

**POLÍTICA  
UNIVERSITÀRIA**

**N. 5**

# **El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats**

**Informe 2019**

# **El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats**

Informe 2019

Coordinació

Inma Pastor Gosálbez. Universitat Rovira i Virgili

Anna Pérez - Quintana. Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya

El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la  
retenció del personal a les universitats  
Informe 2019

Col·lecció: Política Universitària. N. 5  
Novembre de 2019

Edita: Xarxa Vives d'Universitats  
Universitat Jaume I. Edifici Àgora, 10.  
Av. Vicent Sos Baynat, s/n, 12006, Castelló de la Plana.  
www.vives.org  
xarxa@vives.org

ISBN: 978-84-09-11682-9  
Aquesta obra està subjecta a la llicència  
Creative Commons BY-NC-SA



#### Coordinació

Inma Pastor Gosálbez  
Universitat Rovira i Virgili

Anna Pérez - Quintana  
Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya

## ÍNDEX

<b>1. Introducció</b>	<b>5</b>
<b>2. Les polítiques d'igualtat entre homes i dones a la ciència</b>	<b>7</b>
<b>3. Metodologia</b>	<b>20</b>
<b>4. Personal docent i investigador</b>	<b>26</b>
<b>5. Personal d'administració i serveis</b>	<b>49</b>
<b>6. Alumnat</b>	<b>55</b>
<b>7. Anàlisi de bones pràctiques a les universitats de la Xarxa Vives</b>	<b>62</b>
<b>8. Conclusions</b>	<b>70</b>
<b>9. Grup de Treball d'Igualtat de Gènere</b>	<b>75</b>
<b>10. Bibliografia</b>	<b>77</b>

---

# 1. INTRODUCCIÓ

---

Inma Pastor Gosálbez  
Anna Pérez - Quintana  
Coordinadores de l'informe

**Dins de la Xarxa Vives d'Universitats (XVU) opera el Grup de Treball d'Igualtat de Gènere, compost per les unitats o observatoris d'igualtat de les universitats membres**, i que durant l'any 2019 celebrarà la seva VII trobada. **Les línies d'estudi del grup són dues**, que s'alternen bianualment, amb l'objectiu no només d'analitzar la realitat d'un moment determinat —mitjançant un sistema d'indicadors—, sinó també de copsar la tendència apuntada per les variables analitzades. Les dues temàtiques abordades alternativament són les següents:

- **Grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca universitàries.**
- **Biaix de gènere en l'alumnat i en el reclutament, la promoció i la retenció del PAS i el PDI a les universitats.**

**El present informe està dedicat a aquesta segona línia de treball i correspon al pla bianual 2018-2019**: el biaix de gènere referit als diversos col·lectius de les comunitats universitàries de la Xarxa Vives (alumnat, PAS i PDI) a través de l'anàlisi d'aspectes sobre la carrera professional i acadèmica. L'estudi ha estat coordinat i realitzat per les doctores Inma Pastor Gosálbez (Universitat Rovira i Virgili) i Anna Pérez-Quintana (Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya) i ha rebut la col·laboració d'Anna Sánchez Aragón, estudiant de doctorat.

L'eina triada per realitzar aquesta anàlisi correspon a la d'un **sistema d'indicadors que facilitarà la consecució dels tres objectius** següents:

- **Informar** a la comunitat acadèmica i a la societat de la situació de les dones en les universitats.
- **Fer comparable la informació** dels indicadors del sistema universitari de la Xarxa Vives amb la situació de la Unió Europea i Espanya, en línia amb els informes *She Figures* i *Científicas en cifras*.
- **Dissenyar les polítiques més adients per corregir els desequilibris** existents entre homes i dones en l'àmbit de les universitats.

Per assolir els objectius que s'acaben d'apuntar, **l'informe s'estructura en els següents apartats**: el primer tracta diverses **temàtiques introductòries i de context**, com ara la idoneïtat dels sistemes d'indicadors per a reflectir una situació que es vol estudiar; tot seguit es descriuen els estudis realitzats sobre les carreres científiques de les dones en l'àmbit de la Unió Europea i d'Espanya, per acabar reflectint les iniciatives polítiques i legislatives en matèria d'igualtat a la ciència i les universitats.

El segon apartat fa referència als **aspectes metodològics** que han suportat l'informe: s'exposa el sistema d'indicadors construït, la relació d'universitats de la XVU que han participat, així com el cronograma que ha seguit el procés d'elaboració de l'estudi en el treball de camp.

Els següents apartats ofereixen, respectivament, els **indicadors** calculats per als tres col·lectius que conformen la comunitat universitària: el personal docent i investigador (PDI), el personal d'administració i serveis (PAS) i l'alumnat.

---

# 1. INTRODUCCIÓ

---

Finalment, i abans d'exposar les conclusions a què hem arribat, s'ha inclòs un apartat referit als **estudis i informes específics**, en clau interna, que han elaborat les diverses unitats d'igualtat universitàries, així com a les accions dutes a terme -contemplades o no en els respectius plans d'igualtat.

La recollida de dades necessària per a la construcció del sistema d'indicadors que aquí es presenta es va dur a terme durant l'any 2018, i es va comptar amb la col·laboració de la Secretaria Executiva de la Xarxa Vives per al suport tècnic al llarg d'aquest procés de recopilació de la informació, així com per l'organització de les trobades anuals del grup de treball i en la maquetació i edició dels informes. Per tot aquest acompanyament volem manifestar el nostre agraïment, així com a les unitats d'igualtat de la Xarxa Vives que han participat en l'estudi, perseverant en la consecució de les dades que els sol·licitàvem, més encara en moments especialment difícils com són els mesos d'estiu i els finals de curs. Gràcies per la col·laboració i tant de bo que la situació que reflecteix aquest informe i les conclusions a les quals arriba, sigui la llavor per al disseny de noves polítiques cap a la igualtat de gènere en el món universitari, després d'haver detectat situacions evidents o amagades de greuges comparatius entre dones i homes.

## **2. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A LA CIÈNCIA**

---

## 2. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A LA CIÈNCIA

---

**«La subrepresentació de les dones amenaça l'objectiu de la ciència per assolir l'excel·lència»**

### 2.1. Indicadors del sistema de ciència i tecnologia i perspectiva de gènere

Els indicadors constitueixen eines que quantifiquen i objectiven la realitat. Són molts els àmbits en els que l'ús d'indicadors resulta pertinent. En el cas d'activitats vinculades a la ciència i la tecnologia, la formulació d'indicadors és estratègica per a disposar i atorgar recursos, definir polítiques i avaluar els seus impactes. El seu ús s'inicia als anys 30 del segle XX, als països del món anglosaxó. Posteriorment es va generalitzar a d'altres països a través de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE), que a més impulsarà l'estandardització de les metodologies de recollida d'informació.

Els indicadors de ciència i tecnologia són, doncs, una eina essencial en la presa de decisions polítiques tecnocientífiques: permeten diagnosticar el sistema en relació amb un objectiu definit anteriorment, així com l'assignació dels recursos necessaris per al compliment d'aquest objectiu i l'avaluació al llarg del temps de l'impacte que les mesures polítiques han tingut en la consecució de l'objectiu previst.

Els indicadors de ciència, tecnologia i innovació estan vinculats amb els processos de mesurament de les activitats de generació, ús i difusió del coneixement científic, el desenvolupament tecnològic i la innovació organitzativa. La creació d'indicadors ha de complir les condicions bàsiques de qualsevol indicador: validesa, fiabilitat, sensibilitat, comprensibilitat i accessibilitat.

Són diversos els àmbits del sistema universitari que progressivament han estat objecte d'una quantificació i mesurats amb un sistema d'indicadors que ha anat adequant-se: per exemple el procés d'internacionalització, els de transferència de coneixement o els de percepció de la ciència, i el seu impacte. Indicadors que han servit per dissenyar actuacions i avaluar les millores. D'altres aspectes de la vida acadèmica no han rebut tanta atenció.

Un dels conjunts d'indicadors més importants d'un sistema científic i tecnològic són els indicadors de recursos humans, que juntament amb els de recursos financers mesuren la capacitat científica i tecnològica d'un país. Al llarg dels anys noranta, l'avaluació del sistema europeu de ciència i tecnologia va revelar una profunda ineficiència, doncs una part important dels recursos humans en ciència i tecnologia s'estava perdent: les dones. En concret, la menor presència de dones als càrrecs acadèmics més importants i als comitès on es prenen decisions és encara ara, palpable. Com a resultat d'això, el Consell General de Recerca de la Unió Europea va encarregar un informe sobre la situació de les dones en tots els aspectes relacionats amb la política científica. Aquest informe (Comissió Europea, 2000), realitzat per la xarxa europea d'avaluació tecnològica, conegut com a informe ETAN, conclou que la subrepresentació de les dones amenaça l'objectiu de la ciència per assolir l'excel·lència i és costós i injust. Per poder establir un diagnòstic precís de la situació i recomanar mesures per a eliminar les diferències de gènere, va ser necessari reunir, analitzar, harmonitzar i publicar estadístiques desagregades per sexe. Prèviament havia sorgit la necessitat d'obtenir informació desagregada per gènere relativa al sistema de ciència i tecnologia al 1981, quan els Estats Units i Canadà, a propòsit del Programa de



---

## 2. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A LA CIÈNCIA

---

Nacions Unides titulat *Science and Technology, and women*, recopilaren per primera vegada informació desagregada per sexe (FECYT, 2005).

De la mateixa manera, la Unió Europea elaborà el 1989 un primer informe sobre la promoció de les dones en la ciència, document que recomana als països membres d'aquesta organització la presentació d'informes periòdics per donar compte dels seus avenços al voltant de la problemàtica. Aquesta recomanació queda reforçada, segons Daza i Pérez Bustos (2008), amb la Declaració de la Comissió de les Nacions Unides sobre la Ciència i la Tecnologia per al Desenvolupament (UNCSTD) i amb la Declaració de la Quarta Conferència Mundial sobre les Dones i el Desenvolupament, realitzada a Pequín el 1995.

En 1996, la UNESCO se suma a aquest esforç amb la publicació de l'Informe Mundial sobre la Ciència, que inclou un capítol, coordinat per Sandra Harding i Elizabeth McGregor, sobre la situació de les dones amb el títol «El lloc de les dones a la ciència i la tecnologia». En aquesta publicació s'apuntava que la forma en què s'obtenien generalment les dades sobre ciència i tecnologia feia que les qüestions relatives a les dones passessin pràcticament desapercubudes i es reclamava dos tipus de dades com a fonamentals: aquelles corresponents als índexs de participació femenina en l'ensenyament científic (per disciplina), en les carreres de ciència i tecnologia així com en els mecanismes de decisió, i, especialment, aquelles referides a les conseqüències d'aquesta diferència per a la vida dels homes i les dones. Aquest segon tipus d'indicador continua sent un repte en els diagnòstics actuals sobre la desigualtat entre homes i dones a la ciència.

**«És necessari adaptar els indicadors per diagnosticar correctament la desigualtat de gènere»**

El 1999, any en què s'elabora el document «*Dones i ciència*», la Comissió Europea decideix conformar una comissió per a l'elaboració d'un pla d'acció per la igualtat en la ciència. Una de les primeres tasques d'aquesta comissió va ser la d'encarregar l'elaboració d'un informe a l'*Europe and Technology Assessment Network* (ETAN 2001) sobre l'estat o situació de les dones en la ciència i la tecnologia. Amb aquests resultats, es proposa un conjunt de programes orientats a millorar la representació d'homes i dones en el camp científicotecnològic, esforç que aconsegueix el compromís dels estats membres de la Unió Europea.

És així que l'existència d'indicadors sobre la situació de les dones en la ciència s'ha generalitzat: variables, indicadors, índexs i càlculs diversos han entrat a formar part del debat i de les anàlisis. Cada vegada disposem de més informació tot i que no sempre és completa o rellevant per explicar les formes que, en cada moment, pren la desigualtat per raó de gènere. A la llum de la informació de què disposem (i que s'exposa de manera detallada al llarg d'aquest informe) es poden apuntar dues consideracions.

La primera tracta sobre la idoneïtat dels indicadors que fem servir en cada moment. Fins ara els indicadors dels que hem anat obtenint informació ens mostren com ha anat evolucionant la presència de dones en les institucions científiques i ens mostren una millora substancial en diferents àmbits. Tanmateix, també es constata que les desigualtats entre homes i dones, especialment entre el PDI, no desapareixen sinó que n'apareixen de noves. Aquests canvis ens indiquen la necessitat d'adaptar els indicadors per diagnosticar correctament la desigualtat de gènere. En el cas del col·lectiu del PAS, en ser un col·lectiu

---

## 2. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A LA CIÈNCIA

---

### «Cal més informació sobre la relació entre desigualtat de gènere i qualitat de les universitats, i la incidència dels indicadors en les polítiques universitàries»

feminitzat es fa palesa la necessitat de recollir informació que ens informi de manera més detallada de la pervivència d'aquesta segregació i el que això implica per la realitat laboral d'homes i dones.

Una segona consideració que cal fer en relació als indicadors té a veure amb el sentit i l'ús que se'n fa. A l'inici d'aquest apartat s'ha apuntat que els indicadors serveixen per definir polítiques i avaluar els seus impactes. En aquest sentit es constata que en alguns rànquings ja s'han incorporat indicadors de gènere. Aquesta és una línia de treball sobre la que caldria tenir més informació per conèixer de quina manera es va desenvolupant la relació entre desigualtat de gènere i qualitat de les universitats. Igualment cal una reflexió sobre la incidència que podrien tenir diferents indicadors de gènere en altres dimensions de les polítiques universitàries.

### 2.2. La desigualtat i la discriminació per raó de gènere a les institucions científiques: recull d'evidències

Des de la dècada dels anys 90, en diferents països principalment de la Unió Europea, s'han dut a terme informes (CWSEM, 1994; MIT, 1999; European Commission, 2004, 2019) que proporcionen coneixement sobre la situació de les dones a les institucions científiques i d'educació superior. Són estudis que han aportat evidències empíriques de les desigualtats que existeixen entre homes i dones així com dels estereotips i biaixos de gènere presents en la contractació, la promoció i altres aspectes de les dinàmiques i cultures organitzatives d'aquestes institucions. En la taula següent es recullen alguns dels principals informes elaborats en diferents països de la Unió Europea per analitzar la desigualtat de gènere.

En les tres dècades d'estudis sobre la participació femenina a la ciència ha hagut una evolució en el focus d'aquests treballs: inicialment el gran descobriment va ser les baixíssimes xifres de dones, les quals es justificaven amb l'elecció dels camps d'estudis i les seves preferències laborals. La següent dècada va estar marcada pel reconeixement de biaixos estructurals i institucionals que limitaven el desenvolupament professional de les dones en aquest àmbit. Posteriorment, amb les evidències d'una ciència esbiaixada, els estudis es van dirigir a analitzar tots aquells valors, normes i estàndards aparentment neutres que imperen en aquest camp (Castaño, 2016).

Actualment, les principals anàlisis de dades i estadístiques sobre la participació de les dones a la ciència coincideixen en destacar l'existència de diferències per gènere substantives en la carrera científica; diferències que es constaten, entre d'altres aspectes, en la distribució per categories professionals, en l'accés als òrgans de govern universitaris o en la direcció de grups i projectes d'investigació.

Els informes realitzats mostren l'existència d'una segregació vertical expressada a través de la desigual presència de dones i homes en els esglaons més alts de la trajectòria acadèmica. Diferents autores com ara Guil (2016) han explicat aquesta segregació vertical bé com a resultat del «sostre de vidre» —barreres invisibles que dificulten la presència femenina als llocs directius—, bé per

## 2. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A LA CIÈNCIA

«Els informes mostren l'existència d'una segregació vertical amb desigual presència de dones i homes en els esglaons més alts»

«La segregació vertical és deguda al 'sostre de vidre' i al 'terra enganxifós' que afecta a les dones»

Taula 1. Informes sobre la situació de les dones a la ciència

Títol de l'informe	País	Any	Abast
The Rising Tide	Regne Unit	1994	Nacional
Excellence in Research	Dinamarca	1995	Nacional
Las dimensiones del género en Ciencia y Tecnología (Capítulo del «Informe Mundial sobre la Ciencia», UNESCO)		1996	Global
Women in Academia	Finlàndia	1998	Nacional
Recommendations for Equal Opportunities for Women in Science	Alemanya	1998	Nacional
A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT	Estats Units	1999	Nacional
ETAN	Unió Europea	2000	Regional
Women in Science and Technology. The Business Perspective	Unió Europea	2003	Regional
La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y en su contexto internacional	Espanya	2003	Nacional
She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science	Comissió Europea	2009, 2012, 2015	Regional
La situación de las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología (FECYT)	Espanya	2004, 2007	Nacional
Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas	Espanya	2010	Nacional
Libro blanco: Situación de las mujeres en la ciencia española	Espanya	2011	Nacional
Científicas en Cifras	Espanya	2013	Nacional
Inclusión del Género en la Investigación y la Innovación (CSIC)	Espanya	2015	Nacional

Font: Pastor, M. I. i Acosta, A. (2016).

l'anomenat «terra enganxifós» («sticky floor») —forces que retenen a la dona en treballs de menor rellevància, prestigi o salari. Aquest fenomen, que també es produeix a la resta d'organitzacions del món laboral, corrobora la presència de barreres que dificulten el reconeixement científic i el progrés de les dones cap a les categories acadèmiques superiors. Segons dades del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport —en endavant MECD, sigla en castellà—, les dones, malgrat ser majoria a les aules (54%), veuen reduïda la seva presència a mesura que ascendeixen en l'escala universitària, trobant, al curs 2015-16, només un 20,9% de catedràtiques; un percentatge lleugerament superior al del curs 2004-05, on les dones representaven el 13,8% del total de catedràtics d'universitat.

---

## 2. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A LA CIÈNCIA

---

### «Un home té 2,5 vegades més probabilitats de ser promocionat a catedràtic que una dona i 4 vegades més quan en ambdós casos es tenen fills»

Estudis exhaustius com són el *Libro Blanco: Situación de las mujeres en la ciencia española* (Sánchez de Madariaga et al., 2011) o *Científicas en Cifras* (Puy et al., 2015) identifiquen també els estereotips de gènere com a barreres a la igualtat entre dones i homes en el progrés de la carrera científica. Si bé a les categories inicials d'entrada a la universitat no hi ha pràcticament diferències entre sexes, a mesura que es progressa en la carrera investigadora, les desigualtats s'accentuen i la presència femenina es redueix a favor de la masculina. Sánchez de Madariaga et al. (2011) constaten aquestes diferències per gènere i confirmen que la probabilitat de ser promocionat a catedràtic pels homes és 2,5 vegades la d'una dona, encara que tinguin les mateixes característiques en termes professionals —en particular de productivitat acadèmica— i personals. En aquest sentit, un factor que identifica i que afecta negativament a les dones, però no als homes, és la presència de fills. Segons assegura l'estudi esmentat, «un home amb fills té una probabilitat 4 vegades major de ser promocionat a catedràtic que una dona amb fills» (72: 2011).

Zinovyeva i Bagués (2011) han mostrat l'existència de biaixos de gènere en els processos de promoció segons el sexe dels membres del panell d'avaluació i la posició a la qual els candidats i candidates estaven optant. Segons aquest estudi, per cada membre home del panell d'avaluació per càtedres, disminueix el nombre de dones seleccionades en un 14%. D'aquesta manera, en línia amb el que sostenen Wenneras i Wold (1997), es pot dir que el menor èxit professional per part de les dones a la universitat no pot ser explicat per falta de productivitat científica o acadèmica. Per contra, segons els estudis de les investigadores citades, a igualtat de mèrits, la categoria que s'obté és més baixa i el temps que es triga a superar un nivell determinat, és sempre superior al dels homes. En concret, segons Paloma Alcalá (2000; citat per Pérez Sedeño, 2000), i per al cas espanyol, quan les dones arriben a l'escalafó més alt han trigat una mitjana de 16 a 20 anys més que els homes.

La segregació vertical no només és patent a la carrera investigadora, també s'observa de forma notable als òrgans de govern universitaris. Les dones estan

### «Les dones triguen una mitjana de 16 a 20 anys més que els homes en arribar a l'escalafó més alt»

---

## 2. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A LA CIÈNCIA

---

**«7 de les 50 universitats públiques espanyoles tenen dones rectores, un 6% menys que la Unió Europea»**

infrarepresentades en els llocs de presa de decisions. De fet, en el cas de rectores universitàries, només trobem 24 dones que han ocupat aquest càrrec en tota la història de la universitat espanyola i, a data 2017, únicament hi ha un 15% de dones com a rectores (*Científicas en Cifras*, 2018). En l'actualitat, hi ha set rectores en les 50 universitats públiques espanyoles —això és un 14%—, per sota de la mitjana de la Unió Europea, que en 2014 se situava en un 20% (Puy *et al.*, 2015). Aquestes diferències per gènere estan directament relacionades amb altres dimensions de l'activitat científica, com la direcció de grups i projectes d'investigació o la direcció de tesis doctorals, on la proporció d'homes també és superior a la de dones. Es constata a més que les dones estan infrarepresentades en els premis i reconeixements científics (Díaz, González & Gómez, 2015).

Una anàlisi de la distribució dels premis científics, els quals aporten visibilitat, prestigi i recursos econòmics al personal investigador, també mostra l'existència d'un marcat biaix de gènere, tal com ho demostren Díaz, González & Gómez (2015). Aquests premis, a més d'aportar reconeixement, actuen com a facilitadors per a l'impuls de la carrera professional. Tot i les dificultats que van trobar les investigadores per accedir a les dades de postulacions desagregades per sexe, van arribar a revelar conclusions sobre la infrarepresentació de dones candidates als premis «en aquells procediments que es basen en

**«Les dones estan infrarepresentades en els premis i reconeixements científics»**

nominacions indirectes per part de la comunitat científica o professionals de prestigi en altres àrees», contrastant amb els premis de postulació directa on es va trobar paritat entre els candidats. Els premis de postulació indirecta són

els més comuns en convocatòries per a nivells avançats de la cursa, mentre que els directes solen ser dirigits a investigadors novells. Així mateix, apunten les investigadores, «s'observa una relació directa entre major objectivitat i transparència en requisits i criteris, i una major presència de dones en els guardons» (Díaz, González & Gómez, 2015: 28).

Les dades a nivell europeu publicades a *She Figures* —estudi elaborat per la Comissió Europea de forma triennal— confirmen l'existència de diferències significatives en els processos de promoció professional; però també adverteixen de l'escassa presència femenina en alguns camps científics. La segregació horitzontal es produeix en la mesura en què algunes àrees de coneixement estan molt feminitzades mentre que d'altres estan molt masculinitzades, especialment les relacionades amb les enginyeries. Segons l'estudi *She Figures* (2015), les investigadores estan més representades en el camp de les ciències socials en 12 dels 28 països i en les ciències de la salut en 11 dels 28 països. Malgrat que les dones són majoria entre l'alumnat universitari i acaben els seus estudis amb resultats més alts que els dels seus companys, certs àmbits de coneixement es resisteixen a la participació femenina. És el cas de les ciències experimentals i les enginyeries, on la presència de les dones és inferior al 30%. Segons Pérez Sedeño (1996), estem davant el que l'autora denomina una discriminació territorial, «en virtut de la qual es relega les dones a determinades disciplines (...) marcades pel sexe o 'típicament femenines'» (1996: 237).

La feminització a les aules, però, no arriba al total del personal docent i investigador, ja que la proporció de dones al conjunt del personal investigador a

---

## 2. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A LA CIÈNCIA

---

Espanya (39%) i a la Unió Europea (33%) continua sent baixa (Puy *et al.*, 2015) i creix molt lentament: al curs 1993-94, el percentatge de dones PDI era del 31,09% (Sánchez de Madariaga *et al.*, 2011) i vint-i-dos anys més tard, al curs 2015-16, era del 40,9% (MECD), arribant per primera vegada a Espanya al mínim per considerar-ho com una situació de paritat. De seguir l'evolució en aquest sentit, hauríem d'esperar, segons Guil (2016), fins al 2040 per arribar al 50% de docents universitàries.

