

Análisis diagnóstico de la distribución, por departamento y área de conocimiento, del grado de estabilidad por sexos de la plantilla de Personal Docente Investigador en la Universitat de València

Realizado por M^º Pilar Rueda Segado
Departamento de Análisis Matemático, Universitat de València

Tabla de contenido

1 INTRODUCCIÓN	3
2 OBJETIVOS:	4
3 METODOLOGÍA.....	5
4 DIAGNÓSTICO.....	6
4.1 DIAGNÓSTICO POR DEPARTAMENTO	6
¿Existe desequilibrio mujer/hombre entre el PDI funcionario de los departamentos?	6
¿Dicho desequilibrio afecta por igual a hombres que a mujeres?.....	6
¿A qué departamentos afecta principalmente este desequilibrio?.....	7
¿Cuál es la situación del personal contratado laboral en los departamentos masculinizados?8	
4.2 DIAGNÓSTICO POR ÁREA DE CONOCIMIENTO.....	9
¿Existe desequilibrio entre el personal funcionario por áreas de conocimiento?.....	9
¿A qué áreas afecta principalmente el desequilibrio?.....	10
¿Cuál es la situación de la plantilla laboral en las áreas de conocimiento con mayor desequilibrio?.....	11
5 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN POR DEPARTAMENTO.....	13
5.1 Estudio de la situación del PDI funcionario en los departamentos	13
5.2 Situación de la plantilla laboral en los departamentos masculinizados	19
6 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN POR ÁREA DE CONOCIMIENTO	22
6.1 Situación del PDI funcionario por área de conocimiento	22
6.2 Situación de la plantilla laboral en las áreas de conocimiento masculinizadas.....	26
ANEXO 1	32
Departamentos extremadamente masculinizados.....	32
Departamentos altamente masculinizados	32
Departamentos moderadamente masculinizados.....	32
Áreas de conocimiento sin PDI funcionario	33
Áreas de conocimiento muy pequeñas.....	33
Áreas de conocimiento pequeñas.....	34
Áreas de conocimiento medianas.....	35
Áreas de conocimiento grandes.....	36

1 INTRODUCCIÓN

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. Si observamos la evolución en la Universitat de València (ver informe diagnóstico elaborado por el Observatorio de la Igualdad¹), la distribución estadística desagregada por sexo de este colectivo cambia muy lentamente por el hecho de que los incrementos sostenidos de la plantilla a lo largo del tiempo se han repartido bastante equitativamente entre ambos sexos, manteniendo la brecha de partida. Esta brecha en la plantilla del personal docente e investigador se mantiene en varios departamentos a pesar de que se observa una caída relativa del porcentaje de hombres global y un aumento del peso de las mujeres, que permite lograr en 2019 la proporción del 44,8% de mujeres respecto al 55,2% de hombres con un total poblacional de 4.360 personas.

Este estudio es un encargo de la Unidad de Igualdad para cumplir la acción 10 del III Plan de Igualdad (2019 a 2022): *Estudiar medidas de acción positiva para incorporar profesoras y mujeres de escalas técnicas en áreas masculinizadas y facilitar que la maternidad no influya negativamente en su carrera profesional.*

El presente estudio consiste en realizar un análisis estadístico de la distribución de la plantilla del Personal Docente Investigador de la Universitat de València, en función del sexo, atendiendo a su grado de estabilidad, desagregado a nivel de departamento y área de conocimiento. Este análisis permitirá conocer cuáles son los departamentos y áreas de conocimiento en los que las mujeres permanecen significativamente infrarrepresentadas.

El diagnóstico resultante será el punto de partida para cumplir la acción 10 del III Plan de Igualdad (2019-2022) arriba mencionada.

¹ Diagnóstico previo a la aprobación del III Plan de Igualdad (2019-2022) en: <https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/pla-igualtat/iii-pla-igualtat/diagnostic-1286073069040.html>

2 OBJETIVOS:

Este estudio tiene dos objetivos fundamentales:

- Identificar las situaciones de desigualdad o infrarrepresentación de las mujeres en algunos departamentos o áreas de conocimiento en la plantilla del Personal Docente e Investigador de la Universidad.
- Diagnosticar la distribución de la plantilla para fundamentar estadísticamente la necesidad de incorporar medidas de acción positiva que mejoren la participación de las mujeres en la comunidad universitaria y equilibren las oportunidades de hacer efectiva su carrera profesional.

3 METODOLOGÍA

El estudio se ha realizado a partir de los datos del personal docente e investigador del Servicio de Análisis y Planificación, proporcionados por la Unidad de Igualdad de la Universitat de València correspondientes al año 2019. Se han tenido en cuenta:

- a. **Datos por departamentos.** Se han tenido en cuenta los 84 departamentos de la Universitat de València.
- b. **Datos por áreas de conocimiento.** Se han tenido en cuenta las 152 áreas de conocimiento en la Universitat de València.

Se han descartado los datos de profesorado emérito y profesorado visitante, y se han realizado las agrupaciones pertinentes para distinguir al personal de plantilla en función del grado de estabilidad por pertenencia o no al cuerpo de funcionarios/as de la Universitat de València. Concretamente, se han tenido en cuenta las siguientes categorías de PDI, agrupadas de la siguiente manera:

- En el análisis del **PDI funcionario**, se han incluido:
 - Catedráticos/as de Universidad
 - Titulares de Universidad
 - Catedráticos/as de Escuela Universitaria
 - Titulares de Escuela Universitaria

- En el análisis del **personal contratado laboral** se han incluido:
 - Ayudantes
 - Ayudantes Doctores/as
 - Contratados/as Doctores/as
 - Profesorado Asociado
 - Profesorado Asociado Ciencias de la Salud
 - Profesorado Colaborador

Se analizará por departamentos y áreas de conocimiento la distribución mujer/hombre del PDI funcionario y, en aquellos casos en los que se dé un desequilibrio significativo, se analizará también la situación mujer/hombre en la correspondiente plantilla de personal laboral.

4 DIAGNÓSTICO

Comenzamos mostrando el diagnóstico elaborado a partir del estudio, cuyo detalle se encuentra en la sección 5 por departamento y en la sección 6 por área de conocimiento.

4.1 DIAGNÓSTICO POR DEPARTAMENTO

¿Existe desequilibrio mujer/hombre entre el PDI funcionario de los departamentos?

Globalmente se observa desequilibrios entre hombres y mujeres del PDI funcionario en 68 de los 84 departamentos (un 80'95% del total). De estos, hay 51 departamentos (60'71% del total) en los que menos del 45% del PDI funcionario son mujeres, frente a 17 (un 20'24% del total) donde la presencia de hombres funcionarios es inferior al 45%. En particular, hay 27 departamentos donde las mujeres suman menos del 30% de PDI funcionario, lo que supone un 35'2% del total de departamentos.

Sólo en 16 departamentos (lo que supone el 19'05% de departamentos) hay un equilibrio entre hombres y mujeres PDI funcionario, al haber entre un 45% y un 55% de presencia de alguno de los dos sexos.

¿Dicho desequilibrio afecta por igual a hombres que a mujeres?

No, el desequilibrio afecta predominantemente a las mujeres. Los departamentos en que la presencia de uno de los dos sexos es superior al 85% son en su totalidad departamentos masculinizados. Estos datos y los ya vistos en el apartado anterior ponen de manifiesto la existencia de una asimetría en la situación entre mujeres y hombres del PDI funcionario por departamentos. Vamos a introducir categorías que permitan entender la envergadura de esta asimetría. Un departamento se considera:

- extremadamente masculinizado si menos del 15% de su PDI funcionario está formado por mujeres,
- altamente masculinizado si el colectivo de mujeres se sitúa entre el 15% y el 30% de su PDI funcionario,
- moderadamente masculinizado si las mujeres ocupan más del 30% y menos del 45% del PDI funcionario.

De forma análoga, podemos hablar de departamentos extremadamente feminizados, altamente feminizados o moderadamente feminizados.

Esto conlleva a la siguiente clasificación de los departamentos en categorías según su grado de desequilibrio en función del sexo. Un departamento se considera:

- extremadamente desequilibrado: si el departamento es extremadamente masculinizado o extremadamente feminizado,
- altamente desequilibrado: si el departamento es altamente masculinizado o altamente feminizado,
- moderadamente desequilibrado: si el departamento es extremadamente masculinizado o extremadamente feminizado.

El análisis efectuado en la sección 5 muestra que no hay departamentos extremadamente feminizados mientras que hay un 10'7% de departamentos extremadamente masculinizados (la totalidad de departamentos extremadamente desequilibrados son departamentos masculinizados).

Una mayor asimetría se da en los departamentos altamente desequilibrados: hay un 21'4% de departamentos altamente masculinizados frente a un 2'4% de departamentos altamente feminizados.

Por tanto, los departamentos extremadamente o altamente masculinizados suman el 32'1% del total. No hay ningún departamento extremadamente feminizado y sólo hay dos departamentos altamente feminizados, lo que supone el 2'3% del total.

El desequilibrio mujer/hombre en cada uno de los departamentos moderadamente desequilibrados puede considerarse poco significativo puesto que el tramo de presencia de sexos se establece entre el 30% y el 45%. Sin embargo, también en esta categoría de desequilibrio moderado encontramos asimetría que afecta al colectivo de mujeres, ya que son muchos más los departamentos moderadamente masculinizados (61'54% en su categoría) que los moderadamente feminizados (38'46%).

¿A qué departamentos afecta principalmente este desequilibrio?

Especialmente alarmante es la situación de los departamentos extremadamente masculinizados, que son:

1. Análisis Matemático
2. Astronomía y Astrofísica
3. Cirugía
4. Didáctica de las Ciencias Experimentales y Sociales
5. Educación Física y Deportiva
6. Filosofía
7. Ingeniería Electrónica
8. Medicina
9. Óptica,

donde la presencia de mujeres es inferior al 15% del PDI funcionario. El 100% del PDI funcionario de Astronomía y Astrofísica está formada por hombres.

No hay ni un solo departamento con una presencia tan baja del colectivo de hombres, es decir no hay ni un solo departamento extremadamente feminizado. El departamento con mayor proporción de mujeres en su PDI funcionario es Comercialización e Investigación de Mercados, con un 75%.

Hay 18 departamentos altamente masculinizados, esto es, donde la presencia de mujeres está por encima del 15% pero no supera el 30% de su PDI funcionario. Los departamentos altamente masculinizados son:

1. Botánica y Geología
2. Didáctica de las Matemáticas
3. Derecho Constitucional, Ciencia Política y de la Administración
4. Economía Aplicada
5. Economía Financiera y Actuarial
6. Educación Comparada e Historia de la Educación
7. Estructura Económica
8. Filología Clásica
9. Física Aplicada y Electromagnetismo
10. Física Atómica, Molecular y Nuclear
11. Física de la Tierra y Termodinámica
12. Física Teórica
13. Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas
14. Informática
15. Matemáticas
16. Prehistoria, Arqueología e Historia Antigua
17. Sociología y Antropología Social
18. Teoría de los Lenguajes y Ciencias de la Comunicación

En cuanto al colectivo de hombres funcionarios, estos están presentes en todos los departamentos, con una presencia no inferior al 25% de la plantilla funcional, siendo sólo dos departamentos los que están altamente feminizados (Comercialización e Investigación de Mercados, y Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos), en los que la presencia de hombres es inferior al 30% (25,0% y 26,3% respectivamente).

¿Cuál es la situación del personal contratado laboral en los departamentos masculinizados?

La presencia de mujeres en las plantillas laborales de los 27 departamentos extremadamente o altamente masculinizados también sufre desequilibrios en

perjuicio de las mujeres. Aislamos el caso de Física Teórica al no tener personal laboral. En 3 de los 26 departamentos restantes:

- Análisis Matemático,
- Física Atómica, Molecular y Nuclear, y
- Física de la Tierra y Termodinámica,

no hay mujeres en sus plantillas laborales, lo que supone el 11'53% de entre los departamentos extremadamente o altamente masculinizados con personal laboral.

