

Indicadores no androcéntricos para una Universitat más justa

**Análisis de indicadores del personal
universitario para el IV Plan de Igualdad**

Alicia Villar Aguilés y Sandra Obiol Francés
Departamento de Sociología y Antropología Social

Noviembre 2023

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	5
2. SISTEMA DE INDICADORES: RESULTADOS EN EL PDI	10
2.1. Clasificación profesional en el PDI	10
2.2. Promoción profesional en el PDI	32
2.3. Condiciones de trabajo en el PDI	34
2.3.1. Proyectos de investigación	34
2.3.2. Publicaciones	36
2.3.3. Contribuciones a congresos	39
2.3.4. Dirección de tesis doctorales	40
2.3.5. Índice de producción científica	42
2.3.6. Carga docente	44
2.3.7. Proyectos de innovación educativa	46
2.4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral en el PDI	47
2.5. Formación en el PDI	51
2.6. Infrarrepresentación femenina en el PDI	52
3. SISTEMA DE INDICADORES: RESULTADOS EN EL PAS	54
3.1. Clasificación profesional en el PAS	54
3.2. Condiciones de trabajo en el PAS	59
3.3. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral en el PAS	63
3.4. Formación en el PAS	66
3.5. Infrarrepresentación femenina en el PAS	66
4. A MODO DE CONCLUSIONES	67
Referencias bibliográficas	69
Anexo	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Departamentos masculinizados, equilibrados y feminizados. Universitat de València, 2022.	10
Tabla 2. Personal Docente e Investigador según categoría profesional y sexo. Universitat de València, 2019 y 2022.	13
Tabla 3. Tasa de estabilidad por departamentos y sexo. Universitat de València, 2022.	17
Tabla 4. Carrera académica por sexo. Universitat de València, 2022 y Red Vives, 2021.	26
Tabla 5. Carrera académica por sexo. Universitat de València, 2022.	26
Tabla 6. Índice del techo de cristal por departamento. Universitat de València, 2022.	29
Tabla 7. Proyectos de investigación según sexo del investigador/a principal y procedencia de financiación. Universitat de València, 2022.	34
Tabla 8. Libros, capítulos de libro y publicaciones multimedia por sexo. Universitat de València, 2022.	38
Tabla 9. Direcciones de tesis doctorales por sexo. Universitat de València, 2022.	41
Tabla 10. IPC por categoría, sexo y año. Universitat de València, 2022.	44
Tabla 11. Distribución de la docencia por sexo, en grado y posgrado en los departamentos más masculinizados. Universitat de València, 2022.	45
Tabla 12. Distribución de la docencia por sexo, en grado y posgrado en los departamentos más feminizados. Universitat de València, 2022.	46
Tabla 13. Coordinación y participación en proyectos de innovación educativa por sexo. Universitat de València, 2022.	47
Tabla 14. Formación permanente del PDI por sexo y modalidad de la formación. Universitat de València, 2022.	51
Tabla 15. Distribución porcentual del personal de administración y servicios (PAS) según régimen jurídico y sexo. Universitat de València, 2019 y 2022.	54
Tabla 16. Funcionariado en el PAS según modalidad y sexo. Universitat de València, 2022.	56
Tabla 17. Distribución del PAS según el régimen jurídico de su puesto de trabajo y el sexo. Universitat de València, 2022.	56
Tabla 18. Distribución porcentual del PAS que se acoge al régimen de teletrabajo según número de días, grupo profesional y sexo. Universitat de València, 2022.	61
Tabla 19. Permisos por cuidados disfrutados por el PAS según sexo y categoría profesional. Universitat de València, 2022.	65
Tabla 20. Formación permanente del PAS por sexo y modalidad de la formación. Universitat de València, 2022	66

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución porcentual del profesorado según sexo y categoría profesional. Universitat de València, 2019 y 2022.	15
Gráfico 2. Profesorado según sexo y tipo de vinculación con la universidad. Universitat de València, 2022.	18
Gráfico 3. Brecha de género en la tasa de estabilidad según departamento. Universitat de València, 2022.	21
Gráfico 4. Personal Investigador según modalidad y sexo. Universitat de València, 2022.	24
Gráfico 5. Carrera académica por sexo. Universitat de València, 2022.	25
Gráfico 6. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora. Universitat de València, 2022.	28
Gráfico 7. PDI según la relación entre número de sexenios y periodos de seis años. Universitat de València, 2022.	33
Gráfico 8. Proyectos de investigación por sexo y duración. Universitat de València, 2022.	35
Gráfico 9. Artículos publicados por sexo y bases de datos. Universitat de València, 2022.	36
Gráfico 10. Contribuciones a congresos por sexo y tipo de contribución. Universitat de València, 2022.	39
Gráfico 11. Direcciones de tesis doctorales por sexo. Universitat de València, 2022.	41
Gráfico 12. Profesorado que disfruta de permisos de maternidad/paternidad según su sexo y categoría profesional. Universitat de València, 2022.	49
Gráfico 13. Profesorado que disfruta de licencias por lactancia según su sexo y categoría profesional. Universitat de València, 2022.	50
Gráfico 14. Representación en los órganos de gobierno por sexo. Universitat de València, 2022.	53
Gráfico 15. Distribución porcentual del personal de administración y servicios (PAS) según régimen jurídico y sexo. Universitat de València, 2022.	55
Gráfico 16. Distribución del PAS según grupo profesional y sexo. Universitat de València, 2022.	57
Gráfico 17. Tramos de carrera profesional del PAS reconocidos según sexo. Universitat de València, 2022.	58
Gráfico 18. Distribución porcentual del PAS que se acoge al régimen de teletrabajo según grupo profesional y sexo. Universitat de València, 2022.	60
Gráfico 19. Distribución porcentual del PAS que se acoge al régimen de teletrabajo según número de días y sexo. Universitat de València, 2022.	62
Gráfico 20. Distribución porcentual del PAS que se acoge al régimen de teletrabajo según edad y sexo. Universitat de València, 2022.	63
Gráfico 21. Permisos por cuidados disfrutados por el PAS según sexo. Universitat de València, 2022.	64

1. PRESENTACIÓN

Este informe es el resultado del proceso de diseño y análisis del trabajo remunerado en el seno de la Universitat de València desde una perspectiva no androcéntrica. A raíz de la necesidad de realizar un diagnóstico para la elaboración del IV Plan de Igualdad, la Universitat de València a través del Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas nos encargó que repensáramos los indicadores que evalúan las condiciones de trabajo del personal de la Universidad, así como sus resultados. El encargo responde a un intento de trasladar la reflexión que presentamos en un artículo publicado ya en 2017 (Obiol-Francés y Villar-Aguilés, 2017) y que reclamaba abrir el foco incluyendo en la valoración del trabajo remunerado el trabajo de cuidados que requieren las personas para sostener la vida en sociedad. Es decir, incluir la complejidad de nuestra realidad como personas y que impacta en las posibilidades que tenemos para desarrollar nuestro trabajo remunerado.

En este sentido, el objetivo de partida de este trabajo era repensar los indicadores que se recogen y calculan como información de síntesis para la rendición de cuentas del trabajo remunerado que se desarrolla en nuestra Universidad. Esta perspectiva está fundamentada a partir del análisis crítico que considera que el actual sistema tiene una marcada construcción androcéntrica, desde sus orígenes, y en el cual impera una concepción de la producción del conocimiento científico siguiendo esta lógica. Así pues, la lógica de la producción científica está totalmente desatada de las condiciones en que se hace posible esta producción generando notables desigualdades que perjudiquen en mayor medida a las mujeres.

La tesis de la feminización (Leathwood y Read, 2010) de la enseñanza superior está muy presente en el discurso social, así como en los medios de comunicación sobre la universidad, especialmente destacando la alta proporción de mujeres que se matriculan y se gradúan, así como el avance que se ha producido en los últimos años en el acceso a la carrera académica. Aun así, las instituciones universitarias continúan, en gran medida, ciegas tanto a las necesidades de cuidado como a los argumentos para tenerlo en cuenta (Villar-Aguilés y Obiol-Francés, 2022). Y aunque no es el cuidado la única razón para la desigual situación de las mujeres en el mundo académico actual, la atribución

preponderante del trabajo de cuidados en las mujeres significa que aceptar como instrumento de evaluación de la carrera académica indicadores ciegos a la posición desigual que se ocupa en la estructura social supone el fortalecimiento y reproducción de esta situación de desventaja. Por eso, si aspiramos a una institución justa donde sus miembros sean tratados del mismo modo, tenemos que reconsiderar cómo evaluamos sus méritos, tanto en el caso del Personal Docente e investigador (PDI) como en el del Personal Administrativo y de Servicios (PAS)¹.

No ha sido una empresa sencilla. En 2018 ofrecimos una propuesta de indicadores que nos proporcionara como institución una herramienta para comprender y medir de manera más ajustada las circunstancias en las que trabajamos en la Universitat de València (Villar-Aguilés y Obiol-Francés, 2018)². En aquel momento distinguimos entre indicadores disponibles, posibles y deseables, según la capacidad de construcción de los mismos indicadores con la información disponible en la Universitat. Desde entonces hemos presentado nuestros resultados en diferentes publicaciones y foros, y hemos reflexionado mucho sobre esta cuestión (Villar-Aguilés y Obiol-Francés, 2022). Una de las conclusiones reiteradas es que necesitamos como institución poder avanzar en la consecución de un conocimiento más preciso sobre cómo se produce el trabajo considerado como productivo y sus condicionantes sociofamiliares, para no quedarnos solo con aquello que se mide en términos de trabajo productivo. El foco en el que se sustenta nuestra reflexión y los trabajos que hemos publicado es medir este trabajo, pero también intentar hacer emerger aquello oculto (Obiol-Francés y Villar-Aguilés, 2022) en un sentido de considerar los condicionantes sociales y familiares. El trabajo en la universidad es un trabajo inevitablemente ligado a las circunstancias vitales de quien lo ejerce.

En nuestros estudios anteriores sobre el personal docente e investigador de la Universitat de València se observan asimetrías en el desarrollo de las tareas investigadoras en términos de sexo-género, unas asimetrías que hemos

¹ La realización de este estudio se realizó antes de la aprobación de la nueva ley universitaria, Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, que incorpora modificaciones que no están recogidas en este informe porque hemos trabajado con datos y nomenclatura que corresponden a la situación que teníamos hasta ahora en la anterior normativa.

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

detectado en menor medida en el personal de administración y servicios, pero donde también existen. En el caso del PDI, según datos de la encuesta que nos encargó la Unidad de Igualdad en 2019, las responsabilidades de cuidado están presentes en la vida cotidiana de la mayoría de este personal, especialmente en el cuidado de menores, pero también (seguramente cada vez más) en personas mayores (progenitores, pero también otros parientes) que requieren una atención creciente a sus necesidades (Villar-Aguilés y Obiol-Francés, 2020). Se trata de un trabajo de cuidados invisible para la institución y que no siempre se adapta bien con las demandas intensas y absorbentes de la carrera investigadora, especialmente en los procesos de promoción laboral. También en el caso del PAS podemos afirmar, según la encuesta realizada por encargo también de la Unidad de Igualdad, que las responsabilidades de cuidado de este personal condicionan la manera de organizarse el trabajo y el desarrollo de la carrera profesional (Obiol-Francés y Villar-Aguilés, 2020).

Una vez finalizado el periodo de acción del III Plan de Igualdad de la Universitat de València y con la necesidad de poner los cimientos para el diseño del IV plan nos ponemos de nuevo ante los datos para conocer cómo ha evolucionado la situación de las mujeres y hombres que trabajan en nuestra Universitat. Y, desgraciadamente, tenemos que decir que nos hemos encontrado con una situación muy similar a la que encontramos en 2018 cuando iniciamos la tarea de diseñar y aplicar un sistema de indicadores no androcéntricos. La recogida y sistematización de los datos de las que dispone la Universitat de València sobre las personas que trabajan no ha facilitado esta tarea y nos hemos tenido que enfrentar con los mismos obstáculos que hace 5 años. También tenemos que decir que nos hemos encontrado con la misma inmejorable actitud paciente y colaborativa por parte de todas y cada una de las personas a las que hemos apelado para conseguir los datos que necesitamos.

En este encargo se explicitaba incorporar un adelanto en el logro de una perspectiva no androcéntrica para atender una nueva manera de construir y calcular los indicadores. La propuesta es innovadora porque se trata de una evolución hacia un tipo de indicadores que tengan en consideración que la Universitat no es una institución neutral en la reproducción de desigualdades de género en todas las dimensiones o ámbitos del trabajo del personal universitario.

Los indicadores propuestos en un inicio (que pueden consultarse en el anexo) ponen el foco al aportar otras posibilidades de medir y evaluar el trabajo del personal universitario, cosa que resulta más invisible y menos conocido. A la vez, nos hace reflexionar sobre la Universitat como institución que contiene mecanismos internos desigualitarios y androcéntricos.

Aun así, la propuesta inicial del sistema de indicadores no ha podido ajustarse totalmente a los datos obtenidos. Incluso algunas de estos datos sí que se habían recogido en un informe anterior y no se han podido obtener en esta ocasión. Consideramos que hay que explicitarlo así, directamente y claramente, para poner la mirada en un punto que consideramos imprescindible de resolver como institución: la construcción de mejores datos y bases de datos que nos puedan permitir un análisis longitudinal, así como la recogida de nuevos datos que den respuesta a la construcción de un sistema de indicadores más avanzado. Somos muy conscientes de que esto que planteamos no es fácil, sino que, al contrario, es muy complejo. Porque la gestión del día a día y la acumulación de tareas quizás dificulta el hecho de repensar la información disponible e, incluso yendo un poco más lejos, la deseable. Pero, lo consideramos fundamental si verdaderamente queremos avanzar en el conocimiento de la realidad en nuestra Universitat, así como del conjunto del sistema universitario.

El sistema de indicadores que presentamos se organiza siguiendo la clasificación incluida en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación, de acuerdo con las materias propuestas para los diagnósticos para los planes de igualdad³. Los indicadores, tanto para el PDI, como para el PAS, se organizan en estas materias:

1. Procesos de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Promoción profesional
4. Condiciones de trabajo
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
6. Formación
7. Infrarrepresentación femenina

³ Siguiendo la sugerencia de la Unidad de Igualdad, se ha extraído la materia llamada “Retribuciones”, porque ha sido incluida en otro estudio encargado por la Unidad.

Nuestra metodología de trabajo ha sido muy sencilla en su planteamiento, que no en su ejecución:

- a) Volver al sistema de indicadores diseñado en 2018.
- b) Solicitar los datos necesarios para el cálculo de cada uno de los indicadores a las diferentes unidades administrativas que están responsables.
- c) Sistematización de la información estadística recogida y cálculo de los indicadores.
- d) Análisis de los resultados referidos a 2022 desde una perspectiva comparada con el 2018.

Así pues, el informe que detallamos a continuación ha partido de la voluntad de dotar de mayor transparencia a los datos que se recopilan, analizan y publican en nuestra institución, así como también cómo estas pueden contribuir a visibilizar desigualdades ocultas y, además, a incidir en transformaciones para una universidad más igualitaria y justa.

Desde estas páginas agradecemos la colaboración recibida por parte de la Unidad de Igualdad facilitando los contactos con personas que tenían que suministrarnos datos, así como a esas personas de nuestra Universitat desde los diferentes servicios y unidades de gestión que lo han hecho posible. Agradecemos también a Eixam, empresa de estudios sociológicos, su colaboración en la organización de los datos. Por último, gracias a las aportaciones recibidas por parte de las personas que forman la Comisión Negociadora del IV Plan de Igualdad y que hemos incorporado a nuestro trabajo en la medida que ha sido posible.

El documento se estructura en dos grandes partes: una primera respecto al Personal Docente e Investigador (PDI) y una segunda sobre el Personal de Administración y Servicios (PAS). En cada uno de los apartados iremos desglosando los indicadores calculados con la interpretación de los resultados obtenidos. Acabamos el informe con un apartado dedicado a recapitular las principales conclusiones y con recomendaciones de cara el futuro más inmediato si queremos caminar hacia una universidad más justa desde una perspectiva de género.

2. SISTEMA DE INDICADORES: RESULTADOS EN EL PDI

2.1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL PDI

La Universitat de València a fecha de 31 de diciembre de 2022 contaba con un total de 4.569 personas en su cuerpo docente, de las cuales un 46% eran mujeres, una cifra que se encuadra dentro de la proporción considerada como paritaria por razón de sexo⁴. Supera así la proporción de mujeres PDI en el conjunto de las universidades públicas españolas en el curso 2021-2022, un 43,06%⁵ y también la de la Red Vives que se sitúa para el año 2021 en un 44% (Pérez-Quintana y Pastor, 2023). Además, supone un incremento respecto a los datos del diagnóstico elaborado para el último III Plan de Igualdad de la Universitat de València que se situaba para el 2018 en un 43,9%.

Sin embargo, encontramos importantes diferencias al mirar más en detalle su distribución por departamentos. Porque conocemos la ya habitual menor presencia de las mujeres en el área tecnológica, pero consideramos importante identificar los desequilibrios más marcados en el conjunto de los departamentos. En este sentido, la Universitat de València cuenta con un total de 84 departamentos de los cuales 37 los podemos considerar equitativos en términos de sexo-género –es decir, que ninguno de los sexos sea inferior al 40% o bien superior al 60%–, 33 departamentos los podemos considerar como masculinizados (con menos del 40% mujeres entre sus miembros) y 14, feminizados (con más del 60% mujeres entre el suyos miembros). La siguiente tabla nos lo pone de manifiesto:

Tabla 1. Departamentos masculinizados, equilibrados y feminizados. Universitat de València, 2022.

DEPARTAMENTOS MASCULINIZADOS	% Mujeres
Astronomía y Astrofísica	6
Ingeniería Electrónica	8

⁴ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, 23/03/2007) en su Disposición adicional primera dice así: “se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto al que se refiere, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

⁵ Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Universidades (<https://www.universidades.gob.es/catalogo-de-datos/>. Última consulta: 25.11.2023).

Informática	15
Análisis Matemático	15
Filosofía	16
Educación Física y Deportiva	18
Zoología	19
Filología Clásica	21
Física de la Tierra y Termodinámica	23
Física Aplicada y Electromagnetismo	24
Física Teórica	24
Cirugía	25
Derecho Constitucional, Ciencia Política y de la Administración	25
Botánica y Geología	25
Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas	25
Matemáticas	26
Filología Catalana	26
Genética	27
Óptica y Optometría y Ciencias de la Visión	28
Física Atómica, Molecular y Nuclear	29
Química Física	29
Economía Aplicada	30
Estructura Económica	31
Economía Financiera y Actuarial	32
Química Inorgánica	35
Prehistoria, Arqueología e historia Antigua	36
Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal	37
Sociología y Antropología Social	37
Derecho Mercantil "Manuel Broseta Pont"	37
Derecho Romano y Derecho Eclesiástico del Estado	38
Historia de la Ciencia y Documentación	38
Didáctica de la Matemática	38
Historia del Arte	39
DEPARTAMENTOS EQUILIBRADOS	
Historia Moderna y Contemporánea	40
Derecho Financiero e historia del Derecho	40
Análisis Económico	40
Teoría de los Lenguajes y Ciencias de la Comunicación	40
Geografía	41
Biología Celular, Biología Funcional y Antropología Física	41
Estadística e investigación Operativa	42
Dirección de Empresas "Juan José Renau Piqueras"	42
Derecho Penal	43
Derecho Internacional "Adolfo Miaja de la Muela"	43
Matemáticas para la Economía y la Empresa	44
Didáctica de las Ciencias Experimentales y Sociales	45
Biología Vegetal	45

Ingeniería Química	46
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	46
Medicina	47
Derecho Civil	47
Microbiología y Ecología	47
Educación Comparada e Historia de la Educación	48
Fisiología	48
Anatomía y Embriología Humana	50
Metodología de las Ciencias del Comportamiento	50
Patología	50
Química Analítica	50
Química Orgánica	51
Derecho Administrativo y Procesal	51
Didáctica y Organización Escolar	53
Bioquímica y Biología Molecular	54
Finanzas Empresariales	54
Filología Española	55
Comercialización e investigación de Mercados	55
Contabilidad	56
Didáctica de la Lengua y la Literatura	57
Pediatría, Obstetricia y Ginecología	57
Estomatología	58
Filosofía del Derecho y Política	58
Psicología Social	60
DEPARTAMENTOS FEMINIZADOS	
Farmacia y Tecnología Farmacéutica y Parasitología	61
Trabajo Social y Servicios Sociales	62
Filología Inglesa y Alemana	64
Fisioterapia	64
Teoría de la Educación	64
Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación	65
Farmacología	65
Filología Francesa e Italiana	67
Medicina Preventiva y Salud Pública, Ciencias de la Alimentación, Toxicología y Medicina Legal	67
Psicología Evolutiva y de la Educación	67
Enfermería	70
Psicología Básica	72
Psicobiología	76
Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos	79

Fuente: Elaboración propia a partir de la Compilación de datos y del Servicio de Recursos Humanos PDI, Universitat de València.

