apareguen en el Q3 de qualsevol àrea de l'INDEX CITATION, o en el Q3 d'SCOPUS, o en el Grup INT2 del catàleg ERIH. Igualment es té en compte els articles publicats en revistes no indexades en les esmentades bases de dades però que sí que hi apareguen al catàleg Latindex amb 31 o més ítems de qualitat¹⁰. Ací s'incorpora l'especificitat de la branca de Dret on es té en compte els articles publicats en revistes indexades a un Q3 d'IN-RECJ. I per últim actes de congressos del Nivell A de CORE.
- (4) Amb 6 punts s'inclouen els articles científics publicats en revistes que apareguen en el Q4 de qualsevol àrea de l'INDEX CITATION o en el Q4 d'SCOPUS, o que hagen obtingut el Segell de Qualitat de la FECYT, o en el Grup NAT del catàleg ERIH. També els articles científics publicats en revistes no indexades però que apareguen en el catàleg Latindex amb de 28 a 30 ítems de qualitat¹¹. En el cas de Dret: Q4 d'IN-RECJ. I per últim, actes de congressos indexats en el Nivell B de CORE.
- (5) Amb la menor puntuació, 2 punts, ens trobem amb els articles científics publicats en altres revistes amb comitè de selecció i amb les actes de congressos científics indexats en el Nivell C de CORE.
- (6) Hi ha però un altre grup, que és aquell conformat per articles publicats en altres revistes que no es tenen en consideració en el barem.

¹⁰ Aquestes revistes han de ser aprovades prèviament per la Comissió d'Investigació però aquesta informació no la tenim disponible.

¹¹ Veure nota al peu 10.

Taula 2.3.7. Proporció de les dones autores en articles segons valor atorgat a la Memòria d'Investigació de la Universitat de València. Universitat de València, 2016.

	Articles	Autors/es	Autores	Percentatge
1	1918	4.728	1.578	33,38
1+	207	486	148	30,45
2	550	816	280	34,31
3	768	1040	438	42,12
4	314	395	164	41,52
5	571	703	300	42,67
6	164	195	66	33,85
Total	4285	7877	2826	35,88

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València.

I què podem apreciar? En primer lloc que hi ha una clara tendència a optimitzar el treball realitzat, una estratègia lògica d'altra banda. I són el primer grup el que concentra la majoria de les publicacions incloses a la memòria d'investigació de la Universitat de València amb un 44,76%. I l'altre element clar que es pot extraure de la taula és que les dones representen poc més d'un terç dels autors en el total de publicacions (35,88%) i que aquest pes percentual baixa en els grups de revistes més preuades i puja lleugerament en els grups de revistes menys valorades, excepte en el cas del darrer grup, sense puntuació. El cas de les revistes considerades com de màxima puntuació (grup 1+) el pes de les dones com a autores és el menor, un 30,45%.

Els capítols de llibres també són considerats com un resultat de la recerca realitzada, especialment, en algunes branques de coneixement amb un major pes en la valoració del perfil investigador del PDI. En aquest cas, seguint el barem de la memòria d'investigació, classifiquem les publicacions en cinc grups, que es veu reflexada a la següent taula:

- (1) Màxima puntuació atorgada per la Comissió d'Investigació (12 punts) als llibres publicats en les anomenades editorials d'excel·lència

- (2) Llibres publicats en editorials de prestigi i edició crítica pura de texts (en aquest darrer cas es pot atorgar fins a 10 punts, puntuació que en el primer cas és clar).
- (3) Capítols de llibres publicats per editorials d'excel·lència i edició anotada de texts
- (4) Capítols de llibres publicats per editorials de prestigi
- (5) Capítols de llibres publicats per altres editorials i traducció literal amb aparell crític i altres llibres científics.

Taula 2.3.8. Proporció en què les dones són autores de capítols de llibres i de llibres segons la valoració de l'editorial a la memòria d'investigació. Universitat de València, 2016.

	Publicacions	Autors/es	Autores	Percentatge
1	63	65	29	44,62
2	50	58	17	29,31
3	264	292	108	36,99
4	216	234	78	33,33
5	738	914	372	40,70
Total	1331	1563	604	38,64

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València.

En aquest cas, la diferència no és tant clara com en la taula anterior referida als articles, és a dir, les dones hi estan més presents, en les publicacions en llibres en general (38,64%) i sobretot en les publicacions de major prestigi, les que hem enquadrat al primer grup (44,62%). No hem de descartar ací el pes de les branques de coneixement i la feminització d'aquelles on la tradició en realitzar aquest tipus de publicacions així com la vàlua dels llibres i dels capítols de llibres és major.

Continuem amb el repàs als diferents elements que la recerca hi té com a resultats avaluable per les agències creades per a aquest propòsit i que ha esdevingut un element cobdiciat pel PDI perquè, lògicament, marca les opcions que hi té per a arribar a un major nombre d'elements valorats per a la construcció d'una trajectòria científica considerada per aquestes mateixes agències com de qualitat o excel·lent. No podem obviar el caràcter paradoxal d'aquesta situació i on les dones, com vegem, tenen una posició subordinada. Seguim doncs amb les publicacions menor valorades, almenys a hores d'ara, doncs ni apareixen al barem de la memòria d'investigació: les publicacions multimèdia.

Taula 2.3.9. Proporció en què les dones són autores en publicacions multimèdia. Universitat de València, 2016.

	Publicacions	Total autors/es	Autores	Percentatge
Editorial de Excel·lència	5	5	5	100,0
Editorial de Prestigi	5	5	0	0,0
Altres publicacions	80	86	52	60,5
Publicacions Multimedia	90	96	57	59,38

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València.

En aquest cas el pes de les dones com autores en publicacions multimèdia representen és d'un 59,38%. És a dir, a menor importància atribuïda (que no necessàriament real) a les plataformes editorials, major presència femenina.

Mirem ara la presentació de comunicacions a Congressos. En aquesta taula ens aporta informació d'aquest ítem segons el caràcter del congrés (nacional/internacional) i també el tipus de participació (ponència, comunicació i pòster). Per suposat, cadascuna d'aquestes aportacions tenen valor en els barems diferents, i el pes de les dones és clarament més elevat en aquelles de menor valor: pòsters a congressos nacionals (51,84%). En el cas de la memòria d'investigació només hi diferencia pel caràcter del congrés: nacional/internacional i en aquest cas s'hi aprecia com el menor pes percentual correspon a aquells resultats més valorats però també més complicats d'assolir en termes no de talent sinó en termes temporals i majors implicacions en la dinàmica de la vida quotidiana que són les ponències a congressos internacionals: 38,03%.

Taula 2.3.10. Participació en congressos segons tipus de participació, àmbit del congrés i sexe dels autors/es. Universitat de València, 2016.

	Comunicacions	Total autors/es	Autores	Percentatge
Congressos internacionals	4046	6436	2987	46,41
Ponència	1038	1520	578	38,03
Comunicació	1717	2435	1178	48,38
Poster	1291	2481	1231	49,62
Congressos nacionals	1780	2753	1305	47,40
Ponència	455	615	268	43,58
Comunicació	807	1212	557	45,96
Poster	518	926	480	51,84

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València

Seguim amb la consideració de les tesis tutoritzades en la memòria d'investigació. En aquest cas es diferencien quatre nivells també amb diferent puntuació:

- (1) Excel·lent Cum Laude o Apte Cum Laude
- (2) Excel·lent
- (3) Notable
- (4) Aprovat o apte

A més a més en el cas de tesis amb menció internacional se li afegeix un punt més. La taula ens ofereix la informació al respecte:

Taula 2.3.11. Direcció de tesis doctorals segons nivell de valoració a la Memòria d'investigació de la Universitat de València. Universitat de València, 2016.

	Tesis	Directors/es	Directores	Percentatge
1	521	657	213	32,42
2	54	65	22	33,85
3	5	6	1	16,67
Total	580	728	236	32,42

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València

Les dones tornen a voltar el terç de les direccions de tesis doctorals amb un 32,42% del total de tesis llegides i comptabilitzades per la Universitat de València, amb un pes lleugerament superior en el cas de les tesis amb Excel·lent, amb un 33,85% i en menor pes a les tesis amb un Notable (16,67%). En el nostre cas les dades, a més a més, ens donen informació sobre els tres primers grups, no hi ha d'altres, però sí que incorpora les tesis sense classificació que tot i no posar-les a la taula per a evitar confusions suposen que un 28% dels directors/es són dones. I en el cas del punt addicional que s'hi atorga a les tesis amb menció internacional, en aquest cas ens trobem que un 43,1% estan dirigides per dones.

I per últim, una altra informació que podem comentar vinculada a la recerca són les estades. La taula 2.3.11 ens proporciona informació al respecte.

Taula 2.3.12. Estades de recerca. Universitat de València, 2016.

	Estades	Dones	Percentatge
Predocctorals	97	56	57,73
Predocctorals - Nacionals	9	6	66,67
Predocctorals - Internacionals	88	50	56,82
Postdoctorals	31	13	41,94
Postdoctorals - Nacionals	5	0	0,00
Postdoctorals - Internacionals	26	13	50,00
Estades de recerca	128	69	53,91

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València

I en aquesta taula podem veure com en el cas de les estades el percentatge de dones és majoritari, molt més del que representen en el total de la plantilla. No obstant això són majors en el cas de les estades predocctorals que ens les postdoctorals, un 57,73% front a un 41,94%. És a dir, són més les dones que se'n van d'estades a priori més joves que no més majors on potser també hi tenen majors responsabilitats de cura. En mirar l'abast territorial hi vegem major presència en les estades nacionals en el cas de les predocctorals.

L'autonomia del personal investigador de la Universitat de València per a fer recerca és inherent a la pròpia constitució de la institució, però la universitat s'ha proveït d'estructures per a facilitar i donar suport a aquesta recerca. En aquest sentit la recerca es pot realitzar sota el paraigües d'un departament, grup d'investigació, instituts universitaris d'investigació, estructures d'investigació interdisciplinar o ERIs, o altres centres adscrits. La implementació dels grups d'investigació a través del Reglament ACGUV48/2013 es regula la constitució de grups d'investigació, que segons el seu article 1 els “grups d'investigació són estructures bàsiques d'organització i desenvolupament de l'activitat investigadora, resultat de la agrupació d'investigadors, lliure i voluntària, per raons de coincidència estable en els seus objectius, infraestructures i recursos, compartits entorn d'unes línies d'investigació comunes, afins o complementàries amb compromís temporal d'estabilitat, consolidació i treball conjunt, i capacitat de finançament sostenible.” Alguns d'aquests grups poden estar al si del programa de la Generalitat Valenciana implementat a través de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport per al finançament de grups de recerca anomenats d'excel·lència. L'objecte d'aquestes subvencions és identificar i recolzar grups d'I+D+i d'excel·lència de del país, potenciar la seua projecció internacional i la transferència de coneixement. I d'altra banda trobem els instituts que són “centres destinats a la investigació científica i tècnica o a la creació artística o a la realització d'accions de transferència” que excedeixen de l'àrea o àrees d'un departament universitari, d'ací el seu caràcter multidisciplinar.

Ens ha interessat esbrinar el sexe de les persones que dirigeixen aquestes estructures de recerca, per la seua visibilitat i capacitat d'incidència en la construcció del coneixement i, com no, en la carrera acadèmica dels implicats/es.

La taula següent ens proporciona informació per a l'any 2016 de la direcció d'aquests grups segons el sexe de la persona de referència:

Taula 2.3.13. Direcció d'unitats d'investigació segons tipus. Universitat de València, 2016.

	Grups	Dir. Dones	Percentatge
Grups d'investigació	149	45	30,20
<i>Grups de recerca Prometeu</i>	84	18	21,43
Instituts d'investigació	24	5	20,83
Total	257	68	26,46

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València.

El que s'aprecia és que les dones hi són minoria al capdavant d'aquestes estructures d'investigació, un 26,46% del total dels grups inscrits al registre de la universitat en 2016 estaven encapçalats per dones; una part molt reduïda, sobretot si tenim en compte que en l'any 2016 les dones representen el 42,8% de la plantilla de PDI. Aquest percentatge s'incrementa lleument en referir-se als grups en general, són un 30,20% en el cas dels grups de major reconeixement acadèmic, com ara els grups Prometeu o bé els Instituts d'investigació, on el percentatge baixa fins a 10 punts percentuals, en 2016 eren un 21,43% del total de grups Prometeu i el 20,83% dels Instituts d'investigació.

I per últim volem incloure els càrrecs de gestió universitària de caràcter unipersonal. En aquest sentit, els càrrecs unipersonals a la Universitat de València a data de desembre de 2017 són un total de 49112, dels quals un 40,1% són dones, aproximadament el pes percentual que ocupen les dones a la plantilla total de PDI de la universitat (43,3%). Si incloem l'edat les dones estan menys presents en el grup de 45 i més anys, un 39,27% front al 43,48% que les dones representen en el grup d'edat menor de 45 anys. Si parem atenció al tram d'edat entre 30 i 35 anys com hem fet amb anterioritat, vegem que són 8 persones les que tenen càrrecs unipersonals, la majoria, un total de cinc, són dones.

¹² A la base de dades hi ha reiteracions per acumulació de càrrecs en una mateixa persona.

(C) ÚS DELS PERMISOS PER CURA DEL PDI

L'anàlisi de les dades sobre permisos per raons de cura que poden sol·licitar i gaudir el PDI és necessari per tal de conèixer com va evolucionant en la nostra Universitat la demanda d'aquest tipus de mesures que poden ser considerades necessàries per combinar millor la vida laboral i la familiar.

Com a resultats globals, durant el període estudiat, és a dir des del 2000 fins al 2016, es van demanar 218 permisos per maternitat i paternitat¹³, que van gaudir 195 persones. La diferència de 23 correspon amb el total de persones que han gaudit d'aquest permís per un segon naixement. Les dades entre homes i dones mostren una diferència àmplia. Per categories, es percep clarament que aquest tipus de permisos són nombrosos en la categoria d'ajudants doctors/es (AD) o també en la de contractats doctors/es (CD), cosa lògica ja que solen ser edats en què es concentra més el naixement de fills/es.

Taula 2.3.14. Permisos de maternitat i paternitat gaudits pel PDI segons sexe i categoria. Universitat de València, 2000-2016

Categoria	DONES	HOMES	TOTAL
TU	7	1	8
CD	27	0	27
CO	5	0	5
AD	42	4	46
A	6	0	6
AS	92	8	100
VI	2	0	2

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

Quant als permisos de paternitat, en el període estudiat hi figuren un total de 107 permisos que han gaudit un total de 99 pares. La diferència de 8 casos és per una segona paternitat. El període estudiat acaba en l'any 2016, per la qual cosa encara no havia entrat en vigor l'acord de 2017 de la Universitat de València que amplia el permís de dues setmanes a sis (Acord 30/01/2017 UVEG). El temps de gaudiment d'aquests permisos, per tant, és majoritàriament de dues setmanes, tot i que hi ha algunes

¹³ Segons la base de dades treballada, el que ací anomenem permís de maternitat i paternitat a la base de dades apareix com a permís de maternitat i paternitat de règim general, múltiple de règim general i de MUFACE.

excepcions de casos amb una major quantitat de dies que segurament se sumen a un permís allargat en nom de permís de paternitat i que no podem saber ara per les dades que tenim. En tot cas, la tendència en els anys és a un lleuger augment dels permisos d'aquest tipus.

Taula 2.3.15. Permisos de paternitat gaudits pel PDI segons categoria. Universitat de València, 2000-2016

Categoria	TOTAL
TU	21
TEU	5
CD	17
AD	12
A	3
AS	41
VI	1

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

En el cas de les maternitats i paternitats per adopció, les dades que tenim indiquen que han sigut 38 les persones que han gaudit d'aquest permís¹⁴ en els anys del període estudiat i que la major part d'elles tenien en el moment del permís una vinculació permanent amb la Universitat (el 81%). El temps mitjà d'aquest permís per a aquesta mostra és de 43 dies.

Taula 2.3.16. Permisos d'adopció per sexe i categoria del PDI. Període 2000-2016.

Categoria	DONES	HOMES	TOTAL
CU	4	0	4
TU	15	9	24
TEU	2	0	2
CD	0	1	1
AD	2	0	2
AS	4	1	5

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

¹⁴ Allò que anomenem i comptabilitzem com a permís d'adopció inclou, segons la base de dades treballada, la llicència per adopció de MUFACE, el permís d'adopció i el tràmit per adopció.

Segons les dades disponibles, la sol·licitud d'excedència per cura de menors de 3 anys està molt poc estesa entre el PDI, ja que en el període 2010-2016 només 13 dones i 1 home l'havien gaudit. La vinculació d'aquestes persones amb la universitat era de 5 persones amb vinculació permanent i 9 no permanent. El temps mitjà per persona del temps de l'excedència és de 5 mesos. Aquestes dades, tot i ser una mostra minoritària en relació al conjunt de PDI de la nostra Universitat, ens fan aproximar-nos a una mesura de conciliació que està molt poc sol·licitada, que pràcticament la totalitat de sol·licitants són dones, per cobrir segurament moments intensos de criança dels seus fills i filles menors de 3 anys. Val a dir que es tracta d'una mesura de conciliació que suposa no percebre cap remuneració durant el període sol·licitat i pot ser vista com, a més d'un entrebanc econòmic, un període d'inactivitat que pot dificultar la continuïtat de la producció investigadora. En aquest sentit s'afirma en l'estudi de la Universitat d'Alacant en base a la informació obtinguda mitjançant una enquesta que la vida familiar resulta un obstacle en la carrera professional del 69% de les dones PDI (Rodríguez-Jaume, 2012). Aleshores, estaria bé conèixer com d'obstacle resulta també en la carrera el fet de sol·licitar aquest tipus de permisos de conciliació, com una hipòtesi que hauríem de contrastar amb una enquesta específica.

També existeixen altres permisos vinculats amb la conciliació, com ara el de reducció de la jornada laboral per a cura de menors de 12 anys, però en el cas del PDI aquesta és una mesura sol·licitada excepcionalment, degut a la flexibilitat de l'horari laboral, que paga la pena comentar les dades. D'altra, el permís sense sou només ha estat sol·licitat per 11 persones durant el període analitzat, així que tampoc resulta una mesura nombrosa, ni significativa per a comentar ací.

Les dades a les que hem pogut accedir no inclouen totes les variables que seria desitjable, tanmateix, ens permeten dibuixar com els permisos relacionats amb la cura són assumits majoritàriament per dones i com açò pot alentir les seues trajectòries. En tot cas, la Universitat és una institució que va introduint aquesta sensibilitat per atendre la cura i promoure la coresponsabilitat mitjançant mesures com ara l'ampliació de la durada del permís de paternitat per naixement de fill, adopció o acolliment a sis setmanes (Acord 30/01/2017 UVEG). Cal seguir fent esforços institucionals, al nostre parer, per recollir i millorar la informació que ens permeta conèixer la realitat sobre responsabilitats de cura del personal docent i investigador i construir nous indicadors de conciliació i combinació de la vida personal, familiar i laboral. Seria també interessant que la informació en aquest sentit fóra més visible mitjançant la publicació

en el recull de dades Estadístiques de la Universitat de València o a través d'alguna apartat d'indicadors de conciliació pròpiament, tal i com tenen altres universitats¹⁵.

Aquesta realitat dels permisos de conciliació (per agrupar-los sota un nom) que acabem de comentar contrasta amb les dades d'altre tipus de llicències i permisos que presenten una altra realitat quant a la segregació per sexe. Ens referim a les llicències d'estudis, les llicències per període sabàtic i al permís per alliberat sindical¹⁶.

Quant als permisos per període sabàtic hi ha dues modalitats: per a un curs acadèmic i per a un semestre. En la modalitat de curs acadèmic, per al període estudiat, s'hi van concedir 413 permisos, els quals estan clarament masculinitzats ja que van ser sol·licitats en un 70% per homes; en el cas dels sabàtics per semestre s'hi van concedir 60 i hi ha un lleuger augment de les dones que van tindre aquest permís, un 36%. També hi trobem altres raons de la sol·licitud de permisos com és el cas de la representació sindical on de nou trobem una preeminència dels homes, amb un 59,34% dels 214 permisos gaudits (i que alguns s'acumulen en la mateixa persona). Permisos a més a més llargs, doncs com a mitjana tenen una duració de 400 dies en el cas de les dones i 406 dies en el cas dels homes.

En definitiva, les demandes de temps per a la cura són una realitat minoritària en el cas del PDI de la Universitat de València i quan existeixen tenen un rostre clarament femení.

¹⁵ La Universitat d'Alacant, per exemple, té publicats indicadors de conciliació en la pàgina web de l'Observatori per a la Igualtat: <https://web.ua.es/va/unidad-igualdad/observatorio-igualdad/indicadors/conciliacio/conciliacio-pdi-pas.html>

¹⁶ Aquestes llicències están regulades pel Reglament de permisos, llicències, vacances i situacions administratives del PDI de la Universitat de València, modificat per última vegada per Acord del Consell de Govern de 29/11/2011, tot i que ha tingut un parell de modificacions menors posteriors. En aquest reglament el permís per alliberat sindical apareix com a dos permisos: permís per funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal (Art 30.1 c) Llei de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública) i com a permisos per al desenvolupament de l'acció sindical (Art. 9 Llei Orgànica de Llibertat Sindical).

2.4.PROPOSTA D'INDICADORS EN EL PDI: DISPONIBLES, POSSIBLES I DESITJABLES

En el mateix sentit que hem proposat per al cas del PAS, ho fem ara per al PDI, és a dir, una proposta d'indicadors classificats entre disponibles, possibles i desitjables. Diferenciem entre dimensions també per ordenar la classificació d'una manera més clara.

