



ASIMETRÍAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Informe Definitivo



**Fatima Perelló Tomás
(fatima.perello@uv.es)**

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



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

ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN.....	8
2. ESTUDIANTES EN LA UNIVERSIDAD. LA PERSISTENCIA DE LA FEMINIZACIÓN SELECTIVA	16
2.1 Estructura sociodemográfica y modalidad de acceso	18
2.2 Titulaciones y segregación horizontal.....	28
2.2.1 Rama de Artes y Humanidades	32
2.2.2 Rama de Ciencias.....	35
2.2.3 Rama de Ciencias de la Salud	38
2.2.4 Rama de Ingeniería.....	40
2.2.5 Rama de Ciencias Sociales y Jurídicas.....	42
2.3 Estudios de postgrado.....	49
2.3.1 Programas oficiales de postgrado: másters y doctorado	52
3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. ACADÉMICAS EN UN ESPACIO MASCULINO.....	69
3.1 Estructura y evolución de una plantilla masculinizada	72
3.2 El reconocimiento de las desigualdades de género.....	76
3.2.1 Ramas de conocimiento y segregación horizontal	78
3.2.2 Categorías profesionales y segregación vertical	83

3.2.3 El efecto de las asimetrías combinadas	87
3.3 Docencia e investigación: disposiciones divergentes	96
4. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS: FEMINIZACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES	117
4.1 Estructura y evolución de una plantilla feminizada y madura.....	118
4.2 Predominio del personal funcionario y segregación profesional	124
4.3 Conciliación y trayectorias profesionales.....	143
4.3.1 Percepción de los desequilibrios de género en el lugar de trabajo.....	145
4.3.2 Género, conciliación y trayectorias profesionales divergentes	153
4.3.3 Soportes institucionales para la conciliación familiar y profesional	163
4.3.4 Redes laborales de apoyo y estrategias privadas de conciliación	172
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	178
BIBLIOGRAFÍA.....	214
ÍNDICE DE TABLAS Y DE GRÁFICOS	223

Quisiera expresar mi reconocimiento a Antonio Ariño Villarroya, Vicerector de Cultura, Igualtat i Planificació de la Universitat de València, y a Olga Quiñones, anterior Directora de la Unitat d'Igualtat, por solicitarme que realizara este estudio. También desearía mencionar mi agradecimiento a Amparo Mañés, Directora del Servei d'Anàlisi i Planificació de esta universidad, por haber puesto a mi disposición los datos estadísticos más actualizados con los que contaba su servicio; a Teresa Faus, mi colaboradora en los inicios de este trabajo, por su esfuerzo en la selección de las personas que formaron parte de las entrevistas grupales realizadas y la acertada transcripción que hizo del discurso producido en ellas; y, desde luego, al personal de administración y servicios que participó en estas entrevistas describiendo sus experiencias y ofreciendo reflexiones de mejora. Le debo una especial gratitud a Carmen Tomás Juan, actual Directora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València, por su inestimable apoyo y las excelentes sugerencias finales que me han permitido concluir el presente informe y responder a aquella petición inicial.

1. INTRODUCCIÓN

Con el paso de los años, cada vez son más evidentes las desigualdades de género que se dan en la comunidad universitaria y la necesidad de superarlas. Sin embargo, al tiempo que se reconoce el problema, el futuro perfila una situación simultáneamente esperanzadora y preocupante. En general, en las universidades españolas se ha pasado de invisibilizar la cuestión a elaborar narraciones discursivas que apuntan al propio esfuerzo individual o al mero devenir social y cultural como los principales factores que resolverán las asimetrías más evidentes y urgentes. Se olvida el hecho de que, en la producción y reproducción de las desigualdades de género, existen componentes estructurales que no se modificarán por propia inercia. De ahí se deriva la importancia de adoptar medidas políticas e institucionales adecuadas.

En este contexto, la imagen pública que la Universitat de València ofrece a la sociedad a través de sus sucesivas normativas estatutarias y planes estratégicos o mediante el esfuerzo por conseguir una representación proporcional de género en sus principales órganos de gobierno, es la de un compromiso real con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que parece ir más allá de la adhesión formal a las directrices legales que en materia de equidad de género se promulgaron en el Estado español en 2007¹. El trabajo que se está desarrollando desde la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València es la expresión más clara de este compromiso, tanto en el nivel de la implementación de programas o de acciones concretas en materia de igualdad, como en el de la indagación y mejor comprensión de las causas y efectos vinculados a las asimetrías de género que aún perduran en su seno y sobre las que es conveniente incidir mediante una acertada planificación institucional.

OBJETIVOS

El informe que se presenta a continuación, y en el marco de las actuaciones derivadas del I Pla d'Igualtat de la Universitat de València, tiene como

¹ Nos referimos, concretamente, a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como a la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Universidades.

finalidad principal la de actualizar y ampliar el diagnóstico que se realizó en 2008 sobre las desigualdades de género actuales en esta universidad (Fernández - Coronado y González Sanjuán 2009). Este propósito se concreta en la descripción, explicación y análisis de un conjunto de dimensiones, algunas de ellas novedosas en relación al anterior diagnóstico, que conforman los desequilibrios de género más persistentes, distinguiendo entre los que son intrínsecos al propio sistema universitario y los que son consecuencia de procesos estructurales más amplios, de cara a conseguir una mayor eficacia en la implementación de actuaciones concretas de la Universitat de València en materia de equidad de género. Estos aspectos, que ahora sólo se exponen de un modo sintético, se pueden resumir en dos objetivos específicos. Son los siguientes:

- El análisis descriptivo – estadístico de la composición demográfica, tanto desde una perspectiva sincrónica como diacrónica, de cada uno de los colectivos integrantes de la Universitat de València, así como de la segregación horizontal y de la segregación vertical de género que se detecta en cada uno de ellos. El análisis de la segregación horizontal de género se ha centrado en la concentración por áreas de conocimiento que se registra tanto en el colectivo de estudiantes como en el del personal docente e investigador (PDI). El análisis de la segregación vertical de género ha focalizado la atención en las asimetrías jerárquicas entre las distintas categorías profesionales que se observan tanto en el caso del personal docente e investigador (PDI) como en el del personal de administración y servicios (PAS) de la Universitat de València.
- El análisis descriptivo – discursivo de las necesidades percibidas por el personal de administración y servicios (PAS) de la Universitat de València en lo referente al acceso, ascenso y promoción profesional, y relacionadas con las adscripciones sociales de género en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Este factor, y dado que las fuentes secundarias estadísticas accesibles actualmente no permiten describir detalladamente la repercusión que la asunción de responsabilidades familiares vinculadas a los cuidados informales tiene sobre las trayectorias profesionales del personal de la universidad, se ha concretado en el análisis cualitativo – estructural de las opiniones, percepciones y necesidades manifestadas por las mujeres y los varones del personal de administración y servicios (PAS) de esta universidad.

Es importante destacar que en este informe se tiende a evitar la equivalencia de significado entre los términos 'género' y 'mujeres'. También se persigue eludir la equiparación entre los vocablos 'sexo' y 'género', pues aunque desde algunos enfoques analíticos se está generalizando la tendencia a considerarlos sinónimos, en este trabajo se ha considerado que renunciar a la separación entre la marca 'sexo' y la posición social 'género' contiene la paradójica consecuencia de renunciar implícitamente al potencial investigador que se deriva de su separación conceptual. El desarrollo del término 'género' obedece a la voluntad de abandonar la relación mecánica entre el sexo con el que son clasificadas las personas y la posición social, estilos de vida y construcción de las subjetividades que se espera que éstas ocupen y desarrollen en función de dicha huella adscriptiva (el 'sexo'). Mediante este despliegue conceptual se buscan evidencias empíricas que confirmen que el género no es un conjunto de cualidades apriorísticas que tienen las personas, sino más bien un efecto de poder propio de determinados modos de organización social, política y cultural, que tiene consecuencias sobre las interacciones humanas y sobre las expectativas que se generan acerca de cómo deben comportarse las mujeres y los varones, cuáles son sus talentos, habilidades, concepciones de la realidad y prácticas sociales. El sistema educativo universitario no escapa a este efecto de poder. De ahí que en estas páginas se haya empleado la marca o variable sexo como elemento que permite la clasificación estadística de los agentes sociales, pero con la mirada puesta en la producción y reproducción de posiciones sociales de género jerarquizadas y relacionales que, en principio, y con matices según se centre la atención en unos colectivos universitarios o en otros, benefician al género masculino en detrimento del femenino.

METODOLOGÍA

El primer objetivo específico del informe, el de la caracterización del perfil sociodemográfico de cada uno de los colectivos universitarios y el de los procesos de segregación horizontal y vertical que se aprecian en los mismos, se ha abordado a partir del estudio de los datos secundarios estadísticos facilitados por el Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) de la Universitat de València y por el Observatori d'Igualtat de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València, especialmente en su apartado de *Microinformes*. Conviene destacar que la mayor parte de las cifras a partir de las cuales se ha realizado el análisis de las asimetrías de género que se dan en nuestra comunidad universitaria, y que han permitido la elaboración de las distintas tablas y gráficos que aparecen en este informe, han sido elaboradas a partir

de los valores absolutos solicitados y que han podido ser suministrados por el Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP), lo que ha posibilitado algunos cruces de variables nuevos y otros más ajustados a las nuevas normativas universitarias españolas en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)². En este marco, el estudio sigue las pautas desarrolladas desde la Unitat de Igualtat en relación a la consolidación de un sistema de indicadores básicos, que permita ofrecer una visión global, tanto diacrónica como sincrónicamente, de las asimetrías de género actualmente existentes en la Universitat de València.

El segundo objetivo específico, el de la exploración de las percepciones y demandas del personal de administración y servicios (PAS) de la Universitat de València en relación a las estrategias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se ha cubierto a partir de la producción de datos discursivos primarios, mediante la técnica de la entrevista grupal focalizada. Estas entrevistas o *focus grup* se han centrado en la detección de las opiniones y necesidades relativas a las repercusiones que la asunción de los cuidados dirigidos a familiares en situación de dependencia tiene en las trayectorias de ascenso y promoción profesional. En relación a los factores que ayudan o dificultan las estrategias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que activan las personas pertenecientes al PAS de la Universitat de València, el estudio ha explorado tanto la identificación de los factores estructurales externos a la institución universitaria como la comprensión de los elementos derivados de la propia política universitaria en materia de conciliación.

En el Gráfico 1.1 se muestra la composición de los tres grupos focalizados realizados durante los meses de mayo y junio de 2011, y en los que participaron un total de 25 personas del colectivo de administración y servicios (PAS) de la Universitat de València.

² Así, por ejemplo, el servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) de la Universitat de València presenta habitualmente sus estadísticas siguiendo la clasificación de las áreas de conocimiento anterior al Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, en el que se establece una reordenación éstas. En este informe, y con el fin de facilitar el análisis comparativo con otras fuentes estadísticas, los datos de todas las series se han reclasificado siguiendo el nuevo ordenamiento en lo relativo a las subáreas que integran cada una de las cinco ramas de conocimiento (Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias, Ciencias de la Salud y Arquitectura e Ingenierías). Ello no hubiera sido posible sin el esfuerzo de la directora del SAP y de su equipo que remitieron los valores absolutos relacionados son estas variables para la realización de este informe.

GRÁFICO 1.1 Composición detallada de los *focus grup* realizados para el estudio *Asimetrías de género en la Universitat de València*. 2011.



Es importante no descuidar el hecho de que, en la medida en que se ha trabajado con una muestra parcialmente estructural para seleccionar a las personas que han intervenido en los *focus grup* realizados, se pueden interpretar globalmente los argumentos manifestados en ellos. De ahí que las respuestas discursivas obtenidas no se analicen en este informe como elementos individualizados de carácter acumulativo y externo, sino como expresión de las relaciones sociales en las que se enmarcan y cobran sentido. Las opiniones y percepciones que emergen en estos grupos son algo más que meras descripciones de vivencias personales, pues condensan la articulación entre tres niveles: el de la subjetividad personal, el de la objetividad social y el de la intersubjetividad relacional. De este modo, y gracias a este enfoque metodológico, es posible analizar socialmente las narrativas de experiencias vitales concretas que emergen y cobran sentido en una situación grupal de comunicación.

ORGANIZACIÓN DEL INFORME

Los principales contenidos de este informe se dividen en cinco capítulos. En este primero se han expuesto los principales objetivos del estudio así como la metodología de investigación que se ha seguido para llevarlo a cabo.

En el segundo capítulo se actualizan los datos cuantitativos del diagnóstico anterior, referidos al colectivo de estudiantes de la Universitat de València durante el período comprendido entre los años 2007 y 2011. En primer lugar, el análisis se centra en la presentación de las características sociodemográficas más relevantes, la evolución de la modalidad de acceso a las distintas titulaciones según sexo y el régimen de dedicación a los estudios; después se acomete la segregación horizontal de género que se produce en las distintas ramas de conocimiento y titulaciones, incluyendo tanto a las licenciaturas y diplomaturas como a los nuevos grados de reciente implantación; finalmente, se exponen las principales tendencias detectadas en cuanto al ingreso en los cursos de postgrado y masters oficiales de esta universidad, así como algunos aspectos significativos relacionados con el inicio de la actividad investigadora a través de los programas de doctorado y la segregación vertical de género que se da entre el conjunto del estudiantado.

En el tercer capítulo se ponen al día las cifras estadísticas referidas al colectivo del personal docente e investigador de la Universitat de València, también durante el período comprendido entre los años 2007 y 2011. El

análisis ha abordado la presentación de las tendencias de mayor relieve en relación a la estructura por edad y sexo de la plantilla del personal docente e investigador de la Universitat de València; la descripción y explicación de las pautas más sobresalientes en cuanto a la segregación horizontal de género que se detecta en cada una de las diferentes ramas de conocimiento, aportando para ello nuevas evidencias empíricas; y, por último, la segregación vertical de género que se manifiesta en la distribución asimétrica de mujeres y hombres entre las distintas categorías profesionales, así como su vinculación con los méritos derivados de la docencia y de la investigación, y con el prestigio que se le concede en la academia a cada una de estas dos actividades.

Además, tanto en el caso del colectivo de estudiantes como en el del personal docente e investigador (PDI), y en la medida en que se ha podido disponer de evidencia empírica, la etapa estudiada se ha ampliado con datos referidos a años anteriores con el fin de favorecer la comprensión de algunos de los procesos de cambio más significativos que se están produciendo actualmente en la Universitat de València.

El cuarto capítulo es el más novedoso y se compone de dos partes diferenciadas. En la primera se exploran los datos cuantitativos disponibles referidos al personal de administración y servicios de la Universitat de València durante el período comprendido entre los años 2004 y 2011, haciendo especial hincapié en este último año. El análisis presenta las principales características de la estructura por edad y sexo de la plantilla del personal de administración y servicios; describe un conjunto de estadísticos relativos al régimen contractual de las mujeres y los hombres de este colectivo universitario; y expone la distribución poblacional entre los diversos grupos profesionales, atendiendo a los factores sexo y edad, así como su vinculación con los diferentes regímenes contractuales con el fin de avanzar en la comprensión de la segregación vertical de género. En la segunda parte, y desde una perspectiva metodológica cualitativa, se aborda la comprensión de los discursos y narrativas surgidos en los tres *focus grup* realizados, respecto a la interdependencia entre las trayectorias profesionales y la necesidad de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Además, este núcleo temático central se ha enlazado con los cambios que se están produciendo en los roles habitualmente asignados a hombres y mujeres; los desequilibrios de género que hay en los distintos puestos de trabajo en el ámbito universitario; las medidas institucionales adoptadas por la universidad en materia de conciliación; las estrategias

personales que permiten conciliar empleo y familia; y las redes familiares y laborales informales de apoyo a la conciliación.

El quinto y último capítulo cierra este informe con la presentación de algunos de los rasgos más sobresalientes del análisis realizado sobre las asimetrías de género observadas en los tres colectivos estudiados que, en conjunto, configuran la realidad visible de las desigualdades que se dan en la Universitat de València entre mujeres y hombres. Asimismo, se propone la profundización en algunos asuntos que apenas han quedado esbozados en estas páginas o que han sido mencionados como meros apuntes, pues merece la pena seguir ahondando en este territorio. Sin duda, un mayor conocimiento permitirá ampliar la comprensión de los factores que dificultan o favorecen la equidad de género y ello permitirá poner en marcha nuevas medidas institucionales o mejorar las acciones y programas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que ya se están desarrollando en la Universitat de València.

2. ESTUDIANTES EN LA UNIVERSIDAD. LA PERSISTENCIA DE LA FEMINIZACIÓN SELECTIVA

En 2010 se cumplieron cien años de la publicación de la Real Orden que permitía la matrícula universitaria femenina sin una consulta previa a las autoridades académicas competentes. Además, el 2 de septiembre de 1910 un Real Decreto autorizó a las mujeres con títulos académicos a ejercer sus profesiones, participar en oposiciones y acceder a concursos. En realidad, la legislación anterior de 1868 sobre la Segunda Enseñanza y Superior no limitaba la educación de las mujeres, sencillamente no se refería a ellas, ya que resultaba algo socialmente inconcebible. Esta situación dejaba un vacío normativo que algunas mujeres no dudaron en utilizar. En 1872 María Elena Maseras se matriculó en la Facultat de Medicina de la Universitat de Barcelona. Había tenido que solicitar un permiso especial para realizar los estudios de segunda enseñanza y posteriormente los universitarios. Esta iniciativa abrió la puerta a más mujeres. En la Universitat de València las pioneras fueron Manuela Solís i Claràs, que obtuvo su licenciatura en Medicina en 1889 y se doctoró en Ginecología en 1905, y Concepción Aleixandre Ballester, que se licenció en Medicina y Cirugía en 1889. Ambas fueron excelentes profesionales e hicieron interesantes aportaciones en sus respectivos campos de estudio³. A finales del siglo XIX, en las universidades españolas habían finalizado su licenciatura 36 mujeres, de las cuales sólo ocho lograron obtener el título de doctorado.

España fue uno de los últimos países del ámbito occidental que admitió a las mujeres en la educación superior. De hecho, en los inicios de los años 30 del siglo XX la mujer universitaria española seguía siendo un fenómeno residual: tan sólo el 6% de los estudiantes de las facultades universitarias eran mujeres. En Gran Bretaña el porcentaje era del 27%, en Francia del 26%, en Alemania del 16% y en Italia del 14%. En los Estados Unidos, en 1920, diez años antes, las mujeres suponían el 43% del colectivo universitario (Montero 2009: 219 - 228). El retraso español se mantendrá hasta los primeros años de la década de los ochenta del siglo XX, momento en el que la matrícula

³ Se pueden consultar las dificultades a las que se tuvieron que enfrentar estas dos mujeres, así como sus expedientes académicos y profesionales en Unitat d'Igualtat, *Les primeres universitàries de la Universitat de València. El cordó umbilical*, Universitat de València, 2011. [Acceso en <http://www.uv.es/igualtat/index.htm>].

femenina en centros universitarios alcanza el 42% en el conjunto del estado y el 50% en la Universitat de València (Quiñones y Duart 1988: 38 – 39). Varios factores explican la incorporación masiva de las mujeres a las universidades españolas en estos últimos años: la creación de nuevas universidades y nuevas carreras universitarias, el incremento de la población juvenil como consecuencia del *baby boom* español de los años sesenta y, por último, el creciente interés de las mujeres por acceder a estudios superiores, así como el paulatino cambio de mentalidad de las familias de las clases medias y trabajadoras que empiezan a concebir estrategias de movilidad social ascendente no sólo para sus hijos, sino también para sus hijas.

Al analizar retrospectivamente la incorporación de las mujeres a los estudios de la Universitat de València se advierte la gran lentitud de este proceso: en 1930 había 1.222 estudiantes oficiales matriculados, de los que sólo 38 eran mujeres (el 3%), localizadas mayoritariamente en la Licenciatura de Filosofía y Letras (un 28% de la matrícula); más de dos décadas después, en 1955, la matrícula femenina en estudios oficiales alcanzaba el 19% y en 1965 el 26%. Será el curso 1981/82 el que marque el salto cuantitativo más significativo, pues es entonces cuando las mujeres ya representan el 44% del total de personas matriculadas, equiparándose dos cursos después, en 1983/84, la proporción de hombres y mujeres universitarias (50% en ambos casos). Desde esa fecha, el porcentaje de mujeres en los estudios de primer y segundo ciclo han mantenido un crecimiento progresivo llegando a alcanzar en el curso 1994/95 el 60%, proporción que ha sido superada en todos los cursos posteriores al año 2000 (Fernández-Coronado y González Sanjuán 2009: 14 – 15).

Sin embargo, este salto cuantitativo no se vio acompañado por un cambio en la preferencia de las mujeres por determinados estudios y su consiguiente feminización. Algunas titulaciones siguieron teniendo un perfil muy feminizado, como los casos de enfermería, filosofía, farmacia o psicología, y otras que se implantaron en esos años nacieron ya fuertemente feminizadas, como sucedió con trabajo social, fisioterapia y odontología. Actualmente, las mujeres siguen siendo minoría en muchas carreras consideradas masculinas, como lo son la mayoría de las carreras técnicas y las ingenierías, en parte debido al proceso socializador diferencial de género que atribuye socialmente distintas habilidades a hombres y mujeres, y en el que participan una multiplicidad de agentes sociales, entre los que destacan las familias, el propio sistema educativo y el entorno mediático (Flecha 2008, López San Luis 2009, Radl 2001, Simón 1999, Subirats y Tomé 2007).

En el marco de este contexto general, en este capítulo se actualizan los datos cuantitativos del informe anterior *Mujeres y hombres en la Universitat de València* (Fernández-Coronado y González Sanjuán 2009), en la medida en que se ha podido disponer de ellos, referidos al colectivo de estudiantes de la Universitat de València durante el período comprendido entre los años 2007 y 2011. Además, en los casos en los que ha sido posible, la etapa estudiada se ha ampliado con datos referidos a años anteriores con el fin de favorecer la comprensión de algunas de las tendencias de cambio más significativas que se están produciendo actualmente. El análisis se centra en los siguientes aspectos, tanto desde una perspectiva diacrónica como sincrónica:

- En primer lugar, la presentación de las características más relevantes de la estructura por edad y sexo del colectivo de estudiantes de la Universitat de València, la evolución de la modalidad de acceso a las distintas titulaciones según sexo, así como el régimen de dedicación a los estudios.
- En segundo lugar, la descripción analítica de los datos estadísticos más significativos en relación a la segregación horizontal de género que se produce en las distintas áreas (o ramas) de conocimiento y titulaciones, incluyendo tanto a las licenciaturas y diplomaturas como a los nuevos grados de reciente implantación.
- En tercer y último lugar, la exposición de las tendencias de mayor relieve respecto al ingreso en los distintos cursos de postgrado y masters oficiales de esta universidad, atendiendo a la perspectiva de género, así como algunos aspectos significativos relacionados con el inicio de la actividad investigadora a través de la realización de los programas de doctorado.

2.1 Estructura sociodemográfica y modalidad de acceso

La demanda efectiva global de las universidades públicas presenciales en España ha sufrido una reducción de la matrícula oficial en los estudios de grado del 17% desde el curso 1998/99 hasta el curso 2008/09. En el conjunto de las universidades públicas de la Comunidad Valenciana esta disminución ha sido significativamente menor, alcanzando la cifra del 8%, probablemente porque incluye universidades valencianas de reciente creación (Hernández Armenteros - CRUE 2010: 31). Este fenómeno

generalizado a lo largo del territorio nacional se constata igualmente en la Universitat de València: en una década, desde el curso 1998/99 al curso 2008/09, la matrícula oficial en este nivel de estudios universitarios descendió un 16%. No obstante, este descenso se ha ralentizado notablemente a partir del curso 2002/03. De hecho, desde este último curso de referencia hasta el de 2010/11 la reducción de la matrícula oficial en la Universitat de València ha sido tan sólo de 941 estudiantes, lo que ha supuesto una reducción del 2%, una cifra muy alejada de la que se registraba al tener como punto de referencia los datos del curso 1998/99.

Además de algunos elementos vinculados a la política universitaria española en materia de ampliación de la oferta de titulaciones nuevas o la creación de nuevas universidades, conviene no olvidar que en la base de este proceso se encuentra un factor puramente demográfico: el brusco descenso del índice sintético de fecundidad y la rápida caída del número medio de hijos/as por mujer que se da en España desde 1990 por debajo del umbral de remplazo poblacional y que alcanza la cifra de 1,2 hijos/as por mujer en 1994 tanto en el conjunto nacional como en la Comunidad Valenciana. La consecuencia de este fenómeno es la drástica reducción de la población juvenil que accede a los estudios universitarios a partir del año 2008.

En cuanto a la composición por sexo, en el curso 2009-2010, el 56% del alumnado perteneciente a las universidades de la Xarxa Vives eran mujeres⁴. Del conjunto de las universidades pertenecientes a esta red, las más feminizadas eran la Universitat d'Andorra (68% de mujeres estudiantes), la Universitat Internacional de Catalunya (65%), la Universitat de Vic i la Central de Barcelona (ambas con un 63%) y, por último, la Universitat Autònoma de Barcelona (61%) y la Universitat de València (58%); entre las más masculinizadas se encontraban la Universitat Miguel Hernández (con un 49% de estudiantes mujeres), la Politècnica de València (37% de mujeres) y la Politècnica de Catalunya (donde las mujeres representaban sólo el 31%).

De hecho, la presencia mayoritaria de mujeres entre la población estudiantil de la Universitat de València se ha consolidado desde la última década del siglo XX. No obstante, su presencia relativa en ella ha variado desde el curso 2002/03 hasta la actualidad. Como refleja la Tabla 2.1.1, las mujeres continúan representando una proporción superior a la de los hombres en el

⁴ Información disponible en el reportaje de Eva Ceres "La dona a la universitat: majoria d'alumnes, minoria docent", *Revista BUC*, nº 6, pp. 2 – 5, 2010.

colectivo de estudiantes, pero no tan acusada como la que se registró hasta el curso 2003/4, momento en el que su presencia alcanzó el porcentaje del 65% frente al 35% de los varones estudiantes. Desde ese curso hasta el de 2010/11 se ha producido una caída gradual de la matrícula femenina y un incremento de la masculina, hasta llegar a alcanzar las cifras del 59% en el caso de las mujeres y del 41% en el de los hombres.

TABLA 2.1.1 Evolución de la matrícula de Grado de la Universitat de València por sexo. Desde el curso 2002/03 al curso 2010/11.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

Es indudable que la variable edad puede proporcionar una imagen más concreta de los cambios experimentados en relación con la situación de las estudiantes y de los estudiantes de la Universitat de València en los últimos ocho cursos. Este análisis permite apreciar pequeñas diferencias entre los sexos, pero que son significativas para comprender los procesos de cambio en los que la universidad está inmersa.

En la Tabla 2.1.2 se presenta la evolución de la matrícula de grado atendiendo a su distribución según sexo y grandes cohortes de edad, desde el curso 2002/03 hasta el curso 2009/10.

TABLA 2.1.2 Evolución de la matrícula de Grado de la Universitat de València según sexo y cohorte de edad (%). Desde el curso 2002/03 al curso 2009/10.

		< de 25	25 a 30	31 a 40	> de 40	NS	TOTAL
2002/2003	HOMBRES	70%	18%	4%	2%	1%	100%
	MUJERES	78%	16%	3%	2%	1%	100%
2003/2004	HOMBRES	67%	23%	7%	3%	0%	100%
	MUJERES	76%	18%	4%	2%	1%	100%
2004/2005	HOMBRES	67%	22%	7%	3%	0%	100%
	MUJERES	75%	18%	4%	2%	1%	100%
2005/2006	HOMBRES	66%	22%	7%	4%	0%	100%
	MUJERES	74%	18%	5%	2%	1%	100%
2006/2007	HOMBRES	66%	22%	8%	4%	1%	100%
	MUJERES	73%	19%	5%	3%	1%	100%
2007/2008	HOMBRES	65%	21%	8%	4%	1%	100%
	MUJERES	71%	19%	6%	3%	1%	100%
2008/2009	HOMBRES	70%	15%	8%	5%	2%	100%
	MUJERES	75%	14%	6%	4%	2%	100%
2009/2010	HOMBRES	72%	14%	9%	5%	0%	100%
	MUJERES	76%	13%	7%	4%	0%	100%

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia.

Como se puede observar, el mayor contingente de las y los estudiantes se concentra en el grupo de edad menor de 25 años. Ahora bien, si en el curso 2002/03 del total de mujeres matriculadas el 78% tenía menos de 25 años, en los siguientes cursos esta proporción va decreciendo hasta llegar al nivel más bajo de la serie en el curso 2007/08 (con un 71%), momento en el que se produce un repunte que permite llegar al curso 2009/10 con un 76% de mujeres menores de 25 años sobre el total del colectivo femenino. En el caso de los estudiantes varones el proceso es semejante: en el curso 2002/03 el 70% de ellos se situaba por debajo de los 25 años de edad, en los cursos posteriores se observa una disminución de su presencia relativa en este grupo de edad hasta el curso 2007/08 (65%) y a partir de ahí se vuelve a constatar un incremento que conduce en el 2009/10 a un porcentaje del 72% de hombres menores de 25 años en relación al conjunto del colectivo masculino de estudiantes.

Esta pauta está íntimamente relacionada con el peso poblacional relativo de mujeres y varones estudiantes en los restantes grupos de edad. Al inicio de la serie analizada el 16% del total de las mujeres tenía entre 25 y 30 años, el

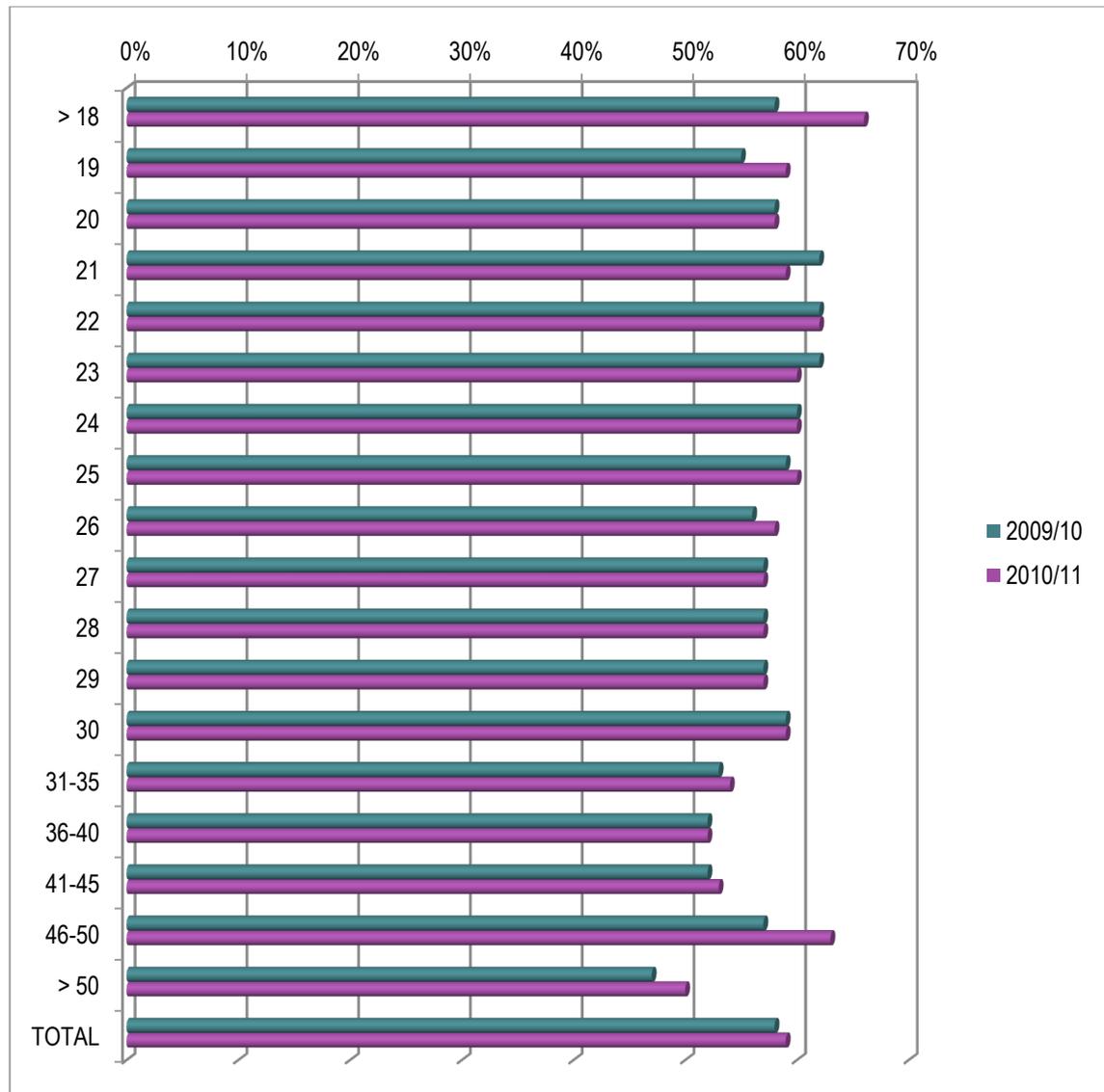
3% entre 31 y 40 años, y las mayores de 40 años representaban sólo el 2% del conjunto. En el curso 2007/08, momento de máxima disminución de las menores de 25 años, se incrementan las proporciones en el resto de las cohortes de edad: el 19% de mujeres están en la de 25 a 30 años, el 6% en la de 31 a 40 años y el 3% en la de mayores de 40 años. Es decir, a lo largo de seis cursos se produce un descenso de siete puntos porcentuales en el grupo de mujeres menores de 25 años, porque durante ese tiempo ha aumentado la proporción en el resto de los grupos de edad entre uno y tres puntos porcentuales. De manera significativa, en el curso 2009/10 el repunte que experimenta la cohorte menor de 25 años, se alimenta estadísticamente del descenso que se observa en la que va de los 25 a los 30 años (seis puntos menos), puesto que los grupos mayores de 31 años elevan sus efectivos en un punto porcentual.

En cuanto al colectivo de varones estudiantes, en el curso 2003/04 el 18% de ellos estaba entre los 25 y los 30 años, el 4% entre los 31 y 40, y el 2% eran mayores de 40 años. Al igual que sucedía en el caso de las mujeres, el descenso que se observa en el grupo de menores de 25 años en el curso 2007/08 está relacionado con la proporción que alcanzan el resto de las cohortes de edad: el 21% en la que va desde los 25 a los 30 años, el 8% en la de 31 a 40 años y el 4% en la mayores de 40 años. Sin embargo, a diferencia de lo que se podía detectar en el colectivo femenino, el descenso en este período de tiempo es sólo de cinco puntos porcentuales en el grupo de varones menores de 25 años (dos menos que en el caso de las mujeres) y, en relación a todos los cursos anteriores, los grupos de edad masculinos que más aumentan su presencia son los que superan los 31 años de edad, doblando la proporción que tenían en el curso 2003/04. En el curso 2009/10, el incremento de los menores de 25 años respecto al curso 2007/08 también es estadísticamente atribuible a la menor proporción que alcanza el grupo que va de los 25 a los 30 años, aunque en este caso el descenso es de siete puntos porcentuales (uno más que el que experimentaba el colectivo femenino), mientras que las cohortes de más de 31 años aumentan su presencia en un punto porcentual.

La conclusión del análisis hasta el curso 2009/10 es que aunque las tendencias generales observadas en relación a los grandes grupos de edad son semejantes en el colectivo femenino y en el masculino, todo parece indicar que la proporción de varones matriculados mayores de 31 años se produce antes y de manera más intensa que en el caso de las mujeres. Sin embargo, como se puede observar en el Gráfico 2.1.1, en el curso 2010/11 se produce una incorporación de mujeres mayores de 46 años que supera la

proporción global de mujeres en el conjunto del colectivo de estudiantes, lo que podría dar lugar a un cambio de tendencia en el futuro.

GRÁFICO 2.1.1 Matrícula de Grado de la Universitat de València según rango de edad y proporción de mujeres (%). Curso 2009/10 y curso 2010/11.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

En consecuencia, respecto a la composición por edad conviene destacar tres aspectos que se constatan a lo largo de la etapa objeto de análisis: en primer lugar, que la matrícula de la Universitat de València se nutre mayoritariamente de personas jóvenes; en segundo, y como resultado de la feminización del colectivo de estudiantes, que este rasgo se observa de manera más acusada entre las mujeres que entre los varones; en tercer lugar, que se da un incremento sostenido de la matrícula en edades más maduras, especialmente entre los varones, aunque es posible que a largo plazo esta tendencia tenga el mismo grado de importancia entre las mujeres.

La estructura del colectivo de estudiantes según cohortes de edad guarda una estrecha relación con la modalidad de acceso a la universidad. Los datos de la Tabla 2.1.3 muestran la evolución de la modalidad de ingreso utilizada por los/las nuevos/as estudiantes universitarios.

TABLA 2.1.3 Evolución de la matrícula de Grado según sexo y modalidad de acceso a la Universitat de València (%). Desde el curso 2002/03 al curso 2009/10.

		Pruebas acceso a la Universidad	COU o bachillerato LOGSE	Formación profesional	Mayores de 25 años	Otros	TOTAL
2002/03	HOMBRES	85%	2%	6%	3%	4%	100%
	MUJERES	85%	2%	8%	2%	3%	100%
2003/04	HOMBRES	84%	2%	6%	4%	5%	100%
	MUJERES	83%	2%	8%	2%	5%	100%
2004/05	HOMBRES	83%	2%	6%	3%	6%	100%
	MUJERES	83%	2%	8%	1%	6%	100%
2005/06	HOMBRES	83%	2%	5%	3%	6%	100%
	MUJERES	82%	2%	7%	1%	7%	100%
2006/07	HOMBRES	84%	2%	5%	3%	6%	100%
	MUJERES	84%	2%	7%	1%	6%	100%
2007/08	HOMBRES	83%	2%	6%	3%	6%	100%
	MUJERES	84%	2%	7%	1%	5%	100%
2008/09	HOMBRES	83%	1%	5%	3%	7%	100%
	MUJERES	84%	2%	6%	1%	7%	100%
2009/10	HOMBRES	84%	1%	5%	2%	8%	100%
	MUJERES	84%	1%	6%	1%	7%	100%

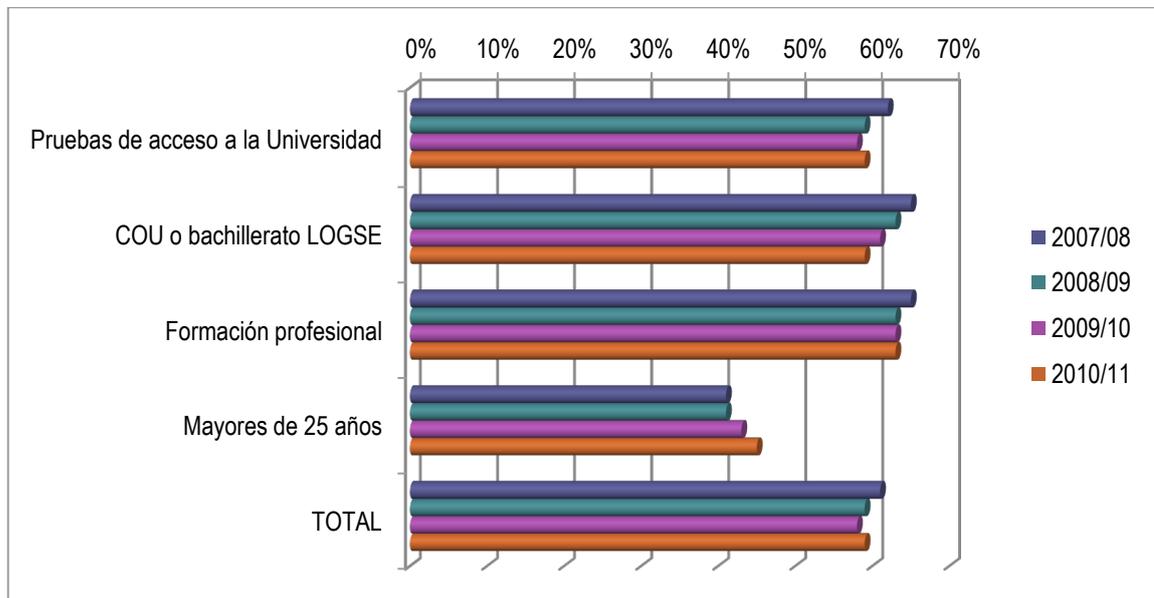
Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia.

La forma más común de entrada es la superación de las pruebas de acceso a la universidad (PAU). En el curso 2009/10 el 84% lo hicieron por esta vía. Además, los porcentajes son muy similares y la proporción de mujeres y hombres jóvenes que ingresan tras haber superado las pruebas de acceso a la universidad es bastante estable a lo largo de los cursos analizados en este estudio: en el caso de ellas, este porcentaje oscila entre un valor mínimo del 82% en el curso 2005/06 y un valor máximo del 85% al principio del período; en el de ellos, la variación se produce entre el valor más bajo (83%), cifra que se da en varios cursos académicos, y el más alto (85%) que se registra también a comienzo de la etapa descrita. Una situación similar se observa al examinar el acceso a través del COU o del bachillerato LOGSE: la distancia es mínima y apenas llega a un punto porcentual en el último curso académico 2008/09.

Las diferencias más destacadas entre sexos se detectan en el acceso a través de las titulaciones técnicas de formación profesional superior y de las pruebas de acceso para mayores de 25 años. En el caso de las mujeres, la distancia porcentual entre ambas formas de ingreso es mayor que en el colectivo de los varones. Así, en el curso 2003/04 el 8% de ellas habían accedido a la universidad vía ciclos formativos y sólo el 2% mediante las pruebas de acceso a mayores de 25 años. Esta distancia se mantiene prácticamente inalterada a lo largo de los sucesivos cursos, aunque se reduce ligeramente al final: en el curso 2009/10 la distancia entre ambas modalidades de acceso es de cinco puntos porcentuales. En lo relativo al conjunto de los varones, en el curso 2003/04 el 6% habían accedido a la Universitat de València vía formación profesional y el 3% mediante la superación de la prueba de mayores de 25 años. También en este colectivo la distancia entre ambas formas de ingreso, aunque cambian las cifras, se mantiene bastante estable a lo largo de esta etapa. En el curso 2009/10 se sigue encontrando una distancia de tres puntos porcentuales, aunque han disminuido las proporciones relativas: el 5% ingresan a través de la formación profesional y el 2% por medio de la superación de los exámenes de mayores de 25 años.

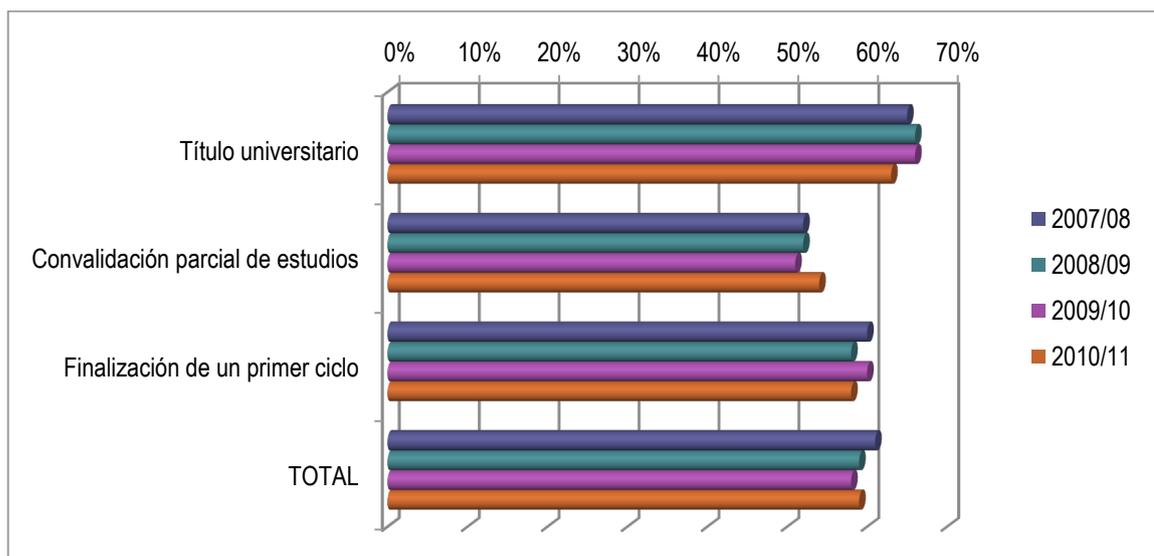
Estas características se visualizan mejor cuando se atiende a la segregación horizontal que se detecta en las modalidades de acceso a la Universitat de València. En el Gráfico 2.1.2 se registra la proporción de mujeres según cada una de las modalidades de acceso. En el Gráfico 2.1.3 el porcentaje de mujeres que han ingresado teniendo ya otro título universitario, mediante la convalidación parcial de estudios anteriores o habiendo finalizado un primer ciclo. En ambos casos se completa la serie con datos del curso 2010/11.

GRÁFICO 2.1.2 Evolución matrícula de Grado según modalidad de acceso a la Universitat de València y proporción de mujeres (%). Desde 2007/08 a 2010/11.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

GRÁFICO 2.1.3 Evolución de la matrícula de Grado según modalidad de ingreso a los estudios y proporción de mujeres (%). Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

Los datos que se recogen en el Gráfico 2.1.2 muestran que la proporción de mujeres que acceden a través de las pruebas de mayores de 25 años es sensiblemente inferior a la del conjunto del colectivo femenino en todos los cursos considerados, mientras que las que lo hacen tras haber cursado titulaciones técnicas profesionales la superan ligeramente a lo largo de todos estos años académicos. El Gráfico 2.1.3 añade un nuevo aspecto no abordado aún y relacionado con la diferente evolución por sexos en relación al descenso general de la matrícula universitaria: la mayor dificultad de inserción laboral de las tituladas respecto a los titulados universitarios. En el marco general de unas tasas de desocupación y de paro entre la juventud española superiores a las del conjunto del total de la población activa, y en el que las jóvenes tienen más dificultades que los jóvenes para su integración laboral, incluidas las mujeres con credenciales universitarias, las mujeres invierten más años en formación universitaria complementaria que los varones (INE 2012a). De ahí que las mujeres que ingresan en nuevos estudios universitarios, teniendo ya una titulación superior previa, alcancen una proporción notablemente superior a la del contingente femenino en cada uno de los años académicos de referencia.

Por último, en cuanto al régimen de dedicación al estudio a tiempo completo de las y los estudiantes, es decir, de quienes indican en el momento de formalizar la matrícula que no compatibilizan los estudios con ningún tipo de trabajo remunerado, es importante destacar que su proporción se está reduciendo en los últimos cursos académicos. En el curso 2003/04, del total de mujeres matriculadas el 79% se encontraban en esta posición; en el curso 2009/10 el porcentaje había descendido hasta el 73%. En cuanto a los varones, en el curso 2003/04 el 74% no realizaban ningún trabajo pagado y en el curso 2009/10 sólo el 70% manifestaron estar en esta situación. Este hecho conlleva un aumento de la proporción de quienes trabajan y estudian simultáneamente. En el curso 2003/04, en relación al total de mujeres, el 6% manifestó tener un trabajo remunerado de menos de 15 horas semanales y el 14% de más de 15 horas semanales; al final de la etapa analizada, en el curso 2009/10, estas proporciones ascendían respectivamente al 7% y al 19% respectivamente. En cuanto a los varones, al inicio del período considerado el 7% trabajaba menos de 15 horas semanales y el 19% más de 15 horas semanales. En el año académico 2009/10, en la primera situación mencionada se encontraban el 8% del total de ellos y en la segunda el 21%. Estos datos son coherentes con la composición por edades y sexo del colectivo de estudiantes de la Universitat de València que se ha descrito anteriormente.

La situación que se acaba de describir permite volver a plantear la idea de que la pérdida de efectivos poblacionales de las cohortes más jóvenes en la universidad desde el curso 2002/03 hasta la actualidad (un 2%) se puede paliar, en cierta medida, a través de nichos o yacimientos alternativos de estudiantes entre las cohortes más maduras, bajo el paraguas de la formación permanente a lo largo de toda la vida. Gracias a la oferta de nuevas titulaciones, a la necesidad de promocionar laboralmente o de reorientar el currículum profesional, al deseo de ir por primera vez a la universidad o de retornar a ella, es probable que la matrícula de los mayores de 25 años o de quienes acceden vía ciclos formativos, así como de quienes ya tienen una titulación universitaria y se matriculan en otra diferente, pueda ascender ligeramente en los próximos años, aunque no hasta el punto de reponer las pérdidas que ha experimentado la matrícula del cupo general tomando como punto de referencia los datos de finales de la década de los noventa del siglo XX.

Por otro lado, aún es pronto para conocer el impacto que las nuevas vías de acceso a la universidad recogidas en el Capítulo V del Real Decreto 1892/2008, de 14 de noviembre, que regula las condiciones para el acceso mediante acreditación de experiencia laboral o profesional para las personas mayores de 40 años y el acceso para mayores de 45 años sin titulación académica previa ni acreditación de experiencia en el ámbito laboral, ya que su aplicación se inició en el año académico 2009/10. Además, no ha sido posible acceder a los datos desagregados de estas dos variables, ni en términos globales, ni por sexo, para la realización del presente informe. En cualquier caso, es probable que las mujeres en edades más maduras sigan siendo un colectivo que optará por invertir en aumentar sus credenciales universitarias para ampliar las posibilidades de inserción laboral.

2.2 Titulaciones y segregación horizontal

Los indicadores consultados vinculados al rendimiento académico en el nivel de enseñanza superior siguen mostrando mejores resultados entre las mujeres: en general, tienen notas de acceso a la universidad más altas, cursan en mayor proporción que los estudiantes varones los grados, licenciaturas o diplomaturas que han elegido en primera opción, y tienen una tasa de abandono de los estudios comparativamente más baja que éstos y unas tasas de graduación y de eficiencia más elevadas. En el año académico 2007/08 la nota media global de las mujeres que ingresaron en la Universitat de València fue de 6,78 puntos; una cifra ligeramente inferior a la

de cursos anteriores, pero superior en 10 décimas a la de los varones. En el curso 2006/07 la tasa de abandono, es decir, la relación entre el número de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso que tendrían que haber obtenido el título en un curso concreto y que no se han matriculado ni ese curso ni el siguiente, en las mujeres fue del 24% y en los hombres del 33%. La tasa de graduación del curso anterior, que expresa el porcentaje de estudiantes que han finalizado sus estudios en el tiempo previsto o un curso después, fue del 48% en el caso de ellas y del 34% en el de ellos. Por último, la tasa de eficiencia, que mide la relación porcentual entre el número de créditos de los que tendría que haberse matriculado el conjunto de estudiantes en un curso académico concreto y el número total de créditos de los que realmente se han matriculado, se situó en el curso 2006/07 en el 75% para el colectivo femenino y en el 73% en el masculino (Fernández Coronado y González Sanjuán 2009: 16 – 17 y 40 – 41).

Es muy posible que estas características se hayan mantenido en los cursos académicos posteriores, pero no se ha podido acceder a los datos desagregados por sexo de los indicadores que se acaban de describir. Un modo indirecto de aproximación a los mejores resultados académicos que obtienen las mujeres antes de su entrada en la universidad, en comparación con los de los varones, es el de analizar la relación entre las cifras de preinscripción y las de admisión. No obstante, hay que recalcar que éste último es un indicador indirecto, pues está fuertemente condicionado por la oferta y demanda de plazas en cada una de las titulaciones.

Efectivamente, al igual que sucedió entre los cursos 2003/04 y 2009/10, en el curso 2010/11, las mujeres logran matricularse en la opción elegida en mayor proporción que los hombres (Fernández Coronado y González Sanjuán 2009: 17, Servei d'Anàlisi i Planificació 2012: 14 - 16). No obstante, conviene resaltar que hay diferencias significativas según áreas de conocimiento y titulaciones. En el año académico 2010/11, son las siguientes:

- En todas las titulaciones del área de humanidades el porcentaje de mujeres preinscritas coincide, o incluso es ligeramente inferior, al del total de mujeres admitidas.
- Igualmente, en las titulaciones del área de ciencias sociales y jurídicas, con la única excepción del Grado en Educación Primaria en el que la preinscripción femenina es del 73% y la de admisión del

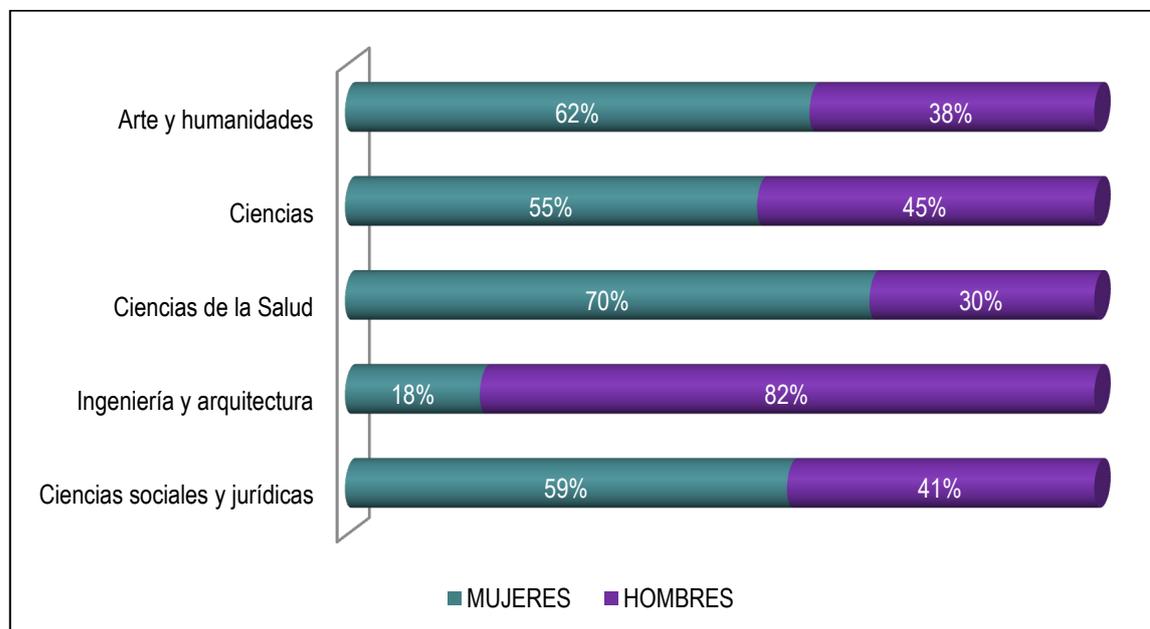
71%, el porcentaje de mujeres preinscritas coincide o es inferior al de admitidas.

- En los estudios del área de ciencias de la salud sucede lo mismo excepto en los nuevos grados de Logopedia, de Fisioterapia, de Medicina y de Odontología, en los que el número de mujeres preinscritas es superior al de mujeres admitidas: en los tres primeros casos la diferencia es de un 2%, en el cuarto de un 6%.
- En el área de ingenierías el porcentaje de mujeres preinscritas es inferior al del total de mujeres admitidas en cuatro de los seis grados que la integran: el de Ingeniería Informática, Ingeniería Multimedia, Ingeniería Química e Ingeniería Telemática. En los cuatro casos la diferencia entre la preinscripción y la admisión femeninas oscila entre el 1% de Ingeniería Informática y el 4% de Ingeniería Multimedia.
- En cambio, en el área de ciencias esta pauta se invierte. De las once titulaciones incluidas en este área de conocimiento sólo en los grados de Biología, Ciencias Ambientales, Física, y Óptica y Optometría, la proporción de mujeres preinscritas es igual o algo inferior al de admitidas.