Aunque se deberían analizar más profundamente los itinerarios generizados que llevan a mujeres y hombres a estos ámbitos de trabajo disciplinarios, sí que podemos observar una mayor presencia de las mujeres en departamentos encuadrados en ámbitos que podríamos considerar de mayor relación con valores tradicionalmente asignados a las mujeres (la escucha, las emociones, la educación, las lenguas...) mientras que los hombres están más presentes en disciplinas que en el imaginario colectivo se ubican en la abstracción del pensamiento, la tecnología o los números. Un hecho que se da en otros momentos del ciclo educativo en el mismo sentido (Obiol-Francés y Villar-Aguilés, 2016; Villar-Aguilés y Obiol-Francés, 2021).

Sin embargo, esta descripción desde donde desarrollamos nuestra carrera académica como personal docente e investigador se queda coja si no prestamos atención a la categoría profesional, es decir, a la posición que ocupamos mujeres y hombres en la jerarquía académica y que comporta mejor salario, pero también mayor prestigio y poder en la institución. La siguiente tabla muestra las diferentes categorías profesionales que incluye la carrera académica en nuestro país y cómo se distribuye por sexo en la Universitat de València. Y solo con una primera ojeada ya podemos apreciar una situación claramente desfavorable para las mujeres.

Tabla 2. Personal Docente e investigador según categoría profesional y sexo. Universitat de València, 2019 y 2022.

	2019			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Catedrático/a Universidad	211	495	706	223	486	709
Profesor/a Titular Universidad	485	623	1.108	495	626	1.121
Ayudante	5	...	5	2	2	4
Profesor/a Ayudando Doctor	170	161	331	213	185	398
Profesor/a Contratado/da Doctor	155	118	273	198	166	364
Profesor/a Asociado	613	722	1.335	573	661	1.234
Profesor/a Asociado/da C. Salud	303	262	565	346	253	599
Profesor/a Emérito/a	11	40	51	11	49	60

Profesor/a Visitante	9	2	11	5	1	6
Catedrático/a de Escuela Universitaria	6	12	18	5	6	11

Profesor/a Titular de Escuela Universitaria	36	36	72	26	24	50
Profesor/a Colaborador	7	9	16	6	7	13
TOTAL	2.011	2.480	4.491	2.103	2.466	4.569
	2019			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Catedrático/a Universidad	29,89	70,11	100,00	31,45	68,55	100,00
Profesor/a Titular Universidad	43,77	56,23	100,00	44,16	55,84	100,00
Ayudante	100,00	...	100,00	50,00	50,00	100,00
Profesor/a Ayudando Doctor	51,36	48,64	100,00	53,52	46,48	100,00
Profesor/a Contratado/da Doctor	56,78	43,22	100,00	54,40	45,60	100,00
Profesor/a Asociado	45,92	54,08	100,00	46,43	53,57	100,00
Profesor/a Asociado/da C. Salud	53,63	46,37	100,00	57,76	42,24	100,00
Profesor/a Emérito/a	21,57	78,43	100,00	18,33	81,67	100,00
Profesor/a Visitante	81,82	18,18	100,00	83,33	16,67	100,00
Catedrático/a de Escuela Universitaria	33,33	66,67	100,00	45,45	54,55	100,00
Profesor/a Titular de Escuela Universitaria	50,00	50,00	100,00	52,00	48,00	100,00
Profesor/a Colaborador	43,75	56,25	100,00	46,15	53,85	100,00
TOTAL	44,78	55,22	100,00	46,03	53,97	100,00

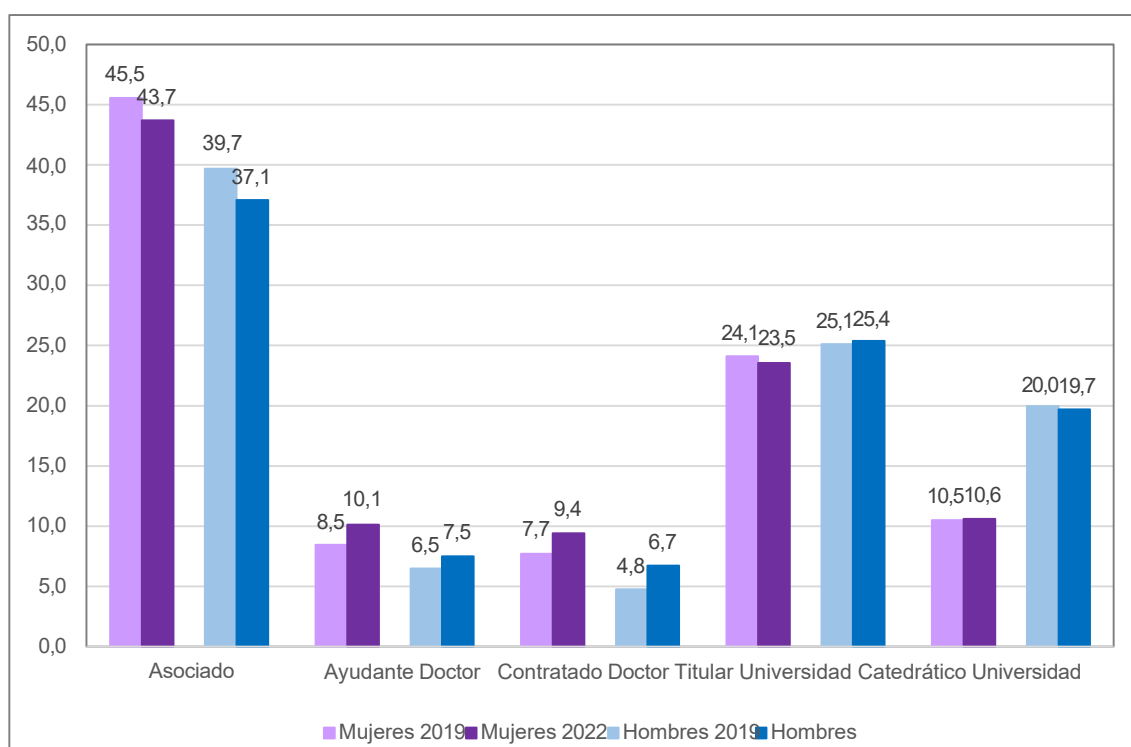
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Compilación estadística de la Universitat de València.

Las mujeres, según datos de 2022, están menos presentes en aquellas categorías laborales de mayor estabilidad y reconocimiento –tanto material como simbólico– como son el profesorado catedrático de universidad donde constituyen el 31,45% del total o el profesorado titular de universidad con un 44,16%. Si bien es cierto que estos números han experimentado un crecimiento respecto a 2019 donde representaban el 29,89% y el 43,77% respectivamente.

Consideramos interesante calcular cómo se distribuyen las diferentes categorías laborales de la universidad entre el total de mujeres y hombres que trabajan como PDI. En este sentido, el gráfico siguiente nos visibiliza que los hombres que trabajan como PDI en nuestra universidad en 2022 se encontraban en mayor medida que las mujeres ocupando un lugar de profesorado catedrático de universidad (un 19,75% frente al 10,58%) y como profesorado titular (un 25,4%

frente a un 23,5%). Las mujeres, por su parte, estaban más presentes entre el profesorado asociado (un 43,7% frente a un 37,1%) y el resto de categorías profesionales en la base del orden jerárquico establecido. Es decir, que estos indicadores refuerzan la conclusión anterior de que las mujeres ocupan en la universidad puestos de trabajo de menor categoría profesional que los hombres.

Gráfico 1. Distribución porcentual del profesorado según sexo y categoría profesional. Universitat de València, 2019 y 2022.⁶



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Compilación estadística de la Universitat de València.

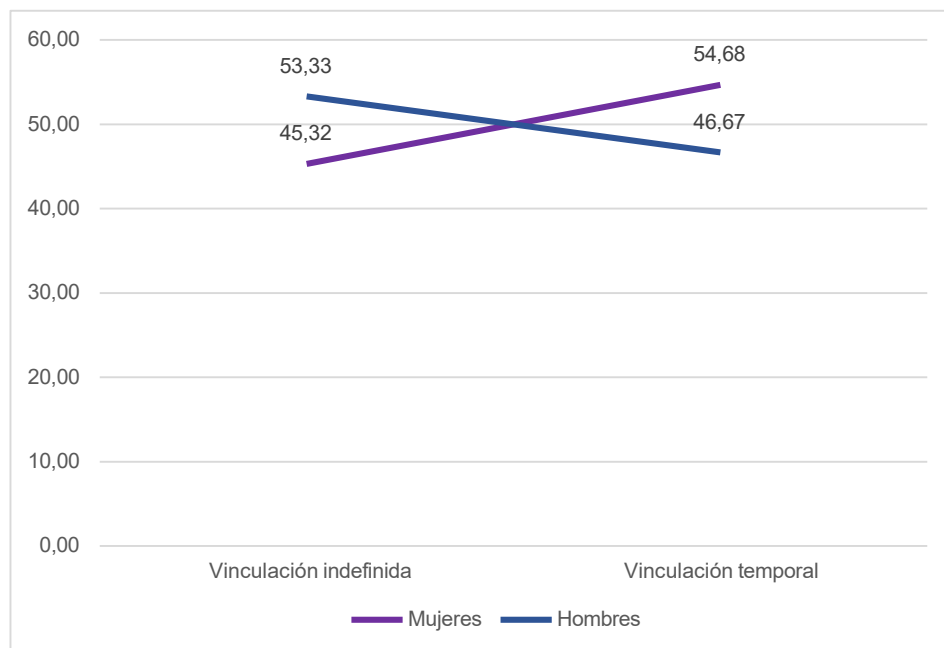
El paso del tiempo no ha modificado gran cosa esta distribución porcentual. La cifra que varía en mayor medida –y a la baja– es la del profesorado asociado (tanto el profesorado asociado general como aquel vinculado a las Ciencias de la Salud). Es también señalable que el porcentaje de las mujeres profesoras titulares baja desde 2019 pero que no se incrementa en la misma medida el de profesoras catedráticas, todo apunta pues que se trata de un decrecimiento

⁶ Hemos simplificado el gráfico limitándonos a las categorías profesionales más frecuentes en la actualidad en la Universitat de València.

relacionado con la jubilación y no con la promoción.

La agrupación de las categorías profesionales del PDI por tipo de vinculación laboral con la universidad nos aporta información interesante respecto la diferente posición de mujeres y hombres en la institución.

Gráfico 2. Profesorado según sexo y tipo de vinculación con la universidad. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Compilación estadística de la Universitat de València.

En este caso hemos diferenciado entre vinculación indefinida –profesorado catedrático de universidad, titular de universidad, contratado doctor, colaborador, catedrático de escuela universitaria y titular de escuela universitaria–, y vinculación temporal (profesorado emérito, visitante, asociado –incluido también el profesorado asociado de Ciencias de la Salud–, ayudando doctor y ayudante). Los datos resultantes muestran cómo el peso de las mujeres en las categorías con vinculación temporal es mayor y además aumenta con el paso del tiempo. Si en 2019 era del 48,35%, en 2022 supone un 49,98%. En la vinculación indefinida, a pesar de que es menor y están los hombres más presentes, también se incrementa su peso en el paso del 2019 al 2022, pasando de un 41,04% a un 42,02%. Aun así, consideramos más aclaratoria la distribución porcentual de la

vinculación laboral respecto al total de mujeres y hombres. Es decir, qué porcentaje del total de mujeres (u hombres) se encuentran en una categoría profesional de carácter temporal o estable. Y así vemos cómo el año 2022 un 54,68% del total de mujeres contratadas como PDI en la Universitat de València mantienen una vinculación temporal, mientras que los hombres lo hacen en un 46,67%. Es cierto que este peso ha disminuido ligeramente desde el año 2019 cuando representaban un 55,25%. Si nos fijamos en la proporción de mujeres y hombres que se encuentran con una vinculación indefinida, vemos casi la proporción inversa, un 45,32% y un 53,33% respectivamente.

Al trasladar el cálculo de la que hemos denominado tasa de estabilidad (es decir, el porcentaje de profesorado que tiene una vinculación indefinida respecto al total de profesorado) por cada uno de los departamentos según sexo nos aporta información interesante sobre las condiciones laborales del PDI en la Universitat de València y las diferencias existentes.

Tabla 3. Tasa de estabilidad por departamentos y sexo. Universitat de València, 2022.

Departamento	Mujeres	Departamento	Hombres	Departamento	Total
Medicina	4,62	Medicina	17,45	Enfermería	10,86
Cirugía	5,26	Enfermería	17,50	Medicina	11,47
Enfermería	8,02	Cirugía	17,95	Cirugía	14,84
Pediatría, Obstetricia y Ginecología	8,89	Didáctica de la Matemática	22,22	Pediatría, Obstetricia y Ginecología	18,99
Estomatología	12,00	Estomatología	29,09	Estomatología	19,23
Fisioterapia	22,78	Derecho Administrativo y Procesal	31,43	Fisioterapia	26,02
Educación Física y Deportiva	30,77	Fisioterapia	31,82	Didáctica de la Matemática	31,03
Botánica y Geología	33,33	Derecho Penal	32,00	Educación Física y Deportiva	32,39
Didáctica de la Lengua y la Literatura	33,33	Pediatría, Obstetricia y Ginecología	32,35	Didáctica de la Lengua y la Literatura	34,18
Derecho Constitucional, Ciencia Política y de la Administración	33,33	Educación Física y Deportiva	32,76	Derecho Administrativo y Procesal	36,11
Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos	38,18	Trabajo Social y Servicios Sociales	33,33	Trabajo Social y Servicios Sociales	38,18
Teoría de la Educación	38,89	Didáctica de la Lengua y la Literatura	35,29	Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos	38,57
Derecho Administrativo y Procesal	40,54	Comercialización e investigación de Mercados	36,00	Didáctica de las Ciencias Experimentales y Sociales	39,66
Teoría de los Lenguajes y Ciencias de la Comunicación	41,18	Didáctica de las Ciencias Experimentales y Sociales	37,50	Didáctica y Organización Escolar	42,37

Trabajo Social y Servicios Sociales	41,18	Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos	40,00	Derecho Constitucional, Ciencia Política y de la Administración	42,62
Estructura Económica	41,67	Didáctica y Organización Escolar	42,86	Teoría de la Educación	42,86
Didáctica y Organización Escolar	41,94	Farmacología	42,86	Educación Comparada e Historia de la Educación	45,24
Didáctica de las Ciencias Experimentales y Sociales	42,31	Anatomía y Embriología Humana	43,75	Filosofía del Derecho y Política	46,15
Sociología y Antropología Social	43,33	Educación Comparada e Historia de la Educación	45,45	Teoría de los Lenguajes y Ciencias de la Comunicación	46,43
Patología	44,44	Filosofía del Derecho y Política	45,45	Anatomía y Embriología Humana	46,88
Educación Comparada e Historia de la Educación	45,00	Derecho Constitucional, Ciencia Política y de la Administración	45,65	Derecho Penal	47,73
Universitat de València	45,32	Derecho Internacional "Adolfo Miaja de la Muela"	47,62	Estructura Económica	48,72
Didáctica de la Matemática	45,45	Derecho Financiero e Historia del Derecho	48,28	Medicina Preventiva y Salud Púb. Ciencias Alim. Toxic. y Med. Legal	49,41
Óptica y Optometría y Ciencias de la Visión	45,45	Derecho Civil	50,00	Universitat de València	49,64
Medicina Preventiva y Salud Púb. Ciencias Alim. Toxic. y Med. Legal	45,61	Estadística e investigación Operativa	50,00	Patología	50,00
Filosofía del Derecho y Política	46,67	Teoría de la Educación	50,00	Ingeniería Electrónica	50,70
Anatomía y Embriología Humana	50,00	Teoría de los Lenguajes y Ciencias de la Comunicación	50,00	Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación	51,35
Ingeniería Electrónica	50,00	Ingeniería Electrónica	50,77	Psicología Evolutiva y de la Educación	51,43
Filosofía	50,00	Ingeniería Química	51,85	Derecho Financiero e Historia del Derecho	52,08
Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación	50,00	Estructura Económica	51,85	Derecho Internacional "Adolfo Miaja de la Muela"	54,05
Psicología Evolutiva y de la Educación	51,06	Psicología Evolutiva y de la Educación	52,17	Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal	54,39
Psicología Básica	52,63	Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal	52,78	Estadística e investigación Operativa	54,84
Filología Francesa e Italiana	54,17	Universitat València	53,33	Derecho Civil	55,10
Biología Vegetal	55,56	Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación	53,85	Informática	55,32
Derecho Mercantil "Manuel Broseta Pont"	56,25	Filología Inglesa y Alemana	54,84	Comercialización e Investigación de Mercados	55,36
Filología Inglesa y Alemana	56,36	Informática	55,00	Filología Francesa e Italiana	55,56

Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal	57,14	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	55,17	Sociología y Antropología Social	55,56
Fisiología	57,14	Derecho Mercantil "Manuel Broseta Pont"	55,56	Derecho Mercantil "Manuel Broseta Pont"	55,81
Informática	57,14	Patología	55,56	Filología Inglesa y Alemana	55,81
Microbiología y Ecología	57,14	Filología Catalana	56,00	Psicología Básica	56,60

Derecho Financiero e Historia del Derecho	57,89	Medicina Preventiva y Salud Púb. Ciencias Alim. Toxic. y Med. Legal	57,14	Ingeniería Química	58,00
Psicobiología	59,09	Filología Clásica	57,89	Filología Clásica	58,33
Filología Clásica	60,00	Filología Francesa e Italiana	58,33	Geografía	59,46
Geografía	60,00	Dirección de Empresas "Juan José Renau Piqueras"	58,49	Farmacología	60,00
Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas	60,00	Geografía	59,09	Farmacia y Tecnología Farmacéutica y Parasitología	60,53
Psicología Social	60,00	Farmacia y Tecnología Farmacéutica y Parasitología	60,00	Psicología Social	61,19
Derecho Civil	60,87	Filología Española	60,00	Filosofía	63,27
Farmacia y Tecnología Farmacéutica y Parasitología	60,87	Contabilidad	62,50	Filología Catalana	64,71
Historia del Arte	61,11	Sociología y Antropología Social	62,75	Biología Vegetal	65,00
Estadística e Investigación Operativa	61,54	Psicología Social	62,96	Dirección de Empresas "Juan José Renau Piqueras"	65,22
Derecho Internacional "Adolfo Miaja de la Muela"	62,50	Filosofía	65,85	Economía Aplicada	65,35
Economía Aplicada	63,33	Economía Aplicada	66,20	Fisiología	65,52
Matemáticas	63,64	Psicología Básica	66,67	Filología Española	65,91
Ingeniería Química	65,22	Química Orgánica	68,42	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	66,67
Análisis Económico	66,67	Matemáticas	71,88	Psicobiología	68,97
Análisis Matemático	66,67	Biología Vegetal	72,73	Contabilidad	69,09
Historia de la Ciencia y Documentación	66,67	Fisiología	73,33	Historia del Arte	69,57
Prehistoria, Arqueología e Historia Antigua	66,67	Finanzas Empresariales	75,00	Matemáticas	69,77
Zoología	66,67	Historia del Arte	75,00	Botánica y Geología	70,83
Derecho Penal	68,42	Prehistoria, Arqueología e Historia Antigua	75,00	Prehistoria, Arqueología e Historia Antigua	72,00
Bioquímica y Biología Molecular	68,97	Historia Moderna y Contemporánea	76,92	Microbiología y Ecología	72,88
Farmacología	69,23	Química Física	79,17	Análisis Económico	74,16
Filología Española	70,83	Análisis Económico	79,25	Historia de la Ciencia y Documentación	75,00
Comercialización e Investigación de Mercados	70,97	Derecho Romano y Derecho Eclesiástico del Estado	80,00	Óptica y Optometría y Ciencias de la Visión	75,00
Contabilidad	74,19	Historia de la Ciencia y Documentación	80,00	Historia Moderna y Contemporánea	76,74

Dirección de Empresas "Juan José Renau Piqueras"	74,36	Matemáticas para la Economía y la Empresa	80,00	Química Orgánica	76,92
Física Atómica, Molecular y Nuclear	75,00	Análisis Matemático	82,35	Análisis Matemático	80,00
Historia Moderna y Contemporánea	76,47	Economía Financiera y Actuarial	82,35	Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas	80,00
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	80,00	Botánica y Geología	83,33	Finanzas Empresariales	80,77

Física Aplicada y Electromagnetismo	80,00	Metodología de las Ciencias del Comportamiento	84,62	Derecho Romano y Derecho Eclesiástico del Estado	81,25
Química Analítica	82,35	Física de la Tierra y Termodinámica	85,00	Bioquímica y Biología Molecular	81,48
Derecho Romano y Derecho Eclesiástico del Estado	83,33	Óptica y Optometría y Ciencias de la Visión	86,21	Economía Financiera y Actuarial	84,00
Física de la Tierra y Termodinámica	83,33	Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas	86,67	Física de la Tierra y Termodinámica	84,62
Química Inorgánica	84,62	Microbiología y Ecología	87,10	Matemáticas para la Economía y la Empresa	85,19
Química Orgánica	85,00	Astronomía y Astrofísica	87,50	Química Analítica	85,29
Finanzas Empresariales	85,71	Química Analítica	88,24	Química Física	85,29
Genética	85,71	Física Teórica	89,47	Física Atómica, Molecular y Nuclear	85,71
Economía Financiera y Actuarial	87,50	Genética	89,47	Zoología	87,50
Filología Catalana	88,89	Física Atómica, Molecular y Nuclear	90,00	Astronomía y Astrofísica	88,24
Biología Celular, Biología Funcional y Antropología Física	91,67	Zoología	92,31	Genética	88,46
Matemáticas para la Economía y la Empresa	91,67	Física Aplicada y Electromagnetismo	93,75	Metodología de las Ciencias del Comportamiento	88,46
Metodología de las Ciencias del Comportamiento	92,31	Biología Celular, Biología Funcional y Antropología Física	94,12	Física Aplicada y Electromagnetismo	90,48
Astronomía y Astrofísica	100,00	Química Inorgánica	95,83	Química Inorgánica	91,89
Física Teórica	100,00	Bioquímica y Biología Molecular	96,00	Física Teórica	92,00
Química Física	100,00	Psicobiología	100,00	Biología Celular, Biología Funcional y Antropología Física	93,10