INDICADORS DISPONIBLES

Dimensió Situació professional

Indicador 1. Grau de feminització en les diferents categories professionals de PDI

Descripció: Percentatge de dones segons categories

Font: Servei de Recursos Humans PDI

Indicador 2. Temps mitjà de permanència en cada categoria en homes i dones

Descripció: Temps transcorregut (en mesos) per a cada persona en un categoria en relació amb el nombre de temps total en homes i en dones

Font: Servei de Recursos Humans PDI

Dimensió Investigació

Indicador 3. Grau de feminització del lideratge en projectes competitiu de la universitat

Descripció: Percentatge de projectes on l'Investigador Principal és una dona de convocatòria pública i d'àmbit universitari

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 4. Grau de feminització del lideratge en projectes competitiu d'àmbit autonòmic

Descripció: Percentatge de projectes on l'Investigador Principal és una dona de convocatòria pública i d'àmbit autonòmic

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 5. Grau de feminització del lideratge en projectes competitius d'àmbit estatal

Descripció: Percentatge de projectes on l'Investigador Principal és una dona de convocatòria pública i d'àmbit estatal

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 6. Grau de feminització del lideratge en projectes competitius d'àmbit internacional

Descripció: Percentatge de projectes on l'Investigador Principal és una dona de convocatòria pública i d'àmbit internacional

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 7. Grau de feminització del lideratge en contractes/convenis de recerca

Descripció: Percentatge de projectes de recerca per contractes/convenis on l'Investigador Principal és una dona

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 8. Grau de feminització del lideratge dels grups d'investigació UVEG

Descripció: Percentatge de grups d'investigació on la investigadora coordinadora és una dona

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 9. Grau de feminització del lideratge dels grups d'investigació Prometeu

Descripció: Percentatge de grups Prometeu encapçalats per dones

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 10. Grau de feminització de la direcció d'Instituts d'investigació

Descripció: Percentatge d'Instituts/ERI encapçalats per una dona

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 11. Grau de feminització de la direcció de tesis doctorals

Descripció: Percentatge de tesis llegides segons sexe de la direcció

Font: Servei de Postgrau/Doctorat

Indicador 12. Nombre d'estades predoctorals nacionals per sexe

Descripció: Percentatge de dones i homes que han realitzat una estada predoctoral nacional

Font: Servei d'Investigació

Indicador 13. Nombre d'estades predoctorals internacionals per sexe

Descripció: Percentatge de dones i homes que han realitzat una estada predoctoral internacional

Font: Servei d'Investigació

Indicador 14. Nombre d'estades postdoctorals nacionals per sexe

Descripció: Percentatge de dones i homes que han realitzat una estada postdoctoral nacional

Font: Servei d'Investigació

Indicador 15. Nombre d'estades postdoctorals internacionals per sexe

Descripció: Percentatge de dones i homes que han realitzat una estada postdoctoral internacional

Font: Servei d'Investigació

Indicador 16. Grau de feminització en els articles valorats amb la màxima puntuació en la memòria d'investigació

Descripció: Percentatge de dones que han obtingut la màxima puntuació atorgada als articles

Font: Servei d'Investigació

Indicador 17. Grau de feminització en la publicació de llibres i capítols de llibre en editorials d'excel·lència, prestigi i altres

Descripció: Percentatge de dones que han publicat un llibre o un capítol de llibre editorials d'excel·lència, prestigi i altres

Font: Servei d'Investigació

Indicador 18. Grau de feminització de les comunicacions presentades a congressos nacionals

Descripció: Percentatge de comunicació a congressos nacionals signades com a primera autora per una dona

Font: Servei d'Investigació

Indicador 19. Grau de feminització de les comunicacions presentades a congressos internacionals

Descripció: Percentatge de comunicació a congressos internacionals signades com a primera autora per una dona

Font: Servei d'Investigació

Dimensió Compatibilitat vida personal, familiar i laboral

Indicador 20. Permisos de maternitat i paternitat gaudits pel PDI segons sexe i categoria

Descripció: Dones i homes que han gaudit d'un permís de maternitat i paternitat segons categoria de PDI

Font: Servei de Recursos Humans del PDI

Indicador 21. Permisos de paternitat gaudit pel PDI segons categoria

Descripció: Nombre de permisos per categoria

Font: Servei de Recursos Humans del PDI

Indicador 22. Permisos d'adopció per sexe i categoria del PDI

Descripció: Nombre de permisos d'adopció per sexe i categoria

Font: Servei de Recursos Humans del PDI

INDICADORS POSSIBLES

Dimensió Situació professional

Indicador 23. Salari mitjà per sexe i categoria

Descripció: Salari mitjà en dones i homes per categoria

Font: Servei de Recursos Humans PDI / Nòmines

Indicador 24. Grau de mobilitat professional per sexe segons universitat

Descripció: Percentatge de PDI que treballa en la universitat on ha llegit la tesi per sexe

Indicador 25. Grau de mobilitat professional per sexe segons Comunitat Autònoma

Descripció: Percentatge de PDI que treballa en la mateixa CCAA on ha llegit la tesi per sexe

Indicador 26. Grau de feminització de les llicències per sabàtic concedides

Descripció: Percentatge de de les llicències per sabàtic en dones i homes

Dimensió Investigació

Indicador 27. Perfil de les persones amb sexennis segons sexe, edat, categoria i àrea de coneixement

Descripció: Percentatge de les persones amb sexennis segons les variables especificades

Font: Servei de Recursos Humans PDI

Indicador 28. Percentatge de sexennis per departament segons sexe, edat i categoria

Descripció: Percentatge de sexennis per departament segons dones i homes i les variables especificades

Font: Servei de Recursos Humans PDI

Indicador 29. Grau de feminització de la codirecció de tesis doctorals

Descripció: Percentatge de tesis llegides segons sexe de la codirecció

Font: Servei de Postgrau

Indicador 30. Membres de tribunals de tesi

Descripció: Percentatge de dones i homes en tribunals de tesi

Font: Servei de Postgrau

Dimensió Docència i Innovació

Indicador 31. Grau de feminització del lideratge en projectes d'Innovació Educativa

Descripció: Percentatge de PIE dirigits per una dona

Font: SFPIE

Indicador 32. Grau de feminització de la participació en projectes d'Innovació Educativa

Descripció: Percentatge de PDI dones que participen a un PIE

Font: SFPIE

INDICADORS DESITJABLES

Dimensió Investigació

Indicador 33 . Grau de feminització de la direcció de revistes científiques ubicades a l'OJS de la UVEG

Descripció: Percentatge de dones que dirigeixen una revista ubicada en l'OJS de la UVEG

Font: Vicerektorat de Cultura

Indicador 34. Grau de feminització als comitès de redacció de les revistes de la UVEG

Descripció: Percentatge de dones i d'homes que pertanyen als comitès de redacció

Font: Vicerektorat de Cultura

Indicador 35. Grau de feminització de les activitats de divulgació científica de la UV

Descripció: Percentatge de les activitats de divulgació realitzades per dones

Font: Unitat de Cultura Científica i de la Innovació

Dimensió Docència

Indicador 36. Grau feminització de la càrrega docent dels departaments

Descripció: Percentatge d'hores de docència que imparteixen les dones per departament

Font: Departaments

Indicador 37. Grau de feminització de la càrrega docent dels departaments en grau

Descripció: Percentatge d'hores de docència que imparteixen les dones en titulacions de grau per departament

Font: Departaments

Indicador 38. Grau de feminització de la càrrega docent dels departaments en postgrau

Descripció: Percentatge d'hores de docència que imparteixen les dones en titulacions de postgrau per departament

Font: Font: Departaments

Indicador 39. Grau de feminització en tutoritzacions de TFG i per departament del docent

Descripció: Percentatge d'hores atribuïdes a dones per a tutoritzar TFG per departament

Font: Centres

Indicador 40. Grau de feminització en tutoritzacions de TFM i per departament del docent

Descripció: Percentatge d'hores atribuïdes a dones per a tutoritzar TFN per departament

Font: Centres

Indicador 41. Grau de feminització en la tutorització de pràctiques extracurriculars i per departament del docent

Descripció: Percentatge de pràctiques extracurriculars que són tutoritzades per dones

Font: Departaments i Centres

Indicador 42. Grau de feminització de la coordinació de matèries

Descripció: Percentatge de dones que consten com a responsables d'una matèria

Font: Centres

Indicador 43. Grau de feminització en els tribunals de TFG per àrea de coneixement

Descripció: Percentatge de dones en els tribunals de TFG

Font: Centres

Indicador 44. Grau de feminització en els tribunals de TFM per àrea de coneixement

Descripció: Percentatge de dones en els tribunals de TFG

Font: Centres

Dimensió Gestió

Indicador 45. Grau de feminització dels càrrecs acadèmics

Descripció: Percentatge de dones amb un càrrec acadèmic inclòs en la llista institucional amb remuneració i reducció docent

Font: Servei de Recursos Humans PDI

Indicador 46. Grau de feminització dels òrgans de representació institucional

Descripció: Percentatge de dones en les comissions universitàries

Font: Rectorat

Dimensió Formació contínua

Indicador 47. Grau de feminització dels cursos de formació permanent impartits

Descripció: Percentatge de cursos del SFPIE que són impartits per dones

Font: SFPIE

Indicador 48. Grau de feminització de la matrícula en cursos de formació permanent

Descripció: Percentatge de dones matriculades en cursos del SFPIE

Font: SFPIE

3. PERCEPCIONS, REPRESENTACIONS SOCIALS I DISCURSOS SOBRE LA COMBINACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

La combinació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen a la nostra Universitat necessita ser contada, perquè tot i que forma part de les converses quotidianes, tant en el PAS com en el PDI, sovint roman invisibilitzada, com a una problemàtica atenuada que cal “negociar” de manera individualitzada. Quan una persona, per exemple, està plantejant-se demanar a la institució una excedència per cuidar d’una persona del seu entorn familiar s’ha de “negociar” aquesta possibilitat amb la persona que s’encarrega de la gestió del personal i, de vegades, comentar-ho, si és el cas, amb els companys i companyes. Quan una altra persona ha de quedar-se a casa per cuidar del seu fill ho ha de “negociar” amb el seu cap i comentar-ho amb els companys o trobar les maneres formals, i també informals, per fer front a la cura dels altres. La cura està present de manera contínua a les nostres vides però en l’àmbit laboral i en determinades carreres acadèmiques reforçades per la competitivitat és com si la cura molestara o s’apartara d’allò prioritari. Afortunadament, la nostra Universitat està preocupada per la cura i aquest informe és un bon pretext per posar-la més al centre, per donar-li visibilitat i valor. Així doncs, en aquesta part de l’informe incorporem fragments de les entrevistes per justificar la nostra interpretació i donar-li veu als protagonistes. Emergeixen significats sobre la manera de treballar a la universitat, sobre les relacions entre els companys, sobre l’esforç de construir-se la carrera acadèmica o sobre com combinar-ho amb la vida personal i familiar.

3.1. PERSONAL D’ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

PRIMER PUNT. VIDA I FEINA: LA RIGIDESA DEL TEMPS LABORAL

El temps laboral és viscut per les persones entrevistades com a rígid, sòlid i poc flexible, lluny d’assemblar-se a aquells rellotges dalinians que ens permeten entendre el temps i la memòria des del relativisme temporal i jugar amb l’estètica entre allò tou i ferm. Aquesta referència artística ens permet introduir la idea repetida en les entrevistes que hem realitzat amb el personal d’administració i serveis: l’horari laboral no és tou, sinó que és massa rígid.

“Els veuen bé que faces de nou a dos, però abans de les dos no, i la meua cap em va dir que fera una instància [...] si podia eixir a la una o la una i mitja anar a donar-li el pit i fer dos vesprades [...] en eixe aspecte a mi no m'ho van facilitar”. Marta

Aquest temps rígid podria fer-se més tou, no fins al punt de perdre tota fermesa, entesa com a control i exigència, sinó fer-se més flexible per tal de compatibilitzar amb altres temps, majoritàriament, temps familiars. Els horaris laborals i els escolars, per citar el cas més repetit, presenten incompatibilitats, perquè l'horari troncal del PAS és de 9 a 14h i això no encaixa bé amb les hores d'entrada i d'eixida més freqüents a les escoles.

“No puc estar a les nou en la porta de l'escola i a les nou a la faena, és fingir una situació que no pot ser, si els xiquets comencen a les nou”. Elena

La rigidesa del temps laboral, en aquest sentit la troncalitat s'interpreta també com a dificultat per atendre altres activitats i tasques laborals que no s'ajusten a aquestes hores dins de l'horari troncal. I aquesta troncalitat acaba perjudicant als treballadors/es, que igualment fan la feina a costa del seu propi temps. És el cas d'Albert, que sovint ha de realitzar tasques fora de l'horari centralment establert.

“I a vegades a la universitat tenim problemes per no entendre aquestes activitats que no estan en l'horari de vuit a tres, en realitat fem activitats que se n'ixen del marc. No s'acaba d'entendre.” Albert.

Una altra via d'entrada de rigidesa en el temps laboral, en el cas dels entrevistats/des, és la preparació dels processos de selecció, de les oposicions. De fet aquestes proves ocupen un lloc central en totes les entrevistes, bé com alguna cosa que han de fer i treballar, en el cas dels treballadors/es interins entrevistats, bé com un temps que va passar però que encara recorden amb profund neguit. Aquest temps d'estudi intensiu és també una font significativa d'estrés, especialment si es tracta de persones amb fills/es o altres necessitats de cura. “Duerme menos” li aconsellen a Emilia per tal de poder treure's la plaça, treballant com està ja d'interina i amb necessitat de tenir cura de joves i majors.

“Y ya me puse a prepararme la oposición, en [academia]. Y aprobé, con mucho esfuerzo la verdad porque tuve que dejarme a los nenes en el comedor para poder estudiar en ese tiempo. Y nada llevo aquí año y poco... llevo desde aquí desde septiembre de 2017. Y muy contenta la verdad.” Isabel

SEGON PUNT. TEMPS RÍGID PERÒ TREBALL PRIVILEGIAT

És cert que el ritme de vida de molts dels entrevistats/des és vertiginós. En especial en aquells casos –dones especialment- on hi ha necessitats de cura a la seua realitat quotidiana. Són ritmes de vida esgotadors, on és complicat gestionar temps que es solapen, necessitats rígides i imperants, indefugibles la majoria de les vegades. Una feina de gestió que recau especialment en les dones i que fa que la seua salut i ànim repercutisca negativament (Beck-Gernsheim, 2003).

“Los dejo en el aula matutina a las ocho de la mañana a los dos. Llego aquí a las ocho, ocho y cuarto, ocho y veinte, ocho y media. Si tuviera el horario completo tendría que estar aquí hasta las tres, tres y media y es que no aguanto. Ahora me he hecho la reducción, porque hasta ahora sí que he estado en jornada completa y he ido muy agobiada, sobre todo el tema de la comida y todo, me descontrolaba mucho el tema de comida. Y entonces he decidido me recorto cuatro horitas y puedo salir a las dos, dos y veinte y llego a casa a una hora más normal, porque si no llegaba a casa casi a las cuatro. Y la tarde sí que la hago porque no me puedo reducir la tarde, porque si no sí que lo haría. La tarde los recogen mis suegros del cole. Y yo o mi marido, quien acaba antes, los recoge. Y cuando mi marido está de viaje, me toca a mí todo. Sin parar.” Isabel.

Tot i així el que més hem trobat en la realització de les entrevistes i la seua posterior anàlisi és una sensació de que la feina que desenvolupen no només els dóna satisfaccions i recompenses, sinó que permet dur una vida relativament plàcida. Aquesta sensació és especialment visible en aquells casos que han tingut experiències anteriors al sector privat, tant en feines poc qualificades –i sovint amb condicions laborals dures- però també en feines qualificades, que el procés de precarització que vivim, més acusat després de la Gran Recessió, ha empitjorat. No és estrany que el treball que desenvolupen a la universitat els resulte molt satisfactori, un privilegi fins i tot.

“Es que el ritmo de trabajo en verdad, yo no le veo ningún tipo de problema, en verdad. Yo me siento privilegiada, totalmente privilegiada. Es que vamos... claro es que yo he trabajado muy duro, durante muchos años, pero esto es una maravilla. Yo salgo cansada de no moverme, es que es verdad. Tienes estrés pero no el estrés que tenía en otros sitios [referint-se a feines poc qualificades]. Lo puedes llevar perfectamente.” Emilia

“Tengo la suerte de tener las vacaciones de la universidad, tener las Fallas, las pascuas... compatibilizarlo con ellos, eso no tiene precio. Claro cuando has estado en la empresa privada y pasas a esto, todo te parece maravilloso.” Isabel

Aquesta satisfacció prové de varies fonts com veurem tot seguit en els extractes d'entrevistes triats. Una font important de satisfacció és l'aspecte monetari:

"Jo vinc de l'empresa privada, treballant de mecànic, treballant només de matí, i veig la meua primera nòmina i pense jo vull ser funcionari de major [...] tenim picos però són assumibles". Carles

Però el temps, i sobretot en relació amb les necessitats de cura que hi presenten, és fonamental. Hi ha qui manifesta clarament com va triar aquesta opció laboral per poder fer més senzilla la conciliació entre la vida personal i familiar amb tenir una feina, i sobretot amb la feina de la seua parella:

"Yo tenía en mente opositar. Porque mi marido estaba por ahí y yo necesitaba un trabajo de jornada intensiva y acabar a las tres porque si no... es que ayuda familiar tengo la justa... entonces si no estoy las tardes voy a tener que buscar una persona para todas las tardes estar con mis hijos, yo ya tenía en mente llevaba ya la oposición" Isabel.

Aquesta aposta l'han tinguda tant clara que, com ens mostra Emilia, renunciem a una feina estable per un breu contracte a la universitat. La confiança que això els hi suposarà un canvi a millor de la seua vida és total.

"Yo aprobé una oposición pero sin plaza. Yo estaba en el trabajo fija. Entonces era renunciar a un trabajo, fija, por venir aquí que no sabía si era un mes, eran dos, o una semana. ¿Y te arriesgaste? Sí, sí, sí, es que si no, no puedes entrar. No me salió tan bien, que estuve por ahí dando vueltas y estuve en el paro, también [riu] pero claro en el paro, puede estudiar más. Puedes trabajar aquí, y vas combinando." Emilia

La satisfacció, sovint es manifesta de manera diàfana:

"Estoy muy a gusto aquí. Me he sentido muy a gusto siempre en la universidad. Con el trabajo, con los compañeros, con la organización. El trabajo, ya ves que es un trabajo muy simple, pero me satisface mucho. Venir a trabajar me llena, me implica, me siento útil, cuando tengo responsabilidades y cosas que hacer, me implica, lo hago con agrado". Juan Miguel.

Aquesta satisfacció amb la feina pot generar que la feina a la universitat ocupe un lloc preferent a les seues fonts de satisfacció personal i que opten per deixar la feina el menor temps possible, tot i estar travessant una malaltia:

"Nunca he cogido una baja. Podía haberla cogido, pero no sé... iba todos los días a trabajar, más mal que bien... tampoco era que la exigencia de trabajo fuera en esa época... pero iba a trabajar, y bien. [...] Fueron un par de meses...hasta que me diagnosticaron, ya dieron en el clavo, me dieron tratamiento y ya, claro." Juan Miguel.

En un estudi realitzat a la Universitat d'Alacant (Rodríguez-Jaume, 2012) apareixen les responsabilitats familiars com a principal obstacle per a la carrera professional en el cas del seu PAS de manera significativa en el cas de les dones (22,6% front als homes 6,7%). En el nostre cas, les facilitats de conciliació a la universitat són moltes, així ho expressen en la major part de les entrevistes. És un punt per a la reflexió col·lectiva perquè podem entendre que la Universitat ha tingut en compte aquest assumpte i intenta millorar les seues mesures per a la conciliació, però sempre si es donen altres factors externs que ho faciliten (suport familiar, tindre parella, tipus de feina de la parella, possibles problemes de salut propis i dels parents...).

"Sense ajuda seria molt complicat, perquè el xiquet té els seus horaris"
Elena

"Yo creo que sí que da facilidades. Yo pienso que sí. Yo no he tenido ningún problema. Yo por ejemplo mi hijo se ha puesto malo, se lo he dicho a mi jefa y no ha habido ningún problema, y me he ido cuando lo he necesitado sin ningún tipo de problema. O para recoger las notas. No he tenido nunca ningún problema. Yo supongo que depende de que jefa tengas y dónde estés. Yo la semana pasada tuve que llevar a mi hijo al dentista: *me voy al dentista, vale*. Y no pasa nada. Nunca he tenido ningún problema. [...] Yo creo que esto es un privilegio. Supongo que podría haber más políticas, pero yo creo que está bien. Los funcionarios están bien". Emilia

El que ens mostren els entrevistats és que els ritmes de l'atenció a la cura de les persones i els ritmes del treball remunerat són incompatibles. Tot i comptar amb una posició laboral privilegiada conforme manifesten repetidament, requereixen de suport constant d'altres persones. Hi ha un problema, doncs, que és la posició central de l'ocupació en l'organització hegemònica de la societat occidental (Campillo i del Olmo,2018).

TERCER PUNT. ESTRATÈGIES PER A ATENDRE LA CURA

Com dèiem, tot i la valoració positiva de la Universitat com a institució que facilita la compatibilització dels temps de feina i els temps de vida, requereix de manera puntual o de manera continuada, del suport de les xarxes de suport. Indubtablement en el cas del País Valencià aquest suport rau pràcticament de manera absoluta en la xarxa familiar, especialment en la família d'origen.

"Ma mare els arreplega de l'escola per a dinar, jo arribe a les dos i quart i després els porte a l'escola, per això tinc la reducció" Marta

"si el xiquet es pose malalt, però no està per anar a l'hospital sí que li'l deixo a ma mare o me cojo el día, però si no tiene fiebre sí que se lo dejo a ellos"
Jessica

Però, tot i comptar amb xarxa familiar, hi ha casos d'acumulació de necessitats de cura que és precís acudir al mercat, fet que inclou, no podem obviar, un component de desigualtat de classe molt significatiu i que ve en gran mesura condicionat per la situació econòmica del conjunt de la unitat familiar.

"I després, la dona d'un cosí meu que ens ajuda a casa també. L'hem contractat perquè si no, no podríem, l'hem hagut de contractar perquè ens ajude una mica. Amb els fills, sobretot ens ajuda a netejar però també ens ha anat complementant." Albert

És important també, i apareix amb freqüència a les entrevistes, el suport que es donen entre companys/es de feina. En aquest cas, influeix molt l'ambient que tenen els entrevistats/des al seu lloc de feina així com la tradició organitzativa en la presa de decisions i actuacions davant els requeriments de les responsabilitats de cura, així com la demanda existent. Si en un servei hi ha hagut des de sempre una sensibilitat a facilitar aquestes qüestions no solen haver-hi problemes. A més a més, hem de tenir en compte, com hem vist a l'apartat anterior, el clar perfil femení de la plantilla de PAS i per tant la presència d'aquests desajustos és una constant en el temps, com bé ens exposa Elena:

"Ací per exemple som moltes dones i sí que es nota, que una dona és mare arriba més tard. Nosaltres les mares mai arribem a les huit, tenim flexibilitat horària de huit a nou, i ací som moltes mares que arribem a les nou i mitja, i no passa res, en esta oficina, però és veritat que sempre he trobat facilitats en altres" Elena

No només les mares ho fan explícit. També els homes entrevistats manifesten la flexibilitat per a la gent que té necessitats de cura –o altres elements que xoquen de manera esporàdica o continuada amb el temps laboral- per tal de poder eixir o entrar en un marge horari més ample, com evidencia Juan Miguel o bé aquest extracte de Carles que posa sobre la taula la necessitat de clarificar aquests processos informals per tal d'evitar problemes:

“Facilite a la meua companya que té un fill per a què trie ella primer torn o horaris [...] hi ha estratègies informals i personals [...] el problema de les coses no escrites és que la gent se baralla”. Carles

Es destaca la bona disposició que pot tindre la persona que exerceix de cap davant d'una petició d'absentar-se per motius de cura (per atendre puntualment a un fill/a que s'ha posat malalt, per exemple). Aquesta bona disposició, evidentment, pot no donar-se sempre perquè és quelcom “no escrit”, no formalitzat. Tanmateix, tot i que sembla existir una opinió positiva generalitzada respecte a la conciliació familiar i laboral, no sempre les mesures de conciliació són ben rebudes. Ens comenten en una entrevista, per exemple, que les persones sense tasques de criança poden sentir-se menys prioritzades en el seu ús del temps, com si el seu temps es tinguera menys en compte o importara menys.

“Ha portat problemes de què per tindre un fill trie primer [...] no tenien prioritat però hi havia una regla no escrita”. Carles

“Afortunadament tenim el GDH, al principi a mi no m'agradava però ara afortunadament i que ningú te pot dir res. Ningú te dirà res, perquè tu després te quedaràs més tard”. Elena

L'ajuda entre companys i companyes de manera informal també és un altre dels elements no escrits que faciliten la conciliació, tanmateix com en el cas de la bona disposició per part dels i de les caps no sempre es pot donar. El nombre de persones que hi treballen o les característiques del servei són essencials.

“vaig poder, em van fer el favor, m'ho van canviar i sí que vaig poder fer el diploma [...] però sé que s'han demanat i s'han fet i no s'han fet, depèn de la gent”. Marta

La desigualtat entre homes i dones també emergeix en les entrevistes. Els homes entrevistats no se n'ocupen amb la mateixa intensitat de temps que elles i això és clarament visible en parlar-nos de les tasques que una i altre fan al llarg del dia. I que,

com dèiem, és clarament visible a la sol·licitud de permisos i excedències. I és clar, això ha d'afectar irremeiablement a la velocitat de les trajectòries laborals del PAS. I potser ara, des de l'inici de la carrera professional, aquesta velocitat menor siga penalitzada. Caldrà estar-hi atents. De fet, un dels laments que apareix a les entrevistes en referir-se a aquesta carrera professional és la manca de coneixement que es té entre el PAS de com es desenvoluparà aquesta anomenada carrera professional.

"Estic en el mateix grup perquè he tingut ara un període de sis anys que he estat criant, m'he pillat excedència. Però sí que hi ha companys meus que s'han fet coordinadors. Jo com m'he demanat excedència i he estat criant..." Marta

Aquestes mesures, com ara l'excedència, no sempre estan ben vistes per altres, ni ben viscudes per les pròpies treballadores que les han demanades.

"No m'ha suposat problema, però sí que és veritat que pareix com si fores la rara, la gent es posa en seguida a treballar, jo m'he notat rara. Però sobretot en les dones [...] te diuen, *què t'has pillat excedència? A doncs jo en seguida estava treballant*, i t'ho diuen les dones". Marta

Tanmateix, tot i que la desigualtat persisteix en les dades i en les representacions socials, els homes es dediquen a la cura i els models més tradicionals estan transformant-se. Hem entrevistat a homes que manifesten tenir cura de menuts i de grans i que tenen, perquè ho coneixen, major capacitat per reclamar la necessitat de tindre en consideració les necessitats de cura.

"He estado cinco años cuidando a mi madre, hasta que murió en casa, y en ese tiempo me saqué la oposición, y fue un esfuerzo intenso". Javier

Fins ací hem recopilat les principals idees que les persones entrevistades procedents del PAS de la Universitat de València han compartit amb nosaltres referents a la seua feina i a com ho combinen, en el cas d'existir-hi, amb les seues responsabilitats de cura. Al capdavant de tots els seus discursos hem trobat, d'una banda la necessitat de prendre en consideració la complexitat de la cura i amb ella del temps, i d'altra banda, la seua estreta vinculació amb la feina que realitzen i amb aquesta amb la institució en la que la desenvolupen. A continuació pararem atenció al PDI i a les seues especificitats.