La apuesta estratégica por la formación que están efectuando las mujeres se muestra tanto en la elevación de su nivel educativo como en el mejor rendimiento que parecen tener, comparado con el de los varones, en cada etapa del sistema educativo. A pesar de esos significativos avances, la diferenciación de género ha variado poco en lo relativo al tipo de estudios elegidos en el nivel universitario y en las etapas formativas previas. La feminización y la masculinización selectiva de ciertas titulaciones tienden a reproducirse a lo largo del tiempo, aunque los nuevos grados están introduciendo unas ligeras variaciones muy interesantes que después se analizarán con mayor detalle. Ahora el análisis se centra en el grado de segregación horizontal de género que se da en las distintas áreas de conocimiento, partiendo de la premisa de que, para alcanzar una verdadera equidad de género entre el colectivo de estudiantes, lo óptimo es la igual participación de mujeres y hombres en todos los campos de la ciencia. El objetivo no es la feminización de las áreas de conocimiento sino la presencia equilibrada de estudiantes mujeres y de estudiantes varones en cada una de ellas (Instituto de la Mujer 2010: 29).

En el Gráfico 2.2.1 se puede apreciar la segregación horizontal registrada en la Universitat de València, en el curso 2009/10, atendiendo a cada una de las áreas de conocimiento en las que actualmente se integran los estudios universitarios. En él se observa que, de las cinco áreas definidas, tres de ellas constituyen ámbitos feminizados, ya que la media de mujeres matriculadas en ellas se sitúa por encima del 58% (que es la proporción numérica del total de mujeres matriculadas ese mismo curso en la Universitat de València). El área con mayor presencia femenina es la de Ciencias de la Salud (70%), seguida de Arte y Humanidades (62%) y de Ciencias Sociales y Jurídicas (59%). Desde una perspectiva de género, el área de conocimiento de Ciencias está bastante equilibrada (con un 55% de matrícula femenina y un 45% de matrícula masculina). Solamente el área de Ingeniería presenta un perfil altamente masculinizado, con un 82% de varones matriculados, una proporción que casi dobla a la de los efectivos poblacionales masculinos en el colectivo de estudiantes que, en ese año académico, fue del 42%.

GRÁFICO 2.2.1 Distribución de la matrícula según rama de conocimiento y sexo en la Universitat de València (%). Segregación horizontal. Curso 2009/10.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia.

Esta situación es muy semejante a la que se registró en el curso 2007/08, aunque en aquel momento la clasificación por áreas de conocimiento era diferente⁵. Las áreas de Ciencias de la Salud y de Humanidades estaban un poco menos feminizadas que en el curso 2009/10, pero lo estaban; la más feminizada era el área de Educación (con un 78% de matrícula femenina), cuyas titulaciones se incluyen actualmente en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas; y la más masculinizada era el área de Estudios Técnicos, que equivale a la que hoy se denomina Ingeniería y Arquitectura, con un porcentaje de mujeres de tan sólo el 19% (Fernández Coronado y González Sanjuán 2009: 21). Sin duda debe admitirse la existencia de una clara segregación entre áreas de conocimiento feminizadas y masculinizadas, pero la visión del conjunto no debe ocultar algunas tendencias de cambio que se están produciendo cuando se indaga en detalle lo que acontece en cada una de las titulaciones incluidas en las distintas áreas o ramas de conocimiento, y muy especialmente en los nuevos grados implantados en la Universitat de València.

2.2.1 Rama de Artes y Humanidades

En efecto, el área de Arte y Humanidades, que engloba estudios de filología (alemán, inglés, francés, catalán, italiano, clásicas, hispánicas), además de traducción y mediación interlingüística, filosofía, historia e historia del arte, presenta una clara feminización. Sin embargo, como sucede con todo fenómeno social producto de una generalización, se trata de una afirmación que necesita ser matizada.

Desde el curso 2003/04 hasta la actualidad las especialidades de filología siempre han superado en varios puntos porcentuales la proporción del total de mujeres matriculadas en la Universitat de València: son estudios altamente feminizados. Como queda representado en la Tabla 2.2.1.1, en el curso 2007/08 la diferencia de menor valor fue de tres puntos (filología catalana) y la de mayor valor fue de 20 puntos (filología francesa); en

⁵ Las áreas de conocimiento eran Ciencias Experimentales, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, Educación, Estudios Técnicos y Humanidades. En el marco de la armonización de los sistemas universitarios exigida por el proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, en el Artículo 12 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se estableció la ordenación de las nuevas enseñanzas universitarias oficiales, las áreas (o ramas) de conocimiento pasaron a ser cinco: Arte y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingeniería y Arquitectura.

2010/11 la distancia más pequeña se encuentra en las licenciaturas de filología clásica y de filología catalana y la más grande en las licenciaturas de filología francesa y de filología alemana. En cuanto a la situación de los grados de filología que se implantan ese mismo curso, los más feminizados son el de Estudis Anglesos y el de Estudis Hispànics, mientras que los de Filologia Catalana y Filologia Clàssica siguen la estela de las tendencias ya descritas para las licenciaturas de estos dos campos.

TABLA 2.2.1.1 Mujeres matriculadas en las titulaciones de la rama de Arte y Humanidades (%). Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11.

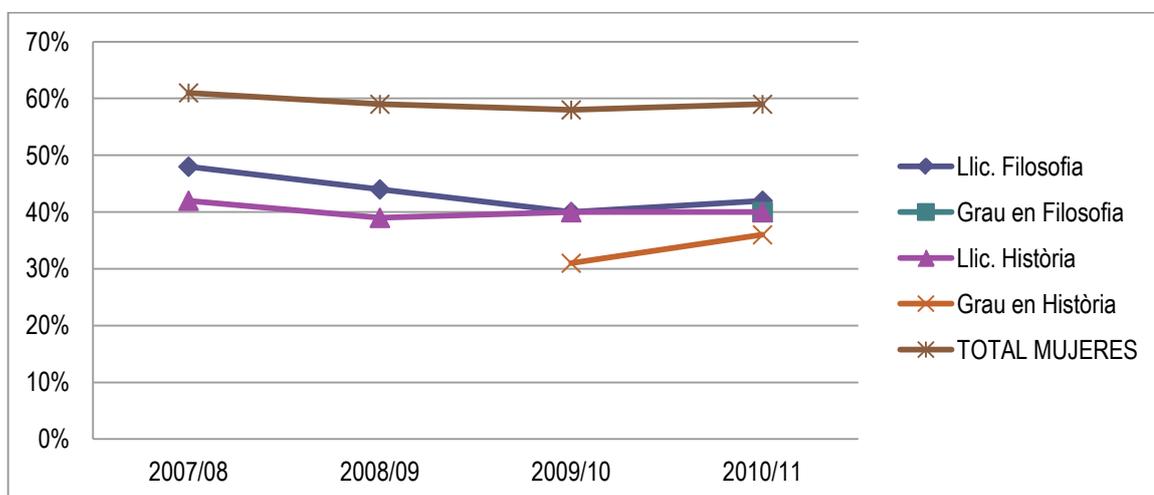
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
Llic. Filologia Alemanya	75%	72%	68%	77%
Llic. Filologia Anglesa	75%	72%	72%	72%
Llic. Filologia Catalana	64%	63%	61%	62%
Llic. Filologia Clàssica	65%	61%	61%	61%
Llic. Filologia Francesa	81%	77%	80%	78%
Llic. Filologia Hispànica	76%	74%	72%	75%
Llic. Filologia Italiana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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

Como dato de interés adicional conviene reseñar también que el nuevo grado de Traducció i Mediació Interlingüística nace más feminizado que la anterior licenciatura de Traducció i Interpretació. De hecho, es la titulación más feminizada de todas las del curso 2010/11. Por su parte, en el grado en Història de l'Art se observa una tendencia de creciente feminización en sus dos años de implantación, al igual que sucedió en años anteriores con la licenciatura del mismo nombre.

Sin embargo, no todas las titulaciones del área están feminizadas. Al menos desde el curso 2003/04, los estudios de filosofía y de historia, tanto en las anteriores licenciaturas como en los actuales grados, presentan un perfil masculinizado. De ahí que la proporción de mujeres matriculadas en estos estudios, como se pone de manifiesto en el Gráfico 2.2.1.1, esté varios puntos porcentuales por debajo de los valores que alcanza la representación de estudiantes mujeres en el conjunto de la Universitat de València.

GRÁFICO 2.2.1.1 Mujeres matriculadas en titulaciones masculinizadas de la rama de Arte y Humanidades (%). Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

El fuerte nivel de masculinización en filosofía y en historia ya estaba presente en el año académico 2003/04, cuando el porcentaje de varones en

el conjunto de los estudiantes de la Universitat de València era del 35% y en estos títulos la matrícula masculina superaba el 50%. Esta situación ha mantenido una evolución ascendente a lo largo del tiempo en los estudios de filosofía. En el curso 2007/08 la proporción de varones en la Llicenciatura en Filosofia (52%) superaba en 13 puntos a la del conjunto del colectivo masculino de estudiantes (39%) y en el 2010/11 esta diferencia era de 17 puntos porcentuales. En la Llicenciatura en Història el grado de masculinización parece más estable: en 2007/08 el porcentaje de matrícula masculina en este título (58%) era 19 puntos mayor que el de la matrícula masculina (39%); en 2010/11 seguía habiendo la misma distancia porcentual entre ambos indicadores. En comparación con estas licenciaturas, los grados recién creados presentan un nivel de masculinización semejante en el caso del Grau en Filosofia y más intenso en el del Grau en Història.

2.2.2 Rama de Ciencias

El área de Ciencias está compuesta por los estudios de biología, bioquímica, ciencias ambientales, física, matemáticas, estadística y química. Se trata de un conjunto de titulaciones en las que, en contra del estereotipo social predominante, y a pesar de ser carreras con un fuerte contenido experimental, la presencia de una mayoría de estudiantes mujeres en gran parte de ellas es una constante, al menos durante la última década.

En el curso 2003/04 las licenciaturas en biología y ciencias ambientales presentaban un grado de feminización superior al 65%, un porcentaje idéntico al del conjunto del colectivo femenino de estudiantes en la Universitat de València. La matrícula femenina en los estudios de químicas, matemáticas y técnicas estadísticas estaba próxima al 50%. En realidad, en este año académico de referencia estas cinco licenciaturas eran las que más peso tenían dentro del área, lo que conllevaba un efecto de cierto equilibrio de género en el conjunto. Por el contrario, en la licenciatura de física la participación femenina era mucho menor: apenas superaba el 35% de la matrícula. De todas las licenciaturas del área, como se puede observar en la Tabla 2.2.2.1, la más masculinizada era, y continúa siéndolo, la Llicenciatura en Física.

TABLA 2.2.2.1 Mujeres matriculadas en las titulaciones de la rama de Ciencias (%). Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

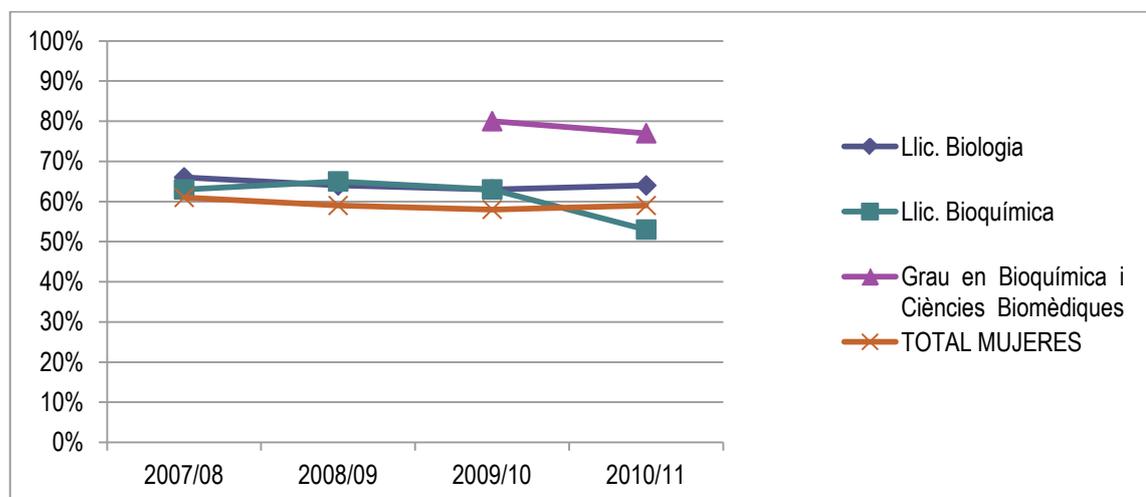
En 2007/08 la matrícula de mujeres en la Llicenciatura en Física alcanzaba sólo el 33%, mientras que la matrícula masculina era del 77%. Este nivel tan elevado de masculinización se mantiene constante a lo largo de todo el período considerado. En 2007/08 la distancia entre la proporción de estudiantes mujeres en este título y la del conjunto de la Universitat de València era de 28 puntos; en 2010/11 se sigue observando la misma diferencia porcentual, aunque las cifras relativas han variado. De modo semejante, el nuevo Grau en Física inicia su andadura con una fuerte masculinización.

Si se considera lo que sucede con la matrícula femenina en la Llicenciatura en Química, se observa una gran estabilidad en relación al intervalo entre estas cifras y la matrícula general de mujeres en la Universitat de València, lo que expresa un grado de equilibrio de género consistente. En cambio, sí parece haber variado algo la situación en la Llicenciatura en Matemàtiques:

al inicio de esta última etapa considerada la disparidad entre la matrícula femenina en la carrera y la del conjunto de la universidad es de siete puntos; al final, es de cinco. Este recorrido parece apuntar una tendencia hacia un mayor equilibrio de género en la titulación. No obstante, conviene prestar atención a los datos del Grau en Química i del Grau en Matemàtiques, pues en el curso inicial 2010/11 se aprecia un nivel de masculinización elevado.

El Gráfico 2.2.2.1 muestra la evolución porcentual del número de mujeres matriculadas en las titulaciones más feminizadas de la rama de Ciencias. En él se puede observar que, en los últimos cuatro años académicos, la Llicenciatura en Biologia es la más feminizada y estable de todas las licenciaturas del área, seguida de la Llicenciatura en Bioquímica, y que ambas son superadas ampliamente en los dos últimos cursos por el Grau en Bioquímica i Ciències Biomèdiques.

GRÁFICO 2.2.2.1 Mujeres matriculadas en titulaciones feminizadas de la rama de Ciencias (%). Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

En el curso 2007/08 la proporción de mujeres en la Llicenciatura en Biologia (66%) superaba en cinco puntos a la del conjunto del colectivo femenino de estudiantes (61%). Esta diferencia se mantiene estabilizada en esta cifra hasta el final de la etapa analizada. En la Llicenciatura en Bioquímica la

situación es semejante, aunque el grado de feminización sufre pequeñas oscilaciones durante estos años académicos. El Grau en Bioquímica i Ciències Biomèdiques surge altamente feminizado: en el curso inicial de implantación, el 2009/10 el porcentaje de matrícula femenina en este título (80%) fue 22 veces mayor que el de la matrícula femenina en el conjunto de la Universitat de València (58%); en 2010/11 se reduce esta diferencia porcentual en cuatro puntos. No obstante, es pronto para saber si este cambio a la baja se mantendrá o no en los próximos cursos. Si no se da una disminución de la matrícula femenina, esta carrera terminará siendo la más feminizada del área de Ciencias en los próximos años, desplazando los estudios de biología a un segundo lugar en lo que al grado de feminización se refiere.

2.2.3 Rama de Ciencias de la Salud

En el momento presente, y como consecuencia de la reordenación de las nuevas enseñanzas universitarias oficiales que se produjo a finales de 2007, la rama de Ciencias de la Salud engloba más titulaciones que antaño. Esta rama está compuesta por los estudios de fisioterapia, enfermería, podología, medicina, odontología, ciencia y tecnología de los alimentos, nutrición humana y dietética, farmacia, óptica y optometría, logopedia y psicología. Hasta 2007 óptica y optometría pertenecía a la rama de Ciencias, mientras que las carreras de logopedia y psicología se englobaban en la de Ciencias Sociales. El hecho de que las tres estuvieran ya muy feminizadas ha supuesto un incremento del nivel de feminización en el conjunto del área de Ciencias de la Salud.

Uno de los estereotipos más extendidos sobre la segregación profesional por sexo es el de la identificación entre enfermería – mujer y, por el contrario, medicina – varón. Las cifras de la Universitat de València para el año académico 2003/04 manifiestan una clara ratificación del primer estereotipo, ya que más del 85% de la matrícula es femenina. Pero también demuestran que todas las titulaciones del área de Ciencias de la Salud están absolutamente feminizadas, con un 68% de mujeres en la Llicenciatura en Medicina y con porcentajes superiores al 70% en el resto de licenciaturas. Esta constatación explica que sea la rama de conocimiento con los valores medios de feminización en la matrícula más elevados, con un 70% de media, superando incluso al área de Arte y Humanidades, así como a la de Ciencias Sociales y Jurídicas.

La evolución de la participación femenina en estas carreras durante los últimos cursos queda registrada en la Tabla 2.2.3.1, en la que se observa el fuerte grado de feminización en el que todas ellas siguen estando inmersas.

TABLA 2.2.3.1 Mujeres matriculadas en las titulaciones de la rama de Ciencias de la Salud (%). Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

Sin embargo, desde el curso 2007/08, las tendencias de cambio en relación a la matrícula femenina en estas titulaciones presentan algunas características dignas de mención. En primer lugar, se aprecia que los

estudios de logopedia, tanto en la diplomatura como en el nuevo grado, están más feminizados que los de la Diplomatura en Enfermería y el Grau en Infermeria, pues los primeros superan en más de 25 puntos porcentuales la proporción total de mujeres matriculadas en la universidad en cada uno de los cursos considerados, mientras que los segundos mantienen una distancia, bastante estabilizada, de 20 puntos de diferencia. En segundo lugar, que algunos estudios, como los de ciencia y tecnología de los alimentos o los de nutrición humana y dietética, muestran un mayor grado de feminización en las licenciaturas y diplomaturas que en los nuevos grados. En tercer y último lugar, que las carreras menos feminizadas, y por este orden, son las de fisioterapia y medicina. Los estudios de fisioterapia, tanto en la diplomatura como en el nuevo grado, tienen una matrícula femenina igual o ligeramente superior a la del conjunto de las mujeres de la Universitat de València. Los de medicina mantienen entre ambos indicadores una distancia de unos 10 puntos porcentuales en la licenciatura, pero en el nuevo grado esta diferencia se acorta significativamente. En conclusión, lo que los datos indican es que los estudios de logopedia se están convirtiendo en los más feminizados de la Universitat de València y que los de fisioterapia son los que reflejan un mayor equilibrio de género.

2.2.4 Rama de Ingeniería

Los estudios incluidos en la rama de Ingeniería y Arquitectura son el contrapunto de la descripción que se acaba de hacer en relación al área de Ciencias de la Salud, pues sus titulaciones son las más masculinizadas de toda la Universitat de València. En la rama de Ingeniería se incluyen las ingenierías en electrónica, electrónica industrial, informática, telecomunicaciones, telemática, química e ingeniería multimedia.

En el curso 2003/04 ya se constataba la masculinización de estas carreras, contando todas ellas con una presencia de mujeres en sus aulas inferior al 15%, incluso inferior al 5% en cursos posteriores (caso de la Llicenciatura en Enginyeria Telemàtica), con la única excepción de la Llicenciatura en Enginyeria Química. Entre el curso 2003/2004 y el curso 2006/07, esta última licenciatura tuvo una proporción de mujeres muy próxima o ligeramente superior al 50%, lo que significaba que tenía una matrícula unos 15 puntos menos que la del conjunto de la matrícula femenina de la Universitat de València (que rondaba el 65%). Por tanto, no se puede decir que hubiera un equilibrio de género en relación a la matrícula global del colectivo femenino y masculino en la universidad, pero, sin duda, era de

todas las ingenierías la que contaba con una proporción mayor de mujeres estudiantes.

El nivel de masculinización de estas titulaciones, tal y como se puede apreciar en la Tabla 2.2.4.1, permanece casi inalterado entre los cursos 2007/08 y 2010/11. No obstante, en este último curso de referencia se da un hecho remarcable: por primera vez en la historia de esta rama de conocimiento existe un grado, el Grau en Enginyeria Química, en cuyas aulas se da un equilibrio de género real, puesto que la proporción de mujeres matriculadas en esta titulación (59%) coincide exactamente con la matrícula global femenina de la Universitat de València. También es significativo que el nuevo grado de Enginyeria Multimèdia tenga una matrícula femenina que supera el umbral del 20%. Si esta tendencia se mantiene, o incluso va a más, puede ser el principio de un cierto cambio que acabe reduciendo parcialmente el alto grado de masculinización del área.

TABLA 2.2.4.1 Mujeres matriculadas en las titulaciones de la rama de Ingeniería y Arquitectura (%). Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

2.2.5 Rama de Ciencias Sociales y Jurídicas

El área de Ciencias Sociales y Jurídicas es la que engloba hoy día un mayor número de titulaciones en la Universitat de València. Para favorecer el análisis descriptivo se han elaborado la Tablas 2.2.5.1 y la 2.2.5.2, enmarcando en ésta última los estudios de la Facultat de Socials, Dret y Economia.

TABLA 2.2.5.1 Mujeres matriculadas en titulaciones de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (%). Universitat de València. Desde el 2007/08 al 2010/11.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

TABLA 2.2.5.2 Mujeres matriculadas en titulaciones de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (%). Facultat de Ciències Socials, Facultat de Dret, Facultat d'Economia. Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

El área de Ciencias Sociales y Jurídicas es, incluyendo el conjunto de todas las titulaciones que la integran, la que más se aproxima a un equilibrio de género en comparación con el resto de las ramas de conocimiento en que se integran los distintos estudios universitarios. No obstante, resulta adecuado hacer una distinción entre las distintas subáreas que engloba, para comprender los matices que esta afirmación general conlleva.

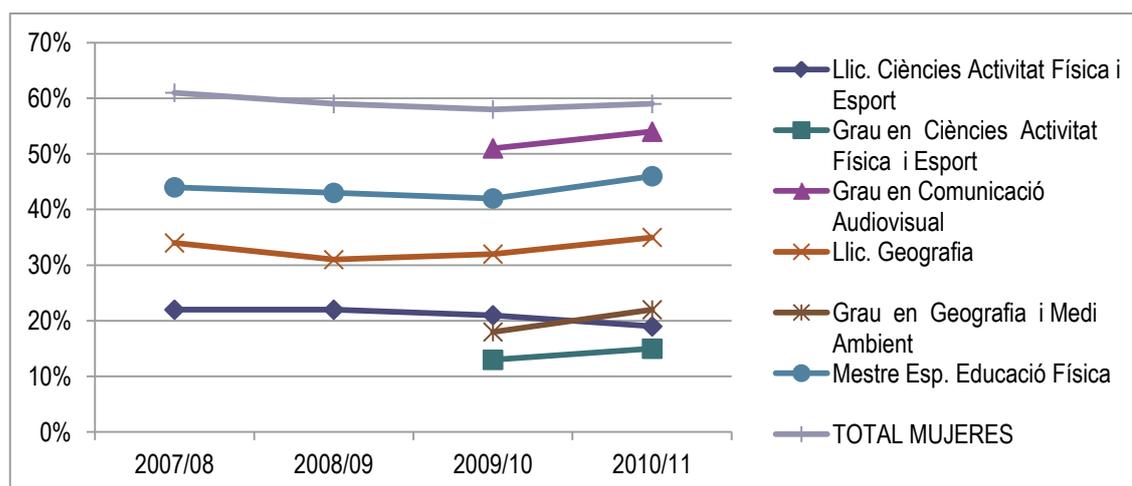
Los estudios vinculados directamente con el campo educativo, y que antes de 2007 pertenecían a una rama de conocimiento diferenciada, están muy feminizados, con la única excepción de la especialidad en Educació Física. En el curso 2003/04 todas las especialidades de magisterio feminizadas contaban con un porcentaje de mujeres que oscilaba entre el 82% y el 96% de la matrícula oficial en estos estudios. En los tres siguientes cursos se produce un incremento del número de varones matriculados en ellos que tiene como consecuencia una pérdida de efectivos poblacionales femeninos. Sin embargo, a pesar de ello, en el año académico 2007/08 el grado de feminización sigue siendo elevado, con más de 20 puntos porcentuales de diferencia entre la matrícula en la mayor parte de los diferentes estudios en magisterio y la matrícula total de mujeres en la Universitat de València (61%). La especialidad más feminizada es la de Mestre en Educació Infantil (con un 90% de mujeres) y la menos feminizada la de Mestre en Educació Musical (con un 63%). La más masculinizada sigue siendo la de Mestre en Educació Física, que sólo cuenta con un 44% de matrícula femenina. Al final del período, en el curso 2010/11, la situación es bastante parecida, aunque se detecta un ligero incremento femenino en Educació Física (46%) y un gran aumento de la proporción de mujeres en Educació Infantil (90%). Los nuevos grados implantados en 2009/10, es decir, el de Educació Infantil y el de Educació Primaria, siguen la misma pauta que la que se observa en las diplomaturas de las que proceden.

De un modo semejante a los estudios de magisterio se comportan las titulaciones de pedagogía y de educación social. Desde el curso 2003/04 al curso 2006/07, la Llicenciatura en Pedagogia, la Llicenciatura en Psicopedagogia y la Diplomatura en Educació Social aparecen como carreras fuertemente feminizadas con porcentajes de matrícula femenina en torno al 85% y pérdidas poco significativas al final del período. En los cursos posteriores este estado de cosas permanece prácticamente inalterado. Los nuevos grados en Pedagogia y en Educació Social también muestran una gran feminización: en el curso 2010/11 el Grau en Pedagogia superaba en 13 puntos porcentuales a la matrícula global femenina de la Universitat de

València y el Grau en Educació Social lo hacía en 22 puntos, una cifra ciertamente elevada.

En el Gráfico 2.2.5.1 se refleja la situación de algunas de las titulaciones más masculinizadas de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, que anteriormente se clasificaban en el área de Educación y de Humanidades. Además de la especialización de magisterio en educación física, a la que ya se ha hecho mención anteriormente, destacan los estudios en ciencias de la actividad física y el deporte, pues son los más masculinizados de toda esta rama de conocimiento: desde el curso 2003/04 hasta el 2010/11, el número de mujeres nunca ha superado el 22% del total de la matrícula. En este mismo período temporal, también la Licenciatura en Geografía y el Grau en Geografia i Medi Ambient se muestran fuertemente masculinizados, y aunque se aprecian oscilaciones de la matrícula femenina (entre el 31% y el 35%), no existe una tendencia clara que permita afirmar un descenso del nivel del predominio de los estudiantes varones en estos estudios. Por último, conviene reseñar que el nuevo grado en comunicación audiovisual, al contrario de lo que sucedía en la licenciatura del mismo nombre o en los estudios de periodismo, nace ligeramente masculinizado.

GRÁFICO 2.2.5.1 Mujeres matriculadas en titulaciones masculinizadas de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (%).Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

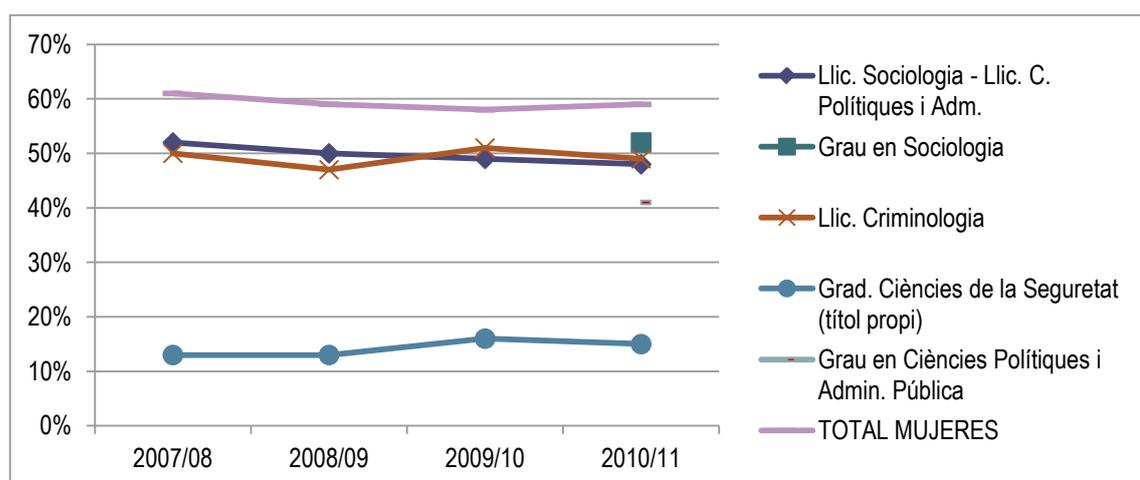
Entre las titulaciones que siempre han formado parte del área de ciencias sociales y jurídicas, la más feminizada es la de Treball Social, tanto en la diplomatura como en el nuevo grado implantado recientemente. En el curso 2003/04 la matrícula femenina en esta diplomatura superó el 85% del total poblacional, pero a partir del siguiente año académico se observa un descenso progresivo y paulatino del porcentaje de mujeres matriculadas: en el curso 2007/08 la proporción fue del 75% y en el 2010/11 del 74%. No obstante, a pesar de este decrecimiento, sigue existiendo una elevada concentración femenina en estos estudios. De hecho, el Grau en Treball Social ha iniciado su andadura con un porcentaje de mujeres que ronda el 80% de la matrícula. Igualmente, los estudios en turismo están altamente feminizados. En el curso 2003/04, el 80% de la matrícula en la Diplomatura en Turisme era femenina. En los siguientes años se detecta una disminución del contingente femenino hasta llegar, en el curso 2010/11, al 67% de mujeres matriculadas. Esta pérdida de efectivos, aun siendo importante, no elimina el carácter feminizado de esta titulación, pues en 2010/11 la distancia entre esta cifra y la del total de mujeres matriculadas en la Universitat de València (59%) sigue siendo de ocho puntos porcentuales y el nuevo grado nace en ese mismo curso con un 71% de mujeres matriculadas.

En esta rama de conocimiento, hay un segundo grupo de titulaciones que en el curso 2003/04 se caracterizaba por un nivel de feminización elevado, pero que, con el paso del tiempo, ha ido sufriendo pérdidas de efectivos femeninos que han conducido a un equilibrio de género o, incluso, a una masculinización de su perfil. El primer caso se observa en los estudios de relaciones laborales. En la Diplomatura de Relacions Laborals se pasa de un 69% al inicio del período considerado a un 59% al final del mismo; en el nuevo grado, en el curso 2009/10 la matrícula femenina se mantiene próxima a este último porcentaje (60%), prácticamente el mismo que el del conjunto población de estudiantes mujeres en la Universitat de València (59%). El segundo caso lo encontramos en los estudios de sociología. En el año académico 2003/04 el 69% de las personas matriculadas en la Llicenciatura en Sociologia eran mujeres, superando en cuatro puntos porcentuales la matrícula femenina general de la Universitat de València. En el 2007/08 la proporción de mujeres matriculadas aún es del 64%, pero en el curso 2009/10 se observa un brusco descenso que se agudiza en el siguiente año académico, momento en el que los efectivos poblacionales femeninos alcanzan el 52% y se sitúan siete puntos por debajo de la matrícula global femenina de la universidad. En 2010/11, el Grau en

Sociologia emerge con el mismo porcentaje de mujeres (52%), lo que induce a pensar que este nivel de masculinización tenderá a perpetuarse en el futuro.

Por último, no se puede pasar por alto el hecho de que en esta rama de conocimiento existen titulaciones que se han caracterizado siempre por ser carreras masculinizadas, aunque la intensidad de esta característica haya variado en función de cada uno de los estudios. En el Gráfico 2.2.5.2 aparecen las titulaciones más masculinizadas de la Facultat de Dret y de la Facultat de Ciències Socials. En general, las licenciaturas y los nuevos grados que se imparten en la Facultat de Dret de la Universitat de València están masculinizados o en una situación de equilibrio de género. Entre las titulaciones más equilibradas están la Llicenciatura en Dret y el nuevo Grau en Dret: entre los cursos 2003/04 y 2010/11, la distancia porcentual entre el número de mujeres matriculadas en estas titulaciones y la matrícula femenina general de la Universitat de València ha oscilado entre un 1% y un 2%, lo que indica un equilibrio de género bastante estable. En cambio los estudios de criminología, de ciencias de la seguridad, así como los de ciencias políticas y de la administración están masculinizados. Entre todos ellos destaca el Grau en Ciències de la Seguretat, un título fuertemente masculinizado en el que el porcentaje más alto de mujeres matriculadas se registró en el curso 2009/10 (con un 16%).

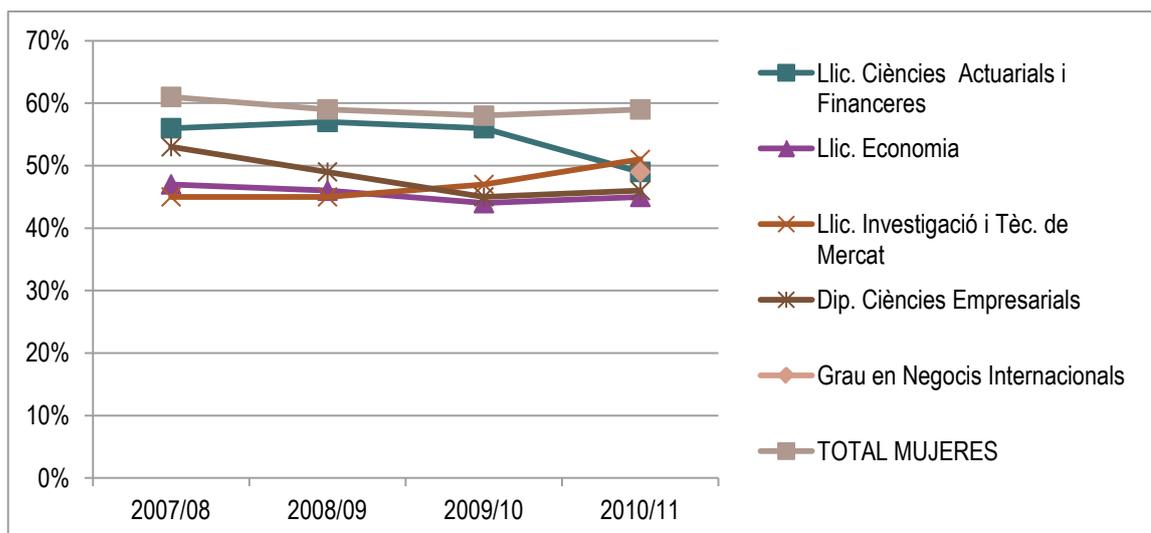
GRÁFICO 2.2.5.2 Mujeres matriculadas en titulaciones masculinizadas de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (%). Facultat de Ciències Socials, Facultat de Dret. Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

Los estudios que se imparten en la Facultat d'Economia de la Universitat de València, con la única excepción del Grado en Economía Europea, están también masculinizados. Como se puede observar en el Gráfico 2.2.5.3, el nivel de masculinización varía a lo largo del tiempo y también según las titulaciones. Así, en la Llicenciatura en Ciències Actuarials i Financeres la masculinización se ha afianzado con el transcurso del tiempo, pues si en el curso 2003/04 contaba con un 60% de mujeres matriculadas, lo que implicaba cinco puntos porcentuales menos que la matrícula global de mujeres en la universidad (65%), en el año académico 2010/11 pasa a tener sólo un 50% de matrícula femenina, es decir, nueve puntos menos que los que registra el conjunto de la matrícula femenina en la Universitat de València (59%). En cambio en la Llicenciatura en Investigació i Tècniques de Mercat el proceso ha sufrido muchas oscilaciones y en los últimos cursos la cota de masculinización ha menguado ligeramente: si en el curso 2003/04 las estudiantes representaban el 59% de la matrícula y en el 2007/08 el 45%, en el año académico 2010/11 este porcentaje alcanza la cifra del 51%. Otras titulaciones, como la Llicenciatura en Economía, se mantienen más estables a lo largo del período considerado. Los nuevos grados implantados, de momento, también están masculinizados.

GRÁFICO 2.2.5.3 Mujeres matriculadas en titulaciones masculinizadas de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (%). Facultat de Ciències Econòmiques. Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

En resumen, los datos analizados continúan mostrando una segregación por titulaciones en función del género, que ni siquiera la oferta de nuevos títulos está ayudando a paliar. Persiste el hecho de que las mujeres siguen siendo minoría en titulaciones habitualmente masculinizadas, como las ingenierías o las especialidades deportivas, tal vez por la vinculación de éstas a un estereotipo sexista que las asocia a competencias abstractas instrumentales, en el primer caso, o a habilidades ligadas a un mayor grado de resistencia y esfuerzo físico, en el segundo. También perdura la preferencia de las mujeres por titulaciones tradicionalmente feminizadas, ligadas al campo educativo, al asistencial o al de la salud, y vinculadas a competencias expresivas de escucha, comprensión o ayuda. En este sentido, parece que el peso de las adscripciones de género que vinculan lo femenino con la atención, cuidado o servicio hacia los demás sigue presente, tanto entre las mujeres que eligen estudios fuertemente feminizados como entre los varones que no los eligen. No obstante, hay algunos cambios de tendencia muy significativos, pues las mujeres también están optando por carreras en las que el pensamiento analítico – abstracto y las habilidades de indagación experimental son un componente central de las competencias de aprendizaje que se desarrollan en ellas, como lo demuestra la constatación de que una de las ramas de conocimiento más equilibradas desde una perspectiva de género en la Universitat de València, después de la de Ciencias Sociales y Jurídicas, sea la de Ciencias.

2.3 Estudios de postgrado

En cuanto a los niveles formativos universitarios de postgrado, es importante señalar que las universidades españolas, de acuerdo con el apartado tres del artículo 34 de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, de 21 de diciembre, y haciendo uso de su autonomía universitaria, tienen la capacidad de ofertar títulos de postgrado propios, distintos a los oficiales, y con validez en todo el territorio estatal. El Real Decreto 778/1998, de 30 de abril, en el que se regulaban los estudios de tercer ciclo de doctorado y otros estudios de postgrado, incidía en su artículo 17 en la necesidad de que las universidades ofertaran y expidieran títulos de postgrado propios, distintos a los programas de doctorado, que dieran una respuesta adecuada a la demanda creciente de especialización profesional y de reciclaje formativo intercurricular de las personas ya tituladas.

La Universitat de València, que en 1991 ya había iniciado la implantación de diplomas y títulos propios⁶, tanto bajo el impulso de la iniciativa privada como de la pública, ha ido incrementando sustancialmente la oferta de cursos de postgrado y de especialización propios en la última década: en el curso 2000/01 la oferta de títulos de postgrado propios fue de 259 y en el curso 2010/11 ha sido de 311, de los cuales 236 ya habían sido propuestos en anteriores ediciones. La combinación entre la adecuación a las necesidades sociales de formación y especialización profesional, la garantía de unos estudios de postgrado propios de calidad, así como la experiencia adquirida en la implantación, desarrollo y gestión los mismos a través de la Fundació Universitat – Empresa (ADEIT), desembocó el 26 de abril de 2007 en la aprobación por el Consell de Govern de la Universitat de València de la Normativa dels Estudis Propis de Postgrau i d'Especialització (ACGUV 83/2007), modificada posteriormente en Consell de Govern de 27 de mayo de 2008 (ACGUV 98/2008). Según esta normativa, los títulos, diplomas y certificados propios de la Universitat de València que se integran en los estudios de postgrado son los siguientes: master, diploma de postgrado universitario y certificado de postgrado; y los diplomas o certificados propios correspondientes a los estudios de especialización son de dos tipos: diploma de especialización profesional universitario y certificado de especialización⁷.

En la Tabla 2.3.1 se expone la distribución por sexo del número de estudiantes que han participado en el conjunto de los estudios propios de postgrado y de especialización de la Universitat de València desde el curso 2003/04 hasta el 2010/11. En ella se puede observar que el promedio de mujeres respecto al total de estudiantes matriculados desde el curso 2003/04 al 2010/11 (40.166) ha sido del 53% y el de los hombres del 47%.

⁶ Este hecho se amparó normativamente en el artículo 28 de la Ley Orgánica 11/1983 de Reforma Universitaria, de 25 de agosto, que abrió la posibilidad de ofertar otros diplomas y títulos, además de los de primer ciclo (diplomaturas), segundo ciclo (licenciaturas) y tercer ciclo (doctorado), en el marco del reconocimiento de la autonomía de las universidades españolas.

⁷ En los estudios propios de postgrado el máster tiene entre 60 y 120 créditos ECTS, es preceptiva su evaluación y/o la realización de un proyecto final y puede incluir prácticas en empresas o instituciones; el diploma de postgrado universitario puede abarcar desde 10 hasta 25 créditos ECTS y la evaluación es obligatoria; el certificado de postgrado tiene entre tres y ocho créditos ECTS y no se exige la evaluación en todos los casos. En los estudios propios de especialización el diploma de especialización profesional universitario consta de un mínimo de 10 créditos ECTS y de un máximo de 25 créditos ECTS y la evaluación depende de las características de cada curso; el certificado de especialización tiene entre tres y ocho créditos ECTS y la evaluación de los contenidos no es siempre obligatoria. Esta Normativa se puede consultar en el portal de la Fundació Universitat – Empresa (ADEIT) [Acceso en <http://www.adeit.uv.es/>].

TABLA 2.3.1 Evolución de la matrícula en Estudios Propios de Postgrado y de Especialización de la Universitat de València por sexo. Desde el curso 2003/04 al curso 2010/11.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

Más allá de estos datos generales, lo más destacable son las oscilaciones registradas en la distribución por sexo en cada uno de los años académicos considerados y que son especialmente significativas al inicio del período y al final del mismo: en el curso 2003/04 el porcentaje de mujeres alcanza la cifra del 61%, mientras que en el curso 2010/11 esta proporción desciende hasta el 29%. Seguramente son muchos los factores que están incidiendo en este cambio tan brusco de tendencia, pero sería necesario disponer de más datos para aventurar una explicación plausible. En relación al tipo del título propio elegido, y sin tener en cuenta la excesiva variación que los datos disponibles para el curso 2010/11 introducen en el conjunto de la serie analizada, lo más destacable es que las mujeres se inclinan más por los estudios de máster y por los diplomas de postgrado (en ambos casos, y como media, tres de cada cinco personas matriculadas en ellos son mujeres), mientras que los varones optan más por los estudios conducentes a la obtención del diploma universitario de especialización profesional (como promedio, dos de cada tres personas matriculadas en estos títulos son hombres), siendo ésta la única modalidad de título propio de la Universitat de València donde la presencia masculina supera a la femenina.

2.3.1 Programas oficiales de postgrado: másters y doctorado

La oferta de estudios propios de postgrado se ha visto complementada por los estudios de máster universitario incorporados en la nueva estructura de las enseñanzas oficiales de las universidades españolas. Estos nuevos títulos de máster, con carácter oficial y validez en todo el territorio europeo, constituyen uno de los hitos más visibles del proceso de convergencia europea iniciado en 1999 con la Declaración de Bolonia y la consiguiente armonización de los sistemas universitarios europeos contemplada en el proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior. La propia terminología de postgrado y máster se incorpora por primera vez al sistema español de titulaciones universitarias en 2005, con la aprobación del Real Decreto 56/2005, de 21 de enero. Posteriormente, y partiendo de las directrices establecidas en la Ley Orgánica de Universidades 4/2007, de 12 de abril, que modificaba la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, se aprueba el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, en el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. En este Real Decreto se definen los títulos de máster universitario como estudios de segundo ciclo que tienen por finalidad la adquisición de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, que también pueden promover el inicio en tareas de investigación⁸.

Desde el curso 2006/07 la mayoría de las universidades españolas han ido incrementando la oferta de estos títulos oficiales de postgrado hasta convertirlos, en muchos casos, en uno de sus elementos diferenciadores y estratégicos. En el curso 2010/11 la Universitat de València contó con un catálogo muy amplio de títulos oficiales de postgrado, gestionados por el Centre de Postgrau creado para mejorar su calidad en 2009, que alcanzó la cifra de 96 másters, pasando de tener algo más de setecientos estudiantes en 2006/07 a más de cuatro mil quinientos en el año académico 2010/11. A

⁸ Los planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos oficiales de Máster Universitario tendrán entre 60 y 120 créditos ECTS, contendrán toda la formación teórica y práctica que el/la estudiante deba adquirir y se estructurarán en materias obligatorias, materias optativas, seminarios, prácticas externas, trabajos dirigidos, trabajo de fin de máster y otras actividades de evaluación que resulten necesarias según las características propias de cada título. El trabajo de fin de máster tendrá entre seis y 30 créditos ECTS y deberá ser defendido públicamente. Esta Normativa, así como las modificaciones posteriores de aspectos vinculados a la calidad de los títulos oficiales de máster contenidas en el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, se puede consultar en el Centre de Postgrau de la Universitat de València [Acceso en <http://www.uv.es/uvweb/universitat/ca/estudis-postgrau/masters-oficials/normatives-1285846160647.html>].

lo largo del período considerado la edad media de las mujeres matriculadas en los másters oficiales ha sido de 28 años y la de los varones de 29 años.

TABLA 2.3.1.1 Evolución de la matrícula en Estudios Oficiales de Postgrado de la Universitat de València por sexo. Desde el curso 2006/07 al curso 2010/11.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

Como se observa en la Tabla 2.3.1.1, en la que se registra la distribución por sexo del número de estudiantes que han participado en el conjunto de los estudios oficiales de postgrado de la Universitat de València desde el curso 2006/07 hasta el 2010/11, la media de mujeres que han optado por los estudios de máster respecto al total de estudiantes matriculados ha sido del 62% y el de los varones del 38%. En este contexto general, lo más destacable son las ligeras variaciones que se contabilizan en cada uno de los años académicos, entre las que despunta suavemente al alza el grado de feminización de la matrícula de los másters en el curso 2008/09 (con un 65% de mujeres y un 35% de hombres), sin que ello implique un cambio sustancial respecto a la constatación de que en los másters oficiales de la Universitat de València, como promedio, dos de cada tres personas matriculadas en ellos son mujeres.

El análisis descriptivo del nivel de feminización y de masculinización de la matrícula en los másters oficiales ofertados en el curso 2010/11, como queda reflejado en la Tabla 2.3.1.2, permite distinguir diversas situaciones:

- En primer lugar, el elevado grado de feminización del 14% del total de másters oficiales ofertados, con una matrícula femenina superior al

81% en todos ellos. Estos másters, fuertemente feminizados desde su implantación, están vinculados a las áreas de conocimiento de humanidades y salud, así como a la de educación (que anteriormente era una rama específica no integrada en la de ciencias sociales y jurídicas); sin embargo, también hay algunos más estrechamente relacionados con el área clásica de ciencias sociales, como es el caso del Màster en Benestar Social: Intervenció Individual, Familiar y Grupal (con un 86% de mujeres matriculadas). En este grupo hay dos másters que destacan por encima de todos los demás: el Màster en Gènere i Polítiques d'Igualtat, con una matrícula femenina que en ninguna de las ediciones en que se ha ofertado ha bajado del 95%, y el Màster en Psicogerontologia en el que las mujeres matriculadas siempre han superado el 94% del total de la matrícula.

- En segundo lugar, la existencia de un grupo de másters oficiales con una matrícula de mujeres que oscila entre el 65% y el 80% y cuyo nivel inferior supera en cuatro puntos porcentuales a la del promedio total de la matrícula en estos estudios (61%). Estos másters oficiales, que se caracterizan por una mayor variabilidad en su nivel de feminización, suponen el 19% del conjunto total ofertado y, aunque entre ellos se encuentran algunos estrechamente relacionados con las ramas de salud y de humanidades, la mayor parte se enmarcan en el área de ciencias sociales y jurídicas. Los más feminizados son el Màster en Gestió Cultural y el Màster en Història de l'Art i Cultura Visual (en ambos casos con un 79%), el Màster en Direcció i Planificació del Turisme (76%), el Màster en Desenvolupament, Institucions i Integració Econòmica y el Màster en Malalties Parasitàries Tropicals (los dos con un 71%). Es significativo que entre los más feminizados se encuentre también un máster relacionado con el área de ciencias, el Màster en Tècniques Experimentals en Química (con un 71% de mujeres matriculadas), hecho que entronca con las observaciones que ya se han planteado en este mismo informe en relación a los estudios de grado.
- En tercer lugar, el notable predominio masculino en la matrícula de los másters oficiales de postgrado asociados a las ramas de ingeniería y de ciencias. El 5% del conjunto de másters ofertados por la Universitat de València tienen una matrícula masculina superior al 80% respecto al total de sus efectivos poblacionales, es decir, más de 40 puntos porcentuales por encima del promedio de varones en este tipo de titulaciones. Entre estos estudios, tan fuertemente

masculinizados, destacan el Màster en Química Teòrica i Modelització Computacional, en el que todas las personas matriculadas en las dos últimas ediciones son hombres, el Màster en Enginyeria Electrònica (con un 96% de varones matriculados) y el de Ciències Avançades de les Telecomunicacions Modernes (92% de hombres). No obstante, hay otro conjunto de màsters masculinizados, que suponen el 10% del total y que cuenta con una proporción de varones que va desde el 65% al 80%, en el que además de aquéllos vinculados a las ramas de ingeniería y ciencias, encontramos otros relacionados con la de ciencias sociales y jurídicas. Así, el Màster en Banca i Finances Quantitatives y el Màster en Investigació i Intervenció en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport, ambos de esta última área de conocimiento, tienen una matrícula masculina del 75%, la misma que la de algunos de los màsters de la rama de ciencias, tal y como sucede con el Màster en Física Avanzada .

TABLA 2.3.1.2 Relación de Estudios Oficiales de Máster según grado de feminización y de masculinización en la matrícula (%). Universitat de València. Curso 2010/11.

MÁSTERS FEMINIZADOS	
65% - 80% de matrícula femenina	> 81% de matrícula femenina
Aproximacions Moleculares en Ciències de la Salut Biologia Molecular, Cel·lular i Genètica Cooperació al Desenvolupament Desenvolupament, Institucions i Integració Econòmica Direcció i Planificació del Turisme Drets Humans, Pau i Desenvolupament Sostenible Estudis Hispànics: Aplicacions i Investigació Fisioteràpia dels Processos d'Envel·liment Gestió Cultural Interculturalitat i Polítiques Comunicatives Investigació i Tractament en Drogodependències Lectura i Comprensió de Textos Malalties Parasitàries Tropicals Ocupació i Intervenció en el Mercat Laboral Política, Gestió i Direcció en Organitzacions Educatives Psicologia del Treball i RRHH (Erasmus Mundus) Tècniques Experimentals en Química Internacional en Migracions	Atenció Sociosanitària a la Dependència Investigació i Tractaments en Psicopatologia i Salut Benestar Social: Intervenció Individual, Familiar i Grupal Biotecnologia de la Reproducció Humana Assistida Gènere i Polítiques d'Igualtat Infermeria Oncològica Intervenció Psicològica en Àmbits Socials Investigació en Didàctica de les Ciències Experimentals Investigació en Llengües i Literatures Neurociència Cognitiva i Necessitats Educatives Psicogerontologia Qualitat i Seguretat Alimentària Traducció Creativa i Humanística

MÁSTERS MASCULINIZADOS	
65% - 80% de matrícula masculina	> 81% de matrícula masculina
Anàlisi del Rendiment Esportiu	Ciències Avançades de Telecomunicacions Modernes
Banca i Finances Quantitatives	Computació Avançada i Sistemes Intel·ligents
Creació d'Empreses Innovadores i de Base Tecnològica	Enginyeria Electrònica
Enginyeria Biomèdica	Física Mèdica
Física Avançada	Química Teòrica i Computacional (Erasmus Mundus)
Història Contemporània	
Investigació en CC de l'Activitat Física i l'Esport	
Nanociència i Nanotecnologia Molecular	
Planificació i Gestió de Processos Empresarials	
Sistemes i Serveis en la Societat de la Informació	

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>]. Elaboración propia.

Desde una perspectiva de género, y con el fin de hacer una síntesis de los aspectos analizados más destacables, las cifras referidas al curso 2010/11 ponen de manifiesto que el 39% de los másters oficiales de postgrado tienen una proporción en la matrícula femenina y en la masculina próxima en cuatro puntos porcentuales, por encima o por debajo, a la del conjunto de estudiantes que cursan estos estudios (que es del 61% en el caso de las mujeres y del 39% en el de los hombres). No obstante, en el 61% de los títulos no sucede así, ya que el 33% de los másters oficiales están fuertemente feminizados y el 28% notablemente masculinizados. No sólo hay más mujeres que hombres cursando estudios oficiales de máster en la Universitat de València, sino que predominan los títulos feminizados sobre los masculinizados. Además, y a pesar de que los estudios de máster son menos homogéneos que los de grado y pueden tener un carácter multidisciplinar, los datos permiten reiterar para estos estudios de segundo ciclo algunas de las consideraciones ya expuestas anteriormente respecto a los de primer ciclo, pues en general se aprecia un mayor grado de feminización en los estudios relacionados con el área de humanidades y de ciencias de la salud, una mayor masculinización en las ingenierías y una situación más diversa en aquellos vinculados al área de ciencias y a la de ciencias sociales y jurídicas.

PROGRAMAS DE DOCTORADO

La última etapa en la formación universitaria la integran los programas de doctorado, que constituyen el tercer ciclo de los estudios en la universidad y pretenden potenciar la investigación más avanzada en todos los ámbitos del

conocimiento. En las últimas décadas, las enseñanzas oficiales de doctorado en las universidades españolas han sido reestructuradas en múltiples ocasiones. Actualmente, al igual que sucede con los másters oficiales, su ordenación se rige por las directrices del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre (modificado parcialmente por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio). En el Real Decreto 1393/2007 los programas de doctorado conducen al título de doctor o de doctora, tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y están compuestos por una fase formativa y otra de investigación, que culmina con la realización y defensa ante un tribunal de una tesis doctoral consistente en un trabajo original de investigación⁹. Pero el proceso de reformas no ha concluido; se están estrenando nuevas disposiciones reguladoras, incluidas en el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, que complementan a los dos anteriores mencionados y profundizan en una concepción del doctorado como elemento fundamental del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y del Espacio Europeo de Investigación (EEI). De ahí que las universidades españolas sigan estando inmersas en el desarrollo de estrategias que permitan consolidar una oferta específica de doctorados con el objetivo de alcanzar una investigación de alta calidad, con una definición clara de su contribución a la sociedad, en el marco nacional y europeo.