Únicamente en

- Astronomía y Astrofísica,
- Economía Financiera y Actuarial,
- Educación Comparada e Historia de la Educación,
- Física Aplicada y Electromagnetismo (2 mujeres, 1 hombre),
- Medicina, y
- Sociología y Antropología Social

la presencia de mujeres con contratos laborales supera el 45%. Es decir, en el 81'48% de departamentos con PDI funcionario extremadamente o altamente masculinizado las mujeres no superan el 45% de la plantilla laboral.

En los 24 departamentos moderadamente masculinizados, observamos que sólo la cuarta parte tiene plantillas laborales con más del 62% de mujeres, mientras que en el caso de los hombres este mismo porcentaje se da en una cantidad significativamente mayor (37'5%) de departamentos.

Globalmente, hay 16 departamentos con menos del 30% de mujeres en su plantilla laboral, lo que supone el 19'04% del total de departamentos. En el caso de los hombres, son 12 los departamentos con menos del 30% de hombres en su plantilla laboral (un 14'28% del total de departamentos).

4.2 DIAGNÓSTICO POR ÁREA DE CONOCIMIENTO

¿Existe desequilibrio entre el personal funcionario por áreas de conocimiento?

Globalmente, de las 152 áreas de conocimiento, hay 65 con menos del 30% de mujeres en su PDI funcionario, lo que supone el 42'76% del total de áreas.

De las 152 áreas de conocimiento hay:

- 5 áreas sin nadie de PDI funcionario, que son:
 - Estudios de Asia Oriental
 - Filología Eslava
 - Lenguajes y Sistemas Informáticos
 - Radiología y Medicina Física

- Traducción e Interpretación
- 33 áreas muy pequeñas, con un PDI funcionario entre 1 y 5 PDI.
- 39 áreas pequeñas, con un PDI funcionario comprendido entre las 6 y las 10 personas.
- 67 áreas medianas, con un PDI funcionario comprendido entre las 11 y las 30 personas.
- 8 áreas grandes, con un PDI funcionario entre 31 y 52 personas.

El 76% de áreas muy pequeñas están formadas mayoritariamente por hombres (presencia por encima del 50%) en el PDI funcionario, siendo el 66'67% en el caso de las áreas pequeñas.

Sólo el 17'91% de las áreas medianas tienen un PDI funcionario con mayoría de mujeres (presencia mayor del 55%). Sin embargo, dicho porcentaje pasa a ser del 59'70% en el caso de los hombres.

Hay 22 áreas medianas con una presencia de mujeres inferior al 30%, lo que supone el 32'83% de las áreas medianas.

¿A qué áreas afecta principalmente el desequilibrio?

Destacamos los casos más extremos.

Hay 19 áreas de conocimiento pequeñas cuyas plantillas funcionariales están extremadamente o altamente masculinizadas (presencia de mujeres no superior al 30%):

1. Análisis Geográfico Regional
2. Derecho Romano
3. Didáctica De La Expresión Corporal
4. Didáctica De La Matemática
5. Filología Latina
6. Filosofía
7. Filosofía Moral
8. Física Atómica, Molecular Y Nuclear
9. Física de la Tierra
10. Geometría y Topología
11. Historia De La Ciencia
12. Lingüística General
13. Metafísica
14. Obstetricia Y Ginecología
15. Otorrinolaringología
16. Paleontología
17. Periodismo
18. Psiquiatría
19. Termodinámica

En este grupo hay 6 áreas pequeñas en las que todo el PDI funcionario son hombres. Estas 6 áreas son:

- Geometría y Topología
- Metafísica
- Obstetricia y Ginecología
- Otorrinolaringología
- Paleontología
- Psiquiatría

Sólo hay un área pequeña (Toxicología) en la que todo el PDI funcionario son mujeres.

Entre las áreas medianas hay 5 áreas cuyo PDI funcionario está formado sólo por hombres, que son:

- Arquitectura y Tecnología de Computadores
- Astronomía y Astrofísica
- Cirugía
- Electrónica
- Historia Medieval

no habiendo ninguna área mediana cuyo PDI funcionario esté formado sólo por mujeres. El porcentaje más bajo de hombres en el PDI funcionario en las áreas medianas es del 25%, y se da únicamente en el área de Comercialización e Investigación de Mercados.

Con respecto a las 8 áreas grandes, Economía Aplicada destaca por ser la de menor presencia de mujeres, sólo el 22,2% de su PDI funcionario son mujeres.

¿Cuál es la situación de la plantilla laboral en las áreas de conocimiento con mayor desequilibrio?

Comenzamos dando la situación de la plantilla laboral en las áreas de conocimiento sin PDI funcionario.

- Filología Eslava no posee plantilla laboral
- Estudios de Asia Oriental hay 3 personas en plantilla laboral, y las tres son hombres.
- En Lenguajes y Sistemas Informáticos hay una sola persona en plantilla laboral, que es hombre.
- Traducción e Interpretación, de las 4 personas en plantilla laboral, 2 son mujeres y 2 son hombres
- Radiología y Medicina Física, hay 16 mujeres y 13 hombres en plantilla laboral (55'2% de mujeres)

En las 33 áreas de conocimiento muy pequeñas, con algún miembro en su PDI funcionario, se observa globalmente una mayor presencia de hombres que de mujeres en sus plantillas laborales (117 mujeres frente a 149 hombres).

En las 19 áreas de conocimiento pequeñas cuyo PDI funcionario está extremadamente o altamente masculinizado (presencia de mujeres no superior al 30%), se observa globalmente una mayor presencia de hombres que de mujeres en sus plantillas laborales (137 mujeres frente a 168 hombres). El caso extremo se da en

- Derecho Romano
- Filosofía
- Física Atómica, Molecular Y Nuclear
- Física De La Tierra
- Paleontología
- Termodinámica

donde no hay presencia de mujeres en sus plantillas laborales.

De las 6 áreas pequeñas sin mujeres en su PDI funcionario descritas anteriormente, sólo Psiquiatría y Metafísica llega a alcanzar un 50% de mujeres en su plantilla laboral, llegando al 0% en el caso de Paleontología, que no cuenta con mujeres ni en su PDI funcionario ni en su plantilla laboral.

Con respecto a las 5 áreas de conocimiento medianas sin presencia de mujeres funcionarias, Historia Medieval no posee plantilla laboral, Astronomía y Astrofísica cuenta con una persona con contrato laboral, que es mujer, mientras que en Cirugía, Electrónica, y Arquitectura y Tecnología de Computadores, la presencia de mujeres en sus plantillas laborales varía del 19'12% al 0%.

En el caso del área grande de Economía Aplicada, la infrarrepresentación de mujeres en su PDI funcionario (22'22% de mujeres) también está presente en su plantilla laboral, al contar únicamente con un 28% de mujeres.

Globalmente hay 42 áreas de conocimiento con menos del 30% de mujeres en su plantilla laboral, lo que supone el 27'63% del total de áreas.

5 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN POR DEPARTAMENTO

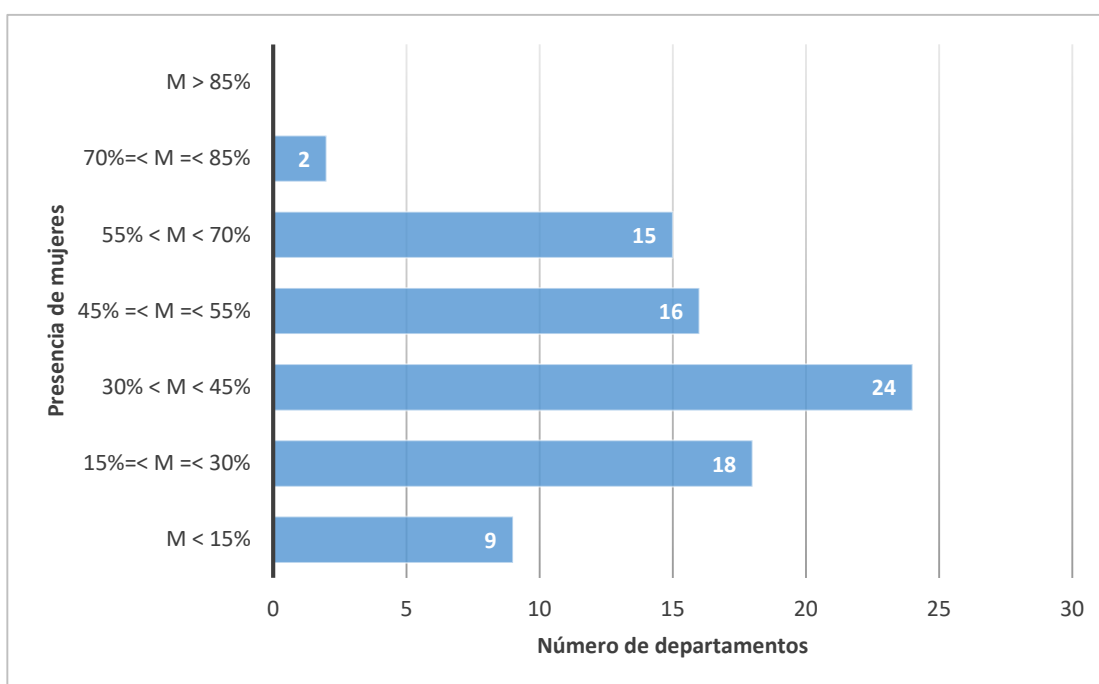
5.1 Estudio de la situación del PDI funcionario en los departamentos

La Universitat de València cuenta con 84 departamentos.

Para tener una visión global de la situación del PDI funcionario en los departamentos, mostramos en primer lugar cuántos departamentos hay con presencia de mujeres/hombres por tramos de representación.

Vemos que **sólo en 16 departamentos (lo que supone el 19'04% de departamentos) hay un equilibrio entre hombres y mujeres** de PDI funcionario. Este equilibrio se considera alcanzado si se da entre un 45 y 55% de presencia de alguno de los dos sexos.

En el gráfico 1 se muestra el número de departamentos que hay con presencia de mujeres según tramos:



Gráfica 1 Número de departamentos según presencia de mujeres por tramos de porcentajes

Teniendo siempre presente el PDI funcionario, el gráfico 1 muestra que hay desequilibrios entre hombres y mujeres, y que cuanto mayor es el desequilibrio, más se ve afectado el colectivo de mujeres.

Así, **los departamentos en que la presencia en el PDI funcionario de uno de los dos sexos es superior al 85% son en su totalidad departamentos masculinizados, no habiendo ni un solo departamento feminizado al 100%** (de hecho, según las cifras

globales, no hay ni un solo departamento con presencia femenina superior al 75%, frente a 19 departamentos con presencia masculina superior al 75%).

Si consideramos los departamentos en los que entre el 70% y el 85% de su PDI funcionario lo constituye un solo sexo, en la inmensa mayoría (90%) de dichos departamentos este sexo es hombre, esto es, están masculinizados.

También una amplia mayoría (61'53%) de departamentos con una presencia de un solo sexo entre el 55% y el 70% son departamentos masculinizados.

Para poder analizar bien esta situación, vamos a considerar categorías de departamentos por tramos de masculinización/feminización. Un departamento se considera:

- extremadamente masculinizado si menos del 15% de su PDI funcionario está formado por mujeres,
- altamente masculinizado si el colectivo de mujeres se sitúa entre el 15% y el 30% de su PDI funcionario,
- moderadamente masculinizado si las mujeres ocupan más del 30% y menos del 45% del PDI funcionario.

De forma análoga, podemos hablar de departamentos extremadamente feminizados, altamente feminizados o moderadamente feminizados.

