

**POLÍTICA  
UNIVERSITÀRIA**

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

**Dossier de premsa**

Octubre 2023

**Xarxa Vives**  
d'universitats



---

# PRESENTACIÓ DE L'INFORME

---

«El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats (informe 2023)» 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, personal docent i investigador (PDI) i personal d'administració i serveis (PAS). Es tracta de la segona edició d'aquest informe i permet comparar les dades amb l'anterior estudi, presentat l'any 2019.

**Els resultats presenten la situació i l'evolució de la presència i participació de les dones a la universitat, amb l'objectiu d'esdevenir un instrument per a la definició de polítiques d'impuls de la igualtat de gènere**

## Fitxa tècnica de l'estudi

<b>Impulsa</b>	Grup de Treball d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats
<b>Universitats participants</b>	* UAO, UA, UdA, UAB, UCH, UB, UdG, UIB, UIC, UJI, UdL, UMH, UOC, UPC, UPV, UPF, URL, URV, UV, UVic-UCC
<b>Mètode</b>	Questionari en línia
<b>Període de l'estudi</b>	Juny 2022 - gener 2023
<b>Coordina</b>	Anna Pérez-Quintana Universitat de Vic · Universitat Central de Catalunya Inma Pastor Gosálbez Universitat Rovira i Virgili

---

\* Universitat Abat Oliba CEU, Universitat d'Alacant, Universitat d'Andorra, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat CEU Cardenal Herrera, Universitat de Barcelona, 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 Politècnica 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.

---

## RESULTATS PRINCIPALS

---

**01.**

Les estudiantes són majoria al llarg de tota la trajectòria universitària

**02.**

Persisteix la segregació per sexe en l'elecció dels estudis

**03.**

Es manté la bretxa de gènere en les categories superiors de la carrera professional del PDI, tot i una lleugera reducció del 2%

**04.**

Només el 30 % de la recerca està dirigida per dones

**05.**

Els homes acaparen els alts càrrecs i els òrgans de govern

**06.**

Augmenten les sol·licituds de permisos de paternitat en PDI i PAS

**07.**

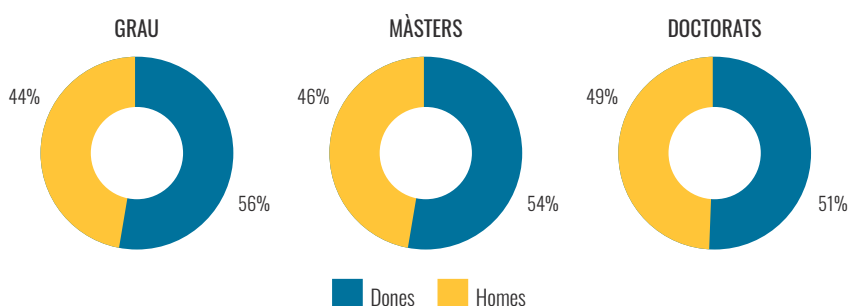
Propostes i reivindicacions

# 1. L'ESTUDIANTAT

**Les dones són majoria al llarg de tota la trajectòria universitària: graus, màsters i doctorats**

En matriculació, les alumnes són majoria: 56 % als graus, 54 % als màsters i 51 % als doctorats.

Alumnat matriculat de grau, màster i doctorat segons sexe (2021)



Les dones són majoria al llarg de tota la trajectòria universitària (graus, màsters i doctorats). No obstant això, més homes que dones acaben dipositant i defensant la tesi cada curs acadèmic. És precisament en aquest punt on comença la preponderància masculina en la trajectòria universitària investigadora.

D'altra banda, les dones aproven en major proporció que els homes en tots els àmbits de coneixement, amb una diferència de 5 punts percentuals entre ells.