Segons dades de l'últim informe *Científicas en Cifras* (2018) per al curs 2016-2017, tot i que les dones representen el 54% de l'alumnat matriculat i el 58% de l'alumnat titulat en estudis de grau i de 1r i 2n cicle, la seva presència disminueix a mesura que s'ascendeix en la carrera acadèmica. En concret, les dones constitueixen el 42% en el nivell C,<sup>[1]</sup> mentre que el 58% correspon als homes; i, en la categoria més elevada, el nivell A, les dones només són el 21% del total, enfront del 79% dels homes. Aquestes xifres mostren una pèrdua de dones al llarg del desenvolupament professional que queda il·lustrada en comparar la ràtio de professorat titular per cada càtedra per al curs 2015-2016: segons informa el Ministeri d'Educació aquesta ràtio és de 2.18 per als homes, mentre que per a les dones la ràtio és de 5.5 titulars per cada catedràtica.

Com també passa en el cas de l'alumnat, el PDI està desigualment distribuït per sexe segons l'àmbit de coneixement, amb la diferència que els homes són majoria en totes les àrees, especialment a les enginyeries on representen el 79,4% (segons les dades del MECD per al curs 2015-16), sent aquesta una de les bretxes majors i més consistents a les universitats (Puy *et al.*, 2015). Aquesta distribució desigual per àrees de coneixement confirma, una vegada més, la segregació horitzontal que impregna la institució científica i acadèmica i que és, prenent les paraules de García de Cortázar (2006), «producte del tradicional repartiment d'unes disciplines més pròpies de dones i altres més dels homes» (126: 2006).

Seguint aquesta línia, Arranz (2004), en un breu recorregut descriptiu de les característiques de la feminització del panorama universitari, constata la pràctica exclusió de les dones en alguns segments del coneixement —enginyeries i tecnologies— i de la piràmide professional. L'autora afirma que la concurrència femenina a la universitat queda emmarcada a l'espai de les aules i a l'administració i gestió universitàries. Mentre que els homes ocupen els esglaons superiors de la professió científica, les dones es concentren en major proporció a les categories administratives i com a secretàries, a més d'ocupar-se dels serveis de neteja, oficis poc remunerats i amb menors probabilitats de prosperar. Durant el curs 2013-14, la presència femenina entre el personal administratiu fregava el 70%, al voltant de 30 punts percentuals per sobre de la proporció de dones PDI, que aquell curs encara no arribava al mínim paritari del 40% (MECD).

**«Tot i que les dones representen el 54% de l'alumnat matriculat, la seva presència disminueix a mesura que s'ascendeix en la carrera acadèmica»**

---

[1] L'agrupació de les categories es realitza d'acord a l'informe *Científicas en Cifras* (2018), quedant de la següent manera: Grau A: catedràtics/es d'universitat i professorat emèrit; Grau B: catedràtics/es d'escoles universitàries, titulars d'universitat i professorat visitant; Grau C: ajudants doctors/es i contractats/es doctors/es; Grau D: professorat ajudant i personal investigador en formació amb contracte de convocatòries competitives.

---

## 2. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A LA CIÈNCIA

---

**«El fet que la universitat sigui una institució que garanteix la igualtat formal per raó de gènere no garanteix en la pràctica una igualtat real d'oportunitats»**

Finalment cal posar de relleu que en el context actual, caracteritzat, com s'ha apuntat, per una alta participació de les dones en les aules universitàries, s'aprecia una tendència que tradueix tal millora de la situació de les dones en "igualtat". Tanmateix, aquesta realitat no ens hauria d'impedir la detecció d'altres tipus de discriminació: la discriminació indirecta.

Com apunten Pastor, Acosta, Torres i Calvo (2019) es poden trobar diversos estudis que han posat de manifest l'existència de discriminació indirecta i de biaixos de gènere en la ciència (Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham & Handelsman, 2012; Rudman, Moss-Racusin, Phelan & Nauts, 2012), així com altres que posen en relleu com els estereotips relacionats amb les branques de coneixement ocupen un paper determinant en les experiències d'homes i dones des de la pròpia selecció de carrera. Leslie, Cimpian, Meyer & Freeland (2015) van demostrar que les branques amb menor percentatge de dones són les que es valoren com a demandants d'un major talent innat. Aquest requisit d'elevada intel·ligència actua negativament sobre les dones, ja que predominen els estereotips infundats que situen les dones com a no posseïdores d'aquest talent innat. Aquests estereotips també van ser demostrats en diversos estudis que analitzaven les cartes de recomanació dirigides a homes i a dones; les conclusions apunten que per a les dones es presentaven recomanacions més curtes, dubitatives i amb menors referències a l'excel·lència (Trix & Psenka, 2003).

Com a resultat d'aquestes dinàmiques ens trobem amb unes institucions de ciència i educació superior que poden millorar la gestió del seu personal tot eliminant el biaix de gènere.

Per tot el que s'ha apuntat, el fet que la universitat sigui una institució que garanteix la igualtat formal per raó de gènere, no garanteix en la pràctica una igualtat real d'oportunitats. Paradoxalment, a més, aquesta igualtat formal fa que les desigualtats de gènere estiguin marcades per la invisibilitat i la inconsciència, aspecte que fa més difícil la percepció d'aquesta desigualtat i la necessitat d'aplicar polítiques a favor de l'equilibri de gèneres. Això fa necessari detectar les barreres invisibles objectives o subjectives que tenen lloc en totes les organitzacions, també a les universitats. Caldrà doncs anar més enllà i revisar l'estructura, dinàmica i sistema d'avaluació imperants en cada moment a les universitats així com els processos de selecció, promoció i retenció, per garantir institucions científiques no esbiaixades per raó de gènere.



---

## 2. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A LA CIÈNCIA

---

### 2.3. Iniciatives polítiques i legislatives en matèria d'igualtat a la ciència i les institucions d'educació superior

La incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit acadèmic, així com l'impuls a l'aplicació de mesures per eliminar les desigualtats per raó de gènere, han vingut avalades per diferents lleis i iniciatives polítiques d'abast regional, estatal i europeu. En el present informe es comenten les dues darreres.

#### Unió Europea

En la conferència sobre Dones i Ciència (Women and Science), organitzada de forma conjunta pel Parlament i la Comissió Europea a Brussel·les l'abril de 1998, es va declarar la «necessitat d'intensificar els esforços per augmentar la presència de les dones en el sector de la investigació a Europa.» Aquesta proclamació va suposar un punt d'inflexió important per la comunitat científica ja que un any més tard la Comissió Europea posava en marxa, amb aquesta finalitat, un pla d'acció dins del Cinquè Programa Marc (1998-2002). L'*Action Plan of the Women and Science Unit* (1999) assenyalava dos objectius prioritaris en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la investigació:

- i) fomentar la discussió i l'intercanvi d'experiències entre els estats membres; i
- ii) desenvolupar un conjunt d'accions dirigides a la promoció de les dones a la ciència.

Les primeres dades sobre la situació concreta de les dones investigadores a les universitats i centres d'investigació de la UE es van presentar a l'informe ETAN (2001), el qual, per primera vegada, oferia una panoràmica global o estat de la qüestió sobre la situació de les dones a la ciència europea, tot promovent l'excel·lència mitjançant la igualtat de gènere. L'estudi va posar de manifest la infrarepresentació femenina en l'àmbit científic, exigint la creació de mesures per corregir el desequilibri entre investigadors i investigadores. La seva rellevància resideix en la proposta d'una sèrie de recomanacions per potenciar el paper de la dona en matèria de ciència, enginyeria i tecnologia, tot apuntant canvis estructurals en l'organització de les institucions d'investigació així com la implementació del *gender mainstreaming*.

L'informe ETAN va constatar la importància de disposar d'una base de dades sobre la situació de la dona a la ciència. És per això que anys més tard, en 2006, al Reglament (CE) núm. 1922/2006, la Comissió Europea va crear l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE, sigla en anglés), com a instrument per difondre informació, produir dades fiables i intercanviar experiències útils en matèria d'igualtat. Amb el propòsit de convertir-lo en un centre de referència i coneixement, la Comissió Europea li va assignar els següents objectius (art. 2): «Contribuir a la promoció de la igualtat de gènere i reforçar-la, inclosa la incorporació de la perspectiva de gènere a totes les polítiques comunitàries i a les polítiques nacionals resultants, lluitar contra la discriminació per motius de sexe i donar a conèixer les millors qüestions relacionades amb la igualtat de gènere als ciutadans de la UE». Tot i que l'EIGE es va crear l'any 2006, no va ser fins a quatre anys més tard, el 2010, que va començar la seva activitat.



---

## 2. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A LA CIÈNCIA

---

Amb el programa Horitzó 2020, la Comissió Europea reafirma el seu compromís d'incrementar la participació de les dones a la ciència. L'article 16 del Reglament (UE) núm. 1291/2013 del Parlament Europeu i del Consell, pel que s'estableix el programa Horitzó 2020, dedicat específicament a la igualtat de gènere, així ho assenyala: «Horitzó 2020 garantirà la promoció eficaç de la igualtat entre homes i dones de la dimensió de gènere en el contingut de la investigació i la innovació». Per aconseguir aquesta fita, el programa estableix tres objectius específics:

- a) promoure una presència equilibrada de dones i homes als equips d'investigació,
- b) aconseguir la igualtat de gènere en els diferents nivells de presa de decisions i
- c) integrar l'anàlisi de la dimensió sexe/gènere en el contingut de la recerca específica, incloent-hi la implementació i l'avaluació dels resultats.

Per reforçar el compromís de les institucions i equips participants, en les propostes s'inclou l'equilibri de gènere en l'equip d'investigació com un dels factors de valoració que donarà prioritat a les propostes amb la mateixa puntuació.

A més, mitjançant la signatura de l'acord de subvenció (art. 33 del model de contracte), els beneficiaris es comprometran a promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'execució dels seus projectes així com a aconseguir, en la mesura del possible, l'equilibri de gènere en el personal assignat als projectes, inclòs el nivell de supervisió i de gestió.

Pel que fa a la participació de dones en els diferents nivells de presa de decisions, l'objectiu és arribar al 40% del sexe infrarepresentat, tenint en compte la situació en cada camp concret, en cada grup (per exemple, grups d'experts) i en cada panell (per exemple, en panells d'avaluació). Per als grups assessors, l'objectiu s'eleva al 50%, i a més, cada grup ha d'incloure almenys un expert amb coneixement en gènere.

Pel que fa a integrar l'anàlisi de la dimensió sexe/gènere en el contingut de la recerca, cal apuntar que la dimensió de gènere s'integra explícitament en diversos temes a través de totes les seccions del programa Horitzó 2020. Els Programes de Treball assenyalen els temes que tenen una dimensió de gènere explícita i, en els formularis de sol·licitud, els sol·licitants hauran de descriure de quina manera es té en compte l'anàlisi de sexe/gènere en el contingut del projecte. Posteriorment això serà avaluat com qualsevol altre element de la proposta.

Una novetat d'Horitzó 2020 és la inclusió de la formació en matèria de gènere com a part dels costos subvencionables del projecte. L'objectiu és ajudar els equips investigadors a desenvolupar i compartir coneixements sobre la temàtica de gènere en relació amb el projecte finançat.

En aquest sentit, i amb l'objectiu de no perdre talent i, per tant, qualitat i excel·lència a la ciència, la Comissió Europea ha finançat diversos estudis que

---

## 2. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A LA CIÈNCIA

---

proporcionen una base de coneixement de la situació de les investigadores i que, alhora, contribueixen a la creació i desenvolupament de mesures actives per impulsar la igualtat d'oportunitats al món científic. La publicació triennial *She Figures. Estadístiques i indicadors sobre Igualtat de Gènere en Ciència*, impulsada per la CE amb el Grup Hèlsinki, és una de les més importants en l'àmbit de l'educació superior i el mercat laboral. L'informe permet observar la situació de les dones i els homes a la ciència a través del temps i a tots els Estats de la UE, i també en la seva àrea d'influència: Croàcia, Islàndia, Noruega, Suïssa i Turquia.

### Espanya

El dret a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones és un principi jurídic universal i està plenament reconegut en els diferents textos internacionals sobre drets humans. En el cas del marc jurídic espanyol, aquest reconeixement s'expressa en l'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978 que estableix que tots els espanyols són iguals i proclama el dret a la no-discriminació. També a l'article 9.2 que consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions que garanteixen la igualtat dels individus i a l'article 35 que reconeix el dret a la promoció en el treball i prohibeix la discriminació laboral per raó de sexe.

Al 2007, Espanya va aprovar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (en endavant, LOI), que preveu mesures destinades a eliminar i corregir la discriminació per raons de sexe i, alhora, promoure la igualtat de gènere. En l'àmbit de l'educació superior, l'article 25 estableix que les Administracions públiques fomentaran l'ensenyament i la recerca en matèria d'igualtat de gènere, així com la promoció de les següents mesures: a) la inclusió, en els plans d'estudi, d'ensenyament en matèria d'igualtat; b) la creació de postgraus específics; i c) la realització de recerques especialitzades en la matèria. La LOI, però, no fa referència al principi de la representació equilibrada en els òrgans universitaris (Pastor i Acosta, 2016).

La Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (BOE núm. 89, abril, 13 de 2007), en canvi, sí exigeix mesures encaminades a «aconseguir la paritat als òrgans de representació i una major participació de la dona als grups d'investigació», segons recalca al preàmbul. Amb aquest propòsit, la Llei estableix l'obligatorietat de crear unitats o estructures per garantir el principi d'igualtat a les universitats. Es tracta d'una disposició innovadora, tot i que la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de gènere, ja va posar sobre la taula la necessitat que s'inclouessin en tots els àmbits acadèmics la formació en igualtat i la no-discriminació de manera transversal.

De la mateixa manera, la Llei 14/2011, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació també assenyalava la transversalitat de gènere o *mainstreaming* com a principi de l'acció política en matèria d'igualtat. La Unitat de Dones i Ciència, creada d'acord amb el Consell de Ministres l'any 2005, vetlla per incorporar la perspectiva de gènere com una categoria transversal en la investigació, alhora que promou la presència de les dones en tots els àmbits de la ciència amb l'objectiu d'evitar malbaratar capital humà altament qualificat per motius de gènere. D'acord amb això, i en relació amb l'àmbit de la docència, la llei disposa que els procediments

---

## 2. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A LA CIÈNCIA

---

de selecció i avaluació del personal investigador de les universitats públiques inclouran mecanismes per eliminar els biaixos de gènere.

Paral·lelament, per avançar en matèria de no-discriminació, i amb l'objectiu d'establir uns indicadors comuns capaços de proporcionar informació quantitativa útil per conèixer i avaluar la situació de la dona a les universitats, el Consell de Coordinació Universitària dependent del Ministeri d'Educació i Ciència recull des de 2003 informació cedida per les universitats per a l'elaboració d'estadístiques espanyoles, europees i internacionals (Elizondo, Novo & Silvestre, 2010). El *Catàleg d'indicadors del sistema universitari espanyol* permet estudiar, entre d'altres, la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'educació, la segregació horitzontal i vertical en les categories professionals de PDI o les diferències de gènere en l'elecció d'estudis i professions.

## **3. METODOLOGIA**

---

## 3. METODOLOGIA

---

Per a la realització d'aquest informe ha estat seleccionat un conjunt d'indicadors —entre molts d'altres— que s'han considerat rellevants per assolir els objectius establerts inicialment. Amb tot, la realitat canvia amb el pas del temps de manera que els indicadors han de vetllar per avaluar aquests canvis. És a dir, la proposta que aquí es presenta servirà no només per avaluar la situació actual sinó, a més a més, per realitzar una comparativa al llarg del temps i detectar les tendències. En tot cas, la tria d'indicadors aportats en aquest informe podria de ser modificada o completada en els futurs estudis que es duguin a terme cada dos anys.

Per a l'elaboració dels diversos indicadors es va construir un qüestionari compost d'un total de 40 preguntes en les quals se sol·licità un seguit de dades corresponents a 5 grups diferents. Amb les respostes obtingudes s'ha construït el següent sistema d'indicadors:

### GRUP 0: INDICADORS GENERALS

#### Composició de la comunitat universitària: PDI, PAS i alumnat

- Percentatge de dones i homes sobre el total de cada col·lectiu (PDI, PAS i alumnat de grau, màster i doctorat).
- Percentatge de dones i homes matriculats i titulats en estudis de grau, màster i doctorat (tesis llegendes).
- Percentatge de PDI segons categoria professional d'acord a la següent classificació:
  - Grau A: catedràtic/a d'universitat, catedràtic/a contractat, emèrits/es.
  - Grau B: catedràtic/a d'escola universitària, titular d'universitat, titular d'escola universitària, col·laborador/a, contractat/da doctor/a i agregat/da.
  - Grau C: lector/a, ajudant, ajudant doctor/a, director/a de recerca, investigador/a ordinari/a, investigador/a postdoctoral, investigador/a en formació, becari/a postdoctoral.

### GRUP 1: INDICADORS SOBRE L'ALUMNAT

#### Sobre matrícula

- Percentatge de dones i homes matriculats en estudis de grau segons la branca de coneixement.
- Relació de les titulacions de grau feminitzades (+75% de dones matriculades) i masculinitzades (+75% d'homes matriculats).
- Percentatge de dones i homes matriculats en estudis de màster segons la branca de coneixement.
- Relació de les titulacions de màster feminitzades (+75% de dones matriculades) i masculinitzades (+75% d'homes matriculats).
- Percentatge de dones i homes matriculats en estudis de doctorat segons la branca de coneixement.
- Relació dels estudis de doctorat feminitzats (+75% de dones matriculades) i masculinitzats (+75% d'homes matriculats).
- Taxa d'abandonament en estudis de grau segons la branca de coneixement (\*taxa d'abandonament: relació percentual entre l'alumnat d'una cohort de nou ingrés en el curs X de la titulació Y, que sense haver-se graduat en aquest títol, no s'hi ha matriculat durant dos cursos seguits).

---

## 3. METODOLOGIA

---

### Sobre rendiment

- Taxa de rendiment en estudis de grau segons sexe i branca de coneixement (taxa de rendiment: relació entre el nombre de crèdits aprovats i matriculats).
- Taxa de rendiment en estudis de màster segons sexe i branca de coneixement (taxa de rendiment: relació entre el nombre de crèdits aprovats i matriculats).

### Sobre èxit

- Taxa d'èxit en estudis de grau segons sexe i branca de coneixement (taxa d'èxit: relació entre el nombre de crèdits aprovats i presentats).
- Taxa d'èxit en estudis de màster segons sexe i branca de coneixement (taxa d'èxit: relació entre el nombre de crèdits aprovats i presentats).

### Sobre titulació

- Percentatge de titulats en estudis de grau segons sexe i branca de coneixement.
- Percentatge de titulats en estudis de màster segons sexe i branca de coneixement.
- Percentatge de doctorats segons sexe i branca de coneixement.

### Sobre beques

- Percentatge de beques predoctorals i postdoctorals segons sexe.

### GRUP 2: INDICADORS SOBRE EL PDI

### Composició de la plantilla

- Percentatge de PDI segons sexe i branca de coneixement.
- Percentatge de PDI segons sexe i categoria laboral. Les categories laborals establertes són les següents:

#### Funcionaris

- Emèrits/es
- Catedràtic/a d'universitat
- Catedràtic/a d'escola universitària
- Titular d'universitat
- Titular d'escola universitària

#### Laborals

- Catedràtic/a
- Professor/a titular
- Agregat/da, contractat/da doctor/a
- Lector/a, ajudant doctor/a
- Col·laborador/a
- Ajudant
- Personal investigador (directors/es de recerca, investigador/a ordinari i postdoc)
- Investigador/a en formació
- Associat/da
- Emèrit laboral

---

## 3. METODOLOGIA

---

- Ràtio de dones titulars per cada dona catedràtica.
- Comparativa ràtio dones titulars/catedràtica – ràtio homes titulars/catedràtic.
- Ràtio de dones catedràtiques per home catedràtic.
- Percentatge de dones i homes en l'obtenció de beques predoctorals.
- Indicadors de promoció interna per sexes.

### **Participació en la direcció, gestió i govern de la universitat**

- Percentatge de dones i homes en els òrgans de gestió i govern.
- Percentatge de dones i homes en altres posicions de direcció que comportin reducció de càrrega docent i/o complement salarial.

### **Biaix de gènere en reconeixement, participació en actes acadèmics rellevants i premis**

- Percentatge de dones i homes *honoris causa*.
- Percentatge de dones i homes dins el professorat distingit.
- Percentatge de dones i homes dins el professorat emèrit.
- Percentatge de dones i homes en conferències inaugurals de cursos acadèmics.
- Percentatge de dones i homes premiats/des per les universitats.  
Tipus de premis:

#### **Tipus de premis**

- Qualitat docent
- Treballs finals de grau
- Treballs finals de màster
- Tesis doctorals
- Premis extraordinaris

### **Activitat i lideratge en recerca**

- Composició dels grups de recerca per sexes.
- Percentatge dels grups de recerca segons el sexe de l'investigador/a principal (o director/a).
- Percentatge d'instituts i centres de recerca segons el sexe del director/a.
- Percentatge de projectes de recerca segons tipus de projecte i sexe del IP. Els tipus de projectes de recerca establerts han estat els següents:

#### **Projectes**

- Europeus
- Estatals
- Autònomic
- Percentatge de dones i homes segons trams de recerca assolits.
- Percentatge de dones i homes que han dirigit tesis doctorals i han estat defensades.

### **Permisos i reduccions de jornada**

- Percentatge de permisos maternals/paternals segons sexe.
- Percentatge de permisos de reducció de jornada per maternitat/paternitat segons sexe.
- Percentatge de permisos per tenir cura d'un familiar dependent.

### 3. METODOLOGIA

#### GRUP 3: INDICADORS SOBRE EL PAS

- Percentatge de dones i homes del PAS.
- Percentatge de dones i homes del PAS segons vinculació laboral (funcionariat i personal laboral).
- Percentatge de dones PAS en els càrrecs de gestió.

#### GRUP 4: INFORMACIÓ SOBRE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DIRIGIDES A ACTUAR SOBRE ELS BIAIXOS DE GÈNERE

- Grau d'execució d'estudis relacionats amb la igualtat de gènere.
- Grau d'execució d'accions contemplades als plans d'igualtat adreçades a la retenció i promoció de les dones.
- Grau d'execució d'accions adreçades a la retenció i promoció de les dones més enllà de les contemplades als plans d'igualtat.

Alguns indicadors han quedat exclosos de l'informe per la complexitat del seu càlcul, malgrat l'interès que tenen i la llum que poden aportar als objectius del treball. És el cas del càlcul de la bretxa salarial de gènere (per al qual cal un compromís de les diferents universitats a aportar informacions salarials del PDI i PAS, tot garantint l'anonimat) o bé el càlcul de la mitjana d'anys que triguen les dones i els homes a ser titulars d'universitat (es tracta d'un seguiment individual de cada cas que els sistemes d'informació universitaris no poden realitzar; d'altra banda, el càlcul es complica quan el PDI ha passat per més d'una universitat).

Altres temes també han quedat exclosos degut a la seva rellevància i grandària: seria el cas de les violències sexuals a les universitats, temàtica que mereix un informe específic.

El cronograma que ha seguit la realització del present informe ha estat el següent:

Taula 2. Cronograma

Gener 2018	Inici de la redacció del qüestionari
Maig 2018	Sol·licitud a les universitats de la XVU de la validació del qüestionari i incorporació dels suggeriments rebuts
Juny 2018	Enviament del qüestionari a les 22 unitats d'igualtat de les universitats membres de la XVU
Setembre 2018	Fi del període de recollida de dades
Octubre 2018	Introducció de les dades obtingudes en un full de càlcul
Novembre 2018	Presentació dels primers resultats obtinguts a la VI Trobada Fòrum Vives d'Igualtat de Gènere celebrada a la UVic-UCC (29-30 de novembre)
Gener-Setembre 2019	Redacció de l'informe final
Novembre 2019	Presentació de l'informe a la VII Trobada Fòrum Vives d'Igualtat de Gènere celebrada a la URV (28-29 de novembre)

Font: Elaboració pròpia.