3.2. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

PRIMER PUNT. VIDA I FEINA: TEMPS INDESTRIABLES

Només tenim una vida i un cos. Començar així és dir una obvietat, però és un fet present en tot allò que ens passa a la feina, allò que ens passa a la llar, al carrer, al mercat... i que fa teixir una realitat única. Per tant, la separació demandada i promoguda per part del món del treball remunerat – més divisió quant més precària és la feina- és un fal·làcia. I en les converses compartides amb el professorat de la Universitat de València és molt evident que és impossible destriar uns temps d'uns altres: vida i feina es confonen irremeiablement. Hi ha, però, diferències en la centralitat d'aquests temps, diferències que estan marcades per una multitud de variables (edat, gènere, forma familiar de convivència, existència o no de xarxa familiar de suport, lloc d'origen, hàbitat, posició laboral, perfil professional, àrea investigadora...), però també canvien al llarg del cicle vital. Sí que és cert, en aquesta feina, sobretot en els temps que corren respecte la construcció d'aquesta feina, que la tasca que fem com a persones dedicades a la docència i la investigació (i també a la gestió i la divulgació) ocupa un lloc preponderant en les nostres vides en termes de temps i d'esforços i preocupacions. Però tot i ser un element que moltes autores i autors assenyalen com a símptoma de precarietat, també té dimensions positives per la capacitat d'enriquiment mutu entre el món de la vida i el món del treball. En conseqüència, és important assenyalar que aquesta impossible diferenciació de la vida personal amb la vida acadèmica és presentada per algunes de les persones entrevistades com un element positiu, com un revulsiu per a analitzar nous fenòmens, per a tindre noves mirades, per a superar certs obstacles. Per exemple, a Emiliana, una de les nostres entrevistades, la seua situació personal li ha aportat eines per a gestionar moments de conflicte a l'àmbit professional. En el cas de Marc la seua tasca de divulgació de la ciència li permet participar activament al centre d'ensenyament secundari on hi està matriculada la seua filla. O fins i tot en el descobriment d'una vocació científica o d'una nova línia de recerca hi trobem raons personals com la malaltia d'un pare o d'un fill/a com li ocorre a Margarita (“las biografías impactan mucho en lo que uno es en la vida”) i a Elsa, respectivament.

En aquest apartat ens centrem en la confusió entre el temps de vida i el temps de treball i en els problemes que sorgeixen amb les seues rigideses respectives, i sobretot quan

aquestes coincideixen. I també mostrarem i parlarem del ritme trepidant de vida que diuen portar la majoria dels entrevistats i entrevistades.

Confusió entre temps de vida i temps de treball

Com hem assenyalat, transitem alhora pels camins de la feina i de la vida personal i no sempre això és percebut com quelcom negatiu, fins i tot ens apareix com un element profitós i fins i tot desitjable. En les entrevistes constantment emergeix com la feina amara les 24 hores del dia del PDI, o si més no una bona part de les hores del dia més enllà de les hores laborals que formen part del contracte. Aquesta circumstància té una doble lectura per a les persones entrevistades. D'una banda apareix com una font de precarietat que genera cansament, estrès, insomni, incapacitat per deslligar-se de la feina i certes angoixes. Però d'altra banda, i és important assenyalar-ho, genera també la percepció positiva que són qui decideixen sobre el seu temps i que poden emprar-ho conforme els interès i que això contribueix a gestionar millor les necessitats de la seua vida quotidiana.

“Yo puedo estar a las 12 de la mañana tomando un vermut en una terraza, como ayer, y estar contestando a estudiantes. Soy más feliz.” Elvira

“Ací les hores que has de fer sí o sí son les classes, aleshores si jo decidisc que avui no vinc a treballar perquè a ma mare li faig falta, no vinc a treballar i ja està. No he de demanar cap permís, a no ser que siga una cosa prolongada. Tinc molta llibertat de gestionar el meu temps. També estic aquí tot el dia també t'ho dic”. Ester

“Si algo tiene de bueno la vida académica, trabajar en la universidad, es que me he encontrado una libertad bastante importante, porque si he tenido un viaje y me he tenido que encontrar un lunes, esa flexibilidad es una cosa que es importante y que nunca he tenido problemas. Sí que es verdad que esa flexibilidad horaria cuando empiezas a tener responsabilidades deja de ser tan flexible, porque no te lo puedes permitir a ti mismo, o te lo puedes permitir a costa de no hacer otras cosas” José María

Aquesta darrera frase de José María és important per com reflecteix molt bé les dinàmiques de treball al si de la universitat: el que no faces en un moment determinat o bé hauràs de fer-ho en un altre moment (amb freqüència en el teu temps personal i teòricament de descans) o bé deixar de fer-ho. Això pot agrair-se el algun moment, com fa José Maria però també altres, sobretot quan períodes repetits de malalties no permeten una dedicació intensiva però sí una dedicació extensiva en el temps, que

supleix aquesta intensivitat (Berta) o bé suposar una llosa perquè la feina que no fan en moments d'inactivitat per malalties, o bé per raons de maternitat o paternitat els hi cau a sobre en tornar-hi. O fins i tot vegem com s'ha de gestionar per altres companys, la majoria de les vegades de manera informal, és a dir, sense que als companys se'ls hi tinga en compte, com ens explica Ignasi que va patir un petit accident que el va impedir treballar durant una temporada. Especialment quan s'assumeixen responsabilitats –de gestió, però també d'investigació- per a les quals no hi ha prevista una solució a nivell institucional.

Ara bé, aquesta és la percepció dels entrevistats i entrevistades, no la consideració que el sistema universitari –i això excedeix a la universitat- hi té sobre aquests períodes d'inactivitat que són entesos, i així es fa explícit, com un buit en la trajectòria, un buit al currículum i que cal recuperar, ràpidament, fins al punt que pot generar una profunda angoixa a l'entrevistat/da doncs hi ha gent al seu voltant que són possibles competidors que ni estan malalats, ni tenen fills ni altres raons d'alentiment del ritme trepidant que veurem que comporta per a la majoria dels entrevistats i entrevistades ser professor/a la universitat:

“Te dediques a la criança i sembla que és pot, però és tot. Clar ahí hi ha un buit en el currículum, en el 2015. En el 2016 ja em vaig posar un poc les pil·les, però l'any passat em volia deixar la universitat, perquè estava farta d'estar contínuament demostrant qui era” Alicia

“Que lo recuperaré. O sea, este artículo lo haré..La revisión la haré cuando pueda y lo que me venga y..Y bueno, pues iré recuperándolo, ¿no? Pero creo que me tocaba ahora una época que tengo que dedicarle a mi madre y pues llevamos cuatro meses así” Emma

“Ahi sí que tenia [convalescència d'una petita malaltia] la sensació de que havia perdut el tren, de que *todos mis compañeros me habían pasado delante* i ara quan isqueren oposicions ells tendrien més punts... i ho vaig viure molt malament.”

I per suposat estem parlant també de les dificultats de fer compatible la docència i la gestió quotidiana de la institució amb altres activitats que se'ns reclamen com a PDI, ens ho explica clarament Ignasi, recent Ajudant Doctor que veu com li cau a sobre la feina de preparar assignatures, de les cada vegada majors tasques burocràtiques, etc.

“Jo comence a tindre inactivitat primer quan vinc ací a fer...l'ajudant doctor. Vull dir, en comparació al nivell que jo portava en [estranger] a conforme vinc ací i me carreguen de classes ahí ja comença a haver-hi inactivitat. La sort és que...estic vivint un poc de...de rendes, no? Perquè jo fins articles que estan per publicar-se o n'hi han articles que estan en marxa.” Ignasi

En major o menor mesura la cura està present als discursos de totes i cadascuna de les persones entrevistades. Això sí, el gènere emergeix com a element interpretatiu d'aquesta presència i la responsabilitat davant les necessitats de cura. De fet, les entrevistes realitzades mostren com majoritàriament són les dones les que tenen un relat més carregat de reflexivitat (Archer, 2007) i detallat en parlar de la cura, que no tant els homes. I ací l'edat és una variable fonamental en la construcció dels discursos respecte la cura, no en el cas de les dones on hi trobem una marcada homogeneïtat però sí en el cas dels homes. Els entrevistats barons de major edat ens mostren un desconeixement més gran de les tasques, dels temps, que requereix la cura, per a nosaltres un clar símptoma de que no se n'han ocupat tant com els més joves, que sí ens fan un relat més detallat d'aquestes necessitats.

Com s'ha demostrat en la literatura acadèmica sobradament, el naixement del primer fill constitueix un punt d'inflexió fonamental en les seues vides en relació a la manera de conciliar la vida personal i familiar amb la professional, i així ens ho fan explícits a les entrevistes. La criança és un nou element que cal gestionar i que requereix d'una atenció tant intensa com la feina, que fins a eixe moment no tenien, en certa mesura hi entra un nou competidor per a tenir l'atenció de l'entrevistat i entrevistada que fins eixe moment tenia la feina:

"Eso sí que supuso un cambio que a mí me costó asumir. Que me tenía que ir a las cuatro y media a casa, a recoger a mi hija de la guardería, o que no podía llegar a trabajar a las ocho de la mañana como era mi costumbre... pero bueno... a mí me costó un poco asumirlo" Elvira

"En mayo tendremos un hijo o una hija, y aquí sí que tengo claro mi decisión y tengo que dejar de llegar a casa a las nueve de la noche [...] tendré que eliminar lo que menos me interese y ya está. Esta decisión es fácil". José María

"Ya te digo, no me tomé la muerte de mi padre como un vuelco en la vida. Como, por ejemplo tener un hijo sí que lo es". Luís

I és clar, quan els fills tenen alguna malaltia o discapacitat o és una maternitat/paternitat múltiple, aquestes rigideses es multipliquen, com explica Emiliana:

"Ja no vaig poder anar a molts congressos, només podia estar tres nits fora de casa, o dos nits. Als Estats Units no podia anar. Durant eixos anys... vine-te'n ací, et convidem ací... jo no podia anar a cap de lloc." Emiliana

És important també assenyalar que la cura es perllonga al llarg de la vida i què és summament complexa. No és només vestir, dur a escola, quedar-se al costat quan estan malalts... hi ha altres elements més emocionals, altres requeriments respecte els fills/es que canvien amb l'edat que tenen i que difícilment, com plantegen les nostres entrevistades, poden ser delegats en altres persones. Muten les necessitats però no el requeriment d'atenció i per tant de temps. És el cas dels fills que entren als centres de secundària amb horaris compactats, i encara amb edats molt baixes (12 anys) i requereixen presencialitat i per tant trastocuen l'organització domèstica o bé fills/es adolescents que necessiten i reclamen una atenció semblant a la que requerien de menuts/des.

"Ara estic recuperant temps per a la meua vida i parcel·les per a mi i per a la meua parella. Clar [filla major] té 16 anys i pico i [filla menuda] en un mes farà 14. De tota manera no pots desaparèixer perquè l'adolescència és ben fotudeta i estan en una època... [...] Però estic. És important estar." Dora.

"Porque los de tres y cuatro [es refereix a l'edat dels fills/es]...oye, la abuela te puede suplir. Pero a lo mejor con trece o catorce años la abuela no te puede suplir." Elsa

"He aprofitat el berenar. L'he aprofitat moltes vegades per..., per exemple, més en la meua filla que és més major, clar, que en el meu fill. En el meu fill també però menys, per a dir-li: Què t'ha passat? Va conta-m'ho...Es que tal..... Sí. He aprofitat eixos moments". Sara

Tot i la importància de tindre la primera criatura, també hi està la cura d'altres membres de la família, generalment els pares o sogres però també apareixen els germans. Així ho relata Àngels, que s'encarrega de la seua germana amb una malaltia greu, o Emma a qui la mort de la seua germana li fa assumir durant una llarga temporada la cura dels seus nebots/es:

"se'n va vindre a viure amb nosaltres [...] i va canviar tota la nostra vida. És com tindre un fill però sense pensar-ho, sense desitjar-ho. I ahí esta. Enguany m'han donat la meua primera reducció de docència per cuidar-la." Àngels.

"Mi madre estaba desconsolada, te puedes imaginar. Porque era la hermana que estaba siempre ahí. Y dos niños. Entonces...bueno, el marido estaba destrozado. Entonces dije: *Bueno, pues voy a...* A ver, es que yo ya me organizo porque esto de irte y de volver no tiene compatibilidad, ¿sabes?" Emma

No deixa de ser simptomàtica no obstant, l'anotació que ens fa Àngels: fins ara no havia tingut reducció per cura. El que ens posa sobre la taula un aspecte que recuperarem més endavant, la cura és invisible per al món laboral i més encara quan aquesta sobreïx dels paràmetres habituals, considerats normals, que són els parents més propers, especialment els fills/es. En el cas de la cura a la gent gran, el posicionament és diferent, perquè la nostra cultura valora més l'atenció a la infància, i la satisfacció que aporta compartir temps amb les criatures. A més a més, es tracta d'una cura que va disminuint en el temps conforme van assolint majors graus d'autonomia. No ocorre el mateix amb les persones grans i malaltes, la qual es presenta com una cura més dolorosa i també més invisible tant per a la institució, com per als companys i companyes de professió. És indubtable que la preocupació per part de l'esfera pública és menor en aquest sentit, quan en realitat, i com hem vist en apartats precedents mitjançant les dades analitzades que hauria de ser a l'inrevés. Ens dirigim cap una societat més envellida que a penes té recursos per a fer-li front a les necessitats de cura que hi genera (Durán, 2018).

"Lo peor de mi vida es lo de mi madre, ni hija, ni oposiciones, ni nada. Lo peor de mi vida es lo de mi madre. Que además sigue vivo. Es una de las cargas que yo tengo en la cabeza." Elvira

"Els meus pares estan malalts des de que tenen 40 anys. Mon pare hi hagut anys que ha tingut 30 entrades en l'hospital... Bueno ara per exemple la última va ser l'any passat durant dos mesos, una de cada dos nits dormia amb ell a l'hospital, a 100 km. de distància [riure de desesperació]." Marc

"El dissabte em toca a mi anar a cuidar a mon pare. [...] S'encarreguem les tres xiques [germanes] de cuidar a mon pare. Entre les tres tenim una planificació. Cada cap de setmana una. Tenim una dona contractada per a entre setmana. Té el botó d'emergència. Un nebot dorm amb ell entre setmana. I este cap de setmana jo me'n vaig." Dora

"Entonces tienes que estar ahí encima. Además no... no puedes hacerle...tienes que hacer la comida, tienes que poner la inyecciones. O sea... ahora es de cuidadora. O sea, no me había pasado nunca, ¿no? Así como los niños es otra cosa." Emma

La tasca docent i investigadora és una font important de rigideses, segons la manera d'exposar-ho per les persones entrevistades. En termes d'intensitat de feina emergeixen en els seus relats els congressos i les estades d'investigació. Un element especialment aquest últim, les estades, clau en la construcció de la carrera acadèmica, sobretot per la valoració positiva que se li dona en els processos d'acreditació i de promoció laboral. En aquest sentit, les estades suposen un tall abrupte en els ritmes quotidians de feina i de cura. Un tall moltes vegades valorat positivament pels mateixos protagonistes, doncs,

pot ser una excusa per a poder concentrar-se en aspectes professionals però també vitals de transcendència. Per a altres entrevistats és rebutjat com un element imposat per ens externs que perjudiquen molt a aquelles persones que no poden solucionar la cura o bé que no volen fer-ho per decidir avantposar l'estabilitat familiar i personal a les demandes del model de l'*accountability*. Una universitat en la que s'imposa cada vegada més la cultura d'auditoria, com diu Marilyn Strathern (2000). A més a més, cal veure com aquestes estades s'inscriuen en processos vitals, no sempre senzills, però que condicionen molt les circumstàncies en què es realitzen. És el cas de Dora amb una estada programada als Estats Units que ha de deixar córrer per tenir un embaràs de risc. O bé es configuren estratègies com és el fer estades sempre amb la família. Aquest tipus de decisions, ens plantegen, afegixen majors dificultats al fet de realitzar l'estada i, en canvi, no reben ni coneixement ni consideració per part de la institució. Margarita ens ho explica clarament quan exposa que les estades que ha fet des del 2006 (amb una filla aleshores de 22 mesos d'edat) sempre han estat fetes acompanyada per la filla. I no tant per una decisió personal, sinó per la impossibilitat de trobar qui l'atenguera en aquests mesos d'absència. Les paraules d'algunes persones entrevistades ens ho deixen més clar:

"Les estades són complicades perquè són molts mesos. Els companys que veig que ho fan o bé un no es dedica a això o renuncia. Fer estades seria complicat perquè com que estem els dos en la mateixa situació si se'n va un, l'altre té una sobrecàrrega. Es que és complicat les estades a l'estranger. Vaig estar una vegada però se'm veníem els quatre." Marc

"Quan tenia [nom del fill] quatre anys tenia l'oportunitat d'anar a un congrés a la Índia i no vaig anar, em pareixia massa lluny. És una cosa que si m'ho preguntes en una altra situació sí que ho haguera fet". Ester

El fet de no renunciar a fer una estada d'investigació sent mare amb xiquets/es molt menuts és narrat com una manera de construir la seua pròpia identitat acadèmica, de posicionar-se com a una manera d'entendre la trajectòria acadèmica:

"Te'n tens que anar a fer estades fora. Opció uno: no vas. Opció dos: vas i t'emportes els xiquets [...] I de vegades pots fer-ho, però és que de vegades materialment... [...] Es que no val la pena que vages! Perquè és que no vas a poder." Sara

Escoltant a les persones entrevistades trobem elements de rigidesa procedents de les dinàmiques de treball i gestió tradicionals a la universitat. L'exemple més clar és la tria d'assignatures cada curs a partir d'un mètode que és compartit majoritàriament pels

departaments de la Universitat i que es basa en un ordre jeràrquic d'ordenació del professorat basat en la categoria professional i l'antiguitat, un exemple clar d'estratègia de dominació universitària, tal i com diria Bourdieu (2008). I es desenvolupa com a un obstacle que, amb major o menor mesura segons les formes establertes en cada departament, apareix en totes les entrevistes realitzades:

"Hi ha coses que m'agradaria fer però és impossible. Sóc la persona més jove del departament. Aleshores sóc l'últim en triar, aleshores agafe el que no volen els companys. Per tant ahí res. Sobre el plantejament: això és el que em queda... em munte la vida." Marc

L'ordre de triar la docència basat en la jerarquia no és només vist críticament per persones que se situen en la part baixa d'aquest ordre, sinó també per persones que ocupen posicions elevades, com ara el cas d'una catedràtica que és crítica amb aquesta plantejament vinculant-ho, precisament, a la qüestió de la conciliació:

"En el moment en el que tu més necessites que la institució t'ajude és quan més t'enfonsa, perquè eres jeràrquicament el més inferior i el menys antic [...] jo ara sóc catedràtica i seguisc pensant que el criteri jerarquia/antiguitat és un criteri injust." Sara

Entre les situacions narrades com a difícils de combinar la vida personal i familiar i laboral, apareix també la docència, en tant que, de vegades, es generen complicacions, ja que hi esdevenen moments personals i familiars, com una malaltia lleu, que no sempre compten amb un pla o mesures per respondre a aquesta situació de manera immediata. La sensació que ens conten les persones entrevistades quan esmenten aquests casos és que no hi ha respostes clares en la substitució per a seguir amb les classes. Si aquesta malaltia s'allarga amb una baixa tampoc s'acostuma a resoldre ràpidament. Així doncs, les persones que se senten molt responsables de la seua docència, tal i com ho manifesten a les entrevistes, tenen la sensació de que no poden absentar-se ni inclús per malaltia, perquè la universitat no respon de manera eficaç i l'estudiantat pot veure's perjudicat. És un càrrega no visible afegida. És el cas, per exemple, de José María que és reticent a agafar qualsevol dia de malaltia o una baixa laboral per no deixar "penjats" als seus estudiants. Com bé exposa:

"En tu parte de investigación puede haber consecuencias [...]puede haber consecuencias de plazos, pero en general se entiende. Cuando uno ya es profesor el problema son los estudiantes, que puede ser que un estudiante tenga que acabar el TFG, que esté esperando a tener el grado". José María

De fet Olga ens ho explica bé al decidir no agafar una excedència per cura dels fills/es al tenir unes doctorandes que estaven a punt de llegir la seua tesi i no voler perjudicar-les.

En aquest mateix sentit, especialment quan es fa referència a la gestió, les reunions es succeeixen en el dia a dia dels entrevistats/des. Això els genera sobretot un element de rigidesa important, doncs no sempre són en horaris fàcilment compatibles amb altres responsabilitats, siguen o no professionals. Així ho exposa Ester qui forma part d'una comissió de gestió a la seua facultat i on convoquen sempre les reunions a meitat matí, la qual cosa li suposa un tall en el curs de la seua feina i està pensant en abandonar la comissió per aquest motiu d'horari. O per exemple Sara qui ens exposa la seua lluita per a què en una facultat habituada a les dinàmiques de treball androcèntriques - i per tant amb absència de responsabilitats de cura i absoluta dedicació a la feina- els horaris de les reunions en la comissió de la qual ha format part no siguen per la vesprada.

"Recorde en una comissió que vaig estar que érem sis homes i jo. I...Quan posem les comissions? No, pel matí no perquè hi ha més classes i tal, tal, tal, tal, tal...Posem la comissió a les set de la vesprà. I jo li deia: Anem a vore...Jo no puc estar a les set de la vesprada. Clar, i jo sentia una impotència. Perquè pensava: Primer: els que estan ací tenen fills però tenen qui li cuide els fills." Sara

Val a dir que, tot i les dificultats expressades per les persones entrevistades a l'hora de combinar vida familiar i personal amb una dedicació laboral intensa per les particularitats de la carrera acadèmica, especialment en la vessant investigadora, també hem trobat referències a considerar aquest treball com a privilegiat, en un sentit semblant a com ho trobem al personal d'administració i serveis. El personal docent i investigador compta amb un cert marge per organitzar-se el seu temps laboral, evidentment mediat per la posició en l'escala i les pràctiques organitzatives incorporades de manera implícita en cada departament, però disposa del que podem entendre com a flexibilitat. Aquesta possibilitat de no haver d'estar en un horari fixe durant tots els dies i poder autoregular-se cadascú, a més d'altres condicions laborals, és valorada positivament.

"Es un trabajo que te lo puedes hacer muy monótono o te lo puedes hacer muy diverso en función de lo que necesites. Por eso te digo que es un trabajo muy privilegiado. Y te lo digo yo que conozco otro mundo laboral"
Luís

"després ho contes i te diuen de què te queixes, tinc una amiga que treballa en un hotel de sis del matí a les dues i em diu: de què et queixes,

cobra una misèria, no té possibilitats de promoció, una altra que cobra mil euros i que es divorciaria si cobrara més..." Alicia

I també és cert, pel que ens expliquen, que el ritme de feina de la universitat s'ha incrementat vertiginosament, com bé ens explica Manuel la seua implicació política a hores d'ara no la podrien fer els seus companys i companyes més joves, la seua estabilitat arribà molt abans de com arriba ara.

Al llarg de totes les entrevistes es percep una diferència marcada segons la branca de coneixement a la qual es pertany. La ubicació acadèmica és un factor diferencial important quan volem comprendre la universitat, un condicionant de les dinàmiques de gestió de la feina, les relacions entre els companys o, bé, les estratègies per combinar vida familiar, personal i laboral. És una qüestió fonamental a l'hora de plantejar propostes en matèria de política universitària de conciliació tindre en compte la diversitat i heterogeneïtat interna que introdueix una universitat com la de València de grans dimensions i amb moltes realitats diferents. Malgrat que tota política universitària ha de proposar mesures extensives a totes les branques de coneixement, de tipus universalista podríem dir, s'ha de considerar una suficient flexibilitat per atendre les diferents casuístiques que es donen al si de la nostra universitat. O per exemple la gestió de la docència amb desdoblaments de grups per a fer pràctiques que dificulta molt la gestió del temps propi doncs requereix tenir classe de manera intermitent al llarg del dia, per exemple, com ens exposa Olga a primera hora del matí i última hora de la vesprada. Una heterogeneïtat que es veu clarament quan les persones entrevistades ens descriuen les dinàmiques pròpies de la seua manera de treballar, com per exemple en el següent fragment:

"Els nostres experiments es que... no és com qui treballa amb bactèries que en una setmana ho tenen. Es que els nostres experiments ens costen un any i de vegades no surt. I és tant frustrant, i aleshores dius i ara què faig, no publico res". Ester

Com dèiem al començament d'aquest apartat el temps de feina s'inserta indefugiblement en el temps de vida, no es pot entendre un sense l'altre. Així ho hem trobat en les narracions de les persones entrevistades i aquesta forta interrelació entre vida i treball fa que emergisquen desajustos i necessitats de mesures per combinar-ho millor. A més a més, com veurem a continuació, la intensitat de la feina converteix en el dia a dia dels entrevistats en una carrera continua.

