

## **ANÀLISI DE SITUACIÓ DELS PERMISOS I L·LICÈNCIES SOL·LICITADES PEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR (PDI) A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA AMB ENFOCAMENT DE GÈNERE**

Prèviament a l'anàlisi de dades considerem adequat, com a preàmbul i marc reflexiu obligat, recordar algunes prescripcions de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Segons l'article 1, l'objecte de la llei és fer efectiu el dret a la igualtat de tractament i d'oportunitats entre dones i homes, mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona entre altres en l'esfera laboral per a *aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària*. L'article 3 es refereix al principi d'igualtat de tracte, el qual suposa *"l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil"*. L'article 5 declara que *la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes es garantirà en l'accés a l'ocupació, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives*.

El títol II, denominat "Polítiques públiques per a la igualtat" conté en el seu Capítol I uns principis generals que han d'informar l'actuació dels poders públics. Cal destacar l'article 14.8 que preveu "l'establiment de mesures que assegurin la conciliació del treball i de la vida personal i familiar de les dones i homes, així com el foment de la coresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família" i també l'article 15, en disposar que el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes informarà amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics.

**L'anàlisi amb enfocament de gènere d'algunes dades extretes de la base de dades de personal docent i investigador de la Universitat de València ens pot ajudar a apreciar, mitjançant indicadors objectius directes o indirectes, quina és la realitat de la conciliació i la coresponsabilitat entre el personal docent i investigador a la nostra universitat i *quina incidència pot tindre la desigual implicació en les responsabilitats familiars en les condicions laborals, particularment les econòmiques, i en la carrera professional d'homes i dones*.**

1. L'estudi es realitza sobre el total d'efectius a 31 de desembre de 2017. Les dues primeres representacions mostren la distribució d'efectius en les distintes categories contractuals (professorat contractat laboral) i cossos docents universitaris (professorat funcionari), especificant el percentatge de dones i homes en cadascun d'ells. Es pot veure com el relatiu equilibri de gènere que es dona en les categories inicials de la carrera docent (ajudant-ajudant doctor/a-col·laborador/a – contractat doctor/contractada doctora- titular d'escola universitària) va derivant a un clar i contundent predomini masculí en els

esglais superiors de la mateixa (catedràtic/a d'escola universitària-professor/a titular d'Universitat – catedràtic/a d'Universitat) que també es reflecteix en la composició del professorat emèrit.

2. Les llicències i permisos relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral (llicències per maternitat, paternitat, adopció, lactància) així como les reduccions de jornada per cura de fills o filles menors de 12 anys que s'han concedit en els darrers deu anys mostren un significatiu predomini femení de les persones beneficiàries. La pujada experimentada en l'any 2017 en els permisos gaudits per homes pot haver estat afavorida per l'ampliació del permís de paternitat a sis setmanes aprovada per acord del Consell de Govern 14/2017, de 30 de gener.
3. Igualment, pràcticament la totalitat de les excedències per cura de fills i per cura de familiars concedides durant els darrers set anys ho han estat a les dones. Cal remarcar que aquestes situacions administratives suposen l'absència del lloc de treball, amb reserva del mateix, durant el temps de la seua durada i la no percepció de retribucions. Les llicències per cura de fills normalment es gaudeixen una vegada s'ha esgotat el permís per maternitat i posterior acumulació del període de lactància, podent significar una interrupció de l'activitat investigadora amb incidència en la promoció professional i en les retribucions del professorat, com veurem a continuació.
4. El panorama canvia quan analitzem el gaudi de les llicències relacionades amb l'estudi i la investigació. Així, les llicències d'estudi concedides al professorat durant els darrers deu anys mostren una diferència important a favor dels homes. Ens referim a les llicències de durada superior a quinze dies per a realitzar estades fora de la Universitat de València per motius d'estudis o investigació en altres institucions científiques o acadèmiques. Són en la majoria dels casos períodes que el professorat passa fora del domicili familiar. Cal tenir en compte que aquestes estades poden ser avaluades i obtenir un reconeixement econòmic -el denominat "component de mobilitat"- regulat entre les retribucions addicionals del professorat de caràcter autonòmic pel Decret del Govern Valencià 174/2002, de 15 d'octubre. La mobilitat i l'activitat investigadora també es valorada en els processos d'acreditació per a les figures de professorat ajudant doctor, contractat doctor, professor/a Titular d'Universitat i Catedràtic/a d'Universitat. Així mateix la mobilitat i la producció científica són mèrits valorables en els concursos per a l'accés a les distintes figures contractuals o funcionàries que van definint la carrera docent del professorat.

5. Les llicències per període sabàtic concedides en els darrers set anys són igualment significatives en el mateix sentit: la major part són gaudides per homes. Aquest tipus de llicència, consistent en un any o un semestre sabàtic, amb plenitud de retribucions i exempció de docència, es concedeix en un procés de concurrència competitiva. Es tracta de períodes en que el professorat es dedica a la realització d'un projecte o treball d'investigació u orientat a la millora de la docència. La majoria tenen lloc fora de la Universitat de València, en altres institucions científiques o acadèmiques, podent comportat doncs, estades fora del domicili familiar.
  
6. Per a completar el nostre anàlisi i reafirmar les consideracions realitzades, resulten particularment il·lustratives les dades sobre el nombre de "sexennis" o períodes de investigació avaluats favorablement al professorat funcionari per la Comissió Nacional d'Avaluació de l'Activitat Investigadora (CNEAI). El nombre d'efectius amb dos o més sexennis segueix una progressió descendent en el cas de les dones i ascendent per als homes. Aquesta informació és coherent amb les dades sobre carrera docent del professorat abordades en el punt 1 i amb les dades analitzades als apartats 4 i 5. Recordem que el nombre de trams o períodes sexennals reconeguts determina la quantia del "complement de productivitat" i també té incidència sobre l'import de les retribucions addicionals o "complement autonòmic" del personal funcionari. També s'ha assenyalat la importància de la investigació en els processos d'acreditació per a l'accés a cossos docents superiors. Cal afegir que el nombre de sexennis reconeguts determina la "dedicació docent" del professorat, es a dir, la part de la seua jornada que dedica a impartir classes, amb la qual cosa disposa de més o menys temps per a la investigació.
  
7. Afegirem igualment la informació complementària que pot aportar la visió dels càrrecs acadèmics de la nostra universitat ocupats per homes i dones. No oblidem que els mèrits de gestió són també considerats en els processos d'acreditació, en els concursos d'accés a les distintes figures de PDI contractat o funcionari i en altres procediments com l'adjudicació de llicències per període sabàtic. A més la majoria dels càrrecs acadèmics comporten la percepció d'un component retributiu que, en el cas de professorat funcionari, es pot veure incrementat per la retribució addicional regulada per la legislació autonòmica. Doncs, com es pot veure, la presència femenina és minoritària en els càrrecs de major rang, amb l'excepció recent de la Rectora.