**Les dones presenten millors resultats en les taxes de rendiment, èxit i abandonament**

Rendiment acadèmic en estudis de grau segons branca de coneixement i sexe (2021)

	Taxa de rendiment		Taxa d'èxit		Taxa d'abandonament	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
CIÈNCIES EXPERIMENTALS	85%	82%	90%	88%	15%	15%
CIÈNCIES DE LA SALUT	91%	88%	94%	92%	9%	10%
ENGINYERIA I ARQUITECTURA	80%	75%	85%	83%	16%	20%
ARTS I HUMANITATS	87%	81%	97%	92%	18%	19%
CIÈNCIES SOCIALS I JURÍDIQUES	89%	82%	93%	90%	14%	16%

El II Informe del biaix de gènere confirma les millors puntuacions de les dones en les taxes de rendiment i èxit, ja detectades en el I Informe: en el conjunt de les disciplines, les dones aproven en major proporció (87 %) que els homes (82 %).

En paral·lel, s'observa que la taxa d'abandonament mostrada pels homes és superior a la de les dones en totes les àrees de coneixement, excepte en els ensenyaments de Ciències Experimentals, en el qual la taxa és la mateixa.

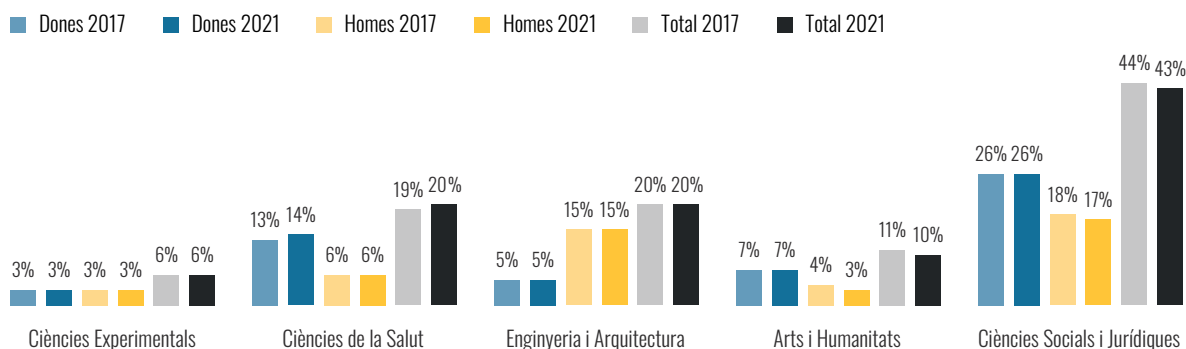
## 2. ESTUDIS

### Persisteix la segregació per sexe en l'elecció dels estudis

Es mantenen les diferències significatives quant a la presència femenina en els diversos àmbits de coneixement de l'educació universitària.

Així, s'observa que el nombre de dones és molt superior a les àrees de Ciències Socials i Jurídiques, Ciències de la Salut i Arts i Humanitats, mentre que són minoria en Enginyeries i Arquitectura.

Matrícula en estudis de grau segons àmbit de coneixement i sexe (2017, 2021)



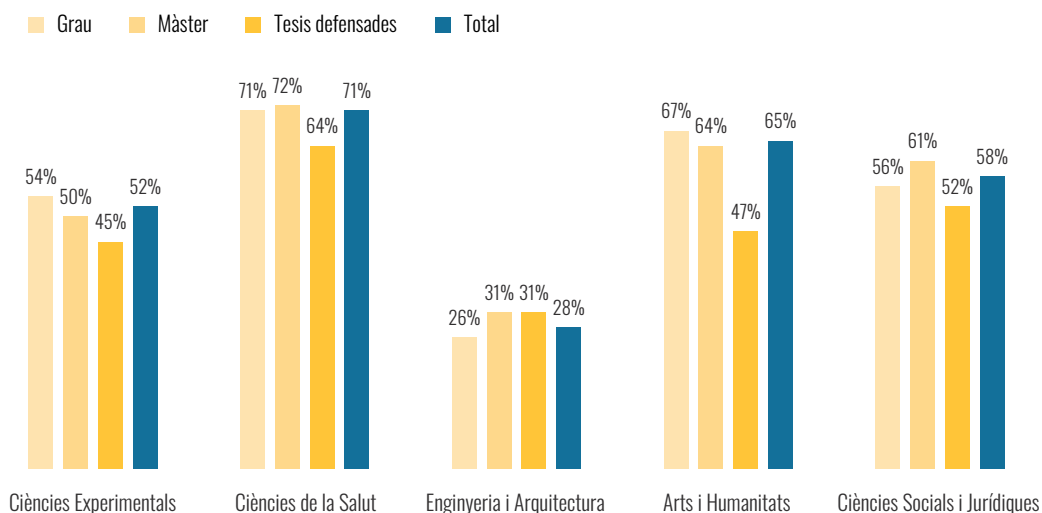
### Les dones s'orienten cap a les àrees de salut i cures, artístiques i educatives