Un ritme trepidant amb moments explosius

Hi ha un component comú en el relat de les persones entrevistades: el consens en descriure com a trepidant el seu ritme de vida quotidià. El seu dia a dia està farcit de tasques, reunions i feines que realitzar. Moltes vegades això els força a estirar el seu temps de treball al màxim amb llargues jornades laborals, entre les huit i les set de la vesprada com el cas de Rafael o, bé, treballant per les nits a casa, com el cas que descriu Teresa (“Si per la nit tinc un rato m’agrada seure i això em dóna molt de joc”) o, entre d’altres, també Alicia (“intente treballar per les nits, però en els últims mesos m’ha sigut molt difícil, perquè arribe molt cansada”). Aquest treball, a hores insòlites des d’una perspectiva més tradicional, és extremadament freqüent en el cas del PDI, en especial en moments d’acumulació de tasques. No obstant això, pel que diuen, l’acumulació de feina és quelcom habitual i ha esdevingut la manera "normal" del treball a la universitat. És més, si es decideix no fer-ho així es tracta d’una decisió a consciència moltes vegades motivada per un desig de dedicació més plena a les relacions personals i familiars o, fins i tot, respectar els temps de vacances en un sentit d’aturada total de la feina remunerada. Açò últim, la decisió d’estar veritablement de vacances quan són vacances laborals és narrada com a decisió conscient:

“Jo isc d’ací a les sis i no m’emporte feina a casa [...] Quan no tenia família m’ho emportava, amb els articles, l’ordinador, que després ho passejava, jo arribe a les set a casa, no tinc ganes de posar-me a treballar. Encara que de vegades és inevitable. Però en caps de setmana no faig res. Si el meu home se n’ha anat, i el xiquet no està, puc obrir l’ordinador per fer algo”. Ester

“Es una cosa que antes no hacía y que ahora hago: mis vacaciones las hago, me cojo en verano todo un mes, en Navidad me cojo las navidades y en Pascua también”. José María

“Les vacances, les meues, les de la meua família [...] anys que les meues vacances eren estàncies fora, això han sigut les meues vacances.” Sara

“Jo abans obria la facultat i la tancava. És una cosa molt típica això de que no t’espere ningú [...] i des de que noestic sol vaig decidir que almenys unes hores de la vesprada les havíem de dedicar l’un a l’altre.” Jaume

Conforme dèiem a l’inici de l’apartat, en el nostre temps quotidià es sobreposen la feina i les obligacions de cura personals i familiars. La rutina està plena de tasques i activitats. En el dia a dia les responsabilitats de treball remunerat i de treball de cura es succeeixen en un contínuum.

"Ara per exemple jo hui he renunciat a dur a les meues filles a casa. Els he buscat una alternativa per a que arribaren però a canvi en quant puga, que serà al voltant de les cinc i mitja, sis, me n'aniré a casa perquè he de comprar dolotil, he de demanar visita a la dentista i la meua dona té classe de màster de quatre a sis. I a les set he de dur a una a anglès, arreplegar-la a les huit i mitja i anar a les deu a arreplegar a l'altra. Combinem les dues coses ... de huit del matí a deu de la nit, combinem." Marc

Per suposat, les dinàmiques pròpies de la disciplina conreada matisen aquests ritmes, aguditzant-los en alguns casos, especialment en aquelles disciplines on hi ha la necessitat de treballar al laboratori o bé en aquelles branques on la docència requereix de molta part pràctica que és organitzada en grups menuts i en desdoblaments constants dels grups d'estudiants. Hi ha, per tant, moments que la necessitat d'atenció a una esfera o una altra es disparen. Hi ha períodes durant l'any verbalitzats com a més complicats:

"Durante unos años de mi vida el peor mes era julio por no saber qué hacer con ella [filla]. Porque entonces no había la Nau dels Xiquets, lo llegó a pillar los últimos años. [...] Había menos trabajo de docencia, eso ha empeorado mucho. Pero yo recuerdo siempre julio como el mes de los congresos. [...] recuerdo mucho viaje, mucho congreso, mucho trabajo de investigación. Pero yo en los meses de vacaciones sí que lo noté mucho con mi hija." Elvira.

En general però el ritme de la cura és esgotador:

"La gente que no tiene niños pequeños no sabe lo que es. No sabe lo que es tener a un niño colgado de la pierna y estar intentando hablar con alguien, no sabe lo que es, o estar intentando acabar la frase de un artículo. No se puede. [...] Y cuando consigues acostarlos y dices ahora me voy a poner a trabajar es que estás vacío. Los niños tienen esa capacidad de absorberte como persona y de absorber todo el tiempo. ¡Son capaces hasta de borrar tu identidad!" Berta

Però encara hi ha períodes més convulsos, segons el que ens expliquen les persones entrevistades, i és quan aquesta necessitat d'atenció es dispara al mateix moment en ambdues esferes. Són moments explosius. Per exemple, el moment de l'estabilització de la carrera coincideix a moltes en el moment de tindre fills molt menuts. I és un element que genera molt de patiment. En aquest sentit, la investigació internacional demostra que les acadèmiques han d'afrontar el s'anomena "hora punta" (European Comission, 2012), una etapa de vida en què les necessitats familiars i acadèmiques de les dones solen xocar amb la presa de decisions relacionades amb tenir fills i desenvolupar les seues pròpies carreres acadèmiques (Villar i Hernández, 2014). És, per exemple, el cas

de Sara qui relata que va esclatar a plorar al confirmar-li que s'iniciava el seu procés de promoció quan estava embarassada. I les estratègies varien en els seus contorns però no en el seu contingut bàsic: es tracta de supervivència i això, per descomptat, té uns costos, com veurem més endavant.

"Quan em van dir que tenia el meu procés de promoció [...] jo recorde que la vaig tindre que clavar en la guarderia als nou mesos [...] Em vaig concentrar la docència dos dies a la setmana per tal de tindre tres i poder centrar-me en el projecte docent raonat que tenia que fer. Ja tenia a [nom de l'altra filla] també. [...] Jo el que feia en aquella època era treballar en casa fins les cinc de la vesprada, a les cinc anava una xica a arreplegar-les de la guarderia i les portava a casa i es quedava ella en casa i mentrestant jo eixia de casa i me n'anava a la biblioteca del barri on visc. Fins les huit de la nit. I a les huit tornava a casa." Dora

La reincorporació a la feina acadèmica després de la maternitat apareix narrat com un procés especialment dur. Així ens ho diu Dora:

"Sí que va ser estressant la reincorporació. Va ser brutal. [...] Ma mare va vindre a tirar-me una maneta un parell de setmanes. No podia més. Va ser, va ser, super difícil. Perquè a més me van assignar unes assignatures que no havia donat mai... perquè van conviure dos plans d'estudis en 2000 me van caure tots els grups de [nom de l'assignatura]. A penes dormia per a preparar-la. Això sí que va ser molt dur la reincorporació de la primera xiqueta" Dora.

Algunes de les dones entrevistades mostren aquest període de permís de maternitat com un període en el que es mantenen actives en la seua part investigadora, perquè volen estar actives per generar coneixement, doncs s'hi troben bé i conceben la investigació com un element inherent a elles mateixes i del que no volen, i tampoc poden renunciar. Com ens mostra Elvira, qui durant la baixa maternal va treballar en l'elaboració d'un projecte de recerca amb un col·lega: anava a casa seua a treballar per a poder-ho fer compatible amb la lactància materna. Perquè com ens assenyala, si no estàs la vida continua sense tu. Però es tracta d'un conflicte que per a algunes de les persones, especialment les dones, sembla ser dolorós:

"me siento como si estuviera en una cárcel dentro de mí misma [...] salgo un rato al patio de la cárcel y vuelvo a la celda" Margarita.

En definitiva, estem davant d'una situació molt complexa en la qual feina i vida personal i familiar es combinen de manera indestriable. Això és vist de vegades com un

element profitós, enriquidor, inherent al que han fet sempre i volen fer. Però, d'altra banda, també es percep com una font de dificultats i, fins i tot, de patiment. Cal, per tant, un acostament complex a aquesta qüestió que tinga en compte la diversitat, l'heterogeneïtat interna de la Universitat, les necessitats de les persones implicades, al mateix temps que els seus desitjos de gaudir d'unes condicions òptimes per a generar coneixement i reflexió.

A continuació hi farem esment al segon punt que hem identificat en les entrevistes: les noves formes de construir una carrera acadèmica en un entorn molt competitiu i marcat per criteris quantitius. Una universitat que comptabilitza contínuament el treball que fem i que té pendent analitzar les condicions socials en les quals es porta a terme eixe treball universitari.

SEGON PUNT. L'ESFORÇ DE CONSTRUIR-SE UNA TRAJECTÒRIA

Hi ha un element que hem detectat com a comú en les entrevistes realitzades: l'esforç que manifesten repetidament les persones per tal de construir-se la carrera acadèmica. Canvien els fonaments sobre els quals volen (o poden) cimentar aquesta trajectòria acadèmica però no la seua verbalització de les dificultats a les que s'han d'enfrontar. I en el cas dels més joves aquests fonaments es presenten més difusos alhora que molt menys perdurables, un discurs que envolta la seua feina en un constant treball de superar obstacles i, al mateix temps, les fites posades s'allunyen contínuament.

"I es que com que intente arribar però està més lluny, intentes arribar i... i per molt que fas [...] Sí que tinc la sensació que no arribem, que no arribe mai." Sonia

"Y yo siempre he hecho eso, el acomodarlo de la mejor manera para mí y para mi familia, pero con mucho esfuerzo. Porque eso te lleva a trabajar el sábado o el domingo o cuando el niño se duerme a las diez de la noche. Con mucho esfuerzo." Elvira.

Es detecta una marca de gènere, que paga la pena ressaltar. Les dones verbalitzen més les seues trajectòries en termes de dificultat que els homes, un esforç per fer-se camí i construir-se la carrera acadèmica més entrebancat, segons ho expressen:

"- Jo sí que m'he sentit discriminada, moltíssimes vegades. Per exemple estar a soles. Jo sempre he estat soles, No he tingut mai cap companya. Sempre he estat soles en el grup de treball. Sempre he estat soles quan he anat a l'estranger. Sempre he estat a soles en els grups en els que he anat

a l'estranger. Sempre soles. I clar això m'ha fet tindre una sèrie de maldecaps i de sentir-me no compresa, que he tingut que buscar l'ajuda fora, buscar associacions de dones. Anar a buscar ajuda ha sigut una necessitat de dir que m'està passant. Per què no m'escolten quan jo parle... Jo he estat en reunions de recerca en les que jo sempre he tingut que cridar més per a que a mi se m'escolte. Perquè no se m'escolta! És important quan són altres grups de l'estranger, perquè ací te van coneixent. (...) i l meua opinió sempre ha costat de treure.

- Penses que ha sigut per ser dona?

- Sí jo sí que ho pense, no ho pensava eh? No ho pensava mai... i sí que ho pense." Emiliana

Aturem-nos un moment en el fragment perquè ens sembla significatiu com ho expressa Emiliana. Ella recalca la idea que no se sent escoltada, com si haguera de fer més palesa la seua veu que els seus companys barons ("no m'escolten quan jo parle [...] sempre he tingut que cridar més per a què a mi se m'escolte"). Aquest sentir-se silenciada és un fenomen àmpliament estudiat des de la teoria feminista. Mary Beard (2018), per exemple, ho ha il·lustrat magistralment repassant com al llarg de la història les dones han estat reiteradament silenciades preguntant-se també el per què les dones, inclús quan no són silenciades, tenen que pagar un preu alt per a fer-se escoltar. Amb una idea similar ho expressa Rosalind Gill (2009) quan es refereix a trencar el silenci sobre l'esforç que suposa de vegades la combinació del treball i les dedicacions a la llar i la família i que generen experiències afectives encarnades que sovint són silenciades. Amb major detall podríem trobar i descriure exemples d'aquests fenòmens que tant bé expressa Emiliana.

L'esforç de construir-se una carrera acadèmica va inherent a una professió que és verbalitzada com a complicada de definir, en termes de competències i quines responsabilitats hi inclou. Hi ha maneres de treballar, marcades per l'acumulació de tasques i de sempre tindre treball per tancar, de les quals sembla que no ens podem escapar.

"Que no arribem mai a temps en cap puesto. Jo sempre tinc la sensació d'arribar sempre tard, no massa però sempre vaig justet, cinc minuts, perquè són massa coses és arribar a fer la part de la meua docència, damunt estic ara clavada en fer innovació docent i fer coses diferents, estic en la gestió del departament, ara m'he apuntat al claustre... m'agrada fer coses noves i clar em marque un ritme alt perquè clar jo a les 16.30h. me'n vaig a pel xiquet que això no significa que pare de treballar, però jo a les 16.30h. me'n vaig. Clar com me'n vaig i a mi em sap greu anar-me'n a les 16.30h. per si algú em necessita acabe estant pendent del mòbil, pendent del correu però bé... intente que no siga massa" Sonia.

"Voler dur moltes coses, que si no dus vint coses és com si no treballares. Açò ho diuen molt." Emiliana.

Potser, més bé, la sobrecàrrega del professorat és una percepció i representació construïda sobre allò que és i que fa el professorat universitari.

“Què és ser un professor? Ningú t’explica mai quina és la faena d’un professor. Què és el que has de fer per a ser un bon professor. Que després tu saps que ens penegen la fama de què no fem res, que estem tot el dia tocant-se el nas que això de fer una classe o dos classes a la setmana és viure molt bé. Però perquè no s’entén, no es veu la faena que fem. Quan estem dins, quan ho veus des de dins jo crec que no es té clar moltes voltes. Què significa ser un bon professor? Què significa ser un bon investigador? [...]totes eixes coses no estan delimitades en absolut. I moltes vegades per voler arribar a tot t’acabes ficant en unes dinàmiques que desborden. I com és molt difícil ficar la ratlla en avui no treballo més o el que siga, acabes incorporant uns hàbits que no permeten desconnectar mai, bàsicament.” Jesús.

Aquest fragment, tal i com ho expressa Jesús, sobre la professió del professorat universitari ens porta a pensar que potser s’envolta d’una certa indefinició que, també, influeix en aquest esforç per seguir el camí acadèmic i en la sobrecàrrega viscuda expressada per algunes de les persones entrevistades. A més a més de l’angoixa de la competència, d’estar sempre pendent –especialment quan s’ocupa un lloc de feina temporal- de poder perdre el teu lloc per un altre/a millor que tu, que ha acumulat més mèrits o que ha fet allò que convenia més en el moment idoni. I en aquest aspecte, qüestions com la docència o la gestió, acumulen escassos mèrits, sobretot en moments de construcció de la carrera acadèmica, cada vegada més tardana i fa que pateixen moments d’angoixa, fins i tot amb conseqüències físiques, com és el cas de Jaume que va estar un mes de baixa per aquest motiu.

Un treball, en definitiva, que en ocasions t’atrapa tant que es pot arribar a tindre la sensació de no ser lliure. Així ho expressa Alicia: “sempre tens el cap això, en la crisi laboral que vaig tindre, era això, per què tinc que estar en un treball que no me deixa, ja siga perquè no fas prou, ja siga perquè no has fet tal”.

Quan l’excel·lència marca el ritme

Diu Elisabetta Addis, referint-se a l’àmbit acadèmic i científic, que “l’excel·lència no és una variable donada de manera natural”, perquè es construeix mitjançant un procés social que considera unes habilitats específiques i unes normes per a mesurar-les i que “aquest procés pot estar esbiaixat” (2008:45). Ens situem en aquesta mirada crítica sobre *la universitat de l’excel·lència* a la qual li retraiem que no s’atura a pensar, ni

destriar els biaixos que comporta acceptar una excel·lència sense desigualtats. Berta és molt clara al respecte:

“Lo que hacen todos estos sistemas es ponernos a todos como si fuéramos iguales, que es un error de partida bastante grande y más siendo la universidad [...] Ser mujer en la universidad, como ser mujer en la empresa como ser mujer en cualquier sitio es como tener una escalera de diez pisos y ser varón es tener una escalera de un piso. Ser mujer y ser discapacitada es tener una escalera de 20 pisos. Y todas estas circunstancias afectan a tu vida, a tu productividad no se tienen en cuenta”.

La manera de fer ciència i de treballar en la universitat han viscut canvis significatius respecte a una època passada. Unes noves maneres que han creat uns nous perfils de professionals més competitius, més accelerats, més ambiciosos. Una universitat com alguns autors/es apunten a la que cal lliurar-se “en cos i ànima” (Santos, Muñoz i Poveda, 2015). Una universitat que està configurant-se en l’actualitat és una universitat de mètriques, de retre comptes i d’aquella frase ja ben coneguda en anglés del “publish or perish” (publicar o desaparèixer). Algunes persones entrevistades que han viscut la universitat d’altres moments, de fa uns anys, assenyalen diferències respecte les dues èpoques.

“Y lo único que tenías que hacer era hacer tu faena, no como ahora que tienes que hacer tu faena y mucho más. Entonces sí tu hacías tu parte del pacto y llegabas y claro no tiene nada que ver con lo de ahora. Yo siempre digo que he trabajado mucho y que me lo merezco más que nadie, de verdad lo pienso, pero siempre con la tranquilidad que si tú hacías tu parte del trabajo la cosa llegaba. No como ahora que la gente hace su parte del trabajo, pero las cosas no llegan.” Elvira

En les entrevistes apareix la complexitat de la carrera acadèmica, impregnada per aquests nous temps, i el fet de tractar de fer malabars amb elements diferents – investigació, docència, gestió i fins i tot transferència-, complementaris en la seua concepció, però mai en els seus ritmes. Investigació, docència i gestió no es complementen, sinó que, més bé són narrats com a què es superposen i generen problemes per tal de portar-los tots tres endavant.

“Cuando tuve a mi hija sí que las cosas cambiaron. Yo recuerdo que en mi promoción a titular el miembro del titular de fuera, el que te caía por sorteo que nunca sabías quien era que en esta ocasión era un catedrático de [especialitat] relativamente joven me preguntó que con una trayectoria tan buena y tan brillante como se mostraba en mi carrera predoctoral y postdoctoral que qué pasaba en ese hueco del 94. Y le dije que había tenido una hija, que no era un hueco era una hija. Y que obviamente el periodo de embarazo, de parto, de postparto, de baja maternal

obviamente había habido un cierto parón en mi productividad científica pero que bueno había producido otra cosa." Elvira.

Aquesta sensació de tenir un buit i haver d'explicar-lo es repeteix a altres entrevistes, com és el cas d'Elsa amb un fill amb una discapacitat que mentre es perllonga el temps del diagnòstic i després l'habitació familiar a aquest fet juntament amb les majors necessitats del fill es reflexa en un buit al seu currículum, i així ho expressa descarnadament:

"Si ves mi currículum entre dos mil ocho y dos mil diez es cero. O sea, cero que cuando llegue ahora, por ejemplo, lo de la titularidad [riu] voy a tener que justificar eso." Elsa

Algunes persones entrevistades comenten que aquesta manera de retre comptes del model al que ens referim ací com a *accountability* pot afavorir una universitat més transparent que la que existia anys enrere (Margarita), però també que la feina es sotmet a unes normes i regles que condicionen de manera notable la manera de realitzar-la, per exemple la circumstància de: "ser castigat amb més hores de docència" (Paco) si no es sotmet la seua feina als criteris de productivitat marcats. Aquest extracte és simptomàtic de l'escàs valor que se li atorga a la docència per sobre de l'atribuït a la recerca.

"No hi ha cap incentiu per a donar una bona classe, només hi ha incentius per tema de publicar; qui trau les places és pel currículum investigador"
Manuel

El model actual en la universitat és un ritme de publicació i recerca constant, en un sentit de no perdre el ritme i d'estar pendent del currículum.

"No has de perdre comba. Tu has de mantindre el teu nivell de publicacions, que eixes publicacions siguen originals i el nivell de cites, perquè si no te citen i no publiques i no te tenen en compte i al mateix temps demanar projecte i són tantes coses alhora que moltes vegades no pots dedicar-li tant al projecte" Teresa

"los científicos en general somos esclavos el currículum, eso nos impide hacer cosas interesantes, tengo que publicar tanto al año, que esa cosa que podría hacer interesante, innovadora no puedo porque yo tengo que publicar todos los años [...] la gestión del tiempo viene perturbada en un porcentaje muy grande por todo esto, cómo le has llamado, meritocracia?" Jose María

“Hi han publicacions que sí, que òbviament..., les de un gran impacte són importants. Però és que moltes vegades és simplement publicar per el fet de que necessite... m'estan obligant a tindre un ritme de publicacions en teoria per a l'excel·lència, però... És un cercle viciós. Vull dir-te, per a l'excel·lència tens que publicar molt, però al final acabes publicant coses que no, que no te paguen la pena. I això t'evita poder fer coses que realment serien importants” Manel

El fet d'estar pendent contínuament del currículum inclús exigeix que s'estiga pendent d'aquest en moments d'esbarjo, de suposat descans, com ho conta Carla:

“se'n vam anar també a Galícia, sempre aprofitant també algun congrés. I..I clar, estava entre mitges la plaça, i el meu home dormint i jo estar: he d'acabar el currículum! Fins les quatre del matí i tal. I ell: Es que sempre me fas igual! Se n'anem de viatges i estàs en alguna cosa pendent i no sé què i no sé quan... I jo: Però és que això és precís. És el currículum. Ho has d'entendre!” Carla

Darrerament, s'està incrementant l'exigència productiva al personal docent i investigador, mesurada per nous indicadors de productivitat científica i que es troben dins la lògica d'una universitat competitiva i preocupada per la seua posició en els rànquings internacionals. Una lògica acompanyada de la terminologia de l'eficiència, l'excel·lència i la qualitat (Villar, 2015). Una lògica, tanmateix, que paradoxalment canvia sovint de rumb, perquè és interpretat i sentit per les persones entrevistades com a què “canvien les regles del joc”:

“la universitat el que té és que com et canvien les regles del joc després...O sea, una vegada ja has jugat. Fases el que faces mai saps si va a anar-te bé. Perquè ara te diuen... Quan jo vaig començar n'hi havia que fer llibres. Vam fer llibres. Resulta que els llibres no...Després no comptaven. El que comptaven eren els articles que no havíem fet” Sara

“van cambiando. Y las reglas del juego que tú te organizas esto, por ejemplo, ¿no? Y al año siguiente te dicen que no, que tienes que publicar en algo más alto” Emma

La referència al canvi sovint de les regles del joc a l'hora de construir la carrera acadèmica o, també, que aquestes regles no han estat ben explicades des de l'inici de la carrera, és una percepció que apareix en les persones entrevistades:

“Que m'hagueren explicat el dia u quines eren les regles del joc amb les que m'havia d'enfrontar [...] però ara cada cop la universitat ho fa més, ens explica els sistema competitiu en el que s'enfrontem” Ivan

Aquest model d'universitat que "imposa noves formes per a avaluar i difondre la qualitat científica que se centra en la cerca d'una qualitat excepcional que els membres de la comunitat universitària solen anomenar 'excel·lència' " (Herzog, Pecourt i Hernández, 2015). Tanmateix quan preguntem a les persones entrevistades què és l'excel·lència, com la definirien en les seues paraules, apareix expressada amb contradiccions, sentiments i opinions diferents. No hem trobat un consens sobre què és l'excel·lència, ni una definició acotada de manera compartida.