---

### 3. METODOLOGIA

---

El qüestionari va ser enviat a les 22 universitats membres de la Xarxa Vives a través de les corresponents unitats o observatoris d'igualtat. D'aquestes van respondre un total de 15, amb el consegüent 68% de participació. Les universitats que van respondre la demanda d'informació varen ser les següents:

Universitat Abat Oliba CEU  
Universitat d'Alacant  
Universitat Autònoma de Barcelona  
Universitat de Barcelona  
Universitat de Girona  
Universitat Jaume I  
Universitat de Lleida  
Universitat Miguel Hernández d'Elx  
Universitat Oberta de Catalunya  
Universitat Politècnica de València  
Universitat Pompeu Fabra  
Universitat Ramon Llull  
Universitat Rovira i Virgili  
Universitat de València  
Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya

Les informacions referides a PDI i PAS corresponen a la situació existent en data 31/12/17. Quant a les informacions que descriuen la situació de l'alumnat cal dir que es refereixen a la fotografia corresponent al final del curs 2016-17 (concretament en data 30/6/17).

Paral·lelament a la recollida directa de dades, es va sol·licitar la col·laboració del Consell Interuniversitari de Catalunya (Secretaria d'Universitats i Recerca del Departament d'Empresa i Coneixement), qui va proporcionar dades provinents de la xarxa UNEIX, amb la qual s'ha completat la informació referida a les universitats catalanes que no van respondre el qüestionari.

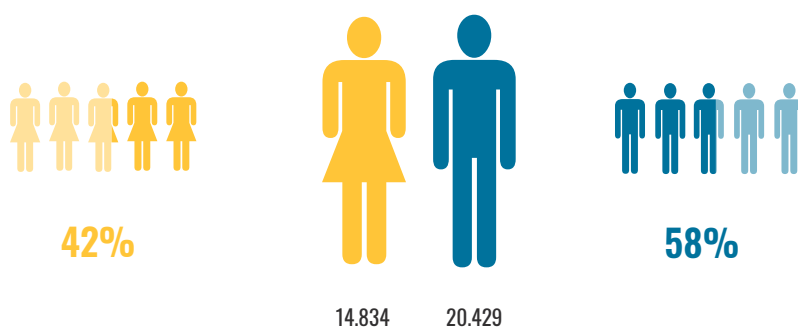
## **4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR**

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

### «Les dones representen el 42% del PDI de les universitats de la XVU»

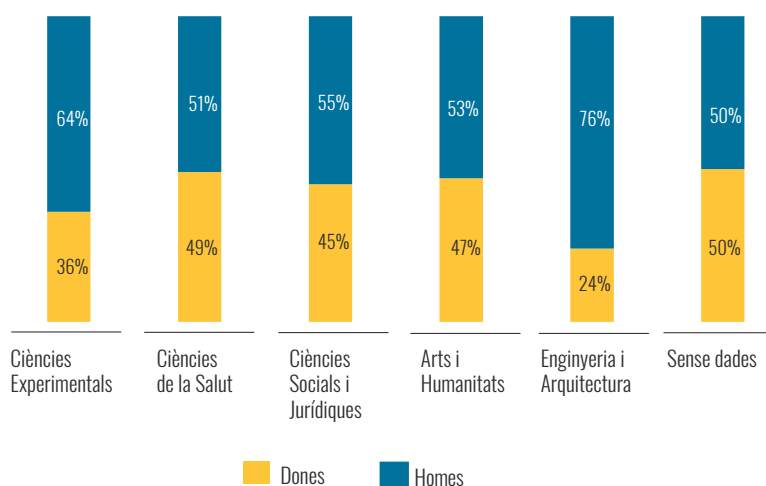
El total del personal docent i investigador a la Xarxa Vives ascendeix, segons dades de desembre de 2017, a 35.263 individus, dels quals (gràfic 1) 20.429 són homes i representen el 58% de tota la comunitat. El nombre de dones, pel contrari, és menor: 14.834, xifra que representa el 42% del total del professorat universitari analitzat en aquest informe.

Gràfic 1. Professorat segons sexe



Font: Elaboració pròpia.

Gràfic 2. Personal docent i investigador segons sexe i àmbit de coneixement



Font: Elaboració pròpia.

### «Enginyeria i Arquitectura és l'àmbit més masculinitzat, amb un 76% d'homes»

L'àmbit de coneixement amb major desigualtat de participació entre homes i dones (masculinització i feminització) és Enginyeria i Arquitectura: dels 5.477 PDI adscrits, un 76% són homes i un 24% són dones, la qual cosa vol dir que per cada dona hi ha 3,2 homes. El segueix l'àmbit de les Ciències Experimentals, amb un 64% d'homes i un 36% de dones. Aquests dos àmbits de coneixement, doncs, estan clarament masculinitzats.

En la resta dels camps d'especialització, s'observa pràcticament la paritat de gènere. En Ciències Socials i Jurídiques les dones PDI conformen el 45% de la

A continuació es presenta la informació relativa a les característiques més rellevants d'aquest col·lectiu.

La distribució de les dones per àrees de coneixement ofereix les primeres diferències en relació a la participació masculina. El gràfic 2 compara la presència relativa de dones en el professorat universitari del conjunt d'universitats de la Xarxa Vives, segons les diferents branques del coneixement: Arts i Humanitats, Ciències Experimentals, Ciències Socials i Jurídiques, Ciències de la Salut i Enginyeria i Arquitectura.

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

«Els camps d'especialització mostren una reproducció de l'estructura tradicional de gènere»

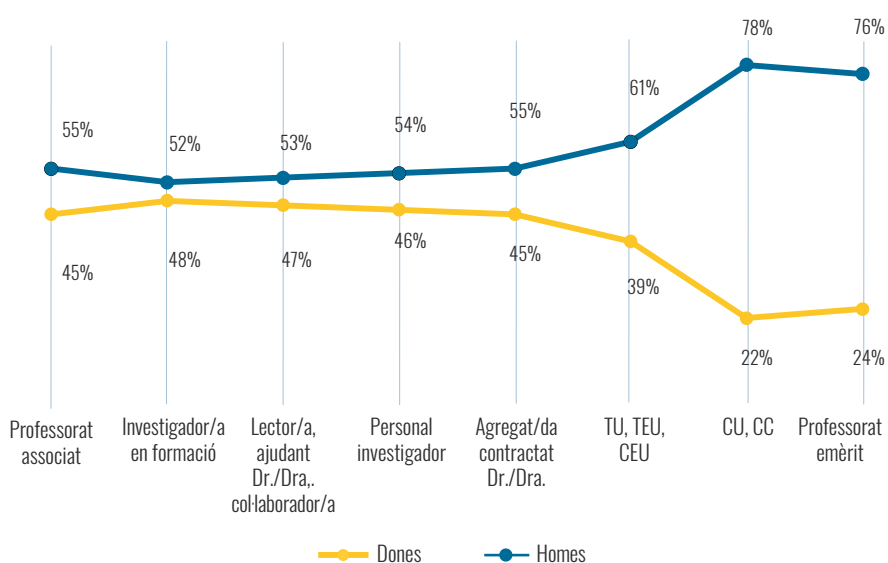
plantilla, amb una ràtio d'1,2 homes per dona; i en Arts i Humanitats, el 47%. En Ciències de la Salut les diferències es redueixen i mostren una realitat molt equilibrada: en aquesta àrea de coneixement, les dones sumen 2.873 (49%) i els homes, 2.944 (51%).

L'anàlisi per camps d'especialització mostra una clara reproducció de l'estructura tradicional de gènere perquè: a) és major el nombre de professors que de professores en totes les branques de coneixement, però Arts i Humanitats i Ciències de la Salut (professions tradicionalment feminitzades) sí aconseguixen l'equilibri de gènere; i b) la major desproporció entre professors i professores es localitza a Enginyeria (professions altament masculinitzades) i Arquitectura i a l'àmbit de les Ciències Experimentals amb un percentatge de dones que no arriba al 40%.

### 4.1. Carrera professional

L'anàlisi de les categories professionals en les que s'ubiquen les docents universitàries permet observar la regla següent: a mesura que augmenta el rang acadèmic, disminueix el nombre de dones i es produeix un progressiu desequilibri a favor dels homes, que és especialment pronunciat en les categories superiors de la trajectòria acadèmica. L'ocupació femenina es concentra en les categories que es troben en la part inicial de la carrera, com ara associades (45%), investigadores en formació (48%), lectores, ajudants doctores o col·laboradores (47%), així com personal investigador (46%) i també agregades o contractades doctores (45%). En totes aquestes categories, dones i homes es troben en una situació de paritat ja que, seguint la definició de situació equilibrada per sexe, que apunta la Llei d'Igualtat 3/2007, cap dels dos sexes no supera el 60% ni és inferior al 40%. Aquesta situació d'equilibri ho deixa de ser en la resta de les categories (Titularitats i Càtedres d'universitat) on els homes són majoria, especialment en les càtedres d'universitat. El gràfic següent ho mostra:

Gràfic 3. Presència de dones i homes en les categories de la carrera acadèmica. Any 2017



«A mesura que augmenta el rang acadèmic, disminueix el nombre de dones»

Font: Elaboració pròpia.

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

**«Per cada dona catedràtica d'universitat hi ha 4 homes de la mateixa categoria»**

Taula 3. Relació de professorat titular d'universitat per professorat catedràtic. 2017

	Nombre de Dones TU per cada Dona CU	Nombre d'Homes TU per cada Home CU
ARTS I HUMANITATS	4,0	1,8
CIÈNCIES	3,0	1,4
CIÈNCIES DE LA SALUT	3,3	1,7
CIÈNCIES SOCIALS I JURÍDIQUES	5,0	2,1
ENGINYERIA I ARQUITECTURA	3,9	2,0
TOTAL XARXA VIVES	3,9	1,8

Font: Elaboració pròpia.

De la mateixa manera que existeix segregació vertical per sexes al mercat de treball, aquest fenomen també es produeix al món acadèmic i científic. D'acord amb això, el gràfic 3 mostra un biaix de gènere en la distribució dels sexes segons la categoria laboral. En primer lloc, s'observa que 8 de cada 10 catedràtics (CU + CC) són homes (cal tenir en compte que el percentatge total d'homes en el PDI no arriba a 6 de cada 10). És a dir, per cada dona catedràtica d'universitat hi ha 4 homes de la mateixa categoria.

Les ràtios entre titularitats i càtedres d'universitat (TU/CU) posen de manifest les desigualtats de gènere en la promoció del PDI funcionari: mentre que entre les professores hi ha una catedràtica d'universitat per cada 4 titulars d'universitat, entre els homes la proporció és d'un per cada 2. Les diferències per raó de sexe s'accentuen encara més si pugem a l'últim esglaó de l'escala jeràrquica: el professorat emèrit, on el nombre d'homes gairebé triplica a les dones.

Les dades obtingudes permeten representar la imatge de l'estructura del professorat universitari com una piràmide amb una base àmplia (constituïda per investigadors/es en formació, ajudants i associats/des), un nivell intermedi (format pel personal investigador [PI] i lector) i una petita cúspide (ocupada pel professorat titular [TU + CEU + TEU], les càtedres [CU + CC] i el professorat emèrit). En aquesta última part, la més alta de la jerarquia, hi ha una sobrerrepresentació masculina: s'hi troben 7.350 homes (36% del total d'homes) i només 3.854 dones (26% del total de dones). Això significa que gairebé el 65% del personal de la part superior de la piràmide de la Xarxa Vives pel que fa a la categoria laboral són homes.

L'escalafó jeràrquic amb més presència dels dos sexes és la d'associats amb 14.021 PDI adscrits, el 55% dels quals són homes. Es tracta d'una de les categories professionals més paritàries juntament amb les categories d'investigador/a en formació, ajudant/a i col·laborador/a. Si bé el nombre total és similar per a homes que per a dones, s'observa que 1 de cada 2 dones PDI treballa en la part més baixa de la jerarquia, davant una proporció inferior en els homes: 1 de cada 3.

**«1 de cada 2 dones PDI treballa en la part més baixa de la jerarquia, davant una proporció inferior en els homes: 1 de cada 3»**

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

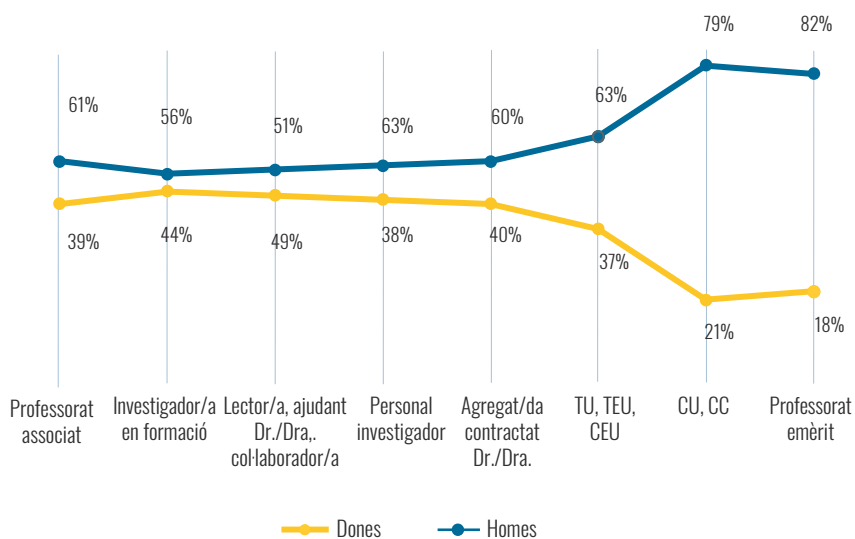
Les dades confirmen que les categories superiors estan dominades pels homes, mentre que les dones es concentren en la base de la piràmide jeràrquica. De fet, en les tres categories més altes de PDI (professorat titular [TU + CEU + TEU], les càtedres [CU + CC] i el professorat emèrit), no es respecta el principi de presència equilibrada establert a la Llei d'Igualtat 3/2007 i, fins i tot, en alguns casos, es depassa el percentatge del 70% d'homes. Aquesta diferència marca el sostre de vidre en la promoció femenina, que dificulta l'ocupació dels llocs de treball de poder.

**«A les càtedres i professorat emèrit, hi ha més homes que dones en totes les àrees de coneixement»**

### 4.1. Proporció de dones i homes PDI per àrees de coneixement

Si creuem aquesta distribució amb relació a les àrees de coneixement, s'observa que la presència d'homes i dones no es reproduïx homogèniament en totes les branques de coneixement, excepte si ens referim a les categories més altes de la jerarquia. En el cas de les càtedres (CU + CC) i el professorat emèrit, hi ha més homes que dones en totes les àrees de coneixement.

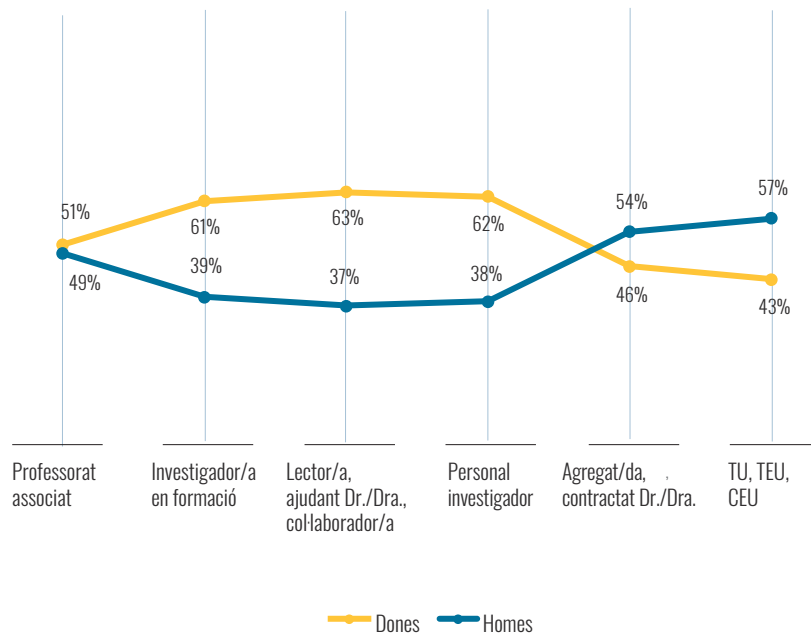
Gràfic 4. Presència de dones i homes en les categories de la carrera acadèmica a les Ciències Experimentals



Font: Elaboració pròpia.

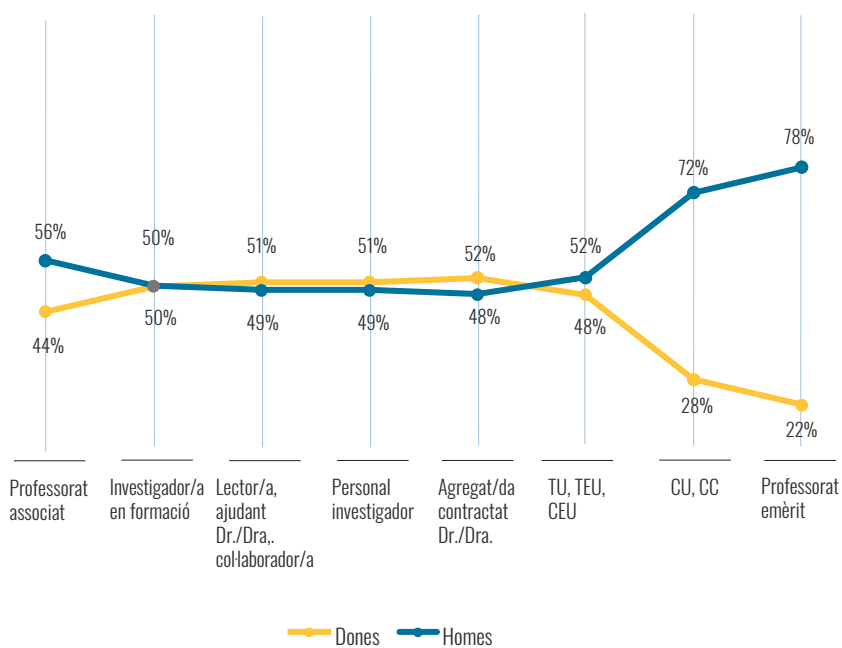
## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

Gràfic 5. Presència de dones i homes en les categories de la carrera acadèmica a les Ciències de la Salut



Font: Elaboració pròpia.

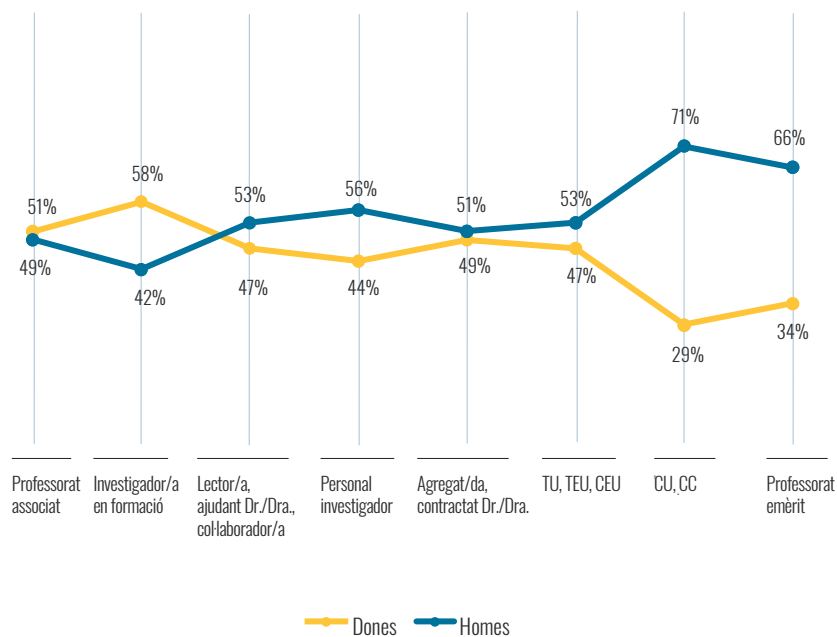
Gràfic 6. Presència de dones i homes en les categories de la carrera acadèmica a les Ciències Socials i Jurídiques



Font: Elaboració pròpia.

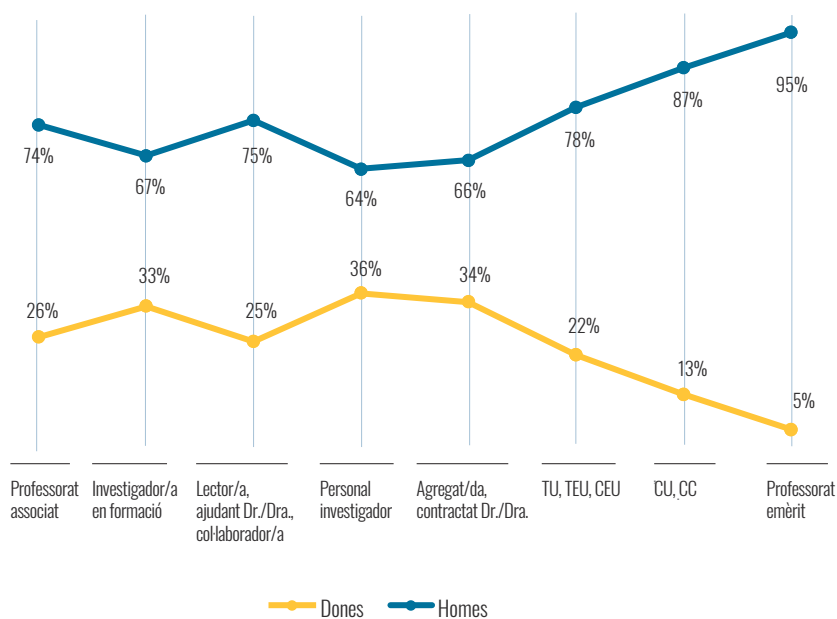
## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

Gràfic 7. Presència de dones i homes en les categories de la carrera acadèmica a Arts i Humanitats



Font: Elaboració pròpia.

Gràfic 8. Presència de dones i homes en les categories de la carrera acadèmica a Enginyeria i Arquitectura



Font: Elaboració pròpia.



---

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

---

**«A Enginyeria i Arquitectura, per cada dona catedràtica hi ha 6,6 homes catedràtics»**

### Càtedres

---

A les càtedres, la major proporció de dones respecte els homes es concentra en les àrees de Ciències Socials i Jurídiques i Arts i Humanitats, arribant al 28% i al 29% respectivament, seguida de Ciències de la Salut. En aquesta àrea trobem un 27% de dones catedràtiques respecte a un 73% d'homes de la mateixa categoria, xifres que en valor absolut presenten grans diferències: 81 dones i 221 homes. Pel que fa les Ciències Experimentals, les desigualtats de gènere creixen de manera que el percentatge de dones catedràtiques decau fins situar-se en un 21%. Per últim, la presència femenina a Enginyeria i Arquitectura en aquesta categoria laboral encara és inferior: per cada dona catedràtica, hi ha 6,6 homes catedràtics.

### Professorat agregat / contractat doctor

---

La presència femenina augmenta a la categoria de professorat agregat encara que, gairebé en totes les carreres acadèmiques, el valor superior és a favor dels homes. Només en Ciències Socials i Jurídiques les dones prenen la davantera. En aquesta àrea de coneixement, la proporció de professores agregades ascendeix al 52%; uns percentatges similars als de la categoria de professorat lector i investigador, que en tots els camps d'especialització, excepte Enginyeria i Arquitectura i Ciències de la Salut, presenten dades entre el 40% i el 60% d'homes i dones, mostrant una situació equilibrada o paritària.

Com s'havia avançat anteriorment, a mesura que disminueix el rang acadèmic, augmenta el nombre de dones a totes les àrees de coneixement (també a Enginyeria i Arquitectura).

### Professorat emèrit

---

Quant al professorat emèrit, la categoria més alta de la jerarquia acadèmica, el nombre de dones disminueix encara més, arribant a un ínfim 5% en el cas de les carreres tècniques. A Enginyeria i Arquitectura només es troba una dona reconeguda amb el títol de professora emèrita front a 19 homes (això suposa el 95% del total). És a la branca d'Arts i Humanitats on es troba més presència femenina, encara que molt allunyada de la paritat, en l'esmentada categoria laboral: en aquesta àrea de coneixement el pes de les dones arriba al 34% respecte al 66% dels homes. A la resta de carreres acadèmiques, el nombre de dones reconegudes amb el títol de professora emèrita no supera el 25%.