L'elecció dels estudis reproduceix la segregació de gènere que segueix vigent a la societat, on les carreres vinculades a les cures i atenció de les persones dependents (infància, vellesa, malaltia) estan fortament feminitzades.

L'elecció d'estudis universitaris reafirma la segregació tradicional a les carreres acadèmiques i respon als rols i estereotips de gènere adquirits en el procés de socialització, sent a més a més el resultat de les expectatives del mercat de treball en els diferents perfils professionals.

Les dones s'orienten cap a les àrees sanitàries, artístiques i educatives, mentre que els homes cap a les que tenen a veure amb els espais de poder i de presa de decisions.

Dones titulades en estudis oficials per branca de coneixement (2021)



### 3. EL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR (PDI)

#### Només el 34 % de la recerca està dirigida per dones

Pel que fa al lideratge dels grups de recerca, cal dir que al 2021 només el 34 % dels grups de recerca comptaven amb una dona com a investigadora principal, percentatge que no assoleix els barems de paritat. El percentatge és el mateix en la participació de dones en projectes de recerca; només representen el 34 % dels membres del col·lectiu.

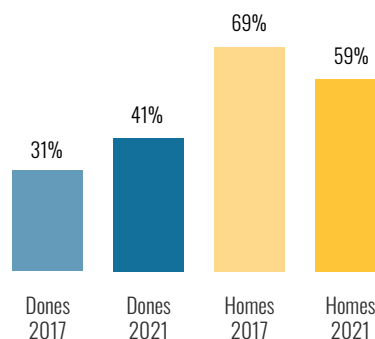
Nombre de projectes de recerca d'investigació competitiu dirigits per homes i dones (2017, 2021)

	Dirigits per IP DONES	Dirigits per IP HOMES	Dirigits per IP DONES	Dirigits per IP HOMES
	2021	2021	2017	2017
CCAA I ADMINISTRACIONS LOCALS	36%	64%	33%	67%
ESTATAL	32%	68%	31%	69%
EUROPEU	29%	71%	24%	76%
INTERNACIONALS	50%	50%	n.d.	n.d.
TOTAL	34%	66%	31%	69%

En càrrecs de gestió més vinculats a la recerca, trobem una baixa presència de dones: les directores d'instituts i centres de recerca només representen un 24 %, mentre que tan sols un 26 % de les direccions de càtedres estan ocupades per una dona. A més, en el cas del reconeixement de la concessió del títol de professor/a emèrit/a, la bretxa ha augmentat i baixa del 24 % de dones reconegudes (2017) al 19 % en el període analitzat (2021).

Nombre de dones i homes que han dirigit tesis doctorals i han estat defensades. Total Xarxa Vives (2017, 2021)