Estas consideraciones nos permiten realizar la siguiente clasificación de los departamentos en categorías según su grado de desequilibrio en función del sexo. Un departamento se considera:

- extremadamente desequilibrado: si el departamento es extremadamente masculinizado o extremadamente feminizado,
- altamente desequilibrado: si el departamento es altamente masculinizado o altamente feminizado,
- moderadamente desequilibrado: si el departamento es extremadamente masculinizado o extremadamente feminizado.

Notar que el gráfico 1 muestra el número de departamentos feminizados y de departamentos masculinizados dentro de cada categoría.

El gráfico 2 muestra los porcentajes de departamentos según el grado de desequilibrio entre sexos. Los departamentos extremadamente desequilibrados y altamente desequilibrados suman el 34'52% del total.



Gráfica 2 Porcentajes de departamentos según categorías

Para evidenciar los desequilibrios del PDI funcionario, vamos a considerar los porcentajes de departamentos feminizados y de departamentos masculinizados. El gráfico 3 ofrece los números totales de departamentos en cada categoría.

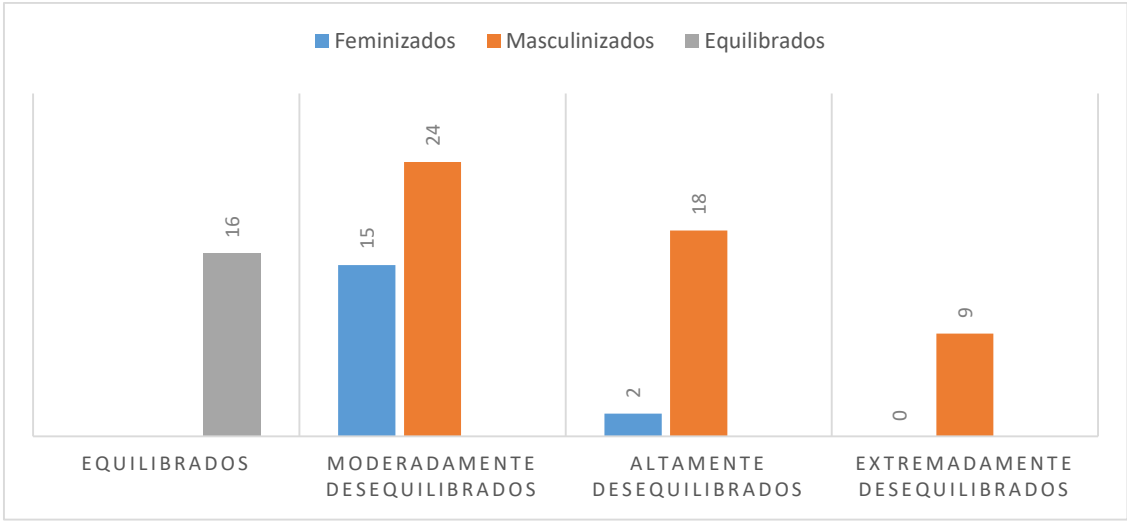


Gráfico 3 Número de departamentos feminizados y de departamentos masculinizados por categoría

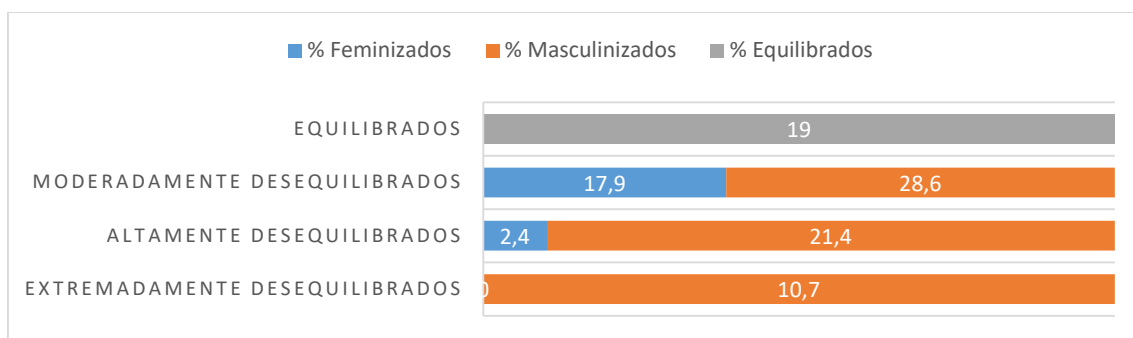


Gráfico 4 Porcentajes de departamentos feminizados y de departamentos masculinizados sobre el total, por categorías

El gráfico 4 muestra el porcentaje de departamentos masculinizados y feminizados sobre el total, mientras que el gráfico 5 muestra el porcentaje de departamentos masculinizados y feminizados dentro de su propia categoría.

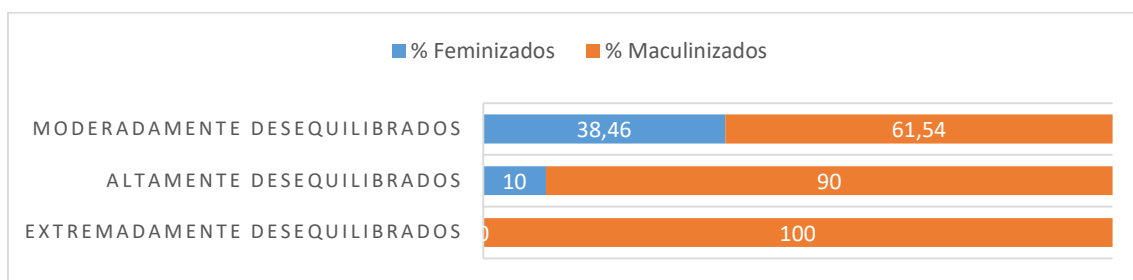


Gráfico 5 Porcentaje de departamentos masculinizados y feminizados en cada categoría

Hay 27 departamentos con menos del 30% de mujeres en su PDI funcionario. Como hay 84 departamentos, esto supone que **los departamentos extremadamente o altamente masculinizados suman el 32'14% del total. No hay ningún departamento extremadamente feminizado.** Sólo hay dos departamentos altamente feminizados, lo que supone el 2'38% del total.

El caso más extremo es Astronomía y Astrofísica: las 14 personas que lo componen son en su totalidad hombres. En el otro extremo, el departamento con mayor presencia relativa de mujeres es Comercialización e Investigación de Mercados: de las 28 personas funcionarias que lo componen, 21 son mujeres, lo que supone el 75%.

El gráfico 6 muestra explícitamente el número de mujeres y hombres del PDI funcionario en los 27 departamentos donde la presencia de mujeres es inferior al 30%.

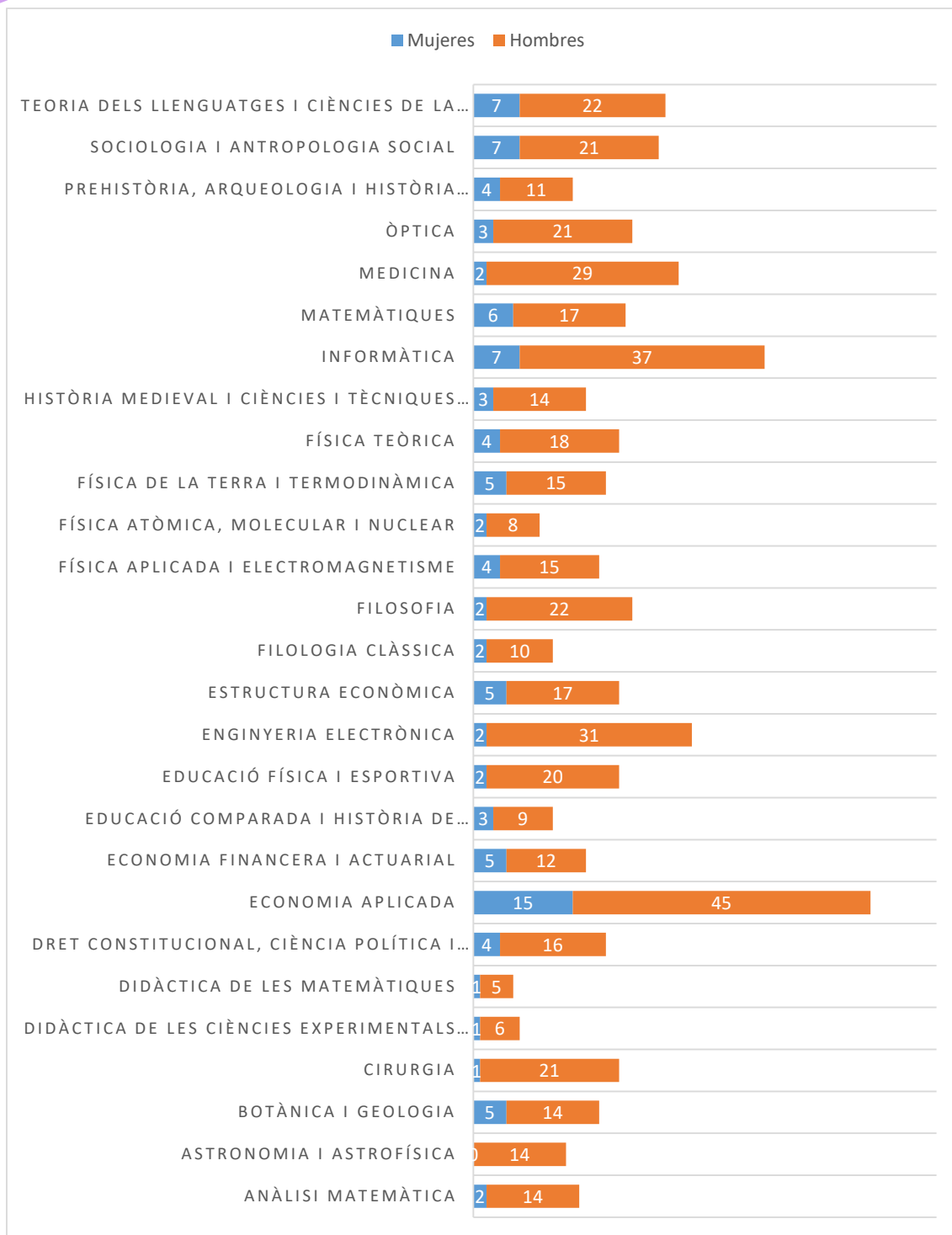


Gráfico 6 Distribución de PDI funcionario por sexos en los departamentos extremadamente o altamente masculinizados

En el gráfico 7 vemos los porcentajes correspondientes de hombres y mujeres en los 27 departamentos con dicha infrarrepresentación de mujeres.