"Algo que nadie sabe lo qué es. Empezando por ahí, nadie sabe lo que es la excelencia. Nadie tiene ni idea de lo que es la excelencia. ¿Porque la excelencia en la universidad es la excelencia investigadora?[...] ¿Es la formación docente? [...] ¿O tenemos que ser que ser supermanes? Que seamos excelentes en docencia, en investigación,...Y ya como se queda corfíto pues entonces te metemos también gestión. ¿Qué? ¿Tenemos que ser excelentes en todo? Esa es la pregunta que... que haría a las personas que establecen los criterios." Luís

En el professorat de major edat o que han renunciat, per dir-ho així, a adaptar-se completament a aquest model, com per exemple Manuel ("el que no he sabut, potser, és ajustar-me als criteris actuals del que significa excel·lència"), eixe model és vist d'una manera més crítica. Es plantegen si té sentit estar condicionat (llengua, temàtica, perspectiva...) a acomplir amb els criteris mercantilistes de les noves normes d'avaluació de la carrera acadèmica, com comparteix amb nosaltres Paco. Quan apareix aquesta qüestió de l'excel·lència algunes persones ho vinculen al sistema d'acreditacions de l'ANECA i connecten la idea d'excel·lència amb l'esforç i els resultats del sistema d'acreditacions. Per exemple, Alicia diu que, després de tornar d'un període llarg d'estada a l'estranger va "descobrir que havia canviat tot, que havia una cosa que es deia l'AVAP, l'ANECA, i que has d'estar contínuament demostrant qui eres i què fas: horrible!" En un altre sentit, Rafael ens diu: "la he pedido dos veces (l'acreditació a Catedràtic) y me la han denegado dos veces, yo cumpliendo todos los requisitos que entiendo que se deben cumplir en la vida académica no doy el paso, y gente que yo creo que no lo hace sí pasa". Apareix la percepció d'un sistema com l'actual, marcat per la producció continua i la competitivitat, que està erosionant una altra manera de fer i estar a la universitat:

"crec que els procés d'acreditació estan acabant amb la Universitat com jo la vull i estan acabant també les nostres vides. i clar, no pots participar. Totes les coses que vols...No milites, no participes, no quedes" Maria

"Yo creo qeu se nos olvida que somos personas y yo creo que la universidad la hacemos personas." Berta

El fet d'aconseguir l'acreditació a la figura més alta de l'escala acadèmica és expressat, de vegades, com quelcom excepcional, i en clau còmica també, com una missió de "superheroi":

"Jo he mirat les acreditacions a catedràtic i dic: que se fiquen una capa de superman perquè...el que la tinga ahí la acreditació directament la capa de super...de superheroi i que vaja ja així pel món" Carla

En altres persones que s'han adaptat al model, l'excel·lència és definida de manera més positiva i, podríem dir, sense fissures. Com, per exemple, la següent definició que ens dóna Margarita, que sembla una definició raonada, reflexionada prèviament:

"la excelencia en la academia sería que fuera una institución con ránkings importantísimos, que contara con algún científico que le hubieran concedido un Nobel, con científicos que les hagan concedidos muchos premios, con sellos de no sé qué, es decir, esa sería la excelencia para la institución. La excelencia en el ámbito investigador y docente es ser un referente en tu ámbito de conocimiento, ser una persona referente, ser una autoridad en el campo de estudio, estar internacionalizado, estar dentro de las redes, de las sociedades científicas, ser un referente nacional e internacional" Margarita

Hi ha qui accepta sense fissures aquesta manera de treballar, com ara el cas d'Ivan, que afirma que són les regles que cal jugar:

"Són regles dures, però m'he adaptat a elles [...] ja m'he acostumat a viure així i sé que serà així fins que em jubile" Ivan

Però, també trobem altres matisacions crítiques al concepte d'excel·lència:

"jo vull tindre una vida, jo no vull ser excel·lent, jo vull ser bona en el meu ofici, però vull tindre a la meua parella atesa, perquè hi ha dies en què arribe a casa i me dona per arribar al sofà i que me porten el sopar, es que és fort" Ester

I no són decisions preses només forçats per les responsabilitats de cura sinó també per la decisió personal de tenir temps de gaudi personal:

"jo he arribat a plantejar-me que jo necessite el temps per a mi. I com necessite el temps per a mi, tota la faena que haja de fer tinc tota la setmana per a fer-la. Però dos dies vaig a fer el que me rote. [Riu] Entonces...arribar a eixe plantejament el que vol dir és cedir. Cedir en el sentit de dir: *Jo no vaig a arribar a ser ací.* Perquè hi ha molta gent que se planta en la carrera i diu: *Jo vaig a ser ací Steven Hopkins el dia de demà.* I no. [Riu]" Ignasi

“La meua aspiració vital és tindre un dia de descans a la setmana. Per exemple, el diumenge descansar. O el dissabte descansar. No ho he aconseguit encara perquè encara estic tancant moltes coses. Però tinc la expectativa, igual falsa, però tinc la expectativa” Sara

Parem-nos breument a rellegir la cita anterior de Sara: la seua aspiració, diu, és un dia de descans. Teòricament, el PDI no ha de treballar dos dies a la setmana, val a dir, dissabte i diumenge, i ella ho narra com a “aspiració vital” disposar d’un dia. Potser pot semblar exagerat, però ella ho sent així, i, pel que hem vist en algunes persones entrevistades, sembla ser una percepció prou comuna. Evidentment, la noció que es té de la universitat marca els ritmes de treball personals, per molt que es decidisca individualment que no es vol ajustar a aquest ritme aquesta decisió – i els seus efectes- ha de ser matisada segons la seua posició al camp universitari, seguint la terminologia de Bourdieu (Bourdieu i Wacquant, 1994). Els efectes dels ritmes de treball, com veurem a continuació, són també matisats segons aquesta posició.

La corrosió del caràcter

Com bé assenyala el sociòleg Richard Sennett a la seua obra *La corrosió del caràcter* (2000), les noves formes del treball afecten a l'ànim de les persones, els hi erosionen les xarxes de suport, els fan més febles i al capdavant més vulnerables. I l'acadèmia no és una excepció, com ja hem assenyalat anteriorment. De fet, per a algunes persones té elements que accentuen la precarització de la feina.

Recurrentment apareix als discursos el mot “culpabilitat”, sobretot en el cas de les dones, però no únicament. Es manifesta en una doble culpabilitat: la culpabilitat de no estar prou amb la família, com, també, la culpabilitat de no treballar prou. El sentiment de culpabilitat de les mares professionals amb carreres “exitoses” ha estat abordat en la investigació en aquest camp, com per exemple per Carlota Solé i Sònia Parella (2004) referint-se a un sentiment fort de culpa, per no estar a l'altura de les circumstàncies. Quan aquesta “culpabilitat” intenten gestionar-la i posar-li remei també apareixen sentiments contraposats.

Per exemple, en el cas de Paco que comenta que a partir del naixement de la seua filla calia gestionar la vida professional amb la familiar i es van plantejar que en cap de setmana no treballarien a casa: “però tenies mala consciència per no treballar en cap de

setmana” (Paco). A més a més, aquelles persones amb carreres menys ortodoxes han de pagar un alt preu, és dir, invertir més dedicació en la trajectòria laboral.

La relació dels costos d’aquest ritme trepidant són nombrosos: en la salut, en la relació de parella, en la relació amb els fills, en la qualitat de la feina... “acabem esgotats” (Marc). I aquest ritme de vida té efectes sobre la seua salut, bé per dolors relacionats amb l’estrés: mals d’esquena, ansietat... com per la manca d’un estil de vida saludable:

“A nivell de salut està clar que totes les persones conforme passen els anys han de fer activitat física. I l’activitat física té que ser tots el dies o cada dos dies. La gent que està ací no ho fem. Això per moltes malalties en la prevenció primària és algo que passarà factura quan serem majors [...] Hi ha tonelades de literatura científica que parla d’estils de vida de anys con lo que te vas a tindre en 50, 60, 70 anys. [...] I te jode perquè nosaltres ho sabem i saps que no estem fent com toca. Eloy

“un poquet d’ansietat sí. Bueno, l’esquena sí perquè jo treballo moltes hores en l’ordinador i la tinc feta pols” Manel

Hem trobat de manera freqüent la menció a la falta de son i els problemes derivats de l’insomni. Sacrificar les hores de son, de descans nocturn, com una pràctica associada a voler rendir més. Així ho expressa Carla quan diu “arribava a casa; me gitava igual a les deu. M'alçava a les dotze, a la una, dormia dos, tres hores. Me preparava la classe de les huit i mitja” (Carla). Un altre cost comentat freqüentment per les persones entrevistades és la impossibilitat de conservar els vincles personals més enllà de la família més immediata: “sobre la meua vida personal? Uf, es que mare meua, es que no en tinc”(Ester).

“estic perdent el trobar-me amb la gent del poble, estic perdent fins i tot participant en els actes que fan al poble [...] quan te dones compte t’has posat davant de l’ordinador” Isabel.

Algunes persones entrevistades reconeixen, en aquest sentit, que han perdut amistats, ho narren com si haguera estat un “sacrifici”, com el cas de Sara que ho diu de manera palesa: “He perdut amics. Per estar publicant com una loca. Acabant un llibre i no poder quedar [...] He tingut moltíssims, moltíssims problemes en amistats”. També Miguel ho diu de manera molt explícita: “El peaje de la postdoctoral fue quedarme prácticamente sin amigos [...] lo mismo que con las parejas”. És també el cas clar de Miguel que les successives estades llargues a l’estranger li han posat complicat mantindre les relacions d’amistat. O com Jose María: “cuando te vas de estancia larga los costes de no ver a la gente son agresivos. Igualmente también es dejen los hobbies o las actividades de lleure.

“De totes formes a mi el que me passa quan estic fora és que sempre estic pensant en el que passa ací. (Riu) [...] Perquè a més obris el WhatsApp o obris el Facebook i veus el que estan fent els teus amics i...i no deixes de participar d'això tampoc. Entonces estàs fora però estàs pensant en el que està passant ací.” Ignasi

Al capdavant aquesta manca de relacions d'amistat són renúncies i sacrificis. Són dies paraules que apareixen a les entrevistes realitzades i que doten de dramatisme les narracions. Les renúncies apareixen en els relats biogràfics, com ara, la renúncia a una segona maternitat. Seguint a Solé i Parella (2004) les dones amb carreres professionals “exitoses”, com podríem considerar a les dones acadèmiques, envolten les seues decisions de renúncies. Margarita ho explicita de manera clara: “la adaptación de la vida familiar y professional se sintetiza en una palabra, la palabra es renunciar”(Margarita). En el cas de Sara apareix repetidament la menció al sacrifici, és a dir, el fet de narrar la seua trajectòria acadèmica com a una trajectòria de sacrificar diverses dimensions de la seua vida (vacances, hores de son, criança):

“he sacrificat tot, les vacances, les meues, les de la meua família [...] He sacrificat moltes hores de son [...]he sacrificat moltíssim, moltíssim.” Sara

En el següent fragment trobem la renúncia a la doble maternitat vinculada a la incertesa laboral: “El cost més gran, més gran, més gran que te puc dir, és que jo hauria tingut un segon fill i no l’he tingut” (Ester). I enllaça amb un discurs sobre la incertesa de la seua situació professional perquè potser podria vindre algú de fora i es fera amb la plaça que ocupava (es refereix a la promoció a contractada doctora): “entre que jo no tenia estabilitat ni prospecció de futur perquè jo no sabia si la plaça anava a perdre-la, encara no ho sé, que vinga algú de fora i s’emporta la plaça i me quede al carrer. És que tinc 45 anys i encara no sé” (Ester). Distingeix entre confiança i seguretat: “aquesta confiança la tinc ara, fa cinc anys no la tenia, i el meu home a l’atur i el xiquet a un col·legi que ens està costant una pasta perquè no és públic, perquè al nostre barri no teníem la seguretat de què fora en valencià”. Aquesta manca d’instabilitat és també la raó que hi ha en el fons per posposar una maternitat volguda (Carla). I no només això, mostra que la posició estructural és fonamental per a prendre decisions, també en el cas d’un lloc de feina com el de professorat d’universitat que a priori es pot concebre com ben posicionat en termes econòmics es requereix també d’una parella que hi tinga ingressos suficients i regulars.

En la descripció de la carrera acadèmica com una carrera d'obstacles més o menys salvables que ens fan els entrevistats/des, l'estabilitat laboral al si de la universitat apareix com un punt transcendental. És una ambició compartida alhora que la dificultat en assolir-la una font de precarietat

"Vaig tindre un punt d'inflexió fa un any quan jo vaig arribar al funcionariat. Fins a eixe moment no podia fer això perquè a mi em tocava fer les classes a l'hora que em tocava fer-les i si protestes doncs.. ahi tens la porta.". Marc

"som els dos titulars i que, per tant, si no treballes més, treballes menys, mentre vages complint". Paco

"yo con la titularidad me he desquiciado. Entonces, digamos que ahora en estos últimos dos, tres meses me lo estoy tomando con mucha calma, ¿vale? Pero he ido bastante a tope [...] Hasta que he llegado a la titularidad" Luís

Uns canvis que alguns han patit de manera molt accentuada, especialment viscuts en els darrers anys pels canvis de tendència que s'han produït en les promocions laborals i funcionaries a conseqüència de les polítiques d'austeritat aplicades. Des de l'any 2011 s'ha produït una inflexió en les dades sobre professorat universitari a conseqüència, especialment, de l'aprovació de dos decrets "que afecten directament les formes de gestió del professorat de les universitats públiques i la seua dedicació docent" (Garcia Calavia i Montes, 2015: 125) aguditzant la precarització.

Aquests processos de precarització que s'han viscut en els darrers anys en el sistema universitari són descrits amb una visió crítica per professorat més major que no ho ha tingut tant difícil, o, si més no, en el seu discurs no destaca aquestes dificultats del moment actual:

"Estic en una àrea on sóc el major i veus a les persones amb 30 anys... t'estic parlant d'una vida on abans dels 30 ja tinc una plaça, dos llibres publicats; ara quina xica o xic estan en eixa situació? Estan intentant veure quan se'ls acaba els 5 anys per tindre una plaça i passar a contractat doctor. És terrible" Manuel

També hem trobat que quan s'aconsegueix una posició estable i es desenvolupa una carrera científica exitosa, amb reconeixement, la precarització d'altra gent més jove, que no té la carrera consolidada, és vist com a problemàtic:

"Jo veig ara a gent amb quaranta i pico anys que encara està amb contractes i això no és bo, perquè arriba una edat que vols tindre un poc més d'estabilitat" Teresa

L'arribada de la posició estable, com ara promocionar a places contractat/da doctor i de titular, pot ser interpretat també com un donar-se marge per a una certa relaxació en comparació a anys precedents de major acceleració per acumular mèrits i poder acreditar-se.

“Entonces ahora como que parece que hemos llegado al final del camino. Es una pena, ¿no?, llamarlo así. Porque realmente debería ser el inicio de un camino, pero como todo va enfocado a la consolidación definitiva cuando ya has consolidado definitivamente pues dices, Bueno, ¿ y ahora qué?” Luís

Com assenyalàvem, les malalties poden ser una ruptura en el ritme de treball i per tant en la productivitat constantment reclamada pels paràmetres actuals d'avaluació i promoció al si de l'acadèmia. Però, sense treure aquesta dimensió d'evident malestar, també és important com ho poden viure com un aprenentatge i com, fins i tot, en eixos moments es pensa en treballar: “intelectualmente nadie lo notó” (Margarita). Moltes vegades perquè és la feina les que els hi dóna forces per a superar la malaltia: “el trabajo me da la vida” (Berta).

De fet, la professió acadèmica és una professió que pot ser entesa en un doble sentit, perquè, d'una banda, es vincula a una institució universitària i es pot assimilar a una carrera funcional, amb unes funcions específiques, envoltada de burocràcia i amb un horari concret. Però, d'altra, també, conté l'exigència de desenvolupar una carrera que cal construir-se de manera més individualitzada, més “lliure”, especialment en la part de recerca. Aquesta segona característica es pot associar a les professions menys institucionalitzades, com ara els escriptors o els artistes, i comporta que la carrera acadèmica siga freqüentment expressada pels seus protagonistes com a una carrera obsessiva. Ja hem apuntat alguns trets en apartats anteriors.

En aquest sentit, per exemple, Emilià ens diu que és “una addicta a la faena” o Marc que prefereix treballar a la universitat malgrat que això li supose una baixada significativa dels seus ingressos: “Em vaig incorporar reduint un 50% el meu salari. Vull dir que si això no és vocació no sé com li diríem”. Una “vocació”, tanmateix, no lliure de dificultats personals i familiars.

I també la passió emergeix en forma de declaracions que van més enllà dels vincles laborals, hi ha un vincle estret amb la ciència i la generació de coneixement.

“todas las científicas que estudias y que dices qué emoción en el momento en que se dan cuenta y que hay un descubrimiento” Margarita

La passió barrejada amb l'obsessió queda palesa en vàries idees i expressions recollides en apartats anteriors vinculades a la construcció de la carrera investigadora, particularment: una passió per la vessant investigadora amb una dedicació intensa que s'expressa com una entrega de sacrifici per la carrera, els ritmes quotidians i les nits de treball, entre d'altres elements que barregen la passió i l'obsessió. I també es menciona la passió vinculada amb la docència que fa invertir molt de temps quan l'entrega és en clau intensa:

"Molta implicació amb els alumnes, venen a tutories i t'acaben contant, me sé la vida de molts d'ells [...] pense que estic donant la imatge del que ha de ser una bona educadora, tu t'has d'interessar amb les persones que tens" Alicia

En aquest apartat hem recollit una mostra d'expressions vinculades a la construcció d'una carrera que conté la particularitat, així ho narren les persones entrevistades, de fer-se a base d'esforç i molta dedicació, marcada darrerament per la idea de producció contínua, allò de la idea de l'excel·lència associada a una universitat que ha de millorar en els seus índexs de producció científica, tot i que, algunes de les persones entrevistades reconeixen que no tenen clar què significa excel·lència universitària. Una altra idea interessant recollida és la percepció del canvi dels criteris a l'hora de construir-se la carrera, cosa que genera en certa manera incertesa. En el següent apartat recollim algunes de les pràctiques que porta a terme el personal docent i investigador per a fer front a aquesta construcció de la seua carrera acadèmica.

TERCER PUNT. ESTRATÈGIES DE SUPERVIVÈNCIA: LA IMPORTÀNCIA DE LES XARXES

Els discursos de les persones entrevistades mostren diferents estratègies per poder dur endavant el seu ritme de feina. Tot i reconeixent el valor de l'agència en la construcció d'aquestes estratègies s'ha de considerar, indefugiblement, la posició estructural de les persones. Com ens diu Tobio (2005:139) en el cas de les mares treballadores, ja que malgrat sense menystenir el component irracional i inconscient del comportament de l'individu –i en el que també hi ha un clar substrat social– s'ha d'esperar que en el moment d'enfrontar-se a nous problemes on no hi ha respostes ja assajades per altres, la racionalitat i la intencionalitat prenguen major embranzida. Les estratègies són accions per a canviar la posició de l'actor i respondre a nous problemes.

A les maneres de resoldre els obstacles quotidians que genera la problemàtica relació entre cura i vida acadèmica, el suport d'altres persones ocupa un lloc primordial per a les entrevistades i entrevistats. No és un fet marginal doncs la concepció que de la feina acadèmica hi rau sota els actuals processos i mecanismes d'avaluació es basa en la individualitat més absoluta. En valorar uns mèrits molt concrets de manera individual sense tindre en consideració la realitat on s'inserten aquests mateixos mèrits. Conversar amb totes les persones amb qui ho hem fet ens posa de manifest que aquesta consideració individual és totalment fal·laç. Però sí que és cert que contribueix a un afebliment dels vincles que teixeixen els investigadors/es i que genera no poques situacions de dificultat i angoixa:

“Les dones del departament competeixen entre elles, en una situació molt més complicada que els homes i no només per tindre fills, per la cura, perquè parlem de tindre fills com el hàndicap de les dones però hi ha moltes més coses i tu veus com enloc de fer un front comú competeixen entre elles. I això li ve molt bé a algú.” Jaume

En aquest apartat en referirem a com les nostres entrevistades i entrevistats tracten de resoldre les dificultats del dia a dia per a equilibrar la seua vida personal i familiar amb la feina com a docents i investigadors a una universitat i a un país com el nostre. En primer lloc en parlarem de les respostes individuals. Unes respostes, i de nou ací emergeix l'estructura social, que no poden deslligar-se de variables com la classe social, el gènere o el lloc de naixement, però tampoc de l'alt nivell educatiu que hi tenen. Com hem vist a altres recerques (Obiol, 2013, 2014, 2016) la classe i el gènere són fonamentals per entendre els recursos que hi tenen les persones per a interpretar les situacions d'incertesa que travessen i que són inherents a aquesta modernitat avançada en la que vivim (Beck, 1998) i en el cas dels nostres entrevistats/des hi ocupen una posició preferent. També hem de considerar l'origen, sobretot en un país com el nostre, tant en termes de fer compatible la vida familiar amb la laboral a través de la provisió de serveis com sobretot el desconcert que suposa l'assumpció de la cura a un país que no és el teu:

“Porque al principio no sabía lo que hacer. Si tener una cuidadora para mi hijo pequeño o una guardería porque...[...] lo pregunté alrededor mío y fue una de las trabajadoras de aquí quien me indicó una escuela infantil” Erika

De fet ells mateixos ho fan explícit no poques vegades. En són conscients que tenen més recursos per a poder respondre a les contradiccions entre dinàmiques totalment oposades com les del mercat de treball actual i l'atenció a la cura.

“No es comparable nuestra situación con la gente que trabaja en la empresa privada. Seguro que se puede hacer más, pero en otros sitios este encaje es mucho peor y que ya les gustaría estar como nosotros.” Rafael

En segon lloc exposarem les principals conclusions que sorgeixen de les entrevistes realitzades respecte la resposta davant de les contradiccions entre treball remunerat i cura apel·lant al suport d'altres persones. Volem emfatitzar el gran nombre de referències que hem trobat a la necessitat d'establir vincles personals entre la gent amb la que treballen i el suport necessari de trobar un bon ambient de treball que esdevé un àmbit de reflexió i aprenentatge però sobretot un àmbit de cura, d'afectes, d'atenció a les necessitats d'uns i altres.

Estratègies individuals

En parlar de les respostes individuals és precís remetre's a les possibilitats que atorga el mateix exercici de la professió, és a dir, concentrar docència en determinats períodes o franges del dia o també prioritzar, almenys momentàniament, alguna de les dimensions sobre les que es construeix la carrera acadèmica com assenyala Paco: “sacrificàvem la qüestió de la investigació molt sovint”.

“Però des de que he tingut fills he tingut que renunciar a anar congressos, he tingut que renunciar a liderar projectes europeus perquè són molt complicats, molt densos, en anglés,...I jo ja he apartat això. Jo ho sé i estic content. Però sí que ho he apartat molt. Llavors jo he fet coses ... col·laboracions més xicotiques que han sigut ben dissenyades y han dado frutos, val? Però grans projectes no estic.[...] Però sí que notem molt que els que tenim fills i filles no podem fer-ho. Hem de fer renúncies.Sí, renúncies. I jo tinc companyes i companys que han fet una renúncia total a la investigació. Perquè estan a la universitat a temps complet. Això ho veig molt. S'ha de fer càrrec de gestió també. I la investigació no poden. No poden tindre sexennis i estes coses. Ho saben i ho fan de bona gana. perquè ho fan de bona gana. Però se fan renúncies. Però, ara, la meua impressió que les dones fan més renúncies que els homes.” Eloy

El principal obstacle que hi trobem a les dinàmiques de treball de la universitat és la percepció de que no poden ser substituïdes, també perquè no ho volen ser. Per tant si

esperes estar menys dedicada a la feina, has de deixar-ho tot controlat, i això és especialment present en ocupar càrrecs de gestió universitària. Inclús quan aquesta responsabilitat en un càrrec s'ha d'encaixar amb una baixa temporal per una malaltia, com comenta Sonia referint-se al seu cas quan va haver d'agafar uns dies de baixa per estar hospitalitzada:

“Vaig intentar deixar-ho organitzat tot perquè era època de POD i damunt estava la promoció d'enguany... però entre el director anterior i la meua secretària, i la gent de secretaria ahí sí que va ser molts dies que no vaig poder...” Sonia

I entre aquestes estratègies individuals, que en sentit estricte no ho serien doncs impliquen a altres persones, apareix el fet de traslladar al mercat les parcel·les de la cura que les persones entrevistades no poden –ni volen en ocasions– fer-se càrrec. En aquest sentit, la capacitat econòmica hi té un pes cabdal, no podem obviar doncs com intervé ací la posició a l'estructura social dels nostres entrevistats i amb la d'ells la de les seues parelles i famílies. De nou, la classe social d'origen emergeix amb força:

“Quan la meua filla era menuda li pagàvem a una persona que anava per ella a l'escola, li donava de dinar i la tornava a l'escola. I la resta del temps era el meu company qui es feia càrrec”. Àngels

“Quan les xiquetes són xicotetes i al no tindre ací la família [...] tinc que pagar l'ajuda perquè visc a València des de l'any 88, des de que vinc a estudiar. [...] l'ajuda que necessites per tema de criança l'havies de pagar.” Dora

“Durante muchos años tenía una chica que la recogía a las cinco y la llevaba a casa hasta que yo llegaba. De los ocho a los doce.” Elvira

“En la primera xiqueta no teníem disponibilitat econòmica més que per a que estiguera en la guarderia i pobreta meua estava des de les huit del matí fins les sis de la vesprada en la guarderia. Cosa que ens tira molt en cara. En la segona teníem més disponibilitat i teníem una xica que la cuidava a d'ella i col·lateralment a la germana. Que se'n duria el 60% del meu sou net.” Marc

Han aparegut les solucions que escometen per adaptar les necessitats de cura als requeriments laborals però també hem trobat el contrari: adaptar la feina a les necessitats i desitjos personals i familiars. De fet, les decisions sobre què avantposar –si feina o família– no són sempre unilaterals, ni sempre prioritzen un àmbit front a l'altre, sinó que van succeint-se i van resolent-se segons els recursos amb els que compta la persona.

"Vaig tindre tres ofertes serioses. Una era per a incorporar-me com a professor indefinit a [país sudamericà]. L'altra va ser un postdoc de tres anys al Sud de [país europeu]. I la tercera era un centre de recerca que estava [prop]. La meua dona ja era funcionària aleshores i bé, com que volíem tindre vida de parella. No feia massa que ens havíem casat. Vaig decidir agafar un contracte en principi de tres mesos però quedar-me a prop d'ella." Marc.

O com a Ester que li ofereixen un contracte a un país europeu però diu que:

"la meua parella ja estava una mica cansada d'estar quatre anys esperant, i jo tampoc em feia la idea de viure a [país europeu]. A mi m'abellia tornar, sóc filla única, els meus pares ja són una mica grans. Preferia estar per ací a casa i sense voler-ho massa em vaig quedar embarassada i vaig dir que no m'interessava el contracte i me'n vaig tornar sense res, jo ja estava de set mesos i vaig agafar l'últim avió que podia agafar mentre s'està en estat".