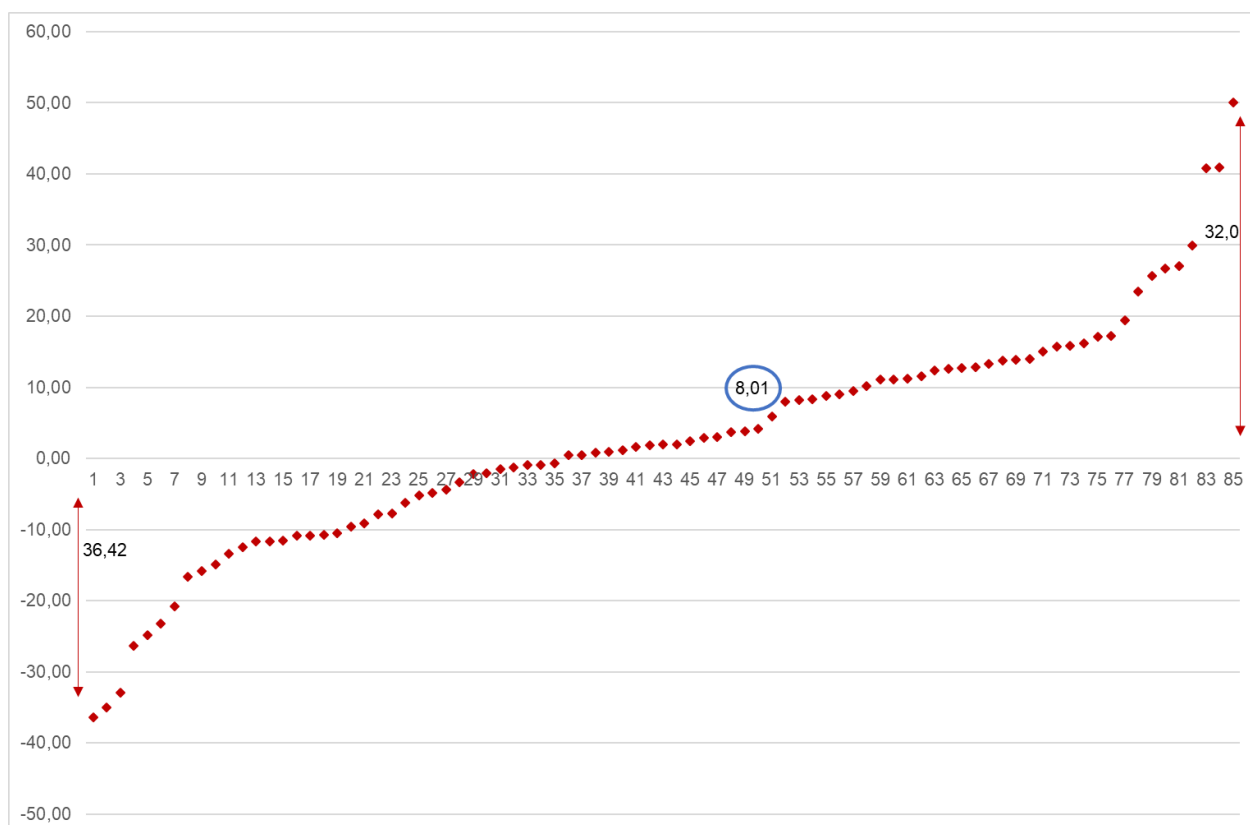
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Compilación estadística de la Universitat de València.

Como se aprecia en la tabla 3, la tasa de estabilidad laboral en la Universitat de València sin atender al sexo de la persona trabajadora es del 49,64%. Un total de 23 departamentos tienen una estabilidad menor a esa cifra, siendo Enfermería el departamento con menos estabilidad de su profesorado (10,86%). En el polo opuesto nos encontramos el departamento de Biología Celular con un 93,1% de tasa de estabilidad laboral en su seno. Si ya diferenciamos por el sexo del profesorado, las cosas cambian. Nos encontramos que la media de la tasa de estabilidad de las mujeres es de un 45,32% y hay 21 departamentos con menos estabilidad y 63 departamentos con más estabilidad que la cifra media de la universidad. En los extremos de la distribución podemos ver Medicina con un 4,62% y Física Teórica y Química Física con un 100%. En el caso de los hombres estas cifras son un 53,33% respecto al total de departamentos con 32 de estos

departamentos con una menor tasa de estabilidad y 52 con mayor grado de estabilidad de su profesorado. Es Psicobiología el que tiene mayor número de hombres con una vinculación indefinida respecto al número total de hombres contratados (un 100%) y Medicina el que menos, con un 17,45% del total.

Habría ahora que poner en relación ambas tasas de estabilidad, la de las mujeres y la de los hombres en cada uno de los departamentos de la universidad. Así podríamos medir la diferencia entre una y la otra, lo cual hemos denominado brecha de género en la estabilidad laboral. El gráfico 3 nos lo muestra.

Gráfico 3. Brecha de género en la tasa de estabilidad según departamento. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Compilación estadística de la Universitat de València.

Departamentos de la Universitat de València ordenados de mayor a menor según la diferencia entre la tasa de estabilidad laboral masculina y la tasa de estabilidad laboral femenina en el PDI:

- 1) Derecho Penal;
- 2) Comercialización e investigación de Mercados;
- 3) Filología Catalana;
- 4) Farmacología;
- 5) Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social;
- 6) Didáctica de la Matemática;
- 7) Química Física;
- 8) Química Orgánica;
- 9) Dirección de Empresas "Juan José Renau Piqueras";
- 10) Derecho Internacional "Adolfo Miaja de la Muela";
- 11) Ingeniería Química;
- 12) Astronomía y Astrofísica;
- 13) Contabilidad;
- 14) Matemáticas para la Economía y la Empresa;
- 15) Estadística e

investigación Operativa; 16) Derecho Civil; 17) Filología Española; 18) Finanzas Empresariales; 19) Física Teórica; 20) Derecho Financiero e Historia del Derecho; 21) Derecho Administrativo y Procesal; 22) Trabajo Social y Servicios Sociales; 23) Metodología de las Ciencias del Comportamiento; 24) Anatomía y Embriología Humana; 25) Economía Financiera y Actuarial; 26) Didáctica de las Ciencias Experimentales y Sociales; 27) Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal; 28) Derecho Romano y Derecho Eclesiástico del Estado; 29) Informática; 30) Filología Clásica; 31) Filología Inglesa y Alemana; 32) Filosofía del Derecho y Política; 33) Geografía; 34) Farmacia y Tecnología Farmacéutica y Parasitología; 35) Derecho Mercantil “Manuel Broseta Pont”; 36) Historia Moderna y Contemporánea; 37) Educación Comparada e Historia de la Educación; 38) Ingeniería Electrónica; 39) Didáctica y Organización Escolar; 40) Psicología Evolutiva y de la Educación; 41) Física de la Tierra y Termodinámica; 42) Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos; 43) Didáctica de la Lengua y la Literatura; 44) Educación Física y Deportiva; 45) Biología Celular, Biología Funcional y Antropología Física; 46) Economía Aplicada; 47) Psicología Social; 48) Genética; 49) Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación; 50) Filología Francesa e italiana; 51) Química Analítica; **52) Universitat de València**; 53) Matemáticas; 54) Prehistoria, Arqueología e Historia Antigua; 55) Teoría de los Lenguajes y Ciencias de la Comunicación; 56) Fisioterapia; 57) Enfermería; 58) Estructura Económica; 59) Teoría de la Educación; 60) Patología; 61) Química Inorgánica; 62) Medicina Preventiva y Salud Púb. Ciencias Alim. Toxic. y Med. Legal; 63) Derecho Constitucional, Ciencia Política y de la Administración; 64) Análisis Económico; 65) Cirugía; 66) Medicina; 67) Historia de la Ciencia y Documentación; 68) Física Aplicada y Electromagnetismo; 69) Historia del Arte; 70) Psicología Básica; 71) Física Atómica, Molecular y Nuclear; 72) Análisis Matemático; 73) Filosofía; 74) Fisiología; 75) Estomatología; 76) Biología Vegetal; 77) Sociología y Antropología Social; 78) Pediatría, Obstetricia y Ginecología; 79) Zoología; 80) Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas; 81) Bioquímica y Biología Molecular; 82) Microbiología y Ecología; 83) Óptica y Optometría y Ciencias de la Visión; 84) Psicobiología; 85) Botánica y Geología.

Del total de departamentos de la Universitat de València, en 35 son las mujeres respecto a su colectivo las que tienen una mayor estabilidad laboral y no los hombres, y la diferencia más elevada la presenta el departamento de Derecho Penal con un 68,42% de tasa de estabilidad de las mujeres frente a un 32%. En 49 de los departamentos de la Universitat de València, los hombres son más estables, sobre todo en el caso de Botánica y Geología con un 33% de tasa de estabilidad femenina frente a un 83,33% masculina. La brecha general de la Universitat de València se encuentra en un 8,01.

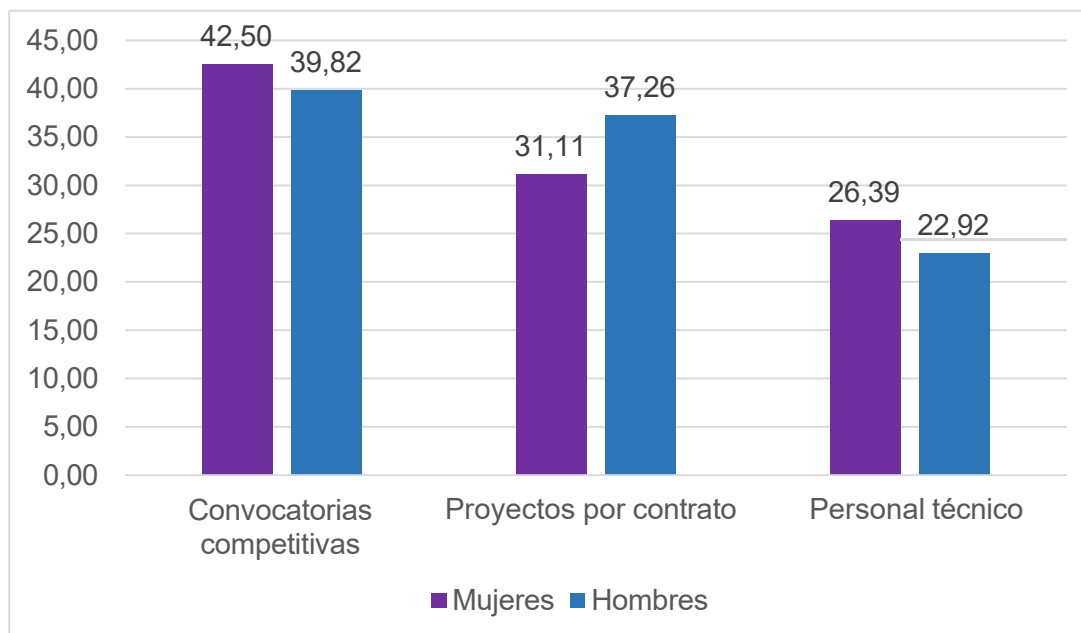
En cuanto al desarrollo de la investigación, la Universitat de València cuenta con otras figuras laborales que se agrupan bajo la clasificación de personal de investigación. Se trata de una vinculación laboral con la universidad que adopta una importante diversidad de nombres y también de circunstancias y obligaciones. El año 2022 la universidad contaba con un total de 1.501 personas en este grupo, de las cuales el 47,97% eran mujeres, una proporción menor que en 2019 donde representaban el 49,23% de un total de 1.229 personas.

El servicio de Análisis y Planificación de la Universitat de València (SAP) clasifica este personal en tres grandes modalidades que hemos representado en el gráfico **:

- Investigador/a de convocatorias públicas competitivas de ámbito universitario, local, autonómico, estatal o internacional.
- Investigador/a con cargo a proyectos de investigación, artículo 83 y a grupos de investigación.
- Personal técnico de apoyo a la investigación.

La relación de hombres y mujeres que desarrollan su trabajo bajo cada una de estas modalidades se encuadra en una relación 40/60 de equilibrio por razón de sexo-género y así representan al 49,6% del grupo de investigadores e investigadoras al cobijo de investigaciones financiadas a través de la concurrencia en convocatorias públicas y de carácter competitivo; un 43,5% en el caso del personal investigador financiado a cargo de proyectos y convenios encuadrados en lo que se denomina artículo 83; y un 51,49% en el caso del personal contratado como técnicos o técnicas de apoyo. El siguiente gráfico nos muestra estas mismas cantidades, pero calculadas respecto al total de cada sexo.

Gráfico 4. Personal Investigador según modalidad y sexo. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Compilación estadística de la Universitat de València.

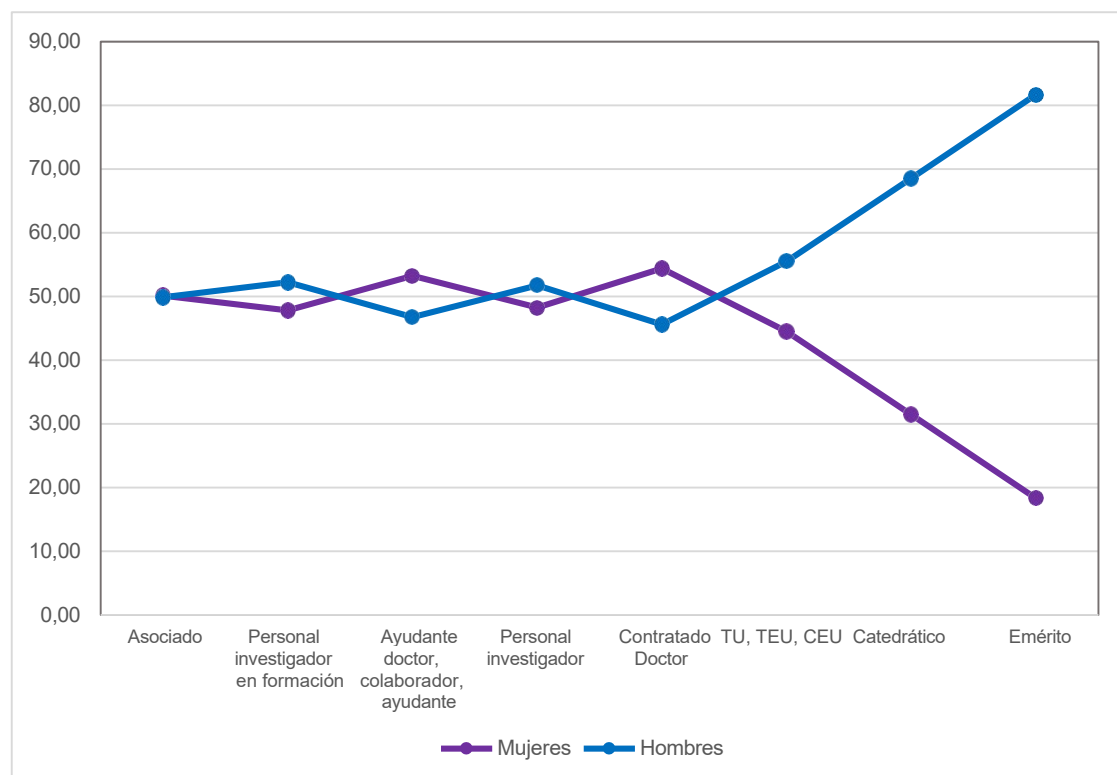
Si nos fijamos en la distribución en estos ítems del total de mujeres que se encuadran en la figura de personal de investigación, lo que observamos es que están más presentes que los hombres en los proyectos de concurrencia competitiva (un 42,5% frente a un 39,82%) y en los contratos como personal técnico (un 37,26% frente al 31,11%), mientras que en el caso de los hombres lo están en los contratos de investigación según el artículo 83 (un 36,39% frente al 22,92% de las mujeres), es decir, proyectos que llegan a la universidad a través de diferente tipo de convenios y contratos con la entidad financiadora.

Podemos también diferenciar entre lugares de personal investigador predoctoral o postdoctoral. En este caso, los datos que nos aporta la compilación estadística de la universidad nos permiten observar que el porcentaje de mujeres entre el personal investigador de carácter predoctoral es de 47,79% y en el postdoctoral, de 48,26%. Respecto al 2019, estas proporciones han variado ligeramente: el porcentaje de mujeres entre el personal predoctoral representaba un 49,92% y entre el personal postdoctoral un 48,4%. Si calculamos el peso de cada una de estas figuras en el total de personal investigador (sin contabilizar en este caso el personal técnico), nos encontramos que tanto las mujeres como los hombres

están bastante más presentes en contratos y becas de carácter predoctoral que postdoctoral: un 61,52% de las mujeres y un 61,97% de los hombres están en puestos predoctorales.

Precisamente es la carrera académica lo que hemos dejado para acabar este apartado. Para tratar de acercarse a cómo se desarrolla la carrera académica en la Universitat de València y poder identificar las diferencias que puede haber entre mujeres y hombres en este desarrollo, hemos adoptado dos metodologías de análisis. En primer lugar, hemos adoptado el cálculo realizado por parte de las autoras en *El sesgo de género en el reclutamiento, la promoción y la retención del personal en las universidades* (Pérez-Quintana y Pastor, 2023) de la Red Vives. Más adelante hemos intentado hacer la clasificación de la carrera académica tal y como lo hacen en la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación en su informe *Científicas en cifras 2023*. Es cierto que son metodologías muy parecidas, pero con pequeñas diferencias que nosotros hemos creído conveniente atender.

Gráfico 5. Carrera académica por sexo. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Compilación estadística de la Universitat de València siguiendo las pautas de cálculo de Pérez-Quintana y Pastor (2023).

Vemos claramente en el gráfico cómo cuando se llega a las categorías superiores en la jerarquía laboral de la Universitat, la diferencia entre mujeres y hombres se ensancha y beneficia a los hombres. La tabla siguiente incluye la comparación con el resto de universidades de la Red Vives, donde –debemos tener presente– está también la Universitat de València.

Tabla 4. Carrera académica por sexo. Universitat de València, 2022 y Red Vives, 2021.

	Universitat de València		Red Vives	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Profesorado asociado	50,14	49,86	46	54
Personal investigador en formación	47,79	52,21	49	51
Profesorado ayudante doctor, colaborador, ayudante	53,25	46,75	50	50
Personal investigador	48,26	51,74	45	55
Profesorado contratado doctor	54,40	45,60	48	52
Profesorado TU, TEU, CEU	44,50	55,50	40	60
Profesorado catedrático	31,45	68,55	26	74
Profesorado emérito	18,33	81,67	19	81

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Compilación estadística de la Universitat de València siguiendo las pautas de cálculo de Pérez-Quintana y Pastor (2023: 26).

Además, Pérez-Quintana y Pastor (2023: 26) agrupan estas categorías laborales en tres grandes ítems en relación a la fase de la carrera académica: categoría júnior (profesorado asociado, investigadores/as en formación, profesorado ayudante doctor, profesorado colaborador y personal investigador); categoría consolidada (profesorado contratado doctor y titular, y nosotros hemos incorporado aquí al profesorado TEU y CEU) y categoría sénior (profesorado catedrático y emérito)⁷.

Tabla 5. Carrera académica por sexo. Universitat de València, 2022.

	Mujeres	Hombres
Júnior	65,11	56,62
Consolidada	26,37	26,28
Sénior	8,52	17,10
Total	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Compilación estadística de la Universitat de València siguiendo las pautas de cálculo de Pérez-Quintana y Pastor (2023: 26).

⁷ No se contabiliza al profesorado visitante.

Los datos obtenidos en la tabla muestran la feminización de la categoría júnior y la masculinización de la sénior. En la categoría júnior se concentraba el 65,11% del total de mujeres que se dedican a la investigación en la Universitat de València mientras que para los hombres esta categoría representa un 56,62% y en la categoría sénior las mujeres están en un 8,52% y los hombres con un 17,10%. Respecto al 2019, apenas han variado estas proporciones. Y si comparamos con los datos de la Red Vives, podemos ver que la tendencia es idéntica, mayor concentración de las mujeres en la base de la jerarquía profesional y menor en la cumbre, con ligeras diferencias en los porcentajes un 68% en las mujeres y un 60% en el caso de los hombres en la llamada categoría júnior, y un 6% y un 14% en la categoría sénior para el 2021).