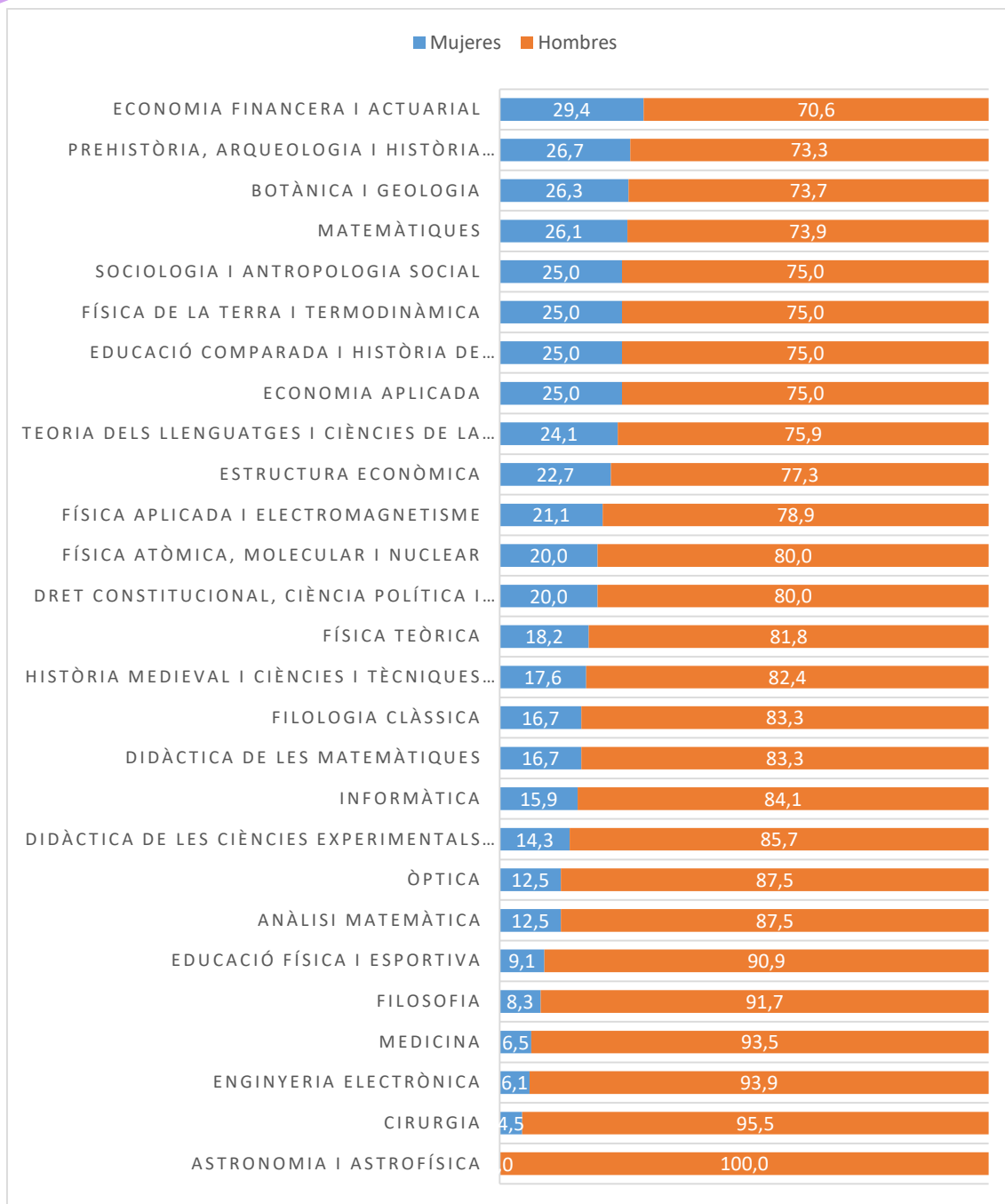


Gráfico 7 Porcentajes de hombres y mujeres en los departamentos con presencia de mujeres inferior al 30%

En cuanto a la infrarrepresentación masculina, sólo son 2 departamentos donde la presencia de hombres sea inferior al 30% (Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos, y Comercialización e Investigación de Mercados). Esto supone el 2'38% del total, y en estos 2 casos la presencia de hombres es de un 26'3% y un 25'0% respectivamente.

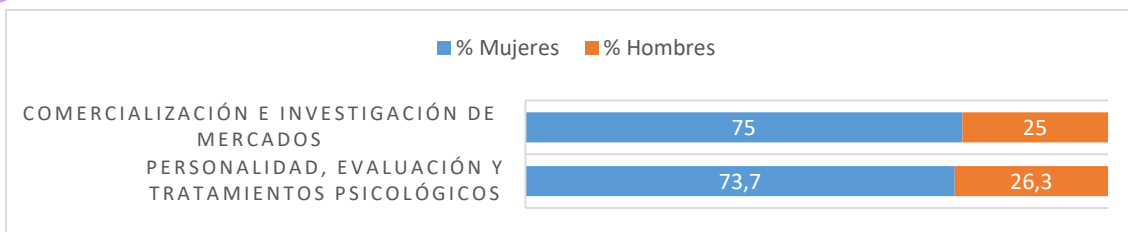


Gráfico 8 Departamentos (extremadamente o) altamente feminizados

5.2 Situación de la plantilla laboral en los departamentos masculinizados

Vamos a analizar la presencia de mujeres de plantilla laboral en los departamentos con infrarrepresentación de mujeres en su PDI funcionario. Consideramos por un lado los departamentos extremadamente masculinizados y por otro lado los departamentos altamente masculinizados.

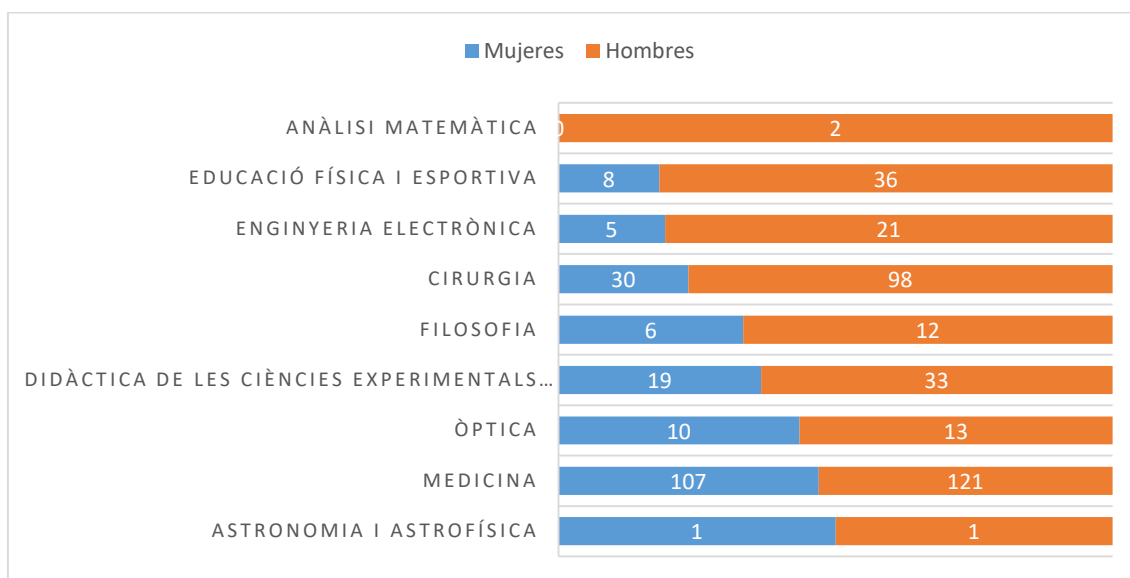


Gráfico 9 Número de mujeres/hombres con contrato laboral en los departamentos extremadamente masculinizados

En los departamentos extremadamente masculinizados, cabe aislar los casos de Análisis Matemático y de Astronomía y Astrofísica, que sólo tienen dos personas en su plantilla laboral (las dos son hombres en el caso de Análisis Matemático, hombre y mujer en el caso de Astronomía y Astrofísica). En el resto de departamentos extremadamente masculinizados, la presencia de mujeres en la plantilla laboral varía del 18'18% al 46'92%, situándose la mediana en 33'33%, el primer cuartil en 19'23% y el tercer cuartil en 43'48%.

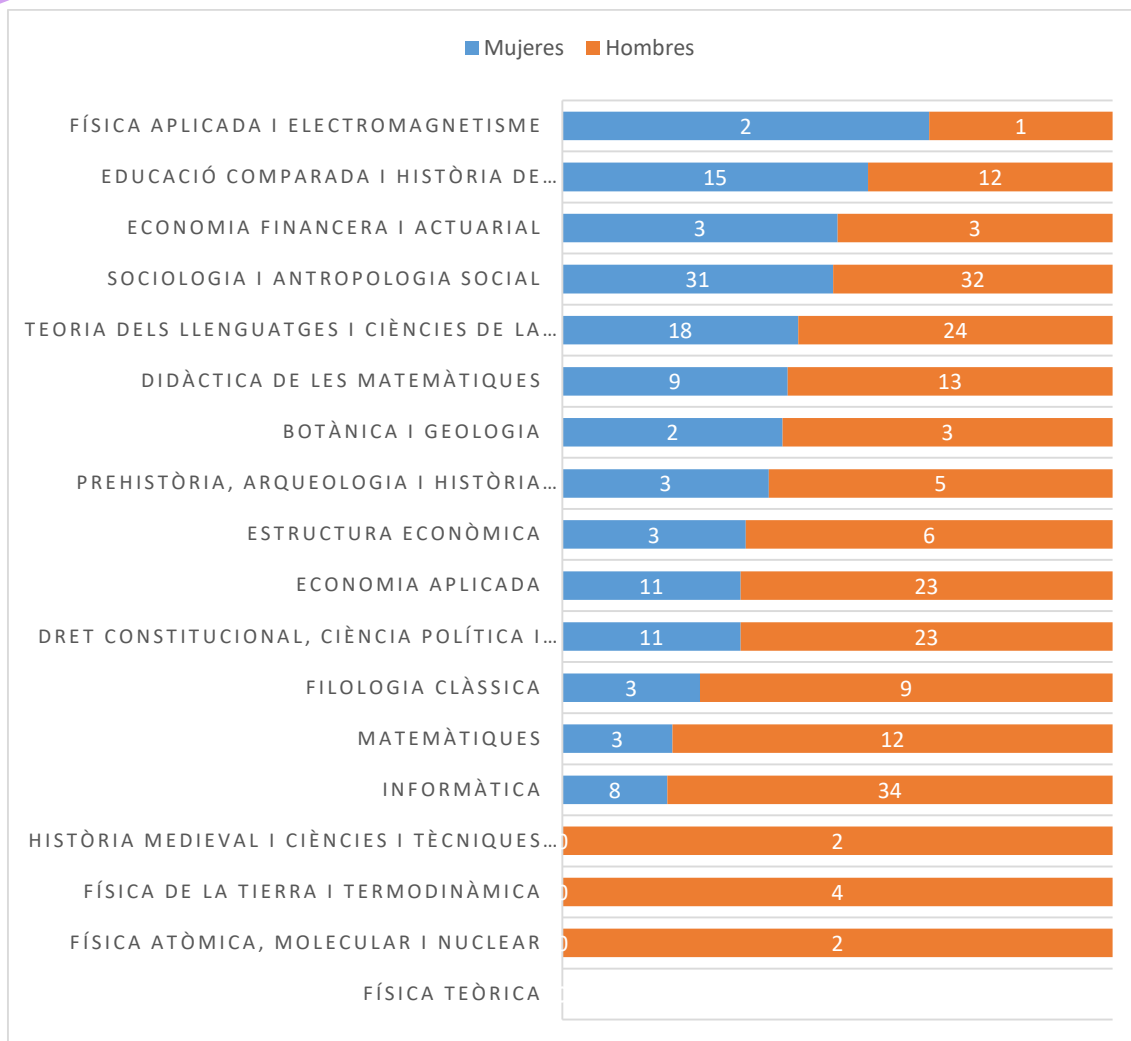


Gráfico 10 Número de mujeres/hombres con contrato laboral en los departamentos altamente masculinizados

Física Teórica no dispone de plantilla laboral, por lo que si consideramos el resto de departamentos altamente masculinizados observamos que la mediana de porcentajes de mujeres en las plantillas laborales se sitúa en 33'33%, muy por debajo del 50%, el primer cuartil en 19'52% y el tercer cuartil en el 46'03%.

La situación de la mujer en las plantillas laborales de los departamentos moderadamente masculinizados queda reflejada en el gráfico 11.