### Professorat titular

---

En el cas del professorat titular, en consonància amb la resta de categories laborals, les Ciències Socials i Jurídiques presenten una major proporció de dones que en altres àrees (el 48%), seguida de les Arts i Humanitats amb un 47% de dones titulars. En aquesta categoria, la carrera d'Enginyeria i Arquitectura continua presentant la menor proporció de dones, aproximadament un 20%.

**«Només en Ciències Socials i Jurídiques les professores agregades prenen la davantera, amb un 52%»**

---

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

---

### Professorat investigador en formació

---

Finalment, i pel que fa al personal investigador en formació, les dones són majoria (tot i que en cap cas superen el 60%) en tots els camps d'especialització, excepte en aquells àmbits de coneixement que tradicionalment han estat considerats masculins: Ciències Experimentals i Enginyeria i Arquitectura. En aquest últim cas, la presència femenina frega el 30%. Aquesta dada estaria il·lustrant la possibilitat de canvis en aquest àmbit de coneixement, en concret d'augmentar la presència de dones si es donessin les condicions per mantenir-les dins l'activitat acadèmica i de recerca.

**«Les dones són majoria en tots els camps d'especialització, excepte en els tradicionalment masculinitzats»**

Les dades presentades mostren doncs l'existència d'una segregació vertical expressada a través de la desigual presència de dones i homes en els esglaons més alts de la trajectòria acadèmica. Si bé a les categories inicials d'entrada a la universitat no hi ha pràcticament diferències entre sexes, a mesura que es progressa en la carrera investigadora, les desigualtats s'accentuen i la presència femenina es redueix a favor de la masculina.

### 4.2. Activitat de recerca

Un cop exposades les dades sobre participació de dones i homes en l'estructura acadèmica i científica de les universitats de la Xarxa Vives, cal conèixer algunes característiques de l'activitat de recerca científica que duen a terme segregadament, per tal de procedir a la comparativa. Per descriure aquesta activitat de recerca s'han tingut en compte alguns indicadors que es consideren rellevants, els resultats dels quals es presenten a continuació.

El primer punt a destacar és que l'activitat científica i de recerca d'homes i dones és similar en molts aspectes, ja que les seves figures professionals així com els seus processos formatius són similars. Amb tot s'han constatat diferències en l'activitat científica d'ambdós sexes, com ara les apuntades en el *Libro Blanco de la situación de la mujeres en la ciencia* a partir de les anàlisis descriptives i econòmiques realitzades. Algunes de les dades que apunten aquesta informació són les següents:

---

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

---

**«En la mateixa situació professional i de tinença de fills, els homes publiquen 1,5 articles més de mitjana que les dones»**

### Publicació d'articles

El primer resultat que cal destacar és que en comparar homes i dones de la mateixa edat, mateixa antiguitat des del doctorat, mateix tipus d'investigació, mateix camp d'especialització i mateixes condicions familiars en termes de tinença o no de fills, els homes publiquen 1'5 articles més de mitjana que les dones. Aquest indicador és podria considerar una mesura de la productivitat acadèmica i les dades obtingudes mostrarien una productivitat més elevada dels homes en comparació a les dones.

A l'informe esmentat, els autors miren de posar en relació la productivitat acadèmica mesurada amb aquest indicador (nombre d'articles publicats) amb altres variables. En concret, s'analitza la relació entre nombre d'articles publicats i el temps dedicat a la docència i, les estimacions revelen que en augmentar el temps dedicat a la docència, el nombre d'articles publicats disminueix (Madariaga *et al.* 2011). Aquest efecte es produeix tant en homes com en dones. No obstant això, atès que les dones dediquen de mitjana més temps a la docència que els homes (segons les dades de l'*Enquesta sobre Recursos Humans en Ciència i Tecnologia* de l'Institut Nacional d'Estadística d'Espanya, un 33% de les dones dediquen entre 50% i 75% del seu temps de treball a la docència, davant d'un 24% dels homes [Madariaga *et al.* 2011]), aquest resultat implica que l'efecte negatiu de la docència sobre la productivitat acadèmica és major de mitjana per a les dones que per als homes. El major temps dedicat a la docència per a les dones pot ser degut tant a una millor preparació de les classes i atenció a l'alumnat, com a una major càrrega docent assignada al professorat femení, però, com apunta l'informe esmentat, no es disposa de dades per confirmar-ho. Aquestes diferències són especialment rellevants entre el professorat titular, sense que es trobin diferències estadísticament significatives en els col·lectius de catedràtics/es i ajudants.

### Publicació de llibres

Pel que fa a la publicació de llibres, el mateix *Libro Blanco de la situación de la mujeres en la ciencia* indica que, en comparar homes i dones amb les mateixes característiques observables, els homes publiquen de mitjana 0,33 llibres més que les dones. En conseqüència, la productivitat acadèmica de les dones en relació als homes és de nou inferior a la dels homes controlant per característiques personals i professionals. Quan s'analitzen aquestes diferències per gènere i categoria professional, es pot veure que aquesta diferència és més important entre el col·lectiu de catedràtics —on la diferència és de 2,2 llibres més a favor dels homes, mentre que les diferències per gènere entre el col·lectiu de professors titulars i associats no són significatives.

Quant a l'efecte de la docència en el nombre de llibres publicats, s'observa que dedicar entre el 25% i el 50% de temps a la docència, comparant amb una dedicació d'entre el 0 i el 25%, produeix un efecte positiu (encara que marginalment significatiu) sobre el nombre de llibres publicats. En sentit contrari cal apuntar que una dedicació major del 50% a docència no produeix cap efecte significatiu. A més a més, en separar l'anàlisi per categories professionals, no s'observen diferències significatives.

**«Els homes publiquen de mitjana 0,33 llibres més que les dones, i en el col·lectiu de catedràtics, la diferència és de 2,2»**

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

A continuació, en aquest apartat, es presenten les dades obtingudes i que mostren algunes de les diferències entre homes i dones en relació a l'activitat de recerca. En concret es mostren dades sobre 3 dimensions que són la participació en projectes d'investigació, el nombre de trams assolits i la direcció de tesis doctorals.

**«El 69% d'investigadors principals en projectes són homes, mentre que les dones representen el 31%»**

**«En projectes europeus, la proporció cau fins al 24%»**

### 4.2.1. Participació d'homes i dones com a investigadors/es principals de projectes de recerca

Pel que fa a la participació de les dones com a investigadores principals (a partir d'ara, IP) en projectes de recerca les dades mostren que representen un 31% del total, la qual cosa comporta que la presència femenina estigui subrepresentada amb 11 punts percentuals, en tant que el percentatge es troba per sota del nombre de dones al PDI (42%). Aquesta subrepresentació de les dones esdevé sobrerrepresentació dels homes. És a dir, en el cas dels homes succeeix al contrari ja que el 69% d'investigadors principals de projectes de recerca dibuixa una sobrerrepresentació d'11 punts percentuals tenint en compte que ells suposen el 58% del total del PDI.

En els projectes europeus, la proporció de dones IP cau fins al 24%. És a dir, per cada dona que encapçala un projecte d'aquestes característiques, hi ha tres homes investigadors principals: de les 1.412 recerques europees que es van portar a terme durant el curs 2016-2017, només 335 van ser dirigides per dones. En aquest cas, les dades mostren que els homes estan sobrerrepresentats en 18 punts percentuals respecte a la proporció que representen al PDI (58%).

Taula 4. Projectes de recerca competitius dirigits per homes i dones

	Dirigits per Investigadores Principals DONES	Dirigits per Investigadors Principals HOMES
ESTATAL	31%	69%
CCAA	33%	67%
EUROPEU	24%	76%
ALTRES	35%	65%
TOTAL	31%	69%

Font: Elaboració pròpia.

La presència femenina és menor que la masculina en tots els tipus de projectes de recerca i no supera el 35%. Els projectes de recerca amb més proporció de dones com a investigadores principals, amb un 35%, són els relacionats amb el Pla Nacional d'Investigació Científica, Desenvolupament i Innovació Tecnològica (també anomenat Pla Nacional I+D+I). Cal destacar la baixa presència de dones com a IP en els projectes de recerca amb finançament europeu, ja que només ho està el 24% de les dones PDI de les universitats analitzades.

---

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

---

**«Els trams de recerca són un símbol d'estatus i prestigi a la universitat, i un dels criteris per a la promoció en la carrera acadèmica»**

**«El 36% de les dones tenen 1 o més trams de recerca, front al 47% d'homes»**

### 4.2.2. Obtenció de trams de recerca segons sexe

A més a més de la informació sobre la presència de dones com a investigadores principals de projectes de recerca, un altre indicador que s'ha considerat per tenir informació sobre les diferències per gènere en l'activitat de recerca és l'obtenció dels complements de productivitat per l'activitat científica, és a dir, els anomenats trams de recerca. Aquests trams són un element que forma part de la vida acadèmica des de finals dels anys 90 i van néixer amb l'objectiu d'avaluar el mèrit científic individual a partir de la sol·licitud –voluntària– del professorat universitari. Mitjançant la concessió d'aquest complement es reconeix que en un període de 6 anys s'ha obtingut un mínim de 5 aportacions científiques. L'avaluació d'aquestes aportacions ha evolucionat des de la creació del complement i ha passat per diferents fases pel que fa a la definició i la claredat dels criteris segons els quals serien avaluades les sol·licituds.

Inicialment, aquesta figura havia tingut el sentit d'incentivar la recerca i el resultat de la seva implantació és, segons Cabeza-Clavijo y Torres-Salinas (2014), positiva per l'impacte que ha tingut en l'activitat de recerca del professorat universitari. En aquests moments, els trams de recerca suposen el complement de productivitat més important en la universitat espanyola.

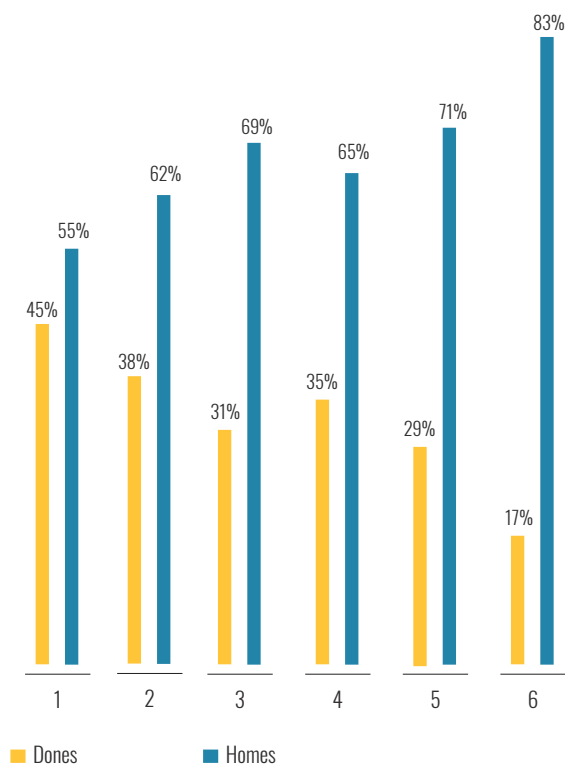
Tanmateix, més enllà de la recompensa econòmica que suposa, la consecució dels trams de recerca també és, actualment, símbol d'estatus i de prestigi a la universitat. A més, en moltes universitats, és requisit indispensable per poder dirigir tesis doctorals, participar en doctorats de qualitat, participar en les pròpies comissions de la CNEAI i d'altres activitats. A la pràctica, els sexennis d'investigació funcionen com un sistema d'estratificació del professorat universitari en virtut dels mèrits investigadors, i són, a més, un dels criteris més recognoscibles per a la promoció en la carrera acadèmica. Es pot apuntar que els sexennis i l'avaluació de la recerca s'han convertit en una important eina de gestió de la política universitària.

Les dades obtingudes amb aquest indicador ens mostren diferències entre homes i dones en l'obtenció dels anomenats trams de recerca. La gràfica 9 mostra el percentatge d'homes i dones que han obtingut 1, 2, 3, 4, 5 o 6 trams, que és el màxim possible que es pot sol·licitar.

En relació a l'obtenció de trams de recerca el primer que cal apuntar és que un 36% de les dones tenen 1 o més trams mentre el 64% no en té cap. En el cas dels homes les dades indiquen que un 47% d'ells té 1 tram o més mentre que un 53% no en té cap. Si bé en aquest informe estem destacant les diferències i similituds d'homes i dones en l'activitat de recerca, en aquest punt cal destacar que tant entre el PDI homes com entre el PDI dones, la majoria no té cap de tram de recerca.

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

Gràfic 9. Investigadors/es segons nombre de trams de recerca assolits



Font: Elaboració pròpia.

**«Les dones que han aconseguit 6 trams de recerca representen el 17%, mentre que els homes són el 83%»**

La gràfica mostra que si bé l'obtenció d'1 tram de recerca no presenta grans diferències entre homes i dones (45% de dones i 55% d'homes en tenen), l'obtenció de 2 trams comença a ser diferent per homes i dones. A partir d'aquí, la quantitat de dones que aconsegueixen 3 o més trams va disminuint en comparació a la quantitat d'homes que els aconsegueixen. Per mirar d'explicar aquestes diferències cal tenir present algunes reflexions.

D'una banda s'ha de tenir en compte l'efecte edat que implica l'obtenció de més d'1 tram. L'obtenció (prèvia sol·licitud) de 6 trams de recerca implica una trajectòria de recerca de com a mínim 36 anys, així com haver estat en la situació administrativa requerida per la convocatòria. Poden sol·licitar sexenni els funcionaris de carrera dels cossos docents de les universitats públiques espanyoles, així com els funcionaris de carrera del Consell Superior d'Investigacions Científiques (CSIC): professors d'investigació, investigadors científics i científics titulars. També ho pot fer tot el professorat no funcionari de les universitats públiques espanyoles que tinguin signat conveni amb la CNEAI per a l'avaluació de la seva activitat investigadora sempre que siguin doctors o doctores amb vinculació permanent,<sup>[2]</sup> així com el professorat de les universitats privades que hagin signat conveni amb la CNEAI per a l'avaluació de la seva activitat investigadora.

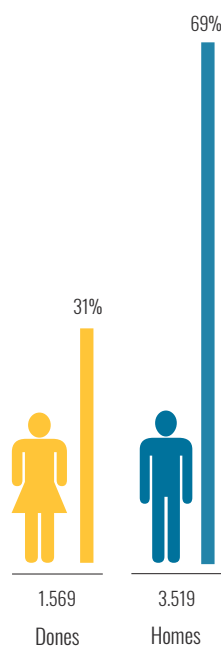
D'altra banda cal apuntar que l'obtenció dels trams de recerca requereix la seva sol·licitud prèvia, és a dir, que aquest complement no es concedeix automàticament en disposar dels mèrits adients, sinó que cada professor o professora, voluntàriament, l'ha de sol·licitar. Aquest punt té una dimensió de gènere important a considerar ja que podria ser —a manera d'hipòtesi— que homes i dones no accedeixen per igual a la informació que regula aquests

[2] Des de gener de 2018, també poden sol·licitar sexennis el professorat doctor contractat temporalment.

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

### «Només una tercera part de les tesis defensades al 2017 han estat dirigides per dones»

Gràfic 10. Nombre de dones i homes que han dirigit tesis doctorals i han estat defensades l'any 2017. Total Xarxa Vives



Font: Elaboració pròpia.

### «En el col·lectiu de catedràtics, els homes tenen una probabilitat 1,7 vegades major de dirigir una tesina o tesi que una dona de similars característiques»

complements. També podria ser que homes i dones no avaluïn per igual el seu èxit potencial en l'obtenció del complement, de manera que homes i dones el sol·licitin de forma diferent. La valoració d'aquesta informació supera l'objectiu d'aquest informe però a la llum de les dades recollides per la publicació *Científicas en Cifras* (2017), semblaria oportuna una anàlisi específica en clau de gènere dels resultats de les convocatòries d'avaluació<sup>[3]</sup> de l'activitat de recerca del professorat universitari.

#### 4.2.3. Direcció de tesis doctorals

Les dades ens permeten també observar les diferències per gènere quant a la direcció recent de tesis doctorals. D'acord amb les xifres obtingudes al gràfic 10, la proporció relativa de doctors homes que dirigeixen aquests treballs és major que la proporció de dones. De les 5.088 tesis que van ser dirigides i defensades el 2017, 3.519 (això és el 69%) van ser dirigides per homes, mentre que només una tercera part, concretament 1.569, van ser-ho per dones.

D'acord amb això, i si es considera que la direcció de tesis doctorals forma part de la producció científica, es pot concloure que els homes són més productius de mitjana que les dones. Les dades, però, es poden interpretar com el resultat d'una dinàmica de divisió del treball en la que les dones no tenen el mateix accés que els homes a determinades tasques i funcions. Aquestes dades són similars a les dades que mostren els resultats del *Libro Blanco de la situación de las mujeres en la ciencia* (2011). En concret, aquest informe apunta que per al període 2004-2006, en relació a la direcció de tesines o tesis doctorals, si es comparen homes i dones de la mateixa edat, mateixa antiguitat de la finalització del doctorat, mateix tipus d'investigació i mateixa àrea de coneixement, la probabilitat d'un home d'haver dirigit una tesina o tesi doctoral és 1,3 vegades la d'una dona de característiques similars. La diferència per sexe és particularment forta en el col·lectiu de catedràtics, on els homes tenen una probabilitat 1,7 vegades major de dirigir una tesina o tesi que una dona de similars característiques. Entre els col·lectius de titulars i associats, les diferències són semblants a les assenyalades en referir-se al global. A més, això es compleix per a tots els camps de coneixement, sense que hi hagi diferències significatives

Tanmateix cal tenir present, segons l'anàlisi de Madariaga *et al.* (2011), una possible explicació d'aquesta realitat en base a l'impacte d'altres tasques

acadèmiques en la productivitat acadèmica. Aquests autors analitzen l'efecte de la docència sobre la productivitat acadèmica –mesurada segons la probabilitat de dirigir una tesi de màster o doctoral– pel període 2004-2006 i, en concret, apunten que les estimacions realitzades mostren que la docència té un efecte negatiu en la direcció de tesis: com més temps laboral es dedica a la docència, menor serà la probabilitat de dirigir una tesi doctoral o de màster (per exemple, una persona que dedica més del 75% del seu temps laboral a la docència té una probabilitat de dirigir una tesi doctoral o de màster que és 0,35 vegades més petita –o

[3] En aquest respecte cal apuntar l'existència de queixes en relació a un possible biaix de gènere en els criteris aplicats en el processos d'avaluació del professorat.

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

### «Les dones dediquen de mitjana més temps que els homes a la docència»

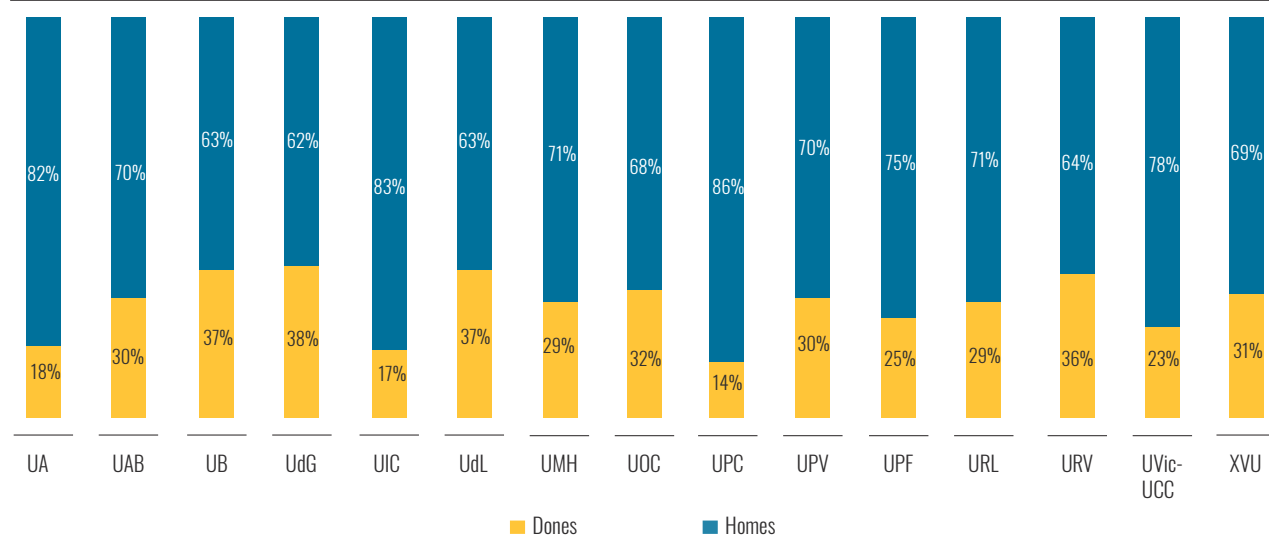
equivalentment un 35% menor – que una persona que dedica menys del 25% del seu temps a la docència). Donat que les dones dediquen de mitjana més temps a la docència, podria inferir-se que l'efecte negatiu de la docència és més gran per a les dones que per als homes. Si analitzem l'impacte de la docència per categoria professional, s'observa que aquesta diferència és particularment important per a la categoria de professors titulars, per als quals sembla que una major dedicació docent els redueix més la probabilitat de direcció de tesis que en la resta de categories professionals (Madariaga *et al.*, 2011).

L'existència de diferències entre homes i dones pel que fa a la direcció de tesis es constata a totes les universitats analitzades. Tanmateix, les universitats presenten dades una mica diverses que van des del 14% –de dones directores de tesis–, com és el cas de la UPV i la UIC amb un 17% o la UA amb un 18%, a casos on la xifra supera el 35% com és el cas de la UdG amb un 38% o la UB i la UdL amb un 37% o la URV amb un 36%.

El gràfic següent mostra la dada resum per al conjunt de les universitats incloses en aquest estudi (columna Xarxa Vives), així com les dades per cadascuna de les universitats participants.

### «La docència té un efecte negatiu en la direcció de tesis atès que com més temps es dedica a la docència, és menor la probabilitat de dirigir una tesi»

Gràfic 11. Nombre de dones i homes que han dirigit tesis doctorals i han estat defensades l'any 2017. Detall per cada universitat i total Xarxa Vives



Font: Elaboració pròpia.



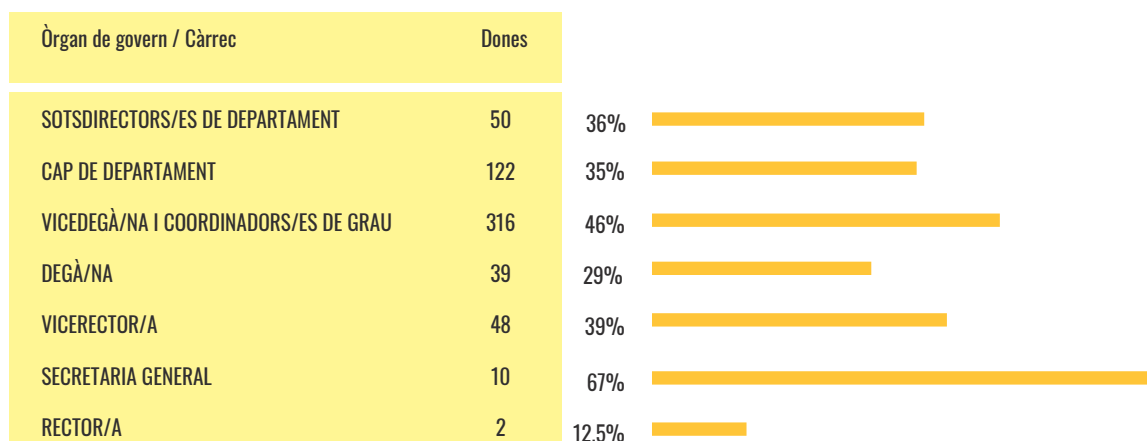
## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

**«De les 22 universitats de la Xarxa Vives, només a quatre hi ha una dona rectora»**

### 4.3. Participació d'homes i dones als òrgans de govern i de gestió

La gestió universitària, com s'apuntava a l'inici d'aquest capítol, no és una excepció en matèria de sostre de vidre per a les dones: com passa a totes les grans organitzacions, les dones estan menys presents que els homes en la majoria d'alts càrrecs així com en òrgans de govern. En aquest sentit i en relació a la participació en els òrgans de gestió universitària, cal destacar que de les 22 universitats que conformen la Xarxa Vives, només a quatre hi ha una dona rectora (setembre, 2019). L'anàlisi conjunta de la participació de dones i homes en els òrgans de govern i de gestió apunta que l'accés de les dones als llocs de gestió universitària resulta molt limitat, i únicament en el càrrec de Secretaria General les dones estan sobrerrepresentades. El gràfic següent mostra clarament el panorama:

Gràfic 12. Presència de dones i homes en òrgans de govern i de gestió (desembre 2017). Càrrecs electes



Font: Elaboració pròpia.