#### La bretxa de gènere en la direcció de tesis doctorals mostra una tendència a reduir-se



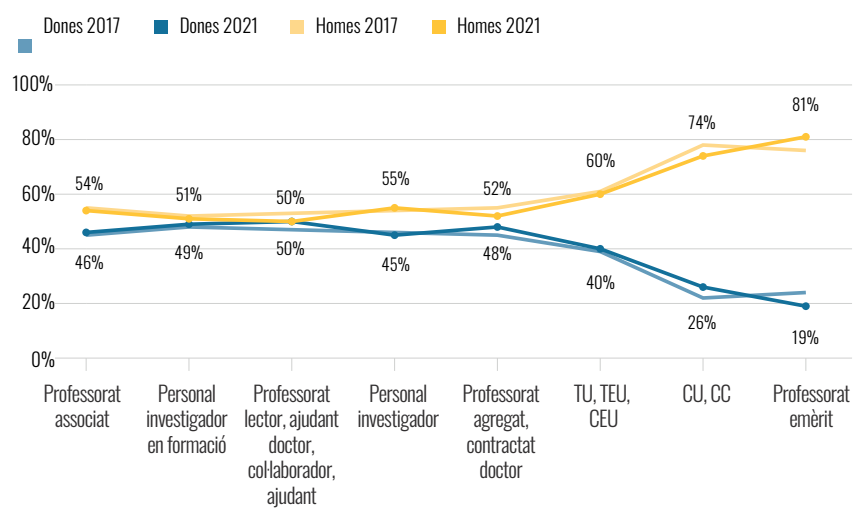
D'acord amb les xifres obtingudes i representades al gràfic superior, la proporció relativa d'homes que dirigeixen aquests treballs segueix sent major que la proporció de dones, tot i que la diferència s'ha escurçat. El nombre de dones que han dirigit o dirigeixen tesis doctorals ha augmentat deu punts en els darrers quatre anys.

### 3. EL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR (PDI)

**A mesura que  
augmenta el rang  
acadèmic dins la  
carrera professional,  
disminueix el  
nombre de dones  
PDI**

Malgrat la reducció global de la bretxa de gènere del PDI en un 2 %, la segregació vertical es manté tant pel que fa a les categories de major poder (74 % homes catedràtics) com les de prestigi (81 % homes emèrits).

Distribució del PDI per categoria laboral i sexe (2017 i 2021)



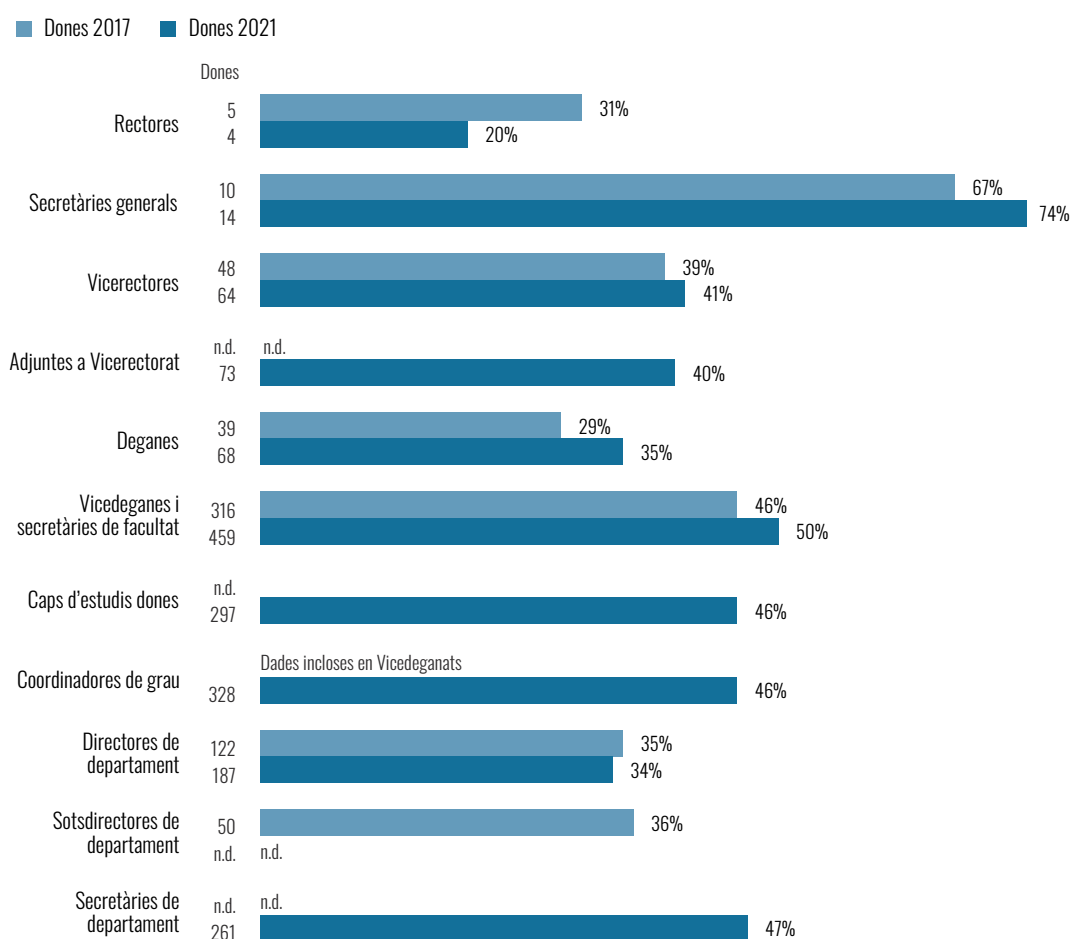
### 3. EL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR (PDI)