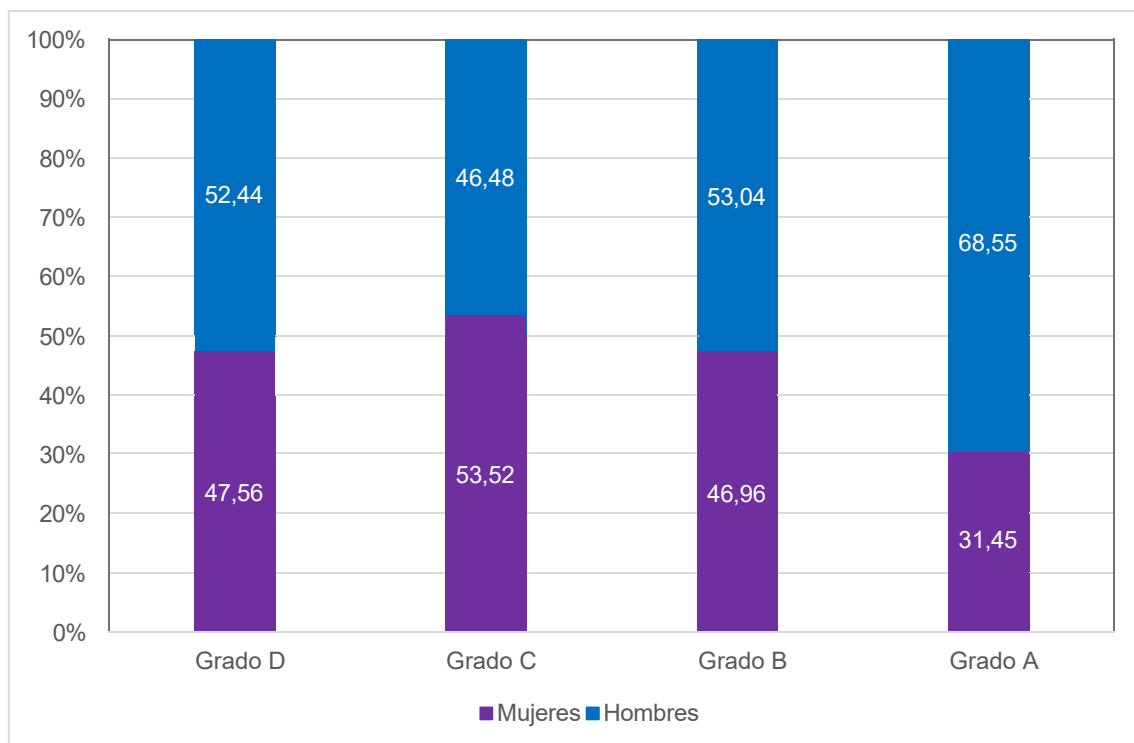
En el informe *Científicas en cifras* (Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2023: 46-47) se agrupa la carrera académica en diferentes estratos que denominan grados y que suponen la siguiente relación:

- El grado D incluye al personal investigador en la etapa predoctoral: personal ayudante de universidades públicas y personal investigador predoctoral (contratos predoctorales para la formación de doctores y formación de profesorado universitario, FPU).
- El grado C corresponde al primer acceso en la universidad de doctores recién titulados (incluyendo los contratos de formación Juan de la Cierva).
- El grado B se corresponde con profesor titular, catedrático de escuela, titular de escuela doctor, visitante doctor y contratado doctor de universidades públicas, personal investigador Ramon y Cajal, otros postdoctorales e investigador visitante.
- El grado A corresponde a la figura de profesorado catedrático de universidad.

A continuación, representamos gráficamente esta clasificación para el año 2022 en la Universitat de València y podemos de nuevo apreciar cómo las mujeres se concentran en los primeros tramos de la carrera académica y van perdiendo peso a medida que esta avanza. Pero en la comparación con los datos del informe sobre la situación de las universidades españolas, encontramos que las mujeres en la Universitat de València están más presentes en las categorías más avanzadas de la carrera. Es el caso del grado A donde en el estado español las mujeres representan el 25,6% mientras que en la Universitat de València es el

31,45%.

Gráfico 6. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Compilación estadística de la Universitat de València siguiendo las pautas de cálculo de *Científicas en cifras* 2023 (Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2023: 46-47).

Las estadísticas europeas (*She Figures*) y las españolas calculan un índice relativo llamado techo de cristal para conocer las probabilidades de promoción de hombres y mujeres. El índice compara la proporción de mujeres en los grados A, B y C con la proporción de mujeres en el grado A, el de mayor rango. Su valor puede bascular desde el 0 al infinito y si su valor es de 1, no hay desigualdad en las probabilidades de promoción entre hombres y mujeres. Si es menor de 1, las mujeres promocionan con mayor facilidad que los hombres y si, por contra, supera el 1, las mujeres tienen menos posibilidades de promoción. A mayor valor de este índice, menores son las posibilidades de promoción de las mujeres, más sólido es el techo de cristal.

Este índice para el año 2022 en la Universitat de València es de 1,27%, es decir, que las mujeres sufren este techo en nuestra casa. Lo cierto es que en menor medida que en el conjunto de las universidades españolas, donde se sitúa en un 1,62% para el curso 2020-2021 (*Científicas en cifras*, 2023: 51).

Hemos calculado este mismo índice para cada uno de los departamentos de la Universitat de València (tabla 6) y los hemos ordenado de menor a mayor.

Tabla 6. Índice del techo de cristal por departamento. Universitat de València, 2022.

Departamento	Techo
Análisis Matemático	0,67
Filosofía del Derecho y Política	0,67
Pediatría, Obstetricia y Ginecología	0,71
Derecho Penal	0,77
Patología	0,79
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	0,82
Geografía	0,85
Psicobiología	0,85
Filología Catalana	0,85
Historia Moderna y Contemporánea	0,89
Ingeniería Química	0,94
Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos	0,95
Comercialización e investigación de Mercados	0,95
Medicina Preventiva y Salud Púb. Ciencias Alim. Toxic. y Med. Legal	0,98
Filología Clásica	1,00
Farmacología	1,01
Microbiología y Ecología	1,02
Contabilidad	1,02
Filología Española	1,05
Biología Vegetal	1,05
Química Inorgánica	1,05
Farmacia y Tecnología Farmacéutica y Parasitología	1,10
Derecho Mercantil "Manuel Broseta Pont"	1,11
Química Orgánica	1,12

Filología Inglesa y Alemania	1,14
Matemáticas	1,14
Derecho Constitucional, Ciencia Política y de la Administración	1,18
Química Analítica	1,19
Genética	1,21
Física Aplicada y Electromagnetismo	1,25
Psicología Básica	1,31
Estructura Económica	1,33
Derecho Administrativo y Procesal	1,35
Prehistoria, Arqueología e Historia Antigua	1,37
Derecho Financiero e Historia del Derecho	1,38
Universitat de València	1,39
Derecho Romano y Derecho Eclesiástico del Estado	1,43
Física de la Tierra y Termodinámica	1,50
Biología Celular, Biología Funcional y Antropología Física	1,52
Fisiología	1,52
Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal	1,56
Metodología de las Ciencias del Comportamiento	1,57
Derecho Internacional "Adolfo Miaja de la Muela"	1,57
Historia del Arte	1,62
Sociología y Antropología Social	1,64
Teoría de los Lenguajes y Ciencias de la Comunicación	1,69
Física Teórica	1,70
Derecho Civil	1,72
Bioquímica y Biología Molecular	1,75
Psicología Social	1,84
Historia de la Ciencia y Documentación	1,84
Química Física	2,12
Física Atómica, Molecular y Nuclear	2,15
Estomatología	2,19
Medicina	2,25
Análisis Económico	2,72
Filología Francesa e Italiana	2,81

Óptica y Optometría y Ciencias de la Visión	2,97
Estadística e investigación Operativa	3,08
Psicología Evolutiva y de la Educación	3,37
Dirección de Empresas "Juan José Renau Piqueras"	5,33
Anatomía y Embriología Humana	...
Astronomía y Astrofísica	...
Botánica y Geología	...
Cirugía	...
Didáctica de la Lengua y la Literatura	...
Didáctica de la Matemática	...
Didáctica de las Ciencias Experimentales y Sociales	...
Didáctica y Organización Escolar	...
Economía Aplicada	...
Economía Financiera y Actuarial	...
Educación Comparada e Historia de la Educación	...
Educación Física y Deportiva	...
Ingeniería Electrónica	...
Filosofía	...
Finanzas Empresariales	...
Fisioterapia	...
Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas	...
Enfermería	...
Informática	...
Matemáticas para la Economía y la Empresa	...
Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación	...
Teoría de la Educación	...
Trabajo Social y Servicios Sociales	...
Zoología	...

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Compilación estadística de la Universitat de València siguiendo las pautas de cálculo de *Científicas en cifras* 2023 (Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2023: 46-47)⁸.

El resultado de calcular este índice del techo de vidrio por departamentos nos permite identificar departamentos sin ninguna mujer catedrática (un total de 24), departamentos donde hay una relación igualitaria entre hombres y mujeres en la promoción (son 14) y otros departamentos donde hay un techo de cristal de rigidez variable, algunos más importantes que la media de la universidad.

En conclusión, todos estos datos nos muestran que las mujeres ocupan una posición de menor reconocimiento tanto material como simbólico en la Universitat de València.

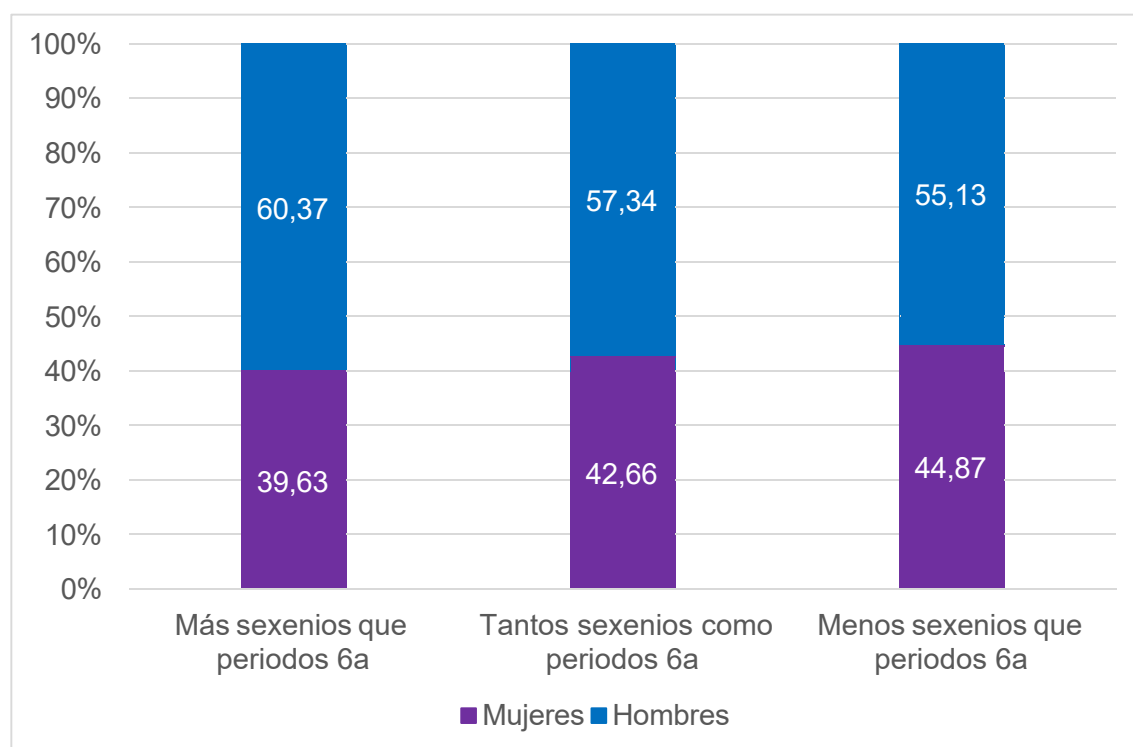
2.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL EN EL PDI

Uno de los elementos que han acontecido últimamente como elemento primordial de la evaluación de la calidad investigadora es la obtención de sexenios de investigación, es decir, la aceptación por parte de la agencia que los concede (CNEAI-Comisión Evaluadora de la Actividad Investigadora) que al menos 5 publicaciones académicas realizadas durante un periodo de 6 años son aceptables según los criterios de calidad marcados por esta misma agencia (fundamentalmente la publicación en revistas muy posicionadas en el ámbito de disciplina de referencia). Creados originalmente como un complemento retributivo a la productividad, de carácter voluntario, poco a poco han ido ocupando un espacio central en la distribución del reconocimiento material y simbólico en el seno de la carrera académica, pero también un nuevo elemento de cierre para el acceso a tareas académicas como puede ser la dirección de tesis doctorales o poder participar en convocatorias de financiación pública. En definitiva, cada vez más tener sexenios sirve como identificador de una carrera académica consolidada.

⁸ El cálculo del índice de la Universitat de València varía ligeramente porque aquí no hemos podido tener en cuenta al personal investigador, dado que no lo encontramos desagregado por departamento de vinculación. Por otro lado, en los departamentos donde no aparece ningún índice es porque no tiene ninguna catedrática entre su personal.

En este sentido, el PDI de la Universitat de València para el año 2022 contaba con un total de 7.223 sexenios de los cuales el 62,3% corresponden a los hombres y un 37,7%, a las mujeres. Estas cifras representan 2,31 sexenios por cada mujer en condiciones de poder solicitarlo y 1,83 por cada hombre en las mismas circunstancias.

Gráfico 7. PDI según la relación entre número de sexenios y periodos de seis años. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio de Recursos Humanos PDI. Universitat de València.

El gráfico muestra los sexenios potenciales (contabilizados respecto al número total de tramos de seis años que tienen vinculación laboral con la universidad) y los sexenios efectivamente reconocidos. Y esta relación no resulta especialmente beneficiosa hacia las mujeres del PDI de la Universitat de València, pues el peso es mayor cuanto más distante es la relación entre sexenios reales y sexenios potenciales. Ahora bien, a pesar de que es importante calcular este tipo de indicadores para conocer cuál es la situación de las mujeres en la academia, es fundamental tener en cuenta que el cálculo de los sexenios potenciales solo por un criterio de tiempo sin tener en cuenta ningún otro criterio

–como por ejemplo las responsabilidades de cuidado, los problemas de salud propios, la dedicación a la docencia, a la transferencia o a otros ámbitos de la vida sociocomunitaria, para señalar solo algunas cuestiones que se podrían tener en consideración– no contribuye a cambiar la situación de desigualdad que se vive en la academia y no solo en términos de género (Obiol-Francés y Villar-Aguilés, 2016).

2.3. CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PDI

En este apartado se incluyen los datos sobre condiciones de trabajo a partir de un conjunto de indicadores que muestran el núcleo de las tareas y dedicación de trabajo del PDI. Nos referimos a la dirección de proyectos de investigación, las publicaciones, las contribuciones a congresos, las direcciones de tesis doctorales y la carga docente.

2.3.1. Proyectos de investigación por sexo

Los datos sobre la financiación obtenida para llevar adelante proyectos de investigación muestran una clara asimetría en hombres y mujeres. Esta asimetría se mantiene en todas las convocatorias consideradas en los datos (Tabla 7), ya sea de procedencia estatal, autonómica, internacional, de la propia universidad, así como los contratos financiados (conocidos como contratos del artículo 83).

En los datos totales, la proporción entre proyectos financiados en los cuales el investigador principal es un hombre se sitúa en un elevado 73,12%. Esta proporción disminuye hasta el 60% en el caso de la financiación autonómica, aumenta a un 68% en el caso de la universidad y a un 70% en la financiación de procedencia estatal. En los casos de financiación internacional aumenta a un 76,4% y en los contratos artículo 83 a un 76,9%.

Tabla 7. Proyectos de investigación según sexo del investigador/a principal y procedencia de financiación. Universitat de València, 2022.

Proyectos/Contratos		Mujer	Hombre	Total	% Mujer	% Hombre
AGE	Financiación estatal	48	114	162	29,63	70,37

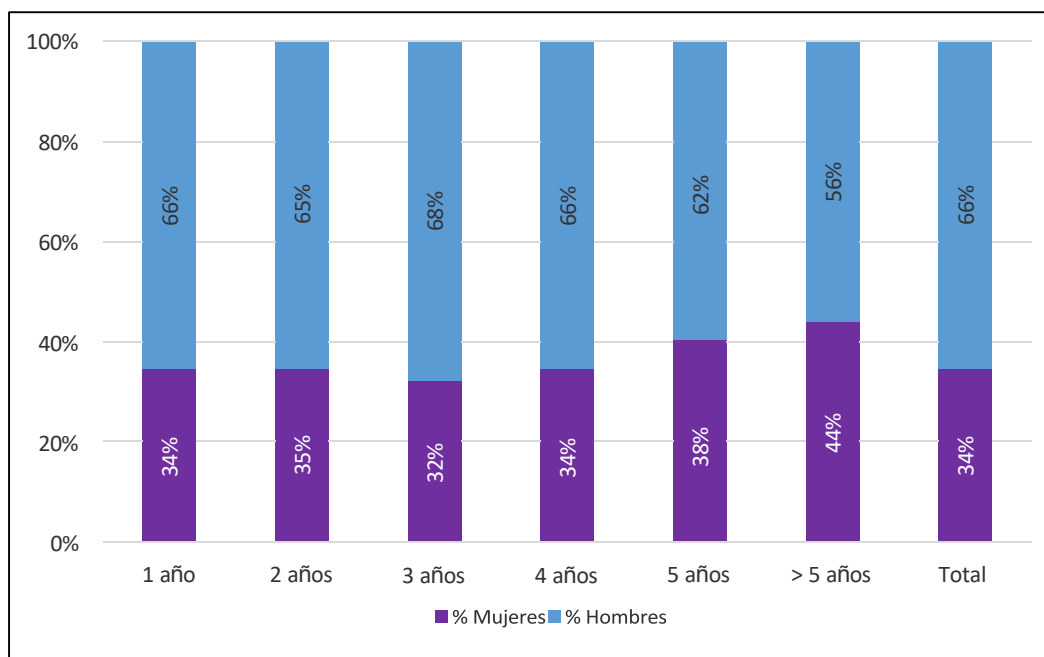
GVA	Financiación autonómica	96	149	245	39,18	60,82
-----	-------------------------	----	-----	-----	--------------	--------------

UE	Financiación internacional	4	13	17	23,53	76,47
UV	Financiación universitaria	7	15	22	31,82	68,18
Art. 83	Contratos art. 83	213	710	923	23,08	76,92
Total general		368	1001	1369	26,88	73,12
Total mujeres y hombres UV 31/12/2022		2103	2466	4569	46,0	54,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Investigación, Universitat de València.

En cuanto a la duración de los proyectos de investigación, la asimetría anterior se suaviza ligeramente y se sitúa en un 66% para los hombres y un 34% para las mujeres (gráfico 8). De hecho, los proyectos de mayor duración con más de 5 años presentan una distribución del 56% en los hombres y 44% para las mujeres. De esto se desprende que, a pesar de que las mujeres tienen un porcentaje menor en cuanto a dirección de proyectos de investigación, como hemos visto en la tabla anterior, aumentan en los proyectos de duración más larga. Aun así, los datos de duración de proyectos financiados siguen apuntando la asimetría entre hombres y mujeres.

Gráfico 8. Proyectos de investigación por sexo y duración. Universitat de València, 2022.



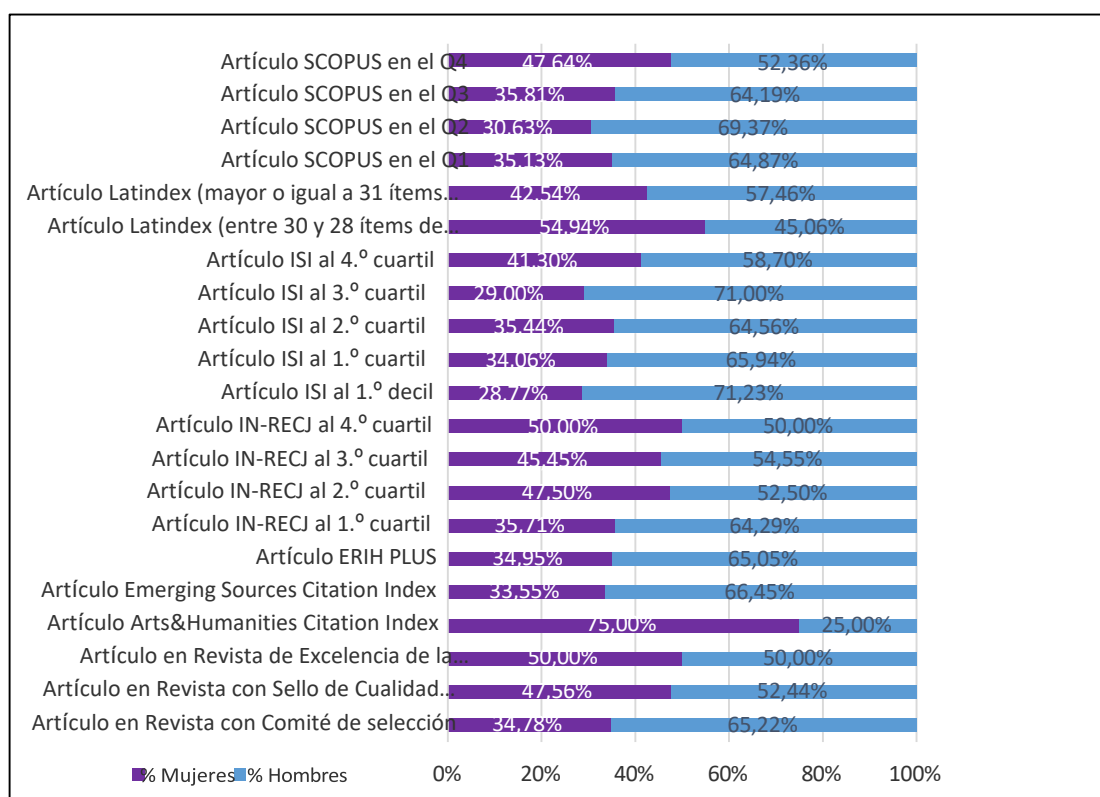
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Investigación, Universitat de València.