**«Les dones tenen accés a menys poder de decisió, si bé han d'assumir una important càrrega de gestió»**

Els resultats obtinguts quan s'analitza el paper de les dones en els òrgans de gestió i representació universitària, mostren una realitat que no difereix en excés de la realitat de les dones com a docents i investigadores, és a dir, globalment les dones estan assumint la càrrega de feina en gestió universitària que els hi correspon en proporció a la seva presència a la universitat. Tanmateix aquesta gestió està concentrada en els càrrecs col·lectius com ara els vicedegans i les coordinació de graus i és menor que la dels homes en els càrrecs unipersonals de major jerarquia.

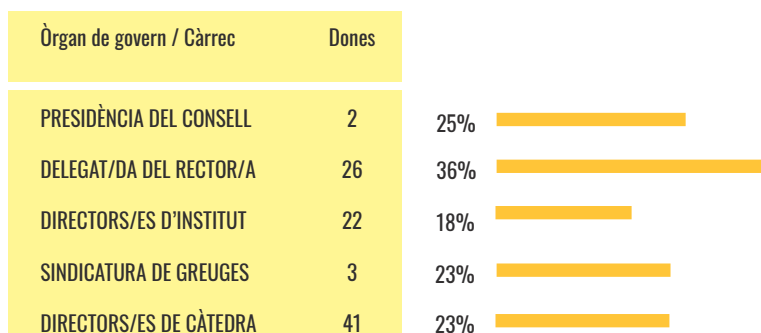
Com s'ha manifestat amb anterioritat, hi ha menys dones que homes en el conjunt dels càrrecs i, a més a més, ocupen òrgans de gestió on tenen accés a menys poder de decisió, si bé han d'assumir una important càrrega de treball. De les 1.808 persones que ocupen càrrecs als òrgans de govern, només 683 són dones, és a dir, poc més de la tercera part, concretament un 38%. Les dades demostren, una vegada més, que les desigualtats de gènere persisteixen quan es tracta de l'ascens professional.

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

«Per cada dona directora d'un institut de recerca s'hi troben 4,4 homes»

«En tots els òrgans de gestió s'observa un clar predomini masculí. És a la categoria de Secretaria General on hi ha més presència de dones (67%) que d'homes (33%)»

Gràfic 13. Presència de dones i homes en òrgans de govern i de gestió (desembre 2017). Càrrecs de lliure designació



Font: Elaboració pròpia.

La participació de les dones als òrgans més elevats en la jerarquia universitària és escassa: per cada dona rectora, hi ha 2,8 homes de la mateixa categoria. A la presidència del Consell Social, el seu percentatge també és deficitari: del total d'universitats, només dues tenen una dona com a presidenta en aquest òrgan.

En la direcció de càtedres,<sup>[4]</sup> la presència masculina és especialment notòria i frega el 70%, un percentatge que encara augmenta més si ens referim al nombre de directors d'instituts de recerca. De les 119 persones al capdavant de la direcció d'instituts de recerca només 22 (això és el 18%) són dones. O, dit d'una altra manera, per cada dona directora d'un institut de recerca s'hi troben 4,4 homes. En aquest sentit, i on també és escassa la presència femenina, és a la Sindicatura de Greuges, òrgan en el que les dones només ocupen una cinquena part.

En tots aquests òrgans de gestió, malgrat tractar-se de llocs de treball als que s'accedeix per designació, es continua observant l'existència d'un clar predomini masculí. És a la categoria de Secretaria General on es troba més presència de dones que d'homes. En aquest cas, la balança cau per primera vegada a favor d'elles, que les ocupen en una proporció del 67% respecte dels homes. No obstant aquesta dada, en la gran majoria dels òrgans de govern i de gestió (excepte els càrrecs de vicedeganat on les dones gairebé arriben al 50%), el desequilibri és important.

D'altra banda, si analitzem els càrrecs per elecció, com els deganats o les direccions de departament, les xifres estan lluny d'un equilibri entre homes i

[4] La direcció de càtedres no fa referència a la figura contractual o del cos funcional de catedràtic o catedràtica d'universitat sinó a la direcció d'estructures de recerca, a través de les quals les universitats aprofundeix en l'estudi i la recerca d'una matèria concreta. Habitualment són gestionades en col·laboració amb altres institucions, empreses i organismes internacionals, tot facilitant així les relacions de la universitat amb entitats alienes al món universitari. Les càtedres abasten àmbits diversos del coneixement, des de la salut i la prevenció fins al patrimoni cultural o el foment de valors ètics. En general gaudeixen de gran prestigi i contribueixen a vehicular la transferència de coneixement i de tecnologia cap a la societat.

---

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

---

### «La sobrerrepresentació masculina és la norma tant entre càrrecs electes com entre càrrecs de lliure designació»

dones: 39 dones deganes davant 96 homes al capdavant del deganat; i de 122 dones caps de departament, 227 homes amb el mateix càrrec. En ambdós casos, la presència masculina supera amb escreix a la femenina.

«Aquesta realitat estaria indicant que la paritat exigida per l'actual normativa universitària no es compleix»

D'acord amb això, es pot concloure que la desigualtat de gènere es manifesta tant entre càrrecs electes com entre càrrecs de lliure designació; fins i tot en els càrrecs d'aquesta segona categoria, la sobrerrepresentació masculina és la norma. Aquesta realitat ens estaria indicant que la paritat exigida per l'actual normativa universitària no es compleix. En relació amb els òrgans unipersonals de gestió de govern dels centres, com ara els deganats o les direccions de departament, tenint en compte que es tracta d'òrgans als que s'accedeix per elecció i no per designació, el desequilibri podria estar relacionat amb una menor presència de dones entre les candidates. Un coneixement detallat de la realitat de la dinàmica universitària ens faria anar a buscar «la causa» de «la causa» més enllà d'una voluntat directa d'estar disposat (o disposada) a assumir un càrrec. Molts cops, la decisió de presentar-se a determinats càrrecs està condicionada per un conjunt de tasques i relacions que filtren als candidats o candidates de diferents maneres. Un estudi en profunditat d'aquesta qüestió ens donaria informació sobre les diferències existent entre homes i dones pel que fa a la participació en càrrecs o òrgans de govern.

#### 4.4. Premis i distincions

«Només el 21% de persones reconegudes com a doctores *honoris causa* són dones»

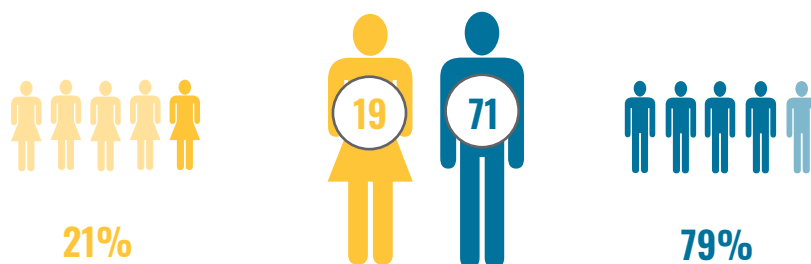
En aquest apartat de l'informe es presenta l'anàlisi d'una sèrie d'indicadors que han estat plantejats per recollir la desigualtat entre dones i homes en aquells mecanismes de la vida universitària previstos per distingir i reconèixer aportacions rellevants. D'entre els diversos mecanismes existents a les universitats per premiar l'activitat acadèmica s'han considerat només 3 indicadors que resulten clarament comparables entre universitats i que, a més a més, mostren la capacitat de decisió que tenen els diferents equips rectorals, i els diversos òrgans que formen cada comunitat acadèmica, en distingir unes persones o d'altres. Els indicadors contemplats recullen la presència (en percentatge) d'homes i dones en les següents categories: doctorat *honoris causa*, professorat distingit i conferenciant per la lliçó inaugural del curs.

L'atorgament del reconeixement com a doctor o doctora *honoris causa* del curs acadèmic analitzat presenta un balanç força negatiu per les dones: de mitjana en el conjunt de les universitats participants en l'estudi, trobem que només un 21% de dones, davant un 79% d'homes, han estat reconegudes amb aquesta distinció. En concret, amb valors absoluts, al curs acadèmic 2016-2017 van ser investides 19 dones, gairebé quatre vegades menys del total d'homes que van rebre aquesta distinció. La gràfica següent recull les dades per cada universitat. S'ha optat per analitzar la informació puntual d'un curs tot i que la informació sobre la presència de dones entre els doctors *honoris causa* atorgats per les universitats

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

és molt superior. No és objecte d'un informe com aquest fer una anàlisi detallada de la situació de les dones reconegudes com a *honoris causa* a les universitats de la Xarxa, ja que pràcticament a totes elles s'han realitzat diagnòstics de la desigualtat de gènere que mostren detalladament les dades. A més a més l'informe [La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives](#) ja mostrava la realitat d'aquest indicador. En concret s'apuntava el següent: «En l'última dècada (2006-2016), una senzilla acció de reconeixement i visibilització de l'aportació de les dones a la ciència com és l'atorgament d'«honoris causa» o la invitació a les lliçons inaugurals de curs acadèmic, presenta un balanç molt negatiu. De mitjana, trobem només un 20% de dones en el cas dels doctorats 'honoris causa' i un 28% en el cas de les lliçons inaugurals» (Verge i Cabruja, 2017: 44). Partíem doncs del coneixement que cap universitat presenta una distribució equilibrada per sexe dels honoris causa. Amb la informació obtinguda ara es constata que la tendència es manté ja que les dades d'un curs són clarament negatives pel que fa al reconeixement del talent femení.

Gràfic 14. Dones investides com a *honoris causa*. Curs 2016-2017



Font: Elaboració pròpia.

**«Només un 17% de les persones que reben premis acadèmics i científics són dones»**

Les dades obtingudes en relació al menor reconeixement acadèmic dels mèrits de dones estan en línia amb els resultats de l'informe *Las mujeres en los premios científicos en España 2009-2014*, realitzat<sup>[5]</sup> a instàncies de la Unitat de Dones i Ciència del Ministeri d'Economia i Competitivitat del govern espanyol. L'informe ha estudiat la presència de dones en els 37 premis acadèmics i científics més reconeguts de l'estat: només el 17,63% de les persones premiades són dones, mentre que en els premis acadèmics el percentatge arriba al 53,22%. A més, la proporció de dones premiades descendeix a mesura que augmenta l'import del premi, aconseguint tan sols el 7,14% dels premis amb una dotació econòmica superior als 100.000 euros. L'estudi també assenyala l'escassa representació femenina en els jurats: només un 21,71%. A més, l'informe conclou que la imatge i el llenguatge contribueixen a desmotivar la participació de dones en els premis: només els Premis Nacionals d'Investigació, els Premis Nacionals d'Innovació i Disseny i el Premi Nacional d'Història d'Espanya s'esmenten en les seves bases la recomanació d'una presència proporcionada d'homes i dones en la composició del jurat. L'informe ofereix una sèrie de recomanacions com: manteniment i

[5] Informe realitzat per Lydia González Ortega i dirigit per Capitolina Díaz Marínez i Araceli Gómez Ruiz, de l'Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT)

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

«La proporció de dones premiades descendeix a mesura que augmenta l'import del premi»

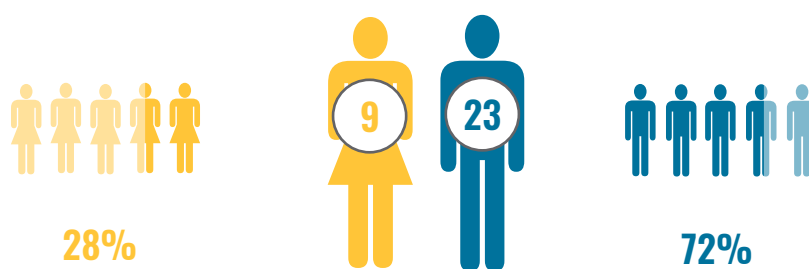
«8 de cada 10 membres dels jurats són homes»

publicació d'estadístiques desagregades per sexe sobre jurats i aspirants a premis; major publicitat i transparència sobre els mecanismes de composició dels jurats i els criteris d'avaluació; incorporació gradual de científiques, investigadores i tecnòlogues als jurats per aconseguir una composició equilibrada per sexe; revisió del llenguatge; etc.

Les dades que hem recollit per a aquest informe ens permeten indicar que el biaix de gènere s'observa també en la concessió per part de les universitats d'altres tipus de guardons, com ara el reconeixement de 'professorat distingit'. El professorat distingit és personal docent i investigador o exclusivament investigador segons la normativa de cada universitat. En cada cas es detallen els requisits que es demanen per concedir aquesta categoria. Es poden presentar, doncs, diferències entre universitats a l'hora de la concessió. En el cas de les dades que es presenten cal apuntar que només s'ha obtingut informació de 5 universitats, que són: UB, UPF, UPV, URV i UV.

Durant el curs analitzat (2016-2017), del total del professorat distingit només el 28% van ser dones. És a dir, per cada dona premiada hi van haver 2,5 homes guardonats. Aquestes diferències entre un sexe i l'altre també van ser notables en el reconeixement de dones i homes amb el títol de 'professor/a emèrit/a': 197 homes van ser reconeguts amb aquest títol per només 87 dones que també van ser guardonades (xifra que representa el 31% del total). La informació d'aquest punt ja ha estat presentada en l'apartat on s'han exposat les diferències per sexe al llarg de la trajectòria acadèmica.

Gràfic 15. Professorat distingit. Curs 2016-2017



Font: Elaboració pròpia.

Pel contrari, la invitació a les lliçons inaugurals del curs acadèmic 2016-2017 presenta un balanç més positiu: del total de lliçons, 14 van ser impartides per dones (44%) i 18 per homes (56%). Aquesta xifra ve a millorar la situació presentada per l'informe *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives* que recollia informació de l'última dècada (2006-2016) i apuntava que un 28% de les lliçons inaugurals havien estat impartides per dones (Verge i Cabruja, 2017). Cal destacar, doncs, una clara millora en aquest indicador per al conjunt de la Xarxa Vives. Caldrà observar si es manté la milloria respecte a aquesta situació o, pel contrari, la milloria ha estat només un fet conjuntural.

## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

**«La invitació a les lliçons inaugurals del curs acadèmic 2016-2017 presenta un balanç positiu: del total de lliçons, 14 van ser impartides per dones (44%) i un 18 per homes (56%)»**

Gràfic 16. Impartició de la lliçó inaugural del curs acadèmic 2016-2017



Font: Elaboració pròpia.

### 4.5. Ús diferencial dels permisos per part de les dones i homes PDI

Per a analitzar la realitat de la carrera acadèmica d'homes i dones i les desigualtats i diferències existents entre ells, en aquest informe s'ha volgut incloure informació relativa a l'ús de mesures de conciliació per part del personal docent i investigador de les universitats de la Xarxa Vives. L'objectiu d'analitzar dades sobre conciliació de la vida laboral i familiar és posar sobre la taula la necessitat de quantificar l'impacte que aquestes mesures poden tenir sobre la trajectòria laboral del personal docent i investigador. Som conscients de les dificultats de dur a terme una anàlisi detallada d'aquesta problemàtica i per això, en aquest document, no s'entra en un estudi exhaustiu de la mateixa. Tanmateix, donada la importància que té la corresponsabilitat, no volíem acabar l'informe sense apuntar algunes de les diferències que hem trobat al respecte.

Les dades disponibles són les relatives al nombre de permisos sol·licitats (per part tant d'homes com de dones), el motiu del permís (per cura de persones dependents o per maternitat/paternitat), el nombre de dies del permís i les reduccions de jornada per maternitat/paternitat. L'estudi d'aquesta informació ens mostra diferències importants entre homes i dones en cadascun dels indicadors considerats (gràfics 17, 18 i 19).

En primer lloc cal apuntar que les gràfiques mostren informació calculada a partir de dos tipus de dades obtingudes: el nombre de dones (i homes) que han sol·licitat cada tipus de permís i la durada mitjana de cada permís. Després de fer el producte dels dos valors, s'han totalitzat i s'ha calculat el percentatge corresponent a dones i homes. Els permisos analitzats són els permisos per tenir cura de persones dependents i per maternitat/paternitat. També s'ha analitzat la informació relativa a les reduccions de jornada.

**«Pel que fa als permisos de maternitat/paternitat com per tenir cura de persones dependents i a les reduccions de jornada, elles en demanen en més del 75% o 80% dels casos, mentre ells ho fan en menys del 20%»**

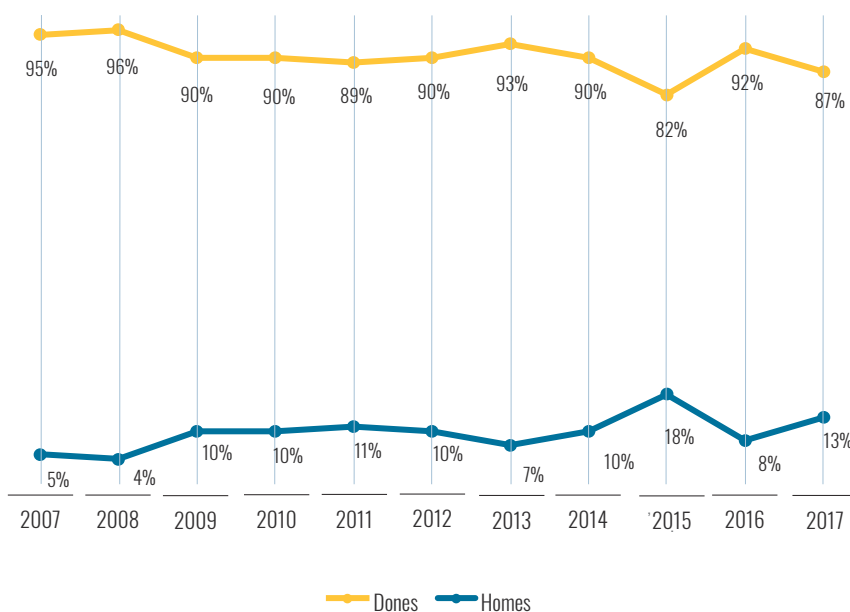
## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

**«Menys del 15% dels homes demanen permís de paternitat o reducció de jornada»**

**«Només en el cas dels permisos per tenir cura de persones dependents, es van donar xifres quasi equitatives: uns valors propers al 45% d'homes front a prop del 55% de dones »**

Així doncs, al gràfic 17 s'observa que el percentatge d'homes PDI que va utilitzar un permís parental durant l'any 2007 va ser del 5%. Deu anys més tard, aquest percentatge és del 13%. Tant pel que fa als permisos de maternitat/paternitat com als permisos per tenir cura de persones dependents i a les reduccions de jornada, s'observen pautes similars per cada sexe, així com significatives diferències entre homes i dones. D'una banda les dones presenten unes pautes similars per als diferents permisos: elles demanen permisos en més del 75% o 80% dels casos. Els homes, pel contrari, només demanen permisos en uns percentatges inferiors al 20%; en concret menys del 15% (en el millor dels casos) dels homes demanen permís de paternitat o reducció de jornada. Durant els darrers anys els poders públics han fomentat l'ús dels permisos parentals per part dels homes (fins al 2007, els pares només disposaven de dos dies de permís per naixement retribuït per l'empresa), com un nou mecanisme per fomentar la igualtat de gènere i la no discriminació per raó de maternitat<sup>[6]</sup>. D'acord amb això, s'observa una tendència positiva de creixement en l'ús dels permisos per paternitat.

Gràfic 17. Nombre de permisos maternals i paternals (curs 2016-2017)

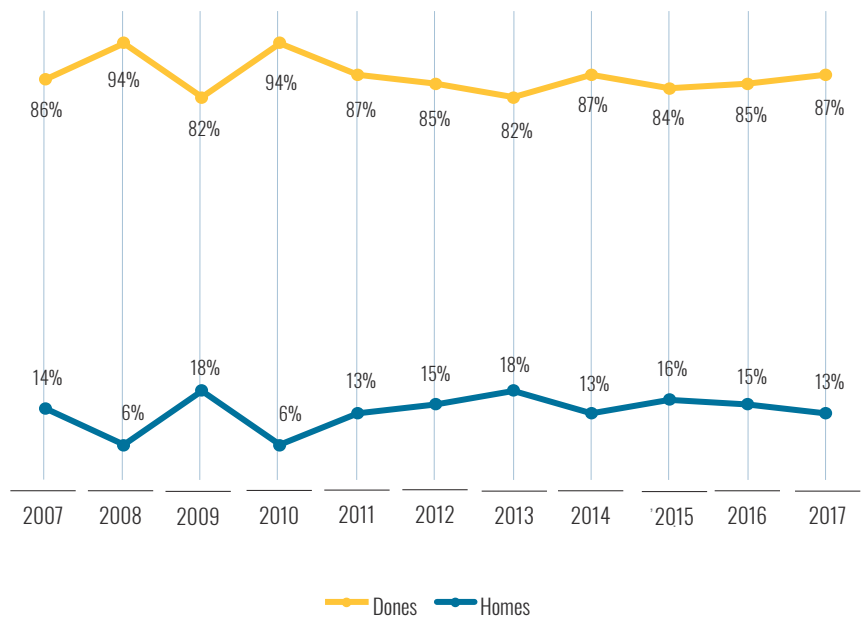


Font: Elaboració pròpia.

[6] En l'actualitat les dones compten amb sis setmanes de permís obligatori de maternitat, front a les cinc dels homes. A més a més, existeixen deu setmanes més de permís voluntari del que poden gaudir tant elles com ells, però que en la pràctica assumeixen majoritàriament les dones.

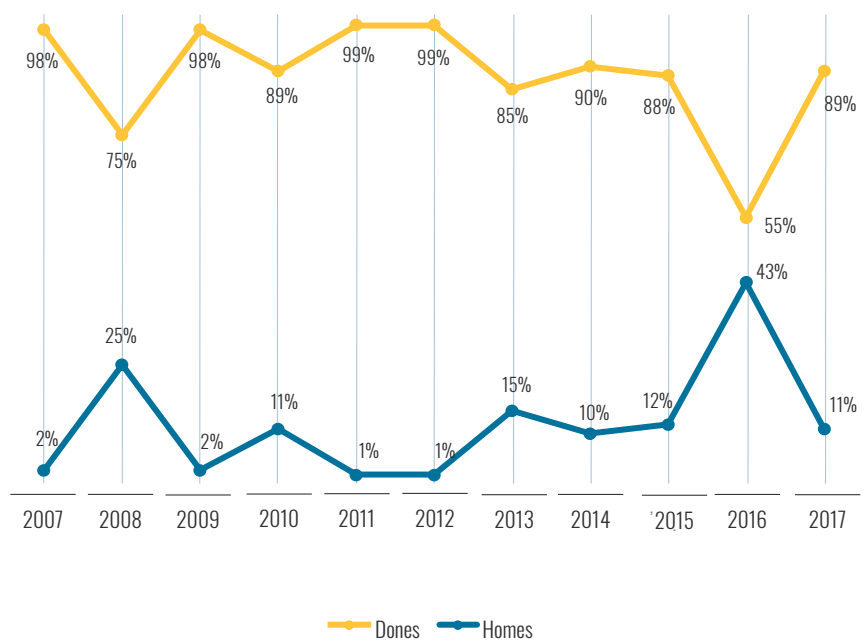
## 4. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

Gràfic 18. Reduccions de jornada per maternitat i paternitat (curs 2016-2017)



Font: Elaboració pròpia.

Gràfic 19. Nombre de permisos per tenir cura d'un familiar dependent (curs 2016-2017)



Font: Elaboració pròpia.