En la Universitat de València, al igual que sucede en otras universidades españolas, coexisten en estos momentos dos modalidades de programas de doctorado: los vinculados al antiguo Real Decreto 778/1998, de 30 de abril, y los nuevos estudios de doctorado fruto del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre. En el primer caso, en el año académico 2010/11, el número total de personas matriculadas ha sido de 1.917, de las que el 56% han sido mujeres (1.074 en valores absolutos); en el segundo, la cifra de personas matriculadas ha ascendido a 1.140 y la presencia femenina ha alcanzado el porcentaje del 53% (604 en cifras absolutas). Como se puede observar, aunque los programas de doctorado regidos por el Real Decreto 778/1998,

⁹ Los programas de doctorado incluyen aspectos organizados de formación investigadora, no requieren una estructuración en créditos ECTS y comprenden tanto formación transversal como específica del ámbito de cada programa, si bien la actividad esencial del doctorando será la investigadora. Para acceder a estos programas en la fase de investigación es necesario poseer un título oficial de máster universitario u otro del mismo nivel, haber superado 60 créditos ECTS incluidos en alguno de los másters oficiales universitarios, tener un título de grado de 300 o más créditos de duración, o disponer del Diploma de Estudios Avanzados regulado en el Real Decreto 778/1998. Estos criterios normativos pertenecen al Real Decreto 1393/2007 y al Real Decreto 861/2010, y se pueden consultar en el Centre de Postgrau de la Universitat de València [Acceso en <http://www.uv.es/uvweb/universitat/ca/estudis-postgrau/masters-oficials/normatives-1285846160647.html>].

de 30 de abril, están en proceso de adaptación o de desaparición, siguen teniendo una importancia estadística considerable debido al número de personas matriculadas en ellos. De todos modos, y atendiendo al hecho de que los nuevos programas de doctorado son de reciente implantación (se inician en el curso 2007/08 con una oferta de 18 títulos y un centenar de estudiantes), es bastante probable que la distancia en la matrícula de ambas modalidades esté menguando con el transcurso de los años, pero no se dispone de datos desagregados que permitan confirmarlo¹⁰.

En el conjunto de los programas de doctorado ofertados por la Universitat de València se han inscrito en los últimos ocho cursos académicos 21.528 estudiantes, observándose en la evolución de la matrícula una tendencia a la baja desde el curso 2003/04 hasta el curso 2009/10, momento en el que ésta repunta significativamente hasta llegar a superar las cifras del curso inicial de referencia.

TABLA 2.3.1.3 Evolución de la matrícula en Programas de Doctorado de la Universitat de València por sexo. Desde el curso 2003/04 al curso 2010/11.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia. Para el curso 2010/11: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

¹⁰ En este informe, y en la medida en que los datos estadísticos disponibles lo permitan, se procurará distinguir entre ambos tipos de programas de doctorado. No obstante, ello no siempre será posible, pues el Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) de la Universitat de València no desagrega todas las variables e indicadores en función de estas dos modalidades de doctorado.

La descripción analítica de la distribución de la matrícula según la variable sexo, como queda reflejado en la Tabla 2.3.1.3, permite indicar que el porcentaje de mujeres y de hombres que cursan estos programas no presenta variaciones importantes, manteniéndose la proporción femenina próxima al 55% y la masculina en torno al 45%. Se constata así que, de todos los ciclos universitarios, los de tercer ciclo son los más nivelados en cuanto a la representación porcentual de mujeres y varones, especialmente al compararlos con los másters oficiales de postgrado en los que el promedio de mujeres matriculadas es del 62% y el de varones del 38%.

TABLA 2.3.1.4 Evolución de la matrícula en Programas de Doctorado de la Universitat de València según sexo y cohorte de edad (%). Desde el curso 2003/04 al curso 2009/10.

		< de 30	31 a 40	> de 40	TOTAL
2003/2004	MUJERES	66%	23%	11%	100%
	HOMBRES	58%	28%	14%	100%
2004/2005	MUJERES	64%	23%	13%	100%
	HOMBRES	56%	28%	16%	100%
2005/2006	MUJERES	62%	26%	12%	100%
	HOMBRES	52%	30%	18%	100%
2006/2007	MUJERES	60%	27%	13%	100%
	HOMBRES	50%	30%	20%	100%
2007/2008	MUJERES	54%	29%	17%	100%
	HOMBRES	24%	33%	25%	100%
2008/2009	MUJERES	60%	24%	16%	100%
	HOMBRES	48%	29%	23%	100%
2009/2010	MUJERES	45%	34%	21%	100%
	HOMBRES	38%	35%	27%	100%

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia.

El análisis de la variable edad proporciona una imagen convergente de los cambios de género experimentados en la matrícula de los programas de doctorado de la Universitat de València, desde el curso 2003/04 al curso 2009/10. La Tabla 2.3.1.4 ilustra la evolución de la proporción de estudiantes agrupada en tres grandes categorías de edad. En ella se puede observar

que el mayor contingente de las y los estudiantes se concentra en el grupo de edad menor de 30 años, lo que parece estar relacionado con el paso inmediato desde los estudios de primer ciclo, o incluso de postgrado, a los de tercer ciclo en la formación universitaria. Ahora bien, si en el curso 2003/04 del total de mujeres matriculadas el 66% tenía menos de 30 años, en los siguientes cursos esta proporción va decreciendo hasta llegar al 54% en el año académico 2007/08, para remontar en el siguiente curso y volver a descender después, alcanzando el nivel más bajo en 2009/10 (con un 45%). En el caso de los estudiantes varones el proceso es semejante, aunque difiere en lo relativo a su concreción temporal: en 2003/04 el 58% de ellos se situaba por debajo de los 30 años de edad, en los cursos posteriores disminuye su presencia relativa en este grupo de edad hasta llegar a la proporción más baja en el curso 2007/08 (24%), momento a partir del cual se vuelve a constatar un incremento que conduce en 2009/10 a un porcentaje del 38%.

Estas pautas están asociadas con el peso poblacional relativo de mujeres y de varones estudiantes de doctorado en los restantes grupos de edad. Al inicio de la serie analizada el 66% del total de las mujeres tenía menos de 30 años, el 23% entre 31 y 40 años, y las mayores de 40 años representaban el 11% del conjunto. En el curso 2009/10, momento de máxima disminución de las menores de 30 años (45%), se incrementan las proporciones en el resto de las cohortes de edad: el 34% de mujeres están en la de 31 a 40 años y el 21% en la de mayores de 40 años. Es decir, a lo largo de estos siete cursos se produce un descenso de 21 puntos porcentuales en el grupo de mujeres menores de 30 años porque durante este tiempo ha aumentado la proporción en cada uno de los otros grupos de edad en 11 puntos porcentuales.

En cuanto al colectivo de varones, en el curso 2003/04 el 58% de ellos estaba en el grupo de los menores de 30 años, el 28% en el que abarca de los 31 a los 40 años, y el 11% en el de los mayores de 40 años. Al igual que sucede con las mujeres, el porcentaje registrado en el grupo de varones menores de 30 años en el curso 2009/10 (38%) se relaciona con la proporción que alcanzan el resto de las cohortes de edad: el 35% están en la que va desde los 31 a los 40 años y el 27% en la de mayores de 40 años. La variación contabilizada a lo largo de este período tiene semejanzas con lo que ha sucedido en el colectivo femenino: en el grupo de varones menores de 30 años el descenso registrado es 20 puntos porcentuales, mientras que la cohorte que va de los 31 a los 40 años aumentan su proporción en siete puntos y la de los mayores de 40 años lo hace en 10 puntos porcentuales.

Las tendencias observadas en relación a los grandes grupos de edad son similares en el colectivo femenino y en el masculino, y parecen indicar una situación de género cada vez más simétrica entre quienes cursan estudios de doctorado en la Universitat de València. Esta pauta se asemeja a la que se detecta en los datos de los últimos años sobre otros dos aspectos relacionados entre sí: el promedio de años transcurridos desde el momento de la matrícula en un programa de doctorado hasta la aprobación de la tesis y el número de tesis leídas.

El estado de equilibrio de género se presenta estadísticamente de una forma diáfana en estos dos últimos aspectos mencionados. Así, según los datos facilitados por el Servei d'Anàlisi i Planificació de la Universitat de València (SAP), la evolución de la media de los años transcurridos desde la matrícula en algún programa de doctorado hasta la lectura y aprobación de la tesis fue en 2007/08 y 2008/09 de cinco años, tanto en el caso de las mujeres como en el de los varones. En el curso 2009/10, esta media había ascendido en ambos grupos poblacionales y se situaba en seis años. En cuanto al cambio registrado en el número de tesis leídas, es importante destacar que en los últimos tres cursos académicos se produce una convergencia entre las cifras del colectivo femenino y las del masculino: en el curso 2007/08, el 56% de las tesis aprobadas habían sido defendidas por mujeres (124) y el 44% por hombres (96); en el curso 2009/10, las tesis realizadas por las mujeres representaban el 49% del total (131) y las elaboradas por los varones el 51% (139).

No obstante, esta simetría de género esconde otro tipo de desigualdades: por áreas temáticas, en el curso 2009/10, en general las mujeres han defendido más tesis que los hombres en la rama de salud y en la de ciencias, menos en la de humanidades y en la de ingenierías, y la situación ha sido más variable en la rama de ciencias sociales y jurídicas (aunque dentro de ésta, en el área de educación, se observa un predominio de las tesis defendidas por mujeres). Esta situación se da tanto en las tesis enmarcadas en los programas de doctorado regulados por el Real Decreto 778/1998 (274 tesis) como en las de los nuevos programas del Real Decreto 1393/2007 (13 tesis). En esta última modalidad el número de tesis defendidas ha sido menor debido a que han transcurrido menos años desde su implantación.

Una parte del colectivo de estudiantes de doctorado no llega a elaborar y defender la tesis doctoral, conformándose con la obtención del Diploma de Estudios Avanzados (DEA). Éste se consigue al final de la fase formativa de

los programas de doctorado regulados por el Real Decreto 778/1998, de 30 de abril. En realidad, teniendo en cuenta la evidencia empírica anterior a 2007, parece que sólo quienes pretenden continuar la carrera universitaria avanzan en la realización de la tesis doctoral. Pero no se dispone de cifras actualizadas al respecto. Según los datos facilitados por el Servei d'Anàlisi i Planificació de la Universitat de València (SAP), en el curso 2007/08, y en relación al total de quienes lo obtuvieron (797 personas), el 57% eran mujeres y el 43% hombres. Dos cursos después, en el 2009/10, la proporción de mujeres respecto al total (629 personas) era del 59% y la de los varones del 41%. Esta variación porcentual que, en principio y a falta de datos más pormenorizados, no desmiente la existencia de una cierta estabilidad en la representación relativa de género de quienes obtienen este diploma, amplía la distancia entre varones y mujeres, y dibuja una panorámica de género más disimétrica, en términos cuantitativos, que la registrada en relación a las tesis doctorales.

Con el fin de indagar más exhaustivamente en la mayor equidad de género detectada en los programas de doctorado de la Universitat de València en relación a otros ciclos formativos universitarios, se ha construido la Tabla 2.3.1.5. En ella se registra el nivel de feminización y de masculinización de la matrícula en los programas de doctorado ofertados en el curso 2010/11, fruto de las directrices del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre. La situación difiere en varios aspectos significativos de la expuesta para el caso de los estudios de postgrado oficiales así como de la observada en los programas de doctorado regulados por el Real Decreto 778/1998, de 30 de abril, como después se detallará. Esta diferencia puede deberse a su reciente introducción, pero esto es algo que no podrá ser constatado hasta que transcurran algunos años más. Destacan las siguientes características:

- En primer lugar, el elevado grado de feminización del 17% del total de programas de doctorado ofertados, con una matrícula femenina superior al 81% en todos ellos. Más de la mitad de estos programas están vinculados al área de salud y son minoría los relacionados con el área de ciencias sociales, incluida educación, y con la de humanidades. No obstante, entre los que tienen una matrícula superior a 10 estudiantes, destacan cuatro programas por encima de todos los demás: el Programa en Ciències de l'Alimentació, con una matrícula femenina del 100%, el Programa en Estudis de Gènere (con el 92% de mujeres), el Programa en Educació (con el 91%) y el Programa en Psicologia de la Salut (con el 86% de mujeres matriculadas).

-
- En segundo lugar, la existencia de un grupo de programas de doctorado con una matrícula femenina que oscila entre el 60% y el 80% y cuyo nivel inferior supera en seis puntos porcentuales a la del promedio total de la matrícula en estos estudios (54%). Estos estudios de doctorado, que se caracterizan por una mayor variabilidad en su nivel de feminización, suponen el 19% del conjunto total ofertado. De ellos casi la mitad se enmarcan en el área de salud, casi una cuarta parte está relacionada con la rama de ciencias sociales y jurídicas, y la fracción restante se distribuye entre humanidades y ciencias. Entre los que cuentan con una matrícula superior a los 10 estudiantes, los más feminizados son el Programa en Processos d'Envelliment i Estratègies Sociosanitàries y el Programa en Infermeria (ambos con un 79% de matrícula femenina), el Programa en Biomedicina y Farmàcia (con un 77% de mujeres) y el Programa en Investigació en Psicologia (con el 74%).
 - En tercer lugar, el destacado predominio masculino en la matrícula de algunos de los programas de doctorado asociados a las ramas de ingeniería y de ciencias, así como a la de humanidades. Estos programas suponen el 5% del conjunto de estos estudios de tercer ciclo y tienen una matrícula masculina superior al 80%. Entre los programas más masculinizados, y con más de 10 estudiantes cursándolos, están el Programa en Història Contemporània (con un 87% de varones matriculados) y el Programa en Tecnologies de la Informació i Matemàtica Computacional (con un 81%).
 - Finalmente, hay otro conjunto de programas, que suponen el 23% del total y que cuenta con una proporción de varones que va desde el 60% al 80%, en el que además de aquéllos vinculados a las áreas de conocimiento mencionadas, encontramos otros relacionados con la de ciencias sociales y jurídicas. Así sucede en el caso del Programa en Direcció d'Empreses (con un 73% de hombres), el más masculinizado de este grupo, y en el del Programa en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport (con una matrícula masculina del 67%). Estos dos programas registran una matrícula masculina superior o igual a la de otros tradicionalmente masculinizados como es el caso del Programa de doctorado en Física (con un 67%).

TABLA 2.3.1.5 Relación de Programas de Doctorado (Real Decreto 1393/2007) según grado de feminización y de masculinización en la matrícula (%). Universitat de València. Curso 2010/11.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>]. Elaboración propia.

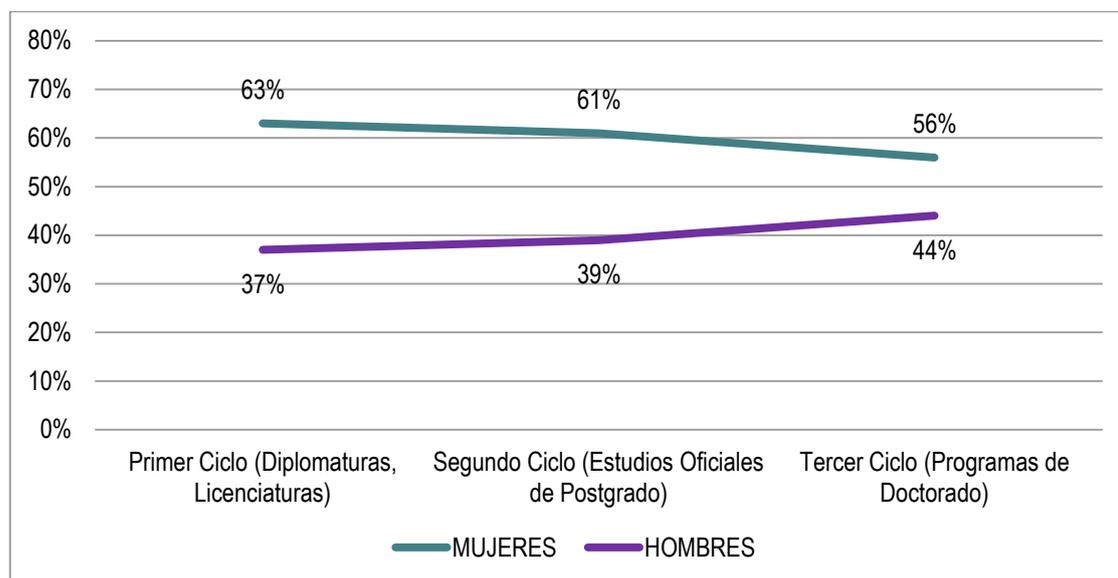
Además de los aspectos que se acaban de mencionar, tal vez lo más significativo es que el 36% de los nuevos programas de doctorado implantados alcanzan una proporción en la matrícula femenina y en la masculina próxima en seis puntos porcentuales a la del conjunto de estudiantes que cursan estos estudios (que es del 54% en el caso de las mujeres y del 46% en el de los hombres). Pero, en el 64% del resto de programas se observa un cierto desequilibrio de género, ya que el 36% están feminizados y el 28% masculinizados. En este sentido las cifras son semejantes a las que se han detallado en relación a los estudios oficiales de máster en la Universitat de València, aunque difieren algo más de las de los antiguos programas de doctorado aún vigentes: el 40% de estos programas de doctorado, regulados por el Real Decreto 778/1998, están feminizados (con una matrícula de mujeres superior al 60% en relación al total ofertado) y el 24% masculinizados (con una matrícula masculina también superior al 60%).

Sin embargo, no es sólo una cuestión de cifras sino también de tendencias: en estos últimos programas de doctorado mencionados, al igual que sucede en el caso de los estudios oficiales de máster, se aprecia un mayor grado de feminización en los relacionados con el área de humanidades y la de ciencias de la salud, una mayor masculinización en las ingenierías y una diversidad más grande en aquéllos vinculados al área de ciencias y a la de ciencias sociales y jurídicas. En los nuevos programas de doctorado la situación es más heterogénea, especialmente en lo que concierne a los títulos masculinizados, pues entre ellos encontramos un número significativo de programas vinculados a todas las ramas, incluidas la de humanidades y la de ciencias de la salud. Este hecho puede deberse a su reciente implantación, pero es igualmente posible que esté marcando un cambio de rumbo o una mayor complejidad en lo tocante a la segregación horizontal de género que afecta al nivel más alto de la formación universitaria. Éste es un aspecto en el que sería conveniente profundizar en el futuro a partir de nuevas evidencias empíricas.

Este capítulo del informe concluye señalando algunos de los rasgos más sobresalientes detectados en el colectivo de estudiantes de la Universitat de València, que quedan reflejados en forma de diagramas de tijeras en el Gráfico 2.3.1.1 y el Gráfico 2.3.1.2, elaborados con los datos del curso 2006/07 y el 2010/11. Son los siguientes:

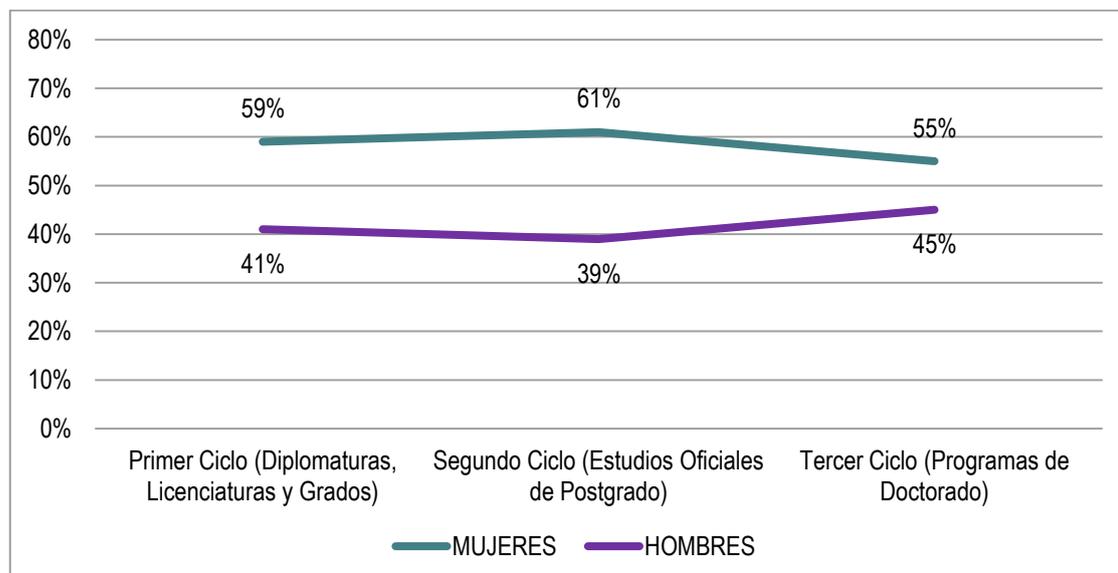
-
- En los estudios del primer ciclo de la formación universitaria, incluyendo en este término a las diplomaturas y licenciaturas anteriores a las últimas reformas de las universidades españolas, la feminización creciente registrada hasta el año 2007 parece haberse detenido. Este hecho conlleva una mayor simetría de género en los datos relativos a la matrícula en este nivel formativo a partir del curso 2008/09, es decir, un curso antes de la puesta en marcha parcial de los nuevos grados estructurados según las directrices de las normativas vinculadas a la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). En consecuencia, es plausible admitir que las explicaciones de este cambio de tendencia están relacionadas con la contracción demográfica de las cohortes de edad más jóvenes y, tal vez, con una apuesta formativa distinta de los varones de esta generación.
 - En los estudios de segundo ciclo la situación es diferente, según se trate de títulos de postgrado propios y de especialización o de títulos oficiales de postgrado de la Universitat de València. En el primer caso, se asiste en los últimos años a un proceso de masculinización ascendente, especialmente acentuado en el curso 2010/11, cuya aclaración requiere disponer de más evidencia empírica de la que se ha tenido para la elaboración de este informe. En el segundo, aunque se registran ligeras oscilaciones en la matrícula femenina y masculina, el grado de feminización y de masculinización se mantiene inalterado desde su implantación inicial, en el año académico 2006/07, hasta el final de la estapa analizada, en el curso 2010/11.
 - En el último nivel formativo universitario, el de los programas de doctorado, las pautas observadas en los últimos seis años obligan a matizar la afirmación de que los cambios en la composición de la matrícula del colectivo de estudiantes están marcados por la inversión del sexo mayoritario desde el primer ciclo al tercero. En la Universitat de València, aunque se sigue detectando una ligera disminución de la matrícula femenina en los programas de doctorado al compararla con el conjunto de las titulaciones de primer ciclo y, a la inversa, un leve incremento de la matrícula masculina en el tercer ciclo, lo cierto es que las cifras indican un estancamiento de esta tendencia. En buena medida, de ahí se deriva la constatación de que en el curso 2010/11 los estudios de doctorado sean los que más equilibrio presentan en la proporción relativa de la matrícula femenina y de la masculina.

GRÁFICO 2.3.1.1 Diagrama de Tijeras según Ciclos de Formación Universitaria (%). Universitat de València. Curso 2006/07.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia.

GRÁFICO 2.3.1.2 Diagrama de Tijeras según Ciclos de Formación Universitaria (%). Universitat de València. Curso 2010/11.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>]. Elaboración propia.

A pesar de este significativo avance en el equilibrio de género al que tiende la matrícula del primer ciclo y del tercer ciclo formativo en la Universitat de València, la diferenciación de género en el tipo de estudios elegido, así como en lo concerniente a la rama de conocimiento a la que éstos se vinculan, favorecen el mantenimiento de la segregación horizontal en todos los niveles educativos que ofrece la universidad. En general, y con todos los matices señalados en estas páginas respecto a cada una de estas etapas, se aprecia un mayor grado de feminización en los títulos y programas relacionados con el área de humanidades y la de ciencias de la salud, una masculinización muy elevada en las ingenierías y una diversidad más grande en aquéllos vinculados al área de ciencias y a la de ciencias sociales y jurídicas.

3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. ACADÉMICAS EN UN ESPACIO MASCULINO

El nivel formativo universitario de las jóvenes españolas ha experimentado un aumento considerable en los últimos tiempos. Igualmente se puede hablar de un incremento del número de mujeres que componen la plantilla del profesorado universitario. Sin embargo, este aumento alcanza unos índices que no se corresponden ni con la proporción de estudiantes matriculadas en los diferentes centros de enseñanza superior, ni con la cualificación de las trayectorias formativas de estas estudiantes. Además, si se observan con detenimiento los datos estadísticos disponibles que hacen referencia a la presencia femenina en las universidades españolas, como docentes y como investigadoras, se detectan pautas estructurales que indican que se trata de una representación focalizada preferentemente en determinadas áreas de conocimiento y en ciertas categorías profesionales, las menos elevadas del rango académico.

Desde una perspectiva de género, se puede situar el inicio de las características del profesorado universitario español en 1910, año de la aprobación del Real Decreto que autorizaba a las mujeres españolas con títulos universitarios a ejercer sus profesiones y a participar en oposiciones. Pero si el camino para ingresar como estudiantes en las distintas facultades no fue nada fácil, tal y como ya se ha indicado en el capítulo anterior, la senda para acceder a las tareas académicas en las universidades se presentó aún más intrincada.

El marco laboral de acceso a las universidades, especialmente para las mujeres, se movía en condiciones de inestabilidad, no sólo por tratarse de nombramientos temporales, sino porque se encuadraba en una cultura promocional sesgada que no veía con buenos ojos la incorporación femenina a la docencia universitaria. No obstante, hubo pioneras que lo consiguieron, como Emilia Pardo Bazán que llegó a ser catedrática en la Universidad Central de Madrid. En la Universitat de València la primera profesora fue Olimpia Arozena Torres (1902 – 1971), licenciada en Filosofía y Letras en 1929 con premio extraordinario y doctora en 1949, y que desarrolló su trabajo docente en la antigua Facultat de Filosofia i Lletres, en la sección de Història. Otras precursoras, algunas con experiencia docente, se encaminaron hacia otros espacios profesionales donde la selección a

través de la convocatoria de concursos o de oposiciones favorecía un acceso más objetivo y rápido (Flecha 2010). En la Universitat de València este fue el caso, entre otras, de Inés Gómez Juderías (1895 – 2002), que en el año 1940 consiguió el destino administrativo permanente en la Secretaría General de esta universidad¹¹.

La reconstrucción de lo que pasó con el profesorado femenino en las universidades españolas desde aquéllos inicios hasta bien entrada la década de 1970 es difícil, en buena medida porque hay lagunas estadísticas insalvables para el conjunto del profesorado y porque, además, cuando sí existen datos éstos no están desagregados por la categoría sexo. Hay estimaciones que indican que hacia 1960 la proporción de profesoras universitarias españolas era del 8% y que sólo existía una catedrática (en un conjunto formado por más de 800 varones). En la década de los setenta del siglo XX parece que este porcentaje se incrementa hasta llegar a alcanzar el 17%, aunque lo hace siguiendo una pauta sesgada: la presencia femenina es mayoritaria en las facultades de letras y en algunas de ciencias (farmacia y medicina), pero es minoritaria en las escuelas técnicas. Durante la década siguiente, la de 1980, momento en el que se equipara la presencia de mujeres y de varones estudiantes en las aulas universitarias españolas, se produce un aumento sostenido del profesorado femenino que culmina con un porcentaje del 29% al final del período (Almarcha 1982, Montoro 1981).

La Universitat de València también participa en las características generales de este proceso. Al principio, la incorporación del profesorado femenino a la plantilla del personal docente e investigador de la universidad se produce de una forma lenta (se calcula que antes de 1970 las mujeres apenas representaban el 16% del total del profesorado) y sigue el mismo patrón de género observado para el conjunto de las universidades españolas en lo relativo a la vinculación docente con los distintos títulos universitarios. Se estima que es el curso 1981/82 el que marca el salto cuantitativo más significativo, ya que es entonces cuando las mujeres del PDI suponen el 32% del conjunto del colectivo docente en la Universitat de València. Desde esa fecha, y hasta principios de la década de los noventa del siglo XX, se produce un incremento sostenido de mujeres docentes e investigadoras que culmina en 1989 con una proporción estimada del 39%, una cifra significativamente más elevada que la media del conjunto de las

¹¹ Se pueden consultar las trayectorias profesionales de las pioneras en los servicios de la administración de la Universitat de València en Unitat d'Igualtat, *Dones pioneres en l'administració de la Universitat de València. Recuperant la memòria*, Universitat de València, 2012. Accesible en <http://www.uv.es/igualtat/index.htm>

universidades españolas (Fernández-Coronado y González Sanjuán 2009: 67).

Sin embargo, a partir de 1990 se produce una situación de estancamiento caracterizada por los siguientes rasgos: predominio de las mujeres entre el profesorado de titulaciones de ciclo corto; escasa representación de éstas en las titulaciones técnicas más prestigiosas; e infrarrepresentación respecto a los hombres en las categorías del profesorado universitario de los niveles más altos. En los primeros años del siglo XXI estas singularidades se han mantenido casi inalteradas: en 1995 el porcentaje del total de profesoras en las universidades españolas ascendía al 31% y el de catedráticas al 13%; en 2005 la proporción del profesorado femenino alcanzaba la cifra del 35% y la de catedráticas seguía estando en el 13%. En la Universitat de València, en 2005 la situación era algo más favorable, pues el 34% del profesorado estaba compuesto por mujeres y el porcentaje de catedráticas ascendía al 17%.

La constatación de la escasa presencia de las mujeres en la universidad como docentes e investigadoras, así como la asimétrica proporción de hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales universitarias, no sólo en nuestro país sino también en muchas otras universidades europeas, es lo que permite seguir hablando hoy en día de la paradoja de la equidad de género: tendencia a la igualdad en las posiciones profesionales bajas y minorías estancadas en los puestos de mayor relevancia. Y aunque en determinados momentos parece que se producen avances, éstos no terminan de consolidarse como tendencias a largo plazo (Arranz 2004, Ballarín 2010, Comisión Europea 2001, García de Cortázar y García de León 1997 y 2001).

En el contexto de este marco general, en este capítulo se actualizan los datos estadísticos del informe anterior *Mujeres y hombres en la Universitat de València* (Fernández-Coronado y González Sanjuán 2009), en el caso de que se haya podido acceder a ellos, referidos al colectivo del personal docente e investigador (PDI) de la Universitat de València durante el período comprendido entre los años 2007 y 2011. Además, en algunos aspectos, el período estudiado se ha ampliado con cifras referidas a años anteriores para favorecer la comprensión de algunas de las tendencias de cambio más significativas que se están gestando en la actualidad. El análisis se centra, tanto desde una perspectiva sincrónica como diacrónica, en los siguientes factores:

-
- En primer lugar se aborda la presentación de las características más relevantes de la estructura por edad y sexo de la plantilla del personal docente e investigador de la Universitat de València.
 - En segundo, se presenta la descripción analítica de los datos estadísticos más significativos en relación a la segregación horizontal de género que se detecta según las diferentes ramas de conocimiento y que, sólo parcialmente, está ligada a la segregación que se perfila entre el colectivo de estudiantes.
 - Finalmente, se exponen las tendencias más importantes relacionadas con la segregación vertical que se manifiesta en la distribución asimétrica de género de las distintas categorías profesionales, así como su vinculación con los méritos derivados de la docencia y de la investigación y con las imágenes circulantes estereotipadas sobre el valor de cada una de estas dos actividades.

3.1 Estructura y evolución de una plantilla masculinizada

Los efectivos globales del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas han sufrido ligeros incrementos en los últimos años, pero en proporciones muy alejadas de las que se registraron en la década de los ochenta del siglo XX. En 2005 esta cifra ascendía a una suma de 90.309 personas, de las que sólo el 34% eran mujeres. En 2009 el total de este colectivo registraba un número de 100.600 personas y el porcentaje de mujeres había ascendido hasta el 37%. En este último año de referencia, las universidades públicas valencianas contaban con un conjunto de 10.986 personas pertenecientes al colectivo del PDI y contabilizaban una presencia femenina del 34%, siendo las universidades Jaume I de Castelló (con un 39% de mujeres) y la Universitat de València (con un 38%) las únicas que superaban la proporción femenina media alcanzada por la totalidad de las universidades públicas españolas (Ministerio de Educación 2011: 15 y 131).

La asimetría de género con un elevado predominio masculino es uno de los rasgos definitorios de la plantilla del personal docente e investigador de las universidades españolas tomadas en su conjunto, aunque en algunas

universidades esta característica está más acentuada y en otras no tanto¹². Desde el año 2004 el personal docente e investigador de la Universitat de València ha estado siempre algo menos masculinizado que la media del conjunto estatal. Tal y como se indica en la Tabla 3.1.1, desde el año 2004 hasta el año 2007, la distribución estadística según sexo de este colectivo (37% de mujeres y 63% de hombres) se mantiene invariable debido a que los incrementos sostenidos de la plantilla a lo largo de este tiempo se ha repartido bastante equitativamente entre ambos géneros. No obstante, a partir de 2008 se produce una caída relativa del porcentaje de varones y un aumento de mujeres, que permite alcanzar en 2011 las cifras del 40% en el PDI femenino y del 60% en el masculino en relación a un total poblacional de 3.959 personas.

TABLA 3.1.1 Evolución del PDI de la Universitat de València por sexo. Desde el año 2004 al año 2011.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia.

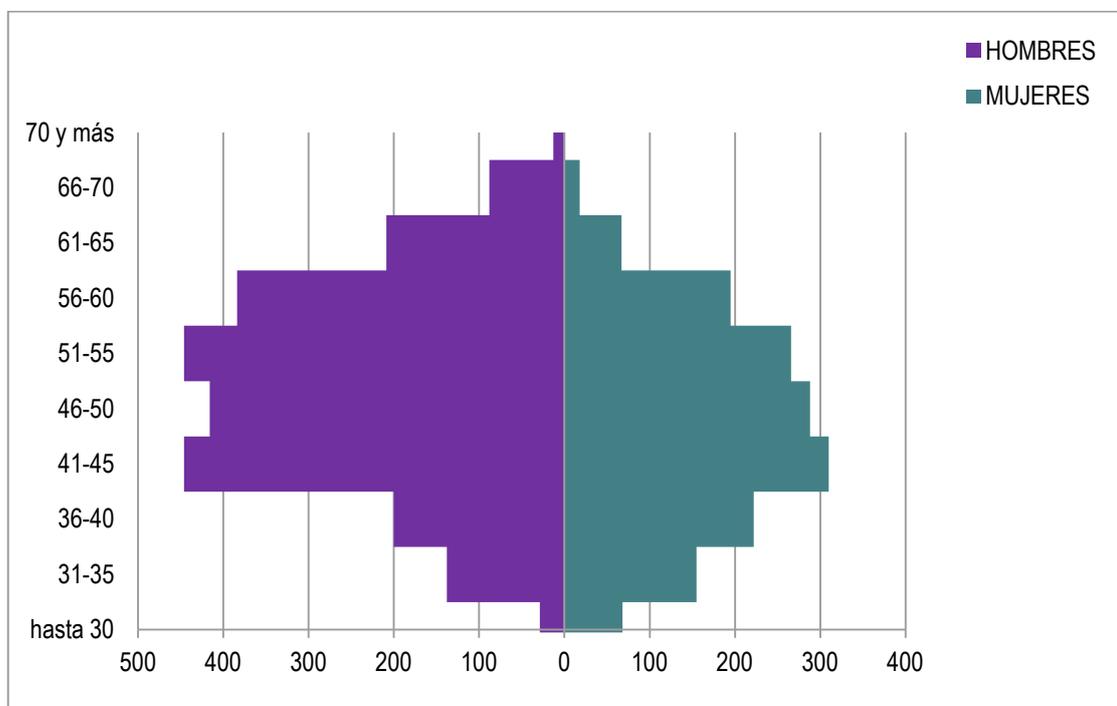
(*) Esta información está filtrada a fecha de 1 de enero para todos los años.

En relación a la estructura por edad y sexo del personal docente e investigador de la Universitat de València, los datos disponibles desde el año 2004 al 2011 indican que el colectivo femenino menor de 40 años es superior al colectivo masculino de esta misma cohorte de edad, lo que

¹² Complementariamente, a medida que se desciende en la escala de los distintos niveles educativos aumenta el porcentaje de mujeres docentes. En 2009, en educación infantil y primaria la participación de las mujeres en España fue muy elevada (del 82%), pero como su presencia se va reduciendo paulatinamente a medida que aumenta el nivel educativo, en la enseñanza secundaria y profesional esta proporción se situó en el 55% (INE 2012b).

parece indesligable de la incorporación más lenta y más tardía de las mujeres a la docencia universitaria. Además, en ambos casos se advierte un proceso diacrónico de paulatino envejecimiento, aunque éste es más acentuado en el caso de los varones: si en 2004 el 38% de ellos superaba los 50 años, en 2011 representan el 49%, mientras que las mujeres situadas en este grupo de edad suponen en 2004 el 26% del conjunto femenino y en 2011 el 34%. Este hecho se complementa con la escasez relativa de efectivos poblacionales en las cohortes de edad inferiores a los 30 años en toda la etapa considerada. A principios de 2011, la cohorte de edad más numerosa es la comprendida entre los 41 y 45 años, seguida de la que abarca entre los 51 y 60 años. Esta situación, reflejada en la pirámide por sexo y edad del PDI del Gráfico 3.1.1, confirma que en 2011 la plantilla del personal docente e investigador de esta universidad tiene un perfil masculinizado, si bien menos intenso que años atrás, y en el que se observa un claro predominio de las personas mayores de 41 años en comparación con quienes se sitúan por debajo de esta misma edad.

GRÁFICO 3.1.1 Estructura por edad y sexo del PDI de la Universitat de València. Año 2011.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia.

Al explorar el cambio que ha experimentado este colectivo en la composición por grandes grupos de edad y sexo, y a pesar de no haber podido disponer de los datos desagregados por edad para todo el tramo temporal analizado, se detectan algunos elementos relevantes. De hecho, como puede inferirse de la lectura de los datos de la Tabla 3.1.2, en 2004 la ratio por sexo para todo el colectivo es de 1,7 varones por cada mujer; en el grupo de menores de 30 años la tendencia se invierte y es de 0,7 varones; en el de 31 a 40 es de 1,3; en el de 41 a 50 de 1,7; en el de 51 a 60 de 2,2 y en el de mayores de 61 años del 4,2. Pero, en 2011, estas cifras disminuyen en todos los casos, con la única excepción del personal más joven: la ratio por sexo para todo el PDI es de 1,4 varones por cada mujer; en las edades inferiores a los 30 años esta proporción es del 0,4; en el grupo de 31 a 40 años es de 0,9 varones por cada mujer; en el de 41 a 50 de 1,4; en el de 51 a 60 de 1,8 y en el de las personas mayores de 61 años del 3,6. La tendencia anteriormente descrita, caso de mantenerse a lo largo del tiempo, puede conducir a una mayor aceleración en el incremento de la proporción de las mujeres respecto a los hombres en la plantilla del PDI, permitiendo así un mayor equilibrio estadístico de género en la Universitat de València.

TABLA 3.1.2 Evolución del PDI de la Universitat de València por sexo y cohortes de edad. Años 2004, 2007 y 2011.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia.

Si se complementa la descripción analítica anterior con los cambios que se producen años tras año, cabe reseñar que en 2004, más de la mitad de la plantilla tiene entre 41 y 60 años (el 57% de ellas y el 63% de ellos) y aproximadamente una tercera parte de la misma se encuentra en la cohorte de edad que va de los 31 a los 40 años (32% en el caso de las mujeres y 24% en el de los varones). En 2007, se detecta ya una intensificación de esta situación tanto en el colectivo femenino como en el masculino. Esta tendencia alcanza su punto culminante en 2011, momento en el que tres cuartas partes del conjunto de la plantilla tienen entre 41 y 60 años (el 66% de las mujeres y el 72% de los varones) y menos de una cuarta parte entre 31 y 40 años (el 24% del total de mujeres y el 14% del de los varones). La alteración de la composición de este colectivo por intervalos de edad apunta a un predominio de las cohortes de edad más maduras sobre las más jóvenes que se traduce en un envejecimiento progresivo que, con toda probabilidad, continuará en los próximos años y que afectará más a los hombres que a las mujeres del PDI de la Universitat de València.

3.2 El reconocimiento de las desigualdades de género

La universidad está lejos de ser el reducto de igualdad que algunos agentes sociales suelen imaginar. Las discriminaciones de género, que aún persisten en la sociedad española, se reproducen en el ámbito universitario siguiendo unas pautas de aparente equidad entre hombres y mujeres que ocultan el predominio masculino en la conformación de los ideales y de las prácticas científicas y académicas universitarias. Aunque han sido erradicadas la mayoría de las formas directas de desigualdad de género, las causas sociales estructurales que inciden en los mecanismos indirectos de discriminación persisten tanto en el exterior como en el interior de las instituciones universitarias. Las asimetrías de género entre el profesorado universitario, a menudo en combinación con las adscripciones sociales de clase y las generacionales, acostumbra a adoptar, entre otras posibles, dos formas básicas de segregación: la horizontal y la vertical. El primer tipo se plasma en el hecho de que las mujeres tienden a concentrarse, a veces como consecuencia de los itinerarios formativos previos que han desarrollado, en las titulaciones, ramas de conocimiento y áreas científicas consideradas académicamente menos complejas y de inferior prestigio. Por su parte, la segregación vertical se manifiesta en el acceso diferencial de hombres y mujeres a los distintos rangos profesionales y científicos, de

modo que a medida que se asciende en la escala jerárquica la presencia de las mujeres tiende a disminuir.

Los argumentos sociales que intentan racionalizar y justificar este estado de cosas, y que acostumbran a ser suscritos de forma indiferenciada tanto por hombres como por mujeres, tienden a adoptar diversas posiciones discursivas. Una de ellas, probablemente de corte esencialista y que se apoya tanto en lo natural como en lo cultural, reconoce la existencia de desigualdades entre el personal docente e investigador universitario y busca su origen en las diferencias socializadoras de género que desembocan en el desempeño de roles distintos por parte de los varones y de las mujeres. Un segunda argumentación circulante explica las asimetrías de género existentes en el espacio universitario apuntando a la lentitud que comporta toda transformación social: el problema de las diferencias de género entre el personal académico de las universidades se solucionará con el paso del tiempo a medida que cada vez más mujeres ingresen en ellas como docentes y como investigadoras. Finalmente, existe también una estrategia argumental de tipo meritocrático, que suele minimizar la relevancia de las cuestiones de género en el interior de las universidades así como sus repercusiones en la producción científica, y que tiende a poner el acento en las virtudes de neutralidad de la ciencia y de los méritos requeridos para desarrollar una carrera profesional académica tendente al éxito (Arranz 2004: 230 – 232).

Estas tres representaciones discursivas, que pueden articularse entre sí siguiendo variadas formas de expresión, tienden a oscurecer las causas y mecanismos que explican las segregaciones de género existentes en el espacio docente e investigador universitario. Las mujeres del personal docente e investigador son una minoría en la mayor parte de las áreas de conocimiento, experimentan prolongados períodos de estancamiento en sus trayectorias profesionales y, en general, cuando consiguen acceder a posiciones relevantes de autoridad institucional, no permanecen mucho tiempo en ellas.

Algunos de los factores que están en la base de esta situación, y que pueden interactuar y retroalimentarse entre sí, son los siguientes: la no pertenencia a un grupo o red con capacidad de conexión formal e informal externa que facilite el acceso a los recursos económicos y relacionales necesarios para visibilizar los propios méritos profesionales; la escasa planificación de la trayectoria académica a largo plazo y la improvisación o desconocimiento de las estrategias específicas necesarias para alcanzar los

objetivos que se persiguen; las dificultades para conciliar las exigencias científicas y académicas con las necesidades de atención y cuidado que se generan en el espacio familiar; y, por último, la no participación en los ritos formales e informales de funcionamiento de la organización universitaria que requieren una disponibilidad completa y casi permanente. Esto es algo que saben muy bien las mujeres del PDI de reconocido prestigio, que han tenido que convencer a sus colegas masculinos de la firmeza de sus propósitos y que han eludido la deserción o el fracaso con buenas dosis de esfuerzo sobreañadido (Anguita 2003, Ballarín 2010, Durán 1982, Escolano 2006, García de Cortázar y García de León 2001, Izquierdo 2004).

3.2.1 Ramas de conocimiento y segregación horizontal

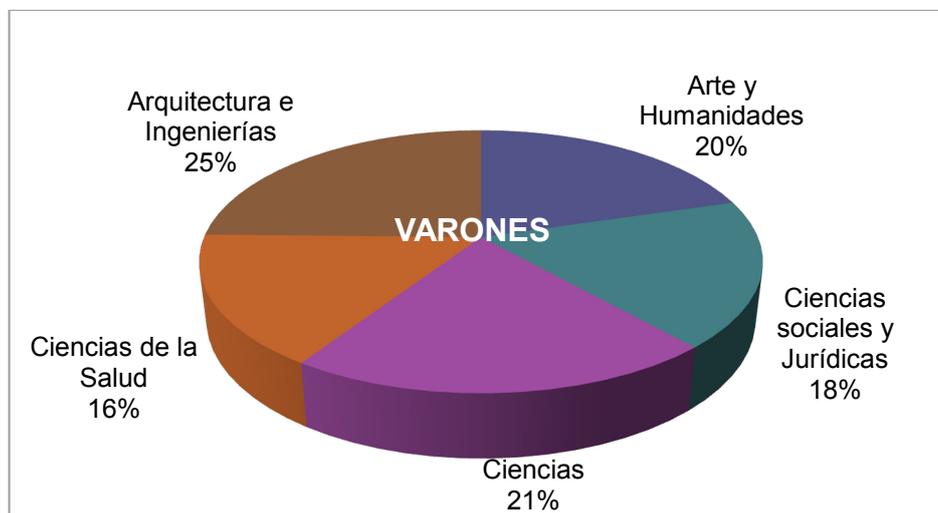
Como ya se ha indicado en el apartado 3.1 de este informe, la Universitat de València registra en 2011, y sobre un total poblacional de 3.959 personas pertenecientes al personal docente e investigador, una presencia diferencial de género del 40% en el caso del PDI femenino y del 60% en el masculino. Sin embargo, este dato global del porcentaje de mujeres y hombres encubre importantes diferencias entre las distintas áreas de conocimiento y entre los distintos cuerpos docentes. Una de estas diferencias esenciales reside en la desigual distribución de mujeres y varones entre el profesorado universitario de las cinco grandes áreas de conocimiento: Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud, Ciencias, Arquitectura e Ingenierías¹³.

Si se centra la atención en la distribución del colectivo masculino y del femenino según las distintas ramas de conocimiento a las que están vinculados, cosa que es posible hacer observando las imágenes que se ofrecen en el Gráfico 3.2.1.1 y en el Gráfico 3.2.1.2, se puede inferir una tendencia de género bastante significativa, ya que los varones del PDI muestran una alta presencia incluso en áreas docentes muy feminizadas, mientras que entre las mujeres del PDI esto no ocurre:

¹³ En el marco de la armonización de los sistemas universitarios exigida por el proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, en el Artículo 12 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se estableció la ordenación de las nuevas enseñanzas universitarias oficiales, las ramas de conocimiento pasaron a ser cinco: Arte y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingeniería y Arquitectura.

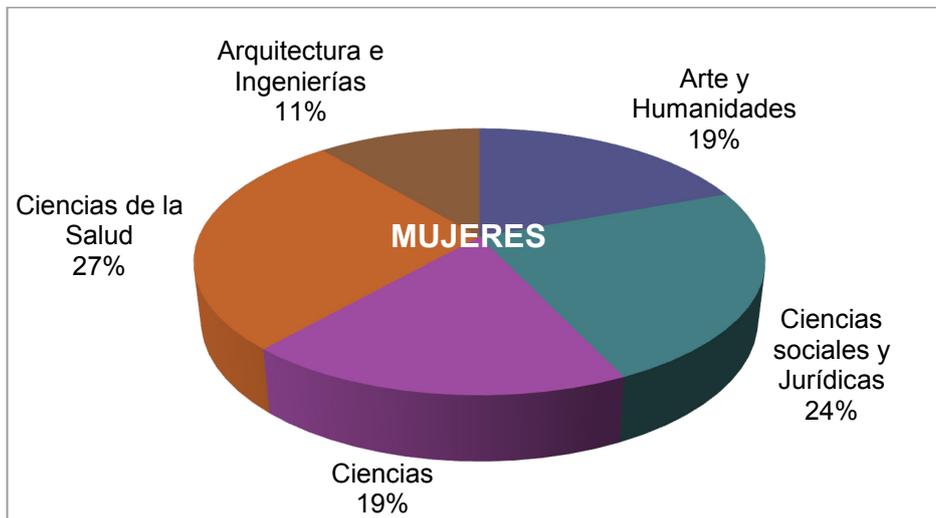
- En relación al conjunto de los varones, cabe decir que la mayoría de ellos están en el área de Arquitectura e Ingenierías (25%), en la de Ciencias (21%) y en la de Arte y Humanidades (20%). Como se recordará, en el colectivo de estudiantes las dos primeras áreas también están masculinizadas, pero la tercera, la de Arte y Humanidades, es una de las más feminizadas, especialmente en el nivel de grado (62% de mujeres estudiantes).
- En cambio, respecto al total femenino docente e investigador, las mujeres son mayoría en el área de Ciencias de la Salud (27%), el área más feminizada entre los y las estudiantes de grado (70% de mujeres), seguida de la de Ciencias Sociales y Jurídicas (24%), pero su participación disminuye considerablemente en el área docente más masculinizada, la de Arquitectura e Ingenierías (con un 82% de varones matriculados en los títulos de grado).

GRÁFICO 3.2.1.1 Distribución del PDI masculino según ramas de conocimiento (%). Universitat de València. Año 2011.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia.

GRÁFICO 3.2.1.2 Distribución del PDI femenino según ramas de conocimiento (%). Universitat de València. Año 2011.

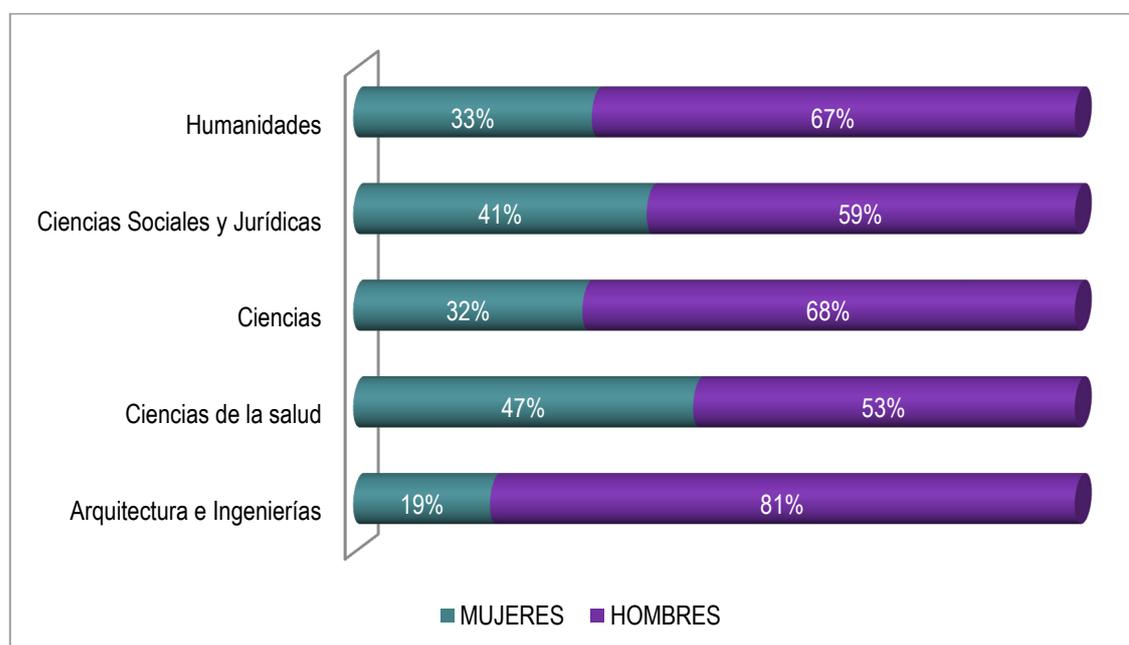


Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia.

En el conjunto de las universidades españolas, en el curso 2009/10, la segregación horizontal por sexo registró la proporción más alta de mujeres en el área de Humanidades (47%), seguida de la de Ciencias Sociales y Jurídicas y de la de Ciencias de la Salud (ambas con un porcentaje aproximado del 41%), mientras que la representación más baja se alcanzó en el área de Ciencias (38%) y, con una reducción muy significativa, en la de Arquitectura e Ingenierías (con un 21% de presencia femenina) (Instituto de la Mujer 2012). En su estructura global, la Universitat de València presenta unas cifras relativas distintas a éstas, con relevantes variantes que conviene analizar en detalle y que, en gran medida, son consecuencia de la evolución seguida por el colectivo docente e investigador en función de su composición por sexo en la última década. Así, en 2010 la segregación horizontal por sexo contabilizó el porcentaje más elevado de mujeres en el área de Ciencias de la Salud (44%) y en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas (39%), mientras que en la rama de Humanidades y en la de Ciencias la proporción fue del 32% y del 31%, respectivamente. La rama de Arquitectura e Ingenierías fue la que alcanzó el nivel más bajo de representación relativa del profesorado femenino (18%).

Al comparar los datos de 2010 con los de 2011, representados en el Gráfico 3.2.1.3, se ponen de manifiesto pequeñas oscilaciones interanuales en la segregación horizontal de género, excepto en la rama de Ciencias de la Salud donde se produce una variación ligeramente superior (de tres puntos) en el peso relativo del profesorado femenino y masculino.

GRÁFICO 3.2.1.3 Distribución del PDI según rama de conocimiento y sexo en la Universitat de València (%). Segregación horizontal. Año 2011.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia.

La descripción anterior pone de manifiesto que actualmente la relación intergénero más equilibrada se produce en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas, pues mantiene una distribución casi idéntica a la de los efectivos poblacionales femeninos y masculinos del conjunto del PDI (el 40% y el 60%, respectivamente), mientras que la mayor asimetría se concentra en la rama de Arquitectura e Ingenierías. Sin embargo, la descripción analítica por áreas de conocimiento adquiere una mayor significación si se tiene en cuenta la evolución temporal que ha sufrido cada una de ellas. La Tabla 3.2.1.1 ofrece los datos detallados registrados entre los años 2004 y 2011.

TABLA 3.2.1.1 Distribución del PDI de la Universitat de València por ramas de conocimiento y sexo (%). Segregación horizontal. Desde el año 2004 al 2011.

	ÁREAS	Arte y Humanidades	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ciencias	Ciencias de la Salud	Arquitectura e Ingenierías
2004	HOMBRES	63%	61%	68%	61%	81%
	MUJERES	37%	39%	32%	39%	19%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
2005	HOMBRES	64%	60%	69%	60%	79%
	MUJERES	36%	40%	31%	40%	21%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
2006	HOMBRES	66%	61%	69%	59%	80%
	MUJERES	34%	39%	31%	41%	20%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
2007	HOMBRES	67%	61%	71%	59%	80%
	MUJERES	33%	39%	29%	41%	20%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
2008	HOMBRES	67%	61%	70%	59%	82%
	MUJERES	33%	39%	30%	41%	18%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
2009	HOMBRES	68%	61%	70%	56%	82%
	MUJERES	32%	39%	30%	44%	18%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
2010	HOMBRES	68%	61%	69%	56%	82%
	MUJERES	32%	39%	31%	44%	18%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
2011	HOMBRES	67%	59%	68%	53%	81%
	MUJERES	33%	41%	32%	47%	19%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

Los datos de la segregación horizontal de género según las diferentes ramas de conocimiento ponen de manifiesto, en términos relativos, que el área de Ciencias Sociales y Jurídicas así como la de Arquitectura e Ingenierías son las más estables a lo largo del tiempo, aunque por distintos motivos: la primera porque es la que más se aproxima a la presencia demográfica real de cada uno de los géneros (próxima o igual al 60% de varones y al 40% de mujeres) y la segunda porque está fuertemente masculinizada a lo largo de

toda la serie temporal considerada, pues la proporción de hombres roza o supera en todos los casos la cifra relativa del 80%.