Una de les renúncies més comunes que hem trobat és posposar o deixar de moment aturades les estades d'investigació internacionals per responsabilitats de cura. De vegades apareix relatat com a un impossible en el present, però és una cosa pendent per a un futur proper, com una renúncia temporal, perquè fer estades forma part, de manera prou generalitzada, d'allò que s'espera d'una persona que fa investigació.

"A mi m'agrada molt anar-me'n, ja després no he pogut, perquè tinc... bueno, no problemes familiars, però mon pare està major, però una de les meues il·lusions seria anar-me'n a Estats Units, quan ja no tinga tantes obligacions familiars, però m'agrada, m'agrada" Teresa

No es tracta només de raons de cura en termes de feines a fer, és important també el vincle necessari que s'estableix entre el curador i el que és atés com ens explica Elsa que ha de deixar d'anar a congressos internacionals perquè representa un problema per al seu fill:

"No por la logística sino porque... por mucho que... yo pensara que estaban... que mi hijo el mayor estaba mentalizado y tal, pues no. Porque luego me llamaban por teléfono y tal, y un drama. Fue un desastre. Un drama. Bueno, de hecho no volví a irme de congreso." Elsa

Aquestes renúncies són constants, els discursos dels nostres entrevistats apareixen farcits d'exemples. A vegades més descarnats en el cas de les dones però presents, a

molts dels homes entrevistats. Són renúncies quotidianes, esdevenen una manera de viure:

"els dos treballem a vegades dissabte, a vegades diumenge, de nit... Si jo, per exemple, un dia, o ella un dia, tenim dentista, tenim oftalmòleg, tu eixe dia ho pagues amb interessos. Saps el que vull dir-te? Perquè molt bé, ho fem, tranquil. Però la feina s'acumula. I entonces retallem, per exemple, per la nit quan se giten els fills o en moments crítics un dissabte, un diumenge, un se n'ix amb els dos i l'altre se queda." Eloy

Renúncies que cal tenir en compte que la presencialitat és important en les dinàmiques de treball, si tu no estàs el món continua girant:

"I, clar, si tu te desvincules un any... pues quan tornes els projectes són vius i...estan en una altra cosa. Si s'han fet publicacions o treballs d'investigació al laboratori pues són publicacions en les que probablement tu ja no apareixes. Saps? I... d'alguna manera...tornar-te a reenganxar costa, no?" Olga

Són moltes les estratègies individuals però també hi són molt presents les que es recolzen en les xarxes familiars, absents com estan les polítiques familiars del nostre règim de benestar. No hi ha qui ho fa tot a soles, sí que és cert que trobem estratègies basades més en unes xarxes més de l'àmbit privat (fonamentalment les famílies) o de mercat, però no deixen de ser xarxes de suport, no deixa d'haver la presència d'altres persones. Aquest fet provoca que aquestes diferències de posició estructural s'accentuen i el gènere juga en açò un paper fonamental, doncs tradicionalment, i encara ara, les dones han estat les principals responsables de la cura. La jornada en la universitat pot ser interminable, per la qual cosa el gènere marca diferències, tal i com va conceptualitzar Acker amb el terme "gendered institutions" (Acker, 1992). I aquesta marca de gènere fa el camí acadèmic més o menys complicat per a uns o per a d'altres.

Suport de les xarxes familiars

En segon lloc, cal assenyalar el suport de la família com a font de solucions dels conflictes que hi apareixen entre feina i cura, tot i que també hem vist que poden crear altres conflictes. No es estrany, d'altra banda, trobant-se a un país de tall clarament familiarista on el benestar de les persones depèn en gran mesura de com de nodrides, sòlides i accessibles siguen les relacions familiars. En aquesta família el nexa central és la parella. I s'apercep en les estratègies que plantegen com organitzar-se els horaris per tal d'estar un dels membres de la parella present en la cura com és el cas que ens

exposen Paco o Sonia. Això és més senzill clar està si ambdós membres de la parella es dediquen a la vida acadèmica com s'ha demostrat a altres indrets (Vergés i González Ramos, 2013). Entre les entrevistades, sobretot en el cas de les dones, no hi ha consens en decidir quina opció els hi resulta més profitosa. Algunes com Emiliانا afirmen que preferirien tenir una parella al si de l'acadèmia perquè entendria millor les demandes, les necessitats, els temps que requereix aquesta feina.

"I jo crec que a les dones que tenim parelles fora de l'àmbit acadèmic ens costa molt gestionar això. De fet en un futur vull fer un estudi, la majoria de dones que anem a catedràtiques... jo sempre, les meues companyes, les que arriben a dalt les seus parelles són del món de la universitat". Emiliانا

Però no només en termes de cura contribueix tindre una parella també en l'acadèmia. També en termes de gestió de la feina conjuntament, sobretot si són de la mateixa àrea de coneixement, i sobretot de comprensió del què implica ser investigador. I establir estratègies de promoció i construcció de la carrera conjuntes, com ens explica Paco, qui amb la seua parella van decidir qui es centraria primer en acabar la tesi doctoral per exemple o el cas de Teresa:

"Com és el mateix tipus de faena és més fàcil arribar a un enteniment, és fàcil. De fet tindre la mateixa faena és fàcil perquè alguna vegada hem combinat congrés i viatge, ho hem pogut fer. És una de les coses que té de bo esta part" Teresa

D'altres com Elvira manifesten repetidament com d'important ha estat per a d'ella que el seu marit es dedicara a alguna cosa totalment diferent per tractar-se d'una via de fuga per a l'estrés que a vegades la feina li genera. i de la sensació, sovint presentada de manera angoixant, d'estar sempre pendent de la feina acadèmica i tenir converses i interessos constantment al voltant d'aquests temes.

"Yo me casé unos meses después de que me dieran la beca predoctoral. Mi novio no tiene nada que ver con el ámbito profesional. Mi marido es mecánico. No tiene nada que ver. Con lo cual con algunos temas que tienen que ver con temas de estos de conciliación y feminismo me lo han preguntado. Y yo he dicho que no. Que no tienen nada que ver que la pareja sea físico, sociólogo o mecánico sino que tenga sentido común. Y marido creo que tiene mucho sentido común." Elvira.

Després apareix molt el fet de tindre sort – o saber triar diuen en algunes ocasions- a la persona que tens al costat.

“Feu el favor de triar bé l'home amb qui es voleu reproduir això és crucial. Perquè per molt que tu t'imagines una vida les científiques i jo què sé, que ho pugues fer tot o que no pugues fer tot.” Emiliana.

Sí que és cert que també apareix el fet de que les dificultats quotidianes fan relegar a un segon pla la mateixa relació de parella: “hem deixat de tindre espais per a nosaltres, ell es supedita a les meues necessitats de treball”, Isabel.

En aquest sentit encapçalar un nucli monoparental genera una major vulnerabilitat davant dels envits de la vida quotidiana com hem vist a altres recerques (Almeda, Di Nella, Obiol, 2008; Obiol, Castelló i Verdeguer, 2016). I a les entrevistes podem clarament identificar aquesta major vulnerabilitat com és el cas de Margarita qui el pare de la seua filla a més a més hi viu lluny i per tant assumeix la cura de manera quasi absoluta. A més a més en el seu cas no hi té xarxa familiar propera i per tant els únics punts de suport són algunes amigues o bé mares de les amigues de la seua filla amb les que no pot comptar de manera continua sinó només per a moments puntuals.

A banda de la parella un punt de suport bàsic és la família, sobretot la pròpia. Com bé diu Meil (2000) la solidaritat familiar es dona per via de filiació i en forma de cascada, és a dir, de pares a fills. I emergeix com un punt de suport fonamental en pràcticament totes les entrevistes realitzades i un element de desigualtat significatiu doncs et pot facilitar o no tota la teua vida: “jo ho tenia tot el temps per a dedicar-me, em donava igual un horari que altre, he tingut molta ajuda” (Isabel). Tindre família i si aquesta és extensa et pot resoldre molts problemes com ens explica berta que té una família molt nombrosa o bé Jesús que amb cinc germans no veu complicat fer-se càrrec de la mare quan siga el moment.

Eixa família pot estar de manera permanent com Sara que ens conta com l'ajuda dels seus pares ha estat fonamental per tal de poder atendre els requeriments constants de la feina però també, sovint, ha de ser matisada per les necessitats d'altres fills/es o bé per necessitats pròpies bé de cura o bé per la seua pròpia feina: “sempre es quedava ma mare però ara per circumstàncies s'ha tingut que posar a treballar” Sonia.

A més a més és un suport que es dona al llarg de tota la vida i que tot i centrar-se sobretot com hem dit en els pares, s'estén a tots els parents com ens diu Elvira: “Mi hermano me ha pagado a mi los libros de toda la carrera” o bé com ens conta Àngels:

“La meua germana en un primer moment no sabia on estava, tenia al·lucinacions. En eixe moment estava [altra comunitat autònoma] i estava

el meu germà i la meua filla que aleshores no treballava se'n va anar a [altra comunitat autònoma] a passar dos mesos en el meu germà i la meua germana. Entre el meu germà i ella, la meua filla tenia ja vint i pico, en eixe moment va ser la meua filla la que es va fer càrrec de la meua germana".
Àngels

Coneixedors de la importància de la família per a fer possible la seua presència a la feina i atendre alhora la cura, és important la proximitat a eixes xarxes i per tant es sols remarcar la importància de viure a la mateixa població, fins i tot comprar-se una cosa molt prop d'on viuen els pares/sogres com ens exposa Eloy.

Relacions de suport entre col·legues

A dintre de la universitat és fonamental la construcció de xarxes i pràcticament en totes, totes, les entrevistes apareixen sempre noms que faciliten –o dificulten malauradament- la construcció d'una trajectòria acadèmica. Unes xarxes que poden existir ja des del mateix moment de cursar la titulació com li ocorre a Berta, Emiliana o Àngels:

"Vaig fer un networking molt bo d'amics. Sempre hem anat, sempre hem continuat la cola que hem anat dhi fins el final Van ser uns anys molt macos, vam aprendre molt." Emiliana

"I en un moment determinat un grup de companyes que estaven com jo vam dir: *escolta podríem acabar pedagogia*. I vam fer un grup de cinc dones... no eren majors, però no estàvem seguint la línia major de la carrera. Vam fer un grup i entre totes vam decidir fer pedagogia. I aleshores ens turnàvem, jo ja tenia la meua filla, ens turnàvem per a vindre a classe, ens turnàvem per a fer treballs. I vam acabar la carrera totes".
Àngels

La construcció d'un equip de treball "és fonamental" així mateixa ho expressa Dora. Aquesta importància de tindre un equip amb els que s'entenguen, que treballen bé, que es respecten i que fins i tot hi hagen vincles de suport i afecte el presenten com a bàsics, especialment entre les dones. Com també apareix a les entrevistes mantingudes la importància del mestratge dels investigadors/es amb més experiència respecte els més joves, com ara, Carla que en conta que "vaig anar a veure al professor, em va demanar l'expedient, vaig dir que estava interessada i tal, i vaig fer el màster. I vaig demanar beca. I arran d'este professor ens va ajudar a trobar una beca". Aquesta idea convergeix la necessitat de tindre gent jove que vinga a nodrir els equips de treball a la universitat.

Un relleu necessari d'incorporació de gent jove que funciona com una cadena, així ho expressa Sara en el següent fragment:

"Quan la gent comença a treballar en mi sempre li dic: *Mira, açò és una cadena on hem estat un grup que hem treballat per a fer un projecte que ara a tu te dóna una beca. Ara tu la teua beca faràs una tesis i obriràs una sèrie de portes. Però moralment estàs obligat a obrir portes a altres. Perquè açò és una cadena. Perquè si se trenca la cadena? Els fons públics que hem invertit en tu, el temps que hem invertit en tu, es perd. I la veritat és que jo ho he aconseguit*" Sara

Les retallades en política científica dels darrers anys –que han vingut a agreujar una precària situació anterior- han dificultat aquesta entrada de nous investigadors/es. Un fet que empobreix la generació de coneixement però també dificulta la vida quotidiana dels investigadors/es doncs han de assumir noves i majors responsabilitats en la gestió de la recerca sense deixar de fer les tasques que feien al començament de la seua carrera.

Homes i dones entrevistats ens han parlat d'aquestes relacions de suport, suport d'altra banda que solen incidir que no es pot donar de manera perllongada que tenen un límit. En el cas de les dones, a més a més, apareix en algunes entrevistes un element més i és el fet de incidir en la transcendència dels vincles que s'estableixen entre dones i que puguen excedir el grup de treball estricte i esdevenen elements de sororitat important com el cas de Margarita:

"cuando yo no tenía hijos, los horarios más malos los cogía yo, para que aquellas que tuvieran hijos pudieran [...] llevar a los niños al colegio"

De fet, en alguns casos, no en tots, apareix clarament la necessitat de cercar altres dones per sentir-se més acompanyades, més escoltades.

"Ells tenen més col·legueo...es posen a parlar... i a mi quan són coses de gestió, d'organització sí que se m'escolta però quan són coses de ciència [...] me costa més, me costa més d'imposar-me." Emiliana

En definitiva, les relacions entre col·legues i també entre amics i amigues de fora de la universitat apareixen, però són més minoritàries en les narracions que fan les entrevistades i entrevistats en referir-se a la cobertura de les seues necessitats de provisió (i recepció) de cura.

DEMANDES DE CONCILIACIÓ I CURA

Hem volgut incloure un apartat per a recopilar algunes de les demandes de canvis i transformacions que les persones entrevistades ens han fet durant aquest període intens de treball de camp. La pregunta formulada ha estat: què creuen que caldria fer a la universitat per tal de millorar la combinació entre la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit es percep una diferència de nou clau entre dones i homes. L'experiència d'enfrontar-te a la gestió de la cura condueix a que les propostes estiguen més reflexionades i que siguin més clares i més precises.

Les demandes recopilades es poden agrupar en dos grans epígrafs: el reclam de més temps i la visibilització –i reconeixement- de l'assumpció de la cura en els processos d'avaluació de la carrera acadèmica.

En primer lloc, a les entrevistes realitzades s'observa una constant demanda de mesures per disposar de més temps a aquelles persones que es troben en moments del cicle vital i familiar de major dedicació a la cura. En aquest sentit es reclamen permisos de maternitat més llargs però també maneres més amigables amb la cura que permeten organitzar el temps d'una altra manera. Així la tria de les assignatures cada curs a partir de la configuració del POD és una demanda comuna com també la demanda de serveis de proximitat a la mateixa universitat, és a dir, escoletes a tots els campus per damunt de qualsevol altra demanda que permeten alhora donar eixides professionals a egresats/des en Magisteri i poder desenvolupar una mena de laboratori d'innovació educativa (Àngels), però també ludoteques, centres de majors o fins i tot sales de lactància (“perquè hi havia gent que havia de donar el pit en despatxos compartits” Ester).

“tengo que pagar a alguien porque hasta las nueve de la noche estoy dando clase. Algo como una biblioteca donde mi hija pudiera estar. Que se pudiera ir con su mochila para hacer sus deberes, que hubiera alguien, hay mil cosas, tener estudiantes de Magisterio, de Psicología, de Comunicación.” Margarita.

També és important respectar i afavorir els períodes en què és el mateix professor/a qui necessita d'atenció per malalties. I esmorteir en la mesura del possible els obstacles que apareixen en la reincorporació de les persones després de processos llargs d'absència per raons de malaltia però també després d'una baixa maternal.

“va haver una època que a la Unitat d'Igualtat feien molt d'èmfasi al llenguatge no sexista i jo no te dic que no siga important, però a mi m'és igual que em diguen professor o professora quan sóc la última triant horari, val”. Ester

Proposen també poder concentrar forces en un aspecte de la carrera acadèmica però que això, és clar, no siga un factor de penalització:

“Deixa'm centrar-me més en la part d'investigació o deixa'm centrar-me més en la part de docència perquè és el que a mi m'agrada i si durant uns anys no arribe a tant damunt no em poses més docència... perquè si no arribe a publicar si damunt encara em poses més docència no... no és facilitar la situació a ningú” Sonia

Es demana també facilitar la possibilitat d'estabilitzar-se en les matèries impartides doncs això permet una menor inversió de temps en preparar-les cada curs:

“Com que fa anys que done les mateixes assignatures doncs es qüestió de millorar els materials però no és un canvi radical ni tindre que preparar-me massa. Totes les setmanes passe un temps per a preparar les classes però no és excessiu. Després tinc un temps per a atendre els estudiants.” Àngels

“He estat estabilitzat en una sèrie de projectes i d'assignatures que em permeten organitzar el meu temps”. Jesús

I en això entra la feina dels PAS i la possibilitat de tindre suport constant en la burocràcia que ens ofega. Igualment en la possibilitat de deslliurar altres tasques a treballadors/es en moment de pics de producció.

“Com s'ha arribat a tindre una *Marie Curie*? Doncs una universitat anglesa que allibera a un dels seus professors de totes les seues obligacions, de totes, i el posa a redactar un projecte per a la beca. Açò ací és inimaginable.” Jesús

Unes demandes on és important incloure el criteri del respecte a la diversitat de situacions i de desitjos i expectatives en com conduir la cura però també la carrera acadèmica:

“sempre he pensat que és molt difícil, perquè és difícil poder situar unes mesures que siguen per a tots, perquè a l'hora d'aplicar-les has de tindre molt en compte la situació real de cada cas, haurien de ser mesures flexibles o adaptables a les situacions concretes i això en una organització gran com la universitat seria complicat de fer.” (Isabel)

A les entrevistes apareix sovint, sobretot entre les dones, el requeriment que es visibilitze la cura en els processos d'avaluació de la tasca docent i investigadora i amb això amb els processos de reclutament del personal. En aquest sentit en parlen d'incloure mesures correctives a aquests processos si es tenen fills o si es té que tenir

cura d'algú. No debades com bé ens ha assenyalat Berta posar-nos a tots al mateix per a avaluar-nos és desigualtat. Per exemple demanen reduir de cinc a quatre les publicacions demandades per a reconèixer un sexenni d'investigació. També reclamen que es tinga en compte la feina docent en l'avaluació de la tasca de recerca:

"ser conscientes en la evaluación. En la evaluación de todo. El día que te tengas que acreditar a titular que se tenga en cuenta que tú has tenido tres hijos. Igual que se tendría que tener en cuenta cuando se te evalúen tus méritos de investigación que no es lo mismo ser profesor de universidad que ser investigador del consejo [CSIC], ¿o sí es lo mismo? ¡Qué va ser lo mismo! Una persona que se dedica todo su día a investigar sus 38 o 20 horas a investigar que una persona que se dedica a dar clase también. No puede ser los mismo. No puede ser que un sexenio se evalúe igual a un profesor de universidad que a un investigador del consejo, pues se evalúa igual. Eso también es injusto. Tu no compites en igualdad de oportunidades. Ni en tiempo ni en competencia de verdad, se utilizan criterios sesgados." Elvira.

En aquest sentit en parlen de l'esgotament que suposa per a les professores, sobretot aquelles amb una carrera més llarga, les quotes de paritat incloses en les normes universitàries. Tot i així no volen rebutjar-hi, almenys de moment.

"Me molestan las medidas [las cuotas], me molestan como ir al dentista, pero creo que es muy bueno ir al dentista. Yo creo que sí que hay que hacer cosas. [...] Y si se corrige una dentadura con una ortodoncia, esto también se ha de corregir." Elvira

El cert és que hi ha que cercar elements de suport generals, que la necessitat d'incloure aquestes mesures vagen més enllà del merament epidèrmic, discursiu:

"¿Tú te has molestado en ir a la Aneca a pedir que las mujeres que han tenido hijos tengan una baremación diferente? ¿Lo has hecho? ¿No? Cuando lo hagas nos volvemos a sentar. ¿Tú has dado tres puntos a mujeres que en los últimos cinco años hayan tenido hijos, para proyectos, para estancias, para becas...? No, pues hasta que no lo hagas no nos volvemos a sentar." Berta

4. CONCLUSIONS: REPENSAR LA UNIVERSITAT DES DE LA CURA

L'objectiu d'aquest treball que ara finalitzem ha estat repensar la nostra universitat des d'una perspectiva poc conreada: les necessitats de cura i com aquestes s'integren en les dinàmiques quotidianes del treball realitzat a la Universitat de València, ja siga la gestió administrativa, ja siga el treball acadèmic. El propòsit ha estat posar al centre la cura, o si més no, atorgant-li més valor i visibilització. Ho hem intentat fer des d'un punt de vista quantitatiu a partir de la recopilació de dades existents a la mateixa institució i, també, des d'un punt de vista qualitatiu a través d'entrevistes realitzades a les nostres companyes i companys per tal de poder desvetllar les maneres en com les necessitats d'atendre la cura que hi tenim al llarg de la nostra vida es combinen (o s'entrebiquen) amb les dinàmiques de treball institucionalitzades a la universitat.

En les entrevistes s'aprecia com la cura és un element central en la vida de les persones i les entrevistes ho fan constantment palès, especialment en el cas de les dones. Una cura que s'ha d'entendre de manera complexa, diversa i present al llarg de tota la nostra vida. Una cura que seguint a Pérez Orozco (2006) s'entén com "la gestió i el manteniment quotidià de la vida i de la salut, la necessitat més bàsica i diària que permet la sostenibilitat de la vida", tant en la seua dimensió material com immaterial o emocional.

En els discursos de les persones entrevistades percebem, d'una banda, el ritme de vida vertiginós d'aquells que tenen que proveir de cura a altres persones, bàsicament infants i majors. Aquest ritme, però, està molt matisat depenent de la composició familiar, com ara el nombre de criatures, l'estat de salut i la disposició de col·laboració dels membres de la família i la disponibilitat de xarxa familiar, com ara l'ajuda de les iaies com a cuidadores pot permetre arribar a cobrir necessitats de cura que no es podria d'una altra manera, a no ser que es contracte.

En primer lloc, creiem que és pertinent ressaltar la capacitat que està demostrant la Universitat de València per a incorporar petits elements de canvi que resulten fonamentals per a millorar la vida del seu Personal d'Administració i Serveis i que contribueixen a una millor gestió de la vida personal i familiar amb la laboral. Tot i els èxits assolits en aquesta línia, hi ha, tal i com ens han assenyalat els nostres entrevistats, marge per a la millora i per a la inclusió de noves mesures. En el cas del PAS, les dades analitzades, ens permeten afirmar que seria convenient emfatitzar més

les mesures de conciliació per a la cura de gent gran perquè és la línia de les polítiques de conciliació que més s'utilitza en aquest col·lectiu.

D'altra banda, quan preguntem a les persones que treballen com a Personal Docent i Investigador per les seues estratègies, pràctiques i decisions sobre la combinació de la vida personal, familiar i professional hi ha un element comú que és l'esforç. Aquesta combinació és viscuda com a un esforç continu, de sacrificis i renúncies. La carrera acadèmica i investigadora és una carrera d'obstacles, que van superant-se, però en els que cal fer un bon entrenament i estar sempre en preparació. En el cas del PDI l'anàlisi de les dades dibuixen trajectòries matisades pel gènere, com per exemple, la rapidesa de la trajectòria que és més clara en els homes que en les dones, especialment en l'arribada a la categoria acadèmica més alta.

Les renúncies en la vida professional semblen manifestar-se més en les converses amb les dones. La marca de gènere no s'ha eliminat i produeix desigualtats internes a l'hora de seguir en el camí acadèmic. Cal reflexionar sobre la nostra institució partint de la idea de poder entendre's com a una "gendered institution" (Acker, 1992).

Les rigideses que es troben en gestió i investigació els fa percebre a les persones entrevistades que no poden deixar d'estar presents, inclús en moments justificats de permisos de maternitat o de malalties. Aquesta rigidesa viscuda produeix malestar, estratègies i col·laboracions informals i també renúncies en la gestió. Són rigideses i solucions parcials invisibles que la institució hauria de conèixer per tal d'intervindre per millorar-les. Segurament, caldria perfilar i transmetre millor per part de la institució el que comporta fer-se professora o professor universitari, és a dir, millorar els processos d'informació al seu personal docent i investigador per tal de contribuir a reduir la incertesa a l'hora d'emprendre la trajectòria acadèmica.

La conciliació de la vida familiar és difícil amb l'aspiració d'una carrera acadèmica i científica d'èxit, allò que podem entendre com a una carrera considerada, segons la terminologia dominant, amb investigació d'impacte i d'excel·lència. Tanmateix, no hi trobem quan ho hem preguntat explícitament una definició o una comprensió clara i consensuada sobre què significa l'excel·lència universitària, però sí es detecta una vinculació entre excel·lència i competitivitat.