## **5. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS**

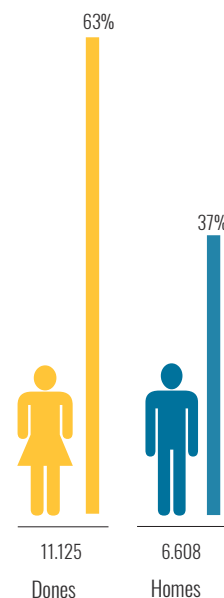
## 5. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

**«El PAS és un col·lectiu feminitzat, el 63% són dones»**

Entre el col·lectiu PAS existeix una major concentració femenina, arribant al 63% del total, a diferència del que ocorre amb el PDI on hi ha un major nombre d'homes (58%) que de dones (42%).

Dels 17.733 membres que componen el personal d'administració i serveis del conjunt de les universitats de la Xarxa Vives participants en l'informe, 11.125 són dones (63%), per només 6.608 homes (37%). Així doncs, es tracta d'una plantilla feminitzada: la ràtio per sexe per a tot el col·lectiu PAS és d'1,7 dones per cada home.

Gràfic 20. Personal d'administració i serveis segons sexe



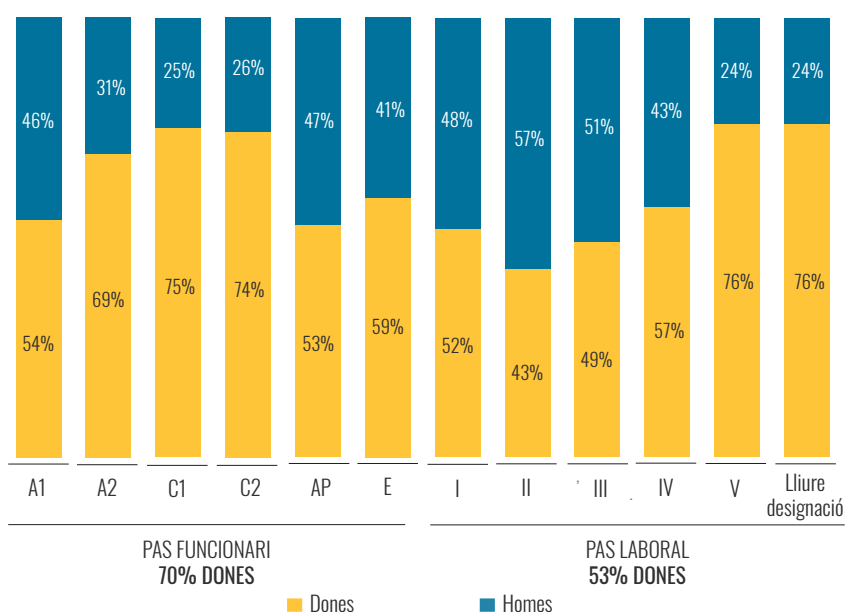
Font: Elaboració pròpia.

### 5.1. Carrera professional

Per fer l'anàlisi, s'ha dividit el col·lectiu en funció del règim jurídic, és a dir, personal funcionari i personal laboral.

**«Al PAS funcionari la presència d'homes és major a l'extrem superior de l'escala jeràrquica, mentre les dones es concentren als esglaons intermedis»**

Gràfic 21. Personal d'administració i serveis per vinculació laboral, grup i sexe



Font: Elaboració pròpia.

## 5. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

**«Tot i que el PAS funcionari està format per una plantilla feminitzada (70%), l'escala tècnica (A1) té una forta concentració masculina: 25% d'homes front al 13,4% de dones»**

Taula 5. Personal d'administració i serveis per grup i sexe. Personal funcionari

Personal funcionari	Dones	Homes
A1	13,4%	26,5%
A2	15,1%	15,3%
C1	51,4%	40%
C2	18,1%	14,7%
AGRUPACIONS PROFESSIONALS	1%	2%
E	1%	1,5%
TOTAL	100%	100%

Font: Elaboració pròpia.

Pel que fa al personal funcionari, s'observa que la presència d'homes és major a l'extrem superior de l'escala jeràrquica, mentre les dones es concentren als esglaons intermedis.

Observant el repartiment per sexe (percentatges horitzontals, gràfic 21) dins del grup laboral A1, és a dir l'escala tècnica, es constata que és la categoria més paritària amb un 54% de dones i un 46% d'homes. Tot i que el PAS funcionari està conformat per una plantilla feminitzada (70% dones), en analitzar els percentatges verticals (Taula 5) es posa de relleu que l'escala tècnica té una forta concentració masculina que representa el 26,5% del total del col·lectiu funcionari masculí, per un 13,4% de les dones.

La balança cau del costat femení també en el grup A2 (escala de gestió) on el 69% dels membres són dones. No obstant això, a diferència del grup anterior, la concentració masculina no difereix gaire de la femenina, tot i que segueix sent superior: 15,3% dels homes i 15,1% de les dones. Així, els dos grups laborals amb més estatus dins del personal funcionari (A1 i A2) engloben el 41,8% dels homes, la qual cosa suposa una sobrerrepresentació de 11,8 punts percentuals si tenim en compte que ells representen el 30% del total del PAS funcionari. En canvi, les dones dels grups A1 i A2 suposen el 28,5% del total de dones del PAS funcionari, i donat que el percentatge de dones en el col·lectiu total és del 70%, la infrarepresentació d'elles és de 41,5 punts.

**«Al PAS laboral, la proporció de dones (53%) i homes (47%) està més equilibrada, excepte en el grup V i els càrrecs de lliure designació, que estan clarament feminitzats»**

Els grups C1 i C2, vinculats a l'àmbit laboral amb l'escala administrativa i l'escala auxiliar administrativa, es caracteritzen per una elevada feminització. Els dos grups estan conformats per un 74,5% de dones i només una quarta part d'homes. Quant a la concentració dins de cada grup (taula 5), les dones del C1 i C2 suposen el 69,5% del total de dones PAS funcionàries, la qual cosa representa una major concentració que els homes d'aquests grups, que són el 54,7% del seu col·lectiu masculí.

Taula 6. Personal d'administració i serveis per grup i sexe. Personal laboral

Personal laboral	Dones	Homes
GRUP I	25,3%	25,6%
GRUP II	15,1%	22,5%
GRUP III	26,8%	31%
GRUP IV	15,8%	13,5%
GRUP V	2,6%	0,9%
LLIURE DESIGNACIÓ	14,5%	5,3%
TOTAL	100%	100%

Font: Elaboració pròpia.

## 5. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

El relació a les agrupacions professionals les dades obtingudes informen que es tracta d'una categoria força equilibrada, ja que està composta per un 53% de dones i un 47% d'homes, i tan sols representen l'1% del conjunt de les dones i el 2% del conjunt dels homes.

Finalment, pel que fa als funcionaris amb tasques d'auxiliar de serveis, la categoria situada a la part inferior de la jerarquia, les diferències de gènere també es redueixen. El grup laboral E està conformat per un 59% de dones i un 41% d'homes. Es tracta de la categoria menys poblada del PAS funcionari: només engloba l'1% del total del col·lectiu funcionari femení i també del masculí.

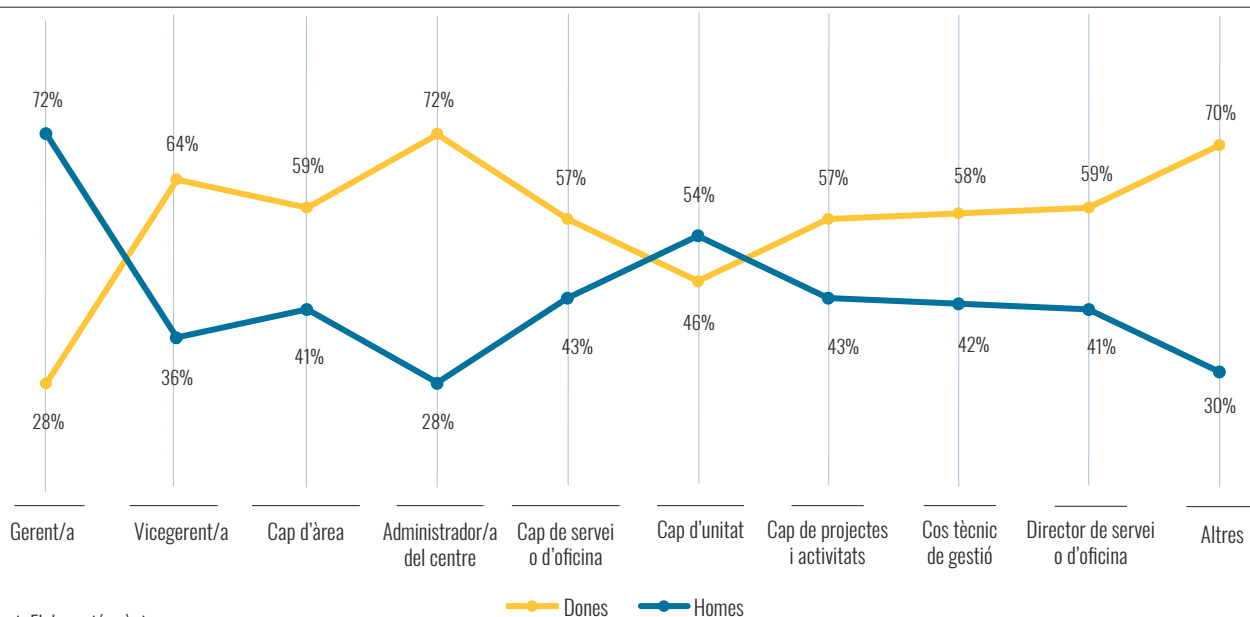
Quant al PAS laboral, la proporció de dones (53%) i homes (47%) està més equilibrada que en el cas dels PAS funcionari, i això succeeix per a cada grup, excepte en el cas del grup V i els càrrecs de lliure designació, que estan clarament feminitzats (gràfic 21).

Pel que fa als percentatges verticals (taula 6) s'observa que el grup I presenta un pes relatiu força similar tant en el cas de les dones (25,3%) com en el dels homes (25,6%). És en els grups I i III on les dones estan més ben representades, doncs suposen el 52,1% del total; amb tot, els homes també mostren una major presència en aquests dos grups I i III, però constatant que gaudeixen d'una major concentració (56,5%).

Al grup II les proporcions s'inverteixen i els homes suposen el 57% (gràfic 21). Quant als percentatges verticals (taula 6), i a diferència del grup I, en el grup II els homes presenten una major concentració (22,5%) que les dones (15,1%). Als grups IV i V, en canvi, la presència femenina és considerablement superior a la dels homes i arriba, en el cas del grup format per tècnics i tècniques auxiliars (grup V) fins al 75% (gràfic 21). En aquesta categoria, les dones estan sobrerrepresentades en 24 punts percentuals respecte la proporció que ocupen al PAS laboral (51%). El mateix succeeix per als llocs de treball de lliure designació.

**«El càrrec de més alta direcció, la gerència, està clarament masculinitzat (72% d'homes)»**

Gràfic 22. Presència de dones del PAS en càrrecs de gestió (desembre 2017)



Font: Elaboració pròpia.

## 5. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

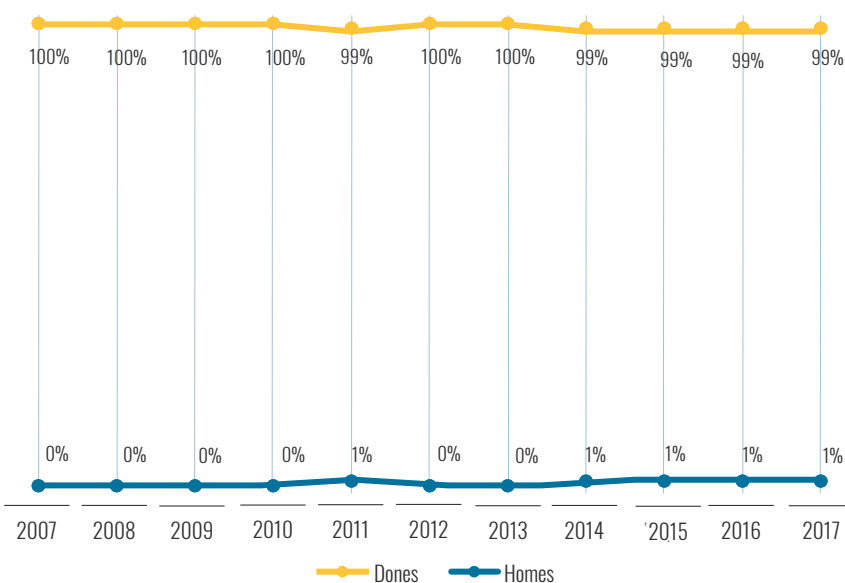
«La totalitat dels usuaris PAS de permisos de paternitat/maternitat i la majoria de reduccions de jornada per maternitat/paternitat són dones»

Tot seguit ens fixarem en la distribució d'ambdós sexes en els càrrecs d'alta direcció i de gestió dins les universitats de la Xarxa Vives. El gràfic 22 mostra com el càrrec de més alta direcció, la gerència, està clarament masculinitzat (en el 72% dels casos són càrrecs ocupats per homes), mentre que el d'administrador/a de centre es troba feminitzat en proporcions similars. Quant a la resta de càrrecs de gestió, la presència de dones supera la dels homes, tot i que mantenint unes proporcions considerades d'equitat.

### 5.2. Ús diferencial dels permisos per part de les dones i homes del PAS

Per acabar el capítol dedicat al personal d'administració i serveis, es replica la metodologia emprada en el càlcul dels permisos del PDI comentat anteriorment. En l'interval 2007-2017 no ha hagut pràcticament evolució en les dades que fan referència als permisos que han sol·licitat les dones i els homes del PAS a causa de les respectives maternitats i paternitats, de manera que es pot afirmar que la totalitat dels usuaris de permisos per maternitat/paternitat són dones mentre que pràcticament cap home ha sol·licitat permís de paternitat. Aquesta situació difereix de la mostrada en el cas del PDI, on la participació dels homes en la cura dels fills els primers mesos de vida és major, malgrat que també minoritària. El mateix succeeix amb les reduccions de jornada per maternitat/paternitat: novament són les dones qui les sol·liciten majoritàriament. En canvi, on apareixen majors percentatges de permisos sol·licitats per homes és en el cas dels permisos per tenir cura d'un familiar dependent. Les gràfiques següents mostren la situació descrita per als diversos tipus de permís vinculats a la conciliació familiar:

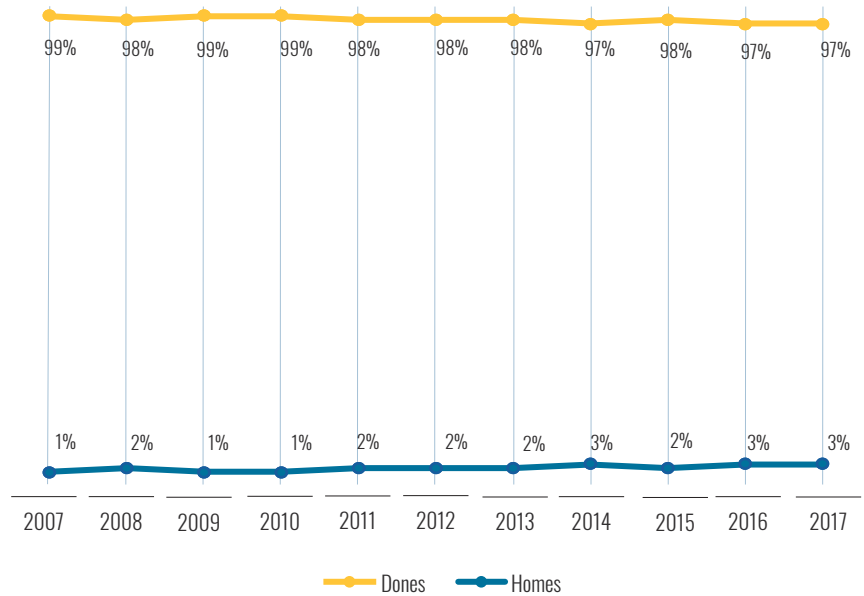
Gràfic 23. Nombre de permisos maternals i paternals (curs 2016-2017)



Font: Elaboració pròpia.

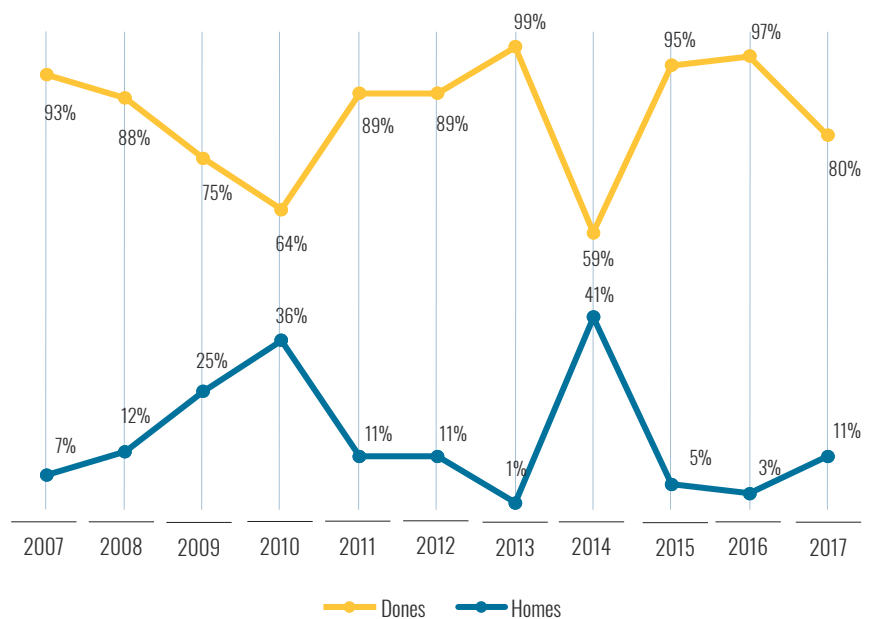
## 5. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

Gràfic 24. Reduccions de jornada per maternitat i paternitat (curs 2016-2017)



Font: Elaboració pròpia.

Gràfic 25. Nombre de permisos per tenir cura d'un familiar dependent (curs 2016-2017)



Font: Elaboració pròpia.

## **6. ALUMNAT**

## 6. ALUMNAT

**«Tot i que les dones representen el 54% de l'alumnat matriculat, el nombre de dones disminueix just al punt final de la trajectòria que obre camí cap a l'inici de la carrera acadèmica com a personal docent»**

Taula 7. Alumnat matriculat de grau, màster i doctorat segons sexe

	Dones	Homes	Total
GRAU	167.741 (54%)	141.938 (46%)	309.679 (100%)
MÀSTER	30.209 (54%)	25.602 (46%)	55.811 (100%)
DOCTORAT	13.848 (51%)	13.231 (49%)	27.079 (100%)
TESIS LLEGIDES	2.629 (53%)	2.360 (47%)	4.989 (100%)

Font: Elaboració pròpia.

**«La bretxa més important es produeix amb la matrícula en els cursos de doctorat, amb un 46% de dones»**

D'aquesta manera, els resultats de la taula 7 mostren com les dones estan cada vegada menys representades en termes relatius. Les matriculades en màsters suposen només el 18% de les dones matriculades en estudis de grau, i en el cas dels homes el percentatge coincideix. Però la bretxa més important es produeix amb la matrícula en els cursos de doctorat, en què el percentatge de dones suposa el 46% de les matriculades en màsters, pel 52% en el cas dels homes. Finalment, cal apuntar que el 19% de les matriculades en cursos de doctorat acaben llegint la tesi, mentre que en el cas dels homes el percentatge és del 18%.

Pel que fa a la segregació horitzontal en estudis de grau, el gràfic 26 revela importants diferències quant a la presència femenina en els diversos àmbits de coneixement de l'educació universitària. El nombre de dones és molt superior en l'àrea de les Ciències Socials i Jurídiques (26%), i clarament majoritària, encara que inferior, en Ciències de la Salut (13%). Pel contrari, la presència de dones, especialment a Ciències Experimentals i a Enginyeria i Arquitectura, és molt minoritària i no arriba al 6%.

### 6.1. Matriculació

El total d'alumnat matriculat el curs 2016-2017 va ser de 309.679 persones, de les quals 167.741 van ser dones (54%) i 141.938 homes (46%). Les alumnes van ser majoria al llarg de tota la trajectòria universitària: 54% de l'alumnat matriculat en graus, 54% de l'alumnat matriculat en màster i 51% de l'alumnat matriculat en doctorat. El nombre de dones, però, disminueix just al punt final de la trajectòria que obre camí cap a l'inici de la carrera acadèmica com a personal docent: només 2.629 dones (de les quasi 170.000 que van iniciar la carrera universitària) acaben obtenint el doctorat. Aquesta davallada també succeeix en el cas dels homes, tot i que val la pena comentar el diferent pes relatiu que presenta cada sexe a mesura que s'avança cap a la lectura de la tesi doctoral.

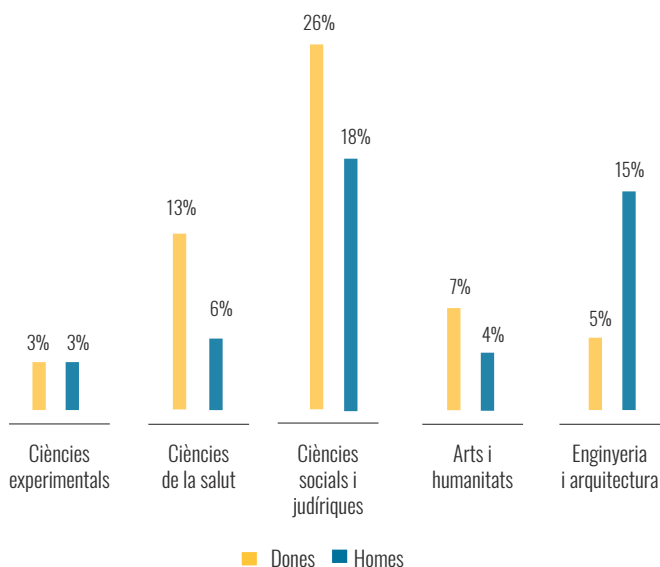


## 6. ALUMNAT

«La presència de dones a Ciències Experimentals i a Enginyeria i Arquitectura no arriba al 6%»

«L'elecció d'estudis universitaris reafirma la tradicional segregació en les carreres universitàries i respon als rols i estereotips de gènere adquirits en el procés de socialització»

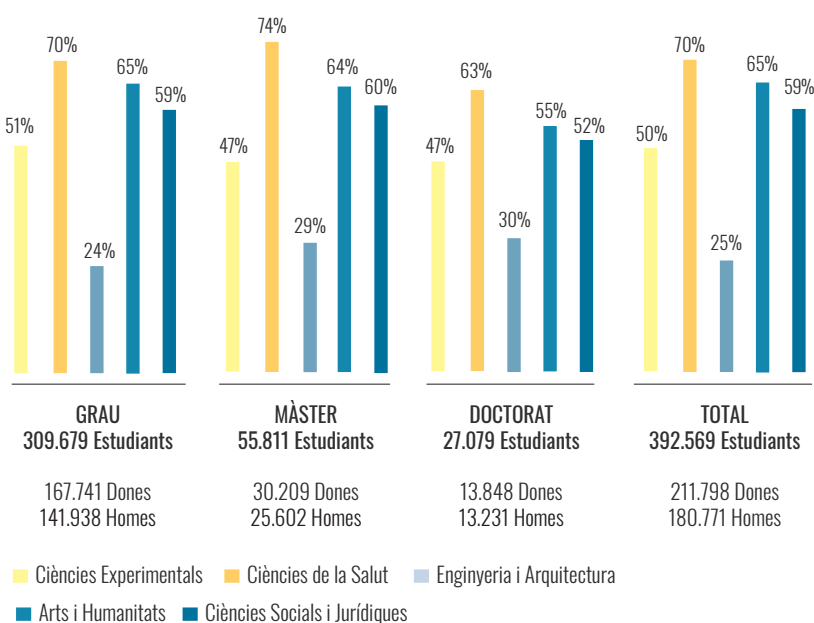
Gràfic 26. Matriculació en estudis de grau segons àmbit de coneixement, per sexe



Font: Elaboració pròpia.

L'elecció d'estudis universitaris reafirma la tradicional segregació en les carreres acadèmiques i respon, en termes sociològics, als rols i estereotips de gènere adquirits en el procés de socialització. Així, la demanda majoritària dels homes es dirigeix cap aquelles carreres qualificades com a masculines, centrades en l'àmbit de les carreres tècniques on la presència femenina és escassa. Segons es pot veure intuïtivament al gràfic 27, els estudis més polaritzats (i, per tant, més feminitzats i masculinitzats) són els de Ciències de la Salut, amb un 70% de dones matriculades (2,3 dones per cada home), i Enginyeria i Arquitectura amb un 75% d'homes matriculats (3 homes per cada dona).