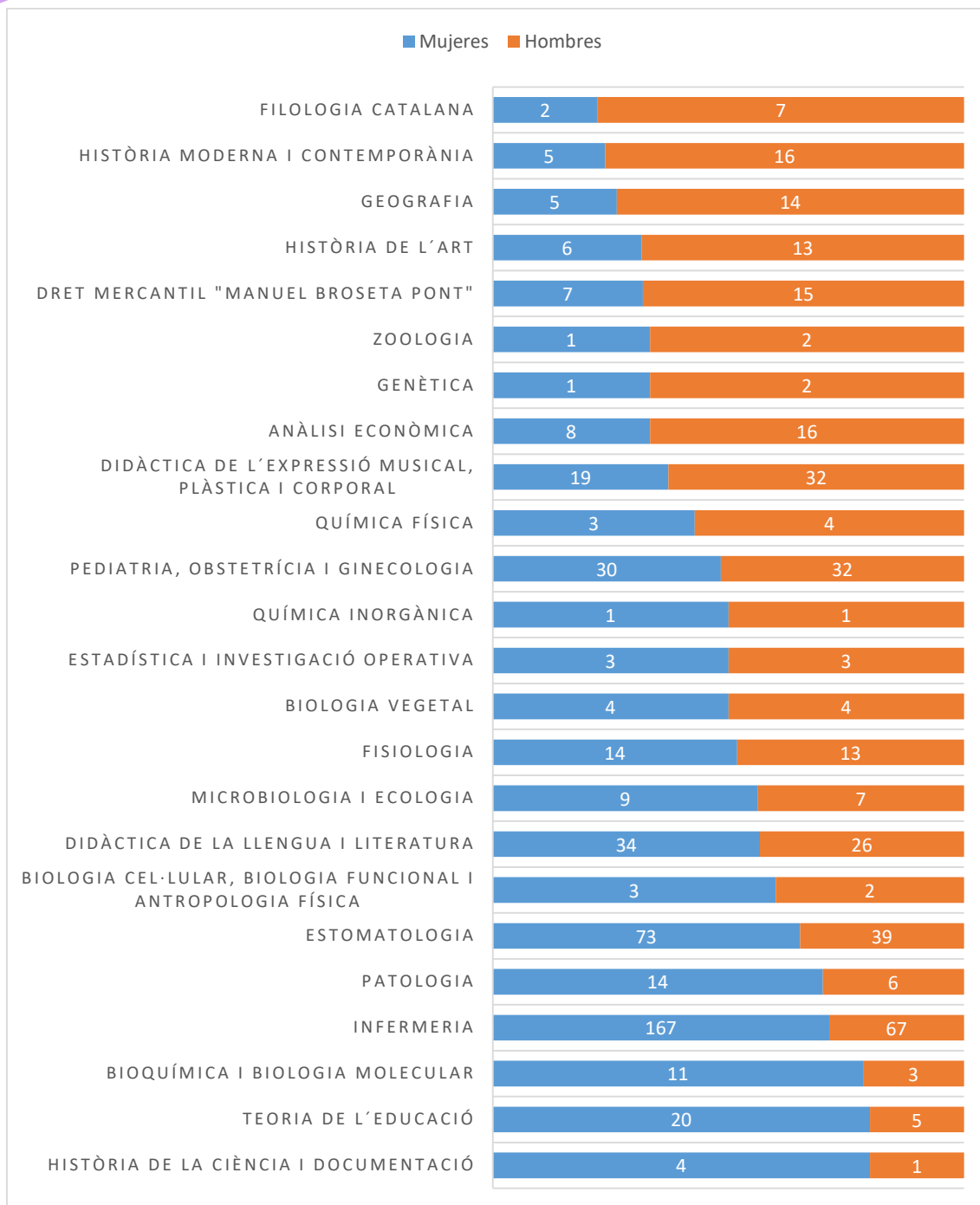


Gráfico 11 Número de mujeres/hombres con contrato laboral en los departamentos moderadamente masculinizados

La mediana de porcentajes de presencia de mujeres en plantillas laborales en los departamentos moderadamente masculinizados se sitúa en 50%, siendo el primer cuartil 33'33% y el tercer cuartil 62'58%.

6 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN POR ÁREA DE CONOCIMIENTO

6.1 Situación del PDI funcionario por área de conocimiento

El tamaño de las plantillas funcionariales de las 152 áreas de conocimiento de la UV oscila de 0 a 52 personas según área de conocimiento, siendo la mediana 10, lo que la sitúa muy cercana a los valores más pequeños de PDI funcionario. Es por ello que agrupamos los datos según el número de personas que forman el PDI funcionario por áreas de conocimientos. De las 152 áreas hay:

- 5 áreas sin ningún PDI funcionario, por lo que quedan fuera de nuestro estudio. Éstas áreas son:
 - ESTUDIOS DE ASIA ORIENTAL
 - FILOLOGIA ESLAVA
 - LENGUAJES Y SISTEMAS INFORMATICOS
 - RADIOLOGIA Y MEDICINA FISICA
 - TRADUCCION E INTERPRETACION
- 33 áreas muy pequeñas, con una plantilla funcional entre 1 y 5 PDI.
- 39 áreas pequeñas, con un PDI funcionario comprendido entre las 6 y las 10 personas.
- 67 áreas medianas, con un PDI funcionario comprendido entre las 11 y las 30 personas. En este tramo, la mediana se sitúa en torno a 17 personas.
- 8 áreas grandes, con un PDI funcionario entre 33 y 52 personas.

Comenzamos viendo un gráfico donde se muestra la distribución de hombres y mujeres en las 33 áreas con un PDI funcionario entre 1 y 5 PDI (áreas muy pequeñas). Vemos que sólo el 6% alcanza la paridad, y que **el 76% de las áreas muy pequeñas tienen plantillas funcionariales ocupadas mayoritariamente por hombres.**

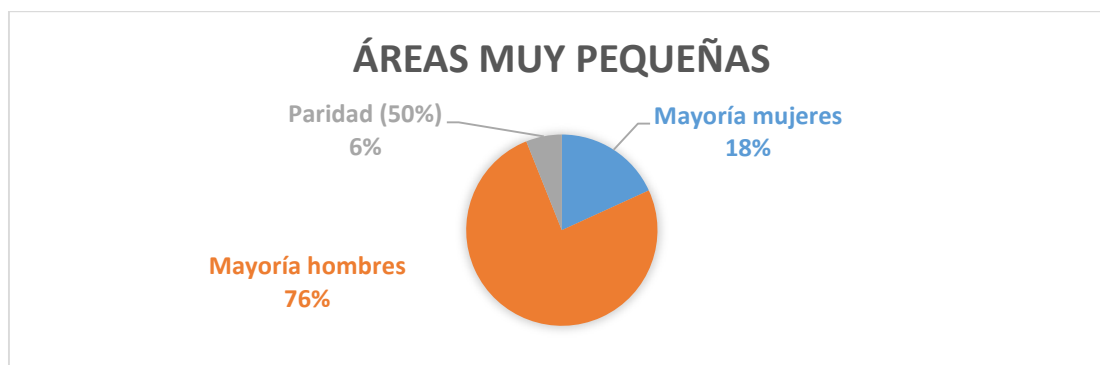


Gráfico 12 Proporción de áreas feminizadas/masculinizadas entre las 33 áreas muy pequeñas.

El gráfico 13 muestra la distribución por sexos en las 39 áreas de conocimiento con un PDI funcionario comprendida entre las 6 y las 10 personas (áreas pequeñas).

ÁREAS PEQUEÑAS

■ Mujeres ■ Hombres

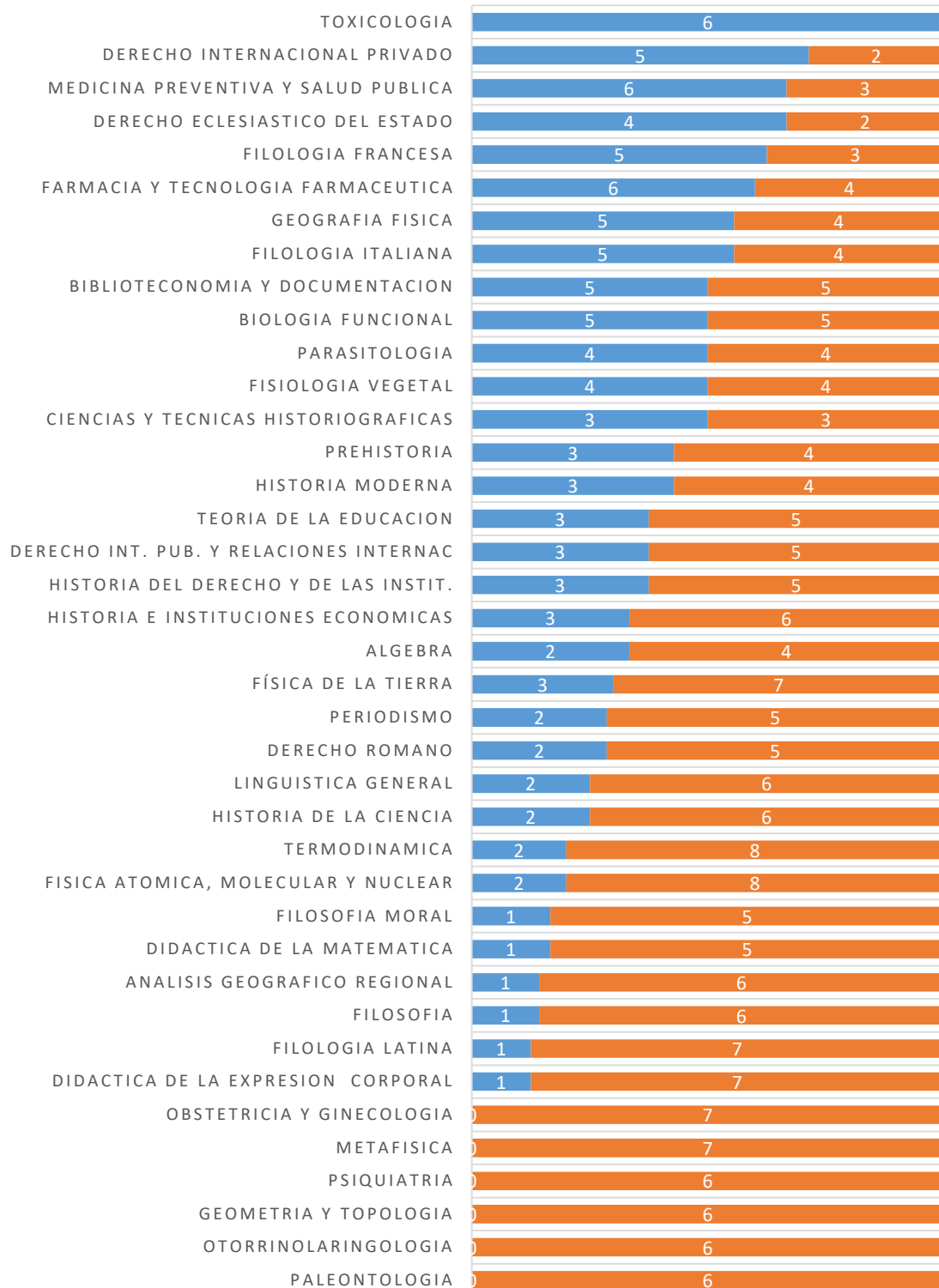


Gráfico 13 Distribución del PDI funcionario por sexos en las 39 áreas pequeñas

ÁREAS PEQUEÑAS

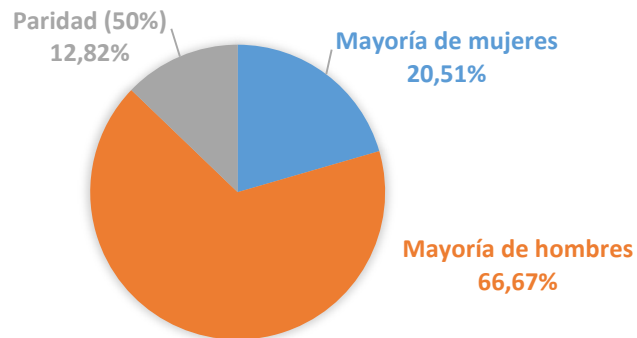


Gráfico 14 Proporción de áreas masculinizadas/feminizadas entre las 39 áreas pequeñas

En el caso de las áreas pequeñas, sólo un 12'82% alcanza la paridad y un 66'67% tienen plantillas funcionariales ocupadas mayoritariamente por hombres. Hay 6 áreas pequeñas cuyas plantillas funcionariales están ocupadas únicamente por hombres, frente a 1 área con PDI funcionario con presencia exclusiva de mujeres.