En el resto de áreas la situación presenta una mayor diversidad: en Arte y Humanidades el nivel de masculinización en estos ocho años se ha incrementado en casi cinco puntos porcentuales siguiendo una suave tendencia alcista; en la rama de Ciencias se detecta un crecimiento progresivo del nivel de masculinización hasta el año 2007, cuando el porcentaje de varones alcanza la cifra del 71% y el de las mujeres la del 29%, y un descenso posterior que iguala los datos del año 2011 y los del 2004; y, por último, en Ciencias de la Salud se detecta una disminución del grado de masculinización, de forma bastante uniforme al principio de la serie y de un modo más acentuado a partir del año 2009, que conduce en 2011 a un estado de simetría de género cercano al 50% y que puede ser el inicio de un proceso de feminización creciente en esta rama de conocimiento en la Universitat de València¹⁴.

3.2.2 Categorías profesionales y segregación vertical

Además de la segregación horizontal de género por áreas de conocimiento que se ha abordado en el apartado anterior, un aspecto crucial para el análisis de las asimetrías de género entre el personal docente e investigador universitario es el que tiene que ver con las diferentes categorías profesionales. Los datos que se presentan en este apartado son bastante explícitos en lo relativo a la pervivencia, tal vez informal, de procesos que sitúan a las mujeres del PDI en situaciones menos favorables que las de sus homónimos masculinos.

Es importante tener en cuenta que las categorías profesionales que se han empleado para la elaboración de las distintas tablas y gráficos incorporan las modificaciones y directrices establecidas en la Ley Orgánica de Universidades 4/2007, de 12 de abril, que modificaba la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre. En esta nueva Ley Orgánica, que apuesta

¹⁴ Se puede complementar este análisis descriptivo con los datos relativos a la segregación horizontal de género de los distintos departamentos de la Universitat de València, agrupados por áreas de conocimiento, en Unitat d'Igualtat, "Informe de la composició de departaments i Instituts d'Investigació per sexe en la Universitat de València", *Microinformes. Composició de departaments i instituts d'investigació. 2010*, Universitat de València, 2012. Accesible en <http://www.uv.es/igualtat/index.htm>

decididamente por la incorporación de las universidades españolas al proceso de convergencia europea en educación superior, entre otros muchos más aspectos, se definen con más precisión las categorías del personal funcionario y del personal contratado laboral, al tiempo que se eliminan algunas figuras y se incorporan otras nuevas¹⁵. De ahí que la evolución de algunos datos presente a partir de 2007 una contracción o estancamiento de algunas categorías profesionales (por ejemplo, las de titular de escuela universitaria o catedrático/a de escuela universitaria), como consecuencia de la aplicación de las nuevas orientaciones normativas y legislativas.

En la Tabla 3.2.2.1 se registra la segregación vertical de género del personal docente e investigador de la Universitat de València según la categoría profesional, desde el año 2004 al 2011. En términos generales, lo más destacable es que a lo largo de todos los años de referencia la categoría que presenta una proporción más elevada es la de titular de universidad, tanto en el caso del colectivo femenino como en el masculino, mientras que la mayor desigualdad en términos porcentuales se registra entre el cuerpo de catedráticos y el de catedráticas de universidad.

Los datos a 1 de enero de 2011 indican la siguiente distribución del PDI según la categoría profesional por sexo: el 33% son titulares de universidad (1.304 personas), el 29% pertenecen al colectivo de asociados y asociadas (1.149 personas), el 13% son catedráticos y catedráticas de universidad (530 personas), el 5% pertenecen al cuerpo de titulares de escuela universitaria (201 personas), el 3% son contratados doctores (121 personas) y el 1% están en la categoría de catedráticos o catedráticas de escuela universitaria (sólo 34 personas). Al atender a la variable sexo, se observa que entre las mujeres el régimen predominante es el de titular de universidad (33%), seguido del de asociadas (30%) y, estableciendo un notable alejamiento con los anteriores, el de catedráticas de universidad (8%) y el de titulares de escuela universitaria (6%). En el caso de los hombres también la categoría profesional mayoritaria es la de titular de universidad (33%), prosigue la de

¹⁵ El profesorado universitario funcionario deja de estar compuesto por cuatro cuerpos docentes (Catedráticos de Universidad, profesores Titulares de Universidad, Catedráticos de Escuelas Universitarias y profesores Titulares de Escuelas Universitarias) y pasa a tener sólo dos: Catedráticos de Universidad y Titulares de Universidad. Las modalidades anteriores de contratación laboral en el ámbito universitario (Ayudante, profesor Ayudante Doctor, profesor Colaborador, profesor Contratado Doctor, profesor Asociado y profesor Visitante), se reducen a cinco: Ayudante, profesor Ayudante Doctor, profesor Contratado Doctor, profesor Asociado y profesor Visitante. La normativa completa se puede consultar en el Servei de Recursos Humans (PDI) de la Universitat de València. Accesible en http://www.uv.es/pdi/Nmva_profV.htm

asociados (28%) y, a mayor distancia, aunque de un modo menos acusado que el apreciado en el colectivo de mujeres, la de catedráticos de universidad (17%).

TABLA 3.2.2.1 Evolución del PDI de la Universitat de València según categoría profesional y sexo (%). Segregación vertical. De 2004 a 2011.

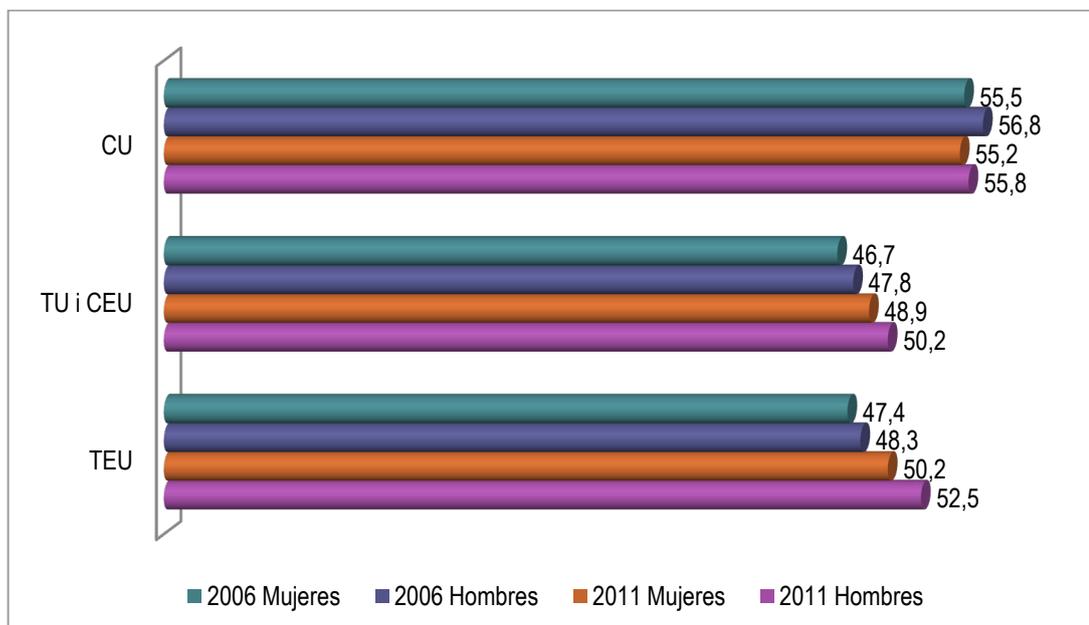
CATEGORÍA PROFESIONAL*	CU	CEU	TU	TEU	CD	AF	AD	A	AS	AS CC.S.	Otros	TOTAL
2004 HOMBRES	13%	3%	41%	9%	0%	1%	0%	0%	19%	9%	4%	100%
MUJERES	5%	3%	42%	14%	0%	2%	1%	0%	18%	7%	6%	100%
2005 HOMBRES	12%	3%	41%	8%	0%	1%	1%	0%	20%	9%	4%	100%
MUJERES	4%	3%	41%	13%	0%	2%	2%	1%	21%	7%	5%	100%
2006 HOMBRES	12%	3%	40%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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

(*) CU (Catedrático/a de Universidad); CEU (Catedrático de Escuela Universitaria); TU (Titular de Universidad); TEU (Titular de Escuela Universitaria); CD (Contratado/a Doctor/a); AF (Ayudante de Facultad); AD (Ayudante Doctor/a); A (Ayudante); AS (Asociado/a); AS CC. S. (Asociado/a de Ciencias de la Salud); Otros (incluye Investigador/a Contratado/a, Emérito/a, Becario/a, Becario/a V Segles).

Es importante destacar que la situación de 2011 difiere algo de la de 2004, pues las cifras porcentuales de cada categoría cambian, pero las tendencias que se acaban de exponer ya estaban presentes a principios de la etapa considerada, con la única excepción de la modalidad de titular de escuela universitaria (que, como ya se ha indicado, desaparece normativamente a finales del año 2007). Así, en el año 2004, el 41% de los hombres eran titulares de universidad, el 19% asociados, el 13% catedráticos de universidad y el 9% titulares de escuela universitaria. En cuanto a las mujeres, el 42% eran titulares de universidad, el 18% asociadas, el 14% titulares de escuela universitaria y el 5% catedráticas de universidad. Estos datos mantienen aún rasgos de las tendencias que habían caracterizado a la Universitat de València años atrás: entre las mujeres, el peso de las titulares de escuela universitaria había sido tradicionalmente mayor que el de los varones en esta misma categoría profesional. Sin embargo, en 2009 los cifras porcentuales presentan ya una imagen distinta: el 6% de los hombres son titulares de escuela universitaria y el 23% forman parte de la plantilla de asociados; por su parte, el 9% de las mujeres son titulares de escuela universitaria y el 25% asociadas. Esta es la tendencia que perdurará, para cada uno de los sexos, hasta 2011.

GRÁFICO 3.2.2.1 Evolución del PDI de la Universitat de València según categoría profesional, edad media y sexo. Años 2006 y 2011.



Fuente: Para el año 2006: Servei d'Anàlisi i Planificació, *Recull de dades estadístiques 2006 - 2007*, Universitat de València, 2012. Para el año 2011: *Recull de dades estadístiques 2010 - 2011*, Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].

En un intento por desvelar la posible relación entre la segregación vertical por sexo y la edad del personal docente e investigador de la Universitat de València, y a falta de datos desagregados por cohortes de edad, se ha compuesto el Gráfico 3.2.2.1, relativo a los años 2006 y 2011, en el que se cruzan algunas categorías profesionales del funcionariado, con la edad media y con el sexo de las personas que están incluidas en cada categoría.

Como se puede observar, en el año 2006 las diferencias intersexo en las edades medias de los hombres y de las mujeres pertenecientes tanto al cuerpo de catedráticos y catedráticas de universidad, como al de titulares de universidad y al de titulares de escuela universitaria, son de un año más en el colectivo de mujeres respecto al de los hombres. En cambio, en 2011, estas pequeñas divergencias son más variadas: en la categoría de catedráticos y catedráticas de universidad y en la de titulares de universidad la edad media casi se ha igualado entre ambos géneros, pero en la de titulares de escuela universitaria el colectivo de mujeres tiene una edad media casi dos años inferior a la del colectivo masculino. En consecuencia, es poco lo que se puede inferir de estos datos y sería necesario contar con una evidencia empírica más pormenorizada que permitiera ver si realmente hay algún tipo de relación entre los desequilibrios verticales de género y la edad del PDI.

3.2.3 El efecto de las asimetrías combinadas

Parece interesante complementar la información que se tiene sobre la segregación vertical de género por categorías profesionales con la segregación horizontal, pues ello permite un análisis más pormenorizado del momento en el que se encuentra la Universitat de València. En el conjunto de las universidades españolas, en el curso 2009/10, la segregación horizontal por sexo registró la proporción más alta de mujeres en categoría de ayudantes doctoras y de doctoras contratadas (ambas con un porcentaje aproximado del 49%), seguida de la de titulares de universidad (38%), mientras que la representación más baja se alcanzó en el rango de catedráticas de universidad (38%) (Instituto de la Mujer 2012).

En términos generales, aunque las tendencias son básicamente las mismas, es importante destacar que la Universitat de València presenta unas cifras relativas distintas a éstas, con relevantes variantes que conviene analizar en

detalle y que indican unos desequilibrios de género menos intensos que en conjunto estatal español. Los datos de la segregación horizontal de género en la Universitat de València son los que se recogen en la Tabla 3.2.3.1, desde el año 2004 al año 2011.

TABLA 3.2.3.1 Evolución del PDI de la Universitat de València según categoría profesional y sexo (%). Segregación horizontal. De 2004 a 2011.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

(*) CU (Catedrático/a de Universidad); CEU (Catedrático de Escuela Universitaria); TU (Titular de Universidad); TEU (Titular de Escuela Universitaria); CD (Contratado/a Doctor/a); AD (Ayudante Doctor/a); A (Ayudante); AS (Asociado/a); AS CC. S. (Asociado/a CC. Salud).

En el año 2004 el 17% de las mujeres y el 83% de los hombres son catedráticas y catedráticos de universidad. La distancia entre los datos en este nivel profesional y la proporción poblacional real que alcanzan las mujeres y los hombres en este mismo año (37% y 63%, respectivamente), difiere en 20 puntos menos en el caso de las primeras y en 20 puntos más en el caso de los segundos. Es en esta categoría donde se registra el desequilibrio más grande en relación a la proporción poblacional por sexo. Respecto a la categoría de catedráticas y catedráticos de escuela universitaria, las cifras poblacionales sólo difieren en un punto de la segregación horizontal que se detecta entre el colectivo femenino y masculino. Por el contrario, el funcionariado titular de facultad es el más equilibrado, pues coincide la distribución poblacional por sexo con la distribución por categorías (37% en el caso de las mujeres y 63% en el de los varones). En las categorías inferiores la situación se invierte: el grupo de mujeres ayudantes supera en 46 puntos a los efectivos poblacionales femeninos (36%) y en el de los hombres se produce la situación inversa en la misma proporción; y, en el nivel de ayudantes doctores y doctoras se registra una diferencia de 27 puntos también a favor de las mujeres.

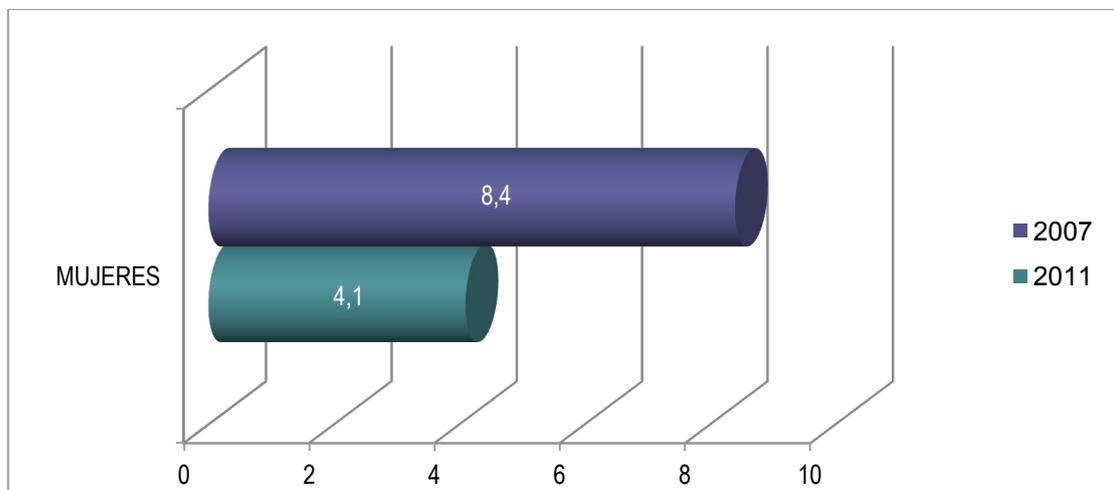
Significativamente, en el año 2011, el cuerpo de catedráticos y catedráticas de universidad está compuesto por un 24% de mujeres y un 76% de varones, momento en el que el conjunto de las mujeres representan demográficamente el 40% de la plantilla y el de los hombres el 60%: la distancia se ha acortado un poco y la sobrerrepresentación masculina ya no es de 20 puntos, como sucedía en 2004, sino de 17. La situación de equilibrio sigue manteniéndose en el nivel de titulares de universidad, donde la proporción de mujeres alcanza la cifra del 40% y la de varones el 60%, que es una cifra idéntica a la del peso relativo poblacional de ambos géneros. De nuevo, respecto al rango de ayudantes y ayudantes doctores y doctoras cabe decir que el desequilibrio es elevado (13 y 19 puntos más de presencia femenina en relación a la representación poblacional de mujeres) y lo mismo sucede en el caso del personal contratado doctor en el que la razón por sexo del conjunto poblacional y la proporción por sexo en esta categoría alcanza la cifra de 10 puntos más en el colectivo femenino.

Al comparar la proporción por sexo en cada una de las categorías profesionales con la proporción poblacional que hay de hombres y mujeres en el conjunto del personal docente e investigador de la Universitat de València, lo primero que cabe deducir es que la mayor desigualdad de

género se produce en el acceso a las cátedras de universidad y que la categoría más simétrica es la de titulares de universidad, pues en este rango la proporción de mujeres es equivalente al peso del grupo de mujeres en el conjunto poblacional y lo mismo sucede en el caso de los varones. Lo segundo que conviene destacar es que donde sí existe una mayor presencia femenina es en las categorías de ayudante, ayudante doctor o doctora, contratado doctor o doctora y en la de asociados o asociadas, siendo esta última una de las más vulnerables desde la perspectiva de la estabilidad en el empleo.

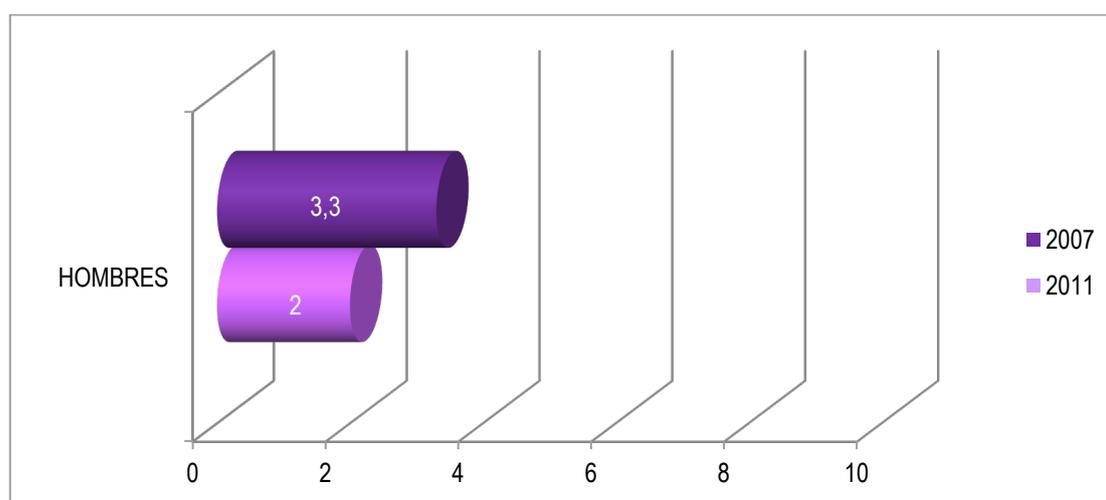
Los datos anteriores ponen de manifiesto el gran desequilibrio de género que se encuentra en el rango universitario más elevado. Uno de los indicadores que se pueden utilizar para analizar con mayor detalle esta situación es el de la proporción que hay entre titulares de facultad, mujeres y varones, y catedráticas y catedráticos de universidad. En 2007, en la Universitat de València por cada catedrático varón había tres titulares de facultad; sin embargo, por cada catedrática existían ocho profesoras titulares de facultad. Actualmente, como puede apreciarse en el Gráfico 3.2.3.1 y en el Gráfico 3.2.3.2., la situación ha mejorado ligeramente, pues se ha acortado la distancia proporcional relativa, incluso de un modo más acentuado en el colectivo femenino que en el masculino, aunque las mujeres del PDI siguen estando en una posición de desventaja al compararlas con sus colegas varones.

GRÁFICO 3.2.3.1 Proporción de mujeres titulares de facultad según número de catedráticas. Universitat de València. Años 2007 y 2011.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

GRÁFICO 3.2.3.2 Proporción de hombres titulares de facultad según número de catedráticos. Universitat de València. Años 2007 y 2011.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia

Con el fin de hacer una indagación más completa de las asimetrías de género que se pueden detectar en las distintas categorías profesionales del PDI de la Universitat de València, se ha confeccionado la Tabla 3.2.3.2. En ella se registra la segregación horizontal por sexo, atendiendo a cada una de las áreas de conocimiento según las categorías profesionales más estables, a partir de los datos del año 2011.

En líneas generales, se mantienen en cada una de las áreas de conocimiento las características antes señaladas respecto a las desigualdades de género y la distribución según categorías profesionales que se da entre el personal docente e investigador de la Universitat de València. A pesar de ello, se detectan algunas variantes importantes que parece conveniente apuntar. Entre las más importantes, destacan las siguientes:

-
- En primer lugar, el área de conocimiento donde la relación entre hombres y mujeres que han accedido a las cátedras docentes es más asimétrica es la de Arquitectura e Ingenierías (con un 82% de varones), seguida de la de Ciencias (con un 81%), la de Ciencias Sociales y Jurídicas (con una cifra del 77%), la de Arte y Humanidades (con un 71%) y, por último, la de Ciencias de la Salud (con un 68% de varones catedráticos).

A pesar de que algunas áreas, como la de Arquitectura e Ingenierías, tienen un número global bastante reducido de PDI en el rango superior de las cátedras de universidad, no hay una tendencia clara que permita relacionar el grado de segregación de género que se detecta en esta categoría profesional y en cada una de las ramas de conocimiento con los efectivos poblacionales numéricos que las integran. Más bien los datos apuntan a una primacía de la segregación vertical de género en este nivel profesional en todas las ramas de conocimiento, incluso en aquéllas donde la presencia del PDI femenino es ligeramente superior al de la media (como sucede en la de Ciencias de la Salud) o en las que la relación es idéntica a la presencia demográfica global de varones (60%) y de mujeres (40%) en la Universitat de València (condición en la que se encuentra la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas).

Si se desciende un poco más en la escala de agregación de los datos hasta llegar al nivel departamental se comprende mejor el grado de intensidad de este desequilibrio. En 2010, de los seis departamentos existentes en la Universitat de València con una plantilla docente feminizada, sólo en dos de ellos, el de Medicina Preventiva y el de Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics (ambos de la rama de Ciencias de la Salud), había una mayoría de mujeres catedráticas¹⁶.

- En segundo lugar, en cuanto a las titularidades de universidad, cabe destacar una mayor diversidad en lo referente a las asimetrías de género según las diferentes ramas de conocimiento. Así, en la de Arquitectura e Ingenierías, que es la más masculinizada de todas, la

¹⁶ Los datos relativos a los distintos departamentos de la Universitat de València tienen fecha de 31 de mayo de 2010. Se pueden consultar en Unitat d'Igualtat, "Informe de la composició de Departaments i Instituts d'Investigació per sexe en la Universitat de València", *Microinformes. Composició de departaments i instituts d'investigació. 2010*, Universitat de València, 2012. Accesible en <http://www.uv.es/igualtat/index.htm>

proporción de varones titulares de facultad supera el 80% del total poblacional registrado en esta categoría profesional. En cambio, en tres de las áreas el porcentaje relativo de mujeres y de varones se aproxima al peso demográfico que ambos grupos tienen en el conjunto de la Universitat de València (el 40% y el 60%, respectivamente), con independencia de que el área esté más o menos masculinizada. Así, en la de Ciencias (ligeramente masculinizada) y en la de Ciencias Sociales y Jurídicas (la más próxima a la presencia demográfica global de cada uno de los géneros en la Universitat de València), la proporción de varones titulares de facultad es del 61% y la de mujeres del 39%; y, en la de Arte y Humanidades (tan masculinizada como la de Ciencias), el porcentaje relativo es ligeramente superior y a favor de los hombres (62%). En cambio, en la rama de Ciencias de la Salud (la más equitativa de todas en lo que se refiere a la presencia poblacional de hombres y mujeres), se constata una equivalencia entre el colectivo de mujeres titulares de facultad y el de varones en esta misma situación, siendo el porcentaje en ambos casos del 50%.

- En tercer lugar, si se centra la atención en el rango de personas contratadas doctoras, las tendencias que se pueden inferir son distintas a las indicadas para la categoría de titulares de universidad. Aunque de nuevo es el área de Arquitectura e Ingeniería la que registra la proporción más elevada de varones contratados doctores (83%), el número porcentual de éstos disminuye considerablemente en las demás: en la de Ciencias Sociales y Jurídicas es del 52%, en la de Ciencias de la Salud del 48%, en la de Ciencias baja hasta el 43% y en la de Arte y Humanidades llega a ser del 38%. Es posible que este estado de cosas permita alcanzar un mayor equilibrio de género en los años venideros, en la medida en que las mujeres que hoy se encuentran en esta categoría profesional no se queden estancadas y promocionen hacia otras de nivel superior.
- Finalmente, en lo que respecta a las ayudantías la situación no presenta disposiciones nítidas que permitan establecer alguna consideración analítica plausible, ni en términos generales ni tampoco específicos, en buena medida porque estas figuras apenas están presentes en alguna de las cinco ramas de conocimiento básicas que agrupan a los distintos departamentos y facultades de la Universitat de València.

TABLA 3.2.3.2 PDI de la Universitat de València según área de conocimiento, categoría profesional y sexo. Segregación horizontal. Año 2011.

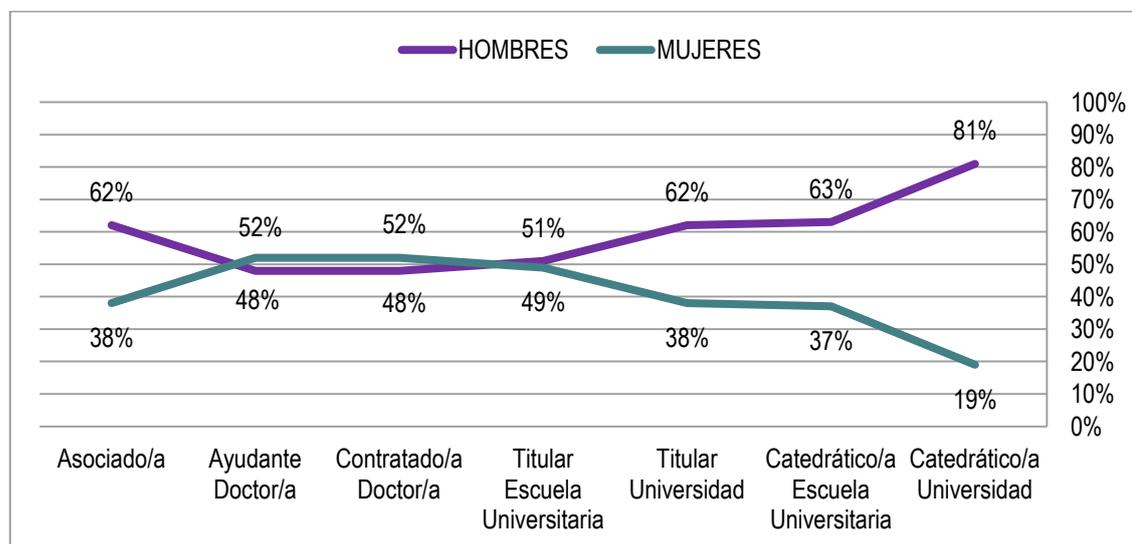
CATEGORÍA PROFESIONAL*		CU	CEU	TU	TEU	CD	A	AD
Arte y Humanidades	Hombres	68	1	122	4	6	1	19
		71%	25%	62%	44%	38%	100%	45%
	Mujeres	28	3	75	5	10	0	23
		29%	75%	38%	56%	62%	0%	55%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ciencias Sociales y Jurídicas	Hombres	103	12	270	70	29	10	29
		77%	71%	61%	45%	52%	42%	48%
	Mujeres	31	5	170	84	27	14	32
		23%	29%	39%	55%	48%	58%	52%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ciencias	Hombres	154	0	194	4	3	0	15
		81%	0%	61%	67%	43%	0%	83%
	Mujeres	36	0	126	2	4	2	3
		19%	0%	39%	33%	57%	100%	17%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ciencias de la Salud	Hombres	67	10	136	12	15	3	12
		68%	77%	50%	60%	48%	43%	29%
	Mujeres	32	3	138	8	16	4	29
		32%	23%	50%	40%	52%	57%	71%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Arquitectura e Ingenierías	Hombres	9	0	50	10	8	0	3
		82%	0%	81%	83%	73%	0%	60%
	Mujeres	2	0	12	2	3	0	2
		18%	0%	19%	17%	27%	0%	40%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia

(*) CU (Catedrático/a de Universidad); CEU (Catedrático de Escuela Universitaria); TU (Titular de Universidad); TEU (Titular de Escuela Universitaria); CD (Contratado/a Doctor/a); AD (Ayudante Doctor/a); A (Ayudante).

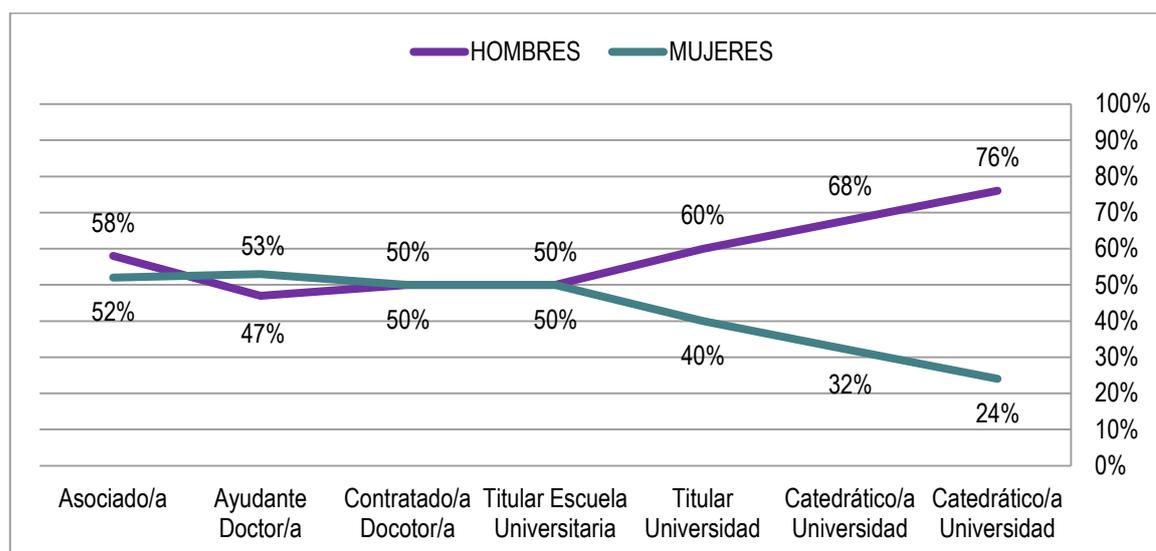
Este apartado del informe concluye señalando algunos de los rasgos más sobresalientes detectados en el colectivo del personal docente e investigador de la Universitat de València, que quedan reflejados en forma de diagramas de tijeras en el Gráfico 3.2.3.3 y en el Gráfico 3.2.3.4.

GRÁFICO 3.2.3.3 Diagrama de Tijeras según categorías profesionales del PDI (%).
Universitat de València. Año 2007.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia.

GRÁFICO 3.2.3.4 Diagrama de Tijeras según categorías profesionales del PDI (%).
Universitat de València. Año 2011.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació. Universitat de València. Elaboración propia.

En ambos gráficos se observa que las divergencias más acentuadas entre las mujeres y hombres del PDI se inician en el nivel de titular de escuela universitaria, continúan en el de titular de facultad y finalizan en las cátedras de universidad, rango en el que la asimetría es muy elevada. No obstante, los desequilibrios se atenúan a lo largo de estos tres años en todas las categorías profesionales, de un modo más intenso en las titularidades de universidad y en menor medida entre los catedráticos y las catedráticas de universidad (que pasan de una distancia de 62 puntos porcentuales de diferencia en 2007 a 52 puntos de desigualdad en 2011). Por otro lado, y respecto a las categorías profesionales más bajas, no parece darse una tendencia de género clara: el colectivo de ayudantes doctores y doctoras es superior en ambos años en el caso de las mujeres y lo mismo sucede con el cuerpo de personal asociado. Es posible que estemos en un momento de transición hacia una mayor simetría de género o que, por el contrario, se esté reproduciendo la pauta que confirma que entre las mujeres del PDI se da una lenta progresión en la subida hacia los puestos más elevados y un estancamiento en las categorías académicas menos valoradas. Esta es una cuestión que no podremos confirmar con certeza hasta dentro de unos años, cuando se pueda registrar el itinerario profesional seguido por las mujeres jóvenes que inician su andadura actualmente en la academia como ayudantes doctoras.

3.3 Docencia e investigación: disposiciones divergentes

La investigación es una de las funciones académicamente más valorada entre todas las que debe llevar a cabo el profesorado universitario. El personal docente e investigador universitario, así como las propias universidades, la conciben no sólo como una fuente de prestigio social, profesional y científico, sino como una de las principales vías para la consecución de una trayectoria laboral caracterizada por el éxito. La docencia también es una parte constitutiva esencial de las tareas del personal académico universitario, sin embargo la percepción generalizada es que es menos importante y está menos reconocida que la investigación y la transferencia de conocimientos que se realiza a través de la publicación de los resultados de ésta, especialmente en revistas indexadas con un fuerte impacto nacional e internacional.

Los factores que sustentan la diferente valoración de ambas funciones, la investigadora y la docente, en el seno de las instituciones universitarias son variados y, en ocasiones, complejos. No obstante, hay uno de especial relevancia, el que tiene que ver con los criterios de evaluación que se emplean para la promoción en el acceso a las distintas categorías profesionales del personal docente e investigador en la universidad. La mayor importancia que se le da a la investigación sobre la docencia se ve reflejada en los criterios de acreditación para el acceso al cuerpo de funcionarios titulares de universidad y a las cátedras, así como en los requisitos para la evaluación y acreditación en el caso del profesorado contratado doctor, ayudante doctor o colaborador.

Actualmente, estos criterios, elaborados en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) a partir de la reforma universitaria llevada a cabo por la Ley Orgánica 4/2007 de Universidades, de 12 de abril, que modificó la Ley Orgánica anterior de 2001, están recogidos en el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre (que establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes de titulares y cátedras universitarias) y en una Resolución anterior de la Dirección General de Universidades, de 18 de febrero de 2005 (que modifica determinados aspectos procedimentales para la evaluación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación para el personal docente e investigador contratado). En estas normativas los méritos vinculados a la investigación se valoran hasta un nivel máximo que supera a los relacionados con la docencia en una horquilla que va desde los 10 hasta los 30 puntos, según se trate del profesorado funcionario o del contratado, así como de la categoría de contratación a la que se refiera¹⁷. Este hecho conlleva que una persona con poca dedicación docente tenga más facilidades para promocionar si tiene un buen currículum profesional y una amplia actividad relacionada con proyectos de investigación, dirección de tesis ligadas a estos proyectos y publicaciones.

En el marco del análisis que se está desarrollando en este informe exploratorio sobre las asimetrías de género existentes en la Universitat de València, no se pueden dejar de lado los estereotipos que retroalimentan un imaginario colectivo según el cual las mujeres están más predispuestas a

¹⁷ Estas normativas, así como los criterios detallados de evaluación y acreditación nacional, se pueden consultar en el portal web de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), Programa *Pep* (para profesorado universitario contratado) y Programa *Academia* (para profesorado universitario funcionario). [Acceso en <http://www.aneca.es/>].

dedicar una mayor parte de su energía a las actividades vinculadas a la docencia, mientras que los varones muestran una mayor preferencia por la investigación. Es probable que, en términos generales, las mujeres dediquen más tiempo que los varones a la docencia, a la preparación de los materiales didácticos necesarios o a la coordinación docente, lo que puede comportar una reducción de su producción científica y dificultar una trayectoria profesional ascendente ininterrumpida.

En realidad, y en íntima conexión con los procesos de segregación ya abordados en este mismo capítulo, hay causas estructurales internas y externas que están en la base de esta disposición divergente: cuando las personas no están integradas en una red con una buena capacidad de conexión que facilite el acceso a distintos proyectos de investigación centrados de antemano en la transferencia del conocimiento; si éstas no se plantean una trayectoria profesional de largo alcance o desconocen los distintos requisitos para las evaluaciones y acreditaciones de acceso a las distintas figuras docentes; si no cuentan con un mentor o una mentora que pueda servir de guía y que les transmita su experiencia; y si no disponen de una infraestructura que permita derivar hacia otros las necesidades de atención y cuidado generadas en el espacio familiar y doméstico; las personas tenderán a primar las actividades docentes sobre las de investigación, pues estas últimas requieren un grado de concentración y una dedicación más intensiva, así como una disponibilidad casi a tiempo completo. En esta situación se encuentra un buen número de las mujeres que integran las plantillas del personal docente e investigador de las universidades españolas, lo que permite hablar de un sesgo de género que incide directamente en la segregación vertical que se observa en la presencia relativa de hombres y de mujeres en las diferentes categorías profesionales (Arranz 2004, Escolano 2006, García de Cortázar y García de León 2001, Izquierdo 2008, Izquierdo, León y Mora 2008, Sancho 2001).

Sin embargo, las políticas de mejora de la actividad docente ocupan un lugar destacado en el marco normativo vigente que regula la enseñanza universitaria en España, pues la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) tiene uno de sus soportes fundamentales en la mejora de la calidad de los procesos de enseñanza - aprendizaje¹⁸. La filosofía de la

¹⁸ En este contexto, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) ha puesto en marcha el programa *Docentia*, cuyo objetivo es apoyar a las universidades en la aplicación de procedimientos de evaluación de la docencia que garantice la calidad docente de su profesorado y favorezca el desarrollo y reconocimiento del mismo, mediante su evaluación externa. [Acceso en <http://www.aneca.es/>].

Convergencia Europea incide sobre las tareas docentes desde diversas perspectivas, entre las que se incluyen las nuevas metodologías docentes. Este énfasis en la calidad de la docencia puede comportar una revalorización de la actividad docente del profesorado.

La Universitat de València ha plasmado su interés por la mejora de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la aprobación de una serie de normativas. Así, en los Estatutos aprobados en 1985 ya se señaló la necesidad de proceder a una evaluación periódica de las actividades del personal docente e investigador, estableciéndose con carácter anual la evaluación de las actividades docentes. Dos años después, se introdujo un procedimiento reglamentado de evaluación del profesorado en el que adquirió un papel relevante la valoración efectuada directamente por los estudiantes. Diversos desarrollos reglamentarios posteriores han incorporado la evaluación efectuada por los propios profesores (auto informe) y por los respectivos departamentos. Los Estatutos actualmente vigentes, aprobados en el Claustre de la Universitat de València, el 23 de abril de 2003¹⁹, insisten en la necesidad de fomentar iniciativas que mejoren la calidad de los servicios prestados, incluida la docencia. Recientemente, con la incorporación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), se están desarrollando nuevos procedimientos en la evaluación de la docencia con la intención de que formen parte del funcionamiento ordinario de la universidad. Finalmente, el Plan Estratégico de la Universitat de València, aprobado por el Consejo de Gobierno en julio de 2007²⁰, insiste en la necesidad de un reconocimiento integral de la dedicación del profesorado y pone un especial énfasis en la garantía de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Es posible que estas normativas se integren finalmente en el Sistema Interno de Garantía de Calidad de la Universitat de València, en el que se está trabajando actualmente, y que se amplíe la evaluación de los distintos componentes de los procesos de enseñanza – aprendizaje (entre otros, los cursos de formación dirigidos a la mejora de las competencias y habilidades docentes, la coordinación de equipos de innovación educativa o la coordinación de competencias y contenidos en las distintas titulaciones). Sin embargo, el único indicador estadístico disponible desagregado por sexo

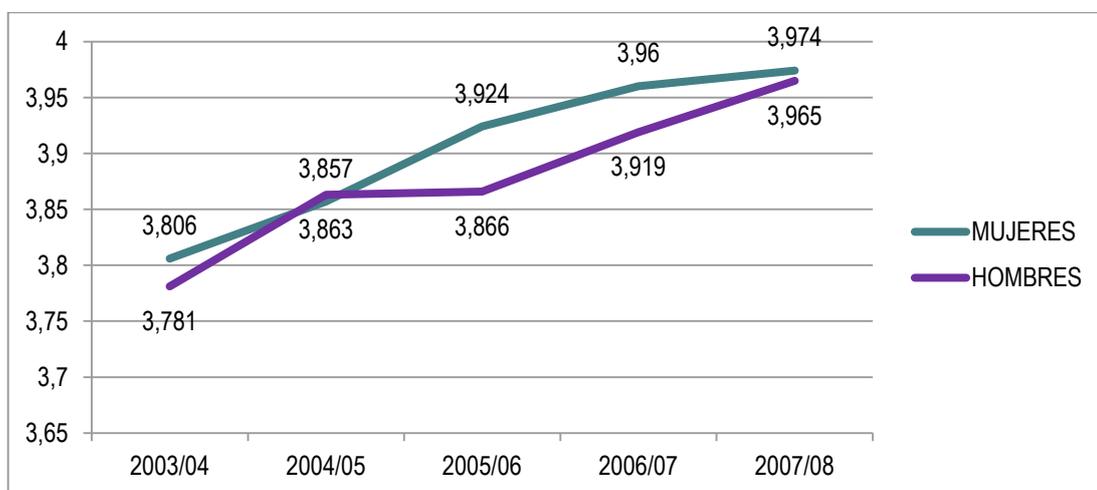
¹⁹ Los *Estatuts de la Universitat de València* se pueden consultar en su portal web. [Acceso en <http://www.uv.es/~sgeneral/Reglamentacio/estatuts.html>]

²⁰ El *Pla estratègic de la Universitat de València* también se puede consultar en el inicio de su portal web. [Acceso en <http://www.uv.es/>].

que proporciona algún indicio sobre la evaluación de la docencia en la Universitat de València es el que proporcionaba el Gabinet d'Avaluació i Diagnòstic Educatiu (GADE), cuyas funciones están actualmente integradas en la Unitat de Qualitat, referido a los resultados de las encuestas de evaluación del profesorado cumplimentadas por el colectivo de estudiantes.

El Gráfico 3.3.1 recoge la media global por sexo de la evaluación docente realizada por los y las estudiantes desde el curso 2003/04 hasta el 2007/08, último curso del que se han podido recabar datos para este informe. En este último curso se ha evaluado a un total de 1.805 docentes, de los cuales 1.064 eran profesores (el 59% del total) y 741 profesoras (el 41%), una proporción ligeramente distinta a la alcanzada por los efectivos poblacionales reales en la plantilla del PDI de la Universitat de València, que constaba de un 37% de mujeres y de un 63% de varones.

GRÁFICO 3.3.1 Evolución de la media global de la evaluación docente realizada por los y las estudiantes según sexo del PDI. Universitat de València. Desde el curso 2003/04 al curso 2007/08.



Fuente: Fernández–Coronado, Rosario y María Eugenia González Sanjuán, *Mujeres y hombres en la Universitat de València*. Valencia, Unitat d'Igualtat - Universitat de València, pp. 77, 2009. Elaboración propia.

En términos generales, lo primero que se puede observar es que tanto el PDI femenino como el masculino consiguen una evaluación de sus actividades docentes que sobrepasa el mínimo requerido para que ésta se

considere satisfactoria, pues en todos los casos se supera la cifra media de 2,5 puntos. En este contexto, las puntuaciones medias de las profesoras son superiores a las de los profesores en todos los cursos considerados, con la única excepción del año académico 2004/05, en el que la valoración del trabajo docente de los varones es ligeramente superior a la de sus homólogas femeninas.

Al analizar la evolución de los datos se pone de manifiesto que son los cursos 2005/06 y 2006/07 los que presentan una mayor diferencia intersexo a favor de las mujeres, aunque esta distancia termina confluyendo al final de período en una valoración casi idéntica del personal docente e investigador de la Universitat de València, con independencia de que se trate de mujeres o de varones. En cuanto a los principales bloques temáticos que integran estos cuestionarios de evaluación docente, las mujeres destacan en todos, especialmente en los relativos al desarrollo de la clase, la atención prestada en los horarios de tutorías y la actitud personal hacia los y las estudiantes a la hora de favorecer su proceso de aprendizaje (Fernández – Coronado y González Sanjuán 2009: 134).

INVESTIGACIÓN Y PRODUCTIVIDAD CIENTÍFICA

En España, las mujeres investigadoras alcanzaron en 2006 una proporción superior a la de la media de la Unión Europea (UE – 25), con unas cifras respectivas del 37% y del 30%, aunque su representación era significativamente inferior a la que conseguían los investigadores masculinos (European Commission 2009: 31). En el conjunto de las universidades españolas, desde el año 2004 al año 2006, al comparar la productividad científica global de hombres y mujeres (con rasgos familiares semejantes respecto al número de hijos y con una situación profesional parecida en cuanto al rango académico), se observaron una serie de características significativas: las mujeres publicaban menos artículos en revistas que los hombres (con una diferencia próxima al 2%) y dirigían un menor número de tesis que ellos (el 30% de las tesis fueron dirigidas por mujeres, el 40% por varones), pero no se encontraron diferencias cuantitativas relevantes respecto a la publicación de libros y tampoco en la obtención de proyectos de investigación en relación al número de solicitudes presentadas. Estos datos se explicaban, en buena medida, por la mayor dedicación de las mujeres a las tareas vinculadas con la docencia (Ministerio de Ciencia e Innovación 2011: 62 – 75).

En la Universitat de València también se perciben estas desigualdades, aunque con relevantes variaciones. Es importante señalar de antemano que los indicadores que se poseen relacionados con la actividad investigadora son en algunas cuestiones más detallados que los que se han apuntado en el párrafo anterior, mientras que en otros casos, como el de la dirección de tesis doctorales, no se han podido conseguir las cifras desagregadas por la categoría sexo. Además, en lo relativo a la publicación de artículos y libros, así como respecto a la dirección de proyectos de investigación las series que diferencian la situación entre hombres y mujeres no van más allá del año 2007.

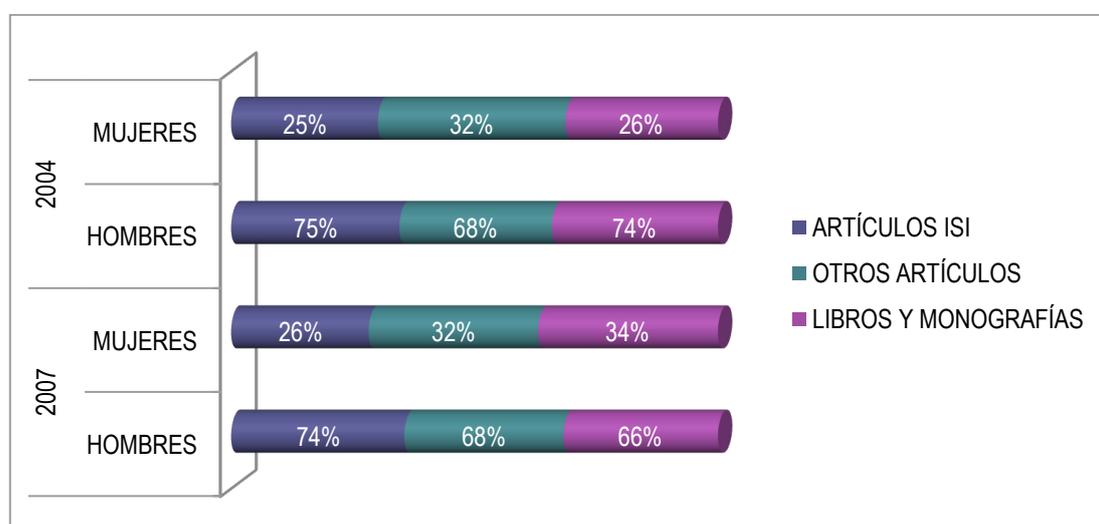
A partir de estos condicionantes, a continuación se va a seguir el siguiente esquema expositivo: primero se abordarán los datos relativos a las publicaciones vinculadas con la investigación y después los que se refieren a la dirección de proyectos financiados; finalmente, y con un mayor nivel de detalle, pues se dispone de estadísticos más detallados y actualizados, se acometerá la descripción analítica del rendimiento sexenal del personal docente e investigador de esta universidad.

Las profesoras publicaron en 2007 un menor número de artículos en revistas (956) que los profesores (2.453), es decir, un 28% y un 72% respectivamente. Al diferenciar entre los artículos publicados en revistas incluidas en la base de datos del Institute for Scientific Information (ISI)²¹ o que, por el contrario, no están registradas en dicha base, se observa que la diferencia entre ambos sexos es mayor en el primer caso. En concreto, el 26% del total de los artículos indexados por el ISI fueron de mujeres y el 74% de hombres, unos porcentajes muy semejantes a los conseguidos en el año 2004. Por otra parte, el 32% del total de los artículos no indexados en la base ISI pertenecían a profesoras y el 68% a profesores, una proporción idéntica a la conseguida en 2004 por ambos colectivos. En cambio sí se

²¹ El Institute for Scientific Information (ISI) incorpora publicaciones en su base de datos teniendo en cuenta los criterios de periodicidad, contenido editorial, internacionalidad y análisis de citas. Su objetivo, como empresa editora de bases de datos, es proporcionar una amplia cobertura a las investigaciones más importantes e influyentes realizadas en todo el mundo. Actualmente, su base de datos cubre más de 16.000 revistas, libros y actas de eventos internacionales en las áreas de ciencias, ciencias sociales, artes y humanidades. Una parte importante de esta base de datos está constituida por las 8.000 revistas internacionales que el ISI indiza anualmente mediante el registro de los datos bibliográficos completos de cada artículo incorporado, incluidos los resúmenes en inglés, las direcciones de los autores y editores, así como las referencias citadas en cada revista. Actualmente, es considerada una de las mejores fuentes a la hora de valorar el prestigio de los artículos publicados en revistas, aunque la misma entidad reconoce que pueden haber lagunas relevantes en la actualización de su base de datos. [Acceso en <http://wokinfo.com/>]

produjeron variaciones en la publicación de libros y monografías: en 2004 el porcentaje relativo de mujeres que lo habían hecho era del 26% y el de los varones del 74%; en 2007, y en relación a las cifras globales, la proporción de mujeres que había publicado libros ascendió ocho puntos porcentuales hasta situarse en el 34% y, como consecuencia de este incremento, la proporción de libros de autoría masculina descendió hasta el 66%.

GRÁFICO 3.3.2 Artículos y libros publicados según sexo del PDI (%). Universitat de València. Años 2004 y 2007.



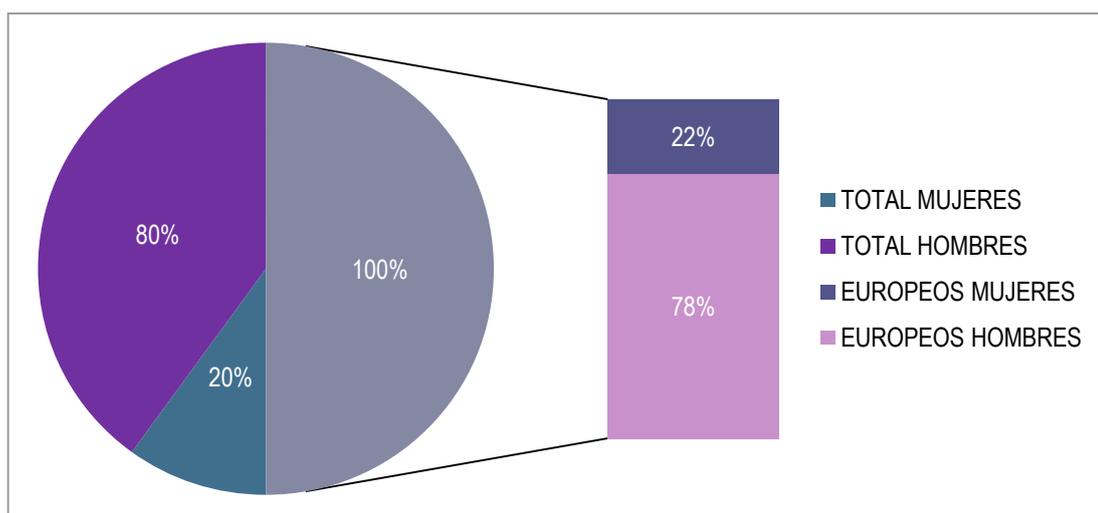
Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

Estas cifras, que están registradas en el Gráfico 3.3.2, indican que el profesorado femenino estaba en un estado de cierto estancamiento en lo relativo a la publicación de artículos, pero no en el caso de la autoría de libros. De hecho, en este último aspecto, la proporción se aproxima bastante a la presencia demográfica que las mujeres del personal docente e investigador de la Universitat de València tenían, en el año 2007, en el conjunto del profesorado (el 37%). Sería realmente muy interesante poder comprobar si estas pautas se han mantenido o cambiado en los últimos años, pero no se ha tenido acceso a los datos desagregados por sexo para la elaboración de este informe. El último dato general disponible se refiere a los años 2008 y 2009: en el primero; se publicaron un total de 7.399 artículos y libros, siendo la ratio general entre el PDI que publicó y las publicaciones reconocidas por la Comissió d'Investigació de la Universitat de València del 2,2; en el segundo, se publicaron 7.928 artículos y libros, y la ratio fue del 2,5 por PDI. Sin embargo, se desconoce la diferente participación de las

mujeres y de los varones del personal docente e investigador en estos resultados.

Corresponde ahora analizar la situación en lo que a dirección de proyectos, contratos y convenios de investigación se refiere, tramitados por el PDI de la Universitat de València. El Gráfico 3.3.3 registra el volumen agrupado de estos, incluyendo todos los que han sido gestionados durante el año 2006 y el año 2007, y distinguiendo entre los que han sido dirigidos por mujeres y los encabezados por hombres. El total de proyectos, contratos y convenios fue de 4.504, de los que el 20% habían sido liderados por profesoras y el 80% por profesores. Entre todos ellos, la magnitud de los que se englobaban en el apartado de proyectos europeos en las memorias de investigación de los distintos departamentos e institutos universitarios no era muy elevada (165), pero significativamente las académicas mejoraban algo su posición relativa (22%) frente a los académicos (78%). Las últimas cifras generales que se han podido consultar indican que el conjunto de proyectos, contratos y convenios de investigación ascendieron a un total de 2.307 en 2008 y a 2.124 en 2009. Pero, al igual que sucedía en el caso de las publicaciones de artículos y libros, no se conoce aún la aportación diferencial por sexo en esta sección del rendimiento investigador de la Universitat de València.

GRÁFICO 3.3.3 Proyectos, contratos y convenios de investigación según sexo de la persona investigadora principal (%). Universitat de València. Años 2006 y 2007.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

Los datos anteriores son suficientemente expresivos de las asimetrías de género existentes en la Universitat de València en el ámbito de las tareas de

investigación reconocidas institucionalmente, pero resulta conveniente profundizar analíticamente un poco más en estas desigualdades. Con este objetivo se va a hacer a continuación una aproximación al rendimiento investigador a partir de los sexenios del personal docente e investigador reconocidos por la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI)²².