Gràfic 27. Dones matriculades en estudis oficials per branca de coneixement (any 2017)



Font: Elaboració pròpia.

---

## 6. ALUMNAT

---

### «Les carreres vinculades a la cura i atenció de persones estan fortament feminitzades»

**«Educació infantil és el grau més feminitzat seguit d'Infermeria, amb més del 75% de dones matriculades»**

El gràfic 27 és una mostra de la segregació de gènere que segueix vigent a la societat, on les carreres vinculades a la cura i atenció de les persones dependents com la infància o la vellesa estan fortament feminitzades. Evidentment, aquestes proporcions mostrades per als estudis de grau es mantenen en els estudis de màster i doctorat. En tots els àmbits de coneixement el pes relatiu de les dones va baixant a mesura que ens acostem al doctorat excepte, curiosament, en la branca més masculinitzada (Enginyeria i Arquitectura), on les dones suposen un 30% de les persones matriculades (quan entre els matriculats en estudis de grau només suposaven el 24%).

Dins de cada branca de coneixement, la polarització és encara més evident si s'observen les diferents titulacions. Educació infantil és el grau més feminitzat, seguit d'Infermeria, ambdues amb més del 75% de dones matriculades. La cura dels altres i l'educació són àmbits que encara és reserven majoritàriament a les dones. Si ens fixem en cadascun dels àmbits de coneixement de manera més detallada, trobem altres titulacions altament feminitzades:

#### **Arts i Humanitats**

---

Amb 16 graus que se centren en l'estudi de les llengües aplicades, llengües clàssiques, traducció i interpretació, història de l'art, conservació-restauració de béns culturals o el disseny.

#### **Ciències Mèdiques i de la Salut**

---

Amb 9 graus que se centren en l'estudi de la infermeria, psicologia, farmàcia, nutrició humana i dietètica, logopèdia, teràpia ocupacional, biologia humana o odontologia.

#### **Ciències Socials i Jurídiques**

---

Amb 11 graus que se centren en l'estudi de l'educació (infantil, primària, social), pedagogia, treball social, publicitat i relacions públiques, màrqueting, turisme o criminologia.

#### **Ciències**

---

Grau en genètica

---

## 6. ALUMNAT

---

**«Entre les titulacions d'ensenyaments tècnics, la sobrerepresentació masculina està per damunt del 75% en diverses titulacions»**

Entre les titulacions d'ensenyaments tècnics, la sobrerepresentació masculina està per damunt del 75% als graus d'enginyeria de sistemes i serveis de telecomunicacions i als d'enginyeria mecànica, informàtica i elèctrica, entre d'altres. Les ciències exactes, les enginyeries i la resta de branques vinculades a la tecnologia estan ocupades per homes. Si ens fixem en cadascun dels àmbits de coneixement de manera més detallada, les titulacions que estan altament masculinitzades (amb més del 75% d'homes matriculats) són:

---

### Enginyeria i Arquitectura

Amb 43 graus que se centren en l'estudi de les enginyeries (d'organització industrial, informàtica, civil, aeroespacials, telecomunicacions, sistemes audiovisuals, sistemes electrònics, multimèdia, aeroports, materials, obres públiques, telemàtica, tecnologia naval, disseny tèxtil, mecatrònica, geoinformació i geomàtica, tecnologies marines, sistemes d'informació, forestal), disseny i producció de videojocs, continguts digitals interactius, arquitectura tècnica, nàutica i transport marítim.

---

### Ciències

Amb els graus de matemàtiques i física.

---

### Ciències Socials i Jurídiques

Amb 7 graus que se centren en l'estudi de l'economia i l'estadística, direcció d'empreses tecnològiques, ciències de l'activitat física i l'esport, prevenció i seguretat integral, etc.

---

### Art i Humanitats

Amb 4 graus que se centren en l'estudi de la filosofia, geografia, història, creació artística per a videojocs i jocs aplicats, biologia humana o odontologia.

---

### Ciències Mèdiques i de la Salut

Amb el grau de fisioteràpia.

Quant als estudis de màster cal dir que dins el marc territorial de la Xarxa Vives han estat localitzades un total de 123 titulacions feminitzades. Agrupant-les per àmbits de coneixement, cal destacar els 47 màsters en ciències socials i jurídiques, 41 en ciències de la salut, 25 en arts i humanitats i 10 titulacions repartides a parts iguals entre ciències i enginyeria i arquitectura. D'altra banda, les titulacions de màster masculinitzades ascendeixen a un total de 86 i ofereixen un panorama simètric a l'anterior si s'analitza per àmbits de coneixement: en enginyeria i arquitectura hi ha 56, en ciències socials i jurídiques 16, en ciències 10 i, finalment, 4 titulacions repartides a parts iguals entre ciències de la salut i arts i humanitats.

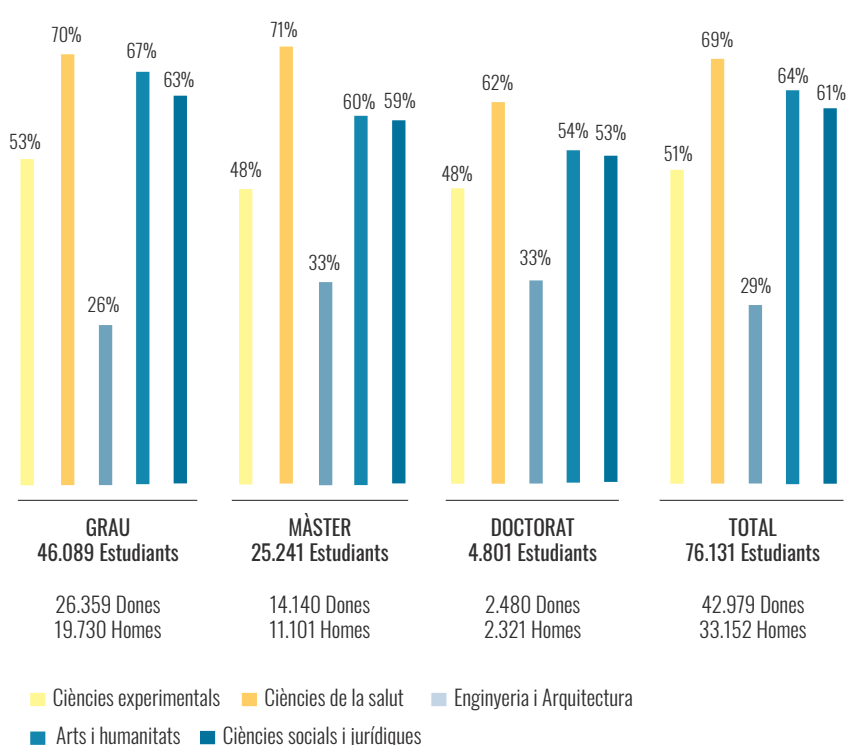
## 6. ALUMNAT

Per acabar aquest apartat, cal analitzar la segregació horitzontal en els estudis de doctorat, que mostra una coherència amb la situació descrita per als estudis de grau i de màster. Dins l'oferta existent a les universitats de la Xarxa Vives destaquen 24 programes de doctorat feminitzats, dels quals 10 corresponen a l'àmbit de coneixement de Ciències de la Salut, seguits dels 8 programes específics de Ciències Socials i Jurídiques. En l'àmbit de les Arts i les Humanitats hi ha un total de 4 doctorats i només 2 en Ciències, de tal manera que no hi ha cap curs de doctorat feminitzat en l'àmbit de l'Enginyeria i l'Arquitectura. D'altra banda, la informació recollida apunta a l'existència de 35 programes de doctorat masculinitzats que presenten una distribució oposada a la descrita per als estudis feminitzats comentats anteriorment: 24 d'aquests programes corresponen a l'àmbit de coneixement de l'Enginyeria i l'Arquitectura (un 69%), 6 a l'àmbit de les Ciències i 5 al de les Ciències Socials i Jurídiques. No hi ha cap programa de doctorat de l'àmbit de Ciències de la Salut o d'Arts i Humanitats que estigui masculinitzat.

### 6.2. Proporció de dones titulades i rendiment acadèmic

Després de constatar la majoritària presència de dones en els estudis universitaris, cal analitzar si aquesta incidència es tradueix posteriorment en les corresponents taxes d'èxit.

Gràfic 28. Dones titulades en estudis oficials per branca de coneixement



Font: Elaboració pròpia.

## 6. ALUMNAT

**«Les dones aprofiten en major proporció que els homes en totes les disciplines»**

El gràfic 28 mostra el percentatge de dones que acaben els seus estudis de grau, màster i doctorat. Si comparem aquesta gràfica amb l'anterior (gràfic 27), és evident que la proporció de dones que acaben els seus estudis universitaris és superior a la proporció de les que es matriculen, cosa que indica que la taxa d'abandonament universitari és major entre els homes. La proporció d'homes matriculats en estudis de grau respecte les dones és d'un 46%, però la proporció de titulats és lleugerament inferior (43%). El mateix ocorre quan parlem dels estudis de màster: els homes matriculats suposen el 46% i els titulats, dos punts per sota, un 44%. En el cas del doctorat, el percentatge de matriculats arriba al 49%, però de nou els homes que es doctoren són un 40% del total.

Taula 8. Rendiment acadèmic en estudis de grau segons branca de coneixement

	Taxa de rendiment		Taxa d'abandonament	
	Dones	Homes	Dones	Homes
ARTS I HUMANITATS	86%	83%	17%	22%
CIÈNCIES	84%	79%	18%	18%
CIÈNCIES DE LA SALUT	89%	84%	12%	13%
CIÈNCIES SOCIALS I JURÍDIQUES	87%	80%	16%	20%
ENGINYERIA I ARQUITECTURA	80%	74%	21%	26%

Font: Elaboració pròpia.

**«La taxa d'abandonament és superior en els homes inclús en els estudis masculinitzats»**

La taula 8 mostra les taxes de rendiment acadèmic (calculada com la relació percentual entre els crèdits aprovats i els matriculats) i d'abandonament (relació percentual entre l'alumnat no titulat d'una cohort de nou ingrés en el curs X que no s'ha matriculat durant dos cursos seguits) classificades per sexes i àmbits de coneixement.

Quant a la taxa de rendiment, s'observa que les dones aprofiten en major proporció que els homes en totes les disciplines, amb una diferència mitjana de 5,2 punts percentuals entre ells (85,2% de les dones front al 80% dels homes).

D'altra banda també succeeix que la taxa d'abandonament mostrada pels homes és superior a la de les dones (excepte en els ensenyaments de l'àmbit de coneixement de Ciències, en el qual la taxa és la mateixa, un 18%). En els estudis universitaris considerats tradicionalment com a masculins, és a dir els que pertanyen a l'Enginyeria i l'Arquitectura, la taxa d'abandonament dels homes (26%) també és superior a la de les dones (21%). En aquest tipus d'estudis és on hi ha un major nombre d'abandonaments (tant femenins com masculins).

## **7. ANÀLISI DE LES BONES PRÀCTIQUES A LES UNIVERSITATS DE LA XARXA VIVES**

## 7. ANÀLISI DE BONES PRÀCTIQUES A LES UNIVERSITATS DE LA XARXA VIVES

En el present apartat es descriuen les bones pràctiques dutes a terme per les universitats de la XVU quant al reclutament i la retenció de les dones que pertanyen al col·lectiu del PAS i el PDI, així com de la promoció de les seves carreres professionals.

La informació recollida ha estat sistematitzada en diversos apartats: d'una banda es presenten els estudis i diagnòstics realitzats sobre la temàtica que tracta el present informe. De l'altra, s'expliquen les accions executades distingint les que estan previstes en els plans d'igualtat de les que no.

**«El 85% d'unitats o observatoris d'igualtat a les universitats de la Xarxa Vives han dut a terme les corresponents avaluacions dels plans d'igualtat vigents»**

### 7.1. Estudis i diagnòstics

La taula 9 recull el grau d'execució per part de les universitats analitzades dels diferents estudis o diagnòstics realitzats:

Taula 9. Tipus d'estudi o diagnòstic

Avaluació del Pla d'igualtat	85%
Diagnòstic de les discriminacions o desigualtats entre homes i dones	71%
Estudi/diagnòstic de la docència amb perspectiva de gènere a la universitat	64%
Estudis sobre conciliació	57%
Estudi/diagnòstic de la bretxa salarial a la universitat	29%
Estudi/diagnòstic de la violència de gènere a la universitat	29%
Estudi/diagnòstic de la recerca amb perspectiva de gènere a la universitat	29%
Estudis sobre pressupostos amb perspectiva de gènere	0%

Font: Elaboració pròpia.

**«El 71% de les universitats afirmen haver realitzat un diagnòstic de les discriminacions entre homes i dones»**

La gran majoria d'unitats o observatoris d'igualtat a les universitats de la Xarxa Vives (85%) han dut a terme les corresponents avaluacions dels plans d'igualtat vigents. Aquesta és una tasca que en alguns casos es realitza amb una periodicitat anual i en d'altres quan finalitza el termini de vigència del pla. És habitual que aquests documents incorporin les accions que cal dur a terme per assolir els objectius fixats en els diversos àmbits d'actuació, les persones o serveis responsables i el període en el qual s'han de realitzar. Algunes accions s'executen anualment, d'altres cada dos anys i d'altres en acabar la vigència del pla, amb la qual cosa cal adaptar l'avaluació d'aquestes a la periodicitat marcada pel document corresponent.

Un 71% de les universitats que han respost el qüestionari afirmen haver realitzat un diagnòstic de les discriminacions entre homes i dones amb l'objectiu de

---

## 7. ANÀLISI DE BONES PRÀCTIQUES A LES UNIVERSITATS DE LA XARXA VIVES

---

**«Una recerca duta a terme per la Universitat de València constata que hi ha un substrat de desigualtats de gènere que es tradueix en diferències salarials entre homes i dones»**

millorar les accions previstes en els plans d'igualtat, o bé d'albirar desigualtats no detectades fins el moment. Sovint succeeix que determinats canvis de legislació o normativa generen noves discriminacions que s'afegeixen a les ja existents, amb la qual cosa aquest tipus de diagnòstic pren sentit.

Malgrat que la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència<sup>[7]</sup> no és objecte d'anàlisi en el present informe, es tracta d'una dada que ha estat incorporada a la bateria de preguntes realitzades a les universitats de la Xarxa Vives. Un 64% de les mateixes afirmen que han dut a terme informes sobre aquesta competència pròpia de les unitats d'igualtat.<sup>[8]</sup>

D'altra banda, més de la meitat de les universitats participants en el treball de camp (un 57%) han realitzat estudis sobre conciliació, tant pel que fa al PAS com al PDI. En aquest apartat entren aspectes com ara la sol·licitud de permisos de maternitat i lactància, permisos per tenir cura d'un familiar dependent o blindatges per reduccions de jornada.

D'altra banda, al voltant del 30% dels centres sostenen haver realitzat diagnosi sobre bretxa salarial entre treballadors i treballadores, sobre violències sexuals o sobre el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere a la recerca.

En aquest sentit cal dir que un dels entrebancs principals per a la quantificació de la bretxa salarial de gènere (en endavant BSG) rau en l'obtenció de les nòmines dels col·lectius del PAS i PDI, tenint en compte la diversitat de condicions laborals que tenen. Tot i els portals de transparència instaurats, aquesta informació no és de lliure accés, i és fonamental la voluntat real de cada universitat per dur a terme un estudi d'aquest tipus. Un equip d'investigadores de la Universitat de València ha dut a terme una recerca al respecte, en la qual es constata que, malgrat una legislació formalment igualitària i les accions positives en el si de les universitats espanyoles, hi ha un substrat de desigualtats de gènere

---

[7] En relació a aquest punt remetem a l'informe [La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives](#) publicat anteriorment en aquesta mateixa col·lecció. Les conclusions d'aquest informe apunten que les universitats suspensen en perspectiva de gènere donat que, tot i l'aplicació dels codis de bones pràctiques en matèria d'igualtat, la realitat a les aules mostra "un baix nivell de transversalització de la perspectiva de gènere i una pobre oferta d'assignatures específiques" als currículums dels programes de grau i postgrau. En concret, les xifres de l'informe mostren que la proporció de graus que incorporen alguna assignatura específica en matèria de gènere representa el 17% dels graus impartits en cada universitat. En gairebé totes les universitats de l'estudi, "la major part de les assignatures especialitzades en gènere són optatives (61%), fet que permet als estudiants esquivar en la seva formació la competència de gènere del grau". Aquest estudi capdavanter és un treball col·laboratiu de les unitats d'igualtat universitàries. Ha estat coordinat per la delegada del rector per a les Polítiques d'Igualtat de Gènere a la Universitat Pompeu Fabra, Tània Verge, i la professora de Psicologia Social de la Universitat de Girona, Teresa Cabruja, i és alhora un diagnòstic de la situació a les universitats membres.

[8] Des de 2018, el professorat de les universitats disposa de guies específiques per a eliminar la ceguesa al gènere en la docència, la recerca i la gestió universitàries: [Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere](#). Cada guia inclou una sèrie de pautes per promoure la igualtat i la diversitat en la disciplina en qüestió. Per fer-ho, les guies contenen recomanacions i indicacions en relació als objectius, els continguts, els exemples utilitzats, el llenguatge emprat, les fonts seleccionades, així com mètodes docents i d'avaluació per a la docència de les diferents assignatures que formen part dels currículums formatius a les universitats. A més, cada publicació inclou una secció dedicada a la recerca sensible al gènere. La col·lecció és fruit del pla de treball 2016-2018 del Grup de Treball en Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives.



---

## 7. ANÀLISI DE BONES PRÀCTIQUES A LES UNIVERSITATS DE LA XARXA VIVES

---

**«La bretxa salarial de gènere és un fenomen estructural a la universitat perquè es deriva del sostre de vidre, és persistent en totes les categories docent-investigadores i perquè s'origina tant en factors interns com externs»**

que es tradueix en diferències salarials entre dones i homes. La bretxa salarial global de gènere del professorat universitari en la Universitat de València ascendeix al 10,9% (H0) (Jabbaz *et al.*, 2019). Aquesta xifra mostra la persistència del sostre de vidre com a factor de major pes explicatiu: només el 28% de les càtedres d'aquesta universitat estan ocupades per dones. Tot i que la carrera docent investigadora té els seus processos pautats a través de mecanismes universals d'avaluació competitiva de mèrits, es genera BSG de forma sistemàtica en totes i cadascuna de les categories docents (H1), la qual cosa és una mostra clara del caràcter estructural que assumeixen les discriminacions de gènere. S'han anomenat esquerdes de discrecionalitat als espais a través dels quals es filtren microdiscriminacions i pràctiques socials que, de manera probablement inconscient però sistemàtica, perpetuen les diferències de gènere en l'interior de les estructures universitàries. És el que en aquesta investigació s'ha identificat com l'androcentrisme que impregna les institucions científiques. També s'ha assenyalat l'existència de factors externs que podrien estar generant aquestes BSG. Així, s'ha evidenciat que la conciliació de la vida laboral i personal/familiar condiona d'una manera diferent, també en l'àmbit acadèmic, a dones i homes. La tinença de fills/es produeix efectes negatius sobre el salari de les dones.

A més, l'anàlisi que s'ha realitzat per grups d'edat indica que la BSG produeix desigualtats que es mantenen al llarg de tota la trajectòria acadèmica de les dones. En resum, es pot afirmar que la BSG és un fenomen estructural a la universitat perquè es deriva del sostre de vidre, és persistent en totes les categories docent-investigadores i perquè s'origina tant en factors interns (organitzacionals: esquerdes de discrecionalitat i micro-discriminacions) com externs (socials, relacionats amb la generització de les cures).

Finalment cap de les universitats consultades ha dut a terme un estudi dels pressupostos propis des de la perspectiva de gènere, la qual cosa esdevé un nou objectiu a assolir recomanable per a totes elles.

---

## 7. ANÀLISI DE BONES PRÀCTIQUES A LES UNIVERSITATS DE LA XARXA VIVES

---

**«Calen recerques que quantifiquen les necessitats del personal universitari en matèria de conciliació i coresponsabilitat»**

**«Un estudi de la Universitat Jaume I confirma la persistència de la divisió sexual del treball entre el personal universitari, malgrat els canvis esdevinguts des de la incorporació femenina al mercat laboral»**

### 7.2. Altres estudis realitzats per les universitats sobre el biaix de gènere a la trajectòria professional

Algunes unitats o observatoris d'igualtat han realitzat altres estudis relacionats amb el biaix de gènere de les carreres professionals de les persones que treballen a l'entorn universitari. En aquest sentit, s'han analitzat els factors que incideixen en l'accés de les dones als càrrecs de gestió o la trajectòria acadèmica del personal becarí des de la perspectiva de gènere.

Les condicions de promoció de les dones que pertanyen al PAS també han estat objecte d'estudi, així com les percepcions dels factors que intervenen en la trajectòria acadèmica de les dones del PDI, o el biaix de gènere en les pràctiques docents.

En general, hi ha un consens generalitzat entre les direccions d'igualtat de les universitats de la Xarxa Vives pel que fa a la dificultat existent en la mesura de les desigualtats de gènere en els temes de conciliació i coresponsabilitat. Calen recerques que quantifiquin les necessitats del personal de les universitats en aquestes qüestions. En aquest sentit cal fer esment de l'estudi realitzat des de la Universitat Jaume I sobre la conciliació de

la vida laboral i familiar. L'esmentat treball conclou que la conciliació de la vida laboral i familiar continua sent una responsabilitat predominantment femenina, també a la universitat. La incorporació de les dones amb ocupació remunerada no ha vingut acompanyada d'una integració dels homes en l'espai domèstic i de cures, almenys en termes equivalents. Els resultats obtinguts confirmen la persistència de la divisió sexual del treball entre les dones i els homes que formen part de la plantilla de la universitat malgrat els canvis esdevinguts des de la incorporació femenina al mercat laboral. També revelen les dificultats que s'aprecien per conciliar la vida laboral i familiar, especialment en el cas de les dones, tant del PDI com del PAS. Una diferència que denota el pes que el paper domèstic i de cura manté sobre elles. Les dades evidencien un cop més que el repartiment d'aquestes tasques dins la llar és asimètric, de tal manera que les dones segueixen realitzant les diferents tasques domèstiques en major proporció que els homes. Les treballadores del PAS i del PDI enquestades perceben aquest repartiment desigual amb més claredat que els homes. Una troballa que, al seu torn, permet concloure que hi ha una major homogeneïtat en l'acompliment d'aquestes tasques en el gènere femení, en la mesura que no s'obté la mateixa similitud en les respostes dels homes (Alcañiz, 2014).

---

## 7. ANÀLISI DE BONES PRÀCTIQUES A LES UNIVERSITATS DE LA XARXA VIVES

---

### 7.3. Accions contemplades dins els plans d'igualtat

Els diversos plans d'igualtat vigents a les universitats de la Xarxa Vives incorporen accions que persegueixen la reducció del biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció del seu personal. Algunes d'aquestes accions són les següents:

- Facilitar la substitució de la docència als homes del PDI que fan ús del permís de paternitat.
- Excloure els períodes d'inactivitat per baixes per a la cura de persones dependents en l'avaluació del PDI o en concursos d'accés a places.
- Redacció i difusió del document que regula la promoció interna i la carrera professional del personal.
- Difondre obstacles i desigualtats en l'accés, permanència i promoció de les dones, tant del PAS com del PDI.
- Garantir que les comissions de concursos siguin paritàries.
- Garantir la presència de dones als òrgans de govern que compleixi amb els barems d'igualtat (40%-60%).
- Emetre informes d'impacte de gènere per a cada convocatòria de personal.
- En igualtat de mèrits, prioritzar el sexe infrarepresentat (beques, contractacions i concursos).
- Impulsar el nomenament de dones *honoris causa*.
- Promoure la paritat en actes acadèmics i culturals.
- Afavorir la formació d'equips paritaris en projectes i grups de recerca.
- Promoure la paritat de gènere en l'autoria de patrimoni artístic adquirit per la universitat.
- Programar formació continuada amb criteris de conciliació.
- No planificar reunions a partir de les 17h.
- No cessar del càrrec de gestió en cas d'Incapacitat Laboral Temporal (ILT) per embaràs, maternitat, lactància o cura de familiars dependents.