Así pues, la financiación para proyectos de investigación, por sexo y según el tipo o procedencia de financiación recae considerablemente más en los hombres que en las mujeres y se observa una proporción mucho asimétrica de 70/30, o incluso más según la procedencia de financiación. En relación a la duración de los proyectos financiados, las mujeres aumentan en aquellos proyectos de mayor duración, a pesar de que se mantienen las cifras asimétricas.

2.3.2. Publicaciones

Las publicaciones ocupan tiempo y mucha dedicación como uno de los resultados esperables y reconocidos en el personal docente e investigador, producto de su tarea investigadora. Pero las publicaciones producen brechas entre hombres y mujeres, y también entre categorías.

Gráfico 9. Artículos publicados por sexo y bases de datos. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Investigación, Universitat de València.

Cómo se observa en el siguiente gráfico, los artículos mejor posicionados en las bases de datos ISI⁹-Web of Science y Scopus muestran asimetrías claras entre hombres y mujeres. Especialmente en ISI la asimetría es muy evidente, donde los hombres tienen más artículos publicados en ISI en el 1.º decil, con un 71,2%. Ambas bases de datos, WoS junto con Scopus, son hasta ahora las más difundidas y valoradas en los diferentes campos de conocimiento.

En Scopus hay una distribución similar, con proporciones de media en un 65% en hombres y un 35% en mujeres, y solo en el 4.º cuartil hay una proporción más equilibrada entre hombres y mujeres donde ellas aumentan al 47%, justamente en el cuartil de menor valor en términos de posición en publicaciones.

En el resto de bases de datos como Latindex o In-RECJ, de menor consideración en términos de méritos, las proporciones se equilibran un poco más, a pesar de que en el 1.º cuartil de IN-RECJ aumenta la asimetría con una proporción del 65/35 en favor de los hombres.

También se observa una mayor simetría en las revistas con sello de calidad FECYT con un 52,4% en hombres y un 47,6% en mujeres. Hay que tener en cuenta que en los últimos años desde FECYT se ha incentivado un reconocimiento de buenas prácticas en género para revistas para reequilibrar las asimetrías existentes en publicación en revistas.

Además de las publicaciones de artículos, se pueden comentar los datos sobre otras publicaciones, quizás de menos reconocimiento y valor, en términos de méritos y acumulación de IPC, pero también relevantes en algunos campos de conocimiento académico, como es la publicación de libros.

En este tipo de publicaciones se observa una asimetría de género clara en los libros publicados en editoriales de prestigio con un 76,3% en hombres que se reduce a un 60,7% en editoriales de excelencia.

⁹ Anteriormente se denominaba ISI-Web of Science y actualmente, simplemente Web of Science o WoS.

En capítulos de libro aumenta ligeramente el equilibrio, donde la proporción de mujeres aumenta a un 41,5% en editoriales de prestigio y a un 40,5% en las de excelencia. En los capítulos de libro no clasificados como las dos categorías anteriores las mujeres llegan a un 42,3%.

Otra categoría son las publicaciones multimedia, donde se ven datos que no muestran un patrón claro, porque en el caso de las publicadas en editoriales de excelencia las mujeres son más numerosas con un 60%. Pero hay que advertir que en términos absolutos este tipo de publicación es muy reducida (un total de 10) y el porcentaje se puede ver alterado por este hecho. En el caso de las publicaciones multimedia sin esta clasificación (un total de 94) el porcentaje de mujeres desciende a un 32,9%.

Tabla 8. Libros, capítulos de libro y publicaciones multimedia por sexo. Universitat de València, 2022

Publicaciones	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres	% Hombres
Capítulo de libro	252,0	344,1	596,0	42,3	57,7
Capítulo de libro en editorial de excelencia	312,7	460,3	773,0	40,5	59,5
Capítulo de libro en editorial de prestigio	186,8	263,2	450,0	41,5	58,5
Otros libros	27,5	113,5	141,0	19,5	80,5
Libro en Editorial de Excelencia	37,7	58,3	96,0	39,3	60,7
Libro en Editorial de Prestigio	4,5	14,5	19,0	23,7	76,3
Publicaciones Multimedia	30,9	63,1	94,0	32,9	67,1
Publicaciones Multimedia en Editorial de Excelencia	6,0	4,0	10,0	60,0	40,0
Total	858,1	1320,9	2179,0	39,4	60,6
<i>Total mujeres y hombres UV 31/12/22</i>	<i>2103</i>	<i>2466</i>	<i>4569</i>	<i>54,0</i>	<i>46,0</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Investigación, Universitat de València.

Por lo tanto, en cuanto a publicaciones, las asimetrías entre hombres y mujeres son muy palpables, especialmente en los artículos publicados en bases de datos consideradas de mayor prestigio. Este prestigio no solo se formula en términos simbólicos, porque se traslada y se aplica a la posibilidad de promocionar y en el concurso en convocatorias de investigación y obtención de financiación para investigar y para realizar estancias de investigación.

Así pues, en las bases de datos más valoradas, ISI-Web of Science y Scopus, las mujeres tienen una representación menor, cosa que los lleva a tener oportunidades más alejadas. La proporción hombres y mujeres en estas publicaciones se sitúa en proporciones del 65/35 aproximadamente y llega en algunos casos a un aumento de la asimetría al 70% para el caso de los hombres.

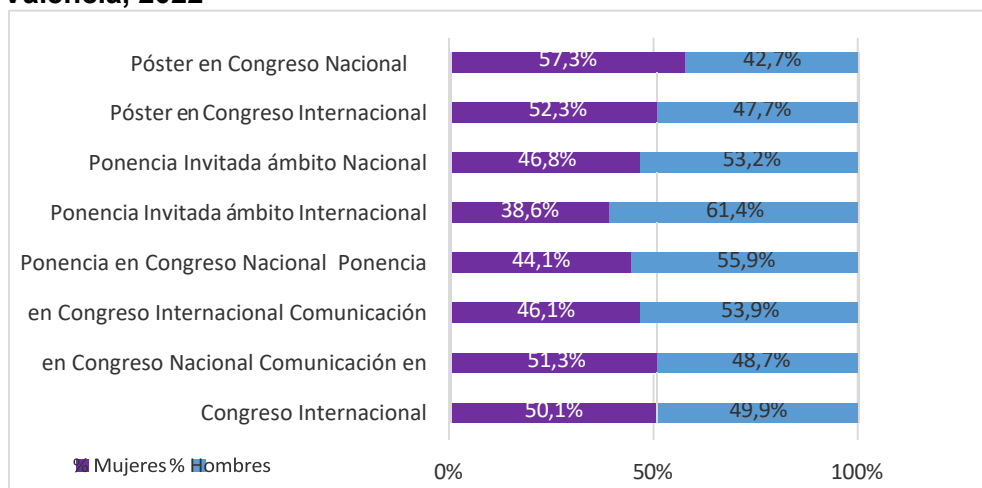
En publicaciones de libros se mantiene la asimetría a favor de los hombres. En el caso de capítulos de libro se reducen las diferencias. Por otro lado, las publicaciones multimedia muestran de manera clara un porcentaje mayor en hombres.

2.3.3. Contribuciones a congresos

Las contribuciones a congresos presentan una distribución entre mujeres y hombres con mayor equilibrio, o sin tantas diferencias como sí que ocurre en las publicaciones, como hemos visto anteriormente.

En todo caso, las mayores diferencias se dan en aquel tipo de contribución que puede ser considerada con un mayor reconocimiento, como es la ponencia invitada de ámbito internacional, donde los hombres se sitúan en un 61,4%. Aun así, en comunicaciones presentadas en congresos de ámbito internacional los porcentajes de mujeres y de hombres es donde más se equilibran llegando prácticamente al 50/50.

Gráfico 10. Contribuciones a congresos por sexo y tipo de contribución. Universitat de València, 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Investigación, Universitat de València.

En las comunicaciones en congresos nacionales la diferencia no es demasiado marcada y en la presentación de pósteres tampoco, y en ambos casos se decanta a favor de las mujeres con un 57,3% en póster a congreso nacional y un 52,3 en el caso del internacional.

Así, en el caso de congresos se observa un mayor equilibrio de género en cuanto a la presentación de comunicaciones y pósteres, pero con una diferencia más marcada en el caso de las ponencias invitadas de ámbito internacional.

2.3.4. Dirección de tesis doctorales por sexo

Los datos sobre la dirección de tesis doctoral resultan también otro indicador de interés para observar la presencia de mujeres y hombres en esta función que forma parte de las tareas del PDI y a la que no todo el personal accede en igualdad de condiciones porque hay que contar con una serie de méritos investigadores.

La normativa general de nuestra Universidad es bastante flexible en cuanto al director o directora, puesto que dice literalmente que “podrá ser director o directora de tesis doctoral cualquier doctor/a con experiencia investigadora acreditada”. Aun así, en algunos programas de doctorado se especifica qué méritos se tienen que cumplir para demostrar esa experiencia investigadora acreditada, y en algunos casos incluso se contempla que ya se hayan dirigido tesis anteriormente. Por eso, resultan unos requisitos condicionados en el programa y establecidos con mayor o menor exigencia.

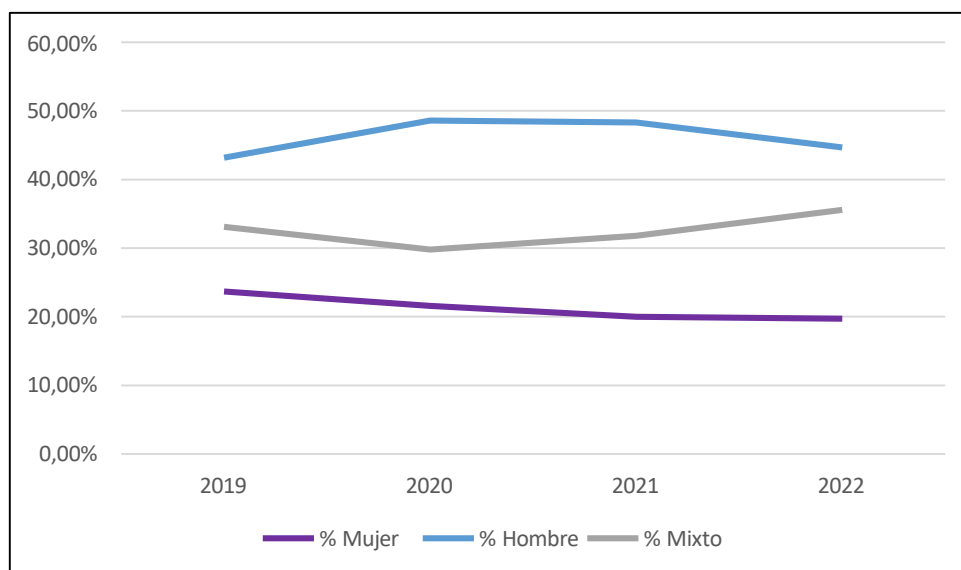
Se aprecian diferencias significativas en los datos entre hombres y mujeres. Los hombres duplican, o incluso más que esto, las direcciones de tesis doctorales. La evolución en los últimos cuatro años (2019-2022) muestra una tendencia de aumento de los directores de tesis y de estancamiento en el caso de las directoras. Si en 2019 fueron 96 directoras, cuatro años después fueron 95. En cambio, en el caso de los hombres, fueron 175 en 2019 y en 2022 fueron 216. Se observa un aumento de las tesis mixtas, es decir codirigidas por hombres y mujeres.

Tabla 9. Direcciones de tesis doctorales por sexo. Universitat de València, 2022

Año	Mujer	Hombre	Mixto	Total	% Mujer	% Hombre	% Mixto
2019	96	175	134	405	23,7%	43,2%	33,1%
2020	84	189	116	389	21,6%	48,6%	29,8%
2021	98	237	156	491	20,0%	48,3%	31,8%
2022	95	216	172	483	19,7%	44,7%	35,6%
Total	373	817	578	1768	21,1%	46,2%	32,7%
Total mujeres y hombres UV 31/12/2022	2103	2466		4569	46,0	54,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Investigación, Universitat de València.

Gráfico 11. Direcciones de tesis doctorales por sexo. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Investigación, Universitat de València.

En cuanto a las calificaciones otorgadas a las tesis doctorales defendidas, la normativa contempla cuatro calificaciones y la mención de *cum laude* cuando se obtiene un sobresaliente. Las tesis doctorales con sobresaliente *cum laude* se han otorgado más a directores en un 63,4%. En el caso de las menciones internacionales, en cambio, el porcentaje se reduce a un 59,6% y por tanto las

mujeres directoras aumentan en esta categoría.

2.3.5. Índice de Producción Científica por sexo y categoría

El índice (IPC) se calcula a partir de la producción científica individual consignada anualmente por los investigadores y las investigadoras de la Universitat, y evaluada por la Comisión de Investigación. Según su definición, este indicador permite analizar y evaluar la actividad investigadora de la Universitat, con el objetivo de priorizar estrategias, diseñar políticas, evaluar estructuras de investigación y asignar recursos en investigación y transferencia de conocimiento.

Consideramos que es interesante incluirlo en el sistema de indicadores porque es un índice que tiene efectos en algunas convocatorias con consecuencias para futuras mejoras y promociones del PDI.

Comentaremos los datos de las categorías más numerosas, dejando de lado a otras categorías que tienen un nombre demasiado reducido de casos para el conjunto del PDI.

Los datos muestran que el mayor número de IPC se concentra en la categoría de catedrático/a (con un total de 1271,1), seguida de la de titular (1162,5), ayudante/a doctor/a (538), investigador/a (458,1), contratado/da doctor/a (442,9). Estos resultados muestran un primer dato interesante de destacar como es el caso de las personas ayudantes doctores, que superan en producción científica a aquellas que se dedican de manera exclusiva a la investigación y también a los contratados/as doctores/as. La presión por comenzar una carrera académica en este primer nivel de los contratos de ayudante doctor y estabilizarse con un contrato indefinido puede intuirse en estas cifras. Este comienzo de la carrera, además, puede coincidir por razones de edad con un momento en el que se concentran dedicaciones de cuidado que especialmente podrían afectar a las mujeres por situaciones de embarazo y maternidad.

En la categoría de catedrático/a de universidad el 31,45% son mujeres y el 68,55%, hombres (datos a 31/12/22). Aun así, si observamos los datos de producción científica medida por el índice, este es considerablemente más elevado en los hombres (72,5%) que en las mujeres (27,5%).

En la categoría de titular de universidad el 44,16% son mujeres y el 55,84%, hombres. En esta categoría también los hombres tienen una mayor producción científica (57,7%) que las mujeres (42,3%).

En el caso de ayudante/a doctor/a un 53,52% son mujeres y un 46,48% son hombres. La producción de las mujeres supera en porcentaje (54,6%) a la de los hombres (45,4%).

En las personas que son contratadas doctoras en nuestra Universitat, las mujeres son un 54,40% y los hombres, un 45,60%. En términos del IPC el 54,1% corresponde a mujeres y el 45,90%, a hombres. Así pues, en esta categoría sí que se observa un equilibrio de género y correspondiente al peso de mujeres y hombres en la universidad.

En investigador/a, los hombres tienen un porcentaje mayor (57,4%) que las mujeres (42,6%).

En el caso de las personas que tienen un contrato de asociados, los porcentajes en nuestra Universitat se distribuyen en un 46,43% mujeres y un 53,37% hombres. Como su tarea es principalmente docente y tienen algunas restricciones en cuanto a poder desarrollar investigación, pues, los datos del IPC pueden incluir este sesgo. Los hombres asociados tienen una mayor producción (54,7%) que las mujeres (45,3%).

En cuanto a las personas que tienen un contrato de asociadas en ciencias de la salud, son un 57,76% de mujeres y un 42,24% de hombres en la UV. Los datos de producción científica muestran una sorprendente asimetría muy marcada: el 2,7% corresponde a mujeres y el 97,3%, a los hombres. Desconocemos el detalle de esta diferencia tan grande, pero habría que estudiarlo con mayor profundidad.

El IPC por categorías mantiene el orden jerárquico en las categorías de catedrático/a seguida de la titular, pero la categoría de ayudante/a doctor/a avanza al tercer lugar de producción, seguida de las personas que tienen la categoría de investigador/a y de contratados/as doctores/as.

Tabla 10. IPC por categoría, sexo y año. Universitat de València, 2022.

Categoría	IPC						% IPC			
	2021			2022			2021		2022	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	% M	% H	% M	% H
Ayudante	2,4	0	2,4	3	0	3	100,0	0,0	100,0	0,0
Ayudante/a Dr.	281,8	256,2	538	290	241,6	531,6	52,4	47,6	54,6	45,4
Asociado/da asistencial Ciencias Salud	0,9	30,8	31,7	0,8	28,6	29,4	2,8	97,2	2,7	97,3
Asociado/da universidad	87,5	119,4	206,9	94	113,6	207,6	42,3	57,7	45,3	54,7
Catedrático/en escuela universitaria	0,2	1,5	1,7	0,3	1,1	1,4	11,8	88,2	21,4	78,6
Catedrático/a universidad	335	936,1	1271,1	341,1	901	1242,1	26,4	73,6	27,5	72,5
Colaborador/a	0,7	7,3	8	1,3	8,2	9,5	8,8	91,3	13,7	86,3
Contratado/da doctor/a	229,9	214	443,9	239,6	203,6	443,2	51,8	48,2	54,1	45,9
Emérito/a	13,7	51,4	65,1	13,9	55,3	69,2	21,0	79,0	20,1	79,9
Investigador/a	185	273,1	458,1	217,7	293,4	511,1	40,4	59,6	42,6	57,4
Titular escuela universitaria	3,4	5,1	8,5	4,6	5,3	9,9	40,0	60,0	46,5	53,5
Titular universidad	464	698,5	1162,5	503,2	687,7	1190,9	39,9	60,1	42,3	57,7
Total general	1604,5	2593,4	4197,9	1709,5	2539,4	4248,9	38,2	61,8	40,2	59,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Investigación, Universitat de València.

2.3.6. Carga docente

El reparto de la docencia y la carga docente que asume el PDI puede resultar un indicador interesante para ver los pesos diferentes, o quizás también similares, entre mujeres y hombres. El procedimiento que hemos seguido ha sido la recopilación de la carga docente en titulaciones de grado por sexo y departamento, así como también en titulaciones de posgrado.

Queremos hacer dos anotaciones previas. Por un lado, estas distribuciones de docencia se verán afectadas directamente por el nivel de masculinización o feminización de los departamentos de nuestra Universidad, obviamente. Por otro, el número tan elevado de departamentos nos pide no ir al detalle de uno en uno de los departamentos, para no cansar la lectura de este informe, sino, más bien, señalar los casos más significativos y polarizados.

Según los datos totales, desde una primera mirada, parece que el reparto de la docencia es suficiente equilibrado, porque en el caso de grado un 46,2%

corresponde a las mujeres y un 53,8%, a los hombres. Estos porcentajes aumentan ligeramente a favor de los hombres en el caso de posgrado y llegan a un 55,1% en los hombres que imparten docencia en máster. Pero a pesar de ese incremento, podríamos considerar que la distribución es equilibrada. Aun así, si se observan los datos con más detalle aparecen casos bastante asimétricos con departamentos altamente masculinizados y otros feminizados. Los masculinizados son el doble que los feminizados.

Así pues, a continuación, se muestran en la tabla los departamentos más masculinizados (>70% de hombres) y el reparto de la docencia en mujeres y hombres, así como en grado y posgrado. Son un total de 12 departamentos. Se observan realidades diferentes, porque hay departamentos donde a pesar de una alta masculinización en grado, hay un ligero equilibrio en el reparto de la docencia en posgrado y aumenta el porcentaje de mujeres que imparten en máster. Este es el caso de Cirugía, Historia Medieval, Física Aplicada o Matemáticas.