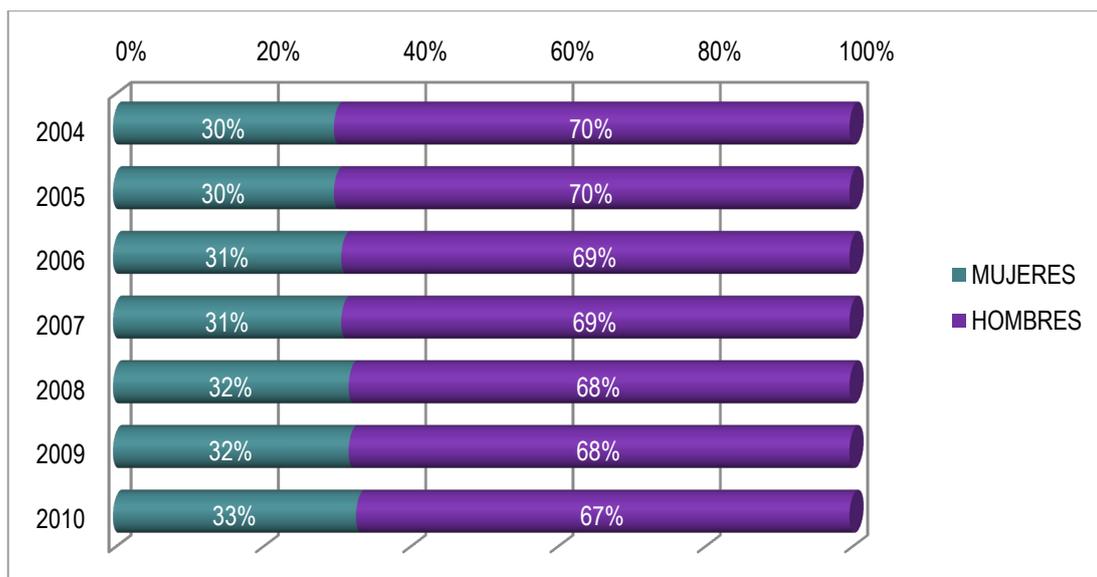
En el año 2004 el conjunto del PDI de la Universitat de València tenía reconocidos un total de 3.296 sexenios de investigación. En 2010, esta cifra era de 4.016, lo que equivalía a una *ratio* de 1,9 sexenios por cada profesor o profesora de la universidad (medio punto porcentual superior a la contabilizada en 2004). Sin embargo, parece adecuado contextualizar el ligero incremento de esta *ratio* en el marco del peso diferencial que las mujeres y los hombres con sexenios de investigación reconocidos tienen en la universidad.

En 2004, como queda registrado en el Gráfico 3.3.4., el conjunto del profesorado con algún sexenio reconocido estaba compuesto por un 30% de personal femenino (con un total de 981 sexenios) y un 70% masculino (con 2.309 sexenios). Estos datos, que estaban bastante alejados de la presencia relativa poblacional según sexo de ese mismo año (que era del 37% en el caso de las mujeres y del 63% en el de los varones), ponían de manifiesto que la productividad investigadora medida a través de este sencillo indicador era sensiblemente inferior en el grupo de las mujeres del PDI. La evolución hasta el final de la etapa descrita presenta una pauta ligeramente alcista y gradual: en 2010, la proporción de mujeres con algún sexenio reconocido había aumentado hasta el 33% (1.320 sexenios) y, en consecuencia, el porcentaje de varones con sexenios había disminuido hasta el 67% (2.696 sexenios); lo que aproximaba un poco más estos porcentajes al peso demográfico existente según sexo en este último año señalado (39% de mujeres y 61% de varones). De hecho, en números absolutos, y a lo largo de estos siete años, las profesoras y los profesores han aumentado la cuantía del número total de sexenios de investigación en unos niveles bastante parecidos (339 las mujeres y 387 los varones), lo que permite apuntar a un cierto avance del profesorado femenino como investigadoras, al menos en

²² La Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) realiza la evaluación de la actividad investigadora del profesorado universitario y del personal de las escalas científicas del CSIC, con el objeto de poder reconocer un complemento de productividad (sexenio). La normativa y criterios se pueden consultar en la Resolución de 30 de noviembre de 2011, de la Secretaría General de Universidades. [Acceso en <http://www.educacion.gob.es/horizontales/ministerio/organigrama/ministro/relacionadas-administrativamente/cneai/convocatoria-sexenios.html>].

relación a los sexenios de investigación evaluados positivamente por la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CENAI).

GRÁFICO 3.3.4 Evolución del número de sexenios de investigación reconocidos según sexo del PDI (%). Universitat de València. Desde el año 2004 al año 2010.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

Al sondear el reconocimiento sexenal por áreas de conocimiento se observan ciertos aspectos significativos. En 2004, como puede inferirse de la lectura de los datos de la Tabla 3.3.1, las áreas de conocimiento que presentan la proporción más elevada de mujeres con sexenios son las de Arte y Humanidades y la de Ciencias de la Salud (33%). Además, aunque la de Arte y Humanidades presenta una gran estabilidad a lo largo del período considerado y la de Ciencias de la Salud un número mayor de oscilaciones, ambas presentan en 2010 un porcentaje de mujeres con sexenios que ha ascendido un punto hasta alcanzar el 34%. Por el contrario, en 2004, la rama de Ciencias y la de Arquitectura e Ingenierías son las que registran la menor presencia relativa de mujeres con sexenios (el 27% y el 28%, respectivamente) en comparación con el porcentaje de varones en esta misma situación (el 73% en Ciencias y el 72% en Ingenierías). A partir del año 2007, se inicia un proceso divergente en el comportamiento sexenal del personal docente e investigador en estas dos ramas, de tipo ascendente en el primer caso y descendente en el segundo,

que finaliza en 2010 con un porcentaje del 30% de profesoras con sexenios evaluados positivamente en la rama de Ciencias, pero con un 22% en el caso de las profesoras del área de Ingenierías. En una situación distinta se encuentra el área de Ciencias Sociales y Jurídicas. En 2004, el 31% de las mujeres y el 69% de los varones contaban con sexenios de investigación reconocidos. Dos años después, las profesoras que tienen algún sexenio reconocido van incrementando gradualmente su proporción, año tras año, hasta conseguir llegar a ser en 2010 el 38% del conjunto del profesorado con sexenios de su área y transformar así esta rama de conocimiento en la que tiene el mayor porcentaje de mujeres con sexenios de toda la Universitat de València.

TABLA 3.3.1 Evolución de la proporción de profesorado con sexenios de investigación reconocidos según rama de conocimiento y sexo del PDI (%). Universitat de València. Desde el año 2004 al año 2010.

		Arte y Humanidades	CC. Sociales y Jurídicas	Ciencias	Ciencias de la Salud	Arquitectura e Ingenierías	TOTAL
2004	MUJERES	33%	31%	27%	33%	28%	30%
	HOMBRES	67%	69%	73%	67%	72%	70%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2005	MUJERES	33%	31%	27%	32%	28%	30%
	HOMBRES	67%	69%	73%	68%	72%	70%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2006	MUJERES	33%	33%	27%	34%	27%	31%
	HOMBRES	67%	67%	73%	66%	73%	69%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2007	MUJERES	33%	35%	27%	34%	24%	31%
	HOMBRES	67%	65%	73%	66%	76%	69%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2008	MUJERES	33%	36%	28%	35%	26%	32%
	HOMBRES	67%	64%	72%	65%	74%	68%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2009	MUJERES	33%	37%	28%	33%	25%	32%
	HOMBRES	67%	63%	72%	67%	75%	68%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2010	MUJERES	34%	38%	30%	34%	22%	33%
	HOMBRES	66%	62%	70%	66%	78%	67%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

Estos datos porcentuales son suficientemente esclarecedores de la situación de las mujeres docentes en cada una de las ramas de conocimiento respecto a los méritos ligados a la productividad de sexenios de investigación. Pero conviene acercarse también a la variabilidad comparada de los datos absolutos, algo que se puede hacer observando la Tabla 3.3.2, en la que se registran las cifras del año 2004, del 2007 y del 2010. Destacan los siguientes aspectos:

- Como ya se ha indicado en este mismo informe, el personal docente e investigador del área de Ciencias de la Salud es, demográficamente hablando, el más feminizado de todas las áreas (en 2010 las mujeres representaban el 44% del total poblacional en este campo, mientras que en el conjunto de la universidad el PDI femenino era del 39%). Si se tiene en cuenta este hecho, parece plausible afirmar que el pequeño avance que registran las mujeres con sexenios desde el año 2004 al 2010, se debe más al nivel de feminización del área que a una ampliación del número de efectivos femeninos (37 en cifras absolutas) en comparación con los efectivos masculinos con reconocimiento sexenal (60 en valores absolutos) a lo largo del período considerado.
- En condiciones contextuales algo diferentes se halla la rama de Arte y Humanidades, pues aunque siempre ha estado ligeramente masculinizada (en 2010 cuenta sólo con un 32% de profesorado femenino), a lo largo de la etapa que se está describiendo registra un incremento en cifras absolutas del número de sexenios por sexo muy semejante a la de Ciencias de la Salud.
- Sin embargo, en las ramas de Ciencias (algo masculinizada) y en la de Ciencias Sociales y Jurídicas (con proporciones globales por sexo idénticas a las que se registran en la Universitat de València en 2010), el incremento porcentual de tres puntos que se observa en la primera y el fuerte ascenso que experimenta la segunda tiene su origen en la gran ampliación del número absoluto de mujeres que ingresan en el grupo del PDI con méritos reconocidos de productividad sexenal (103 mujeres en la rama de Ciencias y 158 en la Ciencias Sociales y Jurídicas).
- Por último, en el área de Arquitectura e Ingenierías, tradicionalmente la más masculinizada de todas, el descenso porcentual que registran

las profesoras con sexenios desde el año 2004 al 2010 (del 28% al 22%), se debe a la mayor ampliación del colectivo masculino con sexenios evaluados positivamente (46 varones) en relación a la que se produce en el caso del PDI femenino (sólo 6 mujeres).

TABLA 3.3.2 Evolución del número y proporción de profesorado con sexenios de investigación reconocidos según rama de conocimiento y sexo del PDI. Universitat de València. Años 2004, 2007 y 2010.

	Arte y Humanidades	CC. Sociales y Jurídicas	Ciencias	Ciencias de la Salud	Arquitectura e Ingenierías	TOTAL
2004 MUJERES	210	283	343	123	24	983
	33%	31%	27%	33%	28%	30%
HOMBRES	425	630	937	252	63	2.307
	67%	69%	73%	67%	72%	70%
TOTAL	635	913	1280	375	87	3.290
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2007 MUJERES	232	372	401	141	26	1.172
	33%	35%	27%	34%	24%	31%
HOMBRES	477	703	1078	273	82	2.613
	67%	65%	73%	66%	76%	69%
TOTAL	709	1075	1479	414	108	3.785
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2010 MUJERES	246	441	446	160	30	1.323
	34%	38%	30%	34%	22%	33%
HOMBRES	481	730	1061	312	109	2.693
	66%	62%	70%	66%	78%	67%
TOTAL	727	1171	1507	472	139	4.016
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

Los sexenios, evaluados en tramos de seis años, son un instrumento básico de análisis del rendimiento investigador del PDI universitario. Pero existen otros indicadores más precisos: el índice de la actividad investigadora reconocida, al que el Servei d'Anàlisi i Planificació de la Universitat de València suele denominar indicador de rendimiento sexenal, y la *ratio* sexenios por profesor o profesora. El primer índice, el del rendimiento sexenal, mide la relación entre los sexenios obtenidos por el profesorado y

los sexenios máximos posibles. El segundo indicador, la *ratio* de sexenios según número de personal docente e investigador, es el cociente entre el número de sexenios reconocidos y el número de personas del PDI que tienen algún sexenio de investigación (Servei d'Anàlisi i Planificació 2011: 6). A continuación se exponen las principales características que perfilan estos dos indicadores, centrando la atención en las asimetrías de género que se observan en la Universitat de València.

El rendimiento sexenal global de la Universitat de València en 2004 fue del 56% (3.290 sexenios reconocidos y 5.874 sexenios posibles) y en 2010 del 63% (con 4.016 sexenios reconocidos y 6.398 sexenios posibles). A lo largo de estos años, aunque en todas las áreas de conocimiento se ha producido un incremento de la productividad sexenal, las ramas en las que se ha registrado un mayor incremento han sido la de Ciencias (que pasó del 79% en 2004 al 85% en 2010) y la de Arquitectura e Ingenierías (que contabilizó un 62% en 2004 y un 74% en 2010).

Además, las profesoras han contribuido más que los profesores al ascenso colectivo del nivel de este indicador: en 2004 el profesorado femenino obtuvo un rendimiento sexenal del 48% y en 2010 del 58% (diez puntos porcentuales de aumento); el masculino pasó del 60% en 2004 al 66% en 2010 (seis puntos más en estos siete años) (Servei d'Anàlisi i Planificació 2011: 12 – 22). Desde una perspectiva de género, este último aspecto parece revelador de los cambios que se están operando en la Universitat de València en el seno del colectivo del PDI, pues a pesar de que el nivel de partida es más favorable para los hombres que para las mujeres, el aumento del rendimiento sexenal detectado en este período temporal es superior en el caso del profesorado femenino.

La Tabla 3.3.3 presenta los valores del rendimiento sexenal, desde el año 2004 al año 2010, según categoría profesional y sexo del PDI. Las principales características son las siguientes:

- Si se observa el rendimiento atendiendo a los diferentes rangos profesionales, se visualiza con nitidez que las cifras más elevadas corresponden al cuerpo de catedráticos y catedráticas de universidad, alcanzando en 2004 el valor del 83% y en 2010 del 91%. Asimismo, conviene destacar que este índice de rendimiento investigador tiende a equipararse entre las catedráticas y los catedráticos con el paso de los años: si en 2004 las catedráticas registraban un nivel del 79% y los catedráticos del 84%, en 2010 la distancia entre ambos colectivos es tan sólo de un punto porcentual (90% y 91%, respectivamente).

-
- El segundo rango profesional con mayor rendimiento sexenal lo ocupa el colectivo de titulares de universidad, cuyos índices se mantienen bastante estables a lo largo del tiempo con inapreciables diferencias por sexo, aunque al final del período, en 2010, las profesoras titulares superan en un punto a los profesores titulares de universidad (58% ellas y 57% ellos).
 - En este indicador de productividad investigadora, el cuerpo de catedráticos y catedráticas de escuela universitaria se instala en la tercera posición con unas diferencias entre las mujeres y los hombres relativamente constantes (en torno a 10 puntos a favor de estos últimos), tal vez porque se trata de una escala que normativamente ya ha desaparecido y porque muchas de las personas que estaban en ella se han integrado en la de titulares de universidad. Sólo en 2010 la distancia entre el colectivo masculino y el femenino se acorta, pues los varones muestran un rendimiento sexenal del 22% y las mujeres del 18%.
 - Finalmente, respecto a la categoría de titulares de escuela universitaria lo más destacable es que su rendimiento sexenal está muy alejado del resto de rangos académicos, especialmente a partir de 2008, año en el que este índice pasa a ser del 1% tanto en el caso de las mujeres como en el de los varones²³.

²³ La Ley Orgánica de Universidades 4/2007, de 12 de abril, que modificaba la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, reguló la desaparición de dos cuerpos docentes, el de Catedráticos/as de Escuelas Universitarias y el de Titulares de Escuelas Universitarias, así como los mecanismos necesarios para su integración en el cuerpo Titulares de Universidad. En el primer caso, previa solicitud de la persona interesada, esta integración se produce de forma automática; en el segundo, tras la obtención del grado de doctor o doctora, los requisitos necesarios son mayores. La normativa completa se puede consultar en el Servei de Recursos Humans (PDI) de la Universitat de València. Accesible en http://www.uv.es/pdi/Nmva_profV.htm

TABLA 3.3.3 Rendimiento sexenal según categoría profesional y sexo del PDI (%). Universitat de València. Desde el año 2004 al año 2010.

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

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

(*) CU (Catedrático/a de Universidad); CEU (Catedrático de Escuela Universitaria); TU (Titular de Universidad); TEU (Titular de Escuela Universitaria).

Ahora la descripción analítica se va a centrar en otro indicador específico que puede ser de cierta utilidad para comprender las diferencias de género existentes en relación con la actividad investigadora: la *ratio* entre el número de sexenios reconocidos y el número de personas del PDI que tienen algún sexenio de investigación evaluado positivamente. La Universitat de València registró en 2004 un índice general del 1,4 y en 2010 del 1,9. Durante todos estos años, y a pesar de que en todas las áreas de conocimiento se ha registrado un incremento en el valor de este

indicador, destaca la mayor aportación de la rama de Arquitectura e Ingenierías (que pasó del 2,3 en 2004 al 2,9 en 2010).

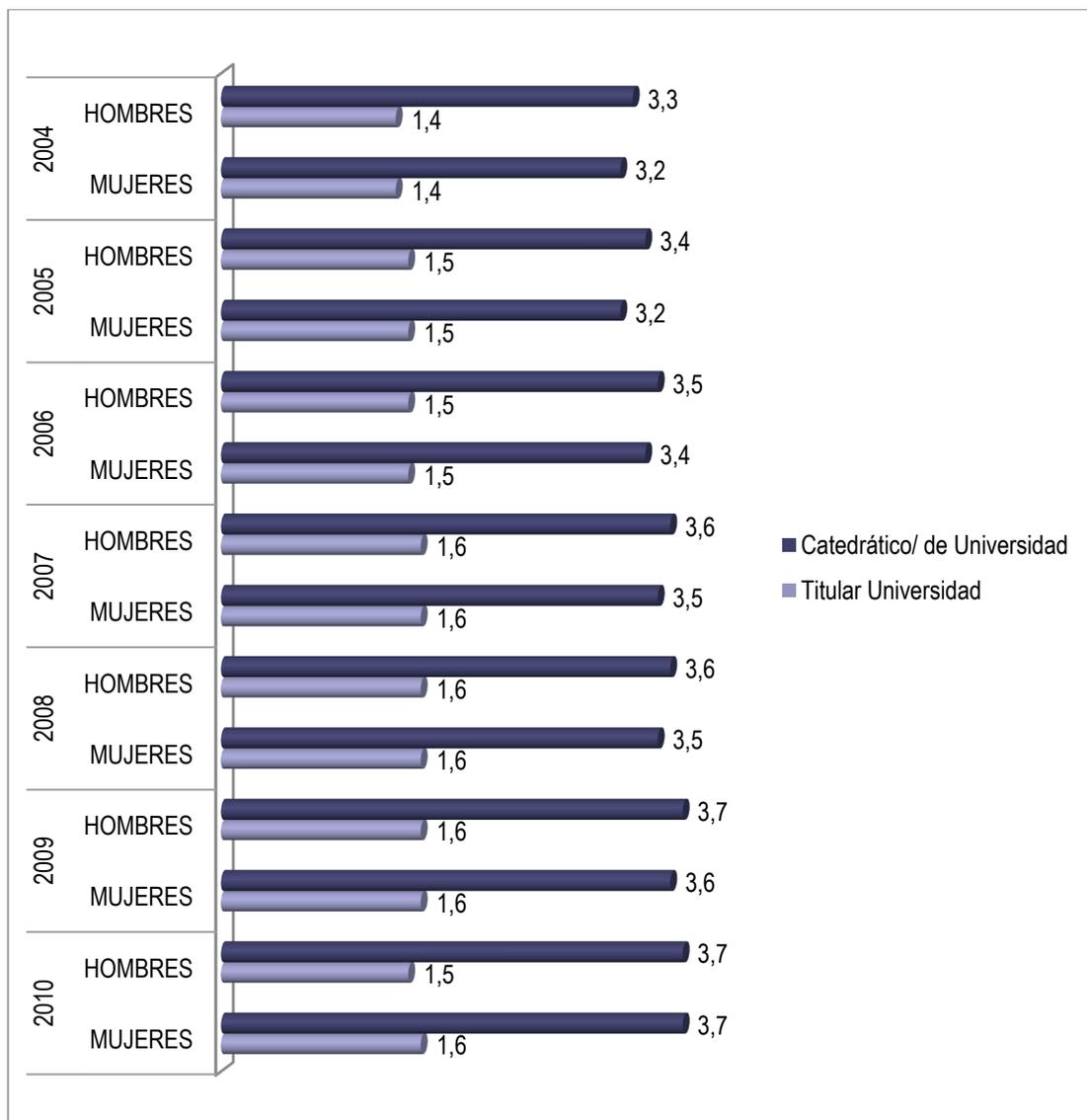
En este caso, y a diferencia de lo que se ha indicado en relación al rendimiento sexenal, el profesorado femenino y el masculino han contribuido de forma equivalente al ascenso del nivel de este indicador (0,5 puntos en ambos casos), aunque la posición inicial de partida era asimétrica: en 2004 las mujeres del PDI habían alcanzado la cifra del 1,2; los varones se situaban ya en el 1,6. Al atender a los resultados según las diferentes categorías profesionales, se observa que es el cuerpo de catedráticos y catedráticas el que alcanza las cotas más altas en este indicador, en buena medida como consecuencia del número de sexenios necesarios para acceder a este rango en la escala profesional (Servei d'Anàlisi i Planificació 2011: 12 – 22).

El Gráfico 3.3.5 presenta los valores de esta *ratio*, desde el año 2004 al 2010, para las categorías profesionales de cátedras y de titularidades de universidad por sexo. En la Universitat de València, el análisis de los datos permite inferir peculiaridades diferentes para cada uno de estos dos colectivos del personal docente e investigador:

- Las cifras apuntan a una situación de partida ligeramente favorable a los catedráticos de universidad en comparación con las catedráticas (del 0,1) que se mantiene hasta el año 2010, momento en el que este indicador se iguala en ambos sexos y alcanza la cota de 3,7 sexenios reconocidos por cada catedrático o catedrática que desarrolla su actividad docente e investigadora en la Universitat de València. A lo largo de toda la etapa considerada, las mujeres han pasado del 3,2 en 2004 al 3,7 en 2010; los hombres del 3,3 al 3,7 en el último año de referencia.
- Respecto a las personas que ocupan las titularidades de universidad, lo más destacable es el grado de igualdad que se observa entre las mujeres y los varones en todos los años de este período temporal, con la única excepción del último: en 2010 las titulares del PDI femenino superan ligeramente a los titulares del PDI masculino (1,6 en el caso de ellas y 1,5 en el de ellos). En esta última categoría, y dada la gran simetría que se observa durante todos estos años, parece poco probable que 2010 sea un punto de inflexión que revierta este estado de equilibrio a favor de las

mujeres. No obstante, lo más conveniente es prestar una cierta atención en el futuro a este indicador.

GRÁFICO 3.3.5 Evolución de la *ratio* número de sexenios de investigación reconocidos según número de profesores y profesoras en las categorías Catedrático/a de universidad y Titular de Universidad. Universitat de València. Desde el año 2004 al año 2010.



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

En resumen, las asimetrías de género que perduran en las instituciones universitarias en relación al personal docente e investigador, a menudo en combinación con las adscripciones sociales de clase y generacionales, también están presentes en la Universitat de València. No obstante, tal y como ya se ha indicado a lo largo de este capítulo, se observan en ella algunas variaciones importantes respecto al conjunto de las universidades españolas, al tiempo que se registra una ligera atenuación de algunos desequilibrios en los últimos años. Las mujeres del PDI de la Universitat de València son mayoría en el área de Ciencias de la Salud, en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas tienen un peso equivalente al de su valor demográfico global, su número disminuye significativamente en las ramas de Ciencias y en la de Arte y Humanidades, y representan una clara minoría en el área de Arquitectura e Ingenierías. Además, en las categorías profesionales de mayor nivel, particularmente en las cátedras de universidad, la proporción de hombres es superior a la de mujeres, cosa que no sucede a medida que se va descendiendo hacia los rangos más bajos de la escala profesional.

La escasa presencia de mujeres entre las categorías más altas del personal académico se debe a una pluralidad de factores. Algunos de ellos ya se han expuesto en estas páginas. Sin embargo, hay otros igualmente importantes que no han sido señalados explícitamente. Entre estos últimos destaca, en primer lugar, el relativamente escaso contingente de mujeres presentes en las plantillas de las universidades. En segundo, los límites derivados de las adscripciones sociales de género que hacen que las mujeres asuman gran parte de las responsabilidades vinculadas a las tareas de cuidado en el ámbito familiar. Un tercer elemento, al que cada vez se le atribuye mayor importancia, es el de la selección del personal, donde los sistemas de evaluación ocupan un lugar central.

El sesgo de género que parece existir en la valoración de los méritos docentes e investigadores posiblemente procede no sólo de los criterios con los que se determina la calidad académica, bastante centrados en la identificación de los méritos individuales, sino también de una concepción de la ciencia y de las funciones del profesorado universitario que requieren una dedicación exclusiva y un elevado esfuerzo competitivo desarrollado a largo plazo. De ahí que distintas voces estén planteando la necesidad de un cambio de modelo para la evaluación docente e investigadora en las universidades, basado en una nueva orientación que permita fijar niveles

de suficiencia individual en el marco de la consecución de una excelencia colectiva, y tendente a transformar las reglas definidas por los grupos sociales dominantes en el seno de la universidad, que en buena medida son, por un lado, las élites masculinas y, por otro, las vinculadas a las ciencias experimentales y tecnológicas (Anguita 2003, Arranz 2004, European Commission 2009, Izquierdo, León y Mora 2008, López San Luis 2009, Martínez Costa 2008).

4. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS: FEMINIZACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES

En este apartado se describe la situación de un sector de la comunidad universitaria que, hasta hace muy poco tiempo, apenas había sido tratado desde la perspectiva de las desigualdades de género: el personal de administración y servicios. No obstante, en los últimos diez años, este estado de cosas ha variado y la atención a este colectivo universitario ha aumentado significativamente (Anguita 2003; Barrera y Puy 2009; Bosch y Barberá 2004; Fernández-Coronado y González Sanjuán 2009; Escolano 2002; Izquierdo 1999 y 2004; Morón y Méndez-Vigo 1996; Vega y Santos, 2010). En el presente estudio, el análisis desde una perspectiva de género de la situación del PAS de la Universitat de València ha revestido un especial interés. De hecho, es el único sector de esta universidad en el que la obtención de evidencia empírica se ha llevado a cabo combinado dos enfoques metodológicos distintos, aunque complementarios: por un lado, el enfoque cuantitativo, desarrollado a partir de las fuentes estadísticas secundarias que el Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) y la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València han podido facilitar; y, por otro, el enfoque cualitativo, que ha permitido una primera aproximación a las percepciones y opiniones de las mujeres y hombres del PAS en torno a la relación entre trayectorias profesionales y la toma de decisiones en materia de conciliación.

En la primera parte de este capítulo se analizan los datos cuantitativos disponibles referidos al personal de administración y servicios vinculados a la Universitat de València durante el período comprendido entre los años 2004 y 2011, haciendo especial hincapié en este último. Además, en los casos en que ha sido posible, y a partir de otros estudios previos disponibles, la etapa estudiada se ha ampliado con datos anteriores al año 2004 para favorecer la comprensión de las tendencias de cambio que se han operado en la plantilla del PAS de esta universidad. El análisis se centra en los siguientes aspectos, tanto desde una perspectiva sincrónica como diacrónica:

- La presentación de las características más relevantes de la estructura por edad y sexo de la plantilla del personal de administración y servicios de la Universitat de València.

-
- La descripción analítica de los datos estadísticos más significativos en relación al régimen contractual de las mujeres y los hombres del PAS, incluyendo una primera aproximación a la segregación espacial de género del funcionariado de carrera.
 - La exposición de las tendencias de mayor relieve respecto a la distribución en grupos profesionales del colectivo de administración y servicios de esta universidad, atendiendo a la segregación vertical de género, así como su vinculación con cada uno de los regímenes contractuales existentes.

En la segunda parte, y desde una perspectiva metodológica cualitativa, se aborda la comprensión de los discursos y narrativas surgidos en los tres *focus group* realizados, respecto a la interdependencia entre las trayectorias profesionales del personal PAS de la Universitat de València y la necesidad de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Además, este núcleo temático central se ha analizado vinculándolo a los siguientes elementos:

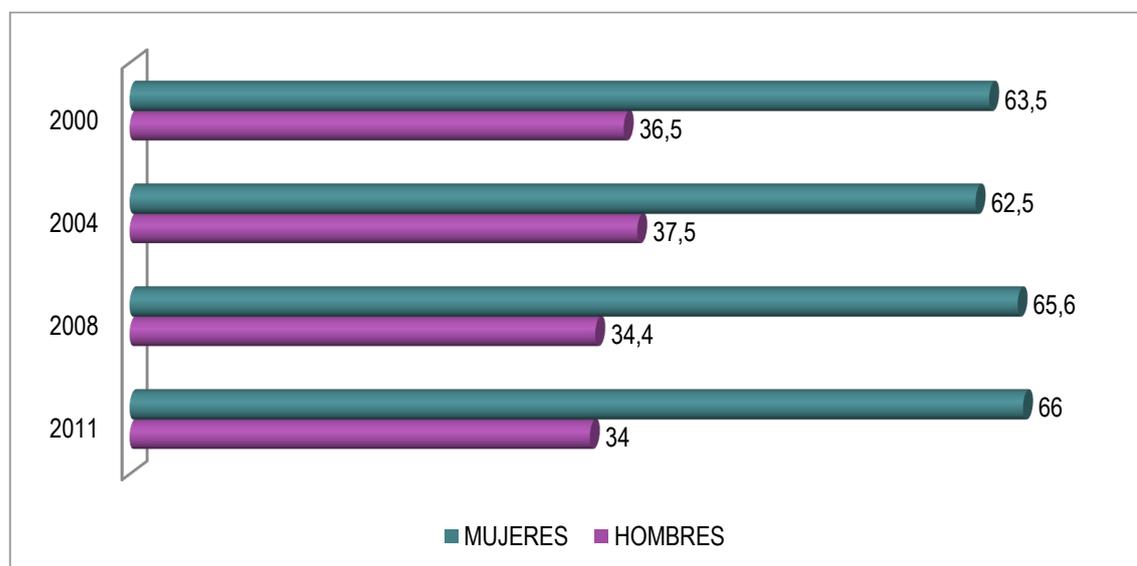
- Los cambios sociales que se están produciendo en los roles habitualmente asignados a hombres y mujeres.
- Los desequilibrios de género existentes en los puestos de trabajo en el ámbito universitario.
- Las medidas institucionales adoptadas por la universidad en materia de conciliación.
- Las estrategias personales que se llevan a cabo para permitir la conciliación entre el empleo y la familia.
- Las redes familiares y laborales informales de apoyo a la conciliación.

4.1 Estructura y evolución de una plantilla feminizada y madura

En 1975, la plantilla del personal de administración y servicios de la Universitat de València, que en comparación con la actualidad era muy reducida, estaba compuesta mayoritariamente por mujeres (el 78%) y, en conjunto, por personas bastante jóvenes. En 1980 empiezan a detectarse signos de cambio en la composición del colectivo del PAS: la plantilla había doblado sus efectivos como consecuencia de la puesta en marcha de

nuevas estructuras organizativas, la presencia relativa de las mujeres en relación a los hombres iniciaba un suave descenso y se empezaba a perfilar un colectivo de edad un poco más avanzada. Así, aunque en la década de 1990 estas tendencias se ralentizaron, en el largo plazo se mantuvieron: en el año 2000, las mujeres del PAS representaban el 64% del total de la plantilla y los varones el 36%; la cohorte de edad más numerosa era la que iba de los 26 a los 40 años, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, y la población menor de 25 años apenas superaba el 1% del total del colectivo (Escolano 2002: 59 – 63 y 76 – 80).

GRÁFICO 4.1.1 Distribución del PAS de la Universitat de València por sexo (%). Años 2000, 2004, 2008, 2011.

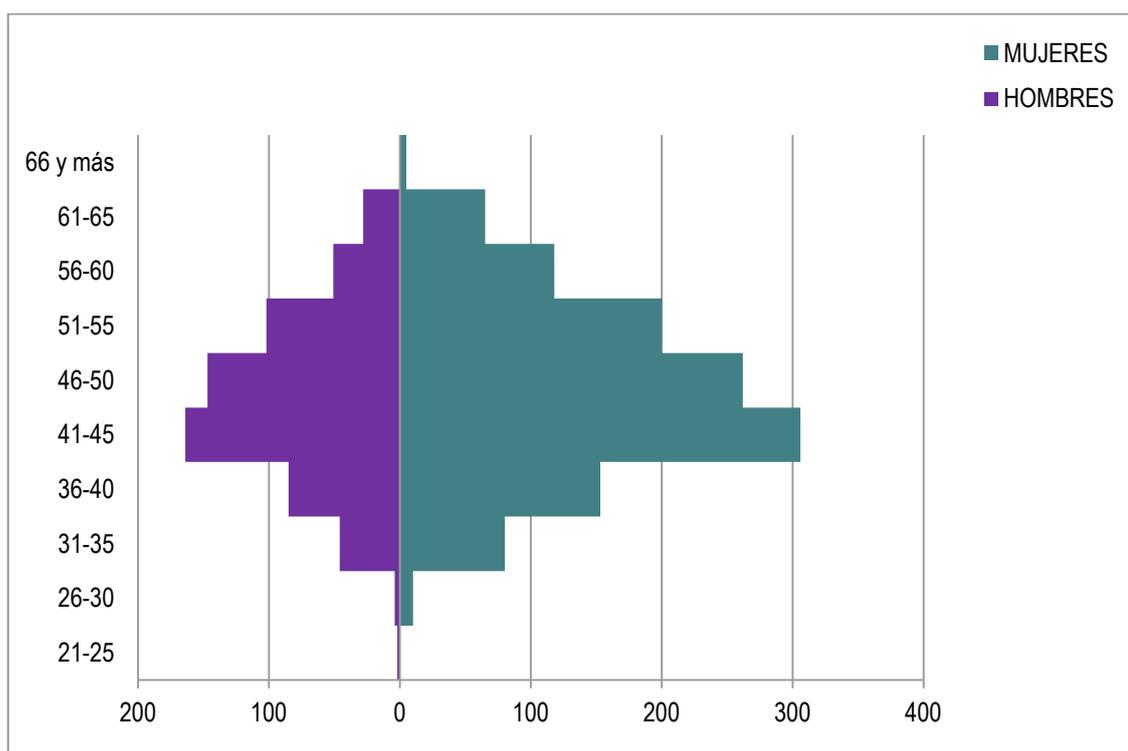


Fuente: Para el año 2000 Escolano (2001:76), para los años 2004, 2008 y 2011 Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

Como se puede observar en el Gráfico 4.1.1, desde el año 2000 al 2011 la proporción relativa por sexo entre hombres y mujeres se mantiene bastante estable, aunque comparativamente se percibe un lento y progresivo aumento porcentual del colectivo de mujeres a lo largo de todo este período. En relación a la estructura por edad y sexo del personal de administración y servicios de la Universitat de València los datos de 2011 no difieren sustancialmente de los de 2009. Esta plantilla está compuesta a comienzos de 2009 por un total de 1.773 personas, de las que el 65% son mujeres y el

35% varones y la cohorte de edad más numerosa es la de las personas mayores de 40 años (Fernández-Coronado y González Sanjuán 2009: 81 – 82). A principios de 2011 el colectivo del PAS de la Universitat de València asciende a 1.828 personas. En relación a este conjunto poblacional, las mujeres alcanzan un porcentaje del 66% y los hombres del 34%. La cohorte de edad más numerosa es la comprendida entre los 41 y 45 años, seguida de la que abarca entre los 46 y 50 años. Esta situación, reflejada en la pirámide por sexo y edad del PAS del Gráfico 4.1.2, confirma que en 2011 la plantilla del personal de administración y servicios de esta universidad tiene un perfil feminizado, si bien menos intenso que tres décadas atrás, y con un claro predominio de las personas mayores de 40 años en comparación con quienes se sitúan por debajo de esta misma edad.

GRÁFICO 4.1.2 Estructura por edad y sexo del PAS de la Universitat de València. Año 2011.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

Al indagar acerca del cambio que ha experimentado este colectivo en la composición por grandes grupos de edad y sexo, se advierte cómo en 2004

el grupo de las personas menores de 30 años presenta una proporción por sexo muy distinta a la del conjunto de la plantilla, con un ligero predominio de los hombres sobre las mujeres. También en las cohortes de edad mayores de 51 años se observa una gran diferencia en la distribución porcentual por sexo en relación a la del total poblacional, aunque en este caso lo que sobresale es la superioridad porcentual de las mujeres. En cambio, en 2011 la situación es bastante más equilibrada en los distintos grupos de edad, con la excepción de las personas mayores de 51 años. De hecho, como puede inferirse de la lectura de los datos de la Tabla 4.1.1, la ratio por sexo para todo el colectivo es de 1,9 mujeres por cada varón; en el grupo de menores de 30 años es de 1,5; en el de 31 a 40 y en el de 41 a 50 de 1,8; en el de 51 a 60 de dos y en el de mayores de 60 años de 2,5. Es una tendencia que, caso de mantenerse a lo largo del tiempo, puede conducir a una mayor ralentización en el incremento de la proporción de las mujeres respecto a los hombres en la plantilla del PAS que la que se ha venido detectando en los últimos cuatro años.

TABLA 4.1.1 PAS de la Universitat de València por cohortes de edad y sexo. Comparación años 2004 y 2011.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

Para profundizar algo más en la estructura sociodemográfica del colectivo del PAS de la Universitat de València se presenta la Tabla 4.1.2, en la que se aportan los datos referidos a la variable sexo distribuida según las diferentes cohortes de edad, desde el año 2004 al año 2011, mostrando así

la evolución diacrónica de la plantilla, del colectivo de varones y del de las mujeres, a lo largo de estos últimos ocho años.

TABLA 4.1.2 Evolución del PAS de la Universitat de València por sexo y cohortes de edad. De 2004 a 2011.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

A lo largo del período considerado, la evolución de la distribución por grupos de edad y sexo de la plantilla de administración y servicios de esta universidad presenta unas características muy significativas. Lo primero que destaca es la acelerada disminución de los efectivos poblacionales menores de 30 años que se produce a partir del año 2008, lo que confirma la interrupción del rejuvenecimiento de este colectivo. En relación al conjunto de esta cohorte de edad, pero discriminando para cada uno de los dos sexos, en 2004 los varones representan el 23%, en 2008 el 9% y en 2011 el 2%. Por su parte, en 2004 las mujeres alcanzan el porcentaje del 21%, en 2008 el 5% y en 2011 el 3%. Este descenso, si bien se produce de un modo algo más suave, también se observa en el grupo que va desde los 31 a los 40 años. Esta tendencia contrasta con la que se observa a partir de los 41 años en todas las cohortes de edad consideradas, pues a medida que pasan los años se da un incremento del número de personas que forman parte de ellas.

Si complementamos esta línea de descripción analítica con los cambios que se producen años tras año, cabe reseñar que en 2004, casi la mitad de la plantilla tiene entre 31 y 40 años (el 41% de ellas y el 46% de ellos) y sólo una tercera parte de la misma se encuentra en la cohorte de edad que va de los 41 a los 50 años (32% en el caso de los varones y 35% en el de las mujeres). En 2007, se detecta ya una inversión de esta situación en el colectivo femenino que termina consolidándose un año después también en el masculino. Así, en 2008 el 48% de los hombres y el 45% de las mujeres están en el intervalo que va de los 41 a los 50 años, y el que se extiende de los 31 a los 40 años no llega al 30%, ni en el grupo de las mujeres ni en el de los hombres. Esta tendencia alcanza su punto culminante en 2010 y se mantiene a comienzos del año siguiente: en 2011 casi la mitad de la plantilla tiene entre 41 y 50 años (el 47% de las mujeres y el 49% de los varones) y una cuarta parte entre 51 y 60 años (el 27% del total de mujeres y el 24% del de los varones). El grupo de edad comprendido entre los 31 y 40 años ha dejado de tener el peso relativo tan significativo cuantitativamente que había tenido en 2004 y la presencia de las personas menores de 30 años es inferior al 1%, en ambos sexos, en el conjunto poblacional.

La alteración de la composición de este colectivo por intervalos de edad apunta a un predominio de las cohortes de edad más maduras sobre las más jóvenes que se traduce en un envejecimiento progresivo que, con toda probabilidad, continuará en los próximos años. En la base de este paulatino

envejecimiento hay un elemento que tiene un peso importante: el hecho de que, en nuestro país, la incorporación al mundo laboral se produce actualmente más tardíamente que hace tres décadas, en buena medida como consecuencia del alargamiento de las etapas formativas previas, pero también debido a las políticas concretas de inserción laboral de las personas más jóvenes que se han venido desarrollando en España desde finales de la década de los ochenta del siglo pasado y a los recortes presupuestarios generados por la crisis económica internacional de 2008 que han afectado a las políticas de contratación en todas las administraciones públicas. No obstante, a éste factor hay que añadir otro de igual importancia: el propio transcurrir de los años de las personas con una permanencia laboral estable en la plantilla del personal de administración y servicios de la Universitat de València, una permanencia que a lo largo de los años se ha ido consolidando principalmente a través del incremento del personal vinculado al régimen funcionarial y que se analiza con más detalle, desde una perspectiva de género, en el siguiente apartado.

4.2 Predominio del personal funcionario y segregación profesional

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, modificó la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. En el contexto de la armonización del espacio de educación superior europeo y con el fin de profundizar en la profesionalización de la gestión universitaria, la Ley Orgánica 4/2007 introdujo también modificaciones relacionadas con las funciones del personal de administración y servicios en las universidades. De este modo, el apartado dos del artículo 73 de la Ley Orgánica 6/2001 fue reformulado indicando que al personal de administración y servicios le corresponde la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la universidad y en el cumplimiento de sus objetivos. Esta ley, además de señalar el papel de soporte fundamental de este personal a las autoridades académicas, insiste en el ejercicio habitual de los trabajos de gestión y administración, mencionando particularmente las áreas de recursos humanos, organización administrativa, gestión económica, informática, archivos y bibliotecas, información y servicios generales, servicios científico – técnicos, apoyo a la investigación y a la transferencia de tecnología. Todas estas funciones, de una gran complejidad organizativa, confieren al colectivo del PAS una importancia estratégica fundamental en el modo de entender la universidad y sus relaciones con la sociedad. De ahí surge la necesidad de

no descuidar el análisis de la estructura y composición de este colectivo en la Universitat de València, aunque los datos estadísticos secundarios disponibles sean aún insuficientes para realizar estudios más detallados y precisos que el que aquí se presenta.

En este contexto, la diferenciación básica que establece la universidad respecto a las posibles relaciones jurídicas contractuales es la siguiente: personal funcionario de carrera, personal funcionario interino, personal laboral, personal laboral eventual, personal laboral interino y personal eventual. Ello nos sitúa ante un mapa en el que se dan dos situaciones claramente diferenciadas en el colectivo del personal de administración y servicios:

- Un primer grupo en el que están los/as funcionarios/as, bien de carrera (que habiendo superado las pruebas selectivas necesarias y en virtud de nombramiento específico desempeñan servicios de carácter permanente, en puestos de trabajo incluidos en las respectivas plantillas) o bien interino/as (que cubren vacantes que, por alguna de las causas previstas legalmente, no pueden proveerse de forma inmediata por personal funcionario de carrera). El personal funcionario, ya sea de carrera o interino, suele ocupar puestos de administración general o de administración especial.
- El segundo grupo está constituido por el personal laboral, ligado a la universidad por un contrato de trabajo, que también admite una disimilitud básica entre quienes tienen un contrato indefinido y quienes no lo tienen (laborales eventuales y laborales interinos). El personal laboral, en principio, ocupa puestos que tienden directamente a la prestación de bienes y servicios, o que impliquen el ejercicio de un oficio concreto²⁴. Además, está el personal eventual cuya característica principal es la de realizar tareas de confianza o de asesoramiento especial y que en los últimos años es estadísticamente poco relevante.

Los datos a 1 de enero de 2011 indican la siguiente distribución del PAS según el régimen contractual que mantienen con la universidad: el 68% son

²⁴ En la página web de la Universitat de València, apartado Personal Tècnic i d'Administració, se puede consultar en la normativa interna el catálogo de las funciones del personal funcionario y del personal laboral. [Acceso en <http://www.uv.es/pas/>].

funcionarios y funcionarias de carrera (1.243 personas), el 24% están en el funcionariado interino (433 personas), el 6% son laborales (108 personas) y el 2% pertenecen al colectivo laboral interino (37 personas). Al atender a la variable sexo, se observa que en las mujeres el régimen predominante es el del funcionariado de carrera (68%), seguido del funcionariado interino (27%) y, estableciendo una notable distancia con los anteriores, el vínculo contractual laboral (4%). En el caso de los hombres también el régimen mayoritario es el del funcionariado de carrera (68%), pero la distancia porcentual entre los funcionarios interinos (18%) y los contratados laborales (10%), aunque significativa, no es tan acusada como la que se aprecia en el colectivo de mujeres.

Es importante destacar que la situación de 2011 difiere ampliamente de aquella en la que se encontraba la Universitat de València en las dos últimas décadas del siglo XX, cuando el importante incremento que experimentó la plantilla del PAS se alimentó, de forma divergente, de personal laboral masculino y de personal funcionario femenino. Este hecho consolidó una tendencia de predominio de la relación jurídica laboral frente a la funcionarial en el grupo de los hombres y de signo contrario en el grupo de las mujeres: en 1995 el 55% del total de las mujeres en plantilla eran funcionarias de carrera, mientras que el 63% de los hombres eran contratados laborales por tiempo indefinido (Escolano 2001: 67). Sin embargo, a partir de los años 1998 y 1999 se inicia un proceso de funcionarización del personal laboral, de modo análogo al que se produjo en otras administraciones públicas, que con el transcurso del tiempo desembocaría en el estado actual, en el que la proporción del funcionariado de carrera es superior al resto de categorías, tanto en el colectivo de las mujeres como en el de los hombres.

En los últimos años, y muy especialmente desde 2008, este proceso se ha complementado con otro relacionado con las situaciones de menor estabilidad en el empleo, que ha comportado el aumento del personal funcionario interino en detrimento del laboral interino y eventual²⁵. La combinación de ambos procesos es la que explica que el peso relativo del personal funcionario de carrera sea el mismo en la plantilla de hombres y en

²⁵ En 2007 se produce una reorganización administrativa por la que el funcionariado interino pasa a incluir cuatro situaciones diferentes (por sustitución, de programa, de exceso de trabajo y de vacante), lo que explica el brusco descenso del personal laboral eventual y del personal laboral interino, especialmente a partir de 2008.

la de mujeres, que se observe un incremento continuado tanto del personal funcionario interino femenino como del masculino, aunque de mayor intensidad en el grupo de las mujeres, y que el crecimiento del personal laboral interino y eventual se haya estancado en ambos casos.

TABLA 4.2.1 Evolución del PAS de la Universitat de València según sexo y vínculo contractual. Segregación vertical. De 2004 a 2011.

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

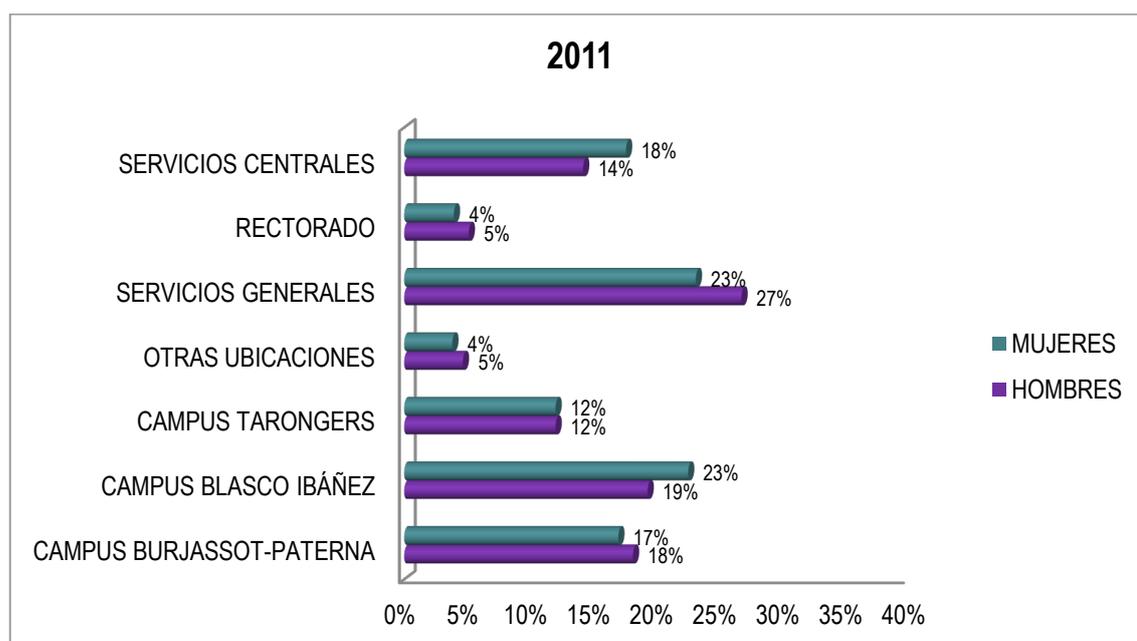
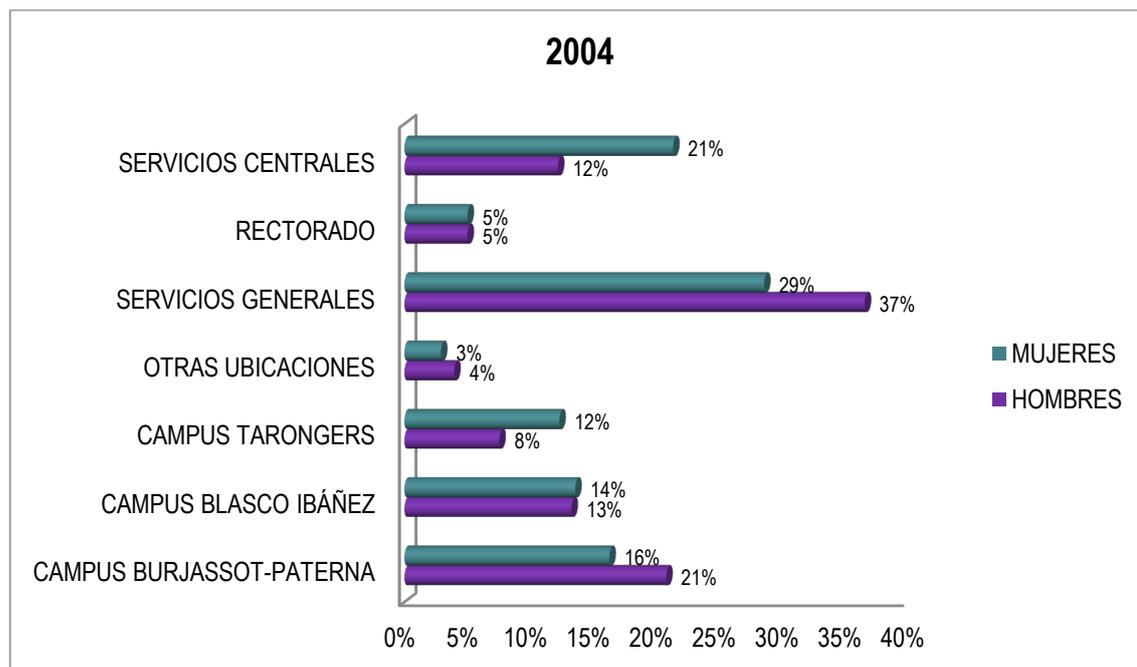
Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

En la Tabla 4.2.1 se recoge la evolución diacrónica del régimen contractual que ha registrado cada sexo desde el año 2004 al 2011 y se centra en la segregación horizontal. En el año 2004, el 51% de los hombres eran funcionarios de carrera, el 14% funcionarios interinos, el 14% laborales y el 15% laborales eventuales. En cuanto a las mujeres, el 61% eran funcionarias de carrera, el 16% funcionarias interinas, el 7% laborales y el 12% laborales eventuales. Estos datos mantienen aún trazos de las tendencias que habían caracterizado a la Universitat de València años atrás: entre las mujeres, el peso de las funcionarias de carrera es notablemente superior en su grupo en comparación con el que tienen los funcionarios de carrera en el suyo. Además, la proporción de funcionarios interinos y de laborales en el grupo de los hombres es la misma, mientras que en el de las mujeres el porcentaje de funcionarias interinas duplica al del personal laboral. Sin embargo, en 2008 los datos presentan ya de forma clara una imagen sustancialmente distinta: el 62% de los hombres son funcionarios de carrera, el 21% funcionarios interinos y sólo el 9% forman parte de la plantilla de laborales indefinidos; por su parte, el 62% de las mujeres son funcionarias de carrera, el 30% funcionarias interinas y el 4% laborales indefinidas. Desde este último año de referencia hasta el 2011 estas características, como ya se ha indicado anteriormente, se consolidan.

Con el fin de profundizar un poco más en la segregación vertical que se observa en el personal de administración y servicios de la Universitat de València, se ha elaborado el Gráfico 4.2.1 en el que se presenta una primera aproximación a la distribución espacial del colectivo mayoritario en ambos sexos: el del funcionariado de carrera. En 2004, la mayor proporción de mujeres funcionarias estaba en Servicios Generales (el 29%), seguida de Servicios Centrales (el 21%), el Campus de Burjassot – Paterna (el 16%), el de Blasco Ibáñez (el 14%) y el de Tarongers (el 12%). En 2011, las proporciones relativas en cada una de las ubicaciones cambian: igualan su presencia en Servicios Generales y en el Campus de Blasco Ibáñez (23%), disminuye su representación en Servicios Centrales (18%), se incrementa ligeramente en el Campus de Burjassot – Paterna (17%) y se mantiene en el mismo porcentaje su peso en el Campus de Tarongers (12%). En cuanto a los hombres funcionarios de carrera, en 2004, se encontraban mayoritariamente en Servicios Generales (el 37%) y en el Campus de Burjassot – Paterna (el 21%), siendo el Campus de Blasco Ibáñez el tercero en orden de importancia (con el 13%) y Servicios Centrales el cuarto (con el 12%). En 2011, cambian los porcentajes en cada una de estas ubicaciones,

debido en buena medida a que aumenta la proporción de hombres en el Campus de Tarongers, pero el orden en relación a su peso específico en el conjunto de las ubicaciones espaciales se mantiene.

GRÁFICO 4.2.1 Distribución del PAS funcionario de carrera de la Universitat de València según sexo y ubicación espacial (%). Segregación vertical. Comparación años 2004 y 2011.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

Sin duda alguna, estos datos son muy limitados a la hora de hacer un análisis de la segregación espacial por sexos en la Universitat de València, pero si parecen aportar ciertas pistas acerca del grado de feminización o masculinización de cada una de las ubicaciones, que se podrían explorar con mayor profundidad gracias a nueva evidencia empírica centrada, por ejemplo, en la situación concreta en los departamentos y en los centros. Dicho con toda cautela, parece que los datos disponibles indican una cierta masculinización relativa del PAS del Campus de Burjassot – Paterna y una feminización relativa creciente en el Campus de Blasco Ibáñez. El descenso de 1 punto porcentual en la presencia relativa de las mujeres funcionarias de carrera en Rectorado, entre los años 2004 y 2011, es también un dato que conviene no descuidar.

De modo complementario al análisis que se acaba de hacer, se presentan en la Tabla 4.2.2 los datos de la segregación horizontal por sexo para cada tipo de régimen contractual, comparando la situación existente en el año 2004 y en el 2011.