En las 67 áreas medianas, con un PDI funcionario comprendido entre las 11 y las 30 personas, la proporción entre áreas masculinizadas y feminizadas viene dada por el gráfico 15.

ÁREAS MEDIANAS

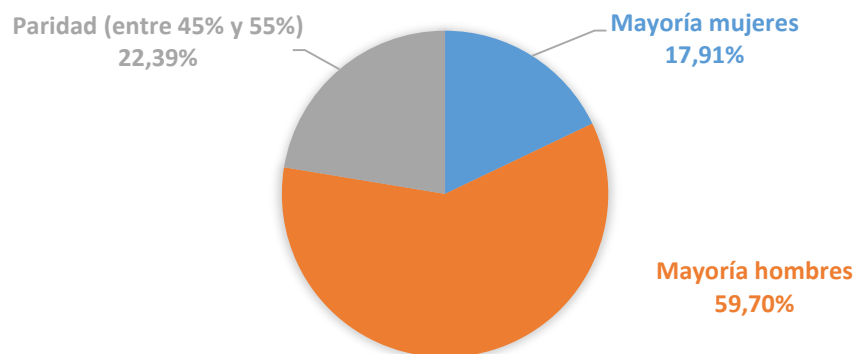


Gráfico 15 Proporción de áreas masculinizadas/feminizadas entre las 39 áreas medianas

Hay 22 áreas medianas (32'83% de las áreas medianas) con una presencia de mujeres inferior al 30%.

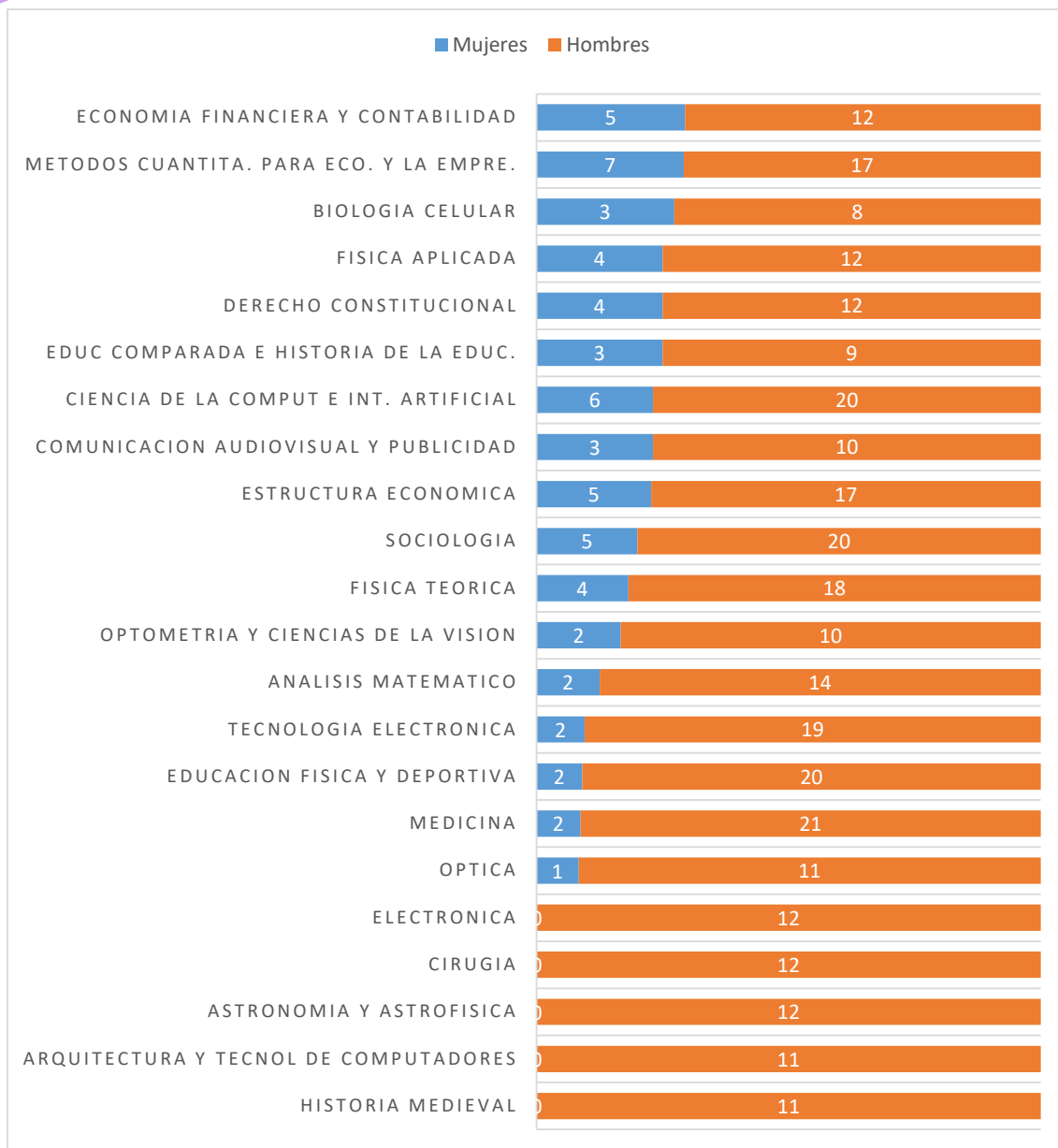


Gráfico 16 Distribución Mujeres/Hombres en las 22 áreas medianas con presencia de mujeres inferior al 30% del PDI funcionario

Entre las áreas medianas **hay 5 áreas, de entre 11 y 12 personas, cuyo PDI funcionario está formado sólo por hombres:**

- Arquitectura y Tecnología de Computadores
- Astronomía y Astrofísica
- Cirugía
- Electrónica
- Historia Medieval

no habiendo ninguna área mediana cuyo PDI funcionario esté formado sólo por mujeres.

En el grupo de áreas medianas, el área de Comercialización e Investigación de Mercados es la que tiene un menor porcentaje de hombres en su plantilla funcional, siendo este porcentaje del 25%.

El gráfico 17 muestra la distribución de mujeres y hombres en las 8 áreas grandes, con un PDI funcionario entre 31 y 52 personas. En estas áreas grandes, Economía Aplicada destaca por ser la de menor presencia de mujeres, sólo el 22,2% de su PDI funcionario son mujeres. Psicología Social es el área grande con menor presencia de hombres: un 32,4% de PDI funcionario.

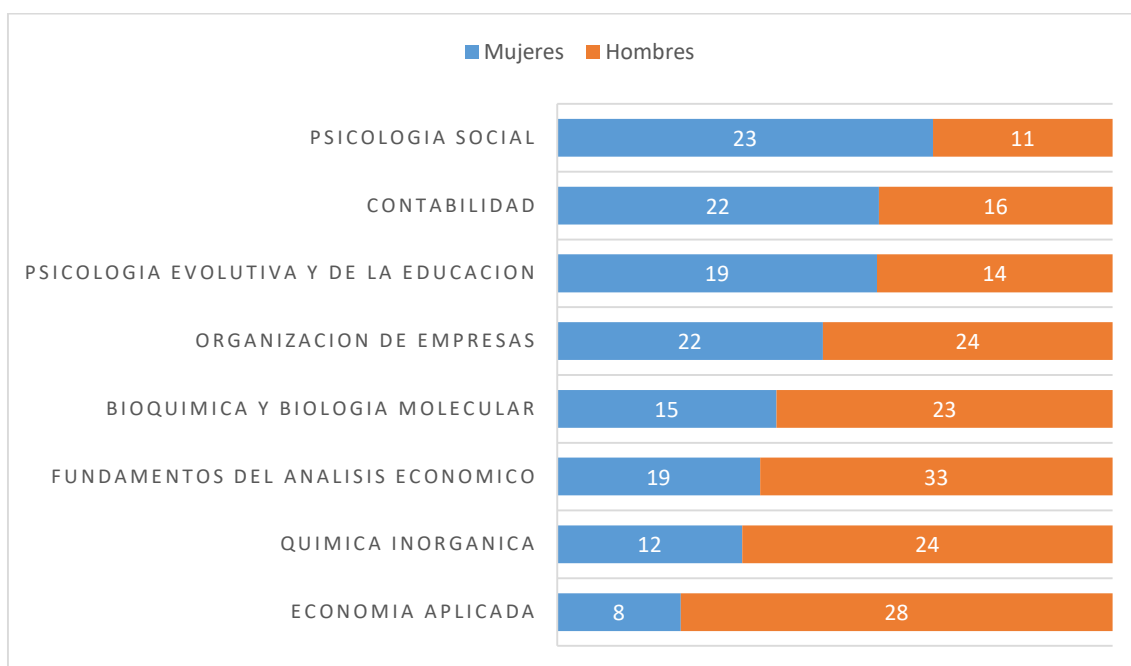


Gráfico 17 Distribución del PDI funcionario en las áreas grandes

6.2 Situación de la plantilla laboral en las áreas de conocimiento masculinizadas

Comenzamos mostrando la situación de la plantilla laboral en las áreas de conocimiento sin PDI funcionario.

- En Lenguajes y Sistemas Informáticos hay una sola persona en su plantilla laboral, que es hombre.
- Radiología y Medicina Física, hay 16 mujeres y 13 hombres en su plantilla laboral (55'2% de mujeres).
- Filología Eslava no posee plantilla laboral.
- Estudios de Asia Oriental hay 3 personas en plantilla laboral, y las tres son hombres.
- Traducción e Interpretación, de las 4 personas en plantilla laboral, 2 son mujeres y 2 son hombres.

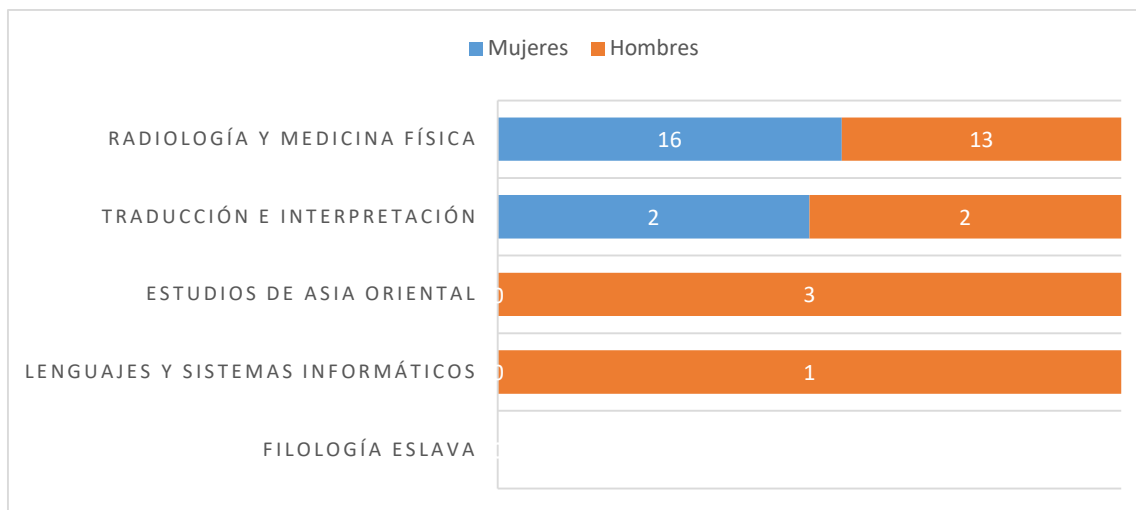


Gráfico 18 Número de mujeres/hombres con contrato laboral en las áreas de conocimiento sin PDI funcionario

En las 33 áreas de conocimiento muy pequeñas, con algún miembro en su PDI funcionario, se observa globalmente una mayor presencia de hombres que de mujeres en sus plantillas laborales (117 mujeres frente a 149 hombres). Si tenemos en cuenta el porcentaje de presencia de mujeres en todas aquellas plantillas laborales con algún miembro, la mediana se sitúa en el 34'52%, estando el primer cuartil en 16'07% y el tercer cuartil en 64'06%.