Tabla 11. Distribución de la docencia por sexo, en grado y posgrado en los departamentos más masculinizados. Universitat de València, 2022

Departamento	Grado		Posgrado	
	% Mujer	% Hombre	% Mujer	% Hombre
Análisis Matemático	7,6%	92,4%	0,0%	100,0%
Astronomía y Astrofísica	8,9%	91,1%	8,9%	91,1%
Ingeniería Electrónica	9,3%	90,7%	19,4%	80,6%
Educación Física y Deportiva	18,7%	81,3%	17,3%	82,7%
Informática	18,4%	81,6%	9,7%	90,3%
Cirugía	21,1%	78,9%	52,7%	47,3%
Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas	22,6%	77,4%	32,0%	68,0%
Derecho Constitucional, Ciencia Política y de la Administración	23,9%	76,1%	26,9%	73,1%
Filología Catalana	28,8%	71,2%	25,0%	75,0%
Física Aplicada y Electromagnetismo	23,8%	76,2%	32,7%	67,3%
Física Teórica	22,1%	77,9%	30,4%	69,6%
Matemáticas	23,9%	76,1%	38,5%	61,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Compilación de datos, SAP, Universitat de València.

Por otro lado, los departamentos más feminizados (>70% mujeres) son un total de 6 (la mitad de los masculinizados). En el caso de Filología Francesa e Italiana hay una distribución de la docencia en máster claramente masculinizada, como también ocurre en otros casos donde los hombres sí que imparten posgrado en una proporción mayor del porcentaje que les corresponde respecto al grado.

Tabla 12. Distribución de la docencia por sexo, en grado y posgrado en los departamentos más feminizados. Universitat de València, 2022

Departamento	Grado		Posgrado	
	% Mujer	% Hombre	% Mujer	% Hombre
Enfermería	69,6%	30,4%	73,4%	26,6%
Filología Francesa e Italiana	73,4%	26,6%	34,0%	66,0%
Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos	81,5%	18,5%	79,5%	20,5%
Psicobiología	75,9%	24,1%	80,4%	19,6%
Psicología Básica	71,6%	28,4%	57,5%	42,5%
Psicología Evolutiva y de la Educación	73,1%	26,9%	52,6%	47,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Compilación de datos, SAP, Universitat de València.

Así pues, la distribución de la carga docente presenta como dato significativo una distribución bastante equilibrada en mujeres y hombres si observamos los datos totales y para la carga de docencia en grado, y aumenta ligeramente en posgrado en el caso de los hombres. Los datos observados con mayor detalle nos muestran que hay un conjunto de departamentos altamente masculinizados y otros feminizados, a pesar de que el número de estos feminizados son la mitad respecto a los masculinizados.

Aun así, hay 12 departamentos de nuestra Universidad con una alta masculinización (con más del 70% de hombres) y 6 con alta feminización (más del 70% de mujeres).

2.4.7. Proyectos de Innovación Educativa

En los últimos años la participación en innovación educativa se ha ido consolidando como una de las funciones que desarrolla el PDI. Han aumentado las convocatorias y la financiación para esta finalidad, para contribuir a la

transformación docente. Además, de esta voluntad de tipo expresivo, coordinar o participar en proyectos de innovación educativa es un mérito que computa para promociones y convocatorias.

Como se observa en los datos para el año 2022, queda evidenciada la alta participación del PDI de nuestra universidad en proyectos de innovación docente con un total de 3122 del total de 4569 personas. La proporción en mujeres es mayor, tanto en la participación en proyectos (54,8%) como en coordinación (61,3%).

Tabla 13. Coordinación y participación en proyectos de innovación educativa por sexo. Universitat de València, 2022

Proyectos de Innovación Educativa	Mujer	Hombre	Total	% Mujer	% Hombre
Participación en Proyectos de Innovación Educativa (PIE) por sexo	1713	1409	3122	54,87	45,13
Coordinación de Proyectos de Innovación Educativa (PIE) por sexo	255	161	416	61,30	38,70
Total	1968	1570	3538	55,62	44,38

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Formación Permanente e innovación Educativa, Universitat de València.

2.5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN EL PDI

La Universitat de València tiene a disposición de sus empleadas y empleados una serie de herramientas para poder reajustar el tiempo de trabajo a sus necesidades personales donde ocupa un lugar destacado el trabajo de cuidados. Algunas de estas herramientas son propias, o matizadas, por la propia universidad, otras provienen de otras instancias superiores de gobierno. En relación al trabajo de cuidados podemos encontrar lo siguiente:

- a) Reducción de jornada por varios motivos: lactancia de un menor de doce meses, cuidado directo de un menor de doce años o persona mayor o con discapacidad, cuidado directo de un familiar y también por enfermedad propia.

- b) Permisos otorgados por razón de nuevo matrimonio o unión de hecho, técnicas prenatales, maternidad biológica, por adopción o acogida de menores; también por lactancia. Se pueden pedir también permisos por cuidados de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave; por paternidad; por interrupción del embarazo, médico y asistencial, por defunción o por enfermedad grave.
- c) Licencias por enfermedad de familiares.
- d) Excedencias ya sea por razón de agrupación familiar o por atención de familiares.

El PDI hace un uso muy limitado de estos derechos. En el caso de la reducción de jornada por cuidados de un menor de 12 años en 2022 contamos 3 mujeres con diferentes tiempos cada una (de 2 meses a 2 años), las tres profesoras contratadas doctoras.

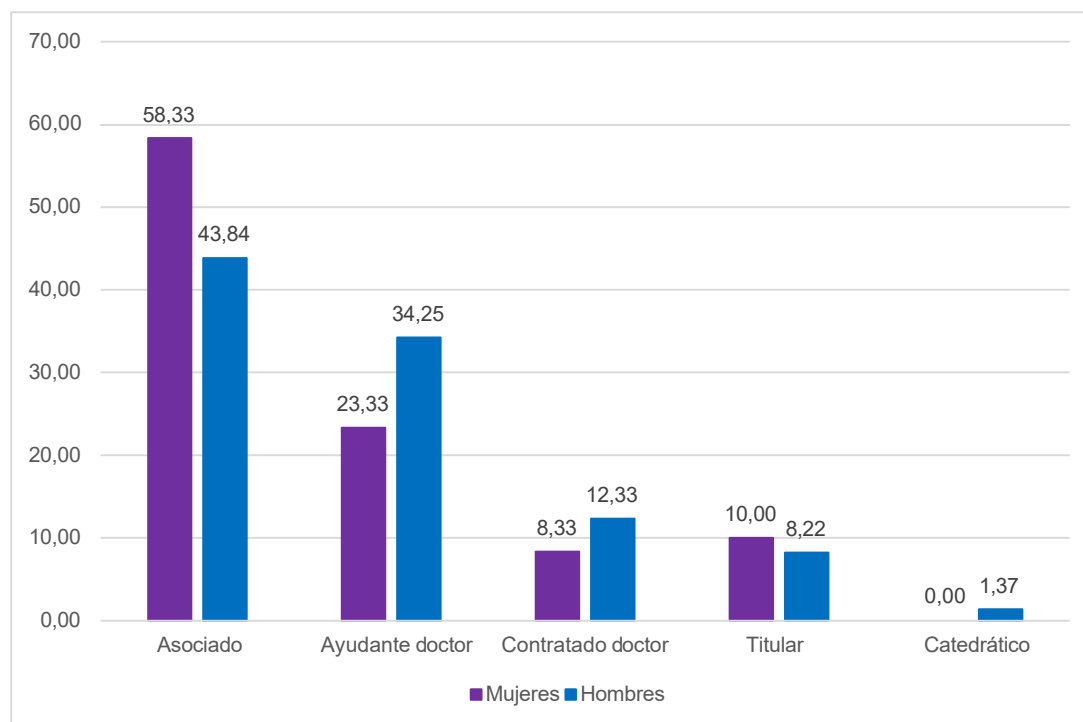
Por otro lado, encontramos 12 mujeres en 2022 que se acogieron al permiso de las 37 semanas, es decir, el disfrute de un permiso retribuido a partir de la semana 37.^a de embarazo (de la 35.^a si se trata de un embarazo múltiple), hasta la fecha del parto. Estas mujeres que disfrutan la mayoría son ayudantes doctoras (8), seguidas por profesoras titulares de universidad (3) y profesora asociada (1).

Son mucho más numerosos los permisos por maternidad o paternidad. Desde 2021, las personas con un vínculo formal con el mercado de trabajo que tienen un hijo o hija (de manera biológica o por adopción) tienen derecho a disfrutar un permiso de nacimiento y de cuidado de 16 semanas cada uno de los progenitores¹⁰. De estas dieciséis semanas, seis son de disfrute obligatorio e ininterrumpido para la madre a jornada completa y de manera inmediatamente posterior al parto. El resto de semanas se pueden combinar entre los progenitores y tanto a jornada completa como parcial hasta que el niño o niña cumpla los doce meses. Obviamente, el personal de la Universitat de València puede disfrutar de estos nuevos permisos. Hay que aclarar que estos permisos están claramente influidos por la edad de acceso a la maternidad y paternidad y que este acceso

¹⁰ Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres al empleo y la ocupación (BOE n.º 57, de 07.03.2019).

es más limitado en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres, por razones relacionadas con los diferentes ciclos reproductivos. En 2022 disfrutaron de estos permisos un total de 133 personas que pertenecen al cuerpo de PDI de la universidad. En estos permisos la mayoría son hombres, un 54,9%. Es cierto que los permisos por parto o por parto múltiple son totalmente disfrutados por mujeres, aun así, al conjunto de permisos de maternidad o paternidad de régimen general –que son la mayoría de permisos contabilizados– son hombres los que los disfrutan, un 59,35%. El siguiente gráfico nos muestra la misma relación introduciendo la categoría profesional de las personas que disfrutan de los permisos.

Gráfico 12. Profesorado que disfruta de permisos de maternidad/paternidad según su sexo y categoría profesional. Universitat de València, 2022.



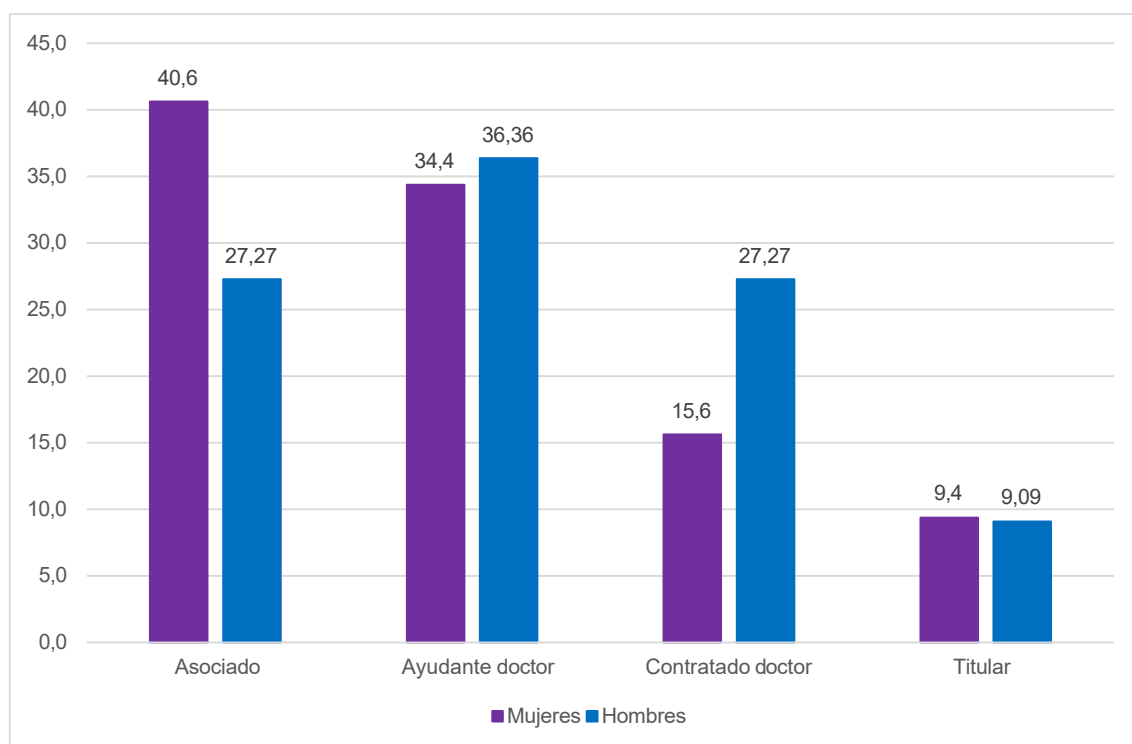
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Recursos Humanos PDI, Universitat de València.

Las mujeres del cuerpo de PDI que disfrutan de permisos por razón de convertirse en madres se concentran en la categoría profesional del profesorado asociado con un 58,33% del total. En segundo lugar, en la categoría de profesorado ayudante doctor con un 23,33%. En el caso de los hombres que disfrutan de estos permisos vemos la cosa más repartida entre las diferentes categorías

profesionales de la universidad. En el caso del profesorado asociado es donde se sitúan en mayor medida con un 43,84%, les siguen aquellos que son profesores ayudantes doctores con un 34,25% y, en tercer término, los profesores contratados doctores con un 12,33%.

Si el cálculo de las proporciones lo hacemos ahora respecto al total en cada una de las categorías profesionales, se observa que solo en el profesorado asociado las mujeres superan el 50% (52,24%) mientras que en el caso del profesorado titular de universidad llegan al 50%, son un 35,71% del total de profesorado contratado doctor y un 35,9% del profesorado ayudante doctor. Ninguna mujer que disfruta de permisos de maternidad en la Universidad de València es catedrática.

Gráfico 13. Profesorado que disfruta de licencias por lactancia según su sexo y categoría profesional. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Recursos Humanos PDI, Universitat de València.

En cuanto a las licencias por lactancia, un total de 43 personas del cuerpo de PDI disfrutaron durante el año 2022. De este número un 74,42% fueron mujeres. La duración de estas licencias es muy acotada, pues son 30 días naturales, y en los datos a las que hemos accedido están sobre los 27/28 días, a pesar de que hay alguna persona que las disfruta durante un mayor número de días, seguramente

para tratar de un parto múltiple. El gráfico nos muestra cómo se distribuyen respectivamente las mujeres y los hombres que han disfrutado de esta licencia en 2022 según su categoría profesional. Y se aprecia como los hombres solicitan más este permiso conforme avanzan en la consolidación de la carrera, están más presentes entre el profesorado ayudando doctor y contratado doctor que las mujeres, que se encuentran muy concentradas entre el profesorado asociado.

El número de miembros del cuerpo docente e investigador de la Universitat de València que en 2022 se encontraban en situación de excedencia es muy pequeño, solo cinco personas de las cuales tres son mujeres y dos, hombres, todos en un puesto de trabajo temporal (profesorado asociado, ayudando doctor o colaborador).

2.6. FORMACIÓN EN EL PDI

El PDI puede decidir voluntariamente realizar cursos de formación que organiza la Universidad a través del Servicio de Formación Permanente. Se trata de formación destinada específicamente al personal de la Universitat de València para responder a sus necesidades de especialización y perfeccionamiento formativo.

Los datos muestran que esta formación es seguida en una mayor proporción por las mujeres con un 63,4%. Si observamos en la tabla siguiente los datos sobre modalidad de la formación, vemos que en la formación en línea el porcentaje de mujeres es un poco más elevado que en las demás modalidades (64,6%). La modalidad mixta es la que presenta cifras más parecidas entre mujeres y hombres con diez puntos porcentuales de diferencia.

Tabla 14. Formación permanente del PDI por sexe y modalidad de la formación. Universitat de València, 2022

Modalidad de formación	Mujer	Hombre	Total	% Mujer	% Hombre
Mixta	335	267	602	55,6	44,4
En línea	1.842	1.009	2851	64,6	35,4
Presencial	1.685	950	2635	63,9	36,1
Total	3.862	2.226	6088	63,4	36,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Formación Permanente e innovación Educativa, Universitat de València.

Los porcentajes respecto al grupo de mujeres y respecto al grupo de hombres según la modalidad de la formación, muestran que dentro del grupo de las mujeres la formación en línea representa un 47,7%, la presencial un 43,6% y la mixta un 8,7%. En los hombres, la en línea supone un 45,3%, la presencial un 42,7% y la mixta un 12%.

2.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA EN EL PDI

Como se recoge en la normativa de la Universitat de València, los cargos académicos son aquellos establecidos con carácter general por la legislación universitaria y, además, hay cargos propios creados según nuestros Estatutos y el reglamento aprobado (ACGUV 86/2019).

El interés de conocer cómo se distribuyen las mujeres y los hombres en los cargos académicos radica en la posible asimetría de género en este encargo de responsabilidad, y también porque el desarrollo de un cargo puede resultar un beneficio personal a efectos de promoción y de reducción docente y tutorial, así como una gratificación económica, dependiendo de los casos.

El cargo académico más relevante en nuestra universidad, como es el de Rector o Rectora, está ocupado por una mujer, lo cual ha sido un hito histórico que no se había producido nunca en nuestra universidad de 500 años de antigüedad.

Además, el actual consejo de dirección está distribuido por 6 vicerrectoras, 1 mujer en la secretaría general y 5 vicerrectores. El gerente es un hombre, y siempre lo ha sido en nuestra historia, y en la delegación de estudiantes también está al frente un hombre.

En el cargo de decano o decana las mujeres son un 36,8%, mientras que como secretarías de facultad lo son en un 42,1%. En cuanto a vicedecanos/as o vicedirector/a, el 65,3% son mujeres.

En la secretaría de departamentos las mujeres son un 51,2%, en cambio, en cuanto a la dirección del departamento las mujeres descienden a un 21,4%.

En cuanto a las direcciones de los institutos de investigación las mujeres ocupan ese cargo en un 27,3%.

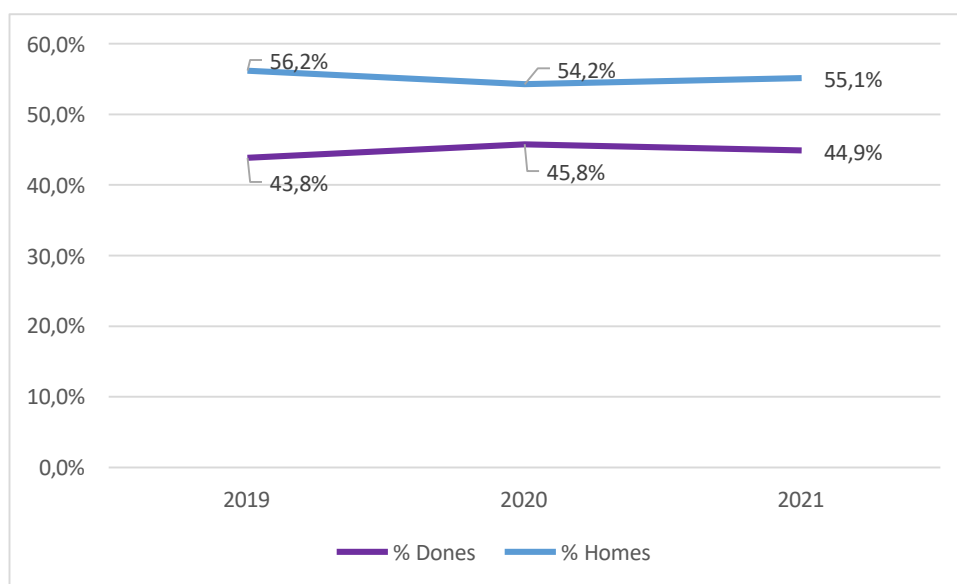
En las delegaciones de la Rectora para desarrollar varias funciones y programas específicos son un 28,6%.

En las direcciones de máster las mujeres son un 41,1%. Y en la dirección de programas de doctorado un 36,7%.

En cuanto a la coordinación de movilidad las mujeres son un 47,4% y en la coordinación de curso un 44%.

Por lo tanto, estos cargos que tienen un reconocimiento en cuanto a reducción docente y también gratificaciones económicas, además del reconocimiento simbólico, son desarrollados en una mayor proporción por hombres. La brecha de género es especialmente marcada en las direcciones de los departamentos.

Gráfico 14. Representación en los órganos de gobierno por sexo. Universitat de València, 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Secretaría General, Universitat de València.

Además de los cargos, podemos acercarnos a la representación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de nuestra Universitat. El siguiente gráfico recoge la distribución de mujeres y hombres en el conjunto de órganos de gobierno y se puede observar que hay una mayor proporción de hombres y que en el último año incluido en el gráfico, 2021, se mantiene una diferencia de diez puntos porcentuales. La distancia en 2019 era una poco más amplia.

En cuanto a la representación en el Claustro, se ha producido una tendencia en los últimos años de aumento de la presencia de las mujeres, como se ha mostrado en el *Informe Diagnóstico: Las desigualdades entre hombres y mujeres en la Universitat de València* (2022) elaborado per Inés Soler.

3. SISTEMA DE INDICADORES: RESULTADOS EN EL PAS

3.1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL PAS

En la Universitat de València el cuerpo del Personal de Administración y Servicios está claramente feminizado. Los datos de 2022 nos muestran que, de las 2.144 personas contratadas, un 67,02% eran mujeres. Una proporción que se ha incrementado respecto a 2019 que representaban el 64,83% del total del personal contratado y que supera también la cifra del conjunto de universidades de la Red Vives, un 62% (Pérez-Quintana y Pazor, 2023). Sin embargo, no se distribuyen en la misma proporción entre las diferentes figuras laborales, la tabla siguiente nos lo muestra:

Tabla 15. Distribución porcentual del personal de administración y servicios (PAS) según régimen jurídico y sexo. Universitat de València, 2019 y 2022.