TABLA 4.2.2 Distribución del PAS de la Universitat de València por vínculo contractual y sexo. Segregación horizontal. Comparación años 2004 y 2011.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

En el año 2004 el 66% de las mujeres y el 34% de los hombres son funcionarios/as de carrera. La distancia entre los datos en esta categoría y la proporción poblacional real que alcanzan las mujeres y los hombres en este mismo año (63% y 37%, respectivamente), difiere sólo en tres puntos más en el caso de las primeras y en tres menos en el caso de los segundos, una situación semejante a la que se observaba en el año 2000 (Escolano 2001: 80). En cuanto al funcionariado interino se mantiene la misma pauta, pero esta vez con una diferencia de dos puntos porcentuales más a favor de las mujeres y dos menos en el grupo de los hombres. El desequilibrio más grande en relación a la proporción poblacional por sexo se encuentra en las categorías de laborales, especialmente en la de la plantilla laboral indefinida, donde la distancia es de 17 puntos porcentuales más en el colectivo masculino y de 17 menos en el femenino.

Significativamente, en el año 2011, el funcionariado de carrera está compuesto por un 65% de mujeres y un 35% de varones, momento en el que el conjunto de las mujeres representan el 66% de la plantilla y el los hombres el 34%: la diferencia es sólo de un punto porcentual a favor del colectivo masculino. Esta situación de equilibrio desaparece en el funcionariado interino donde la proporción de mujeres alcanza la cifra del 74% y la de varones el 26%, lo que supone una distancia de ocho puntos porcentuales más en el caso de las mujeres y ocho menos en el de los hombres. De nuevo, el desequilibrio más elevado entre la razón por sexo del conjunto poblacional y la proporción por sexo en cada una de las categorías contractuales, lo encontramos en las situaciones de laborales indefinidos, laborales eventuales y laborales interinos.

Al comparar la proporción por sexo en cada uno de los tipos de régimen contractual con la proporción poblacional que hay de hombres y mujeres en el conjunto del personal de administración y servicios, lo primero que cabe deducir es que el proceso de funcionarización estable está afectando por igual al colectivo femenino y al masculino; de ahí que la proporción de mujeres funcionarias de carrera sea equivalente al peso del grupo de mujeres en el conjunto poblacional y que lo mismo suceda en el caso de los varones. Lo segundo que conviene destacar es que donde sí existe una sobrerrepresentación de las mujeres es en la categoría del funcionariado interino, una situación que, en principio, comporta una menor estabilidad en el empleo. Por último, hay que indicar que el desequilibrio por sexo en la plantilla laboral indefinida a favor de una mayor presencia masculina, seguirá manteniéndose aún durante años, a pesar de la paulatina pérdida de efectivos numéricos, como un fenómeno característico derivado de las

políticas de contratación implementadas en las décadas anteriores en la Universitat de València.

Además del vínculo contractual, el personal de administración y servicios se distribuye en grupos profesionales desde el A hasta el E. En base a su autonomía organizativa, estos grupos fueron definidos por los estatutos de la Universitat de València, teniendo en cuenta la Ley 30/1984, de 2 agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y el Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995 del Consell de la Generalitat Valenciana, que aprobaba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, distinguiendo cinco grupos en función de las siguientes credenciales académicas:

- Grupo A
Doctor/a, Licenciado/a, Arquitecto/a, Ingeniero/a o equivalente.
- Grupo B
Diplomado/a, Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a, Formación Profesional de 3º Grado o equivalente.
- Grupo C
BUP, Bachillerato Superior, Formación Profesional de 2º Grado o equivalente.
- Grupo D
Bachillerato Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de 1º Grado o equivalente.
- Grupo E
Certificado de Estudios Primarios o equivalente.

Aunque la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 76, aprueba una nueva clasificación profesional para el funcionariado de carrera²⁶ basada en la implantación de los nuevos títulos

²⁶ Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2, en los que se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso. Grupo B, en el que se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior. Grupo C, dividido en dos Subgrupos, C1 y C2. En el Subgrupo C1 se exigirá el título de bachiller o técnico, en el Subgrupo C2 el título de graduado en educación secundaria obligatoria. El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

universitarios, así como unas equivalencias transitorias entre los grupos profesionales existentes y los de nueva implantación²⁷, los datos estadísticos facilitados por el Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) de la Universitat de València siguen clasificando a los distintos grupos profesionales del mismo modo en que se hacía antes de la entrada en vigor de esta nueva Ley, algo que desde la perspectiva del análisis comparativo resulta ventajoso pues permite establecer series de datos homogeneizadas que facilitan el estudio diacrónico de las distintas tendencias observadas.

En el año 2000, la distribución en grupos profesionales de la población del PAS de la Universitat de València, se caracterizaba por un porcentaje bajo en los grupos A y B (19%) y, en el otro extremo, un porcentaje elevado del grupo D (43%), categoría en el que las mujeres duplicaban sus efectivos poblacionales en relación a los hombres, especialmente en los grupos de edad mayores de 40 años (Escolano 2001: 85 – 87). En el año 2004, la situación es semejante: el grupo mayoritario es el D (43%), seguido del C (33%), del B (10%), del E (8%) y, por último, del A (6%). Será en 2005, como consecuencia de un conjunto de reorganizaciones administrativas en las distintas escalas profesionales aprobadas el año anterior, cuando se produce un importante transvase de efectivos desde el grupo D al grupo C, que numéricamente afecta en mayor medida a las mujeres.

Desde 2005 y hasta el 2011 el grupo profesional mayoritario será el C, seguido del D y, a mayor distancia porcentual, el grupo B. Paralelamente, y de forma progresiva pero especialmente significativa a partir de 2007, el peso del grupo E en el conjunto poblacional irá decayendo y se incrementará suavemente la importancia porcentual del grupo A. En diez años el personal de administración y servicios de la Universitat de València ha cambiado sustancialmente su composición por grupos profesionales: en 2011, el grupo con más peso porcentual es el C (56%), en el que las mujeres alcanzan una representación del 71%, seguido del D (19%), del B (13%), del A (10%) y, en último lugar, del E (2%).

En cuanto a la distribución en grupos profesionales de la población femenina y masculina del PAS de la universidad, conviene destacar que se aprecian importantes contrastes por sexo desde el año 2004 al 2011. La Tabla 4.2.3 recoge la segregación vertical que se observa durante estos años.

²⁷ Grupo A: Subgrupo A1. Grupo B: Subgrupo A2. Grupo C: Subgrupo C1. Grupo D: Subgrupo C2. Grupo E: Agrupaciones Profesionales para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

TABLA 4.2.3 Evolución del PAS de la Universitat de València según sexo y grupo profesional. Segregación vertical. De 2004 a 2011.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

En el año 2004, el 46% de las mujeres y el 38% de los hombres están integrados en el grupo profesional D. La distancia entre estos datos y la del conjunto poblacional en este mismo grupo profesional (43%) es de tres puntos porcentuales más en el caso de las mujeres y de cinco menos en el de los varones. En cuanto al grupo C, el segundo en orden de importancia en términos generales (33%), el colectivo femenino alcanza una representación del 32% (un punto porcentual menos) y el masculino del 35% (dos puntos porcentuales más). Esta misma situación se observa en los grupos A y B, donde las mujeres están un punto por debajo y los hombres dos puntos por encima de las proporciones globales para cada uno de los grupos.

Los datos de 2004, que permiten apuntar a una mayor presencia relativa de los varones en los grupos profesionales más elevados, se mantienen con algunas oscilaciones a lo largo de todo el período considerado, pero son los años 2005 y 2007, como ya se ha indicado anteriormente, los que marcan los rasgos característicos que encontramos en la actualidad. En 2008, el grupo C representa el 58% en el conjunto del PAS y es en este grupo donde el desequilibrio de género es más evidente, pues las mujeres se sitúan cinco puntos porcentuales por encima de esta proporción (63%) y los varones nueve puntos por debajo (49%). En 2011, el desequilibrio de género en este grupo profesional se mantiene, aunque se ha suavizado ligeramente: la proporción global para todo el PAS es del 56%, mientras que la posición relativa de las mujeres alcanza el 60% (cuatro puntos más) y la de los varones el 48% (ocho puntos menos). En cambio, en el grupo B se observa prácticamente una equivalencia entre los porcentajes alcanzados por el conjunto del PAS (13%) y el del colectivo femenino (12%) y el masculino (14%). Esta distancia es algo mayor en el grupo A y favorece a los varones: en conjunto, el 10% del personal de administración y servicios se sitúa en este grupo; en términos relativos, el 8% de las mujeres y el 13% de los varones se incluyen en este grupo.

En resumen, al examinar los cambios producidos en esta última década en relación a la segregación vertical por género existente entre el personal de administración y servicios de la Universitat de València según el vínculo contractual que mantienen con ella, lo más destacable es el gran incremento del peso relativo de los funcionarios de carrera entre el grupo de los varones y la inmovilidad en la proporción relativa de funcionarias de carrera en el colectivo femenino, así como el aumento de los porcentajes del funcionariado interino, especialmente en el caso de las mujeres, ya que éstas llegan a duplicar en 2011 las cifras de 2004.

Estos datos son coherentes con la segregación horizontal de género que se observa al atender al régimen contractual de pertenencia del PAS. En 2011, el funcionariado de carrera está compuesto por un 65% de mujeres y un 35% de varones, momento en el que el colectivo femenino representa el 66% de la plantilla y el masculino el 34%. Esta situación de equilibrio entre la razón por sexo del conjunto poblacional y la proporción por sexo en cada una de las categorías contractuales desaparece en el caso del funcionariado interino, categoría en la que la proporción de mujeres alcanza la cifra del 74% y la de varones el 26%.

En cuanto a la segregación horizontal de género según grupo profesional, en el grupo A se observa una disminución relativa significativa de las mujeres de 13 puntos porcentuales (el 53%) en relación a la proporción demográfica según sexo del conjunto de la plantilla (66% mujeres y 44% varones); en el grupo B se percibe una situación de mayor equilibrio entre ambos sexos (el 63% de mujeres y el 47% de hombres); y en el grupo C, el más numeroso en la plantilla del PAS de la Universitat de València, es donde el desequilibrio de género es más acentuado: en 2011 la proporción relativa de las mujeres alcanza el 71% (cinco puntos más que el peso demográfico real del colectivo femenino en el conjunto) y la de los varones el 29% (15 puntos menos).

Cuando se examinan las diferencias por sexo según los distintos regímenes contractuales y los diferentes grupos profesionales, el nivel de detalle analítico permite ahondar en los rasgos y tendencias que se acaban de indicar. En las Tablas 4.2.4 y 4.2.5 se presentan los datos en relación a este último aspecto, atendiendo a la segregación vertical de género, para los años 2004 y 2011. En el año 2004, y en el marco del funcionariado de carrera, el 7% de las mujeres están en el grupo profesional A, el 12% en el grupo B, el 32% en el C y el 48% en el D; en cuanto a los varones, el 12% se integran en el grupo A, el 13% en el B, el 32% en el C y el 41% en el D. Como se puede observar, proporcionalmente y en relación al conjunto de las mujeres funcionarias de carrera casi la mitad de éstas se encuentran en el grupo D; en el caso de los varones esta proporción es menor, al tiempo que aumenta el peso de quienes están en el grupo A (uno de cada diez funcionarios de carrera). En 2011, esta tendencia no sólo se mantiene sino que se acentúa, aunque ahora es el grupo C, tras el trasvase de efectivos del PAS desde el grupo D hasta éste, el que presenta el mayor desequilibrio de género favoreciendo la posición relativa del colectivo masculino. Así, en este último año seis de cada diez mujeres funcionarias de carrera están en este grupo profesional (el 63%), pero sólo cuatro de cada diez hombres (el 47%). En el grupo A, en ocho años, las mujeres han incrementado su

presencia relativa en un punto porcentual alcanzando la cifra del 8%; los varones, en el mismo período de tiempo, han aumentado su proporción en tres puntos hasta llegar al nivel relativo del 15%.

TABLA 4.2.4 PAS de la Universitat de València según régimen contractual, grupo profesional y sexo. Segregación vertical. Año 2004.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

TABLA 4.2.5 PAS de la Universitat de València según régimen contractual, grupo profesional y sexo. Segregación vertical. Año 2011.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

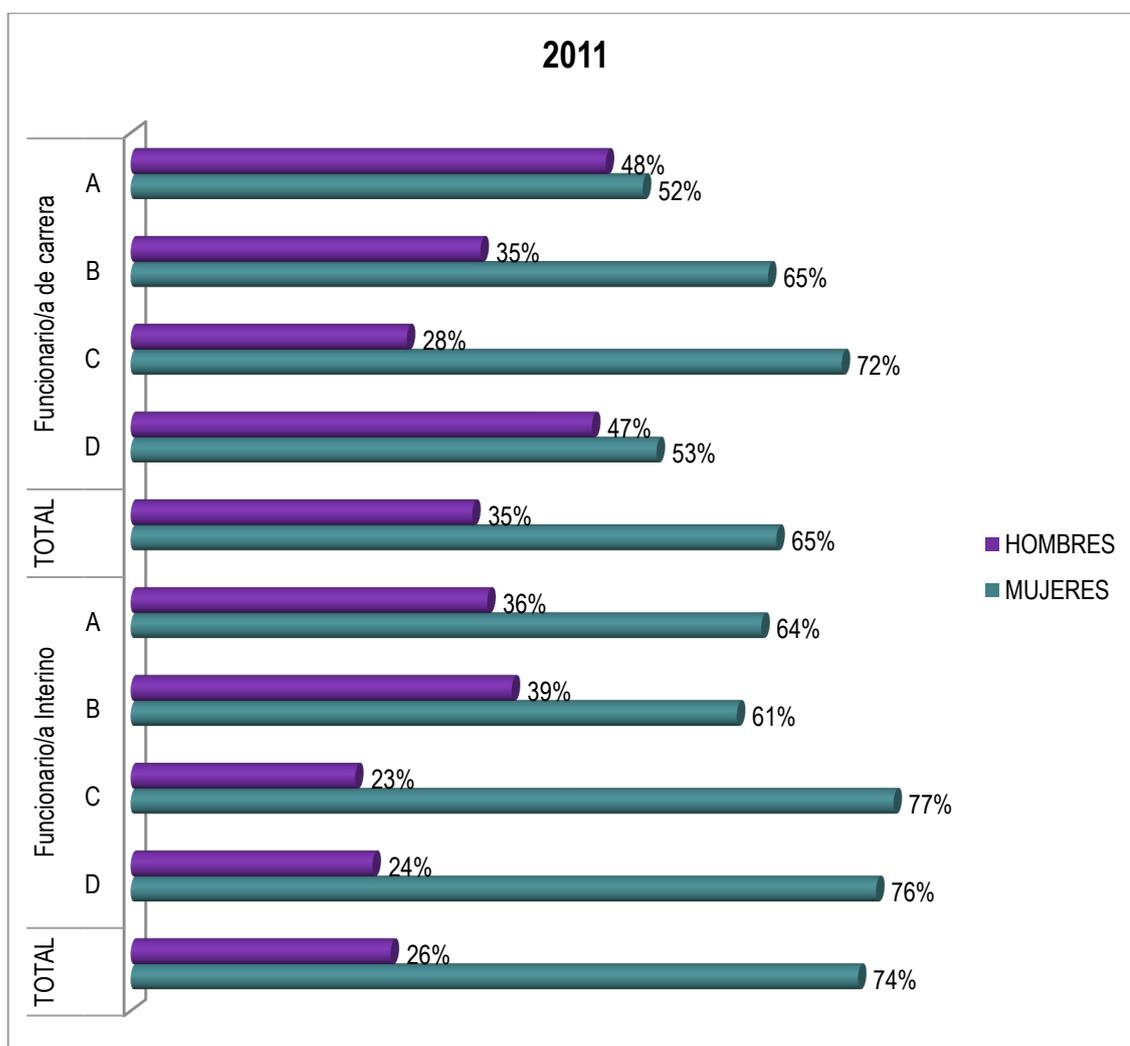
En cuanto al funcionariado interino, en el año 2004 más de la mitad de las mujeres estaban integradas en el grupo D y sólo cuatro de cada diez varones se encontraban en este grupo. Por su parte, en el grupo A la proporción era de algo más de una mujer por cada diez mujeres y de casi dos hombres por cada diez. En 2011, el 23% de las mujeres funcionarias interinas se encuadran en el grupo D, el 59% en el C, el 11% en el B y el 7% en el grupo profesional A; la situación de los varones con este mismo régimen contractual es el siguiente: el 21% pertenecen al grupo D, el 48% al C, el 19% al B y el 11% al A. Desde una perspectiva de género, el colectivo del funcionariado interino ha incrementado los desequilibrios desde el año 2004 al 2011 en el grupo B. En el resto de grupos, y sin olvidar el paso de ciertas categorías laborales del grupo D al grupo C, las desigualdades por razón de sexo se mantienen relativamente estabilizadas.

Por último, en relación al personal laboral indefinido, un colectivo tradicionalmente masculinizado y que, como se ha venido señalando en este mismo informe, ha visto disminuir notablemente su número debido en buena medida al proceso de funcionarización llevado a cabo por la Universitat de València, sólo cabe aportar un par de apuntes. En primer lugar, en lo relativo a las mujeres cabe reseñar que en 2004 casi nueve de cada diez estaban en el grupo E, pero que en 2011 sólo cinco de cada diez están en este grupo, distribuyéndose el resto casi equitativamente entre los grupos C y D. En segundo lugar, respecto a los varones parece apropiado indicar que en el año 2004 la mitad de ellos pertenecían al grupo C y casi una tercera parte al D, mientras que en 2011 se ha visto incrementada la proporción de efectivos en el grupo C, así como en los grupos profesionales A y B, a costa de una disminución de su peso relativo en los grupos D y E. De nuevo, en este caso, el desequilibrio de género, aunque ha ido disminuyendo a lo largo de los años considerados, favorece al colectivo masculino.

Con el objetivo de ahondar algo más en los desequilibrios de género en el colectivo del funcionariado de carrera y del funcionariado interino, se ha elaborado el Gráfico 4.2.2, que se centra en la segregación horizontal detectada en el año 2011, atendiendo también a su distribución según grupos profesionales. En general, en el funcionariado de carrera los desequilibrios de género son algo menores que en el funcionariado interino. En el funcionariado de carrera, y en relación al conjunto poblacional de cada uno de los sexos que se encuadra en esta situación (el 35% son hombres y el 65% mujeres), la mayor desigualdad se encuentra en el grupo C donde los hombres disminuyen su presencia hasta el 28% y las mujeres la aumentan hasta el 72%. También en el grupo A se observa una tendencia asimétrica:

la proporción de varones es 13 puntos superior a la que representan en el conjunto de este régimen contractual, la de las mujeres 13 puntos inferior a la que alcanzan globalmente en este mismo régimen. En el caso del funcionariado interino, en el que las mujeres suponen el 74% del conjunto, su presencia disminuye en 10 puntos en el grupo A (64%) y 13 puntos en el B (61%), pero aumenta en los grupos C y D. En el colectivo masculino la tendencia es justo la inversa: se incrementa su proporción relativa en los grupos A y B, mengua en los grupos C y D.

GRÁFICO 4.2.2 PAS funcionario/a de carrera y funcionario/a interino de la Universitat de València por grupo profesional y sexo (%). Segregación horizontal. Año 2011.



Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

Para comprobar si las asimetrías de género que se detectan en el personal funcionario de carrera guardan actualmente alguna relación con las diferentes cohortes de edad, se ha confeccionado la Tabla 4.2.2, que focaliza la atención en la segregación vertical.

TABLA 4.2.6 PAS funcionario/a de carrera de la Universitat de València según grupo profesional, cohorte de edad y sexo. Segregación vertical. Año 2011.

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

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

En 2011, tanto en el colectivo de los varones como en el de las mujeres, el grupo de edad que alcanza una mayor representación en todas las categorías profesionales del funcionariado de carrera es el que va de los 41 a los 50 años. Además, en este intervalo de edad, y con la única excepción del grupo profesional B, en todos los casos los hombres tienen una presencia relativa superior a la de las mujeres respecto a la del colectivo poblacional global. Significativamente, pero esta vez en todos los grupos profesionales, se observa la misma tendencia en la cohorte de edad que se extiende de los 31 a los 40 años. No obstante, en las cohortes de edad que superan los 50 años la proporción relativa de mujeres es superior a la de los hombres en relación al conjunto poblacional.

Estos datos parecen confirmar una especial articulación entre la dimensión de género y la generacional a la hora de explicar las desigualdades entre mujeres y hombres en el colectivo del personal funcionario de carrera, que no se encuentra cuando se analiza lo que sucede en el conjunto del personal de administración y servicios de la Universitat de València: en 2011, al igual que sucedía en 2009 (Fernández – Coronado y González Sanjuán 2009: 89 – 90), los valores absolutos de la clasificación del PAS según grupos profesionales y edad indican un mayor equilibrio de género a medida que decrece el intervalo de edad. Este es un aspecto en el que habría que profundizar con un tratamiento más específico de los datos estadísticos disponibles.

Para terminar este apartado, resulta adecuado resaltar el hecho de que el personal de administración y servicios de la Universitat de València siempre ha sido un colectivo feminizado. Del total del personal que accedió antes de 1980, el 70% eran mujeres. Las incorporaciones de la década de los noventa registraron una reducción significativa de esta asimetría (el 59% fueron mujeres y el 41% varones), pero en los últimos diez años se ha retornado a los valores porcentuales de etapas anteriores. Este ingreso diferencial por sexo guarda una estrecha relación con la segregación ocupacional entre hombres y mujeres, con la influencia de las adscripciones sociales y roles de género, así como con la expansión del sector público y con los sistemas de reclutamiento y promoción basados en los principios de transparencia y objetividad que se dan en la función pública (Fernández – Coronado y González Sanjuán 2009: 91 – 92, Mella 2008: 28 – 42).

Sin embargo, la preminencia de las mujeres en el PAS de la Universitat de València no debe confundirse con la inexistencia de desigualdades de género. De hecho, los datos que se han analizado en las páginas anteriores

dibujan un mapa de la situación en el que se han producido significativos avances en relación al pasado, pero en el que aún perviven ciertos desequilibrios sobre los que convendría actuar. Todo apunta a que estos desequilibrios son, en buena medida y en términos generales, consecuencia de las trayectorias divergentes de las mujeres y los hombres a la hora de promocionar profesionalmente.

En 2009, el análisis de los cambios producidos entre el grupo profesional inicial de ingreso del personal del PAS y el grupo profesional de destino existente en ese año de referencia, apuntaba a unas tasas de reproducción femeninas más elevadas que las de los varones, así como a una movilidad ascendente de estos últimos más rápida que la que se producía en el caso de las mujeres (Fernández – Coronado y González Sanjuán 2009: 92 – 93). Estos datos iniciales no arrojaban luz alguna sobre las circunstancias personales y sociales que estaban en la base de este comportamiento diferencial. Y éste es, precisamente, el objetivo del siguiente apartado de este informe, en el que se aborda una de las causas relacionadas con esta cuestión: la de la relación entre las distintas trayectorias laborales de las mujeres y de los hombres del PAS de la Universitat de València y su vinculación con los mecanismos de conciliación entre las responsabilidades derivadas de la vida familiar y las de la vida laboral.

4.3 Conciliación y trayectorias profesionales

En el contexto que se acaba de describir, la evidencia empírica recogida mediante la realización de las entrevistas grupales en relación a las trayectorias profesionales y a los mecanismos de conciliación, puede ser reveladora de algunas tendencias que conviene tener en cuenta a la hora de corregir los desequilibrios de género entre el personal PAS de la Universitat de València.

En general, las trayectorias profesionales ascendentes de las mujeres están fuertemente condicionadas por las adscripciones sociales de género, que las instan a asumir la mayor parte del trabajo no pagado que se lleva a cabo en las familias en relación al cuidado de hijos e hijas menores, de familiares enfermos que requieren una atención especial y de padres y madres en situación de dependencia. Los intentos por conciliar las responsabilidades derivadas del desempeño de un trabajo remunerado y las necesidades de cuidado que se generan en el mundo familiar, repercuten negativamente en los procesos de ascenso y promoción profesional, especialmente en el caso

de las mujeres, pero también en el de algunos hombres que asumen conscientemente trabajos de cuidado dirigidos a las personas dependientes de su entorno familiar.

Además, junto a este objetivo primordial, en este apartado del estudio se abordan una serie de aspectos estrechamente relacionados con esta problemática:

- el de las opiniones acerca de los cambios sociales acontecidos respecto a los roles de género socialmente asignados a hombres y mujeres
- el de la percepción acerca del retroceso de las discriminaciones de género en los puestos de trabajo en la universidad
- el de las medidas institucionales implementadas por la universidad en materia de conciliación
- el de las estrategias personales que se desarrollan para llevar a cabo la conciliación entre el empleo y la familia
- y, por último, el de las redes informales de apoyo a la conciliación que se generan tanto en el lugar de trabajo como en el entorno familiar.

Es importante recordar que en esta parte del estudio el análisis se va a basar principalmente en las respuestas discursivas de las personas que han intervenido en los *focus grup* realizados, en los argumentos, las percepciones y las opiniones manifestadas en ellos. También conviene tener en cuenta que los argumentos en los que se fundamentan estas percepciones y opiniones, son algo más que meras descripciones de experiencias personales, pues en la medida en que cobran sentido en una situación grupal de comunicación, fruto de una selección muestral objetivada (ver Gráfico 4.3.1²⁸), son expresión de discursos sociales circulantes, cuyo análisis permite una mejor comprensión estructural de algunos de los elementos que intervienen en la interdependencia entre conciliación y promoción profesional.

²⁸ Los criterios de selección y la composición concreta de los *focus grup* realizados se halla descrita con un mayor nivel de concreción en el primer capítulo de este informe. Aquí sólo mencionamos las características principales de su composición para ayudar en la comprensión del análisis cualitativo que se ha llevado a cabo.

GRÁFICO 4.3.1 Composición sintética de los *focus group* realizados para el estudio *Asimetrías de género en la Universitat de València*. 2011.



4.3.1 Percepción de los desequilibrios de género en el lugar de trabajo

El análisis se inicia con las manifestaciones discursivas en torno a la cuestión del cambio en los roles de género en la sociedad española durante las últimas décadas. En general, y con independencia de la cohorte de edad de pertenencia, quienes han participado en las entrevistas grupales señalan como algo positivo las transformaciones en las actitudes y valores circulantes respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, especialmente las que se están dando en las instituciones educativas que han implementado estrategias de coeducación o las que se impulsan en la propia familia cuando se socializa a los hijos e hijas a través de modelos de referencia que rompen con los estereotipos de género:

“Yo creo que sí, que hemos avanzado, y que hay que hacer mucho más, por supuesto. Pero yo lo veo, yo que sé. Yo veo a mi hija, por ejemplo, la educación, lo que le están dando... Yo, a veces, pues ¡claro! la costumbre, pues ‘los niños no sé qué’. Pues ¿no acabas de decir ‘niños’? Y empieza ella:

‘no son niños, los niños y las niñas’. O sea, quiero decir que, sí es que, en el colegio, en los colegios sí que se están dando ahora mucha insistencia en estas cuestiones. Es que, es que es automático, cuando digo algo así, utilizando en general lo masculino, pues enseguida me está riñendo. Dice: ‘Es que no, es que no es niño, no somos los niños, somos los niños y las niñas, hay que decirlo bien’. Pero así, constantemente, y algunos lo harán más, otros menos, pero eso es un poso que se está dejando en, a nivel de la escolaridad del chiquillo.” [GF1. Hombre]

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

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

Pero el cambio se percibe como un cambio lento, que necesita tiempo para consolidarse estructuralmente, sobre todo en lo referente a los roles de género en el nivel de los comportamientos concretos. El principal escollo para alcanzar un equilibrio de género real es la pervivencia de las adscripciones de género tradicionales y, en concreto, las derivadas de la división sexual del trabajo que se da en el hogar, entre hombres y mujeres, a la hora de desempeñar las tareas domésticas y de cuidado hacia las personas que lo necesitan. En términos generales, este obstáculo se percibe en mayor medida en las generaciones adultas, pero también en las nuevas parejas de jóvenes que inician una convivencia en común:

“Todavía, todavía hay diferencia. Yo como lo veo, que cuido a mi madre los fines de semana, y somos varios hermanos y hermanas y los chicos no, no colaboran igual, no entienden que tienen que hacer las mismas cosas que nosotras. No, no lo entienden. ‘¿Cómo que cambiar el pañal, cómo voy a hacer eso yo?’ ¿Cambiar el pañal a mi madre? Mis hermanos no, no, ni

siquiera se lo plantean. ‘¿Cómo voy a cambiar el pañal yo a mi madre?’. No, les da corte... Pues sí, todavía sí que hay cosas y faenas en las que consideran que son, que son cosas de mujeres, y que la mujer tiene que hacerlo. Ellos me lo dicen, ‘Vosotras sois mujeres’. Pero, ¡bueno!, para cambiar el pañal no tengo que, no tienes que ser mujer. Pues no.” [GF1. Mujer]

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

Esta cuestión guarda estrecha relación con el hecho de que España se enmarca en un régimen de bienestar mediterráneo que no favorece la consecución de un mayor equilibrio de género en el nivel de los comportamientos, pues en éste régimen las redes de microsolidaridad familiar, sustentadas principalmente por las mujeres adultas, son el principal complemento en lo concerniente a la provisión de recursos de bienestar vinculados a los cuidados que necesitan las personas (Flaquer 2004, Moreno Mínguez 2007). Por otro lado, las generaciones más jóvenes, educadas en un contexto favorable a la igualdad de oportunidades, piensan mayoritariamente que lo habitual debe ser el reparto igualitario de las responsabilidades domésticas y familiares. Sin embargo, la entrada en la vida adulta produce una divergencia sustancial entre las mujeres y los hombres jóvenes respecto a qué es lo que conviene hacer en el hogar, cómo hacerlo y cuándo, que abre la posibilidad a la reproducción de los roles de género de las generaciones anteriores (Torns y Moreno 2008).

A veces se puede observar en el imaginario colectivo la construcción de un tipo de relación causa – efecto unidireccional entre procesos socializadores primarios basados en la coeducación y comportamientos posteriores en la edad adulta ajustados a una equidad real en los roles de género que se desempeñan. En realidad, las cosas no son tan sencillas. Analíticamente, la compleja interdependencia entre la construcción de las identidades de género, la división sexual de los trabajos, los recursos de poder disponibles por los distintos agentes sociales y los componentes simbólicos e ideológicos que sustentan el entramado de las relaciones de género, interactúan entre sí sistémicamente, favoreciendo en ocasiones el cambio y

dificultándolo en otras (Connell 1987, Saltzman 1992, Valle 2002). Significativamente, los discursos colectivos elaborados por quienes han participado en los *focus grup* de este estudio, se han alejado de esa lógica lineal causa - efecto al poner de manifiesto la interdependencia entre los distintos elementos que están incidiendo en la transformación de las asimetrías de género: la coeducación, las políticas de discriminación positivas, la visibilización del papel social de las mujeres, las propias circunstancias personales, los cambios acontecidos en las familias, etc.

De entre todos los factores que han ido emergiendo en estas entrevistas grupales, hay uno que merece especial atención: el de la voluntad de los propios hombres a la hora de asumir la responsabilidad de las tareas de cuidado y domésticas en el espacio familiar – privado. Esta voluntad, a pesar de ser incipiente y aún minoritaria entre los hombres, al poner en cuestión el modelo de masculinidad hegemónica imperante (Brod y Kaufman 1994, Castells y Subirats 2007, García García 2008), puede permitir avanzar hacia la consecución de unas relaciones más igualitarias entre mujeres y varones:

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

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

que notas que necesitas más tiempo para todo y siempre estás ocupado.”
[GF2. Hombre]

Pero aún queda mucho camino por recorrer. En la sociedad española, cuando la mirada se centra en lo que sucede *de puertas adentro* (Durán 1988), las transformaciones tendentes a una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la esfera privada - familiar parecen dilatarse en el tiempo. Las desigualdades existentes respecto a los roles de género en el hogar, como después tendremos ocasión de analizar, repercuten en las trayectorias profesionales divergentes de los hombres y mujeres del PAS. Otra cosa distinta son las percepciones sobre las discriminaciones de género en el lugar de trabajo. En general, las trabajadoras del PAS de la Universitat de València no se sienten discriminadas por razón de su sexo en el desempeño de sus tareas, ni tampoco en lo referente al acceso a un determinado puesto de trabajo. Los trabajadores varones tampoco perciben ningún tipo de discriminación:

“I sobre lo que ella ha exposat, la possibilitat de que, bueno, la possibilitat, la comparació de si creiem que per ser dona o per ser home tenim més o menys facilitats, jo diria que, al menys en la universitat i en general en el funcionari, això no..., al menys globalment, hi hauran excepcions, però, globalment, jo crec que no hi han discriminacions en eixe sentit. Sí que es cert, això ho sabem tothom que, eh, les dones generalment carreguen més en eixes càrregues familiars. Ara bé, és dir, dos germans, probablement, si un es home i l'altre és dona, la dona bé siga per, perquè tota la vida s'ha fet així, o bé siga per la raó que siga, o perquè els homes som més ganduls o no som tant responsables o no sé, sí que és cert que les dones solen carregar amb més part de, de la responsabilitat. Però, estrictament formal, referit als problemes que podem tindre en el lloc de treball, jo crec que des de que, quan està tot més o menys regulat i tothom té els mateixos drets, siga home, siga dona, [...], de coses d'este tipo, jo crec que no hi ha discriminació des d'este punt de vista en la universitat i en general en el funcionari.” [GF1. Hombre]

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

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

Exactamente.

...és dir, jo tinc una situació i puc o no promocionar-me en funció de la meua situació. La institució, de cap manera. No la puc, el que si que puc és ser crític, que no ha fet i tal, i tots ací hem participat en debats i en històries i coneguem un poc la dinàmica. Però, ¡clar!, és que és paradigmàtic, perquè com tu dius, és com si estiguérem en una illa. Després vas fora i escoltes unes, en els mitjans, que publiquen, unes coses que diuen, 'Les dones cobren el 70% del salari'. I tu te quedes en la boca oberta. Dius, '¿El 70% de quin salari?' ¿Ací tots no se quedem escèptics de que hi ha gent que paga el 70%? O 'Només hi ha un 5% de dones directives'. I tots se girem i tenim a una cap darrera nostre, que, que no mos sembla ni estrany ni ningú ha dit mai, jo tinc una, una cap. I com això, jo l'únic que dic és que molt sovint no sabem, no valorar, sí, però el que deguem dir és 'le, ie, que açò passa en el teu poble, però no en el meu poble' [...]" [GF3. Mujer y hombre]

En la Universitat de València, las discriminaciones directas por razón de sexo no tienen cabida. En todos los *focus grup* realizados, esta es la opinión general manifestada explícitamente y el grado de acuerdo entre las personas entrevistadas es unánime: en contraste con lo que se sabe acerca de los procesos de selección o de renovación de contratos en algunas empresas privadas, o en relación al pasado, la universidad es un espacio donde las normativas existentes en relación a esta cuestión ofrecen una protección que es valorada positivamente en todas las entrevistas grupales realizadas.

No obstante, a pesar de esta percepción generalizada, en una de las entrevistas grupales sí se describe una situación de discriminación de género en el momento de renovación del contrato del personal vinculado a proyectos de investigación, que conviene no pasar por alto:

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

¡Qué fuerte!

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

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

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

Las personas entrevistadas parecen confirmar una apuesta bastante decidida por la función pública. Para comprender el alcance de esta apuesta es importante tener en cuenta las opiniones manifestadas acerca de la mayor transparencia a la hora de acceder a un puesto de trabajo en las administraciones públicas, a través de oposiciones o de concursos de méritos, en comparación con la empresa privada. El argumento de que en la función pública los patrones de objetividad son mucho más fiables que en la empresa privada es el que, llevado a sus últimas consecuencias, permite afirmar la inexistencia de discriminaciones de género en el acceso al lugar de trabajo, especialmente entre las mujeres entrevistadas.

De este modo, aunque entre el colectivo del PAS sí existe un cierto debate en torno a la compleja estructura organizativa de la universidad, a la diversidad de condiciones laborales derivadas de la plantilla a la que se pertenezca o del tipo de contrato que se haya suscrito, y a los criterios empleados en los distintos baremos para la provisión de las diferentes plazas que se ofertan, incluidos los de las plazas de promoción interna²⁹, en los *focus grup* realizados no se establece ninguna vinculación entre estas cuestiones y la existencia de desequilibrios de género en el espacio laboral.

²⁹ Parte de este debate puede seguirse en el “Foro PAS de la Universitat de València”, impulsado por el actual equipo de gobierno como parte de un conjunto de actuaciones tendentes a elaborar un diagnóstico de la situación del colectivo del PAS que permita el desarrollo de un Plan Integral de Actuación y que será incorporado al Plan Estratégico General de la Universitat. Accesible en el portal web de la Universitat de València – Organització i Serveis [<http://www.uv.es/~webuv/organitzacio/index.php>].

Caso aparte es el del personal laboral del PAS vinculado a proyectos de investigación, ya que el itinerario profesional al que éste se incorpora parece aproximarse más a una apuesta por la investigación que a una apuesta, en sentido estricto, por la función pública. Además, debido al propio vínculo contractual que se establece en estos casos, la universidad poco puede hacer más allá de promover campañas de sensibilización sobre equidad de género encaminadas a eliminar estas malas prácticas entre quienes dirigen dichos proyectos de investigación y a tomar en consideración las denuncias que formalmente se puedan plantear por las personas afectadas por situaciones de discriminación de género. Ésta es, sin duda, una problemática en la que sería conveniente profundizar en el futuro, sobre la base de nuevos datos y de nuevas evidencias empíricas.

Hay una última cuestión que no queremos dejar pasar por alto. Las personas que han participado en las entrevistas grupales, mujeres y hombres del PAS funcionario y laboral, no perciben que en la universidad se estén produciendo en los últimos años discriminaciones de sexo que estén incidiendo en sus trayectorias profesionales personales. Como se ha podido observar en la primera parte de este mismo capítulo, a lo largo del período considerado, en el PAS laboral hay una mayor presencia masculina en todos los grupos profesionales; en cambio, el PAS funcionario se caracteriza por un alto grado de feminización. También se ha evidenciado una mayor movilidad profesional ascendente de los varones en relación a las mujeres. Sin embargo, para profundizar con un mayor nivel de detalle en los procesos de discriminación, así como en el grado concreto de segregación horizontal y vertical que puede estar produciéndose actualmente en determinados grupos profesionales, tendríamos que disponer de datos más específicos respecto a las categorías concretas de los puestos de trabajo³⁰ y a los niveles conseguidos por las mujeres y los hombres del PAS en la universidad, en función de la cohorte de edad a la que pertenecen. Pero, de momento, no disponemos de ellos. Sólo podemos afirmar que, en general, a las mujeres les cuesta más promocionar que a los hombres, con la excepción de las que se incorporan directamente a la función pública en el grupo A. Probablemente, los condicionantes estructurales vinculados a las adscripciones sociales de género, así como los problemas derivados de la

³⁰ Por categorías concretas se entienden aquellas directamente relacionadas con las responsabilidades y funciones de cada uno de los puestos de trabajo: 'asesoramiento', 'gerencia', 'dirección', 'subdirección', 'jefatura de servicio', 'jefatura de sección', 'jefatura de negociado', 'puesto base', 'puesto singularizado', 'coordinación', etc.

necesidad de conciliar familia y empleo sean dos importantes factores explicativos de esta situación que conviene tener en cuenta.

4.3.2 Género, conciliación y trayectorias profesionales divergentes

La sociedad española se caracteriza por el gran contraste que se observa entre actitudes sociales muy favorables a la equidad de género, incluida la corresponsabilidad familiar – doméstica entre hombres y mujeres, y los comportamientos concretos de estos mismos agentes sociales. Es el país de Europa occidental en el que la brecha general entre actitudes y comportamientos relacionados con las desigualdades de género es más acentuada. El estudio de Catherine Hakim (2003), realizado a partir de las encuestas del Eurobarómetro y de otras encuestas nacionales realizadas desde 1980, evidenció la gran distancia que existía en España entre la aceptación mayoritaria de un modelo ideal familiar basado en la co-sustentación económica y en la corresponsabilidad doméstica entre los miembros de la pareja conyugal, incluidas las tareas de cuidado en el hogar, y la realidad: de todos los países europeos occidentales investigados, España era el país con el índice más bajo en cuanto a equilibrio de género en el desempeño de roles familiares.

En relación a este último aspecto, las diversas encuestas sobre usos del tiempo³¹ realizadas en Europa, de gran utilidad para contabilizar trabajos y actividades no sujetos a intercambio salarial, han constatado que los servicios de cuidado y el trabajo doméstico no pagado que se realizan en el hogar se distribuyen desigualmente entre los hombres y las mujeres europeas. Este desequilibrio es más acentuado en los países con un régimen de bienestar mediterráneo. En 2003, en España, por cada hora que los hombres dedicaron al trabajo doméstico y a las tareas de cuidado las mujeres realizaron cuatro (Aliaga 2006). Recientemente, los datos facilitados por la *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009 – 2010* recortan esta distancia: en un día promedio, los varones españoles dedican casi dos horas a las

³¹ Debemos recordar que la distribución del uso del tiempo entre hombres y mujeres se está empezando a considerar uno de los indicadores básicos en lo referente a las desigualdades de género, precisamente porque permite evidenciar aspectos vinculados al papel crucial que las mujeres y otros agentes sociales desempeñan en la producción no monetarizada de bienes y servicios (Álvaro Page 1996, Lallement 2003, European Commission 2003, Durán y Rogero 2010).

tareas domésticas y de cuidado, mientras que las mujeres españolas siguen invirtiendo algo más de cuatro horas en estas actividades (INE 2011b).

En la sociedad valenciana, los datos disponibles sobre usos del tiempo³² apenas difieren de los que acabamos de indicar para el conjunto español (INE 2011a y 2011b). Asimismo, los dos informes existentes sobre la situación de las mujeres valencianas ponen de manifiesto la baja participación doméstica de los varones, tomados en su conjunto, en relación a las mujeres y la permanencia de esta situación en las dos últimas décadas del siglo XX (Perelló y Martí 1986, González Sanjuán y Gómez Moya 1999).

Las narrativas de las experiencias concretas de las mujeres del PAS de la universidad que han participado en los *focus grup* realizados para este estudio, reflejan la repercusión negativa que las asimetrías de género entre los miembros de la pareja conyugal respecto a las tareas de cuidado han tenido en la posibilidad de desarrollar itinerarios laborales individualizados que implicaran un progreso profesional:

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

³² Conviene tener una cierta cautela a la hora de comparar diacrónicamente los datos producidos por las Encuesta sobre Empleo del Tiempo 2002-03 y 2009-10 del INE con los recogidos en 1993, 1996, 2001 y 2006 por las sucesivas encuestas sobre Usos del Tiempo del Instituto de la Mujer (MTAS), puesto que se basan en metodologías diferentes. Las encuestas mencionadas del INE se han hecho de manera armonizada con las de otros países europeos siguiendo las recomendaciones de la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT) y utilizan como instrumento estadístico de medida un *diario* (o *agenda*) *de tiempo*, en el cual se registran la secuencia y duración de todas las actividades diarias realizadas durante un determinado período cronológico. En cambio, las encuestas del Instituto de la Mujer, al igual que otras encuestas anteriores sobre usos del tiempo, basan la recogida de datos en la estimación aproximada que las personas entrevistadas hacen sobre el tiempo que dedican diariamente a cada tarea o actividad realizada.

suficiente fuerza de voluntad, mi cuerpo estaba demasiado cansado para ponerme a estudiar... Pero lo llegué a asumir como una situación normal. Yo era madre, tenía un hijo, luego tenía dos y su padre trabajaba, llegaba a las tantas de la noche. Con lo que llegué a asumir que era lo que yo tenía que hacer, sacar tiempo de donde pudiera para poder promocionar. Tampoco me pude promocionar. [...]

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

La percepción generalizada es que las mujeres lo tienen más difícil que los hombres cuando pretenden conseguir una estabilidad laboral o promocionar y ascender en su puesto de trabajo, especialmente cuando ello supone invertir unas horas de dedicación permanente y un esfuerzo añadido al trabajo remunerado que ya desempeñan y a las cargas domésticas y de cuidado familiares de las que se sienten responsables.

Pero, no se trata sólo de una sobrecarga que se pueda medir en horas de tiempo añadidas. Es también un conflicto emocional originado por el dilema al que se enfrentan cuando la dedicación a su propia promoción profesional entra en contradicción con las necesidades afectivas de las personas que dependen de sus cuidados. Las adscripciones sociales de género las inducen a sentirse responsables del bienestar de las personas dependientes de sus familias: poner límites a las demandas de los demás, especialmente en el caso de los/as hijos/as o de los padres y madres en situación de dependencia, choca frontalmente con el rol femenino de principal cuidadora del hogar y con el universo simbólico – ideológico a través del cual éste se legitima.

Además, en muchos casos, las mujeres han sido el principal soporte en la estabilización o promoción profesional de sus maridos, sin contrapartida en el mismo terreno:

“És una qüestió de prioritats.

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

La situación se describe de un modo totalmente distinto cuando sí se da una distribución equitativa de las responsabilidades en el interior del hogar entre los dos miembros de la pareja o, al menos, cuando las mujeres reciben de sus compañeros o maridos un apoyo decidido en la consecución de los logros profesionales que se han propuesto:

“[...] y tengo un marido que compartimos todo. [...]. Con mi primer marido, porque yo soy divorciada, con mi primer marido pues entonces es que estamos hablando de hace muchos años, [...], pos, pos como iba la cosa. Sí, tú intentabas que las cosas fueran, pero la mayor carga era para ti. El niño no duerme, pues tú te levantabas siete veces, pues tú... Eso era así... Con el segundo, pos mira. Eso, yo cuando me preparé la oposición para entrar aquí, yo, mis hijos se quedaron con mi marido, con mi marido, y nos fuimos una semana a estudiar, todos, y la verdad, salió bien. Y él, estábamos en casa estudiando y nos preparaba la comida, quiero decir... [...] Por contra, tuve también dependencia. Tuve a mi madre enferma, pues mi marido ha ido a veces cuidar a mi madre para que yo estudiara. Quiero decir, que hay de todo. Hay gente, que son, poquitos, pero bueno, que hay, que hay. [...]” [GF3. Mujer]

En este mismo sentido, es importante destacar que los hombres que han intervenido en estas entrevistas grupales y que han elegido asumir la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado en la familia, son conscientes de las dificultades añadidas que tienen las mujeres cuando deciden ascender laboralmente y de los obstáculos existentes cuando las personas, hombres o mujeres, optan por una conciliación efectiva entre el ámbito profesional y el familiar:

“[...] diuen que per a què una dona pugua promocionar professionalment el que necessita és un altra dona al seu costat, que és el que normalment fan les dones, aconsegueixen que els marits promocionen, o siga, gràcies al seu suport. Però, en tot cas, fins i tot, en, en el meu cas, crec que compartim

totalment la feina amb la meua dona, però encara aixina en el moment que tens fills és, és impossible, és impossible dedicar-se a estudiar. O deixes als fills o estudies. Si vols participar en la criança dels fills no pots dedicar-te a fer oposicions. I si damunt la parella no col·labora, doncs això ja és més impossible encara.” [GF3. Hombre]

El recorrido profesional de las mujeres no se limita a los hechos que están relacionados con la corresponsabilidad en el marco de la pareja conyugal. No hay que olvidar que la compleja interacción que se establece entre la clase social, el género y la generación es crucial cuando de lo que se trata es de comprender los procesos de desigualdad social existentes entre mujeres y hombres (Baxter y Western 2001; Crompton 2000; Dill y Zambrana 2009).

Las mujeres y hombres que han querido asistir a las entrevistas grupales realizadas en este estudio pertenecen, en un sentido amplio, a las nuevas clases medias. Sin embargo, sus orígenes familiares de clase son diversos. También hay diferencias en lo concerniente a la cohorte generacional a la que pertenecen. En términos generales, en España, es a partir de 1970 cuando se empieza a detectar el creciente interés de las familias por una educación profesionalizada, tanto para los hijos como para las hijas, como un medio de movilidad social ascendente. En el caso de los varones, cuando las condiciones económicas lo permitían, las expectativas familiares estaban centradas en la realización de estudios universitarios. Sin embargo, en el caso de las mujeres, las estrategias familiares se decantaron más hacia la consecución de una formación profesional, no necesariamente universitaria, en alguna de las áreas tipificadas como femeninas (Carabaña 1983, Quiñones y Duart 1988). Algunas de las mujeres que han participado en los *focus grup* vivieron esta situación. Es un factor añadido que parece apropiado no omitir en el análisis de la situación ocupacional de las mujeres del PAS en la universidad:

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

endavant en lo que era la meua, la meua vida intel•lectual, per dir-ho d'alguna manera, ¿no?, i professional.” [GF2. Mujer]

Hasta el momento se han expuesto las consecuencias adversas que las desigualdades existentes entre los miembros de la pareja conyugal, en lo relativo a la asunción de las responsabilidades de cuidado en el seno de la familia, han tenido en las trayectorias profesionales divergentes de hombres y mujeres. Sin embargo, no todas las personas viven en familias nucleares en las que conviven ambos progenitores. Las nuevas formas familiares emergentes en nuestro país, (Alberdi 1999, Almeda *et al.* 2008, Madruga 2006), están agudizando algunas problemáticas; la de la conciliación entre la esfera laboral y la familiar es una de las más acuciantes tanto en familias monoparentales como en familias unipersonales que tienen que hacerse cargo del cuidado de personas mayores dependientes. En este contexto, las experiencias narradas de algunas de las personas que han participado en los *focus grup* adquieren tintes de heroicidad cotidiana y ponen de manifiesto el gran esfuerzo que a menudo tienen que realizar las personas cuidadoras para conciliar ambos mundos:

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

La promoción profesional de las mujeres y hombres del PAS en la universidad dependen también en buena medida de los cursos de formación y reciclaje que puedan realizar con resultados satisfactorios. Recientemente, la Universitat de València ha consolidado una decidida apuesta por mejorar cuantitativa y cualitativamente las líneas formativas de todos los miembros de la comunidad universitaria a través del Servei de Formació Permanent (SFP) y la Unidad de Innovación Educativa (UDIE), como elemento indispensable en los procesos estratégicos de incremento de los estándares e indicadores de calidad universitarios. Actualmente, las líneas formativas existentes dirigidas al personal de administración y servicios de la universidad son las siguientes:

- la ‘formación continua’, que intenta tener en cuenta las propias demandas del personal del PAS
- la ‘formación propia’, la ‘formación en idiomas’ y la ‘formación a la demanda’, que se organizan cuatrimestralmente en función de la experiencia de ediciones anteriores
- la ‘oferta formativa en línea’ centrada en diferentes ámbitos temáticos, entre los que destacan los cursos de actualización en ofimática, los relacionados con salud laboral y los vinculados a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- la segunda edición del ‘Diploma en Gestió Universitària’
- la segunda edición del curso internacional en línea ‘NANEC. Nuevas Alfabetizaciones y Nuevos Entornos Conectivistas’, dirigido tanto al personal PAS como al PDI
- el curso ‘UNIVERSITAT DE VALÈNCIA: Organització, funcionament i valors’ de carácter semipresencial y dirigido al personal PAS y PDI de reciente incorporación a la universidad
- y, finalmente, la ‘oferta de ayudas para la formación’ que pretenden favorecer la asistencia del PAS a actividades formativas organizadas por otras instituciones públicas.

Las personas que han participado en los *focus grup* de este estudio, aunque no plantean una clara distinción entre las diferentes líneas formativas que ofrece la universidad, sí están de acuerdo en considerar la realización de estos cursos de formación como una oportunidad favorable para su propia promoción profesional. Quienes deben conciliar las funciones de su puesto de trabajo con la carga derivada de los cuidados a las personas dependientes de su familia, hijos/as menores o padres y madres en situación de dependencia, se inscriben inicialmente en los cursos formativos, lo intentan, pero acaban renunciando para no ser penalizados, dejando así abierta la posibilidad de materializarlos en futuras convocatorias³³. En general, no se percibe la posibilidad de una fácil solución al respecto. En ninguna de las entrevistas grupales se produce un consenso acerca de la idoneidad del mejor momento para llevar a cabo estos cursos, pues hacerlos fuera del horario laboral tiene sus inconvenientes, pero realizarlos dentro del tiempo de trabajo también:

“Respecto a los puntos que has planteado tú de los cursos de formación y todas estas cuestiones, pues claro, al tener que conciliar pues tienes que estar mirando, pues podré hacerlo o no podré hacerlo. Pues casi que no lo pido porque no sé si lo podré hacer. Y luego llega el momento y, bueno, yo he renunciado a cursos, incluso he estado penalizado por renunciar, porque claro, si a última hora no puedes, pues no puedes ir. Como casi, como casi todos lo hacen fuera de, fuera del horario laboral, pues ¡claro!” [GF1. Hombre]

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

³³ La normativa de la Universitat de València en relación a los cursos de formación dirigidos a todos los colectivos universitarios permite, una vez realizada la inscripción, la posibilidad de renunciar a su realización. Esta renuncia se ha de hacer lo más pronto posible y, en todo caso, en el plazo límite de dos días hábiles antes del inicio del curso. Cuando no se renuncia al curso en los términos estipulados y se deja de asistir sin causa justificada, se produce una penalización que consiste en no considerar futuras solicitudes para los cursos de las siguientes convocatorias. En el caso del personal PAS de la universidad se pueden consultar estas condiciones en <http://www.uv.es/sfp/pas/10/cursospas.pdf>

pero pienso que me faltaría tiempo [para hacer bien las tareas del puesto de trabajo], y de hecho, como también es que... También es que me gusta hacer las cosas con mucho detalle, con mucho detalle.” [GF2. Hombre]

Frente a esta situación de dificultad, la oferta formativa no presencial en línea ha abierto una puerta para quienes deben conciliar y desean mejorar su formación profesional:

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

On-line.

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

Cuando se han de hacer constantes equilibrios para conciliar las responsabilidades laborales y las derivadas de los cuidados familiares, las impresiones compartidas grupalmente sobre los medios disponibles para realizar cursos de formación conectados con la promoción profesional apuntan explícitamente a los límites reales que se tienen para poder hacerlos. En una de las entrevistas grupales se establece una conexión entre esta problemática y las desigualdades existentes en materia de promoción profesional muy significativa:

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

A mí me ha pasado también.

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

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

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

Para baremar.

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

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

Las desigualdades de género pasan a un segundo plano y las desigualdades derivadas de una doble presencia en el ámbito laboral y en el ámbito familiar, producen un punto de consenso entre los hombres y las mujeres participantes en esta entrevista grupal. Esta doble responsabilidad está en el origen de una asimetría a la hora de elaborar trayectorias laborales independientes de las necesidades derivadas del cuidado hacia los otros próximos.

El problema estructural de las desigualdades de género parece transformarse en un problema de conciliación. Pero, como ya se ha apuntado anteriormente, quienes han participado en estos grupos, incluso los propios varones que concilian, saben que los hombres que asumen responsabilidades de cuidado son minoría y que el peso de los cuidados familiares recae mayoritariamente sobre las mujeres. Globalmente, la infraestructura de cuidados que las mujeres proporcionan en el hogar es significativamente superior a la que proporcionan los varones. En realidad, este punto de consenso discursivo es revelador del hecho de que lo que late bajo los desequilibrios de género es también una cuestión de libertades divergentes en el espacio del 'buen vivir', del 'bien estar', cuando se trata de satisfacer las necesidades de cuidado de los miembros de una sociedad (Benería 2008, Sen 1995). Los problemas derivados de la conciliación no puede resolverse en el nivel meramente personal, precisamente porque forman parte del núcleo de las asimetrías de género en interacción con las desigualdades generacionales y las derivadas de la clase social de pertenencia.