El nostre propòsit inicial de desvetllar les dinàmiques complexes i sovint contradictòries en què la cura es sobreposa al treball remunerat a la nostra universitat el considerem assolit. Les paraules dels nostres entrevistats i entrevistades han contribuït fermament a aquesta intenció. No ha passat el mateix amb la perspectiva

quantitativa, doncs cal remirar la universitat en termes de cura i per a d'això necessitem la recopilació de nova informació, però també la gestió de les dades d'una altra manera, tenint en compte que les persones que hi treballem a la universitat no som unidimensionals, sinó que hi som ciutadanes i ciutadans que, entre altres coses, tenim responsabilitats de cura que atendre (o que requerim que se'ns cuide). La nostra opció en aquest sentit ha estat fer una proposta de nous indicadors quantitius (apartats 2.2. i 2.4.), alguns d'aquests factibles amb la informació que es recullen a la universitat, i que hem anomenat com a indicadors possibles, d'altres requereixen noves preguntes, per això els hem anomenat com a indicadors desitjables. Esperem que aquesta proposta hi siga d'utilitat per a conèixer millor i tindre més en compte des de la institució la combinació de la vida personal, familiar i professional que portem a terme.

BIBLIOGRAFIA

- Acker, Joan (1992). "From sex roles to gendered institutions". *Contemporary Sociology*, 21, n. 5: 565-569.
- Addis, Elisabetta (2008) "Gender in scientific and academic excellence" en Izquierdo, María Jesús et al. (2008): *I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica. Foros y talleres de trabajo*. Bellaterra, Observatori per a la Igualtat. UAB.
- Almeda, Elisabet; Di Nella, Dino (eds.) (2011) *Familias monomarentales. Violencias, discriminaciones y vulnerabilidad*. Barcelona: Ed. Copalqui
- Almeda, Elisabet; Di Nella, Dino; Obiol, Sandra (2008): "Les famílies monoparentals des d'una perspectiva de gènere". *Arxius de Ciències Socials*, 19, 19-29.
- Archer, Margaret S. (2007) *Making our Way through the World, Human reflexivity and social mobility*. Cambridge University Press.
- Beard, Mary (2018). *Mujeres y poder. Un manifiesto*. Barcelona: Crítica.
- Beck, Ulrich (1998) *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Bourdieu, Pierre (2008) *Homo academicus*. Buenos Aires: Ed. Siglo XXI.
- García Calavia, Miguel Ángel; Montes Suay, Francisco (2015). El professorat funcionari de la Universitat de València: alguns trets demogràfics i de la seua edat d'accés a l'activitat acadèmica. *Arxius de Ciències Socials*, No. 32: 121-138
- Campillo, Inés; del Olmo, Carolina (2018). Reorganizar los cuidados. ¿Y si dejamos de hacernos las suecas? *Viento sur*, 156. 77-86
- Cano, Ernest (2000) "Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral" a Cano, E.; Bilbao, A.; Standing, G. (ed.) *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*. València: Germania. pp.25-68.
- European Commission (2012) *Meta-Analysis Report of Gender and Science Research*. Brussels: Directorate General for Research and Innovation.
- Fernández-Coronado González, Rosario y González Sanjuán, M^a Eugenia (2008) *Dones i homes en la Universitat de València*. Publicacions de la Universitat de València.
- Gálvez, Lina (2013): "Una lectura feminista del austericidio". *Revista De Economía Crítica*, 15, 80-110.
- Gálvez, Lina; Rodríguez, Paula (2011): "La desigualdad de género en las crisis económicas." *Investigaciones Feministas*, vol.2, 113-132.
- Gill, R (2009) Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia in Flood, R. & Gill, R. (Eds.) *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*. London: Routledge.
- Guillén, Ana María; González-Begega, Sergio; Luque Balbona, David (2016): "Austeridad y ajustes sociales en el Sur de Europa. La fragmentación del modelo de bienestar Mediterráneo". *Revista Española de Sociología (RES)* 2016, Vol. 25 (2), 261-272.
- Herzog, B., Pecourt, J., & Hernández, F. J. (2015). La dialéctica de la excelencia académica: De la evaluación a la medición de la actividad científica. *Arxius de Ciències Socials*, 32, 69-82.
- Meil Landwerlin, Gerardo (2000): "Cambio y solidaridad familiar en España" *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 26. pp. 129-154.
- Naldini, Manuela (2003) *The family in the Mediteranean welfare states*. London: Frank Cass.

- Obiol, Sandra (2013): “Respuestas a la incertidumbre de los trabajadores del textil-confección valenciano”. Revista Política y Sociedad. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Vol. 50. Núm. 3. pp. 1009-1036.
- Obiol, Sandra (2014) “La transformación de la familia: el caso de los trabajadores del sector textil-confección valenciano”. Revista Española de Investigaciones Sociológicas. REIS, núm. 145. pp.127-146
- Obiol, Sandra (2016) “Incertidumbre laboral y nivel de estudios en los jóvenes valencianos” Aposta. Revista de Ciencias Sociales N° 68 57-82
- Obiol, Sandra; Castelló, Rafael; Verdeguer, Inmaculada (2016) Famílies monoparentals i treball remunerat: una anàlisi des del País Valencià. Almeda Samaranch, Elisabet i Obiol, Sandra (coord.) Familias monoparentales, género y cambio social. Arxius de Ciències Socials, núm. 32.
- Obiol Francés, Sandra; Villar Aguilés, Alícia (2017). “Boges per la ciència. Les dificultats de comptar i cuidar”. Revista Mètode.
- Requena, Miguel (2014). La evaluación de la investigación a debate. Revista Española de Sociología, 21, 129-136.
- Rodríguez-Jaume, Maria-José (2013) Evaluación de la conciliación, corresponsabilidad y promoción profesional de la Universidad de Alicante. Alacant: Universitat d’Alacant.
- Pavolini, Emmanuele; León, Margarita; Guillén, Ana María; Ascoli, Ugo (2015): “From austerity to permanent strain? The EU and welfare state reform in Italy and Spain”, Comparative European Politics, 13(1), 56-76 (Saraceno, 1995;
- Perelló, Fàtima (2012). Asimetries de gènere a la Universitat de València. Publicacions de la Universitat de València.
- Santos, Juan Antonio; Muñoz, David, Poveda, Maria(2015). En cuerpo y alma: Intensificación y precariedad en las condiciones de trabajo del profesorado universitario. Arxius de Ciències Socials, 32, 13-44.
- Sennett, R. (2000) La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.
- Solé, Carlota; Parella, Sònia (2004). «Nuevas» expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales «exitosas». Revista Española de Sociología, núm. 4, 67-92.
- Solnit, Rebecca (2016). Los hombres me explican cosas. Madrid: Capitán Swing.
- Strathern, Marilyn (2000) “The Tyranny of Transparency”. British Educational Research Journal, Vol. 26, No. 3.
- Tobio, Constanza (2005) Madres que trabajan. Dilemas y estrategias. Madrid: Càtedra.
- Vergés, Núria; González Ramos, Ana María (2013). Beyond the work-life balance: family and international mobility of the highly skilled. Sociologia y Tecnociencia, 3(3), 55-76. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1786452601?accountid=14777>
- Villar, Alícia; Hernández, Francesc J. (2011). De la beca al contracte. Anàlisi sobre les trajectòries de les becàries i dels becaris d’investigació a places de PDI contractat. Universitat de València. Disponible en: <https://www.uv.es/igualtat/actualitat/Informe%20definitiu-.pdf>
- Villar, Alícia; Hernández, Francesc J. (2014). University Transitions and Gender: From Choice of Studies to Academic Career Development. Policy Futures in Education, vol. 12, n. 5
- Villar, Alícia (2015): “Universitat redefinida o reelitzada?”. Revista L’Espill, núm. 49, 68-79.

ANNEXOS

Taula 1. Entrevistes realitzades al PDI. Característiques sociodemogràfiques¹⁷

	Nom	Sexe	Edat	Categoria	Estat civil	Grau responsabilitats cura
1	Sonia	Dona	42	CD	Cohabitant	Moderada
2	Elvira	Dona	56	CU	Cohabitant	Feble
3	Emiliana	Dona	47	CU	Casada	Elevada
4	Marc	Home	48	TU	Casat	Moderada
5	Àngels	Dona	60	TU	Casada	Elevada
6	Jesús	Home	41	CD	Solter	Feble
7	Dora	Dona	48	TU	Casada,	Moderada
8	Paco	Home	53	CU	Casat	Moderada
9	Margarita	Dona	50	CU	Divorciada	Elevada
10	Rafael	Home	50	TU	Casat	Moderada
11	Ester	Dona	45	CD	Cohabitant	Moderada
12	Isabel	Dona	60	TEU	Casada	Feble
13	José María	Home	44	AD	Casat	Feble
14	Teresa	Dona	54	CU	Casada	Feble
15	Manel	Home	39	TU	Casat	Feble
16	Luís	Home	42	TU	Casat	Moderada
17	Sara	Dona	45	CU	Casada	Moderada
18	Manuel	Home	69	TU	Casat	Feble
19	Olga	Dona	36	CDi	Parella	Moderada
20	Ignasi	Home	30	AD	Solter	Feble
21	Elsa	Dona	46	CD	Casada	Elevada
22	Eloy	Home	43	TU	Casat	Moderada
23	Alicia	Dona	43	CDi	Divorciada	Elevada
24	Miguel	Home	38	AD	Solter	Feble
25	Carla	Dona	34	AD	Casada	Feble
26	Ivan	Home	43	CD	Casat	Feble
27	Emma	Dona	52	CDi	Separada	Elevada
28	Erika	Dona	53	AD	Casada	Moderada
29	Jaume	Home	52	CDi	Casat	Feble
30	Maria	Dona	37	AD	Cohabitant	Moderada
31	Berta	Dona	50	TU	Cohabitant	Elevada

¹⁷ Amb la intenció de poder comprendre els discursos dels entrevistats respecte a la gestió de la cura i la carrera professional sense possibilitat la identificació de les nostres entrevistades i entrevistats hem tractat de fer una gradació de la situació familiar respecte la cura. En aquest sentit hem establert tres nivells:

Feble: viu amb o sense parella però no té cap responsabilitat actual en termes de cura.

Moderada: viu en una família biparental i amb responsabilitats de cura d'ascendents i/o descendents

Elevada: les seues responsabilitats de cura són acusades bé pel tipus de convivència familiar (monoparental, 3 o més fills/es) bé perquè els membres de la seua família (especialment els fills/es) o els mateixos entrevistats tenen algun grau de discapacitat.

Taula 2. Entrevistes realitzades al PAS. Característiques sociodemogràfiques

	Nom	Sexe	Grup	Edat	Estat civil	Grau responsabilitats cura
1	Elena	Dona	B	42	Casada	Moderada
2	Gemma	Dona	A	39	Casada	Moderada
3	Emilia	Dona	B	47	Divorciada	Elevada
4	Jésica	Dona	B	33	Divorciada	Elevada
5	Eva	Dona	A	36	Casada	Moderada
6	Isabel	Dona	C	42	Casada	Moderada
7	Marta	Dona	C	39	Casada	Moderada
8	Blai	Home	A	55	Casat	Moderat
9	Juan Miguel	Home	D	52	Solter	Feble
10	Albert	Home	B	54	Casat	Elevada
11	Carles	Home	C	52	Solter	Feble
12	Javier	Home	C	47	Cohabitant	Feble

Anàlisi DAFO (Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats)

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA



ANÀLISI DAFO EIX 1. PERSONES DEL III PLA D' IGUALTAT DE LA UV

CONCILIACIÓ

DEBILITATS

Absència de Model integral per a tota la comunitat universitària (PAS, PDI, Estudiantat)

Absència de normatives internes que continguin mesures concretes en matèria de conciliació i coresponsabilitat

Resistències internes

Carència d'indicadors de conciliació per a obtenir informació sistematitzada (incloent l'estudiantat)

Escassa sensibilitat institucional (especialment en Estudiants)

Difusió inexistent de drets de conciliació entre el personal i l'estudiantat

Dispersió geogràfica dels campus

Estàncies del PDI (i també del PAS) com a font de desigualtat (de dins i fora UV)

Falta de reconeixement a l'esforç docent per adaptar tutories a les necessitats de conciliació de l'estudiantat

FORTALESES

Els Estatuts de la UV avalen explícitament les polítiques de conciliació (Art. 241 bis)

Bona predisposició del nou equip rectoral en la matèria

Bona predisposició institucional a l'atenció a problemes personals

Capital humà i capital estructural: Unitat d'Igualtat, IUED, Càtedra d'Economia Feminista, així com estudiantat format i participatiu en associacionisme universitari

La Nau de les xiquetes i dels xiquets (encara que sols en part de l'estiu), la Nau Jove i les activitats ofertades al Jardí Botànic en altres períodes vacacionals

Bones infraestructures UV

ANÀLISI DAFO EIX 1. PERSONES DEL III PLA D' IGUALTAT DE LA UV

AMENACES	OPORTUNITATS
<p>No disposar de banc de bones pràctiques del SUE</p> <p>Insuficient finançament universitari que permeta atendre aquesta temàtica</p> <p>Persistència de la divisió sexual del treball</p> <p>Sistema androcèntric d'avaluació continua del PDI en la seua carrera professional</p> <p>Crisi del model d'Estat de Benestar. Insuficiències de la Llei de Dependència</p> <p>Inexistència de coordinació entre les AAPP autonòmiques, locals i institucionals per a diagnosticar les infraestructures necessàries per abordar la conciliació i la coresponsabilitat amb mitjans públics</p> <p>Precarietat dels drets de conciliació del Personal investigador en formació FPU</p>	<p>Traslladar normativa avantatjosa a l'àmbit intern UV</p> <p>Aprofitament de les noves tecnologies per a incorporar teletreball i docència on-line</p> <p>Bona predisposició de la GVA per a impulsar escoles infantils i recursos per a dependència.</p> <p>Predisposició a col·laborar de la GVA, que pot afavorir l'adaptació de mesures del Pla d'Igualtat de l'Administració de la GVA per a la UV (Benchmarking)</p> <p>Existència d'organitzacions feministes i de homes per la igualtat treballant activament en matèria de coresponsabilitat</p>

ANÀLISI DAFO EIX 1. PERSONES DEL III PLA D' IGUALTAT DE LA UV

FORMACIÓ EN IGUALTAT	
DEBILITATS	FORTALESES
<p>Sense requisits de formació en igualtat en RLT plantilla UV</p> <p>Insuficient oferta formativa en relació amb la grandària de la plantilla</p> <p>Escassa formació per a la transversalització de la PG</p> <p>En el cas del PAS, falta més oferta formativa en hores de treball.</p> <p>En el cas del PDI, falten incentius per a la formació.</p> <p>Carència de dades sobre alumnat i professorat del SFP desagregades per sexe i edat</p>	<p>Oferta potent de cursos en igualtat en formació continua (4)</p> <p>Disposem d'un curs pioner en tota Espanya (IAGI) per a transversalitzar gènere en la investigació</p>
AMENACES	OPORTUNITATS
<p>Retardaments i insuficiència de fons en la formació contínua</p>	<p>Predisposició favorable GVA per a incorporar exigències formatives en igualtat (AVAP)</p>

ANÀLISI DAFO EIX 1. PERSONES DEL III PLA D' IGUALTAT DE LA UV

ACCÉS I CARRERA

DEBILITATS

Carència d'accions positives per a incrementar presència de dones en plantilla i/o escales

Inexistència d'Informes d'impacte per sectors de l'Administració

Falten continguts en igualtat en l'accés (PAS, PDI titular i contractat)

Absència de mesures per a la protecció de la maternitat en l'accés i en la promoció

El ritme de producció científica exigida és incompatible amb la criança i la cura de majors a càrrec

Les borses de treball manquen de mesures de protecció de la maternitat o les responsabilitats familiars

FORTALESES

Les convocatòries respecten la paritat i/o equilibri en els seus òrgans de selecció

Es realitzen informes d'impacte per Escales

Els temaris de les oposicions de PAS tenen continguts en igualtat (encara que insuficients)

Millora de la proporció de dones per escales (28% catedràtiques, però no en sectors masculinitzats)

Estudi pioner en bretxa salarial UV

AMENACES

Legislació restrictiva (garanteix paritat però no correcció discriminacions)

Criteris d'avaluació de l'ANECA: Discriminació de les dones que poden no tindre avaluat els mèrits en igualtat amb els homes, si estan gaudint d'un permís de maternitat en el moment de publicació d'un article científic.

OPORTUNITATS

La major exigència en quantitat i qualitat d'informes d'impacte pot ajudar a identificar problemàtiques a corregir

ANÀLISI DAFO EIX 1. PERSONES DEL III PLA D' IGUALTAT DE LA UV

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

DEBILITATS

Donada la grandària de la UV, que no haja denúncies via protocol, fa sospitar l'existència de casos amagats, de la invisibilitat de la violència de gènere a l'entorn universitari

Escassa capacitat financera per a establir campanyes efectives de sensibilització contra la VG afegint les noves formes de violència

Absència de punts violeta que visibilitzen el suport institucional contra la VG

Poca coordinació en matèria d'assetjament

Inexistència de convenis de col·laboració que garantisquen la resposta assistencial adreçada a les dones UV (i, si és el cas, als seus fills i filles) que sofrisquen violència de gènere, reforçant l'atenció integral i personalitzada

No hi ha eines de mobilitat interna i pocs convenis de mobilitat externs

No hi ha suport normatiu per a la via informal ni mesures cautelars suficients

Manca d'eines de resposta en cas de denúncies a les persones que han d'atendre-las

FORTALESES

Codi de conducta i Bones Pràctiques en matèria d'Igualtat de Gènere

Molt avançat el nou Protocol (que inclourà via informal i incorpora a Estudiants)

Bona implicació institucional quan es produeixen casos

AMENACES

Poca sensibilitat d'òrgans judicials per a adoptar mesures cautelars suficients

OPORTUNITATS

Les derivades del pacte valencià front les agressions masclistes

Infraestructures autonòmiques i municipals de suport contra la VG

ANÀLISI DAFO EIX 1. PERSONES DEL III PLA D' IGUALTAT DE LA UV

PREVENCIÓ RISCOS LABORALS	
DEBILITATS	FORTALESES
<p>El Pla de Prevenció i el Mapa de Riscos Laborals de la UV, no incorpora la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals. Falta de formació en gènere de professionals de la salut a la UV No hi ha continguts de formació en igualtat i contra la Violència de gènere en l'accés i els plans de formació. No s'han identificat llocs de treball amb perill en cas d'embaràs. Absència de campanyes específiques adreçades a salut i dona Els espais universitaris no tenen en compte les necessitats de les dones</p>	<p>Existència d'un estudi sobre els riscos psicosocials (estrès, depressió, ansietat, assetjament...) que posa de manifest que el sobre esforç derivat de tractar de conciliar vida familiar i estudiantil sense recursos i estructures de suport, perjudica especialment a les dones, generant sinèrgies negatives, dificultats en la promoció professional i major predisposició al «burnout» Predisposició favorable del Servei de Prevenció per a incorporar la PG</p>
AMENACES	OPORTUNITATS
<p>Escàs finançament per a posar en marxa campanyes de salut ambicioses</p>	<p>L'increment de la cultura de medicina diferencial que ajudarà a no reproduir biaixos de gènere.</p>

ANÀLISI DAFO EIX 2. PROCESSOS CLAU EN LA UNIVERSITAT DEL III PLA D'IGUALTAT DE LA UV

DOCÈNCIA

DEBILITATS

Escassa difusió de l'assignatura "Relacions de Gènere" amb escassa implicació institucional per a donar-la a conèixer i promoure-la.

Moltes titulacions mantenen desequilibris de gènere: molt feminitzades o masculinitzades

Titulacions amb requeriments evidents amb perspectiva de gènere que no la integren, especialment: Magisteri, Màster de Secundària, titulacions de l'àrea de Salut i CC. Socials.

No disposar de dades quantitatives i qualitatives per mesurar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en les titulacions

Escassa formació adreçada al PDI en matèria d'igualtat, davant la VG i micromasclismes i per a l'adquisició de competències per a incorporar la perspectiva de gènere en la seua docència

Escassa percepció de la desigualtat en l'alumnat

Escassa sensibilitat de l'alumnat per exigir la PG en els estudis (també en nivells preuniversitaris)

FORTALESES

Disposar de l'oferta de l'assignatura "Relacions de Gènere"

Xarxa d'Innovació per incorporar perspectiva de gènere de l'IUED

Disposar del Màster de Gènere i Polítiques d'Igualtat i del Màster en Dret i Violència de Gènere, així com un programa de Doctorat

Existeix formació en igualtat en el pla d'acollida del professorat novell tot i que insuficient

Disposar del Premi Olga Quiñones per a TFG i TFM i altres premis i concursos als centres de la nostra UV

ANÀLISI DAFO EIX 2. PROCESSOS CLAU EN LA UNIVERSITAT DEL III PLA D'IGUALTAT DE LA UV

AMENACES	OPORTUNITATS
<p>Dificultat per corregir el grau de masculinització o feminització dels ensenyaments</p> <p>Normalització de cert grau de desigualtat i violències masclistes</p>	<p>Predisposició del Govern valencià de requeriment de gènere en alguns estudis (Pla director de coeducació)</p> <p>Experiències de Couter-Spaces (“solo chicas” en Suècia i USA)</p> <p>Disposar de les Guies de la Xarxa Vives sobre la incorporació de la perspectiva de gènere</p> <p>Premi Presen Saez dels instituts universitaris</p> <p>Creixent sensibilitat social en torn a la igualtat</p>

ANÀLISI DAFO EIX 2. PROCESSOS CLAU EN LA UNIVERSITAT DEL III PLA D'IGUALTAT DE LA UV

INVESTIGACIÓ

DEBILITATS

Poca visibilització de les dones com a subjecte i objecte de la recerca i poca formació per a incorporar la PG a projectes

Perill de banalització a l'hora d'incorporar la PG a la investigació

Carència de mesurament del grau de perspectiva de gènere en la recerca

Pocs incentius a la recerca en gènere en les ajudes pròpies de la UV

Barems d'investigació sense PG

No existeix cap mesura de la pèrdua del talent femení un cop egressades

Escassa transparència i informació per poder mesurar la gestió als òrgans relacionats amb la selecció de personal, conformació d'equips d'investigació i comissions assessores.

FORTALESES

Disposem d'un curs pioner a nivell estatal (IAGI) per transversalitzar gènere en la investigació

Existència de l'Institut Universitari d'Estudis de la Dona, pioner a l'Estat i de la Càtedra d'Economia Feminista, de nova creació

Disposar del Premi Olga Quiñones per a TD i d'altres premis per a TD en col·laboració interuniversitària (Presen Sáenz)

Predisposició favorable d'OTRI i OPER per afavorir la PG en projectes nacionals i europeus

La UV té signat el segell de qualitat en recursos humans HRS4R

Beques i convenis de cooperació per a dones que cursen estudis de gènere

AMENACES

Escàs finançament de la recerca

Risc de pèrdua d'importància del gènere al IX Programa Marc de la UE front a altres qüestions: fronteres, seguretat, excel·lència...

OPORTUNITATS

Predisposició del Govern valencià per a implementar accions afavoridores de la IAGI

Existència de normatives europees, estatals i autonòmiques que promouen la IAGI

L'existència de moltes dones amb mèrits suficients per a reconeixement

ANÀLISI DAFO EIX 2. PROCESSOS CLAU EN LA UNIVERSITAT DEL III PLA D'IGUALTAT DE LA UV

INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA	
DEBILITATS	FORTALESES
<p>No es tenen en compte els impactes diferencials de gènere en les innovacions</p> <p>Falta de suport a les dones per a la creació de start-up o iniciatives semblants.</p> <p>Poca activitat de les dones inventores expressada en patents [Dades de OEPM (1968-2008), 4% patents presentades per dones, front al 45% per homes, sent la resta empreses u organismes oficials] i en creació de spin-of.</p> <p>Escassa oferta formativa en gènere adreçada al personal de la OTRI</p>	<p>Presència creixent d'activitats de difusió (conferències, debats, etc.) relacionades amb la igualtat i adreçades a un públic general</p> <p>Disposar de la càtedra d'Economia Feminista, amb voluntat de divulgació i diàleg amb la societat</p> <p>La UV no es percep a si mateixa com a Centre promotor de tecnologia</p> <p>Disposar d'una Unitat universitària afavoridora de l'ocupació i l'emprenedoria</p>
AMENACES	OPORTUNITATS
<p>Escàs finançament bancari a dones emprenedores (menor que en homes)</p> <p>No hi ha formació en gènere al sector empresarial i de transferència tecnològica</p> <p>Els mitjans de comunicació i la cultura empresarial són patriarcal</p> <p>No s'identifiquen els problemes de les dones per a transferir i innovar (no es tenen en compte les seues necessitats)</p>	

ANÀLISI DAFO EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT DEL III PLA D' IGUALTAT DE LA UV

GOVERNANÇA

DEBILITATS

Encara no s'ha aconseguit mesurar l'equilibri en la participació de les dones a totes les activitats universitàries

Poc protagonisme de les dones en la participació estudiantil

Escassa participació de les dones en òrgans de govern universitaris i del paper que exerceixen en aquests

Les normatives universitàries no incorporen suficients mesures per a garantir un accés, permanència i carrera professional igualitàries

Les normatives universitàries no incorporen habitualment la PG

Dificultat per a visualitzar el finançament destinat a polítiques d'igualtat específiques

Manca de PG als pressupostos i a qualsevol altra normativa

No tota la normativa respecta l'ús igualitari del llenguatge

Normativa que dificulta la composició paritària dels òrgans de govern

Desconeixem el compromís de les empreses que contracten amb la UV.