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

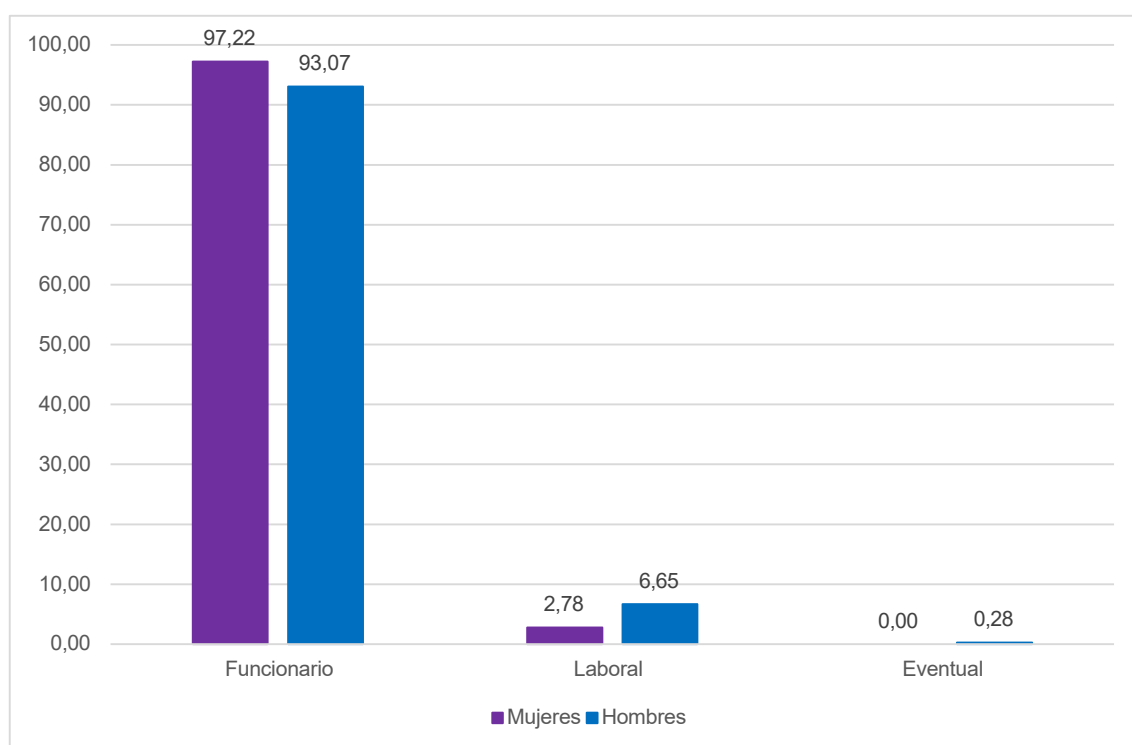
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Compilación de datos de la Universitat de València.

Como nos evidencian los datos, el cuerpo del funcionariado del PAS es claramente un cuerpo feminizado (67,98% frente a un 32,02%), pero al hablar del personal laboral hay un mayor equilibrio por razón de sexo (un 45,98% de mujeres y un 54,02% de hombres). El personal eventual está claramente masculinizado, pero en términos absolutos es un cuerpo totalmente marginal (con un total de 2 hombres). Si contrastamos estos datos con los aportados por la Red Vives (Pérez-Quintana y Pastor, 2023) podemos ver que en el conjunto de las universidades incluidas en la red las mujeres están igualmente presentes de manera mayoritaria en todas las categorías, también laboral y eventual, por

lo tanto, podríamos decir que la situación laboral de las mujeres de la Universitat de València es más estable.

Si calculamos la distribución proporcional de las trabajadoras y trabajadores del PAS de la Universitat de València por régimen jurídico respecto al total de trabajadoras y trabajadores contratados, el resultado es el siguiente:

Gráfico 15. Distribución porcentual del personal de administración y servicios (PAS) según régimen jurídico y sexo. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Compilación de datos de la Universitat de València.

De este modo podemos ver que tanto las mujeres como los hombres que trabajan en el cuerpo del PAS de la universidad están concentrados en el cuerpo del funcionariado, con un 97,22% en el caso de las mujeres y un 93,03% en el caso de los hombres. Sin embargo, no todo el cuerpo del funcionariado tiene las mismas condiciones laborales (Tabla 16).

Tabla 16. Funcionariado en el PAS según modalidad y sexo. Universitat de València, 2022.

	2019			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Carrera	64,67	35,33	100,00	65,61	34,39	100,00
En prácticas	74,14	25,86	100,00	...	...	...
Interino/a	68,13	31,87	100,00	71,31	28,69	100,00
Total	66,11	33,89	100,00	67,98	32,02	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Compilación de datos de la Universitat de València.

Las mujeres son mayoritarias en todas las categorías laborales, especialmente en el funcionariado interino (68,13%), esto es, el de menor estabilidad laboral. Además, si miramos los porcentajes respecto al total de mujeres y hombres, lo que nos encontramos es con los hombres más concentrados en el funcionariado de carrera (un 62,77% frente a un 37,23% en interinidad) mientras que las mujeres lo están en el funcionariado interino (un 56,41% y un 43,59% como funcionarias de carrera).

Si prestamos atención a las diferentes subcategorías laborales del PAS en la Universitat de València, nos encontramos con que las mujeres están más presentes que los hombres en el caso de funcionario/a interino/a por exceso y acumulación de tareas (12,75% frente a un 6,08%) o funcionario/a interino de sustitución con un 10,73% en el caso de las mujeres y 8,20% en el de los hombres. Estos datos podrían interpretarse como una mayor temporalidad en mujeres, a pesar de que el PAS es un colectivo altamente feminizado como sabemos. De hecho, el porcentaje de funcionarios de carrera es más elevado en hombres (58,42%) que en mujeres (54,42%).

Tabla 17. Distribución del PAS según el régimen jurídico de su puesto de trabajo y el sexo. Universitat de València, 2022.

Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	% Total
Funcionario interino por exceso/acumulación de tareas	183	43	226	12,75	6,08	10,55

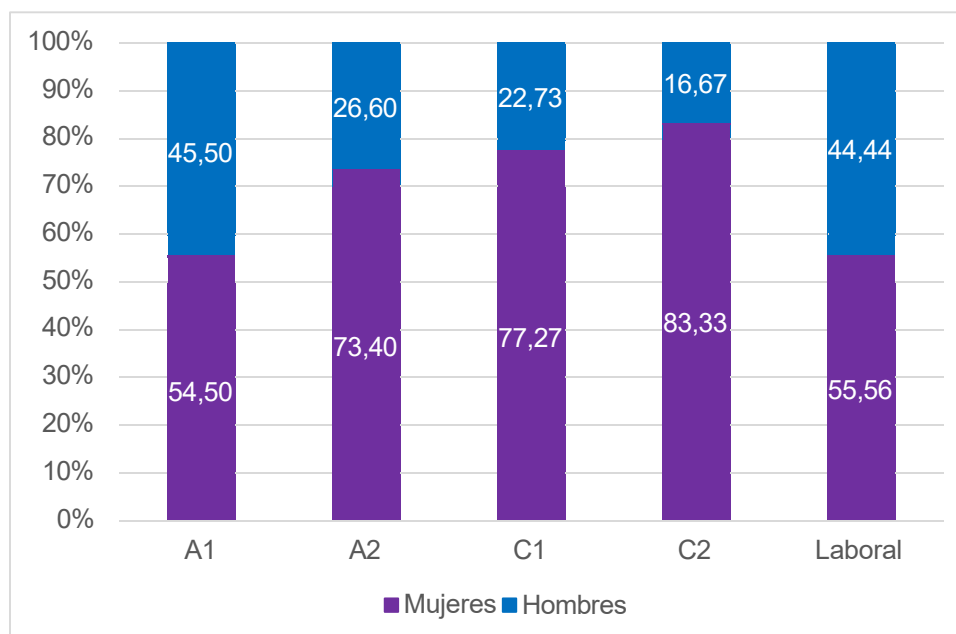
Funcionario interino	225	111	336	15,68	15,70	15,69
Funcionario interino de sustitución	154	58	212	10,73	8,20	9,90

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

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos-PAS. Universitat de València.

Respecto a los grupos, observamos que la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras de administración y servicios de la universidad se sitúa en el grupo C, un 59,38%. Pero por sexo la cosa cambia.

Gráfico 16. Distribución del PAS según grupo profesional y sexo. Universitat de València, 2022.

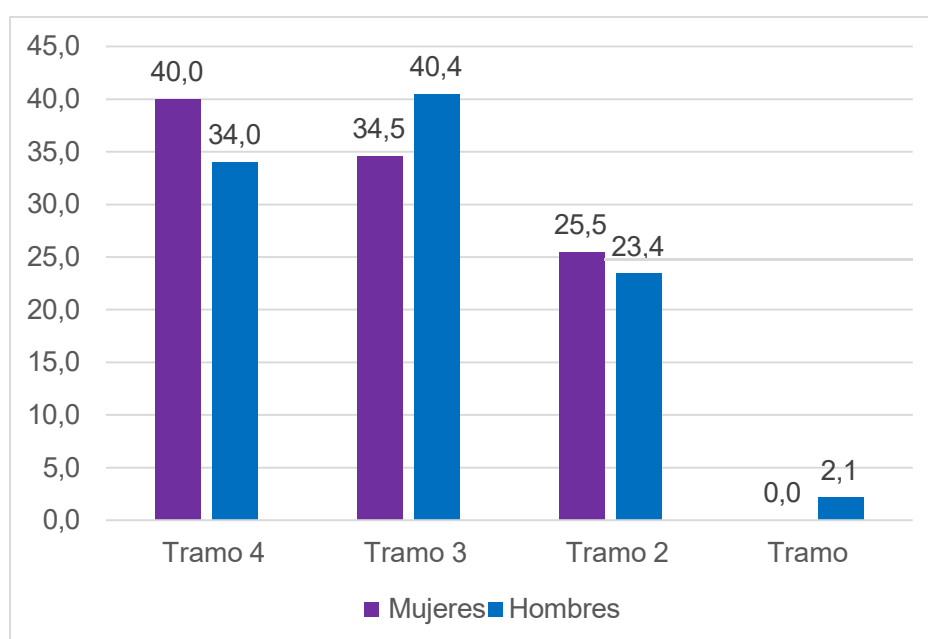


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos-PAS. Universitat de València.

La relación entre mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales permite ver que hay una clara preeminencia de las mujeres respecto a los hombres en todas las categorías, especialmente en el grupo C2 con un 83,33% del total. No obstante, la menor proporción de mujeres la encontramos en el grupo A1, el que mayor reconocimiento material y simbólico acumula. ¿Qué significa esto? ¿Que aunque tenemos un cuerpo laboral enormemente feminizado, en las posiciones de mayor grado en la jerarquía laboral hay un número muy importante de hombres. Y no deja de ser un elemento a considerar en la redacción de un plan de igualdad.

En cuanto a la carrera profesional, el reconocimiento del tramo de carrera profesional nos aporta también una mirada más ancha de las diferencias entre mujeres y hombres en la Universitat de València en el cuerpo del PAS.

Gráfico 17. Tramos de carrera profesional del PAS reconocidos según sexo. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos-PAS. Universitat de València.

En el gráfico se puede ver que las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en el tramo 4, mientras que en el tramo 3 hay más hombres. Este resultado se explica porque en el conjunto del PAS las mujeres tienen más antigüedad. También puede dar a entender que en el tramo 1 solo hay hombres y podría relacionarse con un mayor acceso como funcionarios de carrera de

hombres más que de mujeres.

Estos resultados sobre carrera profesional también podemos relacionarlas con la cifra de un mayor porcentaje de funcionarias interinas por exceso de trabajo y por sustitución, como hemos comentado, cosa que indicaría una mayor temporalidad en mujeres que en hombres y que, en definitiva, afecta a las posibilidades de solicitar la carrera profesional.

3.2. CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PAS

La gestión del COVID-19 con el consecuente confinamiento hizo surgir con fuerza el teletrabajo como una opción en la gestión de la fuerza de trabajo. En algunos casos este teletrabajo se ha mantenido una vez pasada la necesidad de evitar el contacto social para no propagar la enfermedad. Es el caso de la Universitat de València donde el teletrabajo es un recurso para su personal de administración de servicio, siempre y cuando se trate de puestos de trabajo donde las tareas que comporte puedan ser ejercidas de manera autónoma y a distancia (art. 2.2 del *Reglamento de teletrabajo del personal de administración y servicios de la Universitat de València*)¹¹. Consecuentemente esto deja fuera a una serie de puestos de trabajo que requieren la presencialidad de la persona trabajadora, como es el caso de los y las conserjes, el personal técnico superior, técnicos medio y oficial de audiovisuales o los trabajadores y trabajadoras en la oficina de registro. El acceso al régimen de teletrabajo es voluntario y la persona que lo solicita tiene que asegurar que el lugar donde desarrolla su trabajo tiene que cumplir con los requisitos básicos de seguridad y salud, y no puede recibir gratificaciones extraordinarias por servicios prestados fuera del horario laboral. Es una condición reversible y se pueden realizar dos jornadas de teletrabajo a la semana como máximo, pero se tiene que asegurar que no coincida más de la mitad del cuerpo de trabajadores y trabajadoras de una unidad en régimen de teletrabajo. Además, el primer día de cada semana no se puede realizar teletrabajo.

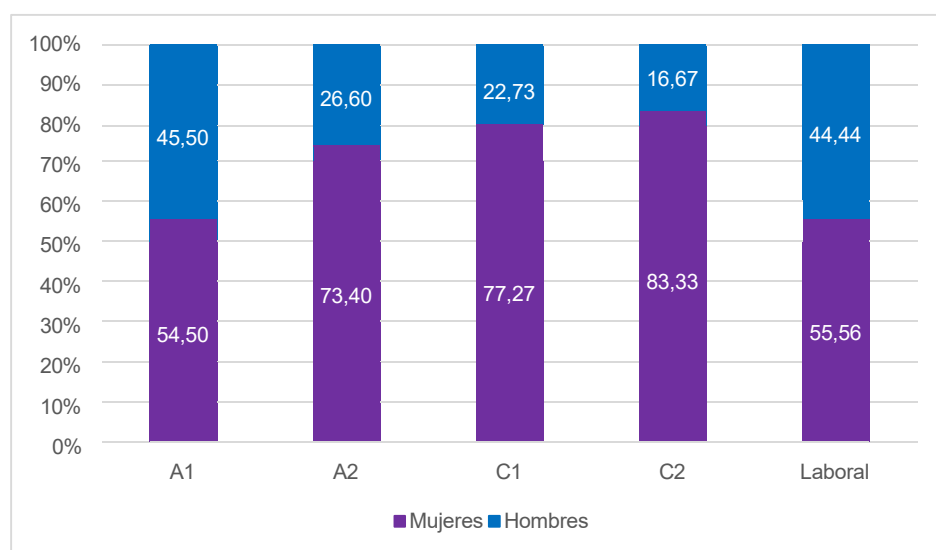
¹¹ Reglamento de teletrabajo del personal de administración y servicios de la Universitat de València (ACGUV 14/2022) modificado en abril de 2023 (ACGUV 70/2023).

A pesar de que no se presenta como una herramienta para facilitar la conciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo de cuidados, sí que es cierto que en la aceptación de las solicitudes por parte de la gerencia de la universidad se priorizan las siguientes circunstancias según el reglamento:

- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Personas con un grado de discapacidad de al menos de un 33% que suponga limitaciones a la movilidad física.
- Conciliación y corresponsabilidad familiar.
- Distancia del domicilio al centro de trabajo superior a los 30 km.

Hemos querido observar cómo incide el sexo-género en el uso o no de este recurso. Durante el año 2022 hubo 6.214 horas de la jornada laboral del PAS que se hicieron a través de teletrabajo para un total de 926 personas que suponen el 43,19% del total de la plantilla a 31 de diciembre de 2022 de personal de administración y servicios de la Universitat de València. De estas personas, una amplia mayoría son mujeres, un 71,27%. Pero el porcentaje de mujeres y hombres que teletrabajan respecta el total de mujeres y hombres que forman el PAS de la universidad no muestra tanta diferencia: las mujeres representan un 45,39% y los hombres, un 37,62%.

Gráfico 18. Distribución porcentual del PAS que se acoge al régimen de teletrabajo según grupo profesional y sexo. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos-PAS. Universitat de València

Si prestamos atención a la distribución porcentual de las personas que se acogen al teletrabajo según su categoría profesional podemos apreciar que el grupo C1 es el mayoritario con un 47,52%, seguido del A2 con un 30,45% y el A1 con un 20,41%. El resto de categorías tienen porcentajes muy bajos, menores del 1%.

Por categoría laboral se observa cómo son los trabajadores y trabajadoras encuadrados en el grupo C1 los que más teletrabajan, un 37,59% en los hombres y un 51,52% en las mujeres. Sin embargo, los hombres del grupo A1 teletrabajan mucho más que las mujeres que ocupan esta misma categoría, un 32,3% frente a un 15,61%. Las razones, como hablábamos antes, las tenemos que intuir, pero puede ser por el perfil del lugar que ocupan que no pueden ausentarse con tanta facilidad o quizás por el esfuerzo de acceder al lugar de trabajo o por la concepción que tienen del trabajo y de su componente de presencialidad.

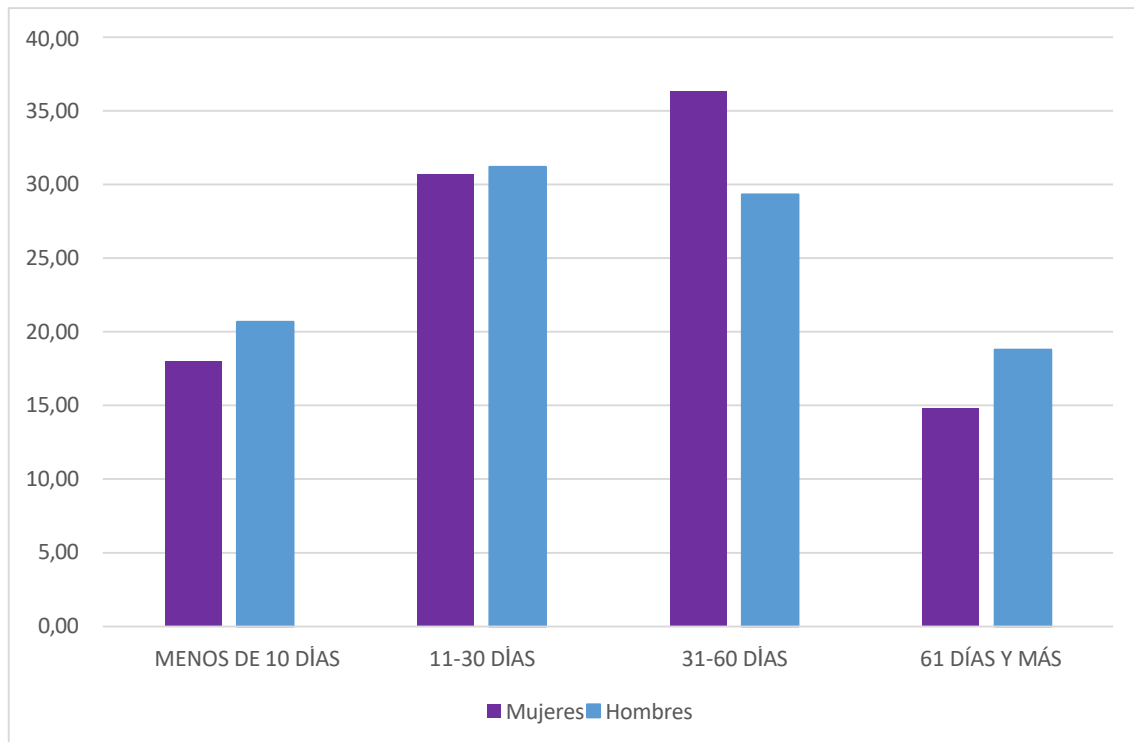
Tabla 18. Distribución porcentual del PAS que se acoge al régimen de teletrabajo según número de días, grupo profesional y sexo. Universitat de València, 2022.

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

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos-PAS. Universitat de València

El gráfico siguiente clasifica el número de días que han teletrabajado en 4 tramos: 10 días o menos, de 11 a 30 días, de 31 días a 60 días y 61 y más días.