En las áreas pequeñas con PDI funcionario, la situación de la plantilla laboral viene dada por el gráfico 19. En 21 de estas 39 áreas pequeñas hay una mayor proporción de hombres que de mujeres en sus plantillas laborales, lo que supone un 53'84%. En 8 de estas áreas la plantilla laboral está formada exclusivamente por hombres, siendo 3 aquellas cuya plantilla laboral está formada sólo por mujeres.

Analizamos la situación de la plantilla laboral en las áreas pequeñas cuyo PDI funcionario está extremadamente o altamente masculinizado.

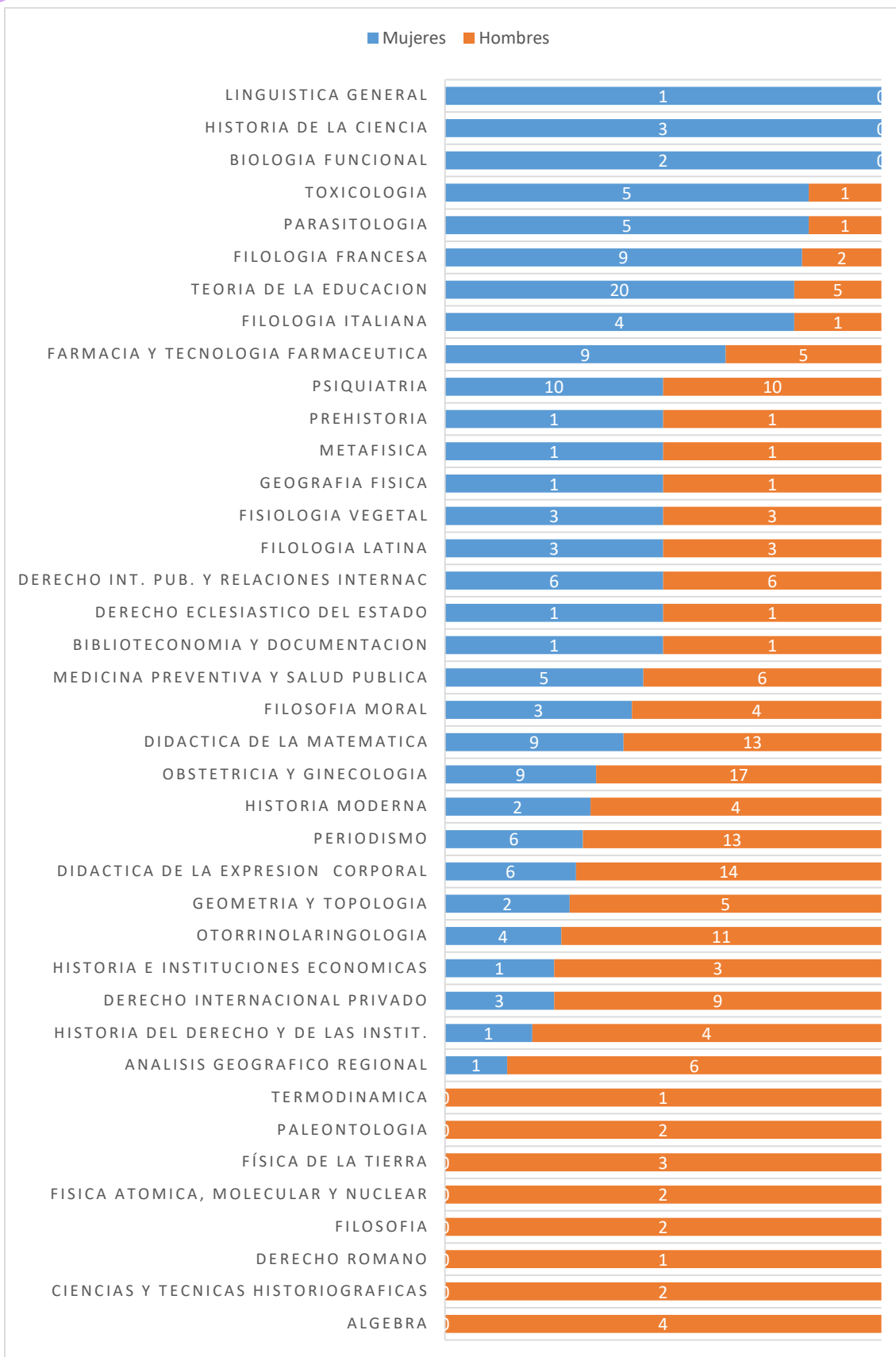


Gráfico 19 Plantilla laboral de áreas pequeñas

En las áreas pequeñas extremadamente masculinizadas o altamente masculinizadas (con presencia de mujeres funcionarias que no supera el 30%) la situación de las mujeres en plantilla laboral viene dada por el gráfico 20, que muestra una clara asimetría mujer/hombre.

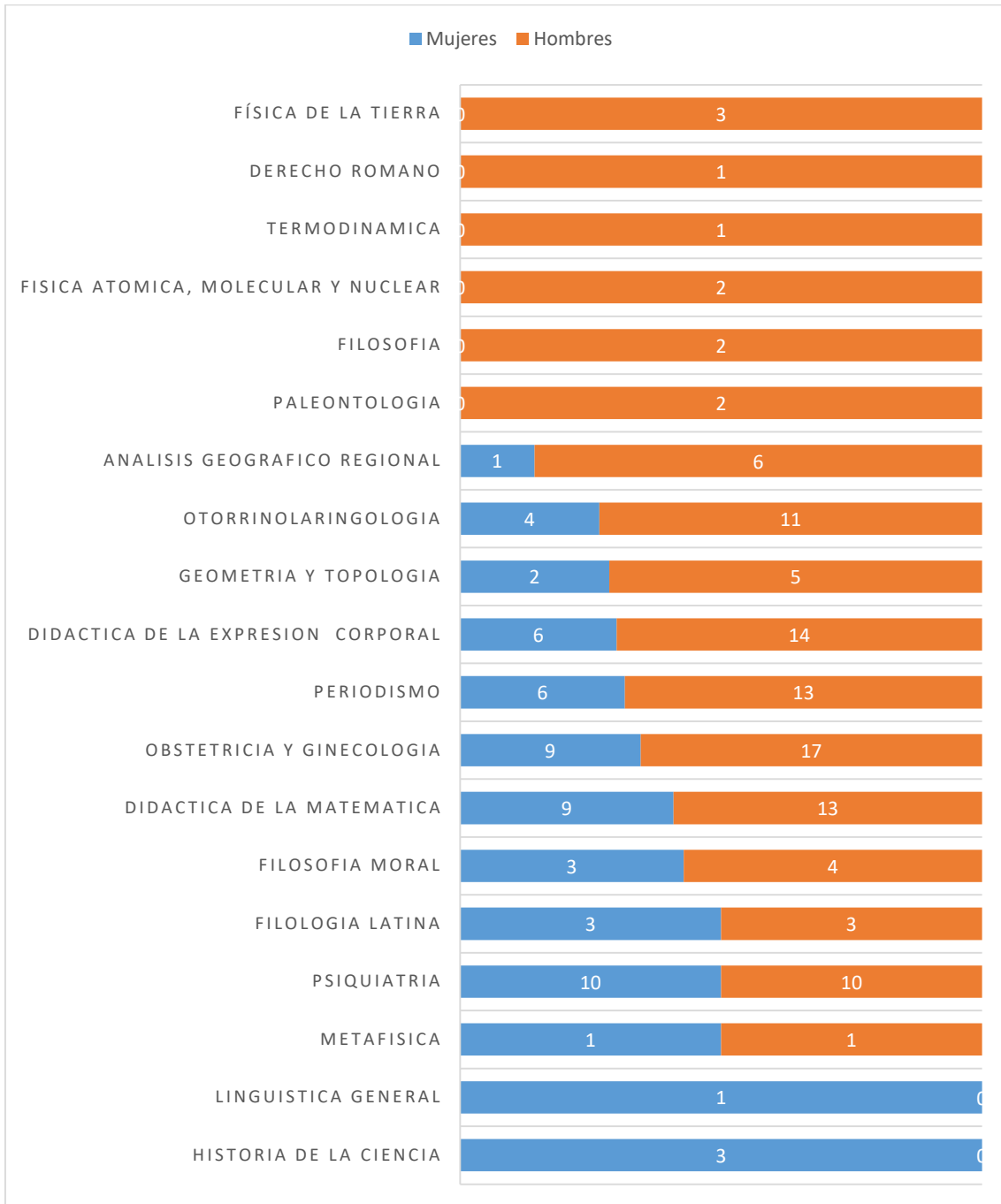


Gráfico 20 Plantilla laboral en áreas de conocimiento pequeñas extremadamente o altamente masculinizadas

Se observa que no hay presencia de mujeres en las plantillas laborales de las áreas pequeñas masculinizadas siguientes:

- Derecho Romano
- Filosofía
- Física Atómica, Molecular Y Nuclear
- Física De La Tierra
- Paleontología
- Termodinámica

En el gráfico 21 se muestra la situación de la plantilla laboral en las 6 áreas de conocimiento pequeñas sin mujeres funcionarias. Este gráfico muestra una asimetría mujeres/hombres, ya que **en ninguna de estas áreas pequeñas consideradas (sin mujeres funcionarias) el número de mujeres en plantilla laboral aventaja al de hombres. En particular, en 4 de estas 6 áreas las mujeres representan únicamente entre el 0% y el 34,61% de la plantilla laboral.**

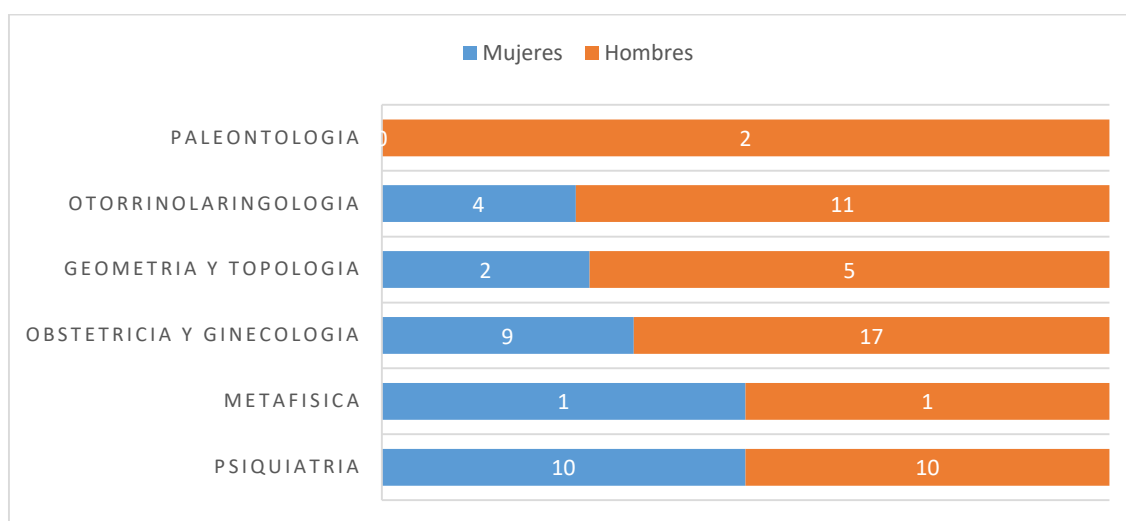


Gráfico 21 Número de mujeres/hombres con contrato laboral en las 6 áreas de conocimiento pequeñas sin mujeres funcionarias

También se da una asimetría en el gráfico 22, donde se muestra la situación de las plantillas laborales de las 5 áreas medianas que no cuentan con mujeres funcionarias. En Historias Medieval no hay personal laboral. En Astronomía y Astrofísica hay una única persona con contrato laboral, que es mujer. Sin embargo, en Arquitectura y Tecnología de Computadores las 5 personas de plantilla laboral son hombres. Y en Electrónica y Cirugía el porcentaje de mujeres en plantilla laboral es inferior al 20%.