#### Els homes acaparen els alts càrrecs i els òrgans de govern a la universitat

En relació a la participació de dones en els càrrecs de gestió universitària, es constata el mateix que passa a totes les grans organitzacions de l'entorn: les dones estan menys presents que els homes en la majoria d'alts càrrecs així com en òrgans de govern.

Hi ha menys dones que homes en el conjunt dels càrrecs i, a més a més, ocupen òrgans on tenen accés a menys poder de decisió, si bé han d'assumir una càrrega de gestió important.

Presència de dones en òrgans de govern i de gestió, càrrecs electes (2021)



#### Només 1 de cada 5 rectors a les universitats és dona

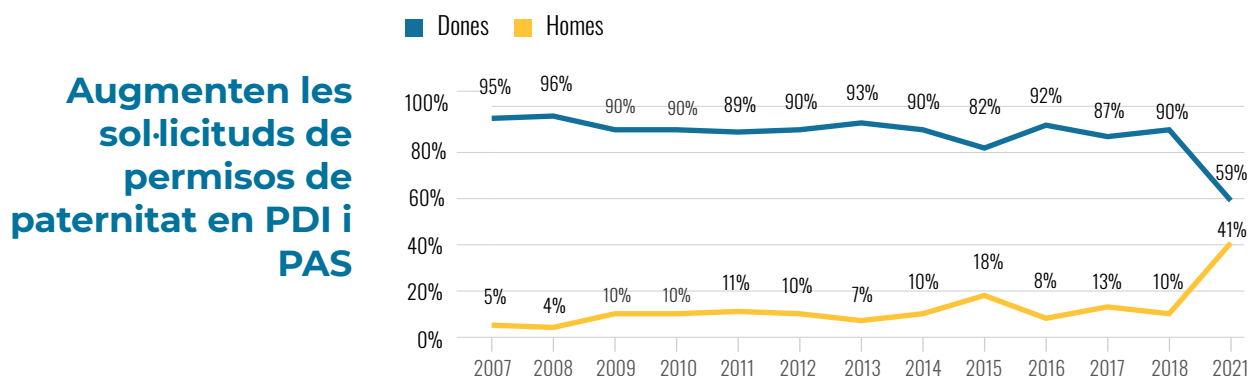
Entre els càrrecs electes, la participació de les dones als òrgans més elevats en la jerarquia universitària és escassa: per cada dona rectora, hi ha 4 homes de la mateixa categoria. Així mateix, per cada degana, hi ha 1,9 degans, i trobem la mateixa proporció en les direccions de departament.

En canvi, hi ha d'altres càrrecs que estan feminitzats, com ara el de la Secretaria General (74%), on les dones estan clarament sobrerrepresentades.