4.3.3 Soportes institucionales para la conciliación familiar y profesional

La situación concreta que aquí se está analizando se enmarca en un conjunto de debates que configuran la problemática de la conciliación familia – empleo en España y que, en líneas generales, giran en torno a los siguientes aspectos:

- a) La escasa incidencia que han tenido las modificaciones y reordenaciones del tiempo de trabajo asalariado en las últimas décadas sobre una organización más equilibrada de la vida personal, familiar y laboral. Las nuevas regulaciones de la jornada laboral, especialmente las sometidas a criterios de flexibilidad, no han variado la centralidad de la jornada laboral del sustentador económico principal de la unidad familiar (generalmente un varón) a la hora de organizar los ritmos cotidianos del resto de miembros de la unidad familiar. Este hecho, además de haber profundizado en la dualidad del mercado laboral español, no ha permitido avanzar hacia un horizonte en el que la equidad de género en lo concerniente a la co-sustentación económica y la corresponsabilidad en los cuidados de bienestar en el entorno familiar se vislumbra como un escenario posible (Abril *et al.* 2009, Carrasco 2001, Papí y Frau 2005, Poveda 2008, Torns *et al.* 2011).
- b) El desequilibrio entre los derechos de las mujeres y los derechos de la infancia en las políticas familiares que se han venido sucediendo en España durante los últimos treinta años, bajo gobiernos de distinto signo político. Las políticas familiares españolas no han sabido integrar el derecho de los/as niños/as al acceso a oportunidades óptimas de relación interpersonal y afectiva en el hogar con el derecho de todas las mujeres trabajadoras a desarrollar itinerarios laborales continuados sin tener que renunciar a formar una familia propia. Las contradicciones y oscilaciones que han supuesto las distintas medidas políticas adoptadas en materia familiar, nos han alejado de un marco global de protección respetuoso con los derechos individuales universales de sus miembros que reconozca, como un asunto público de interés general, la función social crucial que las familias desempeñan en el bienestar colectivo (Esping-Andersen 2007, Moreno Fernández 2004, Salido y Moreno Fernández 2007, Valiente 2008).

-
- c) La ineficacia en la consecución de los objetivos últimos de las políticas sociales directamente relacionadas con la conciliación entre la esfera familiar y la esfera laboral. A la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) y el desarrollo reglamentario parcial de dicha Ley en el Real Decreto 1251/2001, se sumaron la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia (Ley 39/2006, de 14 de diciembre) y la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007, de 22 de marzo). Todas estas reglamentaciones legislativas y normativas situaron las medidas de conciliación en el centro de las políticas de equidad de género en la sociedad española y sacaron a la luz del espacio público la importancia del mundo privado de los cuidados familiares. Sin embargo, en ausencia de programas de financiación estables y de servicios públicos de apoyo permanentes, el impulso propiciado por estas medidas legislativas no ha desembocado en una distribución ecuánime de responsabilidades entre hombres y mujeres en materia de conciliación (Campillo 2010, Casado y Gómez 2006, Landa 2011, Prieto 2007, Tobío 2002 y 2005).

La Administración General del Estado ha sido pionera en la implantación de medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, partiendo de las bases establecidas en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (Ley 39/1999) y amparándose en los derechos reconocidos en la Constitución española de 1978 y en otros tratados internacionales sobre la no discriminación por razón de sexo. De este modo, antes de la publicación de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007), la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, aprobada por Acuerdo de Consejo de Ministros bajo gobierno del PSOE, al igual que las medidas de conciliación contenidas en el Acuerdo Administración Sindicatos de la Mesa General de Negociación (Plan Concilia), publicado mediante Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, representaron un salto cualitativo en lo concerniente a la conciliación. Finalmente, las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social, tras la aprobación de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril) profundizaron aún más en el principio de que las medidas de conciliación deben dirigirse por igual a hombres y mujeres, con el objetivo de conseguir

atenuar los desequilibrios de género y favorecer una mayor corresponsabilidad en el espacio familiar privado.

La Universitat de València adoptó las medidas reglamentarias derivadas de estas Leyes y Órdenes, e incluso incorporó medidas más avanzadas en materia de permisos de paternidad en el Acord sobre condicions de treball del personal PAS per al període 2008 – 2011 (ACGUV 167/2008)³⁴. El resultado parece apuntar a una disminución de los desequilibrios de género en materia de conciliación entre los hombres y mujeres del PAS en la universidad, aunque todavía incipiente, especialmente en lo relativo al cuidado de los hijos e hijas.

Según datos de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València (2011), en 2007 del total de las personas que accedieron a los permisos de maternidad y paternidad el 71% fueron mujeres y el 29% hombres, mientras que en 2010 esta proporción había variado de forma significativa: en relación al total de permisos concedidos, el 35% lo habían disfrutado también los varones. En cuanto a la evolución de los permisos ligados a la reducción de la jornada laboral, las mayores variaciones se producen en las vinculadas al cuidado de menores de 12 años y de menores de 12 años con discapacidad. En relación al cuidado de menores, en 2007, la totalidad de los permisos se distribuyó siguiendo la siguiente pauta: 93% mujeres, 7% hombres; en 2009, la distribución porcentual fue del 88% en el caso de las mujeres y del 22% en el de los hombres. Respecto al cuidado de los menores con discapacidad, en 2007, el 75% del conjunto de las reducciones correspondió a mujeres y el 25% restante a los hombres; en 2009, estas cifras fueron del 70% y del 30% respectivamente. Parece que el lugar que verdaderamente están conquistando los hombres es el de la crianza de los hijos, pero las tendencias que se observan se hallan aún lejos de un equilibrio de género realmente equitativo.

Los datos estadísticos muestran lo que aún queda por hacer en este terreno. No obstante, las medidas de conciliación puestas en marcha por la Universitat de València se perciben por parte de las personas integrantes de los *focus grup* realizados como positivas, adecuadas y no discriminatorias en función del género, especialmente cuando éstas se comparan con lo que

³⁴ Los contenidos concretos de todas estas medidas legislativas y normativas se pueden consultar en http://www.uv.es/pas/v/Normativa/Normativa_interna.htm. En el caso de la Universitat de València, el ACGUV 167/2008 se amplía el permiso de paternidad en caso de nacimiento o adopción a 20 días, 10 más que el establecido inicialmente en el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007).

sucedía en el pasado en la propia universidad, donde los responsables de las unidades o servicios tenían que tomar decisiones que no siempre eran las mismas en todos los puestos de trabajo:

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

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

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

Las opiniones de las personas que han participado en las entrevistas grupales realizadas insisten en el hecho de que, en comparación con el pasado, las cosas han cambiado favorablemente. Además, frente al mundo de la empresa privada, o incluso en contraposición con otras instituciones de carácter público, en la Universitat de València las medidas de conciliación están sujetas a unos requisitos y reglamentaciones muy claras que se aplican, tanto a hombres como a mujeres, cuando se cumplen las condiciones para solicitarlas:

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

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

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

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

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

A pesar de esta valoración general positiva de las medidas que en materia de conciliación ha puesto en marcha la universidad, las personas del personal de administración y servicios también han puesto sobre la mesa, en las narrativas discursivas que han creado, los límites y las repercusiones negativas que dichas medidas de conciliación son capaces de ejercer sobre la organización laboral en determinados puestos de trabajo y la posible sobrecarga de trabajo que puede conllevar para quienes no necesitan acogerse a estas disposiciones normativas:

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

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

[...]

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

Generaría conflictos en el fondo...

¡Claro!

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

Sí, sí.

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

Este es un debate pendiente en el que, en opinión de quienes han participado en los *focus grup*, no se ha entrado en profundidad. Supondría abordar la discusión sobre un cambio organizacional en la universidad, tal vez fruto de una transformación en las pautas y valores que sustentan la cultura del trabajo en ella, sobre una nueva política de recursos humanos y sobre una innovadora apuesta por el trabajo cooperativo realizado y

diseñado en equipo, centrado en la comunicación y en la participación activa de sus miembros (Cloke y Goldsmith 2002, Tomasello 2010). Sin embargo, en las entrevistas grupales no se encara este debate. En cambio sí se acomete el de las ventajas e inconvenientes del teletrabajo como estrategia complementaria de conciliación entre la vida laboral y familiar:

“Yo he trabajado mucho en casa, preparando cosas y tal, dedicando muchas horas y a mí me parece que fue una maravilla. Es que concilias totalmente el tema de cuidar hijos o tal, ¿no? Hombre, siempre hay que tener alguna ayuda o algún, pero, pero es, vamos, de la noche a la mañana, hay muchísima ventaja. Luego sí que tienes tus horas que tienes que ir al centro de trabajo a tal, a cual, pero se reduce mucho el horario. Mucho, mucho. Yo iba, vas muy deprisa, porque vas muy deprisa, tienes que llegar a todo. Pero yo, pues intentaba pues que esas horas coincidieran con las horas del colegio, ¿no? Entonces llevaba a las niñas, me iba, volvía, las recogía, y yo ya estaba en casa y trabajaba [...]. Es una ventaja muy grande lo de trabajar en casa.” [GF1. Mujer]

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

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

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

Sí, desconectas.

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

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

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

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

El análisis del discurso elaborado en las entrevistas grupales sobre el teletrabajo no es homogéneo, sino que aparece plagado de paradojas y tensiones: libera y esclaviza, es un peligro y una oportunidad. Depende del puesto de trabajo, de si es algo puntual o permanente, de si la tarea exige o no una atención directa al público. Tal vez amplificaría más la imagen negativa que parece que la sociedad tiene del funcionariado. Desde luego,

implicaría que todo el personal de la universidad, incluido el profesorado, tuviera la suficiente formación en ofimática para poder llevarlo a buen término. La *domus conexa* que promueven las nuevas tecnologías y que redefinen las distinciones en la práctica cotidiana entre público y privado, entre dentro y fuera (Ariño 2010), generan nuevas expectativas entre el personal de administración y servicios de la universidad, pero también sospechas. Sin embargo, las incertidumbres y los posibles efectos perniciosos del teletrabajo no llegan a ensombrecer del todo los beneficios que éste puede comportar, aunque sea una medida temporal, de cara a conciliar la vida laboral y familiar (Pérez y Gálvez 2009, Tremblay 2002).

4.3.4 Redes laborales de apoyo y estrategias privadas de conciliación

Existen límites estructurales que condicionan las medidas de conciliación impulsadas por la Universitat de València e inciden directamente en las posibilidades asimétricas de promoción profesional de hombres y mujeres. Estos límites estructurales, que no son producidos en el espacio universitario (pero sí reproducidos), son de carácter social, cultural, político y económico; tienen que ver con la socialización y con la internalización de las adscripciones sociales de género, con las cargas derivadas del cuidado de las personas dependientes (hijos/as o padres/madres) que se adjudican socialmente de forma diferencial a hombres y mujeres en función del género, con las características especiales de un régimen de bienestar mediterráneo de tipo familista y con un mercado laboral en el que las tasas de ocupación femenina siguen estando muy por debajo de las masculinas.

Diversos informes europeos siguen insistiendo en la necesidad de que en España se debe seguir trabajando para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. La fractura entre hombres y mujeres en el tiempo que dedican a los trabajos domésticos y de cuidado en el interior de la familia son uno de los frenos más importantes para la satisfacción equitativa de las aspiraciones laborales individualizadas. La escasez de recursos públicos contrasta con la variedad de estrategias privadas, generalmente de carácter informal, que las personas que trabajan, especialmente cuando se trata de las mujeres, despliegan para hacer posible su doble responsabilidad. Estas estrategias incluyen también la creación de redes personales de apoyo en el círculo familiar más próximo y en el entorno laboral, aunque en este último caso el éxito no siempre está garantizado:

“Entonces tengo que empezar a explicarlo todo, y no sé cómo lo van a entender, y si va a caer bien o no, y claro, aquí ya lo saben y ya pues, bueno, [...], pues no me dicen nada. Pero me da miedo a la hora de cambiarme, ir a otro sitio donde me pongan mala cara. A lo mejor no me pueden decir que no, porque por ley, o sea, como digo yo, la ley me ampara. Pero claro, una cosa es la ley te ampara y otra es las caras, los comentarios y lo que digan. Y eso duele, eso duele. Y a mí, a veces, cuando llego tarde y dicen ‘¡Vaya horas!’ y, a veces, a más de una le he dicho ‘¡Ojalá vinieras tú tarde por el motivo por el que vengo yo!’ Ojalá pudiera venir a las siete de la mañana y no a las diez, ojalá pudiera venir a las siete.” [GF1. Mujer]

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

Sí, cal una solidaritat... [GF1. Mujeres]

Respecto a las redes de apoyo en el ámbito familiar, cuando existen, cabe decir que éstas dependen de la situación concreta de la que se trate: el cuidado de los niños pequeños en edad preescolar; el cuidado de los niños pequeños cuando se ponen enfermos; la falta de adecuación entre horarios escolares y laborales; el cuidado de los niños pequeños durante las vacaciones escolares; y, por último, el cuidado de padres y madres mayores en situación de dependencia. Las estrategias privadas de conciliación que se activan, sobre la base de estas redes de apoyo familiares, dependen en buena medida de si la pareja conyugal asume conjuntamente la responsabilidad de los cuidados o no lo hace. Si esta corresponsabilidad existe, los mecanismos que se implementan tienden a combinar medidas formales de conciliación y dispositivos informales, como la coordinación

mutua de horarios laborales y vacacionales o la contratación en el mercado de servicios de cuidado:

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

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

“¿Què fas amb la criatura fins que algú dels dos pot, si és que són parella? En el cas de les persones que sols són només una persona ja, i te les has d’apanyar a vore com... En el nostre cas, per exemple, quan el meu fill era un poc més menut, [...],te tens que buscar la vida, buscar un, setmanes culturals d’estes de no sé a on, acampades no sé a on, gastant-te els diners, perquè lo que és, lo que és evident és que... ¡Home!, hi ha alguna altra solució, que nosaltres alguna vegada ho hem fet, i és que no hem coincidit en absolut en les vacances, perquè això saps que són pràcticament dos mesos, fiquem dos mesos, que els distribueixes de tal manera que o està un o està l’altre en el

nano. A costa de no poder compartir les vacances. Jo això ho he, ho he fet varios anys. Últimament, intentem organitzar-nos d'un altra manera, però, efectivament, és un problema lo de poder, bueno, atender a un nano menut si no tens ajuda de familiars, de pares, o un germà o qui siga que se'l pot quedar, ¿no?" [GF1. Hombre]

Las dificultades para hacer compatible trabajo y familia se acrecientan cuando no existe pareja o cuando ésta no asume las responsabilidades de cuidado dirigidas a las personas dependientes de la familia. Entonces, las estrategias privadas de conciliación consisten sobre todo en procesos de sustitución y delegación entre mujeres de la propia familia. Cuando económicamente es viable, las madres delegan en otras mujeres a través de los mecanismos de mercado; en muchos casos gracias a un tipo de inmigración orientada precisamente a este tipo de tareas (Barañano 2006, Martí y Poveda 2009, Perelló 2009, Tobío 2005):

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

“[...] Encima en mi caso no somos de aquí, con lo cual no tengo familia ni nada, cero, no podemos echar mano de nadie. Canguros. Si, afortunadamente, como es el caso mi marido no tiene mal sueldo y tal, pues nos apañamos así. Cojo una chica y le digo ‘¡Oye, quédate tantas horas!’, y tantas horas tengo que pagar. Pero claro, si es un curso de un, de dos tardes o tres tardes, pues me lo planteo, si me interesa mucho, pero si es un curso muy largo me sale por un pico, claro. Es que el niño no se puede quedar solo. Ni ahora ni nunca, no se puede quedar solo. Entonces yo, claro, yo los cursos, lo tengo muy difícil. O sea, o, o coincide que puedo pagar a alguien, o que mi marido da la casualidad que esos, esos, esos días que puedo contar con él, que, que la mayoría de las veces no puedo, pues nada, directamente no voy, no lo puedo hacer. Y luego, [...] y luego a la hora de, de mirar, hacer, hacer una oposición, ya es que es algo que ni me planteo. Primero porque hay que sacar la cartera. Y segundo porque es que además para estudiar necesitas estar tranquila y centrada.” [GF1. Mujer]

“Yo, yo sí que tengo pareja, sí que, sí que ayuda, esto, sí que se pone en el lugar y sí que... pero el tema está en el hora..., en su horario, que es continuo veinticuatro horas al día siete días a la semana, como aquél que dice. Entonces es la pescadilla que se muerde la, que se muerde la cola. No puedes contar nunca con él para nada porque él no tiene un horario de

oficina. Entonces... Está siempre fuera, no puede... Entonces es muy complicado, muy complicado. A fin de cuentas es como si estuviera yo sola ¿no?, pues igual. Me tengo, siempre me ha pasado, me tengo que apañar yo con, con lo que sea ¿no?, con ayuda externa o, o a base de que mis hijas son muy independientes, porque desde muy pequeñitas se han tenido... y ahora no son demasiado mayores y de hecho son muy independientes porque se han tenido que acostumbrar a eso. Si no, yo no podría haber hecho nada. Entonces claro, es o no hacer nada o intentar hacer algo, o sea no hay término medio. Es muy complicado.” [GF1. Mujer]

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

En el núcleo de la problemática sobre la conciliación entre la esfera personal, familiar y profesional, hay dos factores estructurales de gran relevancia. El primero es el de la centralidad del trabajo monetarizado en todos los aspectos que tienen que ver con la organización de los tiempos y ritmos vitales de las personas, con la calidad y los estilos de vida, con los derechos de ciudadanía. El segundo, fuertemente vinculado con el primero, es el de un cierto culto a la independencia y autonomía como base de los vínculos sociales emergentes en el capitalismo flexible y global del siglo XXI.

Sin embargo, el empleo guarda una estrecha interdependencia con los trabajos de cuidado no monetarizados que se generan socialmente; la independencia no puede desligarse de la dependencia mutua a través de la cual los seres humanos generan vínculos duraderos de confianza a largo plazo. La importancia social que se le otorga a las ocupaciones remuneradas, la tendencia a dejar en un segundo plano los servicios de cuidados no sujetos a intercambios monetarios, la prevalencia de marcos narrativos que valoran positivamente la autonomía individualizada y marcan negativamente las situaciones de dependencia y vulnerabilidad, están desde hace ya tiempo no sólo en el centro de los estudios acerca de las relaciones asimétricas de género (Carrasco 1999, Durán 2000, Izquierdo 1998, Murillo 1996, Pateman 1995), sino también en el de los análisis vinculados a las transformaciones sociales de largo alcance en relación a la estratificación global y a las nuevas desigualdades sociales emergentes (Bauman 2005, Beck y Beck-Gernsheim 2003, Castells 2006, Sassen 2006, Sennett 2000).

En el nuevo contexto generado por la crisis económica internacional de 2008, y teniendo en cuenta las tendencias de ajuste presupuestario que están implantando las administraciones públicas de la mayoría de los países de Europa occidental, hay suficientes indicadores que parecen indicar un fortalecimiento de la primacía de los dos factores estructurales a los que se acaba de hacer mención. Ello puede desembocar en un retroceso o, en el mejor de los casos, en un estancamiento de las medidas que se han implantado en los últimos años en España en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar. En las organizaciones universitarias públicas esta regresión puede ser especialmente rigurosa. No obstante, frente a consideraciones de tipo determinista, conviene recordar que las universidades no son un mero reflejo de lo que acontece en otros lugares, pues ellas mismas son agentes activos que, a partir de situaciones sociopolíticas y económicas concretas, promueven condiciones que afectan a toda la sociedad. Tal y como se ha podido observar a lo largo de estas páginas, los intentos por conciliar las responsabilidades derivadas del desempeño de un trabajo remunerado y las necesidades de cuidado que se generan en el mundo familiar, repercuten negativamente en los procesos de promoción profesional y entorpecen la consecución de una verdadera equidad de género en el ámbito universitario. Este es un efecto que, a pesar de todas las dificultades a las que tenga que hacer frente la Universitat de València, no debería caer en el olvido.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En líneas generales, la situación respecto a las asimetrías de género en la Universitat de València ha mejorado en los últimos años. No obstante, la principal conclusión de este estudio es que esta visión optimista debe ser tomada con cierta cautela, pues cada uno de los colectivos que integran la vida académica de la universidad presenta un amplio abanico de luces y sombras en lo relativo a las desigualdades de género que aún persisten hoy en día. Sin duda, la reproducción de los desequilibrios de género que atraviesan el espacio de las instituciones universitarias se debe en buena medida a factores sociales estructurales subyacentes extrínsecos a la propia institución, pero también a causas intrínsecas que afectan de un modo distinto a la segregación horizontal y vertical que se puede detectar en cada uno de los estamentos universitarios.

En efecto, la segregación de género que se percibe en el caso del estudiantado no es exactamente la misma que la que se da entre el personal docente e investigador o entre el personal de administración y servicios, como tampoco lo es la que se observa en estos dos últimos cuerpos universitarios ya que sus características sociodemográficas, sus funciones, sus regímenes contractuales y sus categorías profesionales son diferentes. Cuando se indaga en el detalle de los desequilibrios de género que se dan en cada uno de estos tres colectivos se hace necesario, sobre la base de la inequidad de género que atraviesa todos los campos del espacio social, establecer matices diferenciales que permitan una mejor comprensión de la situación en la universidad y faciliten la acertada implementación de medidas y programas institucionales dirigidos a superar, en la medida de lo posible, las asimetrías existentes entre mujeres y hombres en la Universitat de València.

A partir de esta afirmación general, se describen a continuación las conclusiones de mayor relieve que se desprenden del análisis realizado en este informe.

ESTUDIANTES EN LA UNIVERSIDAD

- La demanda efectiva global de las universidades públicas presenciales en España ha sufrido una paulatina reducción de la matrícula oficial en los estudios de grado durante las últimas décadas. En la Universitat de València esta disminución también fue intensa, especialmente hasta el curso 2002/03, momento en el que el proceso empezó a estabilizarse. Esta situación, unida a la oferta de nuevas titulaciones, ha configurado un perfil sociodemográfico por sexo mucho más equilibrado que el registrado en cursos anteriores: en el año académico 2010/11 la matrícula femenina fue del 59% y la masculina del 41%.
- Respecto a la composición por edad conviene destacar dos aspectos: en primer lugar, que la matrícula de la Universitat de València se nutre mayoritariamente de personas jóvenes menores de 25 años y, en concreto, de jóvenes que acaban de cumplir los 18 años (en 2010/11 el 66% de la matrícula femenina y el 44% de la masculina estaba en este caso); en segundo, que se está produciendo un incremento sostenido de la matrícula en edades más maduras, especialmente entre los varones, aunque es posible que a largo plazo esta tendencia tenga el mismo grado de importancia entre las mujeres.
- La estructura del colectivo de estudiantes según cohortes de edad guarda una estrecha relación con la modalidad de acceso a la universidad. La forma más común de entrada es la superación de las pruebas de acceso a la universidad (PAU). En el curso 2010/11, del total de estudiantes que entraron por esta vía (el 84%) el 66% eran mujeres y el 44% varones, unos porcentajes idénticos al del peso poblacional relativo de la matrícula femenina y masculina. Las diferencias más destacadas se detectan en el acceso a través de las titulaciones técnicas de formación profesional superior y de las pruebas para mayores de 25 años. En el caso de las mujeres predomina la entrada en la universidad vía formación profesional y en el de los varones la vinculada a las pruebas para mayores de 25 años.
- Las mujeres logran matricularse en la opción de grado elegida en mayor proporción que los hombres, pero se dan diferencias significativas según el área de conocimiento en la que enmarca cada

una de las titulaciones. En el año académico 2010/11, son las siguientes: en la mayoría de las titulaciones de las ramas de Arte y Humanidades, de Ciencias Sociales y Jurídicas, de Ciencias de la Salud y de Ciencias el porcentaje de mujeres preinscritas coincide con el total de mujeres admitidas; en la rama de Arquitectura e Ingenierías esta pauta se invierte, pues el número de mujeres preinscritas en las titulaciones de este área es, en general, superior al de mujeres admitidas.

- La feminización y la masculinización selectiva de ciertas titulaciones tienden a reproducirse a lo largo del tiempo, aunque los nuevos grados parecen introducir ligeras variaciones que pueden consolidarse en el futuro. En el año académico 2010/11 la segregación horizontal de género registrada entre el colectivo de estudiantes en la Universitat de València en los estudios de primer ciclo, incluyendo las licenciaturas y diplomaturas en extinción así como los nuevos grados de reciente implantación, compone un mosaico en el que dos ramas de conocimiento están claramente feminizadas (Ciencias de la Salud; Arte y Humanidades), dos presentan un equilibrio de género próximo al de la proporción demográfica real por sexo del estudiantado en ese mismo curso (Ciencias Sociales y Jurídicas; Ciencias), y sólo en una se detecta un nivel de masculinización muy elevado (Arquitectura e Ingenierías). Sin embargo, esta generalización necesita ser matizada:
 - En la rama de Ciencias de la Salud todas las titulaciones registran un alto grado de feminización, pero son los estudios en Logopedia los más feminizados de todos, por encima de los de Enfermería y, como venía siendo habitual, de los de Medicina. En la rama de Arte y Humanidades, que en conjunto está asimismo feminizada, existen dos titulaciones cuyo nivel de masculinización es notablemente elevado: las titulaciones de Historia y de Filosofía.
 - En la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, que es la que actualmente incluye más titulaciones, la visión global de equilibrio de género que perfila se torna más compleja cuando se desciende a los detalles. Algunos títulos siempre han estado feminizados y en el curso 2010/11 siguen registrando un notorio nivel de feminización (como sucede en la mayoría de

los estudios vinculados al campo educativo o en las titulaciones de Treball Social y Turisme); otros muestran un perfil masculinizado semejante al de años anteriores (Educació Física, Geografia, Criminologia, Ciències Polítiques, Economia, Ciències Actuarials y Ciències Empresarials); otros están transitando desde una posición de alta masculinización a un estado de mayor simetría de género (Investigació y Tècniques de Mercat o Dret); y, finalmente, otros títulos que nacieron feminizados se están equilibrando o, incluso, masculinizando (Relacions Laborals, Sociologia, Periodisme y Comunicació Audiovisual).

- En la rama de Ciencias los estudios con mayor presencia femenina siguen siendo los de Biología y Bioquímica. No obstante, conviene no perder de vista el hecho de que, al menos durante la última década, la paulatina incorporación de estudiantes mujeres a una buena parte de los títulos que integran esta rama de conocimiento se está convirtiendo en una constante. Así sucede en los casos de Ciències Ambientals, Químiques, Matemàtiques y Tècniques Estadístiques. De todos los estudios del área el que siempre ha mostrado una incuestionable masculinización es el de Físiques. Actualmente, sigue siendo el título más masculinizado de esta rama de conocimiento.
- La rama de Arquitectura e Ingenierías es el contrapunto de la descripción que se acaba de hacer en relación a las otras áreas de conocimiento, pues sus titulaciones son las que tienen el nivel más alto de masculinización de toda la Universitat de València. En este contexto, sólo los estudios de Enginyeria Química cuentan en el curso 2010/11 con una proporción de mujeres en sus aulas que coincide con la matrícula global femenina de la Universitat de València, lo que perfila una situación de simetría de género en esta titulación que, caso de mantenerse en el tiempo, puede ser el principio de la disminución parcial del alto grado de masculinización del área.
- En cuanto a los niveles formativos universitarios de postgrado es imprescindible distinguir entre la propuesta de títulos propios y la oferta de másters oficiales de la Universitat de València. En el primer

caso, lo más destacable son las oscilaciones registradas en la distribución por sexo entre las distintas modalidades de títulos propios. En el segundo, el de los estudios oficiales de másters universitarios, que son una pieza clave en la nueva estructura de las enseñanzas universitarias españolas en la marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), sí se observa una tendencia más nítida: la proporción de personas matriculadas según sexo se mantiene estabilizada desde su implantación en el curso 2006/07 hasta el 2010/11, registrando una participación femenina que ronda el 61% y una presencia masculina próxima siempre al 39%.

- El análisis descriptivo del nivel de feminización y de masculinización de la matrícula en los másters oficiales ofertados en el curso 2010/11 permite distinguir diversas situaciones:
 - En primer lugar, el elevado grado de feminización del 14% del total de másters oficiales, con una matrícula femenina superior al 81% en todos ellos. La mayoría de estos másters están ligados a las ramas de conocimiento de humanidades y salud, así como al campo educativo; sin embargo, también hay otros relacionados con el área clásica de ciencias sociales. En este grupo hay uno que destaca por encima de todos los demás: el Màster en Gènere i Polítiques d'Igualtat, con una matrícula femenina que en ninguna de las ediciones ha bajado del 95%.
 - En segundo lugar, la existencia de másters oficiales con una matrícula de mujeres que oscila entre el 65% y el 80% y que suponen el 19% del conjunto total ofertado. Entre ellos se encuentran algunos vinculados a las ramas de salud y de humanidades, pero la mayor parte se enmarcan el área de ciencias sociales y jurídicas.
 - En tercer lugar destaca el notable predominio masculino en la matrícula de los másters oficiales de postgrado asociados a las ramas de ingeniería y de ciencias. El 5% del conjunto de másters ofertados por la Universitat de València tienen una matrícula masculina superior al 80% respecto al total de sus efectivos poblacionales. Entre todos ellos destaca el Màster en Química Teòrica i Modelització Computacional, en el que todas las personas matriculadas son hombres. El 10% de másters masculinizados cuenta con una proporción de varones que va

desde el 65% al 80%. Entre ellos, además de los vinculados a las ramas de ingeniería y ciencias, se encuentran otros relacionados con la de ciencias sociales y jurídicas.

- Resumiendo, hay más mujeres que varones cursando estudios oficiales de máster en la Universitat de València integrados en el segundo ciclo de las enseñanzas universitarias, predominan los títulos feminizados sobre los masculinizados y, a pesar de que los estudios de máster son menos homogéneos que los de grado y pueden tener un carácter multidisciplinar, en general los datos permiten reiterar el mismo tipo de segregación horizontal según ramas de conocimiento que la descrita respecto a los estudios de primer ciclo.
- La última etapa en la formación universitaria la integran los programas de doctorado, que constituyen el tercer ciclo de los estudios en la universidad y pretenden potenciar la investigación más avanzada en todos los ámbitos del conocimiento. En las últimas décadas, las enseñanzas oficiales de doctorado en las universidades españolas han sido reestructuradas en múltiples ocasiones. Actualmente, coexisten dos modalidades de programas de doctorado: los vinculados al antiguo Real Decreto 778/1998, de 30 de abril, y los nuevos estudios de doctorado fruto del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre. En el primer caso, en el año académico 2010/11, el número total de personas matriculadas ha sido de 1.917, de las que el 56% han sido mujeres; en el segundo, la cifra de personas matriculadas ha ascendido a 1.140 y la presencia femenina ha alcanzado el porcentaje del 53%. Se constata así que, de todos los ciclos universitarios, los de tercer ciclo son los más equilibrados en cuanto a la representación porcentual de mujeres y varones, especialmente al compararlos con los másters oficiales de postgrado.
- El nivel de feminización y masculinización que se observa en la matrícula de los programas de doctorado ofertados en el curso 2010/11, al amparo de las directrices del Real Decreto 1393/2007 de Universidades, difiere en varios aspectos significativos de la expuesta para el caso de los estudios de postgrado oficiales así como de la observada en los programas de doctorado regulados por el Real Decreto 778/1998 de Universidades. En estos últimos programas de doctorado mencionados, al igual que sucede en el caso de los estudios oficiales de máster, se aprecia un mayor grado de feminización en los relacionados con el área de humanidades y la de

ciencias de la salud, una mayor masculinización en las ingenierías y una diversidad más grande en aquéllos vinculados al área de ciencias y a la de ciencias sociales y jurídicas. En los nuevos programas de doctorado la situación es más heterogénea, especialmente en lo que concierne a los títulos masculinizados, pues entre ellos encontramos un número significativo de programas vinculados a todas las ramas, incluidas la de humanidades y la de ciencias de la salud. Este hecho puede deberse a su reciente implantación, pero es igualmente posible que esté marcando un cambio de rumbo o una mayor complejidad en lo tocante a la segregación horizontal de género que afecta al nivel más alto de la formación universitaria.

- La equiparación sociodemográfica según sexo que se observa en la matrícula de los programas de doctorado en la Universitat de València parece acompañar a las pautas que se detectan en las cifras de los últimos cursos sobre dos aspectos relacionados entre sí: el promedio de años transcurridos desde el momento de la matrícula en un programa de doctorado y la defensa de la tesis doctoral; y la proporción de tesis leídas.
 - En el curso 2009/10, la media de años que pasan desde el inicio de un programa de doctorado hasta la lectura y aprobación de la tesis doctoral es de seis años, tanto en el caso de las mujeres como en el de los varones.
 - En cuanto al porcentaje del número de tesis leídas, es importante destacar que en los últimos cursos académicos se produce una convergencia entre las cifras del colectivo femenino y las del masculino: en el curso 2009/10, las tesis realizadas por las mujeres han representado el 49% del total (131) y las elaboradas por los varones el 51% (139).
 - No obstante, estas tendencias hacia la equidad esconden otro tipo de desigualdades: por áreas temáticas, en el curso 2009/10, en general las mujeres han defendido más tesis que los hombres en la rama de salud y en la de ciencias, menos en la de humanidades y en la de ingenierías, y la situación ha sido más variable en la rama de ciencias sociales y jurídicas (aunque dentro de ésta, en el área de educación, se observa un predominio de las tesis defendidas por mujeres).

-
- En cuanto a la segregación vertical que se observa en el colectivo de estudiantes lo más significativo es destacar que actualmente es menor que una década atrás:
 - En los estudios del primer ciclo de la formación universitaria la feminización creciente registrada hasta el año 2007 está en retroceso. Este hecho conlleva una mayor simetría de género en los datos relativos a la matrícula en este nivel formativo a partir del curso 2008/09, que se concreta en un 59% de mujeres y un 41% de varones en el año académico 2010/11.
 - En los estudios de segundo ciclo la situación es diferente según se trate de títulos de postgrado propios y de especialización o de títulos oficiales de postgrado de la Universitat de València. En el primer caso, se asiste en los últimos años a un proceso de masculinización ascendente, especialmente acentuado en el curso 2010/11. En el segundo, aunque se registran ligeras oscilaciones en la matrícula femenina y masculina, el grado de feminización y de masculinización se mantiene inalterado desde su implantación inicial, hasta el final de la etapa analizada: en el curso 2010/11 la proporción de mujeres es del 61%, la de varones del 39%.
 - En el último nivel formativo universitario, el de doctorado, las pautas observadas en los últimos años obligan a matizar la afirmación de que los cambios en la composición de la matrícula del colectivo de estudiantes están marcados por la inversión del sexo mayoritario desde el primer ciclo al tercero. En la Universitat de València, aunque se sigue detectando una ligera disminución de la matrícula femenina en los programas de doctorado al compararla con el conjunto de las titulaciones de primer ciclo y, a la inversa, un leve incremento de la matrícula masculina en el tercer ciclo, lo cierto es que las cifras indican un estancamiento de esta tendencia: en relación al conjunto de estudiantes de doctorado en el curso 2010/11 la matrícula femenina es del 55% y la masculina del 45%.

GRÁFICO 5.1 Características Generales del colectivo de ESTUDIANTES. Universitat de València. Curso 2010/11

PRIMER CICLO	
Sexo	•Predominio de mujeres (59%)
Edad	•Cohorte mayoritaria menores de 25 años (74%)
Área de conocimiento y género	•Muy feminizada Ciències de la Salut (70%) •Muy masculinizada Arquitectura i Enginyeries (82%)
SEGUNDO CICLO	
Sexo	•Predominio de mujeres (61%)
Área de conocimiento y género	•Nivel de feminización superior al 80% en Másteres Oficiales asociados a las ramas de Art i Humanitats y a la de Ciències de la Salut •Nivel de masculinización superior al 80% en Másteres Oficiales asociados a la rama de Arquitectura i Enginyeries
TERCER CICLO (R.D.1393/2007)	
Sexo	•Predominio de mujeres (55%)
Área de conocimiento y género	•Nivel de feminización superior al 80% en Programas de Doctorado asociados a las ramas Art i Humanitats y Ciències de la Salut •Nivel de masculinización superior al 80% en Programas de Doctorado asociados a todas las ramas de conocimiento

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

- El elevado predominio masculino es uno de los rasgos definitorios generales de las plantillas del personal docente e investigador de las universidades españolas. Esta característica, directamente relacionada con la incorporación más lenta y más tardía de las mujeres del PDI a la academia, en algunas universidades está más acentuada y en otras no tanto. Desde el año 2004 el personal docente

e investigador de la Universitat de València siempre ha estado algo menos masculinizado que la media del conjunto estatal. Además, a partir de 2008 se registra en esta universidad una caída relativa del porcentaje de varones y un aumento del de mujeres, que permite alcanzar en 2011 las cifras del 40% de mujeres PDI y del 60% de varones en relación a un total poblacional de 3.959 personas.

- Respecto a la estructura por edad del personal docente e investigador de la Universitat de València lo más destacable es el predominio de las cohortes más mayores sobre las más jóvenes. A principios de 2011, la cohorte de edad más numerosa es la comprendida entre los 41 y 50 años (37%), seguida de la que abarca entre los 51 y 60 años (33%). La alteración de la composición de este colectivo por intervalos de edad apunta a un predominio de las cohortes de edad más maduras sobre las más jóvenes que se traduce en un envejecimiento progresivo que, con toda probabilidad, continuará en los próximos años y que afectará más a los hombres que a las mujeres del PDI de la Universitat de València. En 2004 algo más de la mitad de la plantilla tenía entre 41 y 60 años (el 35% de ellas y el 65% de ellos). En 2007 se detecta una intensificación de esta situación que alcanza su valor máximo en 2011, año en el que casi las tres cuartas partes del conjunto de la plantilla tienen entre 41 y 60 años (el 37% de las mujeres y el 63% de los varones) y sólo el 20% es menor de 40 años (en relación a esta última cifra, el 55% son mujeres y el 45% hombres).
- Al explorar el cambio que ha experimentado este colectivo en la composición por grandes grupos de edad y sexo se detectan algunos elementos de relieve. En 2004 la ratio por sexo para todo el colectivo era de 1,7 varones por cada mujer; en el grupo de menores de 40 años esta cifra era menor (1,2), en el de 41 a 60 años fue del 1,8 y en el de mayores de 61 años ascendió hasta 4,2. Pero, en 2011, estos valores disminuyen en todas las cohortes de edad: la ratio por sexo para el conjunto del PDI es de 1,4 varones por cada mujer; en las edades inferiores a los 40 años esta proporción es de 0,8 hombres por mujer, en el grupo de edad de 41 a 60 años es del 1,6 y en el de las personas mayores de 61 años del 3,6. La tendencia anteriormente descrita, caso de mantenerse a lo largo del tiempo, puede conducir a una mayor equidad demográfica intrasexo en la Universitat de València.

-
- Cuando se centra la atención en la distribución del colectivo masculino y del femenino según las distintas ramas de conocimiento a las que están vinculados se infiere una tendencia de género bastante significativa: los varones del PDI muestran una alta presencia incluso en las áreas que presentan un notable nivel de feminización entre el colectivo de estudiantes, hecho que entre las mujeres del PDI no ocurre. En el año 2011, y en relación al total del colectivo masculino, la mayoría de los varones están en el área de Arquitectura e Ingenierías (25%), en la de Ciencias (21%) y en la de Arte y Humanidades (20%). Como se recordará, en el colectivo de estudiantes las dos primeras áreas también están masculinizadas, pero la tercera, la de Arte y Humanidades, es una rama feminizada, especialmente en el nivel de grado. En cambio, respecto al conjunto femenino docente e investigador, las mujeres son mayoría en el área de Ciencias de la Salud (27%), el área más feminizada entre los y las estudiantes de grado, seguida de la de Ciencias Sociales y Jurídicas (24%), pero su participación disminuye considerablemente en el área docente más masculinizada, la de Arquitectura e Ingenierías.

 - Esta última observación está relacionada con la segregación horizontal de género que se registra en el seno del colectivo docente e investigador de la Universitat de València atendiendo a su distribución según las diferentes ramas de conocimiento. En 2011, en el conjunto de las universidades públicas españolas la segregación horizontal de género registró la proporción más alta de mujeres PDI en el área de Humanidades, seguida de la de Ciencias Sociales y Jurídicas y de la de Ciencias de la Salud, mientras que la representación más baja se alcanzó en el área de Ciencias y, con una reducción muy significativa, en la de Arquitectura e Ingenierías. En su estructura global, la Universitat de València presenta una imagen segregada distinta, en parte por el tipo de titulaciones que en ella se imparten, pero también debido a la propia composición por sexo del colectivo del PDI. En 2011 la segregación horizontal de género contabilizó el porcentaje más elevado de mujeres en el área de Ciencias de la Salud (47%) y en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas (41%), mientras que en la rama de Humanidades y en la de Ciencias la proporción fue del 33% y del 32%, respectivamente. La rama de Arquitectura e Ingenierías fue la que alcanzó el nivel más bajo de representación relativa del profesorado femenino (19%).

-
- La descripción anterior pone de manifiesto que actualmente la segregación de género más equilibrada entre el personal docente e investigador de la Universitat de València se observa en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas, pues mantiene una distribución casi idéntica a la de los efectivos poblacionales femeninos y masculinos del conjunto del PDI (el 40% y el 60%, respectivamente), mientras que la mayor asimetría se concentra en la rama de Arquitectura e Ingenierías. Sin embargo, esta imagen adquiere mayor relieve cuando se tiene en cuenta la evolución temporal que ha sufrido cada una de las ramas de conocimiento durante la última década:
 - En términos relativos, la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas así como la de Arquitectura e Ingenierías son las áreas de conocimiento diacrónicamente más estables, aunque por distintos motivos: la primera porque es la que más se aproxima a la presencia demográfica real de mujeres y de varones a lo largo de la etapa considerada y la segunda porque está fuertemente masculinizada a lo largo de toda la serie temporal que ha sido analizada (rozando o superando en todos los casos la cifra relativa del 80% de presencia masculina).
 - En el resto de áreas la situación presenta una mayor diversidad. En Arte y Humanidades el nivel de masculinización desde el año 2004 al 2011 se ha incrementado casi cinco puntos porcentuales siguiendo una suave tendencia alcista. En la rama de Ciencias se detectó un crecimiento inicial del nivel de masculinización que empezó a invertirse a partir del año 2007 y que ha seguido descendiendo progresivamente hasta alcanzar en 2011 una proporción relativa del 32% de mujeres y del 68% de hombres. Por último, en Ciencias de la Salud se ha registrado una disminución del grado de masculinización, de forma bastante uniforme al principio de la serie y más intensamente a partir del año 2009, que ha desembocado finalmente en 2011 en un estado de simetría de género cercano al 50%, que puede ser el inicio de un proceso de feminización creciente entre el colectivo del personal docente e investigador de la Universitat de València ligado a esta rama de conocimiento.
 - Otro aspecto crucial para el análisis de las asimetrías de género entre el personal docente e investigador universitario es el que tiene que

ver con la segregación vertical que se aprecia entre las diferentes categorías profesionales que alcanzan el colectivo femenino y el masculino en este espacio académico. La constatación de la escasa presencia de las mujeres en la universidad como docentes e investigadoras, así como la asimétrica proporción de hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales universitarias es lo que permite seguir hablando actualmente de la paradoja de la equidad de género: tendencia a la igualdad en las posiciones profesionales intermedias o bajas y minorías femeninas en los puestos de mayor relevancia. En 2011, y respecto al conjunto del PDI de la Universitat de València, lo más destacable es que la categoría que presenta la proporción más elevada de efectivos numéricos es la de titular de universidad, tanto en el caso del colectivo femenino como en el del masculino (33%), mientras que la mayor desigualdad de género se registra en el cuerpo de cátedras de universidad, siendo la proporción relativa de catedráticos respecto al total de varones del 18% y la de las catedráticas del 7% en lo tocante al conjunto de las mujeres del PDI .

- El análisis descriptivo del nivel de feminización y de masculinización en cada categoría profesional permite obtener una información acerca del efecto de las asimetrías de género combinadas (la horizontal y la vertical), mucho más pormenorizada que la que se detecta cuando se estudian por separado ambos tipos de segregación. El momento que atraviesa actualmente la Universitat de València indica unos desequilibrios de género menos intensos que en el conjunto estatal español, aunque la tendencia general se mantiene: en los rangos profesionales de mayor nivel la proporción de varones es superior a la de mujeres, cosa que no sucede a medida que se va descendiendo en la escala profesional. Este hecho se produce con independencia del mayor peso demográfico del colectivo masculino sobre el femenino a lo largo de todo el período analizado. En el año 2011 destacan los siguientes rasgos:
 - El cuerpo de catedráticos y catedráticas de universidad es el más disimétrico, pues está compuesto por un 24% de mujeres y un 76% de varones, (momento en el que el conjunto de las mujeres representan demográficamente el 40% de la plantilla y el de los hombres el 60%). La situación de mayor equilibrio se produce en el nivel de titulares de universidad, donde la proporción de mujeres alcanza la cifra del 40% y la de varones

el 60%, una cifra idéntica a la del peso relativo poblacional de los colectivos femenino y masculino del PDI en la Universitat de València.

- No obstante, la relación intragénero entre ambas categorías profesionales ha mejorado la situación de las mujeres en los cinco últimos años: si en 2007 por cada mujer catedrática había ocho mujeres titulares de universidad, en 2011 esta proporción se ha reducido justo a la mitad. En el caso de los varones, en 2007 por cada catedrático había tres hombres titulares de universidad; en 2011 la relación ha sido de dos titularidades de universidad por cada cátedra masculina.
- Respecto al rango de ayudantes y ayudantes doctores y doctoras cabe decir que el desequilibrio es elevado (53% y 59% respectivamente de presencia femenina) en comparación con la proporción poblacional global de mujeres del PDI y que lo mismo sucede en el caso del personal contratado doctor (con un 50% de mujeres), pues este porcentaje es 10 puntos superior al que alcanza el peso demográfico del colectivo femenino respecto al masculino en el seno de la Universitat de València.
- En resumen, al combinar analíticamente los efectos de la segregación vertical de género con la segregación horizontal lo primero que cabe deducir es que la mayor desigualdad de género se produce en el acceso a las cátedras de universidad y que la categoría más simétrica es la de titulares de universidad, pues en este rango la proporción de mujeres es equivalente al peso del grupo de mujeres en el conjunto poblacional y lo mismo sucede en el caso de los varones. Lo segundo que conviene destacar es que donde sí existe una mayor presencia femenina es en las categorías de ayudante, ayudante doctor, contratado doctor y en la de asociados y asociadas, siendo ésta última una de las figuras contractuales hoy en día más vulnerable desde la perspectiva de la estabilidad en el empleo.
- Una imagen más completa de las asimetrías de género que se pueden detectar en el PDI de la Universitat de València se obtiene al observar la segregación horizontal de género según las diferentes categorías profesionales y ramas de conocimiento. En líneas generales, se mantienen en cada una de las áreas de conocimiento

las características anteriormente descritas. No obstante, se detectan algunas variantes importantes que resulta adecuado indicar. Entre las más importantes, destacan las siguientes:

- En primer lugar, el área de conocimiento donde la relación entre hombres y mujeres que han accedido a las cátedras docentes es más asimétrica es la de Arquitectura e Ingenierías (con un 82% de varones), seguida de la de Ciencias (con un 81%), la de Ciencias Sociales y Jurídicas (con una cifra del 77%), la de Arte y Humanidades (con un 71%) y, por último, la de Ciencias de la Salud (con un 68% de varones catedráticos). Los datos apuntan a una fuerte segregación horizontal de género que favorece a los varones en este nivel profesional en todas las ramas de conocimiento, incluso en aquéllas donde la presencia del PDI femenino es ligeramente superior al de media (como sucede en la de Ciencias de la Salud) o en las que la relación es idéntica a la presencia demográfica global de varones (60%) y de mujeres (40%) en la Universitat de València (condición en la que se encuentra la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas).
- En segundo, en cuanto a las titularidades de universidad, cabe destacar una mayor diversidad en lo referente a las asimetrías de género según las diferentes ramas de conocimiento. Así, en la de Arquitectura e Ingenierías, la más masculinizada de todas, la proporción de varones titulares de facultad supera el 80% del total poblacional registrado en esta categoría profesional. En cambio, en tres de las áreas el porcentaje relativo de mujeres y de varones se aproxima al peso demográfico que ambos grupos tienen en el conjunto de la Universitat de València (el 40% y el 60%, respectivamente), con independencia de que el área esté más o menos masculinizada. Así sucede en la de Ciencias (ligeramente masculinizada), en la de Ciencias Sociales y Jurídicas (la más próxima a la presencia demográfica global de cada uno de los géneros en la Universitat de València) y, en la de Arte y Humanidades. En cambio, en la rama de Ciencias de la Salud (la más equitativa de todas en lo que se refiere a la presencia poblacional de hombres y mujeres), se observa una equivalencia entre el colectivo de mujeres titulares de facultad

y el de varones en esta misma situación, siendo el porcentaje en ambos casos del 50%.

- En tercer lugar, si se centra la atención en el rango de personas contratadas doctoras, las tendencias que se pueden inferir son distintas a las indicadas para la categoría de titulares de universidad. Aunque de nuevo es el área de Arquitectura e Ingeniería la que registra la proporción más elevada de varones contratados doctores (83%), el número porcentual de éstos disminuye considerablemente en las demás: en la de Ciencias Sociales y Jurídicas es del 52%, en la de Ciencias de la Salud del 48%, en la de Ciencias baja hasta el 43% y en la de Arte y Humanidades llega a ser del 38%. Es posible que este estado de cosas permita alcanzar un mayor equilibrio de género en los años venideros, en la medida en que las mujeres que hoy se encuentran en esta categoría profesional no se queden estancadas y promocionen hacia otras de nivel superior.

- Finalmente, se abordan dos de las funciones que debe llevar a cabo el personal docente e investigador universitario: la docencia y la investigación. Los indicadores disponibles en la actualidad para estudiar desde una perspectiva de género la calidad de la docencia impartida son escasos. En la Universitat de València el único indicador estadístico desagregado por sexo que proporciona algún indicio sobre este aspecto son los resultados de las encuestas de evaluación del profesorado cumplimentadas por el colectivo de estudiantes y que está basada en una escala numérica que desde el valor 1 al valor 5. En general, las puntuaciones medias de las profesoras son superiores a las de los profesores en todos los cursos estudiados, aunque esta distancia termina confluyendo al final de período en una valoración casi idéntica del personal docente e investigador, con independencia de que se trate de mujeres o de varones: en el curso 2010/11 este indicador fue del 3,98 en ambos casos.

- En cuanto a los indicadores relacionados con la actividad investigadora, y tras descartar los que no se han podido conseguir con las cifras desagregadas por la categoría sexo, en este informe se han abordado los datos relativos a las publicaciones vinculadas con la investigación, después los referidos a la dirección de proyectos

financiados y, finalmente, se ha acometido la descripción analítica del rendimiento sexenal del personal docente e investigador de la Universitat de València. A continuación se indican los principales resultados:

- Las mujeres publican menos artículos en revistas que los hombres, pero la distancia cuantitativa respecto a la publicación de libros parece acortarse con el transcurso de los años. Asimismo, cuando se distingue entre los artículos publicados en revistas incluidas en la base de datos del *Institute for Scientific Information* (ISI) y los que no están registradas en dicha base, se observa que la diferencia entre ambos sexos es mayor en el primer caso. En 2007, el 26% del total de los artículos indexados por el ISI fueron de mujeres y el 74% de hombres; mientras que del total de los artículos no indexados en esta base el 32% habían sido producidos por profesoras y el 68% por profesores. Estas proporciones son idénticas a las conseguidas por ambos colectivos en el año 2004. En cambio sí se han observado variaciones en la publicación de libros y monografías: en 2004 el porcentaje relativo de mujeres que lo habían hecho era del 26% y el de los varones del 74%; en 2007 la proporción de mujeres que había publicado libros ascendió ocho puntos porcentuales hasta situarse en el 34% y, como consecuencia de este incremento, la proporción de libros de autoría masculina descendió hasta el 66%. No se ha podido disponer de los datos de años posteriores distribuidos en función del factor sexo, y por tanto no se puede confirmar la consolidación de esta tendencia.
- El volumen agrupado de la dirección de proyectos, contratos y convenios de investigación tramitados por el PDI de la Universitat de València, incluyendo todos los que han sido gestionados durante el año 2006 y el año 2007, indica que el 20% del total habían sido dirigidos por mujeres y el 80% por varones. Entre todos ellos, la magnitud de los que registrados como proyectos europeos en las memorias de investigación de los distintos departamentos e institutos universitarios no era muy elevada, pero en ellos las académicas mejoraban algo su posición relativa (22%) frente a los académicos (78%). No obstante, y con independencia de quién sea la persona que los dirige, no existen datos sobre la participación diferencial de

hombres y mujeres en la composición de los equipos que permiten llevar a buen puerto estas investigaciones. Las últimas cifras generales consultadas indican que el conjunto de proyectos, contratos y convenios de investigación ascendieron a un total de 2.124 en el año 2009. Pero, al igual que sucede en el caso de las publicaciones de artículos y libros, no se ha tenido acceso en este indicador a la aportación diferencial por sexo de los últimos años.

- Un indicador al que se ha podido acceder y que está más actualizado es el del rendimiento investigador medido a partir de los sexenios del personal docente e investigador reconocidos por la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI). En el año 2010 el conjunto del PDI de la Universitat de València tenía reconocidos un total de 4.016 sexenios de investigación, lo que equivalía a una ratio de 1,9 sexenios por profesor o profesora. Al contextualizar esta ratio en el marco del peso diferencial que las mujeres y los hombres con sexenios de investigación reconocidos tienen en la universidad se pone de manifiesto que la productividad investigadora es sensiblemente inferior en el colectivo femenino del PDI: en 2010, la proporción de mujeres con algún sexenio reconocido era del 33% (1.320 sexenios) y el porcentaje de varones con sexenios fue del 67% (2.696 sexenios). No obstante, en números absolutos, desde el año 2004 al año 2010 mujeres y varones han aumentado la cuantía del número total de sexenios de investigación en unos niveles bastante parecidos (339 las primeras y 387 los segundos), lo que permite apuntar un cierto avance de la función investigadora del profesorado femenino. Al estudiar el reconocimiento sexenal por ramas de conocimiento se observa que las que presentan la proporción más elevada de mujeres con sexenios en comparación con los hombres son las de Arte y Humanidades y la de Ciencias de la Salud (34%). Por el contrario, la rama de Arquitectura e Ingenierías es la que registra la menor presencia relativa de mujeres con sexenios (el 22%).
- Otro indicador es el índice de la actividad investigadora reconocida o rendimiento sexenal que mide la relación entre los sexenios obtenidos por el profesorado y los sexenios

máximos posibles. El rendimiento sexenal global de la Universitat de València en 2010 fue del 63% (con 4.016 sexenios reconocidos y 6.398 sexenios posibles). En los últimos siete años las profesoras han contribuido más que los profesores al ascenso colectivo del nivel de este indicador: en 2004 el profesorado femenino obtuvo un rendimiento sexenal del 48% y en 2010 del 58% (diez puntos porcentuales de aumento); el masculino pasó del 60% en 2004 al 66% en 2010 (seis puntos más en estos siete años). Desde una perspectiva de género, este último aspecto parece revelador de los cambios que se están operando en la Universitat de València en el seno del colectivo del PDI, pues aunque la situación de partida es más favorable para los hombres que para las mujeres, el aumento del rendimiento sexenal detectado en este período temporal es superior en el caso del profesorado femenino.