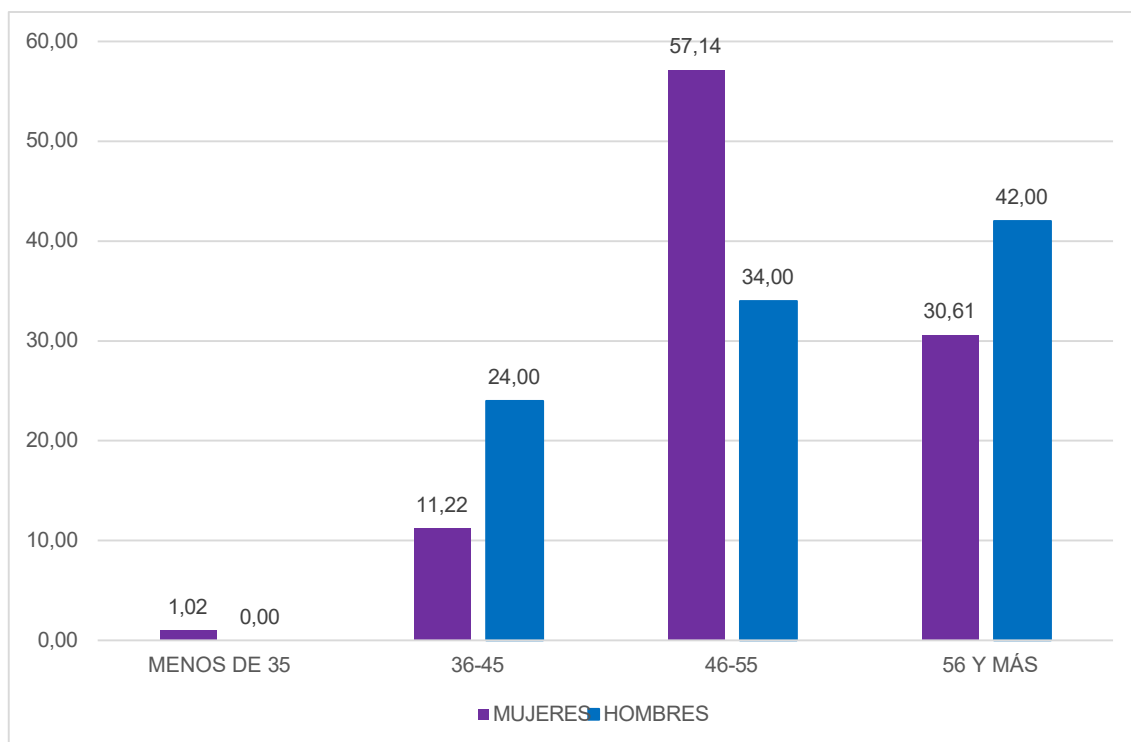
Gráfico 19. Distribución porcentual del PAS que se acoge al régimen de teletrabajo según número de días y sexo. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos-PAS. Universitat de València

El gráfico nos permite observar varias cuestiones. La primera es que las mujeres están más presentes en el teletrabajo cuando más número de jornadas laborales se hacen a través de esta modalidad. De hecho, de las mujeres que como PAS optan por esta modalidad de trabajo, el 67,12% hace 11 días o más. Los hombres también, pero en menor medida, pues son el 60,53% los que optan por el teletrabajo del total de hombres que en fan. Si introducimos la edad en el análisis, se aprecia que a mayor edad más teletrabajo, tanto en hombres como en mujeres, pero sobre todo en estas últimas. Podemos intuir porque las mujeres con 46 años y más tienen más responsabilidades de cuidado, aunque también pueden ser otras razones como por ejemplo una mayor estabilidad en el trabajo para poder optar por esta modalidad de gestión del trabajo o bien un mayor cansancio también. El gráfico 20 nos aporta los datos al respecto y vemos cómo un 81,36% de las PAS mujeres que teletrabajan tienen 46 años y más. En el caso de los hombres esta cifra es menor, de un 79,32%.

Gráfico 20. Distribución porcentual del PAS que se acoge al régimen de teletrabajo según edad y sexo. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos-PAS. Universitat de València

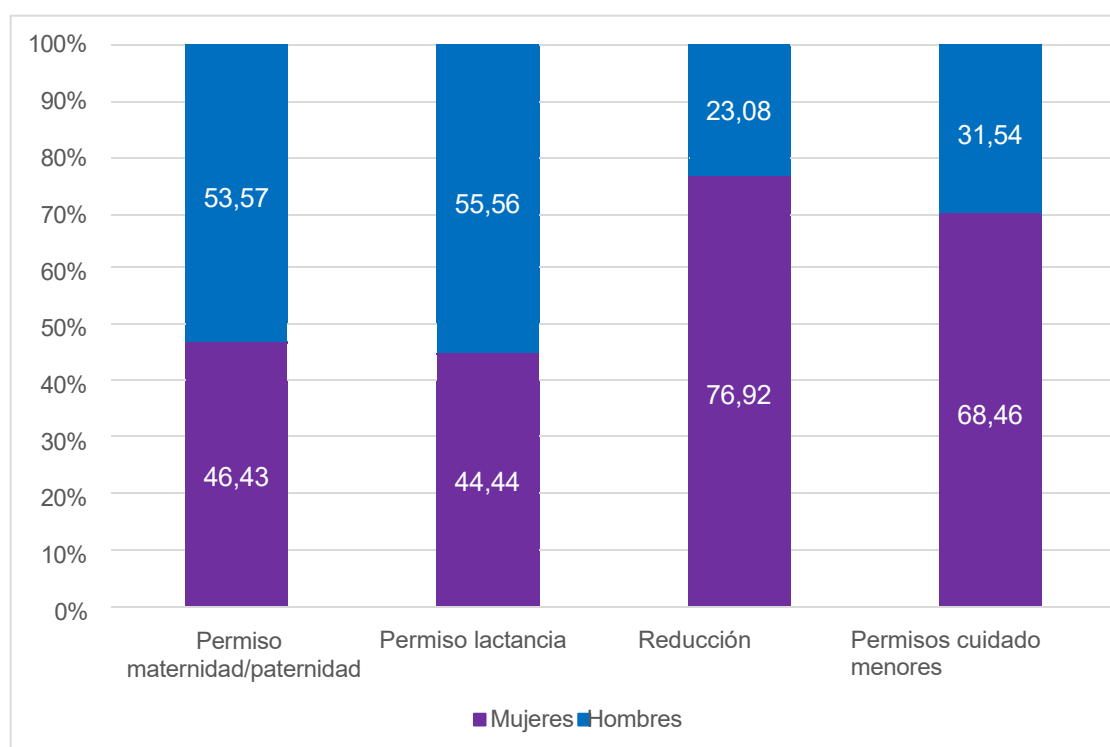
Como ya hemos señalado, los PAS que hacen más días de teletrabajo son más mayores, aunque en el caso de los hombres de manera menos acusada: un 18,75% hacen 31 días o más de teletrabajo y tienen 45 años o menos, mientras que en el caso de las mujeres esto sucede en un 16,27% de las mujeres que optan por esta modalidad de gestión del trabajo.

3.3. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN EL PAS

Como ya hemos señalado, en 2021 se aplicó la ampliación de los permisos de paternidad y, del mismo modo que en el PDI ha supuesto una mayor presencia de los hombres en los permisos por cuidados, también lo observamos con el PAS. Aun así, hay una diferencia fundamental entre PAS y PDI y es el mayor número de permisos que solicitan las personas trabajadoras en el cuerpo de

administración y servicios respecto al profesorado y personal investigador. A continuación, podemos observar la relación entre permisos disfrutados y sexo de la persona trabajadora.

Gráfico 21. Permisos por cuidados disfrutados por el PAS según sexo. Universitat de València, 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos-PAS. Universitat de València

Los datos muestran un hecho remarcable y es la diferencia existente entre el peso de las mujeres en los permisos de maternidad/paternidad y las licencias por lactancia y las reducciones de jornada u otros tipos de permisos de cuidado de menores. Es decir, que el cambio de normativa ha hecho que, al menos aparentemente, los hombres estén más presentes en la atención a los niños durante los primeros meses de vida, incluso en el caso de la Universitat de València en mayor medida que las mujeres. Pero cuando se trata de alargar este periodo de atención más allá del primer año, las protagonistas vuelven a ser las mujeres. Por lo tanto, podemos concluir que si el cuidado afecta a la carrera de manera sostenida es en las mujeres sobre quienes más recaen estos efectos.

La tabla siguiente nos ofrece los datos referentes a los diferentes permisos y licencias disfrutadas por los trabajadores y trabajadoras según sexo y categoría profesional.

Tabla 19. Permisos por cuidados disfrutados por el PAS según sexo y categoría profesional. Universitat de València, 2022.

		Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Permiso maternidad/paternidad	A1	0	4	0,00	26,67
	A2	1	1	7,69	6,67
	C1	8	5	61,54	33,33
	C2	4	5	30,77	33,33
	Total	13	15	100,00	100
Licencia lactancia	A1	0	1	0,00	20,00
	A2	0	0	0,00	0,00
	C1	2	2	50,00	40,00
	C2	2	2	50,00	40,00
	Total	4	5	100,00	100,00
Reducción jornada	A1	21	2	11,05	3,51
	A2	25	8	13,16	14,04
	C1	117	42	61,58	73,68
	C2	27	5	14,21	8,77
	Total	190	57	100,00	100,00
Permisos cuidado menores	A1	14	11	7,87	13,41
	A2	26	17	14,61	20,73
	C1	105	46	58,99	56,10
	C2	33	8	18,54	9,76
	Total	178	82	100,00	100,00
Otros permisos	A1	4	0	30,77	0,00
	A2	1	0	7,69	0,00
	C1	7	1	53,85	100,00
	C2	1	0	7,69	0,00
	Total	13	1	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos-PAS. Universitat de València

Es el grupo C1, y C2, aunque en menor medida, donde se concentran gran parte de los permisos por cuidados disfrutados por el PAS durante 2022, tanto en mujeres como en hombres.

En el caso de las excedencias podemos encontrar dos modalidades. Por un lado, la excedencia por cuidados a hijo o hija menor de 3 años y, por otro, la excedencia por cuidados de un familiar de hasta segundo grado. En el caso de la excedencia por el cuidado de un hijo o hija menor de 3 años en 2022 se acogen un total de 12 personas trabajadoras, nueve mujeres y tres hombres. La media de los días de la excedencia es de 162 días y de 94 días respectivamente. En cuanto a la

excedencia por cuidados de un familiar son 9 personas, 7 mujeres y 2 hombres con una media de 225 días y 242 en cada uno de los casos. Volvemos al mismo hecho que apuntábamos más arriba: cuando se trata de una atención al cuidado sostenido en el tiempo, las mujeres son las que en mayor medida se hacen cargo.

3.4. FORMACIÓN EN EL PAS

La formación permanente dirigida al PAS la realizan en un 68,6% mujeres, a pesar de que, obviamente, hay que tener en cuenta la alta feminización en este personal universitario.

Tabla 20. Formación permanente del PAS por sexo y modalidad de la formación. Universitat de València, 2022

Modalidad de formación	Mujer	Hombre	Total	% Mujer	% Hombre
Mixta	127	54	181	70,2	29,8
En línea	497	234	731	68,0	32,0
Presencial	516	235	751	68,7	31,3
Total	1140	523	1663	68,6	31,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Formación Permanente e innovación Educativa, Universitat de València.

Si consideramos los porcentajes respecto al grupo de mujeres y respecto al grupo de hombres según la modalidad de la formación, dentro del grupo de las mujeres la formación en línea representa un 43,6%, la presencial un 45,3% y la mixta, un 11,1%. En el grupo de los hombres, la formación en línea un 44,7%, la presencial un 44,9% y la mixta, un 10,3%.

3.5. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA EN EL PAS

En el caso de los cargos académicos en el PAS hay un número muy inferior de cargos respecto al PDI, que se distribuyen de manera bastante equilibrada en hombres y mujeres en cuanto a las cifras. En el caso de las mujeres hay una coordinadora, una delegada de la Rectora y una secretaria de departamento. En el caso de los hombres está el jefe de instrumentación astronómica, el director

del colegio mayor, el director del Jardín Botánico y un secretario de departamento.

4. A MODO DE CONCLUSIONES:

- 1) La principal conclusión es que nuestra Universidad mantiene asimetrías y desequilibrios de género en todas las dimensiones cuantificadas y analizadas. Esta “huella androcéntrica” se arrastra con el paso del tiempo, a pesar de los esfuerzos desarrollados desde la propia institución, desde las acciones e iniciativas del vicerrectorado con competencia en materia de igualdad y desde la Unidad de Igualdad. Las asimetrías persisten y hay que identificarlas, observarlas y apostar por impulsar iniciativas para intervenir en esta desigualdad de género que todavía tenemos. Como institución pública de educación superior, tenemos que considerar esta realidad interna como una prioridad de actuación.
- 2) El PAS muestra unos datos más equilibrados en términos de género que no necesariamente significa que nos situemos en un escenario de igualdad entre mujeres y hombres. Cuando se presta atención a los datos existentes se aprecian claras diferencias que afectan negativamente a las mujeres. Las mujeres están más presentes que los hombres en los lugares de menor reconocimiento material y simbólico, pues hay una sobrerrepresentación de mujeres en puestos de trabajo de mayor temporalidad y de contratación por necesidades puntuales (exceso de trabajo). Además, la sobrerrepresentación masculina se observa en los lugares de dirección o de mayor responsabilidad. Y, también se encuentran sobrerrepresentadas las mujeres en la solicitud de permisos por cuidados.
- 3) En el caso del PDI en todos los indicadores referentes a las tareas académicas, las mujeres ocupan un lugar secundario en relación a los hombres: publicaciones, participación en congresos, financiación de proyectos, número de sexenios, etc. Esta posición secundaria se refleja especialmente en el caso de la dirección de proyectos financiados donde la proporción se mantiene, aproximadamente, en un 70% IP hombres

/ 30% IP mujeres.

- 4) Desde la primera propuesta de un sistema de indicadores no androcéntricos en 2019 apenas hemos avanzado en la construcción de una base de datos suficiente y eficiente para poder calcular estos indicadores que permitirían poder implementar medidas para una universidad más justa en términos de género. Empezar el tratamiento de la información disponible en la Universitat de València para que sea más sencillo su análisis sistemático y poder establecer indicadores de análisis completos y de larga duración, en un sentido de seguimiento longitudinal, tendría que ser un elemento prioritario para la institución con el objetivo también de ir abriendo nuevas y necesarias fuentes de información.

REFERENCIAS

- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>
- Leathwood, Carole; Read, Barbara (2010) Gender and the Changing Face of Higher Education. A Feminized Future? Berkshire, England: Open University Press
- Obiol-Francés, Sandra; Villar-Aguilés, Alícia (2017). “Boges per la ciència. Les dificultats de comptar i cuidar”. Revista Mètode. <https://metode.cat/revistes-metode/documento/locas-por-la-ciencia.HTML>
- Obiol-Francés, Sandra; Villar-Aguilés, Alícia. (2020) Percepcions i necessitats del personal d'administració i serveis de la Universitat de València en termes de conciliació. https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/ENQUESTA_PAS.pdf
- Obiol-Francés, Sandra; Villar-Aguilés, Alícia (2022) Hacer emerger lo oculto. Una propuesta de indicadores no androcéntricos para evaluar el trabajo académico (pp. 110-131). A Mudo, E. (coord.) Experiencias y saberes emancipadores para la transformación social y la sostenibilidad de la vida desde una perspectiva feminista. València: Quaderns Feministes, Tirant lo Blanch.
- Pérez-Quintana, Anna; Pastor, Inma (2023) El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats. Informe 2023. Col·lecció: Política Universitària. N. 15. Castelló de la Plana: Xarxa Vives d'Universitats
- Soler, Inés (2022). Informe Diagnòstic: Les desigualtats entre homes i dones a la Universitat de València (2022). https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/igualtat_diagnostic_2022.pdf
- Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación (2023) Científicas en cifras, 2023. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Villar-Aguilés, Alícia; Obiol-Francés, Sandra (2018) Informe final de l'estudi sobre conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen a la Universitat de València. https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/ESTUDI_CONCILIACIO.pdf
- Villar-Aguilés, Alícia; Obiol-Francés, Sandra (2020) Percepcions i necessitats del personal docent i investigador de la Universitat de València en termes de conciliació. Unitat d'Igualtat. https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/ENQUESTA_PDI.pdf
- Villar-Aguilés, Alícia; Obiol-Francés, Sandra (2022) Academic career, gender and neoliberal university in Spain: the silent precariousness between publishing and care-giving, British Journal of Sociology of Education, 43:4, 623-638, DOI: 10.1080/01425692.2022.2042194

ANEXO. Propuesta inicial de recogida de información para un sistema de indicadores no androcéntricos

PDI

1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Tiempo medio en cada una de las categorías profesionales por sexo y departamento.
- Tiempo medio de espera entre la acreditación y la promoción por sexo y departamento.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Composición del PDI por sexo y categoría
- Composición del PI por sexo y categoría

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Número de sexenios de investigación por departamento según sexo y categoría

4. CONDICIONES DE TRABAJO

- Dirección de proyectos de investigación por sexo y duración
 - Financiación internacional
 - Financiación estatal
 - Financiación autonómica
 - Financiación universitaria
 - Contratos art. 83
- Tutorización de personal predoctoral con beca contrato por sexo y categoría
- Índice de Producción Científica por sexo, categoría y departamento
- Número de publicaciones según puntuación en el baremo de la Memoria de Investigación por sexo.
- Número de comunicaciones en congresos internacionales por sexo
- Número de comunicaciones en congresos estatales por sexo
- Licencias por sabático según sexo
- Dirección de tesis doctorales por sexo
- Coordinación de Proyectos de Innovación Educativa (PIE) por sexo
- Participación en Proyectos de Innovación Educativa (PIE)
- Estancias de investigación realizadas por sexo según duración y ámbito internacional/estatal
- Carga docente en titulaciones de grado por sexo y departamento
- Carga docente en titulaciones de posgrado por sexo y departamento
- Número de tutorizaciones de Trabajos de Fin de Grado (TFG) por sexo y departamento.
- Número de tutorizaciones de Trabajos de Fin de Máster (TFM) por sexo y departamento.
- Número de tutorizaciones de prácticas extracurriculares por sexo y departamento
- Coordinación de asignaturas por sexo y departamento

5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Número de permisos de maternidad y paternidad disfrutados según sexo y categoría
- Duración de permisos de maternidad y paternidad disfrutados según sexo y categoría
- Permiso por lactancia de un hijo o de una hija menor de un año según sexo y categoría
- Duración del permiso por lactancia de un hijo o de una hija menor de un año según sexo y categoría
- Permiso a las 37 semanas de gestación por sexo y categoría
- Excedencias por cuidados de menores por sexo y categoría
- Duración de las excedencias por cuidados de menores por sexo y categoría
- Excedencias por cuidados de personas dependientes por sexo y categoría
- Duración de las excedencias por cuidados de personas dependientes por sexo y categoría
- Reducciones de jornada laboral por razones de cuidado por sexo y categoría
- Duración de las reducciones de jornada laboral por razones de cuidado por sexo y categoría
- Permisos por tramitación de adopción y acogida por sexo y departamento.
- Duración de los permisos por tramitación de adopción y acogida por sexo y departamento

6. FORMACIÓN

- Docencia en cursos de formación permanente por sexo, categoría, número de horas y modalidad (en línea/presencial)
- Alumnado en cursos de formación permanente por sexo, categoría, número de horas y modalidad (en línea/presencial)
- Alumnado en cursos de lenguas por sexo, categoría, número de horas y modalidad (en línea/presencial)

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Cargos académicos con reducción docente por sexo y categoría
- Cargos académicos sin reducción docente por sexo y categoría
- Presencia en los órganos de representación institucional por sexo y categoría

PAS

1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Tiempo medio en cada una de los grupos profesionales por sexo y servicios y estructuras de la universidad.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Composición de PAS por sexo y categoría (funcionario/laboral)
- Composición de PAS por sexo y régimen jurídico (funcionario fijo o interino/laboral fijo o eventual)
- Composición del PAS funcionario de nivel superior por sexo (jefes de servicio, jefes de sección, jefes de unidad de gestión).

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Tramos de carrera profesional del PAS reconocidos según sexo y grupo profesional.

4. CONDICIONES DE TRABAJO

- Horas de la jornada laboral haciendo teletrabajo según sexo y grupo profesional

5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Número de permisos de maternidad y paternidad disfrutados según sexo y grupo profesional
- Duración de permisos de maternidad y paternidad disfrutados según sexo y grupo profesional
- Permiso por lactancia de un hijo o de una hija menor de un año según sexo y grupo profesional
- Duración del permiso por lactancia de un hijo o de una hija menor de un año según sexo y grupo profesional
- Permiso a las 37 semanas de gestación por sexo y grupo profesional
- Excedencias por cuidados de menores por sexo y grupo profesional
- Duración de las excedencias por cuidados de menores por sexo y grupo profesional
- Excedencias por cuidados de personas dependientes por sexo y grupo profesional
- Duración de las excedencias por cuidados de personas dependientes por sexo y categoría
- Reducciones de jornada laboral por razones de cuidado por sexo y grupo profesional
- Duración de las reducciones de jornada laboral por razones de cuidado por sexo y categoría
- Permisos por tramitación de adopción y acogida por sexo y grupo profesional
- Duración de los permisos por tramitación de adopción y acogida por sexo y grupo profesional

6. FORMACIÓN

- Docencia en cursos de formación permanente por sexo, grupo profesional, número de horas y modalidad (en línea/presencial)
- Alumnado en cursos de formación permanente por sexo, grupo profesional, número de horas y modalidad (en línea/presencial)
- Alumnado en cursos de lenguas por sexo, grupo profesional, número de horas y modalidad (en línea/presencial)

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Cargos institucionales por sexo y grupo profesional
- Presencia en los órganos de representación institucional por sexo y grupo profesional