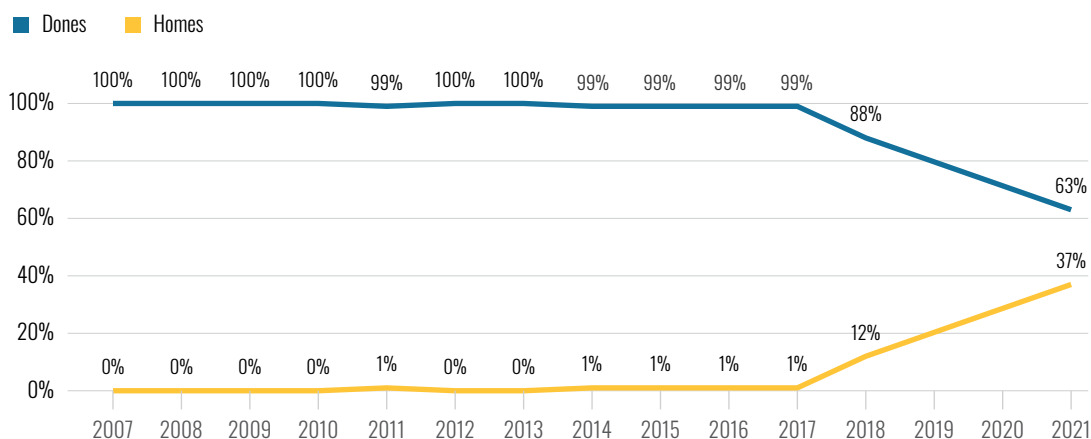


## 4. SOL·LICITUDS DE PERMISOS DE MATERNITAT / PATERNITAT (PDI I PAS)

Percentatges dels permisos maternals i paternals del PDI segons sexe (2007-2021)



Percentatges dels permisos maternals i paternals del PAS segons sexe (2007-2021)



L'equiparació del permís de maternitat i paternitat a 16 setmanes (Reial decret llei 6/2019 de l'Estat espanyol) ha reduït notablement la bretxa de gènere, arribant a percentatges paritaris tant en el cas de PDI com de PAS.

Quant a les reduccions de jornada per maternitat o paternitat s'observa que les pautes de comportament continuen similars, on les dones segueixen acollint-se de manera aclaparadora a aquesta mesura de conciliació.

---

## 4. EL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS (PAS)

---

**El col·lectiu del personal d'administració i serveis (PAS) és el més feminitzat de la comunitat universitària**

La major concentració femenina en l'estament laboral es troba entre el personal d'administració i serveis (PAS) que arriba al 62 %, a diferència del que ocorre amb el PDI, on les dones representen el 44 %.

No obstant això, la presència d'homes és major als extrems tant superior com inferior de l'escala jeràrquica, mentre que les dones es concentren als esglaons intermedis.

Composició de dones i homes del PAS funcionari per grup (2021)

---

PERSONAL FUNCIONARI	Dones	Homes
A1	9,8%	20,7%
A2	17,5%	18,1%
C1	52,0%	45,5%
C2	20,0%	14,2%
E	0,8%	1,5%
TOTAL	100%	100,0%

---

## 5. PROPOSTES I REIVINDICACIONS

---

**01.**

Assolir la igualtat de gènere a la universitat continua sent un desafiament prioritari i important per a la societat. Després de més d'una dècada de desenvolupament de polítiques d'igualtat a la universitat, els estudis revelen una persistència en el biaix de gènere.

**02.**

Cal seguir treballant per atreure talent femení a les àrees tecnològiques i científiques i assolir la igualtat en totes les titulacions.

**03.**

El ritme lent de millora de les dades apunta cap a la necessitat d'un major compromís en les polítiques d'igualtat quant a la carrera acadèmica de les dones PDI.

**04.**

El sostre de vidre continua impedit les dones accedir a llocs d'accessibilitat pública i a posicions de lideratge. Urgeixen programes específics de sensibilització que eliminin les barreres que dificulten l'accés i la promoció en la carrera professional de les dones.

**05.**

Els nous avanços legislatius han servit per afavorir la conciliació laboral i familiar. Tanmateix, la reducció de jornada continua sent un permís majoritàriament sol·licitat per les dones.

**06.**

L'esforç de les Unitats d'Igualtat durant els darrers anys ha permès consolidar les polítiques d'igualtat de gènere a les universitats, malgrat l'escassetat de recursos de què disposen. Cal una major inversió i suport per acompanyar-les en la correcció dels greuges que dificulten la igualtat de la comunitat universitària.

---

**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.