- El último indicador al que se va a hacer referencia en estas conclusiones es el de la *ratio* o razón del número de sexenios por profesor. Mide la relación entre el número de sexenios reconocidos y el número de personas del PDI que tienen algún sexenio de investigación evaluado positivamente. La Universitat de València registró en 2010 un índice general del 1,9. En todas las áreas de conocimiento se ha registrado un incremento en el valor de este indicador, pero destaca la mayor aportación de la rama de Arquitectura e Ingenierías (con un 2,9). En este caso, el profesorado femenino y el masculino han contribuido de forma equivalente al ascenso del nivel de éste (0,5 puntos en ambos casos). Al atender a los resultados según las diferentes categorías profesionales, se observa que es el cuerpo de catedráticos y catedráticas el que alcanza los niveles más altos, en buena medida como consecuencia del número de sexenios necesarios para acceder a este rango en la escala profesional. El análisis diacrónico de este indicador perfila una situación inicial ligeramente favorable a los catedráticos de universidad sobre las catedráticas que se mantiene hasta el año 2010, momento en el que se iguala en ambos grupos y alcanza la cifra de 3,7 sexenios reconocidos por cada catedrático o catedrática que desarrolla su actividad docente e investigadora en la Universitat de València.

GRÁFICO 5.2 Características Generales del colectivo PDI. Universitat de València. Año 2011.

Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Predominio de hombres (60%)
Edad	<ul style="list-style-type: none"> • Cohorte mayoritaria de 41 a 50 años (37%)
<p>Área de conocimiento y género</p> <p>SEGREGACIÓN HORIZONTAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Segregación horizontal de género equivalente al peso demográfico de mujeres y hombres en Ciències Socials i Jurídiques (40% y 60%) • Simetría de género en Ciències de la Salut (50% mujeres y 50% varones) • Alto nivel de masculinización en Arquitectura i Enginyeries (19% mujeres y 81% varones)
<p>Categorías profesionales y género</p> <p>SEGREGACIÓN VERTICAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menor presencia relativa de catedráticas que de catedráticos (8% mujeres y 17% varones) • Igual proporción en la categoría de titulares de universidad (33%) • Mayor presencia relativa femenina en las categorías más bajas
<p>Categorías profesionales y género</p> <p>ASIMETRÍAS COMBINADAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alta asimetría y masculinización en cátedras de universidad (24% mujeres y 76% varones) • Equilibrio en titulares de universidad (40% mujeres y 60% varones), con un peso idéntico al demográfico de mujeres y hombres • Asimetría y feminización en ayudantes doctoras o doctores (53% mujeres, 47% varones)
<p>Investigación y género (2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proporción de sexenios reconocidos por la CNEAI: mujeres (33%), varones (67%) • Rendimiento sexenal: mujeres (58%), varones (66%) • Ratio sexenios por cátedras de universidad: mujeres (3,7), varones (3,7)

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

- Uno de los principales rasgos que definen a la plantilla de administración y servicios de la Universitat de València es la presencia mayoritaria de mujeres en su seno. Esta característica, directamente relacionada con la temprana incorporación de las mujeres a las estructuras organizativas y administrativas de la Universitat de València en las últimas décadas del siglo XX, se concreta en el año 2000 en una situación en la que el 64% del total del colectivo de administración y servicios está compuesto por mujeres y el 36% por hombres. Desde el año 2000 al 2011, aunque se detecta un ligero incremento sostenido del porcentaje de mujeres en la plantilla del PAS, la proporción relativa por sexo entre hombres y mujeres se mantiene bastante estable. Así, a comienzos de 2011, el colectivo del personal de administración y servicios de la Universitat de València asciende a un total de 1.828 personas, de las que el 66% son mujeres y el 34% varones.
- En la última década, el hecho más significativo en relación a la estructura por edad del personal de administración y servicios de la Universitat de València es el aumento sostenido de las cohortes más mayores sobre las más jóvenes. A principios del año 2000 el perfil sociodemográfico de este colectivo aún ofrece una imagen relativamente joven. De hecho, en 2004 el grupo de edad con mayor peso relativo es el compuesto por personas entre los 31 y los 40 años (43%), seguido por el de quienes tienen entre 41 y 50 años (34%). Sin embargo, en 2011 la cohorte de edad más numerosa es la comprendida entre los 41 y 50 años (48%), y la que abarca desde los 31 a los 40 años registra un descenso considerable (20%). La acelerada disminución de los efectivos poblacionales menores de 30 años, especialmente intensa a partir del año 2007, parece confirmar la interrupción del rejuvenecimiento de este colectivo, al tiempo que apunta a la preminencia de las cohortes de edad más maduras a corto plazo. Sin duda, y más allá de otros posibles factores explicativos, en la base de este cambio de tendencia se encuentran el propio transcurrir de los años de las personas con una permanencia estable en la plantilla del PAS, así como el incremento del personal vinculado al régimen funcional que se ha producido en los últimos años en la Universitat de València.

-
- Al indagar acerca del cambio que ha experimentado este colectivo en la composición por grandes grupos de edad y sexo, se advierte cómo en 2004 el grupo de las personas menores de 30 años presenta una proporción por sexo muy distinta a la del conjunto de la plantilla, con un ligero predominio de los hombres sobre las mujeres. También en las cohortes de edad mayores de 51 años se observa una gran diferencia en la distribución porcentual por sexo en relación a la del total poblacional, aunque en este caso lo que sobresale es la superioridad relativa de las mujeres. En 2011 la situación es bastante más equilibrada en los grupos de edad centrales, pero se siguen manteniendo las excepciones de las personas menores de 30 años y la de las mayores de 51 años. De hecho, la ratio por sexo para todo el colectivo es de 1,9 mujeres por cada varón; en el grupo de menores de 30 años es de 1,5; en el de 31 a 40 y en el de 41 a 50 de 1,8; en el de 51 a 60 de dos y en el de mayores de 60 años de 2,5. Si esta pauta se mantiene estable a lo largo del tiempo, es muy probable que se dé una mayor ralentización en el incremento de la proporción de las mujeres respecto a los hombres en la plantilla del personal de administración y servicios de la Universitat de València.

 - En el año 2011 se da la siguiente distribución del personal de administración y servicios según el régimen contractual que mantienen con la Universitat de València: el 68% son funcionarios y funcionarias de carrera, el 24% están en el funcionariado interino, el 6% en el régimen laboral y sólo el 2% pertenece al colectivo laboral interino. Al atender a la variable sexo, se observa que en las mujeres el régimen predominante es el del funcionariado de carrera (68%), seguido del funcionariado interino (27%) y, estableciendo una notable distancia con los anteriores, el vínculo contractual laboral (4%). En el caso de los hombres también el régimen mayoritario es el del funcionariado de carrera (68%), pero la distancia porcentual entre los funcionarios interinos (18%) y los contratados laborales (10%), aunque significativa, no es tan acusada como la que se aprecia en el colectivo de mujeres. Esta situación difiere bastante de aquella en la que se encontraba la Universitat de València tres décadas atrás, cuando el incremento que experimentó la plantilla del PAS se alimentó, de forma divergente, de personal laboral masculino y de personal funcionario femenino. Este contexto general de partida empieza a transformarse cuando el proceso de funcionarización del personal de administración y servicios impulsado por la Universitat de

València en los últimos quince años, y muy especialmente desde el año 2008, se convierte en el pilar básico de la estabilización contractual del colectivo del PAS. Este hecho es uno de los elementos más significativos que explica la igualdad del peso relativo que el personal funcionario de carrera tiene en el colectivo de mujeres y en el de los varones del PAS, que se observe un incremento continuado tanto del personal funcionario interino femenino como del masculino, aunque de mayor intensidad en el grupo de las mujeres, y que el crecimiento del personal laboral interino y eventual se haya estancado en ambos casos.

- Esta última descripción analítica está directamente ligada a la segregación vertical de género que se detecta hoy en día en el colectivo del personal de administración y servicios de la Universitat de València. En el año 2004, el 61% del conjunto de mujeres del PAS eran funcionarias de carrera, el 16% funcionarias interinas, el 7% laborales y el 12% laborales eventuales. En cuanto a los varones, ese mismo año el 51% de estos eran funcionarios de carrera, el 14% funcionarios interinos, el 14% laborales y el 15% laborales eventuales. Estos datos mantienen aún trazos de las tendencias que habían caracterizado a la Universitat de València años atrás: entre las mujeres, el peso de las funcionarias de carrera era notablemente superior en su grupo en comparación con el que tenían los funcionarios de carrera en el suyo. Además, la proporción de funcionarios interinos y de contratados laborales en la plantilla masculina era la misma, mientras que en la femenina el porcentaje de funcionarias interinas duplicaba al del personal laboral. En 2008 los datos perfilan una imagen sustancialmente distinta: el 62% de las mujeres son funcionarias de carrera, el 30% funcionarias interinas y el 4% laborales indefinidas; por su parte, el 62% de los hombres son funcionarios de carrera, el 21% funcionarios interinos y sólo el 9% forman parte de la plantilla de laborales indefinidos. Desde este último año de referencia hasta el 2011 estas características, como ya se ha indicado anteriormente, se consolidan. Ello significa que la mayoría demográfica de las mujeres en el conjunto del personal de administración y servicios de la Universitat de València no tiene como consecuencia una segregación vertical de género favorable a las mujeres, ya que el proceso de funcionarización estable está afectando, en términos porcentuales, por igual al colectivo femenino y al masculino.

-
- Cuando se fija la atención en la segregación horizontal de género que se registra en el seno del colectivo del personal de administración y servicios de la Universitat de València atendiendo a su distribución según su adscripción a los distintos regímenes jurídicos y contractuales, se observa una pauta que complementa a la anterior. En el año 2004, el funcionariado de carrera estaba compuesto por un 66% de mujeres y un 34% de hombres. La distancia entre estas cifras y la proporción poblacional real que alcanzaban las mujeres y los hombres en este mismo año (63% y 37%, respectivamente), difería sólo en tres puntos más en el caso de las primeras y en tres menos en el caso de los segundos. Significativamente, en el año 2011, el funcionariado de carrera está compuesto por un 65% de mujeres y un 35% de varones, momento en el que el conjunto de las mujeres representan el 66% de la plantilla y el de los hombres el 34%: la diferencia es de un punto porcentual a favor del colectivo masculino. El desequilibrio más elevado entre la razón por sexo del conjunto poblacional y la proporción por sexo en cada una de las categorías contractuales, lo encontramos en las situaciones del funcionariado interino (con un 74% de mujeres y un 26% de varones), así como en los contratos laborales indefinidos (un 44% de mujeres y un 56% de hombres). Si estas tendencias se mantienen y el porcentaje del funcionariado masculino sigue aumentando en detrimento del que alcanza el funcionariado femenino, es probable que dentro de unos años sea difícil afirmar que la mayor presencia femenina en el PAS de la Universitat de València conlleva un mayor equilibrio de género que en el resto de los colectivos universitarios.

 - Otro elemento esencial para el análisis de las asimetrías de género entre el personal de administración y servicios universitario es el relacionado con la segregación vertical que se detecta entre los diferentes grupos profesionales en los que se integran los miembros del colectivo femenino y el masculino. En el año 2004, la distribución en grupos profesionales de la población del PAS de la Universitat de València, se caracterizaba por un porcentaje bajo en los grupos A y B (16%) y, en el otro extremo, un porcentaje elevado del grupo D (43%), categoría en el que las mujeres duplicaban sus efectivos poblacionales en relación a los hombres, especialmente en los grupos de edad mayores de 40 años. Pero, en parte como consecuencia del importante transvase de efectivos que se registra en el año 2005 desde el grupo D al grupo C, en 2011 la plantilla de PAS ofrece ya

una composición por grupos profesionales sustancialmente distinta: el grupo con más peso porcentual es el C (56%), seguido del D (19%), del B (13%), del A (10%) y, en último lugar, del E (2%). Desde una perspectiva de género, y atendiendo a la evolución diacrónica de la nueva configuración de la plantilla según grupos profesionales, destacan los siguientes aspectos:

- En el año 2004, el 46% de las mujeres y el 38% de los hombres están integrados en el grupo profesional D. La distancia entre estos datos y la del conjunto poblacional en este mismo grupo profesional (43%) es de tres puntos porcentuales más en el caso de las mujeres y de cinco menos en el de los varones. En cuanto al grupo C, el segundo en orden de importancia porcentual (33%), el colectivo femenino alcanza una representación del 32% (un punto porcentual menos) y el masculino del 35% (dos puntos porcentuales más). Esta misma situación se observa en los grupos A y B, donde las mujeres están un punto por debajo y los hombres dos puntos por encima de las proporciones globales para cada uno de los grupos. Estas cifras permiten apuntar a una mayor presencia relativa de los varones en los grupos profesionales más elevados.
- Estas características se mantienen con algunas oscilaciones a lo largo de todo el período considerado, aunque son los años 2005 y 2007 los que marcan el inicio de los rasgos característicos que encontramos en la actualidad. En 2011, el desequilibrio de género en el grupo profesional C se mantiene, aunque se ha suavizado ligeramente: la proporción global para todo el PAS es del 56%, mientras que la posición relativa de las mujeres alcanza el 60% (cuatro puntos más) y la de los varones el 48% (ocho puntos menos). En cambio, en el grupo B se observa prácticamente una equivalencia entre los porcentajes alcanzados por el conjunto del PAS (13%) y el del colectivo femenino (12%) y el masculino (14%). Esta distancia es algo mayor en el grupo A y favorece a los varones: en conjunto, el 10% del personal de administración y servicios se sitúa en este grupo; en términos relativos, el 8% de las mujeres y el 13% de los varones se incluyen en este grupo.

-
- Este análisis descriptivo guarda una estrecha coherencia con la segregación horizontal de género detectada en 2011: en los grupos A y C es donde las asimetrías de género son más patentes; en el grupo B se percibe una situación de cierto equilibrio entre mujeres y hombres; y en los grupos D y E, aunque minoritarios estadísticamente hablando, se observa un gran desequilibrio a favor de las mujeres en el primer caso (con una representación del 58%) y en su contra en el segundo (67% de mujeres y 33% de varones). Una descripción más detallada de lo detectado en los tres primeras categorías profesionales es la siguiente: en el grupo A se da una disminución relativa significativa de las mujeres de 13 puntos porcentuales (el 53%) en relación a la proporción demográfica según sexo del conjunto de la plantilla (66% mujeres y 44% varones); en el grupo B se percibe una situación de mayor equilibrio entre ambos géneros (el 63% de mujeres y el 47% de hombres); y en el grupo C, el más numeroso en la plantilla del PAS de la Universitat de València, es donde el desequilibrio de género es más acentuado: en 2011 la proporción relativa de las mujeres alcanza el 71% (cinco puntos más que el peso demográfico real del colectivo femenino en el conjunto) y la de los varones el 29% (15 puntos menos).

 - Cuando se examinan las diferencias de género según los distintos regímenes contractuales y los diferentes grupos profesionales, el nivel de detalle analítico permite ahondar en los rasgos y tendencias que se acaban de indicar. En el año 2004, y en el marco del funcionariado de carrera, el 7% de las mujeres están en el grupo profesional A, el 12% en el grupo B, el 32% en el C y el 48% en el D; en cuanto a los varones, el 12% se integran en el grupo A, el 13% en el B, el 32% en el C y el 41% en el D. Como se puede observar, proporcionalmente y en relación al conjunto de las mujeres funcionarias de carrera casi la mitad de éstas se encuentran en el grupo D; en el caso de los varones esta proporción es menor, al tiempo que aumenta el peso de quienes están en el grupo A (uno de cada diez funcionarios de carrera). En 2011, esta tendencia no sólo se mantiene sino que se acentúa, aunque ahora es el grupo C, tras el trasvase de efectivos del PAS desde el grupo D hasta éste, el que presenta el mayor desequilibrio de género favoreciendo la posición relativa del colectivo masculino. Así, en este último año seis de cada diez mujeres funcionarias de carrera están en este grupo profesional (el 63%), pero sólo cuatro de cada diez hombres (el 47%). En el grupo A, en ocho años, las mujeres han incrementado su presencia relativa en un punto

porcentual alcanzando la cifra del 8%; los varones, en el mismo período de tiempo, han aumentado su proporción en tres puntos hasta llegar al nivel relativo del 15%.

- Uno de los objetivos del estudio ha sido también el de explorar con más detalle los desequilibrios de género existentes en el colectivo del funcionariado. La descripción se centra ahora en la segregación de tipo horizontal detectada en el año 2011, atendiendo a la distribución según grupos profesionales de este régimen contractual. En general, en el funcionariado de carrera los desequilibrios de género son algo menores que en el funcionariado interino, aunque también está presentes:
 - En el funcionariado de carrera, y en relación al conjunto poblacional de cada uno de los sexos que se encuadra en esta situación (el 65% son mujeres y el 35% hombres), la mayor desigualdad se encuentra en el grupo C donde los hombres disminuyen su presencia relativa hasta el 28% y las mujeres la aumentan hasta el 72%. También en el grupo A se observa una tendencia asimétrica caracterizada por un grado creciente de masculinización: desde el año 2004 el colectivo femenino ha disminuido su presencia relativa en dos puntos porcentuales (alcanzando en 2011 la cifra del 52%); el colectivo masculino, en el mismo período de tiempo, ha aumentado su proporción relativa en dos puntos porcentuales (llegando en 2011 al nivel del 48%). Es decir, la proporción de mujeres y de varones en esta categoría profesional respecto a la proporción demográfica global de cada uno de los dos colectivos según sexo en el funcionariado de carrera es 13 puntos menos en el grupo de mujeres y 13 puntos más en el de los hombres. El resto de grupos profesionales presenta una situación de equidad o se aproxima bastante a ella.
 - En el caso del funcionariado interino, en el que las mujeres suponen el 74% del conjunto y los varones el 26%, la presencia femenina en el grupo A es del 64% y la masculina del 36%; en el grupo B las mujeres representan el 61% respecto al conjunto de mujeres funcionarias interinas y los varones el 39% en relación al grupo masculino que pertenecen a este régimen jurídico. Como se observa, las diferencias en los grupos A y B respecto al conjunto según sexo del

funcionariado interino favorece la proporción relativa de los varones en 10 puntos en la primera categoría y en 13 puntos en la segunda. Sólo en el grupo C y D los desequilibrios son menos acentuados y registran una presencia femenina bastante próxima a la distribución según sexo del colectivo de mujeres en este régimen contractual (el 77% y el 75%, respectivamente).

- En síntesis se puede afirmar que la preminencia de las mujeres en el colectivo del PAS de la Universitat de València no debe confundirse con la inexistencia de asimetrías de género. De hecho, los datos que se han analizado en las páginas anteriores dibujan un mapa de este colectivo universitario en el que se han producido significativos avances en relación al pasado, pero en el que aún perviven ciertos desequilibrios sobre los que sería conveniente actuar. Todo apunta a que estas desigualdades son, en buena medida y en términos generales, consecuencia de las trayectorias divergentes de las mujeres y de los hombres a la hora de promocionar profesionalmente, y que se reflejan en unas tasas femeninas de permanencia en el grupo profesional inicial de ingreso superiores a las masculinas y en una movilidad laboral ascendente más rápida en el grupo de varones que en el de mujeres.
- Los datos disponibles sobre el mayor estancamiento de las mujeres en determinadas categorías profesionales y regímenes contractuales no arrojan luz sobre las circunstancias personales y sociales que están en la base de este comportamiento diferencial. Y éste es, precisamente, el objetivo del último apartado de estas conclusiones, en el que se aborda una de las causas relacionadas con esta cuestión: la de la relación entre las distintas trayectorias laborales de las mujeres y de los hombres del PAS de la Universitat de València y su vinculación con los mecanismos de conciliación entre las responsabilidades derivadas de la vida familiar y las de la vida laboral. Esta exploración, cuya evidencia empírica se ha producido a través de los tres grupos focalizados a los que ya se ha hecho mención a lo largo de este estudio, ha producido una serie de puntos de consenso que se describen sintéticamente a continuación:
 - La reflexión en las entrevistas grupales se inicia con la cuestión del cambio en los roles de género en la sociedad española durante las últimas décadas. En general, se señalan como algo

positivo las transformaciones en las nuevas actitudes y valores respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, impulsadas especialmente por las instituciones educativas que han implementado estrategias de coeducación o por la propia familia cuando se socializa a los hijos e hijas a través de modelos de referencia que rompen con los estereotipos de género. Pero el cambio se percibe como un cambio lento, sobre todo en lo referente a los comportamientos concretos. La principal dificultad para alcanzar un equilibrio de género real es la pervivencia de las adscripciones de género y, sobre todo, las derivadas de la división sexual del trabajo que se da en el hogar, entre hombres y mujeres, a la hora de desempeñar las tareas domésticas y de cuidado hacia las personas que lo necesitan. Este obstáculo se percibe tanto en las generaciones adultas como en las más jóvenes.

- Todo un conjunto de factores inciden en la transformación de las asimetrías de género: la coeducación, las políticas de discriminación positivas, la visibilización del papel social de las mujeres, las propias circunstancias personales y los cambios acontecidos en las propias familias. De entre todos los factores explicativos, hay uno que ha revestido especial atención en las diferentes entrevistas grupales: el de la voluntad de los hombres a la hora de asumir la responsabilidad de las tareas de cuidado y domésticas en el espacio familiar – privado. Esta voluntad puede ser consecuencia de un acto voluntariamente asumido o de las propias circunstancias personales. En este contexto aflora la opinión de que las nuevas formas familiares emergentes en nuestro país están agudizando el problema de la conciliación, tanto en las familias monoparentales como en las familias unipersonales que tienen que hacerse cargo del cuidado de personas mayores dependientes, y ello con independencia de que estén encabezadas por una mujer o por un varón.
- Un aspecto distinto son las percepciones y opiniones sobre las discriminaciones de género en el lugar de trabajo. En general, las trabajadoras del PAS de la Universitat de València no se sienten discriminadas por razón de su sexo en el desempeño de sus tareas, ni tampoco en lo referente al acceso a un determinado puesto de trabajo. Los trabajadores varones

tampoco perciben ningún tipo de discriminación. En la Universitat de València, las discriminaciones directas por razón de sexo no se dan ya que los patrones de objetividad en el acceso a las distintas categorías profesionales están claramente definidos. En esta cuestión el grado de acuerdo es unánime: en contraste con lo que se sabe acerca de los procesos de selección o de renovación de contratos en algunas empresas privadas, o en relación al pasado, la universidad es un espacio donde las normativas existentes ofrecen una protección que es valorada muy positivamente.

- Además, no se percibe que en la Universitat de València se estén produciendo discriminaciones de género que puedan repercutir en las trayectorias profesionales personales. Entre las mujeres del PAS que han participado en las entrevistas realizadas el principal escollo que dificulta el propio progreso profesional es la desigualdad que se da entre los miembros de la pareja conyugal a la hora de asumir las tareas de cuidado en el seno de la familia. La idea generalizada es que las mujeres lo tienen más difícil que los hombres cuando pretenden conseguir una estabilidad laboral o ascender profesionalmente, pues ello supone invertir unas horas de dedicación permanente y un esfuerzo sobreañadido al trabajo remunerado que desempeñan y a las cargas domésticas y de cuidado familiares de las que se sienten responsables. Pero, no es sólo una sobrecarga de trabajo. Es también un conflicto emocional originado por el dilema al que éstas se enfrentan cuando la dedicación a su promoción profesional entra en contradicción con las necesidades de las personas que dependen de sus cuidados o cuando la carrera profesional de sus parejas precisa de su apoyo. De ahí la reivindicación, apoyada por una buena parte de los varones que han participado en las entrevistas, de una distribución equitativa entre los miembros de la pareja de las responsabilidades derivadas del cuidado a las personas dependientes en el entorno familiar.
- El recorrido profesional de las mujeres no se limita a los hechos que están relacionados con la corresponsabilidad en el marco de la pareja conyugal. Las mujeres y hombres que han querido asistir a las entrevistas grupales realizadas en este estudio pertenecen, en un sentido amplio, a las nuevas clases

medias. Sin embargo, sus orígenes familiares de clase son diversos. También hay diferencias en lo concerniente a la cohorte generacional a la que pertenecen. En términos generales, en el caso de los varones, cuando las condiciones económicas lo permitían, las expectativas familiares estaban centradas en la realización de estudios universitarios. Sin embargo, en el caso de las mujeres, las estrategias familiares se decantaron más hacia la consecución de una formación profesional, no necesariamente universitaria, en alguna de las áreas tipificadas como femeninas. Algunas de las mujeres que han participado en las entrevistas grupales vivieron esta situación y aceptaron, con más o menos resistencia, primar el rol de sostenedoras afectivas de la unidad familiar y optar por un trabajo que les permitiera desempeñar con cierta tranquilidad dicha función. Es un factor añadido que parece apropiado no omitir en el análisis de la situación ocupacional de las mujeres del PAS en la universidad.

- Otro aspecto clave señalado para conseguir una adecuada promoción profesional es el de la realización de cursos de formación y reciclaje. Todas las personas están de acuerdo en considerar la realización de estos cursos como una oportunidad favorable para su propia promoción profesional. Sin embargo, quienes deben conciliar las funciones de su puesto de trabajo con la carga derivada de los cuidados a las personas dependientes de su familia, aunque se inscriben inicialmente en los cursos formativos, terminan muchas veces renunciando a ellos para no ser penalizados y dejar así abierta la posibilidad de realizarlos en el futuro. En general, no se percibe la posibilidad de una solución fácil al respecto. En ninguna de las entrevistas grupales se produce un consenso acerca de la idoneidad del mejor momento para llevar a cabo estos cursos, pues hacerlos fuera del horario laboral tiene sus inconvenientes, pero realizarlos dentro del tiempo de trabajo también. Frente a esta situación de dificultad, la oferta formativa no presencial en línea se valora favorablemente, pues abre una puerta para quienes deben conciliar y desean mejorar su formación profesional.
- En cuanto a los soportes institucionales de la universidad para la conciliación de la vida laboral y familiar, estos se describen

como positivos, adecuados y no discriminatorios en función del género. Las medidas de conciliación puestas en marcha por la Universitat de València, al amparo de diferentes leyes de ámbito estatal y de reglamentaciones específicas, han mejorado sustancialmente, especialmente cuando éstas se comparan con lo que sucedía en el pasado en la propia universidad, donde los responsables de las unidades o servicios tenían que tomar decisiones que no siempre eran las mismas en todos los puestos de trabajo. Además, frente al mundo de la empresa privada, o incluso en contraposición con otras instituciones de carácter público, en la Universitat de València las medidas de conciliación están sujetas a unos requisitos muy claros que se aplican, tanto a hombres como a mujeres, cuando se cumplen las condiciones para solicitarlas. No obstante, en las narrativas discursivas también han aflorado los límites y las repercusiones negativas que dichas medidas de conciliación pueden ejercer sobre la organización laboral en determinados puestos de trabajo y la posible sobrecarga de trabajo que a veces conlleva para el resto del personal.

- Al explorar la situación en relación a los cursos de formación y reciclaje, los distintos grupos abordan también las ventajas e inconvenientes del teletrabajo como estrategia complementaria de conciliación entre la vida laboral y familiar. En este punto, el discurso elaborado en las entrevistas grupales no consigue llegar a un consenso. El teletrabajo aparece enmarcado en conjunto de paradojas contradictorias: libera y esclaviza, es un peligro y una oportunidad. Depende del puesto de trabajo, de si es algo puntual o permanente, de si la tarea exige o no una atención directa al público. Tal vez el teletrabajo generalizado amplificaría aún más la imagen negativa que parece que la sociedad tiene del funcionariado o, lo que es peor, recluiría de nuevo a las mujeres en los límites del hogar. Sin embargo, los posibles efectos negativos del teletrabajo no llegan a ensombrecer del todo los beneficios que éste puede comportar, aunque sea una medida temporal, de cara a conciliar la vida laboral y familiar.
- Finalmente, quienes han participado en estas entrevistas grupales abordan la cuestión de las redes familiares de apoyo a la conciliación. La escasez de recursos públicos contrasta

con la variedad de estrategias privadas, generalmente de carácter informal, que las personas que trabajan despliegan para hacer posible su doble responsabilidad. Estas estrategias incluyen la creación de redes personales de apoyo en el círculo familiar más próximo y en el entorno laboral, aunque en este último caso el éxito no siempre está garantizado. Las redes de apoyo en el ámbito familiar dependen de la situación concreta de la que se trate: el cuidado de menores en edad preescolar; el cuidado de las hijas e hijos cuando se ponen enfermos o durante las vacaciones escolares; y, por último, el cuidado de padres y madres mayores en situación de dependencia. Las estrategias privadas de conciliación que se activan dependen en parte del hecho de que la pareja conyugal asuma conjuntamente la responsabilidad de los cuidados o no lo haga. Si esta corresponsabilidad existe, los mecanismos que se implementan combinan medidas formales de conciliación y dispositivos informales, como la coordinación mutua de horarios laborales y vacacionales o la contratación en el mercado de servicios de cuidado. Las dificultades para hacer compatible trabajo y familia se acrecientan cuando no existe pareja o cuando ésta no asume las responsabilidades de cuidado en el ámbito familiar. Entonces, las estrategias privadas de conciliación consisten sobre todo en procesos de sustitución y delegación entre miembros de la propia familia o, cuando económicamente es viable, a través de la contratación laboral de otras mujeres que pueden desempeñar esta función.

- No todas las mujeres del personal de administración y servicios de la Universitat de València han elegido esta profesión porque los horarios laborales sean compatibles con la vida familiar. Ello parece depender del grupo generacional al que pertenecen, pero también de la asunción o el rechazo de unos nuevos modos de entender la vida profesional y personal. Para las mujeres que conciben su profesión como algo central en su itinerario vital, las dificultades con las que se encuentran al intentar conciliar responsabilidades laborales y necesidades de cuidado familiares repercuten negativamente en su promoción y ascenso profesional. La minoría de hombres que asumen de forma permanente la conciliación entre la vida profesional y familiar, bien porque las circunstancias personales les obligan a ello o bien porque la aceptan de un modo consciente y reflexivo, se enfrentan a las mismas dificultades que las mujeres.

GRÁFICO 5.3 Características Generales del colectivo PAS. Universitat de València. Año 2011.

Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Predominio de mujeres (66%)
Edad	<ul style="list-style-type: none"> • Cohorte mayoritaria de 41 a 50 años (48%)
Regímen jurídico	<ul style="list-style-type: none"> • Primacía del funcionariado de carrera (68%)
Régimen jurídico y género SEGREGACIÓN VERTICAL	<ul style="list-style-type: none"> • Igual proporción de funcionarias y funcionarios de carrera (68%) • Mayoría relativa de mujeres entre el funcionariado interino (27%) • Mayoría relativa de varones entre los contratados laborales indefinidos (10%)
Escala o grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Preeminencia Grupo C (46%)
Grupo profesional y género SEGREGACIÓN VERTICAL	<ul style="list-style-type: none"> • Predominio masculino relativo en el grupo A (8% mujeres y 13% varones) • Cierta equilibrio en el grupo B (12% mujeres y 14% varones) • Preeminencia de mujeres en el grupo C (60% mujeres y 48% varones)
Funcionariado de carrera, grupo profesional y género SEGREGACIÓN HORIZONTAL	<ul style="list-style-type: none"> • Alto nivel de masculinización en el grupo A respecto al peso demográfico real (52% mujeres y 48% varones) • Elevada masculinización en el grupo C respecto al peso demográfico real (28% mujeres y 72% varones) • Equilibrio de género o próximo al equilibrio en los grupos B, D y E

RECOMENDACIONES FINALES

Este informe llega a su fin, sin embargo antes de darlo por concluido parece conveniente apuntar líneas de análisis futuras que permitan ampliar la comprensión de la temática abordada. Con los datos primarios y secundarios que se han manejado en este estudio no todas las preguntas sobre las asimetrías de género que aún se detectan en la Universitat de València han sido resueltas. Probablemente se hace necesario profundizar con un mayor nivel de detalle en algunos de los aspectos que se han analizado y explorar mejor los que sólo han sido esbozados o, incluso, no se han mencionado. Entre estos últimos merece la pena destacar los dos siguientes:

- La necesidad de un diagnóstico amplio relativo a la posición diferencial de hombres y mujeres en los órganos de gobierno y en los puestos de dirección y decisión de la Universitat de València, así como el tiempo de permanencia en ellos y los itinerarios posteriores que estos permiten desarrollar. Es cierto que ya se disponen de datos comparativos diacrónicos sobre la composición por sexo del equipo rectoral, del claustro o del consejo social, atendiendo además a la representación de cada uno de los estamentos universitarios. Estos datos, que se pueden consultar en el portal web de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València, muestran una tendencia general positiva encaminada a la eliminación de las asimetrías de género. Sin embargo, se precisa un análisis más detallado que aborde también la composición de las distintas comisiones universitarias, de los equipos decanales, de las juntas de gobierno de las facultades, de los equipos de dirección y de los consejos departamentales, como un elemento que permita una mejor comprensión, desde una perspectiva de género, del gobierno y de la toma de decisiones en la Universitat de València.
- La pertinencia de un estudio, lo más exhaustivo posible, de la segregación temporal desde una perspectiva de género. En el colectivo de estudiantes este análisis podría centrarse en los recorridos de inserción laboral desarrollados con posterioridad a la finalización de los estudios universitarios, con el fin de detectar hasta qué punto las mujeres siguen formándose en mayor medida que sus coetáneos varones porque tienen mayores dificultades para integrarse en el mercado de trabajo. En el colectivo del personal de administración y servicios, así como en el del personal docente e

investigador, la prospección se debería focalizar en las trayectorias profesionales desarrolladas, en las motivaciones y causas de toda índole que las han sustentado, con el objetivo de ahondar en los factores estructurales que permitan explicar la mayor permanencia temporal de las mujeres en las diferentes categorías profesionales. Es decir, se trataría de poner en conexión el relativo estancamiento de las mujeres, en el primer caso, como estudiantes casi permanentes y, en el segundo, como profesionales que promocionan más lentamente que sus compañeros varones, con los procesos de segregación horizontal y vertical que se han explorado en este informe.

Sin duda alguna, un mayor conocimiento permitirá ampliar la comprensión de los elementos que entorpecen o favorecen la consecución de una verdadera equidad de género. Esperemos que ello permita asimismo poner en marcha nuevas medidas institucionales y ampliar las acciones que ya se están implementando desde la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València, en el marco de los distintos programas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres contemplados en el Plan de Igualdad de esta universidad centenaria.

BIBLIOGRAFÍA

- Abril, Francisco, Alfons Romero y Vicent Borràs, *Els homes i els seus temps: hegemonia, negociació i resistència*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona – Regidoria dels Nous Usos Socials del Temps, 2009.
- Alberdi, Inés, *La nueva familia española*. Madrid, Taurus, 1999.
- Aliaga, Christel, “How is the time of women and men distributed in Europe?” European Commission - Eurostat, *Population and social conditions*, nº 4: 1 – 12, 2006. [Acceso en <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>].
- Almarcha, Amparo, *Autoridad y privilegio en la universidad española: estudio sociológico del profesorado universitario*. Madrid, CIS, 1982.
- Almeda, Elisabet, Dino Di Nella y Sandra Obiol, “L’ experiència de la monoparentalitat: percepcions, dificultats i demandes”, *Arxius de Ciències Socials*, nº 19: 19 – 29, 2008.
- Álvaro, Mariano (coord.), *Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1996.
- Anguita, Rocío (coord.), *Las mujeres en la Universidad de Valladolid*. Valladolid, Universidad de Valladolid, 2003.
- Ariño, Antonio, *Prácticas culturales en España. Desde los años sesenta hasta la actualidad*. Barcelona, Ariel, 2010.
- Arranz, Fátima, “Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario”, *Política y Sociedad*, vol. 41, nº 2: 223 – 242, 2004.
- Ballarín, Pilar, “Entre ocupar y habitar. Una revisión historiográfica sobre Mujeres y Universidad en España”, *Arenal. Revista de Historia de las Mujeres*, vol.17, nº 2: 223 – 254, 2010.
- Barañano, Margarita, “Reestructuración de los hogares y las familias. El contexto de una conciliación problemática de la vida familiar y laboral: algunas hipótesis y reflexiones”, Elena Casado y Concepción Gómez (coords.), *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Madrid, Biblioteca Nueva, 2006.

-
- Barrera, Mary Carmen y Ana Puy, *Mujeres y hombres en la Universidad de la Laguna. Cifras a comienzos del siglo XXI*. La Laguna, Universidad de la Laguna, 2009.
- Bauman, Zygmunt, *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Barcelona, Paidós, 2005.
- Baxter, Janeen y Mark Western (eds.), *Reconfigurations of class and gender*. Stanford, University Press, 2001.
- Beck, Ulrich y Elisabeth Beck-Gernsheim, *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona, Paidós, 2003.
- Benería, Lourdes, “De la ‘armonía’ a los ‘conflictos cooperativos’. La contribución de Amartya Sen a la Teoría de la unidad doméstica”, *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, nº 20: 15 – 34, 2008.
- Bosch, Mineke y Esther Barberá, *Mainstreaming Gender and Diversity at Universities. A Guide to Good Practices from a Transformational Equal Project*. European Union, EQUAL INITIATIVE, 2004.
- Brod, Harry y Michael Kaufman (eds.), *Theorizing Masculinities*. Thousand Oaks – London – New Delhi, Sage, 1994.
- Campillo, Inés, “Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España”, *Política y Sociedad*, nº 47: 189 – 214, 2010.
- Carabaña, Julio, *Educación, ocupación e ingresos en la España del siglo XX*. Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia, 1983.
- Carrasco, Cristina, *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona, Icaria, 1999.
- , *Tiempos, trabajo, género*. Barcelona, Publicacions Universitat de Barcelona, 2001.
- Casado, Elena y Concepción Gómez (coords.), *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Madrid, Biblioteca Nueva, 2006.

Castells, Manuel (ed.), *La sociedad red, una visión global*. Madrid, Alianza, 2006.

Castells, Manuel y Marina Subirats, *Mujeres y hombres. ¿Un amor imposible?* Madrid, Alianza, 2007.

Cloke, Kenneth y Joan Goldsmith, *The end of management and the rise of organizational democracy*. San Francisco, Jossey – Bass, 2002.

Comisión Europea – Dirección General de Investigación, *Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Informe del Grupo de trabajo ETAN sobre las mujeres y la ciencia*. Luxemburgo, Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2001.

Connell, Robert, *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge, Polity Press, 1987.

Crompton, Rosemary, *Renewing class analysis*, Oxford, Blackwell, 2000.

Dill, Bonnie Thornton y Ruth Enid Zambrana (eds.), *Emerging intersections: race, class, and gender in theory, policy, and practice*. New Brunswick, Rutgers University Press, 2009.

Durán, María Ángeles, “Liberación y utopía: la mujer ante la ciencia”, en María Ángeles Durán (ed.), *Liberación y utopía*. Madrid, Akal, 1982.

—, (dir.), *De puertas adentro*. Madrid, Instituto de la Mujer – Ministerio de Cultura, 1988.

—, *Si Aristóteles levantara la cabeza*. Cátedra, Madrid, 2000.

Durán, María Ángeles y Jesús Rogero, *La investigación sobre el uso del tiempo*. Madrid, CIS, 2010.

Escolano, Esther, *Mujeres y función pública. El personal de administración y servicios de la Universitat de València*. Valencia, Universitat de València, 2002.

—, *Entre la discriminación y el mérito. Las profesoras en las universidades valencianas*. Valencia, Universitat de València, 2006.

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

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

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

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

Flaquer, Lluís, “La articulación entre familia y el Estado de bienestar en los países de la Europa del Sur”, *Papers. Revista de Sociología*, nº 73: 27 – 58, 2004.

Flecha, Consuelo, “Un lugar para las jóvenes en la educación”, *Revista de Estudios de Juventud*, nº 83: 47 – 63, 2008.

—, “Profesoras en la Universidad. El tránsito de las pioneras en España”, *Arenal. Revista de Historia de las Mujeres*, vol.17, nº 2: 255 – 297, 2010.

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

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

García García, Antonio A., “¿Qué le pasa a los hombres? A propósito de las dinámicas identitarias masculinas en la modernidad tardía”, *Arxius de Ciències Socials*, nº 19: 41 – 51, 2008.

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

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

Hernández Armenteros, Juan (dir.), *La Universidad española en cifras, 2010*. Madrid, Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), 2010. [Acceso en <http://www.crue.org>].

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

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

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

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

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

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

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

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

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

—, (dir.), *Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad*. Madrid, Instituto de la Mujer – Ministerio Igualdad, 2008. [Acceso en

http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264006888830&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_IFrame].

Izquierdo, María Jesús, Francisco J. León y Enrico Mora, “Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica”, *Arxius de Ciències Socials*, nº 19: 75 - 90, 2008.

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

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

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

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

Martí, Ana y María Poveda, “El empleo de hogar: desigualdad y poder entre mujeres”, *Asparkia. Investigación Feminista*, nº 20: 99 – 121, 2009.

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

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

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

Ministerio de Ciencia e Innovación, *Libro Blanco sobre la situación de las Mujeres en la Ciencia en España*. Madrid, 2011. [Acceso en <http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b>

[4f34f09dfd1001432ea0/?vgnextoid=e218c5aa16493210VgnVCM1000001d04140aRCRD](https://doi.org/10.44640/aRCRD)].

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

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

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

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

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

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

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

Papí, Natalia y María José Frau, “La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 110: 149 – 174, 2005.

Perelló, Fátima, “Y tendrás más tiempo... Estrategias privadas de conciliación”, *Asparkía. Investigación Feminista*, nº 20: 17 – 33, 2009.

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

Pérez Sánchez, Carmen y Ana María Gálvez, “Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y

familiar”, *Athenea Digital*, nº 15: 57 – 79, 2009. [Acceso en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=2466>].

Poveda, María, “Desprovistas de poder pero nunca olvidadas: las desigualdades de género como elemento estructurante de la organización del trabajo”, *Arxius de Ciències Socials*, nº 19: 115 – 128, 2008.

Prieto, Carlos, “De la ‘perfecta casada’ a la ‘conciliación de la vida familiar y laboral’ o la *querelle de sexes* en la modernidad española”, Carlos Prieto (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid, Complutense y Barcelona, Hacer, 2007.

Quiñones, Olga y Pura Duart, “Mujer y educación”, Eugenia García Ríos (coord.), *Las mujeres en la Comunidad Valenciana. Informe sociológico 1986*. Valencia, Institut de la Dona - Conselleria de Cultura, Educació i Ciència - Generalitat Valenciana, 1988.

Radl, Rita (coord.), *Cuestiones actuales de sociología del género*. Madrid, CIS, 2001.

Salido, Olga y Luis Moreno, “Bienestar y políticas familiares en España”, *Política y Sociedad*, nº 44/2: 101 – 114, 2007.

Saltzman, Janet, *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Madrid, Cátedra, 1992.

Sancho, Juana, “Docencia e investigación en la universidad: una profesión, dos mundos”, *Educación*, nº 28: 41 – 60, 2001.

Sassen, Saskia, *Territory, authority, rights: from medieval to global assemblages*. Princeton, University Press, 2006.

Sen, Amartya, *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid, Alianza, 1995.

Sennett, Richard, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, Anagrama, 2000.

Servei d’Anàlisi i Planificació (SAP), *Estudi del Rendiment de l’Activitat Investigadora del Personal Docent i Investigador de la Universitat de València [2002 – 2010]*, Universitat de València, 2011. [Acceso en <http://pamaseo.uv.es/Doctorado/Enlaces/Productividad.pdf>].

-
- , *Recull de dades estadístiques 2010 – 2011*. Universitat de València, 2012. [Acceso en <http://www.uv.es/sap>].
- Simón, M^a Elena, *Democracia vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía*. Madrid, Narcea, 1999.
- Subirats, Marina y Amparo Tomé, *Balones fuera: reconstruir los espacios desde la coeducación*. Barcelona, Octaedro, 2007.
- Tobío, Constanza, “Conciliación o contradicción: ¿cómo hacen las madres trabajadoras?”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n^o 97: 155 – 188, 2002.
- , *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid, Cátedra, 2005
- Tomasello, Michael, *¿Por qué cooperamos?* Madrid, Katz Editores, 2010.
- Torns, Teresa, Vicent Borràs, Carolina Recio, Sara Moreno, “El temps de treball i el benestar quotidià”, *Arxius de Ciències Socials*, n^o 24: 35 – 46, 2011.
- Torns, Teresa y Sara Moreno, “La conciliación de las jóvenes trabajadoras: nuevos discursos, viejos problemas”, *Revista de Estudios de Juventud*, n^o 83: 101 – 117, 2008.
- Tremblay, Diane – Gabrielle, “Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers”, *Women in Management Review*, n^o 17 (3-4): 157 – 170, 2002.
- Unitat d'Igualtat – Universitat de València, “Repartiment de la cura y de les tasques domèstiques. Drets laborals de conciliació del personal d'administració i serveis de la Universitat de València – Estudi General”, *Observatori d'Igualtat, Microinformes*, Universitat de València, 2011. [Acceso en http://www.uv.es/igualtat/observatori_micro_altres.html].
- Valiente, Celia, “Las mujeres en España desde 1975: destacados avances en ausencia de ciertos debates”, Víctor Pérez – Díaz (coord.), *Modernidad, crisis y globalización: problemas de política y cultura*. Almería, Fundación Cajamar, 2008.
- Valle, Teresa del (coord.), *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*. Madrid, Narcea, 2002.

ÍNDICE DE TABLAS Y DE GRÁFICOS

INTRODUCCIÓN

GRÁFICO 1.1 Composición detallada de los <i>focus grup</i> realizados para el estudio <i>Asimetrías de género en la Universitat de València</i> . 2011.....	12
---	----

ESTUDIANTES EN LA UNIVERSIDAD

TABLA 2.1.1 Evolución de la matrícula de Grado de la Universitat de València por sexo. Desde el curso 2002/03 al curso 2010/11	20
TABLA 2.1.2 Evolución de la matrícula de Grado de la Universitat de València según sexo y cohorte de edad (%). Desde el curso 2002/03 al curso 2009/10	21
TABLA 2.1.3 Evolución de la matrícula de Grado según sexo y modalidad de acceso a la Universitat de València (%). Desde el curso 2002/03 al curso 2009/10	24
TABLA 2.2.1.1 Mujeres matriculadas en las titulaciones de la rama de Arte y Humanidades (%). Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11	33
TABLA 2.2.2.1 Mujeres matriculadas en las titulaciones de la rama de Ciencias (%). Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11	36
TABLA 2.2.3.1 Mujeres matriculadas en las titulaciones de la rama de Ciencias de la Salud (%). Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11	39
TABLA 2.2.4.1 Mujeres matriculadas en las titulaciones de la rama de Ingeniería y Arquitectura (%). Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11	41
TABLA 2.2.5.1 Mujeres matriculadas en titulaciones de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (%). Universitat de València. Desde el 2007/08 al 2010/11	42
TABLA 2.2.5.2 Mujeres matriculadas en titulaciones de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (%). Facultat de Ciències Socials, Facultat de Dret, Facultat d'Economia. Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11	43

TABLA 2.3.1 Evolución de la matrícula en Estudios Propios de Postgrado y de Especialización de la Universitat de València por sexo. Desde el curso 2003/04 al curso 2010/11.....	51
TABLA 2.3.1.1 Evolución de la matrícula en Estudios Oficiales de Postgrado de la Universitat de València por sexo. Desde el curso 2006/07 al curso 2010/11	53
TABLA 2.3.1.2 Relación de Estudios Oficiales de Máster según grado de feminización y de masculinización en la matrícula (%). Universitat de València. Curso 2010/11.....	55
TABLA 2.3.1.3 Evolución de la matrícula en Programas de Doctorado de la Universitat de València por sexo. Desde el curso 2003/04 al curso 2010/11 ...	58
TABLA 2.3.1.4 Evolución de la matrícula en Programas de Doctorado de la Universitat de València según sexo y cohorte de edad (%). Desde el curso 2003/04 al curso 2009/10	59
TABLA 2.3.1.5 Relación de Programas de Doctorado (Real Decreto 1393/2007) según grado de feminización y de masculinización en la matrícula (%). Universitat de València. Curso 2010/11.....	64
GRÁFICO 2.1.1 Matrícula de Grado de la Universitat de València según rango de edad y proporción de mujeres (%). Curso 2009/10 y curso 2010/11.....	23
GRÁFICO 2.1.2 Evolución matrícula de Grado según modalidad de acceso a la Universitat de València y proporción de mujeres (%). Desde 2007/08 a 2010/11	26
GRÁFICO 2.1.3 Evolución de la matrícula de Grado según modalidad de ingreso a los estudios y proporción de mujeres (%). Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11.....	26
GRÁFICO 2.2.1 Distribución de la matrícula según rama de conocimiento y sexo en la Universitat de València (%). Segregación horizontal. Curso 2009/10	31
GRÁFICO 2.2.1.1 Mujeres matriculadas en titulaciones masculinizadas de la rama de Arte y Humanidades (%). Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11	34

GRÁFICO 2.2.2.1 Mujeres matriculadas en titulaciones feminizadas de la rama de Ciencias (%). Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11	37
GRÁFICO 2.2.5.1 Mujeres matriculadas en titulaciones masculinizadas de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (%).Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11	45
GRÁFICO 2.2.5.2 Mujeres matriculadas en titulaciones masculinizadas de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (%). Facultat de Ciències Socials, Facultat de Dret. Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11	47
GRÁFICO 2.2.5.3 Mujeres matriculadas en titulaciones masculinizadas de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (%). Facultat de Ciències Econòmiques. Universitat de València. Desde el curso 2007/08 al curso 2010/11.....	48
GRÁFICO 2.3.1.1 Diagrama de Tijeras según Ciclos de Formación Universitaria (%). Universitat de València. Curso 2006/07	67
GRÁFICO 2.3.1.2 Diagrama de Tijeras según Ciclos de Formación Universitaria (%). Universitat de València. Curso 2010/11	67

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

TABLA 3.1.1 Evolución del PDI de la Universitat de València por sexo. Desde el año 2004 al año 2011.....	73
TABLA 3.1.2 Evolución del PDI de la Universitat de València por sexo y cohortes de edad. Años 2004, 2007 y 2011	75
TABLA 3.2.1.1 Distribución del PDI de la Universitat de València por ramas de conocimiento y sexo (%). Segregación horizontal. Desde el año 2004 al 2011	82
TABLA 3.2.2.1 Evolución del PDI de la Universitat de València según categoría profesional y sexo (%). Segregación vertical. De 2004 a 2011	85
TABLA 3.2.3.1 Evolución del PDI de la Universitat de València según categoría profesional y sexo (%). Segregación horizontal. De 2004 a 2011	88

TABLA 3.2.3.2 PDI de la Universitat de València según área de conocimiento, categoría profesional y sexo. Segregación horizontal. Año 2011.....	94
TABLA 3.3.1 Evolución de la proporción de profesorado con sexenios de investigación reconocidos según rama de conocimiento y sexo del PDI (%). Universitat de València. Desde el año 2004 al año 2010.....	107
TABLA 3.3.2 Evolución del número y proporción de profesorado con sexenios de investigación reconocidos según rama de conocimiento y sexo del PDI. Universitat de València. Años 2004, 2007 y 2010.....	109
TABLA 3.3.3 Rendimiento sexenal según categoría profesional y sexo del PDI (%). Universitat de València. Desde el año 2004 al año 2010	112
GRÁFICO 3.1.1 Estructura por edad y sexo del PDI de la Universitat de València. Año 2011	74
GRÁFICO 3.2.1.1 Distribución del PDI masculino según ramas de conocimiento (%). Universitat de València. Año 2011	79
GRÁFICO 3.2.1.2 Distribución del PDI femenino según ramas de conocimiento (%). Universitat de València. Año 2011	80
GRÁFICO 3.2.1.3 Distribución del PDI según rama de conocimiento y sexo en la Universitat de València (%). Segregación horizontal. Año 2011.....	81
GRÁFICO 3.2.2.1 Evolución del PDI de la Universitat de València según categoría profesional, edad media y sexo. Años 2006 y 2011	86
GRÁFICO 3.2.3.1 Proporción de mujeres titulares de facultad según número de catedráticas. Universitat de València. Años 2007 y 2011	90
GRÁFICO 3.2.3.2 Proporción de hombres titulares de facultad según número de catedráticos. Universitat de València. Años 2007 y 2011.....	91
GRÁFICO 3.2.3.3 Diagrama de Tijeras según categorías profesionales del PDI (%). Universitat de València. Año 2007	95
GRÁFICO 2.3.3.4 Diagrama de Tijeras según categorías profesionales del PDI (%). Universitat de València. Año 2011	95

GRÁFICO 3.3.1 Evolución de la media global de la evaluación docente realizada por los y las estudiantes según sexo del PDI. Universitat de València. Desde el curso 2003/04 al curso 2007/08.....	100
GRÁFICO 3.3.2 Artículos y libros publicados según sexo del PDI (%). Universitat de València. Años 2004 y 2007	103
GRÁFICO 3.3.3 Proyectos, contratos y convenios de investigación según sexo de la persona investigadora principal (%). Universitat de València. Años 2006 y 2007	104
GRÁFICO 3.3.4 Evolución del número de sexenios de investigación reconocidos según sexo del PDI (%). Universitat de València. Desde el año 2004 al año 2010.....	106
GRÁFICO 3.3.5 Evolución de la <i>ratio</i> número de sexenios de investigación reconocidos según número de profesores y profesoras en las categorías Catedrático/a de universidad y Titular de Universidad. Universitat de València. Desde el año 2004 al año 2010.....	114

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

TABLA 4.1.1 PAS de la Universitat de València por cohortes de edad y sexo. Comparación años 2004 y 2011	121
TABLA 4.1.2 Evolución del PAS de la Universitat de València por sexo y cohortes de edad. De 2004 a 2011.....	122
TABLA 4.2.1 Evolución del PAS de la Universitat de València según sexo y vínculo contractual. Segregación vertical. De 2004 a 2011	127
TABLA 4.2.2 Distribución del PAS de la Universitat de València por vínculo contractual y sexo. Segregación horizontal. Comparación años 2004 y 2011	130
TABLA 4.2.3 Evolución del PAS de la Universitat de València según sexo y grupo profesional. Segregación vertical. De 2004 a 2011.....	134
TABLA 4.2.4 PAS de la Universitat de València según régimen contractual, grupo profesional y sexo. Segregación vertical. Año 2004	137
TABLA 4.2.5 PAS de la Universitat de València según régimen contractual, grupo profesional y sexo. Segregación vertical. Año 2011	138

TABLA 4.2.6 PAS funcionario/a de carrera de la Universitat de València según grupo profesional, cohorte de edad y sexo. Segregación vertical. Año 2011 . 141

GRÁFICO 4.1.1 Distribución del PAS de la Universitat de València por sexo (%). Años 2000, 2004, 2008, 2011 119

GRÁFICO 4.1.2 Estructura por edad y sexo del PAS de la Universitat de València. Año 2011 120

GRÁFICO 4.2.1 Distribución del PAS funcionario de carrera de la Universitat de València según sexo y ubicación espacial (%). Segregación vertical. Comparación años 2004 y 2011 129

GRÁFICO 4.2.2 PAS funcionario/a de carrera y funcionario/a interino de la Universitat de València por grupo profesional y sexo (%). Segregación horizontal. Año 2011..... 140

GRÁFICO 4.3.1 Composición sintética de los *focus grup* realizados para el estudio *Asimetrías de género en la Universitat de València*. 2011..... 145

CONCLUSIONES

GRÁFICO 5.1 Características Generales del colectivo de ESTUDIANTES. Universitat de València. Curso 2010/11 186

GRÁFICO 5.2 Características Generales del colectivo PDI. Universitat de València. Año 2011 197

GRÁFICO 5.3 Características Generales del colectivo PAS. Universitat de València. Año 2011 211