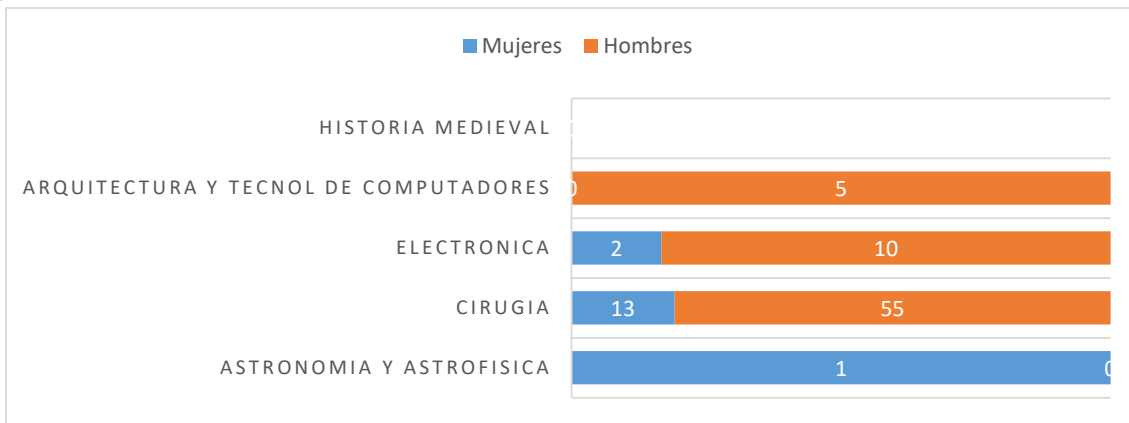


Gráfico 22 Número de mujeres/hombres con contrato laboral en las 5 áreas de conocimiento medianas sin mujeres funcionarias

Con respecto a las áreas grandes, el gráfico 21 compara los porcentajes de presencia de mujeres entre PDI funcionario y plantilla laboral.

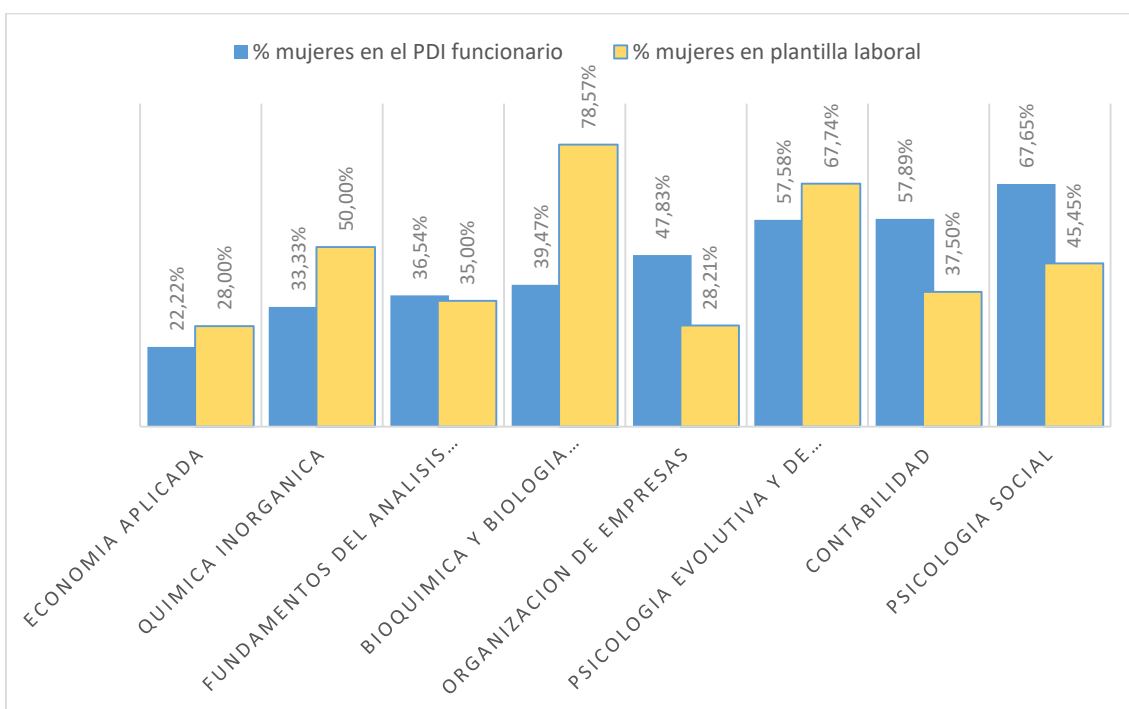


Gráfico 23 Porcentajes de mujeres funcionarias/con contrato laboral en las áreas de conocimiento grandes

En 2 de las áreas grandes (Economía Aplicada y Fundamentos del Análisis) la presencia de mujeres tanto en PDI funcionario como en plantilla laboral es inferior al 40%. No hay ninguna área grande donde se dé esta doble situación de inferioridad en los hombres.

ANEXO 1

Departamentos extremadamente masculinizados

1. Análisis Matemático
2. Astronomía y Astrofísica
3. Cirugía
4. Didáctica de las Ciencias Experimentales y Sociales
5. Educación Física y Deportiva
6. Ingeniería Electrónica
7. Filosofía
8. Medicina
9. Óptica

Departamentos altamente masculinizados

19. Botánica y Geología
20. Didáctica de las Matemáticas
21. Derecho Constitucional, Ciencia Política y de la Administración
22. Economía Aplicada
23. Economía Financiera y Actuarial
24. Educación Comparada e Historia de la Educación
25. Estructura Económica
26. Filología Clásica
27. Física Aplicada y Electromagnetismo
28. Física Atómica, Molecular y Nuclear
29. Física de la Tierra y Termodinámica
30. Física Teórica
31. Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas
32. Informática
33. Matemáticas
34. Prehistoria, Arqueología e Historia Antigua
35. Sociología y Antropología Social
36. Teoría de los Lenguajes y Ciencias de la Comunicación

Departamentos moderadamente masculinizados

1. Análisis Económico
2. Biología Celular, Biología Funcional y Antropología Física
3. Biología Vegetal
4. Bioquímica y Biología Molecular
5. Derecho Mercantil "Manuel Broseta Pont"
6. Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal
7. Didáctica de la Lengua y Literatura
8. Enfermería
9. Estadística e Investigación Operativa
10. Estomatología
11. Filología Catalana

12. Fisiología
13. Genética
14. Geografía
15. Historia de la Ciencia y Documentación
16. Historia del Arte
17. Historia Moderna y Contemporánea
18. Microbiología y Ecología
19. Patología
20. Pediatría, Obstetricia y Ginecología
21. Química Física
22. Química Inorgánica
23. Teoría de la Educación
24. Zoología

Áreas de conocimiento sin PDI funcionario

- 1 Estudios de Asia Oriental
- 2 Filología Eslava
- 3 Lenguajes y Sistemas Informáticos
- 4 Radiología y Medicina Física
- 5 Traducción e Interpretación

Áreas de conocimiento muy pequeñas

1. Antropología Física
2. Antropología Social
3. Arqueología
4. Ciencia Política y de La Administración
5. Cristalografía y Mineralogía
6. Dermatología
7. Didáctica de la Expresión Musical
8. Didáctica de la Expresión Plástica
9. Didáctica de las Ciencias Experimentales
10. Didáctica de las Ciencias Sociales
11. Edafología y Química Agrícola
12. Electromagnetismo
13. Estética y Teoría de las Artes
14. Estratigrafía
15. Estudios Árabes e Islámicos
16. Filología Griega
17. Filologías Gallega y Portuguesa
18. Física de la Materia Condensada
19. Geografía Humana
20. Historia Antigua
21. Ingeniería Telemática
22. Lógica y Filosofía de la Ciencia
23. Medicina Legal y Forense
24. Música

25. Oftalmología
26. Pediatría
27. Relatividad y Gravitación
28. Tecnología de Alimentos
29. Tecnologías del Medio Ambiente
30. Teoría de la Señal y Comunicaciones
31. Teoría de Literatura y Literatura Comparada
32. Traumatología y Ortopedia
33. Urología

Áreas de conocimiento pequeñas

1. Álgebra
2. Análisis Geográfico Regional
3. Biblioteconomía y Documentación
4. Biología Funcional
5. Ciencias y Técnicas Historiográficas
6. Derecho Eclesiástico del Estado
7. Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales
8. Derecho Internacional Privado
9. Derecho Romano
10. Didáctica de la Expresión Corporal
11. Didáctica de la Matemática
12. Farmacia y Tecnología Farmacéutica
13. Filología Francesa
14. Filología Italiana
15. Filología Latina
16. Filosofía
17. Filosofía Moral
18. Física Atómica, Molecular y Nuclear
19. Física de la Tierra
20. Fisiología Vegetal
21. Geografía Física
22. Geometría y Topología
23. Historia de la Ciencia
24. Historia del Derecho y de las Instituciones
25. Historia e Instituciones Económicas
26. Historia Moderna
27. Lingüística General
28. Medicina Preventiva y Salud Pública
29. Metafísica
30. Obstetricia y Ginecología
31. Otorrinolaringología
32. Paleontología
33. Parasitología
34. Periodismo
35. Prehistoria

36. Psiquiatría
37. Teoría de la Educación
38. Termodinámica
39. Toxicología

Áreas de conocimiento medianas

1. Análisis Matemático
2. Anatomía y Embriología Humana
3. Arquitectura y Tecnología De Computadores
4. Astronomía y Astrofísica
5. Biología Celular
6. Botánica
7. Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial
8. Cirugía
9. Comunicación Audiovisual y Publicidad
10. Derecho Administrativo
11. Derecho Civil
12. Derecho Constitucional
13. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
14. Derecho Financiero y Tributario
15. Derecho Mercantil
16. Derecho Penal
17. Derecho Procesal
18. Didáctica de la Lengua y la Literatura
19. Didáctica y Organización Escolar
20. Ecología
21. Economía Financiera y Contabilidad
22. Educación Comparada e Historia de la Educación
23. Educación Física y Deportiva
24. Electrónica
25. Enfermería
26. Estadística e Investigación Operativa
27. Estomatología
28. Estructura Económica
29. Farmacología
30. Filología Alemana
31. Filología Catalana
32. Filología Inglesa
33. Filosofía del Derecho
34. Finanzas Empresariales
35. Física Aplicada
36. Física Teórica
37. Fisiología
38. Fisioterapia
39. Genética
40. Historia Contemporánea
41. Historia del Arte

42. Historia Medieval
43. Ingeniería Química
44. Lengua Española
45. Literatura Española
46. Matemática Aplicada
47. Matemática Económico-Empresarial
48. Medicina
49. Metodología de las Ciencias Del Comportamiento
50. Métodos Cuantitativos para Economía y la Empresa
51. Métodos De Investigación y Diagnostico en Educación
52. Microbiología
53. Nutrición y Bromatología
54. Óptica
55. Optometría y Ciencias de la Visión
56. Patología
57. Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico
58. Psicobiología
59. Psicología Básica
60. Química Analítica
61. Comercialización e Investigación De Mercados
62. Química Física
63. Química Orgánica
64. Sociología
65. Tecnología Electrónica
66. Trabajo Social y Servicios Sociales
67. Zoología

Áreas de conocimiento grandes

1. Bioquímica y Biología Molecular
2. Contabilidad
3. Economía Aplicada
4. Fundamentos del Análisis Económico
5. Organización de Empresas
6. Psicología Evolutiva y De La Educación
7. Psicología Social
8. Química Inorgánica