---

## 7. ANÀLISI DE BONES PRÀCTIQUES A LES UNIVERSITATS DE LA XARXA VIVES

---

### 7.4. Campanyes impulsades per les universitats

Per tal d'avançar en l'eliminació del biaix de gènere en les carreres professionals del PAS i del PDI s'han dut a terme un seguit de campanyes que procuren la sensibilització de les comunitats universitàries, així com la major visibilització de les dones en el context universitari. Algunes d'aquestes campanyes són les que es detallen tot seguit:

- Actes acadèmics que destaquen la contribució de les dones a la societat i a la ciència.
- Promoure dones PDI, PAS i estudiants per a reconeixements institucionals.
- Utilització del Cercador d'Expertes del Institut Català de les Dones (Generalitat de Catalunya).
- Jornades adreçades al PDI sobre eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la recerca.
- Jornades d'impuls de vocacions femenines en ensenyaments STEM (Ciències, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtiques).
- Projectes d'innovació docent amb perspectiva de gènere.
- Promoció de la incorporació de la perspectiva de gènere en treballs finals de grau, treballs finals de màster i tesis doctorals. El foment es duu a terme mitjançant l'atorgament de premis específics per a cada grau, i en alguns casos es premia no només l'estudiant sinó també la persona que ha dirigit el treball de recerca. De vegades el premi és econòmic (i es reparteix entre l'estudiant i la facultat a la qual pertany, per tal que destini l'import a actes amb perspectiva de gènere) i altres vegades el premi consisteix en un diploma de reconeixement.
- Actes institucionals 25N, 11F i 8M.
- Promoció de publicacions, treballs i assignatures que incorporin la perspectiva de gènere.
- Promoure la igualtat als comitès d'empresa, juntes de PAS i PDI i consells d'estudiants.

---

## 7. ANÀLISI DE BONES PRÀCTIQUES A LES UNIVERSITATS DE LA XARXA VIVES

---

### 7.5. Accions contemplades fora dels plans d'igualtat

Més enllà de les accions que contempnen els plans d'igualtat, algunes universitats n'han dut a terme d'altres que també cal recollir en el present informe:

- Estudi sobre dedicacions a la docència i la recerca de dones i homes per detectar obstacles.
- Estudi de les diferències de càrregues lectives entre homes i dones PDI.
- Estudi sobre l'edat i l'etapa de la carrera acadèmica en la que homes i dones PDI tenen descendència.
- Implantar l'alternança d'homes i dones en els càrrecs de gestió.
- Donar suport a la campanya que reivindica codis UNESCO específics d'estudis de gènere.
- Comissions de treball sobre reforma horària formades per PDI, caps de servei i comitès d'empresa.
- Anàlisi de la possible discriminació implícita en les mesures existents per a potenciar la direcció de tesis doctorals.
- Participació de les unitats d'igualtat a les Jornades de Portes Obertes o Festes Majors Universitàries per donarse a conèixer o prevenir casos de violències sexuals.
- Incorporació de criteris en l'atorgament d'ajuts a associacions estudiantils que incentivin la paritat de gènere entre els seus membres.
- Jornades acadèmiques de visibilització de dones empresàries i de suport a les xarxes empresarials femenines.
- Girl's Day, Dia de la xiqueta i la dona a la ciència, Programa Valentina.
- Col·laboració amb entitats de la societat civil: Taula d'igualtat de la Creu Roja, Associació COPERSONA per la coresponsabilitat, etc

## **8. CONCLUSIONS**

---

## 8. CONCLUSIONS

---

Com a conclusions d'aquest informe es presenten de manera molt resumida les característiques principals dels col·lectius (PDI, PAS i alumnat) que formen les universitats de la Xarxa Vives participants en l'estudi. S'apunten també alguns elements explicatius d'aquesta realitat així com la necessitat de continuar analitzant-la, de manera periòdica, per conèixer la seva evolució. Serà necessari revisar la pertinència d'incloure nous indicadors que mesurin, si és el cas, les noves desigualtats entre homes i dones.

**Personal docent i investigador**

### **«L'anàlisi per camps d'especialització del professorat mostra una certa reproducció de l'estructura tradicional de gènere en Arts i Humanitats i Ciències de la Salut (professions feminitzades) i Enginyeria i Arquitectura (professions masculinitzades)»**

A data de desembre de 2017, una mirada global al total del personal docent i investigador a la Xarxa Vives mostra una situació equilibrada per sexe on els homes representen el 56% (16.317) de tota la comunitat i les dones el 44% (13.063). Tanmateix aquest equilibri global va desaparèixer en analitzar els diferents indicadors contemplats.

L'anàlisi per camps d'especialització mostra una certa reproducció de l'estructura tradicional de gènere perquè: a) si bé és major el nombre de professors que de professores en totes les branques de coneixement, Arts i Humanitats i Ciències de la Salut (professions tradicionalment feminitzades) aconseguixen l'equilibri de gènere; i b) la major desproporció entre professors i professores es localitza a Enginyeria (professions altament masculinitzades) i Arquitectura i a l'àmbit de les Ciències Experimentals amb un percentatge de dones que no arriba al 40%.

Les dades presentades mostren, doncs, l'existència d'una segregació vertical expressada a través de la desigual presència de dones i homes en els esglaons més alts de la trajectòria acadèmica. Si bé a les categories inicials d'entrada a la universitat no hi ha pràcticament diferències entre sexes, a mesura que es progressa en la carrera investigadora, les desigualtats s'accentuen i la presència femenina es redueix a favor de la masculina.

Pel que fa a l'activitat de recerca, la informació recollida fa referència a 3 indicadors que són la participació com a investigadors en projectes d'investigació, el nombre de trams assolits i la direcció de tesis doctorals.

Pel que fa a la participació en la direcció de projectes, les dades mostren que les dones són investigadores principals en un 31% del total, mentre que els homes ho són en el 69% del total. La presència femenina està subrepresentada en tant

**«Existeix una segregació vertical expressada a través de la desigual presència de dones i homes en els esglaons més alts de la trajectòria acadèmica»**

---

## 8. CONCLUSIONS

---

**«Les dones són investigadores principals només en un 32% del total de projectes»**

que el percentatge es troba per sota de la quantitat de dones PDI (42%), mentre que la presència masculina com a investigadors principals està sobrerrepresentada en 10 punts percentuals.

Pel que fa a l'obtenció de trams de recerca cal apuntar que la consecució d'1 tram de recerca no presenta grans diferències entre homes i dones (45% de dones i 55% d'homes en tenen), tanmateix, l'obtenció de 2 trams comença a ser diferent per homes i dones. A partir d'aquí, la quantitat de dones que aconseguen 3 o més trams va disminuint en comparació a la quantitat d'homes que els aconseguen.

Finalment, pel que fa a la direcció de tesis doctorals cal apuntar que és major la proporció d'homes que la proporció de dones. De les 5.088 tesis que van ser dirigides i defensades el 2017, 3.519 (això és el 69%) van ser dirigides per homes, mentre que només una tercera part, concretament 1.569, van serho per dones.

**«El 69% de tesis defensades van ser dirigides per homes»**

Una mirada global d'aquestes dades podria interpretar-se com una major productivitat de l'activitat masculina en l'àmbit de la recerca quan es comparen homes i dones. Tanmateix, considerem que caldria completar la informació recollida i posarla en relació amb d'altres variables com les hores de dedicació a la docència, en la línia de l'anàlisi efectuada pel *Libro Blanco de la situación de las mujeres en la ciencia*. Segons aquest estudi la docència té un efecte negatiu en la direcció de tesis, de manera que com més temps laboral es dedica a la docència, menor serà la probabilitat de dirigir una tesi doctoral. Segons les dades de l'Enquesta sobre RRHH-2006, un 33% de les dones –davant un 24% dels homes, dediquen entre el 50% i el 75% del seu temps de treball a la docència (Madariaga et al, 2011); a partir d'aquestes dades podria inferir-se que l'efecte negatiu de la docència és més gran per a les dones que per als homes.

En relació als resultats de les avaluacions del PDI cal deixar constància que, des de diferents universitats, diverses professores han manifestat la seva petició

d'articular mesures que contemplin i compensin l'impacte de la maternitat en l'avaluació de les carreres acadèmiques de les PDI. Al respecte s'han posat en marxa, tant a Catalunya com al País Valencià, com també des de la Secretaria General d'Universitats del Ministeri, diverses iniciatives institucionals que s'han de desenvolupar i implementar però que tenen com a objectiu limitar o compensar

**«L'efecte negatiu de la docència en la direcció de tesis és més gran per a les dones atès que aquestes hi dediquen entre el 50% i el 75% del seu temps, front als homes que hi dediquen el 24%»**

les barreres a la igualtat d'oportunitats de les dones que poguessin derivar de la maternitat.

Pel que fa a la participació de dones en els càrrecs de gestió universitària, cal apuntar que es constata el mateix que passa a totes les grans organitzacions d'alts càrrecs així com en òrgans de govern. En aquest sentit i en relació a la participació en els òrgans de gestió universitària, cal destacar que de les 15 universitats de la Xarxa Vives que han participat en l'estudi, només a quatre hi ha una dona rectora (a data de desembre de 2017). L'anàlisi conjunta de la participació de dones i homes en els òrgans de govern i de gestió apunta que



---

## 8. CONCLUSIONS

---

**«La desigualtat de gènere es manifesta tant entre càrrecs electes com de lliure designació»**

**Personal d'administració i serveis**

l'accés de les dones als llocs de gestió universitària resulta molt limitat, i només en el càrrec de secretaria general les dones estan sobrerrepresentades.

D'acord amb això, es pot concloure que la desigualtat de gènere es manifesta tant entre càrrecs electes com entre càrrecs de lliure designació, fins i tot en els càrrecs d'aquesta segona categoria, la sobrerrepresentació masculina és la norma. Aquesta realitat ens estaria indicant que la paritat exigida per l'actual normativa universitària no es compleix.

En relació amb els òrgans unipersonals de gestió de govern dels centres, com ara els deganats o les direccions de departament, tenint en compte que es tracta d'òrgans als que s'accedeix per elecció i no per designació, el desequilibri podria estar relacionat amb una menor presència de dones entre les candidates. Per tenir un coneixement detallat de la realitat de la dinàmica universitària caldria anar a buscar "la causa" de "la causa", de manera que es pogués conèixer quins són els factors que intervenen en la decisió de presentarse a les eleccions per assumir un càrrec unipersonal de gestió. Molts cops, la decisió de presentarse a determinats càrrecs està condicionada per un conjunt de tasques i relacions que filtren als candidats o candidates de diferents maneres. Un estudi en profunditat d'aquesta qüestió ens donaria informació sobre la diferències existent entre homes i dones pel que fa a la participació en càrrecs o òrgans de govern.

Dels 17.733 membres que componen el personal d'administració i serveis al conjunt de les universitats de la Xarxa Vives participants en l'informe, 11.125 són dones (63%), per només 6.608 homes (37%). Així doncs, es tracta d'una plantilla feminitzada: la ràtio per sexe per a tot el col·lectiu PAS és d'1,7 dones per cada home.

Pel que fa al personal funcionari, s'observa que la presència d'homes és major a l'extrem superior de l'escala jeràrquica, mentre les dones es concentren als esglaons intermedis. Quant al PAS laboral, la proporció de dones (53%) i homes (47%) està més equilibrada que en el cas dels PAS funcionari.

En relació a la distribució d'ambdós sexes en els càrrecs d'alta direcció i de gestió dins les universitats de la Xarxa Vives, podem apuntar que el càrrec de més alta direcció, la gerència, està clarament masculinitzat (en el 72% dels casos estan ocupades per homes), mentre que el d'administrador/a de centre es troba feminitzat en proporcions similars.

**«Tot i que el PAS és una plantilla feminitzada, el personal funcionari que ocupa l'extrem superior de l'escala jeràrquica és majoritàriament masculí»**

---

## 8. CONCLUSIONS

---

### Alumnat

**«Tot i que hi ha un equilibri de sexes en la matrícula universitària, el nombre de dones disminueix a l'inici de la carrera acadèmica com a personal docent»**

En primer lloc cal destacar l'equilibri de sexes en la matrícula universitària. El total d'alumnat matriculat el curs 2016-2017 a les universitats analitzades va ser de 392.569 persones, de les quals 211.798 van ser dones (54%) i 180.771 homes (46%). Les alumnes van ser majoria al llarg de tota la trajectòria universitària: 54% de l'alumnat matriculat en graus, 54% de l'alumnat matriculat en màster i 51% de l'alumnat matriculat en el doctorat. El nombre de dones, però, disminueix a l'inici de la carrera acadèmica com a personal docent: només 2.629 dones (de les quasi 170.000 que van iniciar la carrera universitària) acaben obtenint el doctorat.

Com a segona conclusió cal apuntar la persistent segregació per sexes en la selecció dels estudis, tant de grau com de màster. Pel que fa als estudis de grau, les dades mostren importants diferències quant a la presència femenina en els diversos àmbits de coneixement de l'educació universitària. Els àmbits de Ciències de la Salut, Arts i Humanitats i Ciències Socials i Jurídiques són els àmbits on les dones són clarament majoria amb percentatges iguals o superiors al 60%. Pel contrari, els homes són majoria en els àmbits d'Enginyeria i Arquitectura. L'elecció d'estudis universitaris reafirma la tradicional segregació en les carreres acadèmiques i respon, en termes sociològics, als rols i estereotips de gènere adquirits en el procés de socialització. Així, la demanda majoritària dels homes es dirigeix cap a aquelles carreres qualificades com a masculines, centrades en l'àmbit de les carreres tècniques on la presència femenina és escassa.

Finalment podem apuntar també les diferències existents per sexe en el rendiment i en l'abandonament universitari. Quant a la taxa de rendiment (calculada com la relació percentual entre els crèdits aprovats i els matriculats) s'observa que les dones aproven en major proporció que els homes en totes les disciplines, amb una diferència mitjana de 5,2 punts percentuals entre ells (85,2% de les dones front al 80% dels homes). D'altra banda també cal apuntar que la taxa d'abandonament (relació percentual entre l'alumnat no titulat d'una cohort de nou ingrés en el curs X que no s'ha matriculat durant dos cursos seguits) mostrada pels homes és superior a la de les dones (excepte en els ensenyaments de l'àmbit de coneixement de Ciències, en el qual la taxa és la mateixa, un 18%). En els estudis universitaris considerats tradicionalment com a masculins, és a dir els que pertanyen a l'Enginyeria i l'Arquitectura, també la taxa d'abandonament dels homes (20%) és superior a la de les dones (16%). En aquest tipus d'estudis és on hi ha un major nombre d'abandonaments (tant femenins com masculins).

## **9. GRUP DE TREBALL D'IGUALTAT DE GÈNERE**

---

## 9. GRUP DE TREBALL D'IGUALTAT DE GÈNERE

---

**Elena Villatoro Boan**, presidenta de la Comissió d'Igualtat i Conciliació de Vida Laboral i Familiar i directora de la Biblioteca de la Universitat Abat Oliba CEU

**M<sup>a</sup> José Rodríguez Jaume**, vicerectora de Responsabilitat Social, Inclusió i Igualtat de la Universitat d'Alacant

**Carolina Bastida Serra**, membre del Grup de Recerca en Llengües de la Universitat d'Andorra

**Maria Prats Ferret**, directora de l'Observatori per a la igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona

**Pilar Rivas**, cap de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona

**Ruth María Abril Stoffels**, directora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat CEU Cardenal Herrera

**Anna M. Pla Boix**, delegada del rector per a la Igualtat de Gènere de la Universitat de Girona

**Esperança Bosch Fiol**, directora i coordinadora de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat de les Illes Balears

**Consuelo León Llorente**, directora de l'Observatori de Polítiques Familiars de la Universitat Internacional de Catalunya

**Mercedes Alcañiz Moscardó**, directora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat Jaume I

**Anna Romero Burillo**, directora del Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones de la Universitat de Lleida

**María José Alarcón García**, directora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat Miguel Hernández d'Elx

**Maria Olivella Quintana**, coordinadora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat Oberta de Catalunya

**Dominique Sistach**, responsable de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats de la Universitat de Perpinyà Via Domitia

**Sílvia Gómez Castán**, tècnica d'Igualtat del Gabinet d'Innovació i Comunitat de la Universitat Politècnica de Catalunya

**M. Rosa Cerdà Hernández**, responsable de la Unitat d'Igualtat de la Universitat Politècnica de València

**Tània Verge Mestre**, directora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat Pompeu Fabra

**Maite Sala Rodríguez**, tècnica de relacions internacionals i estudiants de la Universitat Ramon Llull

**Inma Pastor Gosalbez**, directora de l'Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili

**Amparo Mañés Barbé**, directora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València

**Anna Pérez i Quintana**, directora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya

## **10. BIBLIOGRAFIA**

---

## 10. BIBLIOGRAFIA

---

ALCAÑIZ, Mercedes (ed.) (2014): *La Conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I*, Castelló de la Plana. Publicacions de la Universitat Jaume I.

ARRANZ, Fátima (2004): *Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y disposición feminizadas en el profesorado universitario. Políticas y Sociedad*. Vol. 41 Núm. 2 (2004) 223-242.

BOE (2004). Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de gènere, publicada al BOE núm. 313, de 29 de desembre de 2004.

BOE (2007). Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, publicada al BOE núm. 71, de 23 de març de 2007, pàgines 12611 a 12645.

BOE (2007). Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats publicada al BOE núm. 89, de 13 d'abril de 2007, pàgines 16241 a 16260.

BOE (2011). Llei 14/2011 de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, publicada al BOE núm. 131, de 2 de juny de 2011, pàgines 54387 a 54455.

BOE (2015). Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, publicada al BOE núm. 215, de 8 de setembre de 2015, pàgines 78986 a 79029.

CABEZA-CLAVIJO, Álvaro i TORRES-SALINAS, Daniel (2014): *Los sexenios de investigación*, Editorial UOC. Barcelona.

CWSEM. Committee on Women in Science, Engineering and Medicine (1994). *The rising tide. Report on Women in Science, Engineering and Medicine*. London: HMSO.

DÍAZ, Capitolina; GONZÁLEZ, Lydia i GÓMEZ, Araceli (2015). *Las mujeres en los premios científicos en España 2009-2014*. Madrid: Unidad de Mujeres y Ciencia de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación. Ministerio de Economía y Competitividad.

DOGC (2003). Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya, publicada al DOGC núm. 3826, de 20 de febrer de 2003.

DOUE (2013). Reglament (UE) núm. 1291/2013 del Parlament Europeu i del Consell, pel que s'estableix el programa Horitzó 2020, publicada al DOUE núm. 347, de 20 de desembre de 2013, pàgines 104 a 173.

ELIZONDO, Arantxa; NOVO, Ainhoa i SILVESTRE, María (2010): *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*. Madrid: Instituto de la Mujer.

ETAN. *Política Científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Bruselas: Comisión Europea, 2001.

---

## 10. BIBLIOGRAFIA

---

European Commission (2004). *ENWISE. Waste of Talents: turning private struggles into a public issue. Women and science in the Enwise countries*. Brussels: European Commission.

European Commission (2019). *She Figures 2018: Women and Science, Statistics and Indicators*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

FECYT (2005). *Mujer y Ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema de ciencia y tecnología*. Madrid: Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología.

GARCÍA DE CORTÁZAR, M. Luisa (2006): *Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica*. Madrid: Instituto de la Mujer.

GUIL, Ana (2016): *Techos universitarios de cristal blindado*. Investigaciones Feministas 7.2 (2016) pàgines 25-39.

Institut Català de les Dones (2005). *V Pla d'Acció i Desenvolupament de les Polítiques de Dones a Catalunya (2005-2007)*. Barcelona

JABBAZ, Marcela; SAMPER-GRAS, Teresa i DÍAZ, Capitolina (2019): "La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso". *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, núm. 80, pàgines 1-27.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: *Datos y Cifras del sistema universitario español. Curso 2015-2016*. Madrid: MECD, 2018.

MIT (1999): *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*. Massachusetts: The MIT Faculty.

MOSS-RACUSIN, Corinne A.; DOVIDIO, John F.; BRESCOLL, Victoria L.; GRAHAM, Mark J. i HANDELSMAN, Jo (2012): Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), pàgines 16474–16479.

PASTOR, Inma i ACOSTA, Ana (2016): *La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos*. Investigaciones feministas. Vol. 7 Núm. 2 (2016), pàgines 247-271

PASTOR, Inma; ACOSTA, Ana; TORRES, Teresa i CALVO, Marta (en premsa): *Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro*. Educación XX1.

PÉREZ SEDEÑO, Eulalia (1996): «De la biología imaginaria a la sociología real: obstáculos para el acceso de las mujeres a la ciencia», a *Sociología de las mujeres españolas*. Ed. GARCÍA DE LEÓN, M. Antonia; GARCÍA DE CORTÁZAR, Marisa i ORTEGA, Félix. Madrid, Ed. Complutense, pàgines 219-241.

PÉREZ SEDEÑO, Eulalia (2000): *¿El poder de una ilusión?: Ciencia, Género y Feminismo*. Publicat a M. T. López de la Vieja (ed.): *Feminismo: del pasado al presente*. Ediciones Universidad de Salamanca, 2000.

---

## 10. BIBLIOGRAFIA

---

PUY, Ana et al. (2015): *Científicas en cifras 2015. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad.

RUDMAN, Laurie A.; MOSS-RACUSIN, Corinne A.; PHELAN, Julie E., i NAUTS, Sanne (2012). 'Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders'. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), pàgines 165–179.

SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés. et al. (2014): *Científicas en cifras 2013. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad.

SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés; RICA, Sara i DOLADO, José Juan. (2011): *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española*. Madrid: Unidad de Mujeres y Ciencia, Ministerio de Ciencia e Innovación.

SCHIEBINGER, Londa (2007): 'Getting More Women into Science: Knowledge Issues'. *Harvard Journal of Law & Gender*, 30, pàgines 365-378.

SCHIEBINGER, Londa (2008): *Gendered innovations in science and engineering*. Stanford. California: Stanford University Press.

SCHIEBINGER, Londa i KLINGE, Ineke (2010): 'Gendered innovations. Mainstreaming sex and gender analysis into basic and applied research'. *Meta-analysis of gender and science research*. Comissió Europea. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

TRIX, Frances i PSENKA, Carolyn (2003). Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse & Society*, 14(2), pàgines 191–220.

VERGE, Tània i CABRUJA, Teresa (2017). *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur*. Castelló de la Plana: Xarxa Vives d'Universitats.

WENNERÅS, Christine i WOLD, Agnes (1997): *Nepotism and sexism in peer review*. *Nature*, 387, pàgines 341-343.

ZINOVYEVA, Natalia i BAGUÉS, Manuel (2011): *Does gender matter for academic promotion? Evidence from a randomized natural experiment*. IZA Discussion Paper, 5537.





**«El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats (informe 2019)» realitza una anàlisi sobre el biaix de gènere en la carrera professional i acadèmica dels diferents col·lectius de les comunitats universitàries de la Xarxa Vives (alumnat, PAS i PDI). El sistema d'indicadors seleccionat per a l'anàlisi permet informar a la comunitat acadèmica i a la societat de la situació de les dones en les universitats, comparar la informació amb la situació d'altres territoris, i dissenyar les polítiques més adients per corregir-ne els desequilibris existents.**

**Xarxa Vives**   
d'universitats

Universitat Abat Oliba CEU. Universitat d'Alacant. Universitat d'Andorra. Universitat Autònoma de Barcelona. Universitat de Barcelona. Universitat CEU Cardenal Herrera. Universitat de Girona. Universitat de les Illes Balears. Universitat Internacional de Catalunya. Universitat Jaume I. Universitat de Lleida. Universitat Miguel Hernández d'Elx. Universitat Oberta de Catalunya. Universitat de Perpinyà Via Domitia. Universitat Politècnica de Catalunya. Universitat Politècnica de València. Universitat Pompeu Fabra. Universitat Ramon Llull. Universitat Rovira i Virgili. Universitat de Sàsser. Universitat de València. Universitat de Vic · Universitat Central de Catalunya.