Manca de mesures per impedir que empreses amb contractes de serveis no respecten les polítiques d'igualtat

FORTALESES

Dotació en els últims 8 anys de 63,000 euros per a ajudes a la realització d'activitats a estudiantat en matèria d'igualtat

Comptar amb un codi de conducta i bones pràctiques en matèria d'igualtat de gènere

Comptar amb un protocol que inclou una via informal de resolució de conflictes

Programes electorals amb incorporació de mesures d'igualtat

Disposar d'una de les primeres dones rectores de les Universitats espanyoles

Comptar amb la Comissió de Polítiques Igualtat de la UV i Comissions d'Igualtat en els centres

Comptar amb l'Institut Universitari d'Estudis de la Dona

Bon resultat de la política d'Impulsar, proposar i recolzar el nomenament de dones i acadèmiques rellevants com a DHC i Medalles (encara que millorable: lliçons inaugurals i laudatios, així com el nomenament d'espais de la UV)

ANÀLISI DAFO EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT DEL III PLA D'IGUALTAT DE LA UV

Escassa incorporació de normativa legal en matèria de conciliació i participació en les normatives internes de la UV

Per a garantir la paritat, es genera una sobrecàrrega de treball de les dones en comissions que repercuteix negativament en la seva producció científica.

Escassa infraestructura institucional per actuar davant la violència de gènere i l'assetjament sexual

Absència de plans o accions de millora en matèria d'igualtat als Centres

No hi ha mesures que garantisquen que les activitats universitàries representatives respecten els horaris de conciliació de pares i mares

Les fundacions universitàries i altres organismes no incorporen activitats d'igualtat i tampoc es pot mesurar la participació de dones

Poca difusió institucional de

No està prou articulat el teixit i la coordinació entre les Comissions d'igualtat i la unitat d'igualtat, per tal de garantir el mainstreaming

Falta informació qualitativa de les funcions de les dones en els òrgans de govern

No hi ha normativa que obligue a una mínima formació en igualtat per a la promoció professional en la carrera acadèmica

ANÀLISI DAFO EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT DEL III PLA D'IGUALTAT DE LA UV

AMENACES	OPORTUNITATS
<p>Legislació que dificulta la composició paritària dels òrgans de govern</p>	<p>Enfortir els lligams amb l'administració autonòmica i local</p> <p>la Llei de procediment administratiu 39/2015 i la reforma de la Llei d'Igualtat 9/2003 de la Comunitat Valenciana, contemplem els informes d'impacte en les AAPP</p> <p>Trobades de les Unitats d'Igualtat de les Universitats públiques espanyoles, així com a nivell de la Xarxa Vives d'Universitats i a nivell autonòmic.</p>

ANÀLISI DAFO EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT DEL III PLA D' IGUALTAT DE LA UV

OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

DEBILITATS

Dificultat per mantenir actualitzat l'observatori i carències per a mesurar l'equilibri en tots els aspectes:

Plantilla, activitats docents, investigadores, innovadores, culturals, participació, Governança, conciliació i coresponsabilitat, prevenció...

Dificultat de mesura de les dones en els instituts d'investigació

Manca de perspectiva de gènere als informes de l'OPAL per mesurar l'ocupabilitat de les egressades

Dificultat de mesurament de la composició de dones i homes en tot tipus d'actes universitaris

Dificultats en la mesura dels òrgans de govern desagregada per sexe

FORTALESES

En el Recull de Dades Estadístiques tenen el 90% de les dades desagregades per sexe

Disposar d'un Observatori d'Igualtat a la UV (encara que pot visible i actualitzat)

AMENACES

OPORTUNITATS

Consolidació de sistemes d'indicadors en altres universitats

Traslladar la normativa de dades desagregades per sexe a la institució universitària

ANÀLISI DAFO EIX 4. CULTURA DE LA IGUALTAT DEL III PLA D'IGUALTAT DE LA UV

CULTURA DE LA IGUALTAT

DEBILITATS

Escàs coneixement de l'existència del Pla d'Igualtat

Poca normativa per evitar l'ús sexista del llenguatge

Manca de guies d'ús de llenguatge no sexista en altres llengües

Baixa sensibilitat per a incorporar el llenguatge no sexista, insuficient aplicació de les guies en xarxes i en mitjans de comunicació de la UV i incorrecta utilització del masculí genèric com a inclusiu

No disposar de finançament suficient per convocar premis que reconeguen l'impuls i la promoció de la igualtat o contra la VG

Escassa incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió universitària (C. I. Gandia, S. Prevenció, S. Extensió, Cooperació al Desenvolupament, Palau de Cerveró, Col·legi Major Rector Peset, Vic. Projectió Territorial i Societat)

Baixa participació de l'estudiantat en accions d'igualtat

Baix nivell de cobertura per a sol·licituds d'ajudes per a accions d'igualtat realitzades per PAS i PDI

Escàs coneixement del feminisme en el si de la Universitat

Poca visibilització de les publicacions de dones

Poca transparència i criteris antiquats en la designació del professorat que realitza les lliçons magistrals d'inici de curs sense garantia de paritat

Poca presència a les seus universitàries d'Ontinyent i Gandia

Falta establir l'oferta cultural amb perspectiva de gènere

FORTALESES

Comptar amb dues Guies de llenguatge no sexista per al castellà i valencià

Institucionalitzats el actes al voltant del 8 de març i del 25 de novembre així com dels dies 23 i 28 setembre (Drets sexuals i Reproductius, Tracta)

Consolidada a la UV una programació cultural en igualtat

Acte consolidat per reconèixer les dones pioneres o amb mèrits en matèria d'igualtat en la UV

Consolidada la programació de la Setmana per la Igualtat amb 8 edicions consecutives

Campanyes de sensibilització en diverses matèries relacionades amb la igualtat i contra la VG

Comptar amb web pròpia, canal YouTube, Facebook i Twitter així com l'ús de blocs per a campanyes específiques

Incorporació de la perspectiva de gènere en el voluntariat universitari

Bon nivell de sensibilització en matèria d'igualtat de les estructures de la comunicació de la UV: Gabinet de premsa general i periodistes especialitzades en àrees temàtiques diverses: cultura, investigació, divulgació científica...), Unitat de web i màrqueting, revista Mètode, PUV...

Sessions d'acollida a l'Estudiantat ("Benvinguda a la igualtat")

ANÀLISI DAFO EIX 4. CULTURA DE LA IGUALTAT DEL III PLA D'IGUALTAT DE LA UV

Escàs reconeixement a les impulsores de la igualtat en la Universitat

Poca paritat en la designació del professorat emèrit

Insuficient visibilització de les dones en la denominació d'espais universitaris

Poc control de la presència equilibrada de dones i homes al web de la UV

Insuficient coneixement de la Unitat d'Igualtat i dels serveis que presta

Escassa presència com a Unitat d'Igualtat a la premsa

No es té suficientment en compte a la Universitat la intersecció de desigualtats en dones

No comptem en la Unitat d'Igualtat amb compte d'Instagram

Risc de caure en el miratge de la igualtat, també a la UV

No tenim prou dones expertes en la "Guia d'experts" amb què compta el Gabinet de premsa. Dificultat de poder comptar amb dones acadèmiques rellevants que es consideren expertes i legitimades com a conseqüència de la falta d'apoderament femení.

AMENACES

Menyspreu a les publicacions realitzades per dones

OPORTUNITATS

Context social adient perquè les propostes feministes penetren i calen

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA



CONCLUSIONS

El document diagnòstic ha posat en relleu que, en general, es mantenen moltes de les diferències entre perfils d'homes i dones en la carrera acadèmica, estudiantil, investigadora o de gestió en les universitats que procedeixen de desigualtats de caràcter estructural i en les quals caldria pensar que les universitats tenen poc o cap marge de maniobra. Tanmateix, a partir d'evidenciar el poc pes que tenen les professores en les categories més altes de la carrera acadèmica, com ara el de catedràtica (constitueixen un 28% del total del cos de càtedres en la UV i un 21% en mitjana estatal), les universitats hem tingut la possibilitat de posar en marxa mesures d'acció positiva per a superar les barreres tradicionalment denominades "sostres de vidre" i afavorir que homes i dones tinguin unes condicions de partida més igualades que puguen permetre una progressió professional equiparable.

Un altre exemple poden ser les actuacions engegades en col·laboració amb els instituts d'educació secundària (IES) per a afavorir l'atracció de talent femení a les àrees de Ciències, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtiques (STEM en el seu acrònim anglès). Resulta evident que l'elecció de titulació ve fortament condicionada per factors estructurals que associen a les dones amb les àrees d'educació i cura i les allunya de les titulacions vinculades a les ciències bàsiques i tècniques. Però si la universitat, a partir de constatar el desequilibri en la matrícula, realitza accions específiques, pot aconseguir avançar cap a un major equilibri.

En la mateixa línia, però en un altre àmbit diferent, el present document diagnòstic (vegeu l'apartat corresponent a l'Estudi sobre conciliació i coresponsabilitat) ha permès aflorar una problemàtica que en la universitat quedava oculta sota una aparent situació d'igualtat, garantida per trobar-nos en un entorn funcional d'universitat pública: la quasi inexistent responsabilitat compartida en l'esfera de les cures familiars, que necessàriament cal abordar en el camí a la consecució de la igualtat.

Com a resum del document diagnòstic, a partir dels diferents instruments utilitzats per a l'elaboració del III Pla d'Igualtat de la Universitat de València, podem establir, com a punts fonamentals que requereixen actuacions planificades a contemplar en aquest Pla, els següents:

- La conciliació i coresponsabilitat, ja que tant l'estudi de bretxa com l'específic de conciliació, constaten que cures i responsabilitats familiars constitueixen un dels principals elements de desigualtat en diversos fronts: salaris, condicions de treball, de promoció i carrera, etc.

- També es desprèn de l'estudi diagnòstic la necessitat d'aprofundir i estendre la formació en igualtat i contra la violència masclista, prioritzant la formació d'agents clau per a la consecució de la igualtat i per a la lluita contra les violències cap a les dones.
- Es necessita acostar l'estructura i recursos en matèria de violències masclistes als centres universitaris a fi de facilitar el seu visibilització.
- Resulta necessari realitzar accions que permeten incorporar la perspectiva de gènere a les diverses titulacions universitàries, en el grau i amb la intensitat que cada titulació requerisca.
- Incrementar l'esforç formatiu per a aconseguir la incorporació de l'Anàlisi de gènere a la recerca científica, aconseguint així una major qualitat investigadora i una font significativa d'innovació.
- Visibilitzar els mèrits de les dones en docència i recerca a través de premis, reconeixements, DHC, etc.
- Incentivar el lideratge de les dones en tots els àmbits (docència, recerca i gestió, així com la emprenedoria i la innovació).
- Persistir en les polítiques d'aquesta Universitat orientades a aconseguir la paritat en els òrgans de presa de decisions.
- Garantir que tota la informació relacionada amb persones garantisca la seua desagregació per sexes, de manera que es facilite el seguiment i mesura de resultats en matèria d'igualtat.
- Consolidar la marca de la Universitat de València com a institució igualitària.

Òbviament hi ha més marcs d'actuació. Els objectius polítics i els continguts del Pla determinaran el mapa complet d'actuacions per a aconseguir, de manera creixent, la igualtat que necessita la nostra institució, que reclama la nostra comunitat universitària, i que espera de la Universitat la societat en el seu conjunt.

València, desembre de 2018

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA



ANNEX A L'APARTAT DE CONCLUSIONS DEL DOCUMENT DIAGNÒSTIC PER A L'ELABORACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA 2019-2022

Atès que durant el procés d'elaboració del III Pla d'Igualtat s'ha produït la convalidació del Reial decret-llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació, mitjançant el qual s'estableixen les matèries que, com a mínim, ha d'abastar el diagnòstic que precedeix als plans d'igualtat, a continuació es presenta un resum dels resultats obtinguts en cadascuna d'aquestes àrees a partir d'aquest document diagnòstic :

PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

En aquests aspectes, abordats tant en el *"Diagnòstic de situació de les dones i els homes a la Universitat de València"* com en l' *"Estudi sobre conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen a la UV"*, resulta evident la millora experimentada al llarg dels últims anys. Tots aquests processos es realitzen mitjançant tribunals paritaris, amb mètodes que prevalen el mèrit i la capacitat i que, una vegada finalitzats, generen els corresponents informes d'impacte de gènere. Pel que fa, tant al PDI com al PAS, la captació per mitjà de processos de selecció i contractació és bastant equilibrada en el PDI, encara que en PAS persisteix un cert grau de feminització que, no obstant això, s'està corregint lentament en els últims anys (vegeu els dos documents diagnòstics abans assenyalats).

CLASIFICACIÓ PROFESIONAL

La distribució del personal en les diferents categories professionals és un indicador molt pertinent a l'hora d'avaluar el grau de desigualtat existent en una institució com la universitària. S'ha analitzat la informació tant del PAS com del PDI als tres informes que componen aquest estudi Diagnòstic.

En el col·lectiu del PDI s'estudia la distribució per sexe i la bretxa salarial de les diferents categories: Professorat Associat, Ajudant/a Doctor/a, Contractat/da Doctor/a, Titular d'Escola Universitària, Titular Universitat, Catedràtic/a d'Escola Universitària, Catedràtic/a Universitat. A més, a l' *"Estudi sobre conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen a la UV"*, fan una

anàlisi de la plantilla del PDI segons el temps mitjà que les persones es mantenen en cada categoria. Com a conclusió més destacada, es pot afirmar que es produeix el fenomen denominat com *"leaky pipeline"*, canonada foradada, el conducte que porta a les dones als camps tradicionalment dominats pels homes està perforat. Aquest degoteig de dones en el camí de la carrera investigadora continua sent una realitat en el món universitari, on existeixen barreres més o menys ocultes que dificulten l'accés de les dones en la mateixa proporció que els homes als nivells més alts de la jerarquia, és el que anomenem "sostre de vidre", vinculat amb el següent apartat, sobre la promoció professional.

En el col·lectiu del PAS, s'analiza a l'informe *"Diagnòstic de situació de les dones i els homes a la UV"* la distribució per sexe en dos nivells: segons el tipus de vincle contractual (funcionariat de carrera, interí, personal laboral, eventual i laboral interí) i segons la pertinença a cada grup professional (A, B, C, D). A més, a l' *"Estudi de Bretxa Salarial"*, s'anitzen les diferències entre les categories de l'Administració general i l'Administració especial. I, per últim, a l' *"Estudi sobre conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen a la UV"*, es fa una anàlisi de la plantilla del PAS segons el grau d'estabilitat amb una classificació professional com a personal indefinit i personal temporal. Com a conclusió, el més destacable és el gran increment del pes relatiu del funcionariat de carrera, més ràpid per al col·lectiu dels homes que de les dones, encara que aquestes continuen sent la majoria en aquest grup (65%). I, més recentment, l'important augment del col·lectiu del funcionariat interí, tant en homes com en dones.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

En matèria de promoció, persisteixen, com pot veure's en l'abordatge d'aquest tema des dels diferents instruments utilitzats per elaborar el diagnòstic, asimetries notables conforme s'avança en la carrera professional, especialment pel que fa al PDI i que es posa en evidència en la molt coneguda gràfica de tisora que presenta la carrera professional d'aquest estament. Encara que també cal fer notar que aquesta Universitat, amb un 27,9% de catedràtiques, supera en gairebé 7 punts percentuals a la mitjana espanyola (21% de dones en càtedres universitàries). És evident, no obstant això, la necessitat de mantenir polítiques que estimulen el lideratge de les docents i investigadores i s'orienten a remoure els obstacles que impedeixen el seu adequat progrés professional i l'abast d'una representació més equilibrada en la màxima categoria docent universitària.

La promoció professional del PAS, en canvi, manté una tònica més equilibrada. D'una banda, es tracta d'un col·lectiu feminitzat i, per una altra, els processos

de provisió de llocs de treball es basen en criteris quantificables, en aparença neutres al sexe de les persones aspirants.

Aquestes circumstàncies donen com resultat una promoció bastant ajustada a la proporció de dones i homes en les escales precedents a l'oferta a promoció. No obstant això, convé prestar especial atenció a l'obtenció de mèrits que suposen una prolongació de jornada i, per tant, constitueixen una major barrera per a les dones, per resultar-los de més difícil obtenció. Ja que són les dones, almenys de moment, les que de manera aclaparadorament majoritària assumeixen les tasques de cura vinculades a les responsabilitats familiars.

RETRIBUCIONES

Donat el seu desigual tractament, separem aquest àmbit a les dues classes principals de retribució:

Retribucions bàsiques: aquestes són assignades de manera objectiva en funció de l'Escala o Categoria professional, sense que càpiga discriminació alguna per raó de sexe en aquesta matèria. Una altra cosa són les oportunitats reals d'accés a determinades escales o categories (vegeu estudis de bretxa i estudi de conciliació i coresponsabilitat).

Retribucions complementàries: en aquesta matèria sí es poden presentar diferències notables. Vegeu, a aquests efectes, l'estudi de bretxa salarial que forma part integrant d'aquest document diagnòstic.

CONDICIONS DE TREBALL (INCLOU AUDITORIA SALARIAL)

Per analitzar aquest tema de gran complexitat en l'abordatge diagnòstic, es va fer necessari realitzar una *auditoria salarial* de les retribucions del personal que permetés determinar el real comportament retributiu més enllà de l'aparent neutralitat que es predica en l'àmbit de les Administracions Públiques. En aquest sentit, es va encarregar la realització de l' "*Estudi sobre bretxa salarial de gènere en la Universitat de València*", integrat en aquest document diagnòstic i que va revisar, no només els nivells salarials assignats a homes i dones de la plantilla de la Universitat, sinó també els diferents impactes de les condicions de treball (permisos, excedències) en dones i homes (també abordats en l'estudi de conciliació i coresponsabilitat).

Reproduïm ací les principals conclusions d'aquest estudi:

- La mitjana salarial bruta de les dones és inferior a la dels homes ja que són ells els qui accedeixen en major proporció a les categories laborals superiors i a determinats complements.
- Les dones accedeixen més tard que els homes a les categories superiors (prenent com a indicadors l'edat i l'antiguitat).
- La bretxa salarial ajustada (en una mateixa categoria laboral) entre dones i homes es produeix en el cas del PDI per un major accés per part dels homes a una sèrie de complements salarials que varien al llarg de la carrera professional.
- La bretxa salarial ajustada (en una mateixa categoria laboral) entre dones i homes és produïda en el cas del PAS per un accés diferencial al complement específic que afavoreix als homes.
- Tindre criatures produeix efectes negatius sobre el salari de les dones que s'estén al llarg de tota la seva carrera professional.
- D'altra banda, tindre criatures produeix efectes positius sobre el salari dels homes.

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

S'ha posat de relleu en l'estudi sobre conciliació i coresponsabilitat d'aquest document diagnòstic que la conciliació no s'exercita en la plantilla de la UV amb el suficient grau de coresponsabilitat; amb la conseqüència lògica que les dobles i triples jornades impacten de forma especialment negativa en les dones que treballen en la nostra institució.

D'altra banda, no existeixen documents que integren i aclarisquen els drets de conciliació responsable que corresponen al personal de la plantilla: en tractar-se de normativa molt variada segons col·lectius, dispersa i canviant, aquesta circumstància dificulta l'accés a alguns dels drets en matèria de conciliació prevists normativament.

A més, sens dubte per influència de les restriccions pressupostàries imposades a les universitats des de la crisi econòmica de 2008, la majoria de les quals mantenen la seua vigència malgrat la millora de l'economia espanyola, han dificultat extraordinàriament l'adopció de mesures de conciliació i coresponsabilitat pròpies, adaptades a les peculiaritats de la nostra institució universitària. Tampoc ajuden les escasses infraestructures públiques del nostre entorn (Escoles infantils, Centres de dia).

Amb això, s'aconsella que el Pla d'igualtat, en procés d'elaboració, corregisca -fins on resulte possible- aquestes circumstàncies i realitze accions decidides en matèria de conciliació i coresponsabilitat a causa del seu alt impacte negatiu en la promoció i carrera professional i en retribucions (bretxa salarial) de les dones que treballen en la Universitat de València.

INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

En aquest apartat tractarem de manera diferenciada els resultats obtinguts en òrgans unipersonals i col·legiats, ja que presenten resultats diferents (vegeu el Diagnòstic de situació de les dones i els homes a la Universitat de València).

Pel que fa als òrgans unipersonals, és important assenyalar que, després de quasi 520 anys, d'història, la Universitat de València compta per primera vegada amb una rectora des de 2018. No obstant això, les Vicerectores no aconseguixen la paritat legal, encara que és cert que s'apropen a ella (36,4%). Sí compleixen amb la paritat legal, en canvi, les delegacions de la Rectora (40% de delegades).

Pel que fa al govern dels centres, la situació està cada vegada més pròxima a la paritat en termes globals (decanats i vicedecanats), encara que el govern de cada Facultat i Escola Universitària presenta fluctuacions que van des de la paritat, fins a asimetries que cal corregir.

Les estructures de govern departamentals, tanmateix, s'allunyen de la paritat si les comparem amb el govern dels centres. La suma de directores de departament tant sols aconseguix el 29%, i les dones secretàries de departament només constitueixen el 33,6%.

Si tenim en compte les direccions i les caps de servei, el resultat és diferent en aquelles ocupades per PDI (on les dones estan infrarrepresentades, amb només un 28,6%) respecte de les ocupades per PAS (70% ocupades per dones), sens dubte a causa del significatiu grau de feminització d'aquest col·lectiu. Encara que, precisament atenent a la feminització de l'estament abans al·ludida, crida l'atenció el fet que mai haja ocupat una dona la Gerència (màxima posició assolible pel PAS).

Finalment, en matèria de centres trobem majoria de dones en el lloc d'Administració del mateix (64,5% d'Administradores).

Pel que fa òrgans col·legiats, el Claustre, màxim òrgan de representació universitària, es mou en paràmetres de paritat global (43,3% de dones claustrals).

Respecte altres òrgans, en la majoria dels casos s'ha aconseguit la paritat. Encara que amb dues excepcions notables: La Comissió de Professorat (32,4% de dones) i el Consell Social (33,3% de representació femenina).

FORMACIÓ

Com es pot constatar al *"Diagnòstic de situació de les dones i els homes a la Universitat de València"*, l'acció formativa en matèria d'Igualtat i de prevenció de la violència masclista, posa de relleu el bon grau de compliment de les accions de l'anterior pla (II Pla d'Igualtat 2013-2017) en matèria de formació en igualtat. Val a dir que totes han estat acomplertes. Tot i que tenim un balanç molt positiu i s'han aconseguit importants avanços en matèria de formació, convé assenyalar com a feblesa el reduït nombre d'homes que participa en aquestes accions formatives, que en poques ocasions supera el 20% de l'alumnat. Cal posar de relleu el llarg camí que ens queda per arribar a tindre una plantilla de PAS i PDI amb coneixements bàsics sobre la igualtat i la prevenció de la violència de gènere.

També resulta necessari activar eines virtuals de formació que faciliten la conciliació i la corresponsabilitat i incrementar la formació que es realitza dins de la jornada laboral.

Finalment, en 2019 a més a més, s'ha arrancat una línia del Vicerectorat d'Igualtat diversitat i sostenibilitat amb la formació dirigida a PAS i PDI "reptes per a construir un nou model en la Universitat de València" així com el curs de formació a l'equip de direcció en matèria d'igualtat amb continguts que van des del llenguatge no sexista, la prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista, la investigació i docència amb perspectiva de gènere, entre d'altres. Una línia innovadora d'aquest vicerectorat que busca formar de dalt cap a baix a tota la comunitat universitària en matèria d'igualtat i de prevenció de la violència masclista i que pertany a una de les accions establertes en el III Pla d'Igualtat.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Tal i com es detalla a l'Informe *"Diagnòstic de situació de les dones i els homes a la Universitat de València"* el principal instrument en matèria de prevenció amb què compta la Universitat de València, és el *Codi de Conducta i Bones Pràctiques en matèria d'igualtat de gènere*, mitjançant el qual es pretén difondre una cultura respectuosa en les relacions entre les dones i homes que estudien o treballen en la nostra institució, encara que al llarg de 2018 s'incorporaren dues estratègies addicionals: El voluntariat en matèria de

violències masclistes i l'activació d'un punt violeta a la festa de benvinguda a la Universitat.

El registre de casos es fa des de l'any 2016 i aquests s'han anat incrementant progressivament fins a la xifra de 37 incidències, és a dir, persones que han denunciat haver sofert alguna violència masclista a la Universitat de València. En 11 d'aquests casos els agressors són persones externes a la UV, però en els altres 26, es tracta d'agressors que pertanyen a la nostra comunitat universitària. Per col·lectius, la majoria de les denúncies provenen de l'estudiantat (21 estudiantes). Per part del personal de la UV, hem tingut 8 denúncies de PAS i 7 de PDI.

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA