



Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat entre dones i homes en la Universitat Jaume I de Castelló

Universitat Jaume I

Aprovat en la reunió núm. 2 de la Comissió Negociadora del III Pla d'Igualtat de 7 de juny de 2021

Fundació Isonomia

Juny 2021

Índex

1. Presentació	1
2. Objectiu	1
3. Metodologia	1
4. Resultats de l'anàlisi	3
I. La Universitat Jaume I. Descripció de l'organització	3
II. La igualtat en la cultura i gestió de l'UJI	3
a. Inclusió de la igualtat en els valors, finalitat, objectius i activitat de l'UJI	5
b. Existència d'òrgans i estructures responsables d'impulsar la igualtat	6
c. Planificació de la incorporació de la perspectiva de gènere i la implantació de la igualtat	6
d. Desplegament procedimental en matèria d'igualtat	7
e. Transparència i visibilitat de la igualtat	7
f. Integració de la igualtat en els plans formatius del personal	8
g. Comunicació inclusiva i llenguatge no sexista	9
h. Xarxes col·laboratives per a la promoció de la igualtat	10
III. La igualtat en els estudis, la docència i la investigació	11
a. Participació de xiques i xics en els estudis	11
b. Integració de la perspectiva de gènere en les guies docents	21
c. Situació de dones i homes en la investigació	32
IV. La igualtat a l'àmbit laboral	33
a. Govern, direcció i representació	33
b. Distribució de la plantilla (PAS i PDI), classificació professional i tipus de jornada	38
c. Condicions de treball i retribucions	43
d. Selecció, contractació, formació i promoció professional	49
e. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i coresponsabilitat	50
f. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i de les violències masclistes	55
5. Conclusions i recomanacions	57
6. Referències i bibliografia	59
7. Normativa	60

1. Presentació

La Universitat Jaume I (en endavant UJI), en desenvolupament del seu compromís amb la igualtat efectiva de dones i homes, i una vegada finalitzada la vigència del II Pla d'Igualtat (2016-2020) - després del I Pla d'Igualtat (2010-2014)-, té la voluntat d'implantar el seu III Pla d'Igualtat. Amb aquesta finalitat, i prèviament al seu abordatge, és pertinent elaborar un diagnòstic que permeti conèixer la situació en la qual es troba l'UJI en relació amb la igualtat entre dones i homes i oriente el procés d'elaboració del següent pla.

A aquest efecte es du a terme un treball diagnòstic que és el resultat del procés de presa i recollida de dades dirigit a identificar, a través d'indicadors quantitatius i qualitatius, en quina mesura la igualtat entre dones i homes es troba integrada en la gestió i estructura de l'UJI, així com en els seus àmbits prioritaris d'actuació. L'anàlisi es realitza tenint en compte tant els criteris d'actuació per a les administracions públiques i en l'àmbit de l'educació superior, com les especificacions per a detectar possibles discriminacions, desigualtats o desequilibris a l'àmbit laboral, recollides en la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquest document recull l'anàlisi realitzada i les seues principals conclusions de manera que puguin ser d'ajuda per a l'elaboració del III Pla d'Igualtat. L'anàlisi es deté en revisar i presentar els resultats en diferents apartats de manera que informen sobre el grau d'integració de la igualtat en la cultura organitzativa, així com en aquells àmbits rellevants d'actuació de la universitat ara com els estudis, la docència i la investigació, i dedica un apartat específic a l'àmbit laboral on es fa una mirada en més detall a conèixer les condicions d'accés, de treball, de promoció i formació, la classificació professional i les retribucions, la infrarepresentació, la conciliació i la coresponsabilitat així com la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere i les violències masclistes.

2. Objectiu

L'objecte del diagnòstic és analitzar la situació en la qual es troba l'UJI en relació amb la igualtat entre dones i homes i, de manera específica, identificar i estimar l'existència i magnitud de les desigualtats, desavantatges, dificultats i obstacles, que es donen, o que puguin donar-se, per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes, obtenint la informació d'utilitat per a dissenyar els objectius i les mesures dirigides a corregir aquestes desigualtats mitjançant el III Pla d'Igualtat.

3. Metodologia

Aquest treball, és una encomana de la Comissió Negociadora del III Pla d'Igualtat de l'UJI, a través de la Unitat d'Igualtat, realitzada a la Fundació Isonomia de l'UJI, amb la finalitat d'avançar en la recollida de dades i anàlisi de manera que facilite el coneixement i negociació del diagnòstic de situació en matèria d'igualtat de l'UJI, com a ferramenta a partir de la qual dissenyar i establir els àmbits prioritaris d'actuació, els objectius del III pla i les mesures necessaris per a la seua consecució.

L'estudi, que pretén un abordatge transversal i des d'una perspectiva de gènere, s'estén als àmbits de gestió organitzativa, tenint en compte les normatives, polítiques, estructura, planificació i desplegament de la igualtat, la seua transparència, la formació, la comunicació o les col·laboracions, així com als seus àmbits prioritaris d'actuació, com ara els estudis, la docència i la investigació. A més a més, l'estudi aborda la situació en l'àmbit de les relacions laborals, tenint en compte tant al personal docent i investigador (PDI) com al personal d'administració i serveis (PDI).

L'àmbit temporal de referència abasta l'any 2020 (des de l'1 de gener de 2020 fins al 31 de desembre de 2020) en tot allò que requereix una mirada temporal (posició de la plantilla, retribucions,

formació, etc.). En aquells processos de recaptació informativa puntual s'ha atés als moments clau del curs acadèmic (matrícula de l'estudiantat, guies docents, etc.) o actuals (normativa, polítiques, usos del llenguatge, etc.).

Per a l'establiment dels indicadors d'anàlisi s'ha tingut en compte, per una banda, la normativa de referència en matèria de plans i diagnòstics d'igualtat que poden afectar a la universitat, especialment la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (article 14 i aquells relacionats amb les administracions públiques i amb l'educació i article 45 i 46 i relacionats en lo que afecta a plans d'igualtat de les empreses) i el seu desenvolupament reglamentari (Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball). Per altra banda, han servit per a orientar i estructurar aquest treball el *Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat de l'UJI* (Fundació Isonomia, 2009 i Unitat Igualtat, 2014), el *II Pla d'Igualtat de l'UJI (2016-2020)* i l'*Informe d'avaluació del II Pla d'Igualtat de l'UJI* (González, 2021) així com la *Diagnosi. L'estat de la situació a la UB en el III Pla d'Igualtat UB* (Domínguez, 2020).

La informació s'ha obtingut, bàsicament, de l'aportació de dades i entrevistes amb els serveis responsables de la informació de l'UJI (Servei de Recursos Humans, Servei de Gestió de la Docència i Estudiants, Unitat d'Igualtat, etc.) i de la consulta documental de les normatives, documents i informes publicats per l'UJI en el seu web oficial així com en l'apartat de transparència.

Així doncs, aquest document recull els resultats de l'anàlisi realitzada i les seues principals conclusions de manera que poden orientar l'elaboració del III Pla d'Igualtat. El diagnòstic s'articula al voltant de quatre eixos:

- I. Descripció de l'organització
- II. La igualtat en la cultura i gestió de l'UJI
- III. La igualtat en els estudis, la docència i la investigació
- IV. i, finalment, la igualtat a l'àmbit laboral.

4. Resultats de l'anàlisi

I. La Universitat Jaume I. Descripció de l'organització

La Universitat Jaume I de Castelló és una administració pública d'educació superior creada en 1991 amb seu a la ciutat de Castelló de la Plana (Comunitat Valenciana).

L'organització compta amb personal funcionari i personal laboral, entre el personal d'administració i serveis (PAS) i personal docent i investigador (PDI). A l'any 2020 (dades a 31 de desembre de 2020), el personal al servei de la universitat és d'un total de 2220, 1140 dones i 1080 homes, entre PDI (1559) i PAS (661).

El total d'alumnat matriculat a la universitat (grau, màster i doctorat) en el curs 2020/2021 és de 13849, de les quals 8030 són xiques i 5819 són xics.

Dades de l'organització						
Denominació	Universitat Jaume I de Castelló					
NIF	6250003-H					
Domicili	Av. Vicent Sos Baynat, s/n 12071 Castelló de la Plana					
Tipus organització	Administració pública d'educació superior					
Any de constitució	1991					
Norma de creació	Llei 3/1991 de la Generalitat Valenciana de creació de la Universitat Jaume I de Castelló (DOGV de 27/02/91)					
Estatuts/normativa reguladora	Decret 116/2010, de 27 d'agost, del Consell de la Generalitat, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat Jaume I de Castelló, modificats pel Decret 144/2015, del Consell, de 18 de setembre					
Activitat	Educació superior					
Descripció de l'activitat	La Universitat Jaume I és una institució de dret i d'interès públic, amb personalitat jurídica i patrimoni propi, al servei de la societat en l'àmbit de l'estudi, la docència i la investigació.					
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	La seu de la Universitat Jaume I és la ciutat de Castelló de la Plana (Comunitat Valenciana), amb la possibilitat d'estendre les seues activitats a altres àmbits territorials.					
Persones treballadores	Dones	1140	Homes	1080	Total	2220
Alumnat	Dones	8030	Homes	5819	Total	13849
Departament de personal	Servei de Recursos Humans					
Representació legal i/o sindical de treballadores i treballadors	Dones	27	Homes	26	Total	53

II. La igualtat en la cultura i gestió de l'UJI

El sistema educatiu inclourà entre els seus fins l'educació en el respecte dels drets i llibertats fonamentals i en la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes. Art. 23 LOIEMH

La universitat és una ferramenta necessària per a aconseguir una societat més justa i igualitària entre dones i homes. Donades les característiques d'entitat pública i la seua finalitat educativa és procedent conèixer la situació d'implantació de la igualtat en la cultura de l'organització, com a nucli i motor del desenvolupament de la igualtat a l'àmbit intern i extern. Amb aquest objectiu, l'estudi es deté, atenent a una sèrie d'indicadors d'anàlisi prèviament establerts, en revisar els valors, les normatives, les polítiques i estructures que puguin afavorir aquesta tasca. De la mateixa manera es comprova l'existència i desplegament de mecanismes facilitadors de la integració de la igualtat a la cultura organitzacional ara com la visibilitat, la formació, l'ús d'imatges i del llenguatge no sexista o les col·laboracions per a promoure la igualtat.

Taula 1. Indicadors d'anàlisi de la integració de la igualtat en la cultura

Indicadors d'anàlisi	
a. S'inclou la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes en els valors, finalitat, objectius i activitat de l'UJI?	Si
Anàlisi de la Normativa interna → Els Estatuts recullen: - la igualtat entre dones i homes entre els seus valors i com a principi rector de la seua activitat (Preàmbul i art. 3) - disposar d'una Unitat d'Igualtat per al desplegament de les funcions relacionades amb la igualtat específicament previstes per la legislació vigent (art. 30.6) → El Model Educatiu de l'UJI 2016 reitera el text estatutari, sense fer cap aportació addicional. → El Pla estratègic UJI 2018, inclou com a valor: - Potenciar la cultura d'igualtat en la comunitat universitària i en la nostra àrea d'influència (Eix 12. Valors UJI . OE 32)	
b. Disposa d'òrgans i estructures responsables d'impulsar la igualtat?	Si
Anàlisi de les Estructures d'igualtat (gestió) → En la direcció: Vicerectorat d'Igualtat → En la gestió: Unitat d'Igualtat i Comissió Assessora de la Unitat d'Igualtat (CAUI) → En la negociació: Comissió d'Igualtat i Comissió Assessora de la Comissió d'Igualtat → Altres organismes específics en matèria d'igualtat: - en la investigació: Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere "Purificación Escibano" - en la projecció externa i promoció social: Fundació Isonomia	
c. Hi ha una planificació de la incorporació de la perspectiva de gènere i implantació de la igualtat?	Si
Anàlisi de la Planificació de la igualtat → Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat: - Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat de dones i homes a l'UJI 2009 i 2014 → Pla d'Igualtat: - I Pla d'Igualtat 2010-2014 i seguiment i avaluació del I Pla d'Igualtat 2010-2014 - II Pla d'Igualtat 2016-2020 i seguiment i avaluació del II Pla d'Igualtat 2016-2020	
d. S'han desplegat normatives, procediments o protocols per a la incorporació de la perspectiva de gènere i implantació de la igualtat?	Si
Anàlisi del Desplegament de la igualtat → Protocol per a l'eradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe - Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a la Universitat Jaume I de Castelló (2014) - Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere a la Universitat Jaume I de Castelló (2017) - Protocol en els supòsits d'assetjament a la Universitat Jaume I (2020)	
e. Es visibilitzen les dades estadístiques de la situació de la igualtat a l'UJI, les normatives en matèria d'igualtat de l'UJI i altres recursos d'igualtat?	Si
Anàlisi de la Transparència i visibilitat i de la igualtat → Espai web de la Unitat d'Igualtat: normatives, protocols, igualtat en xifres i activitats i recursos → Visibilització i accessibilitat a les normatives internes en matèria d'igualtat: - Pla d'Igualtat (a l'espai de la Unitat d'Igualtat) - Protocol antiassetjament (a l'espai de la Unitat d'Igualtat) → Web i espais generals UJI - Visibilitat i transversalitat de les accions en matèria d'igualtat: s'inclouen accions d'igualtat - En les memòries de l'UJI: s'inclouen dades desagregades per sexe (UJI en xifres) i espais per a visibilitzar l'acció en matèria d'igualtat. → Xarxes: s'inclouen notícies d'igualtat → Desagregació per sexe de les dades → Visibilitat de la contribució als ODS (5. Igualtat de gènere)	
f. S'inclou la formació en matèria d'igualtat en els plans de formació anuals per al personal?	Si
Anàlisi de la Igualtat en els plans formatius del personal → Inclusió en els Plans de formació del PAS → Nombre de persones formades: compliment insuficient	
g. Es fa una comunicació i ús del llenguatge no sexista?	Si
Anàlisi de Comunicació i llenguatge inclusiu → Ús de les imatges: es té cura en mostrar una presència equilibrada de dones i homes → Ús del llenguatge: es té cura en fer un ús no sexista del llenguatge → Recursos: es disposa d'un servei (Servei de Llenguatge) que assessora en matèria de llenguatge no sexista i d'una Guia de tractament no sexista de la informació i la comunicació a l'UJI	
h. Hi ha col·laboracions i xarxes col·laboratives per a la promoció de la igualtat?	Si
Anàlisi de les xarxes → Xarxa Vives d'Universitats i RUIGEU → Xarxa Isonomia de municipis per a la igualtat efectiva de dones i homes	

Font: elaboració pròpia a partir de les dades publicades per l'UJI (www.uji.es).

a. Inclusió de la igualtat en els valors, finalitat, objectius i activitat de l'UJI

Quant a la inclusió de la igualtat en els valors, finalitat, objectius i activitat de l'UJI, de l'anàlisi documental es comprova l'existència de referències expresses als següents documents:

1. Estatuts

En els Estatuts de la Universitat Jaume I¹ s'inclou la igualtat entre dones i homes com a valor i entre les seues finalitats i estructures.

En el seu preàmbul exposa que:

«La Universitat Jaume I valora l'educació com a participació en la transformació econòmica i cultural del conjunt de la societat i incorpora a les seues activitats, com a instruments d'acció positiva (...) el respecte a la diversitat, la igualtat entre els hòmens i les dones (...). En l'àmbit intern, la Universitat promou mesures d'acció positiva a favor d'una participació igualitària en les seues institucions de tots els membres de la comunitat universitària».

Reconeix la igualtat com a principi rector (art. 3.1):

«La Universitat Jaume I postula, com a principis rectors de la seua actuació, la llibertat, democràcia, justícia, igualtat, independència, pluralitat, integració de col·lectius desfavorits, pau i solidaritat».

Entre les seues finalitats al servici de la societat inclou (art. 5.m):

«Fomentar en la formació, la docència, la investigació, la creació i la transmissió de cultura, així com en totes les activitats pròpies de la Universitat, polítiques d'igualtat, especialment en matèria de gènere, d'acord amb la legislació vigent».

I diu que (art. 30.6):

«La Universitat Jaume I ha de disposar d'una Unitat d'Igualtat per al desplegament de les funcions relacionades amb este tema específicament previstes per la legislació vigent».

2. Model Educatiu de l'UJI

En el Model Educatiu de l'UJI (aprobat pel Claustre de 13 de juny de 2016) es reitera el text estatutari quant a la inclusió de la igualtat entre dones i homes en els seus valors, la promoció de mesures d'acció positiva a favor d'una participació igualitària en les seues institucions de tots els membres de la comunitat universitària i el suport (...) de la Unitat d'Igualtat.

També manifesta que «durant el període formatiu es pretén que l'alumnat reba (...) la formació interdisciplinària, integral i en valors ètics (com són (...) la responsabilitat social, el compromís social, la solidaritat, la igualtat de dones i homes —també pel que fa a l'elecció dels tipus d'estudis humanístics o científics—) la no-discriminació, l'atenció a la diversitat (...)». A més a més, diu «incorpora aquests valors a l'oferta dels seus títols, especialment de grau, siga amb assignatures específiques o amb caràcter transversal o mitjançant l'oferta d'activitats extraacadèmiques».

3. Pla estratègic UJI

En el Pla estratègic UJI (2018) s'inclou, entre els valors de l'UJI (Eix 112. Valors UJI. OE 32) «Potenciar la cultura d'igualtat en la comunitat universitària i en la nostra àrea d'influència».

¹ Decret 116/2010, de 27 d'agost, del Consell de la Generalitat, modificats pel Decret 144/2015, del Consell, de 18 de setembre.

b. Existència d'òrgans i estructures responsables d'impulsar la igualtat

En la configuració universitària es pot confirmar l'existència d'òrgans i estructures responsables d'impulsar la igualtat:

1. Òrgans de govern

- Vicerectorat de Promoció Lingüística i Igualtat: un òrgan de govern amb competències per al «desplegament de les polítiques d'igualtat i el compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat en els plans d'estudi de grau i de màster».

2. Estructures de gestió

- Unitat d'Igualtat: una estructura específica amb «les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes», creada en 2010, segons mandat estatutari.
 - Comissió Assessora de la Unitat d'Igualtat (CAUI): òrgan paritari amb funcions d'assessorament a la Unitat d'Igualtat, creat a 2018.
 - En el moment actual, s'ha creat una Comissió Negociadora per al III Pla d'Igualtat i una Comissió Assessora de la Comissió Negociadora per al III Pla d'Igualtat.

3. Altres estructures específiques de promoció de la igualtat

- A més a més, l'UJI compta amb altres organismes específics que reforcen la igualtat d'oportunitats de dones i homes en diferents àmbits:
 - en la investigació i divulgació: Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere "Purificación Escribano", creat en 2009.
 - en la projecció externa i promoció social: Fundació Isonomia creada en 2002.

Es pot comprovar l'existència d'organismes específics per a la promoció de la igualtat a l'UJI (Institut Universitari d'Estudis Feministes i de Gènere "Purificación Escribano" abans Seminari Investigació Feminista, 1992; Fundació Isonomia, 2002...) i d'activitats i programes (projectes europeus, formació postgrau, formació continuada, campanyes de sensibilització, etc.) des de la mateixa creació de la universitat en 1991, lo que és un indicatiu de l'acció permanent en matèria d'igualtat en el context de l'UJI.

c. Planificació de la incorporació de la perspectiva de gènere i la implantació de la igualtat

Pel que fa a la planificació per a la incorporació de la perspectiva de gènere i implantació de la igualtat, l'UJI ha elaborat, aprovat i desenvolupat diferents plans d'igualtat:

1. Plans d'igualtat

Després de la publicació de la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, a l'UJI s'han elaborat diagnòstics de situació previs i plans d'igualtat per a planificar i fer el seguiment de la implantació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la universitat i de la incorporació de la perspectiva de gènere:

- Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat de dones i homes a l'UJI (2009).
- I Pla d'Igualtat 2010-2014 i seguiment i avaluació del I Pla d'Igualtat 2010-2014.
- Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat de dones i homes a l'UJI (2014).
- El II Pla d'Igualtat de l'UJI 2016-2020 (i seguiment i avaluació del I Pla d'Igualtat 2016-2020) recull objectius i accions (87), dirigides tant al seu personal i abordant les relacions laborals,

com a tot el context universitari a través de les activitats objecte de la universitat (docència, investigació, transferència i construcció social) estructurades en 7 eixos:

- Eix 1. Cultura, comunicació i relacions amb la societat
- Eix 2. Relacions sociolaborals
- Eix 3. Representació participativa
- Eix 4. Investigació, publicacions i transferència de coneixements
- Eix 5. Estudiantat i estudis
- Eix 6. Violència, assetjament i discriminació per motius de gènere
- Eix 7. Tractament de la diversitat afectivosexual

- En 2021 l'UJI inicia el procés d'elaboració del seu III Pla d'Igualtat, havent creat a l'efecte i activat la Comissió Negociadora per a l'elaboració del III Pla d'igualtat (constituïda el 4 de febrer de 2021) i la Comissió Assessora de la Comissió Negociadora (aprovada en la Comissió Negociadora del III Pla d'Igualtat de l'UJI reunida el dia 4 de febrer de 2021).

d. Desplegament procedimental en matèria d'igualtat

Pel que fa al desplegament de procediments específics en matèria d'igualtat, des de la implantació del primer pla d'igualtat, l'UJI ha aprovat i revistat el seu protocol per a la prevenció i eradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe fins a estendre, en 2020, la seua acció a tota la comunitat universitària, incloent a l'estudiantat en el seu àmbit d'actuació:

1. Protocols per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a la Universitat Jaume I de Castelló (2014).
- (Revisió) Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere a la Universitat Jaume I de Castelló (2017).
- (Revisió) Protocol en els supòsits d'assetjament a la Universitat Jaume I (2020).

e. Transparència i visibilitat de la igualtat

Pel que fa a la visibilització i transparència de les dades estadístiques de la situació de la igualtat, les estructures i normatives en matèria d'igualtat i altres recursos d'igualtat a l'UJI s'han analitzat diversos espais virtuals per comprovar l'accessibilitat i visibilitat d'aquesta informació així com la presentació de dades desagregades per sexe i es pot confirmar:

- L'existència d'un espai web específic de la Unitat d'Igualtat destinat a donar a conèixer les normatives, protocols, igualtat en xifres i activitats i recursos de l'UJI en matèria d'igualtat.
- L'accessibilitat als plans d'Igualtat, el Protocol antiassetjament i el Punt Violeta-Rainbow.
- En el web general de l'UJI, es comprova la inclusió d'activitats i notícies relacionades amb la igualtat.
- En les memòries de l'UJI: s'inclouen dades desagregades per sexe (UJI en xifres), espais per a visibilitzar l'acció en matèria d'igualtat (Igualtat, Unitat d'Igualtat i Fundació Isonomia) així com la contribució als ODS (5. Igualtat de gènere).

f. Integració de la igualtat en els plans formatius del personal

La integració de la igualtat en la planificació de la formació del personal de l'UJI s'ha considerat a través de la comprovació de la incorporació en els Plans de formació del PAS² i la seua execució, analitzada a través de les Memòries d'activitat de formació del PAS³.

El 9è Pla de Formació del Personal d'Administració i Serveis de la Universitat Jaume I 2019-2021 recull com a fonaments de la formació que «el darrer Pla d'igualtat té entre les accions prioritàries la formació del personal en matèria de gènere i igualtat efectiva de dones i Homes».

El desplegament de la planificació formativa inclou formació en igualtat en:

- La formació transversal: Programa 1. Aspectes institucionals, normatius propis i legislatius 1.5. Igualtat. Comunicació inclusiva, conciliació de la vida personal, familiar i laboral i protocol d'assetjament.
- La formació per a col·lectius específics: Programa 8. Formació d'acollida 8.1. Coneixement de l'estructura, organització i funcionament de la Universitat Jaume I.

Analitzada, en les Memòries d'activitat de formació del PAS, la formació interna del PAS (8è Pla de Formació del Personal d'Administració i Serveis de la Universitat Jaume I [2016-2018] i 9è Pla de Formació del Personal d'Administració i Serveis de la Universitat Jaume I [2019-2021]), es comprova l'execució de les següents accions formatives:

- Formació interna:
 - Formació permanent i transversal: "Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere a la Universitat Jaume I de Castelló".
 - Formació d'acollida: Pretén «obtenir un alt grau de motivació i compromís mitjançant la transmissió dels valors de la Universitat com ara: la igualtat (...).»
- Formació externa:
 - "Metodologies d'investigació amb perspectiva de gènere".
 - "Treball administratiu amb perspectiva de gènere".
 - "Investigació i perspectiva de gènere."

De l'anàlisi realitzada es pot comprovar que en els Plans de formació del PAS s'inclou com a objectiu formar en continguts específics en matèria d'igualtat, ara com "Igualtat. Comunicació inclusiva, conciliació de la vida personal, familiar i laboral i protocol d'assetjament". Aquests objectius es despleguen en accions formatives transversals i dirigides a col·lectius específics.

En els informes d'avaluació dels plans formatius es diu que «el Pla va respondre als objectius i línies estratègiques de la universitat, per tant, ha contribuït al desenvolupament dels diferents marcs i plans (Pla de Multilingüisme, marc tecnològic, marc de qualitat, Model Educatiu, Pla d'Igualtat, Pla d'Investigació, Pla de Prevenció, etc.)».

² 8è Pla de Formació del Personal d'Administració i Serveis de la Universitat Jaume I (2016-2018) i 8è Pla de Formació del Personal d'Administració i Serveis de la Universitat Jaume I (2019-2021) accessible a <https://www.uji.es/serveis/rrhh/sub/formacio/altres/9plaformacio/>

³ Memòries d'activitat de formació del PAS accessibles a <https://www.uji.es/upo/rest/publicacion?url=/serveis/rrhh/base/formacio/memories/>

De la revisió de l'activitat formativa realitzada, presentada en la Memòria d'activitats del PAS (2016, 2017, 2018, 2019), es pot comprovar que s'ofereix formació no obligatòria en els plans formatius del personal (PAS) de manera permanent i transversal (com "Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere a l'UJI"), però la formació efectiva del personal en matèria d'igualtat i prevenció de les violències té baixa incidència (nombre de persones formades sobre el total inferior a l'1% en 4 anys) i és insuficient (en el nombre de cursos i la diversitat de continguts específics) per a formar i conscienciar al personal, tal com es recullen en els objectius dels plans d'igualtat de l'UJI. A més a més, en les memòries no consta la informació desagregada per sexe ni formació específica en matèria de llenguatge no sexista o en matèria de conciliació com es pretén en els objectius. Per tant es recomana garantir la formació efectiva del personal en matèria d'igualtat i informar detalladament i amb dades desagregades per sexe.

Taula 2. Formació interna de l'UJI

Any	Nom curs	Destinatari	Int./Ext	Dones Aptes	Homes Aptes	Total Aptes	Hores
2020	No disponible	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd
2019	Núm. 2. Presentació del "Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere a l'UJI"	Directius/ves PDI i PAS de l'UJI.	Interna	s/i	s/i	12	4
	Núm. 6. Presentació del "Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere a l'UJI"	PAS de l'UJI	Interna	s/i	s/i	20	4
2018	Núm. 2 Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere a l'UJI	Directius/ves PDI i PAS de l'UJI	Interna	s/i	s/i	0	4
2017	Núm. 3 "El treball administratiu amb perspectiva de gènere: igualtat i diversitat"	PAS de l'UJI	Interna	s/i	s/i	14	6
2016	-	-	-	-	-	0	0
TOTAL					46	264	18

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les Memòries d'activitat de formació del PAS.

Quant a la formació externa rebuda pel personal de l'UJI consta l'assistència a cursos com "Treball administratiu amb perspectiva de gènere" (2017: 7 persones), "Metodologies d'investigació amb perspectiva de gènere" (2019: 8 persones) o "Investigació i perspectiva de gènere" (15 persones)".

g. Comunicació inclusiva i llenguatge no sexista

Pel que fa a l'anàlisi de la comunicació i llenguatge no sexista (imatge, publicitat i comunicació corporativa i ús del llenguatge no sexista) s'analitza:

- L'ús sexista de les imatges: es té cura en mostrar una presència equilibrada de dones i homes.
 - Revisats els apartats generals del web de l'UJI, es comprova que no es fa ús d'imatges sexistes i/o amb presència desequilibrada de dones i homes.
 - Revisada la Memòria acadèmica i de responsabilitat social universitària⁴ del curs 2019/2020 no es troben usos sexistes de les imatges.
 - La publicitat dels cursos oficials de grau (32) oferits al curs 2020/2021⁵ no inclouen imatges sexistes.

⁴ <https://www.uji.es/institucional/rsu/memoria/>

⁵ <https://www.uji.es/estudis/oferta/base/graus/2020/graus/>

- L'ús sexista del llenguatge: es té cura en fer un ús no sexista del llenguatge.
 - Revisats els apartats generals del web de l'UJI, es comprova que no es fa ús sexista del llenguatge, recollint marques sense gènere com ara, estudiantat, alumnat, professorat, personal, etc.
 - Revisada la Memòria acadèmica i de responsabilitat social universitària del curs 2019/2020 es comprova que no es fa ús sexista del llenguatge, utilitzant termes sense marca gènere com ara, estudiantat, alumnat, professorat, personal, etc.
 - La publicitat dels cursos oficials de grau (32) oferits (curs 2020/2021) no inclouen usos sexistes del llenguatge.
 - A més a més, l'UJI compta amb diversos recursos per a facilitar l'ús no sexista del llenguatge:
 - el Servei de Llengües amb personal capacitat en matèria de llenguatge no sexista que assessora a l'UJI en matèria de llenguatge no sexista.
 - Guia de tractament no sexista de la informació i la comunicació a l'UJI6 (2010) accessible al web de la Unitat d'Igualtat.
 - No obstant, la formació per al personal de l'UJI en matèria de comunicació i llenguatge no sexista no està incorporada en els plans de formació anuals (2016-2020).

Encara que a nivell general a l'UJI hi ha recursos per a facilitar l'ús d'un llenguatge i imatges no sexistes i la política de comunicació té en compte aquests criteris, es recomana facilitar formació en aquesta matèria dirigida a tota la comunitat universitària (PAS, PDI i estudiantat).

h. Xarxes col·laboratives per a la promoció de la igualtat

L'UJI disposa i forma part de xarxes col·laboratives d'interès per a la promoció de la igualtat:

- A l'àmbit universitari: la participació de l'UJI en la Xarxa Vives d'Universitats i desenvolupament conjunta d'accions específiques en matèria d'igualtat (Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere) i la RUIGEU. Red de Unidades para la Igualdad de Género y Excelencia Universitaria
- Per a la transferència de la igualtat al territori: la Xarxa Isonomia de municipis per a la igualtat efectiva de dones i homes, impulsada per la Fundació Isonomia de la Universitat Jaume I integrada per un total de 92 municipis de la província de Castelló en 2020.

⁶ <https://www.uji.es/serveis/ui/arxiu/docs/informes/>

III. La igualtat en els estudis, la docència i la investigació

En l'àmbit de l'educació superior, les Administracions públiques en l'exercici de les seues respectives competències fomentaran l'ensenyament i la investigació sobre el significat i abast de la igualtat entre dones i homes. Art. 25 LOIEMH

Aquest apartat pretén exposar la situació en els àmbits prioritaris d'actuació de la universitat com ara els estudis -quant en la participació de xics i xiques-, la docència -en la integració de la perspectiva de gènere en les guies docents- i la investigació.

a. Participació de xiques i xics en els estudis

L'educació superior universitària es considera un motor per a aconseguir la igualtat en la participació de dones i homes en la ciència i en el desenvolupament dels treballs i les professions. L'objecte d'aquesta anàlisi és identificar i quantificar les bretxes de gènere als estudis de la Universitat Jaume I, així com les tendències en les eleccions acadèmiques de xics i xiques. Es posa l'accent en les diferències per sexe segons branques del coneixement i, pels centres als quals s'adscriu, per a conèixer si es produeix segregació horitzontal. L'indicador d'igualtat utilitzat és el principi de presència o composició equilibrada (40/60), de forma que, en conjunt, les persones de cada sexe no superen el 60 per cent, ni siguen menys del 40 per cent, establert en la D.A. Primera de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

L'anàlisi s'articula entorn dels estudis de grau, màster i programes de doctorat de l'UJI al curs acadèmic 2020/2021⁷. Els estudis a l'UJI s'imparteixen en els següents centres: la Facultat de Ciències de la Salut (FCS), la Facultat de Ciències Humanes i Socials (FCHS), la Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques (FCJE) i l'Escola Superior de Tecnologies i Ciències Experimentals (ESTCE). Les branques de coneixement⁸ són: Arts i Humanitats, Ciències Socials i Jurídiques, Enginyeria i Arquitectura, Ciències i Ciències de la Salut.

L'anàlisi de la **situació general** dels estudis a l'UJI en el curs 2020/2021, per sexe, presenta les següents xifres:

- El nombre total d'alumnat matriculat a l'UJI (grau, màster i doctorat) és de 13849 persones (8030 dones i 5819 homes). Segons aquestes dades, les dones són majoria a la universitat, representant el 57,98% enfront del 42,02% d'homes. Encara i tot, hi ha presència equilibrada entre els sexes.
- En una anàlisi global segons grau i postgrau (màster i doctorat), els màsters estan feminitzats, mentre els graus i doctorats mostren una presència equilibrada. On:
 - En els estudis de grau, les dones són el 57,49% (6657) i els homes 42,51% (4923). Aquests estudis mostren una participació equilibrada.
 - En els estudis de màster, les dones són 63,39% (921) i els homes són el 36,61% (532). Els estudis de màster es troben lleugerament feminitzats.
 - En els estudis de doctorat, les dones són 55,39% (452) i els homes el 44,61% (364). Aquests estudis mostren una participació equilibrada.
- Les branques de coneixement més feminitzades apunten a les Arts i Humanitats, a les Ciències Socials i Jurídiques i a les Ciències de la Salut. Mentre que les més masculinitzades són l'Enginyeria i Arquitectura i les Ciències.

⁷ Es pot consultar l'estudi complet en *Igualtat en xifres. Alumnat curs 2020/2021*. Unitat d'Igualtat. Universitat Jaume I. (Fundació Isonomia, 2021).

⁸ La distribució dels graus a l'UJI per branca de coneixement s'ha extret de l'espai web de l'UJI, accessible a <https://www.uji.es/estudis/graus/branca/>

- L'evolució en estudis assenyalava que les dones augmenten la participació en estudis de màster en comparació als estudis de grau, i posteriorment, en estudis de doctorat disminueixen la representació. Els homes, al contrari, disminueixen la participació en estudis de màster, però augmenten la presència en doctorats.

Figura 1. Total alumnat matriculat a l'UJI.
Curs 2020/2021. Valors relatius

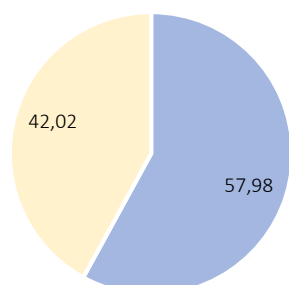
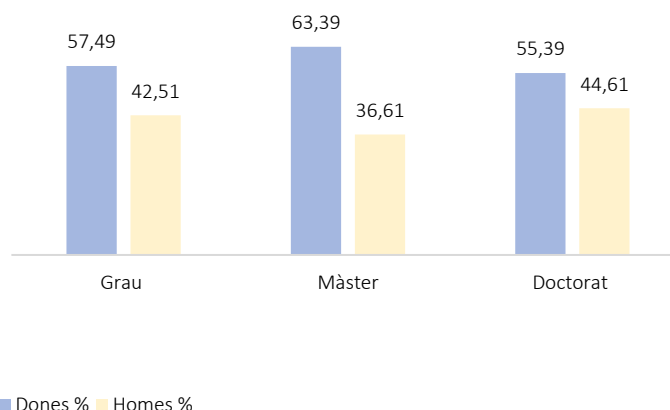
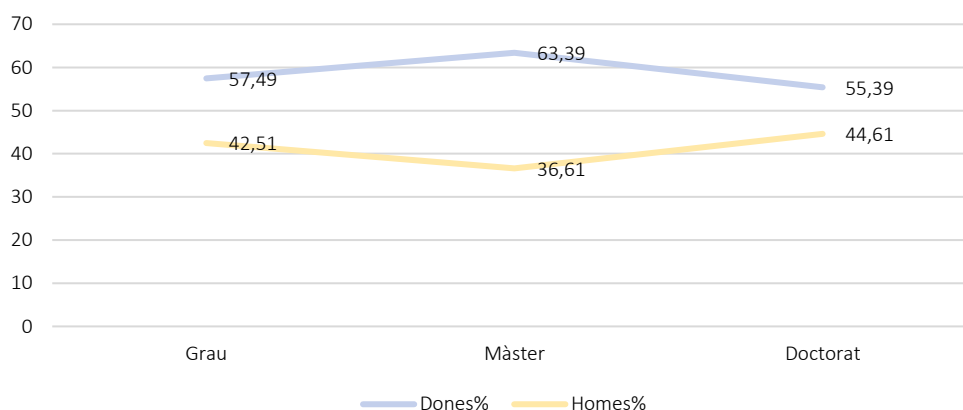


Figura 2. Alumnat total per estudis matriculat a l'UJI.
Curs 2020/2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

Figura 3. Comparativa de la presència de xics i xiques per estudis.
Curs 2020/2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

Taula 3. Alumnat total matriculat a l'UJI. Curs 2020/2021. Valors absoluts i relatius

Alumnat total matriculat a l'UJI	Dones	Homes	Total	Dones%	Homes%	Total%	Diferencial%
Alumnat total matriculat en estudis de grau	6657	4923	11580	57,49	42,51	83,62	14,97
Alumnat total matriculat en estudis de màster	921	532	1453	63,39	36,61	10,49	26,77
Alumnat total matriculat en estudis de doctorat	452	364	816	55,39	44,61	5,89	10,78
TOTAL	8030	5819	13849	57,98	42,02	100,00	15,97

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

Presència equilibrada (60/40) Presència desequilibrada (feminitzada) Presència desequilibrada (masculinitzada)

1. Estudis de grau

En el curs 2020/2021, el nombre total d'alumnat matriculat en estudis de grau és 11580 persones (6657 dones i 4923 homes). Segons les dades, a l'UJI les dones són majoria en l'alumnat matriculat als estudis de grau, representant el 57,49% enfront del 42,51% d'homes. Encara i tot, hi ha presència equilibrada entre els sexes.

En una anàlisi global per centres, tant la FCS com la FCHS estan feminitzades i l'ESTCE està masculinitzada. L'únic centre que presenta dades de presència equilibrada és la FCJE. Les dades mostren la següent participació:

- En la Facultat de Ciències de la Salut, les dones són el 77,14% (1282) i els homes 22,86% (380). Els estudis d'aquesta facultat es troben marcadament feminitzats.
- En la Facultat de Ciències Humanes i Socials, les dones són el 70,28% (2571) i els homes són el 29,72% (1087). Els estudis d'aquesta facultat es troben marcadament feminitzats.
- En la Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques, les dones són el 57,40% (1975) i els homes el 42,60% (1466). Els estudis d'aquesta facultat mostren una participació equilibrada.
- En l'Escola Superior de Tecnologies i Ciències Experimentals, les dones són el 29,41% (829) i els homes el 70,59% (1990). Els estudis d'aquesta facultat es troben marcadament masculinitzats.

Figura 4. Alumnat matriculat en estudis de grau.
Curs 2020/2021. Valors relatius

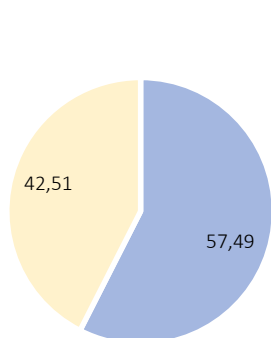
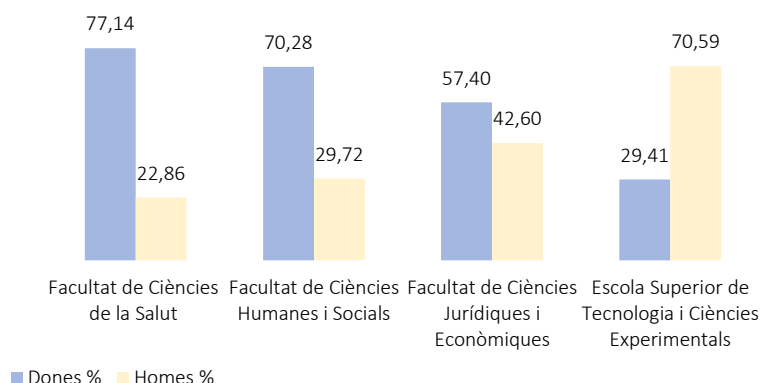


Figura 5. Alumnat matriculat en estudis de grau per centres.
Curs 2020/2021. Valors relatius



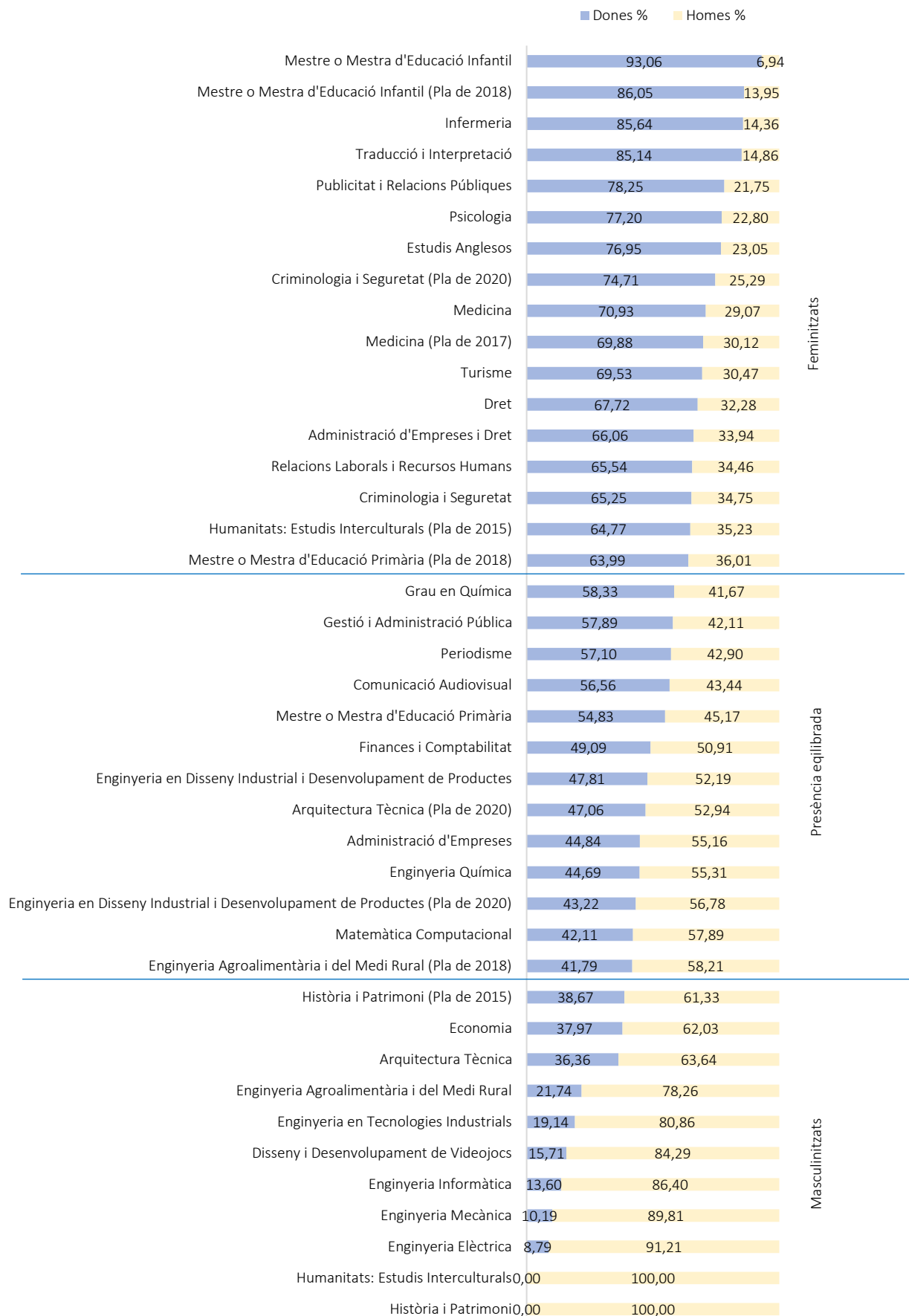
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

En l'anàlisi per a la identificació d'estudis feminitzats o masculinitzats, les dades analitzades assenyalen segregació horitzontal segons estudis.

En una anàlisi detallada es troben diferències significatives en la participació de xiques i xics segons estudis:

- Les branques de coneixement més feminitzades apunten als estudis de Ciències Socials i Jurídiques ara com Mestre/a d'Educació infantil (93,06%) o Publicitat i Relacions Públiques (78,25%), a les Ciències de la Salut, com Infermeria (85,64%) o a les Arts i Humanitats, com Traducció i Interpretació (85,14%).
- Els estudis més masculinitzats per branques de coneixement són els que corresponen als estudis d'Enginyeria i Arquitectura, com l'Enginyeria Elèctrica (91,21%), la Mecànica (89,81%), la Informàtica (86,40%) o el Grau en Disseny i Desenvolupament de Videojocs (84,29%).

Figura 6. Estudis de grau feminitzats i masculinitzats. Curs 2020/2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

Taula 4. Alumnat matriculat en estudis de grau. Curs 2020/2021. Valors absoluts i relatius

Estudis de grau	Dones	Homes	Total	Dones%	Homes%	Diferencial%
TOTAL	6657	4923	11580	57,49	42,51	14,97
Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques	1975	1466	3441	57,40	42,60	14,79
Doble Grau en Administració d'Empreses i Dret	72	37	109	66,06	33,94	32,11
Grau en Administració d'Empreses	287	353	640	44,84	55,16	-10,31
Grau en Criminologia i Seguretat	231	123	354	65,25	34,75	30,51
Grau en Criminologia i Seguretat (Pla 2020)	65	22	87	74,71	25,29	49,43
Grau en Dret	493	235	728	67,72	32,28	35,44
Grau en Economia	120	196	316	37,97	62,03	-24,05
Grau en Finances i Comptabilitat	244	253	497	49,09	50,91	-1,81
Grau en Gestió i Administració Pública	88	64	152	57,89	42,11	15,79
Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans	213	112	325	65,54	34,46	31,08
Grau en Turisme	162	71	233	69,53	30,47	39,06
Facultat de Ciències Humanes i Socials	2571	1087	3658	70,28	29,72	40,57
Grau en Comunicació Audiovisual	220	169	389	56,56	43,44	13,11
Grau en Estudis Anglesos	227	68	295	76,95	23,05	53,90
Grau en Història i Patrimoni	0	2	2	0,00	100,00	-100,00
Grau en Història i Patrimoni (Pla 2015)	58	92	150	38,67	61,33	-22,67
Grau en Humanitats: Estudis Interculturals	0	2	2	0,00	100,00	-100,00
Grau en Humanitats: Estudis Interculturals (Pla 2015)	57	31	88	64,77	35,23	29,55
Grau en Mestre o Mestra d'Educació Infantil	228	17	245	93,06	6,94	86,12
Grau en Mestre o Mestra d'Educació Infantil (Pla 2018)	364	59	423	86,05	13,95	72,10
Grau en Mestre o Mestra d'Educació Primària	176	145	321	54,83	45,17	9,66
Grau en Mestre o Mestra d'Educació Primària (Pla 2018)	327	184	511	63,99	36,01	27,98
Grau en Periodisme	209	157	366	57,10	42,90	14,21
Grau en Publicitat i Relacions Públiques	367	102	469	78,25	21,75	56,50
Grau en Traducció i Interpretació	338	59	397	85,14	14,86	70,28
Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals	829	1990	2819	29,41	70,59	-41,18
Grau en Arquitectura Tècnica	20	35	55	36,36	63,64	-27,27
Grau en Arquitectura Tècnica (Pla 2020)	16	18	34	47,06	52,94	-5,88
Grau en Disseny i Desenvolupament de Videojocs	44	236	280	15,71	84,29	-68,57
Grau en Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural	10	36	46	21,74	78,26	-56,52
Grau en Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural (Pla 2018)	28	39	67	41,79	58,21	-16,42
Grau en Enginyeria Elèctrica	16	166	182	8,79	91,21	-82,42
Grau en Enginyeria en Disseny Industrial i Desenvolupament de Productes	207	226	433	47,81	52,19	-4,39
Grau en Enginyeria en Disseny Industrial i Desenvolupament de Productes (Pla 2020)	51	67	118	43,22	56,78	-13,56
Grau en Enginyeria en Tecnologies Industrials	49	207	256	19,14	80,86	-61,72
Grau en Enginyeria Informàtica	54	343	397	13,60	86,40	-72,80
Grau en Enginyeria Mecànica	37	326	363	10,19	89,81	-79,61
Grau en Enginyeria Química	80	99	179	44,69	55,31	-10,61
Grau en Matemàtica Computacional	56	77	133	42,11	57,89	-15,79
Grau en Química	161	115	276	58,33	41,67	16,67
Facultat de Ciències de la Salut	1282	380	1662	77,14	22,86	54,27
Grau en Infermeria	352	59	411	85,64	14,36	71,29
Grau en Medicina	122	50	172	70,93	29,07	41,86
Grau en Medicina (Pla 2017)	239	103	342	69,88	30,12	39,77
Grau en Psicologia	569	168	737	77,20	22,80	54,41

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

 Presència equilibrada (60/40)
  Presència desequilibrada (feminitzada)
  Presència desequilibrada (masculinitzada)

2. Estudis de màster

En el curs 2020/2021, el nombre total d'alumnat matriculat en estudis de màster és de 1453 persones (921 dones i 532 homes). Segons les dades, a l'UJI les dones són majoria en l'alumnat matriculat en aquests estudis, representant el 63,39% enfront del 36,61% d'homes. Hi ha un lleuger desequilibri entre els sexes, a favor de les dones.

En una anàlisi global per centres, tant la FCS, la FCHS i la FCJE estan feminitzades i l'ESTCE està masculinitzada. Les dades mostren la següent participació:

- En la Facultat de Ciències de la Salut, les dones són el 79,04% (181) i els homes 20,96% (48). Els estudis d'aquesta facultat es troben marcadament feminitzats.
- En la Facultat de Ciències Humanes i Socials, les dones són 71,57% (443) i els homes són el 28,43% (176). Els estudis d'aquesta facultat es troben marcadament feminitzats.
- En la Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques, les dones són 68,67% (217) i els homes el 31,33% (99). Els estudis d'aquesta facultat es troben feminitzats.
- En l'Escola Superior de Tecnologies i Ciències Experimentals, les dones són el 27,68% (80) i els homes el 72,32% (209). Els estudis d'aquesta facultat es troben marcadament masculinitzats.

Figura 7. Alumnat matriculat en estudis de màster. Curs 2020/2021. Valors relatius

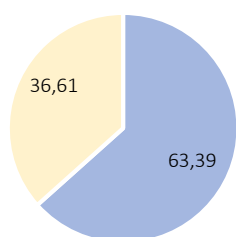
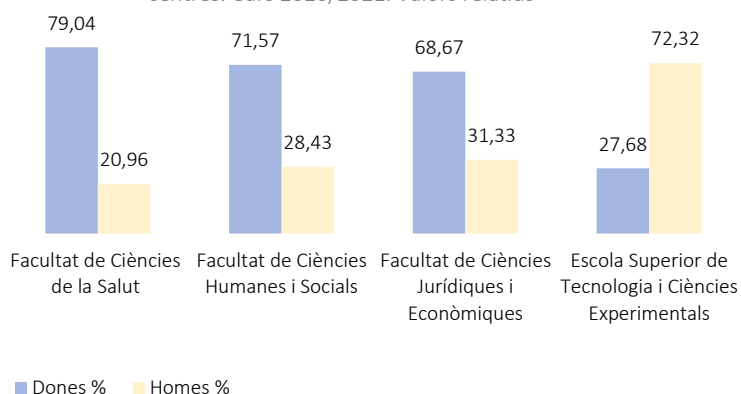


Figura 8. Alumnat matriculat en estudis de màster per centres. Curs 2020/2021. Valors relatius



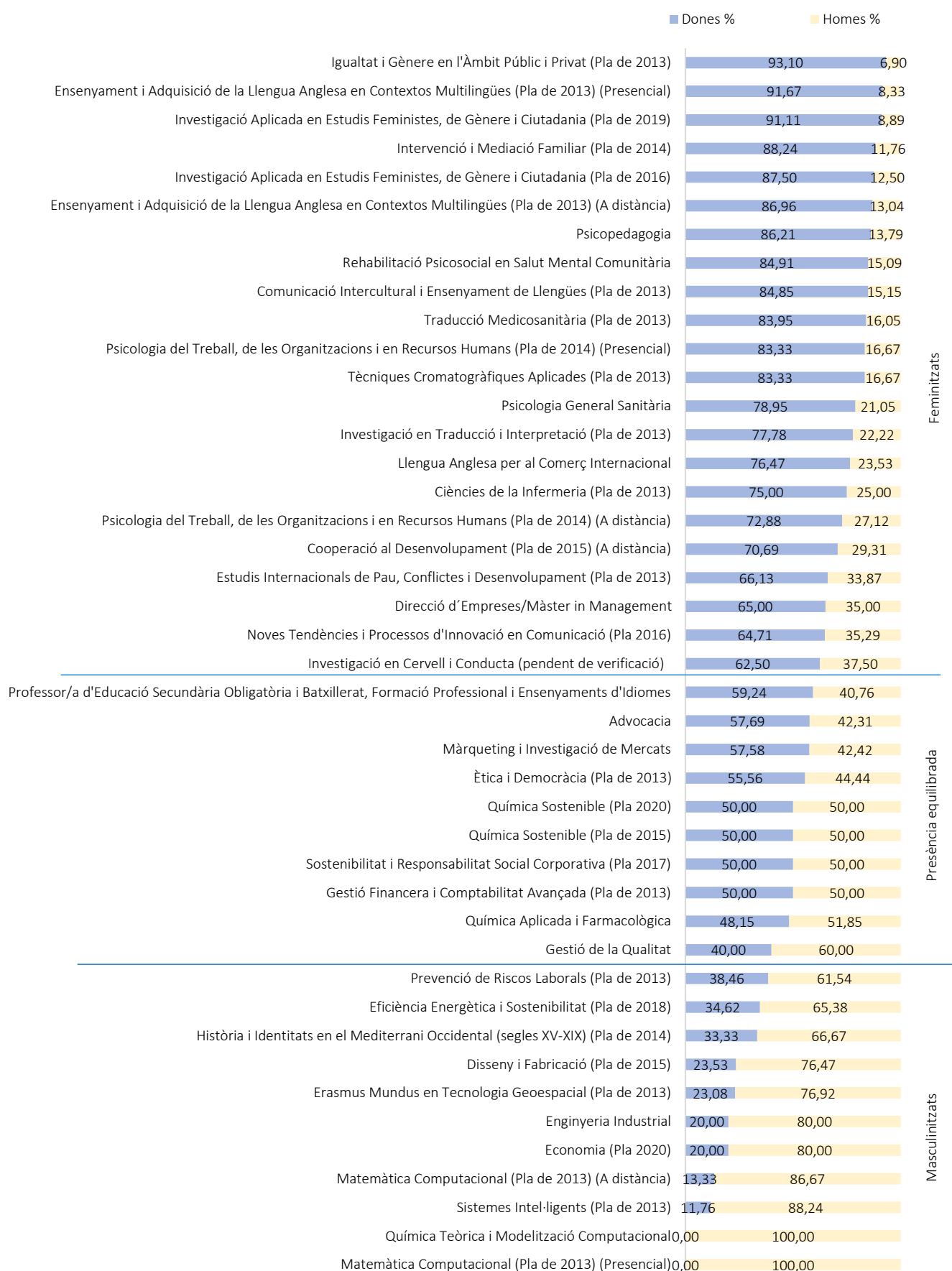
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

En l'anàlisi per a la identificació d'estudis feminitzats o masculinitzats, les dades analitzades assenyalen segregació horitzontal segons estudis.

En una anàlisi detallada es troben diferències significatives en la participació de xiques i xics per branques de coneixement:

- Les més feminitzades apunten als estudis de Ciències Socials i Jurídiques ara com el Màster en Igualtat i Gènere en l'Àmbit Públic i Privat (93,10%) o el Màster en Intervenció i Mediació Familiar (88,24%) i a les Arts i Humanitats com el Màster en Ensenyament i Adquisició de la Llengua Anglesa en Contextos Multilingües (91,67%).
- Els estudis més masculinitzats per branques de coneixement són els que corresponen als estudis d'Enginyeria i Arquitectura, com el Màster en Sistemes Intel·ligents (88,24%), el Màster en Enginyeria Industrial (80,00%) o el Màster en Disseny i Fabricació (76,47%) i a les Ciències, com el Màster en Matemàtica Computacional (86,67%).

Figura 9. Estudis de màster feminitzats i masculinitzats. Curs 2020/2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

Taula 5. Alumnat matriculat en estudis de màster. Curs 2020/2021. Valors absoluts i relatius

Estudis de màster	Dones	Homes	Total	Dones%	Homes%	Diferencial%
TOTAL	921	532	1453	63,39	36,61	26,77
Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques	217	99	316	68,67	31,33	37,34
Advocacia	45	33	78	57,69	42,31	15,38
Cooperació al Desenvolupament (Pla 2015) (A distància)	41	17	58	70,69	29,31	41,38
Direcció d'Empreses/Màster in Management	13	7	20	65,00	35,00	30,00
Economia (Pla 2020)	1	4	5	20,00	80,00	-60,00
Gestió de la Qualitat	2	3	5	40,00	60,00	-20,00
Gestió Financera i Comptabilitat Avançada (Pla 2013)	10	10	20	50,00	50,00	0,00
Igualtat i Gènere en l'Àmbit Públic i Privat (Pla 2013)	81	6	87	93,10	6,90	86,21
Màrqueting i Investigació de Mercats	19	14	33	57,58	42,42	15,15
Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa (Pla 2017)	5	5	10	50,00	50,00	0,00
Facultat de Ciències Humanes i Socials	443	176	619	71,57	28,43	43,13
Comunicació Intercultural i Ensenyament de Llengües (Pla 2013)	28	5	33	84,85	15,15	69,70
Ensenyament i Adquisició de la Llengua Anglesa en Contextos Multilingües (Pla 2013) (A distància)	20	3	23	86,96	13,04	73,91
Ensenyament i Adquisició de la Llengua Anglesa en Contextos Multilingües (Pla 2013) (Presencial)	11	1	12	91,67	8,33	83,33
Estudis Internacionals de Pau, Conflictes i Desenvolupament (Pla 2013)	41	21	62	66,13	33,87	32,26
Ètica i Democràcia (Pla 2013)	5	4	9	55,56	44,44	11,11
Història i Identitats en el Mediterrani Occidental (segles XV-XIX) (Pla 2014)	1	2	3	33,33	66,67	-33,33
Investigació Aplicada en Estudis Feministes, de Gènere i Ciutadania (Pla 2016)	7	1	8	87,50	12,50	75,00
Investigació Aplicada en Estudis Feministes, de Gènere i Ciutadania (Pla 2019)	41	4	45	91,11	8,89	82,22
Investigació en Traducció i Interpretació (Pla 2013)	14	4	18	77,78	22,22	55,56
Llengua Anglesa per al Comerç Internacional	13	4	17	76,47	23,53	52,94
Noves Tendències i Processos d'Innovació en Comunicació (Pla 2016)	44	24	68	64,71	35,29	29,41
Professor/a d'Educació Secundària Obligatòria i Batxillerat, Formació Professional i Ensenyaments d'Idiomes	125	86	211	59,24	40,76	18,48
Psicopedagogia	25	4	29	86,21	13,79	72,41
Traducció Medicosanitària (Pla 2013)	68	13	81	83,95	16,05	67,90
Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals	80	209	289	27,68	72,32	-44,64
Disseny i Fabricació (Pla 2015)	12	39	51	23,53	76,47	-52,94
Eficiència Energètica i Sostenibilitat (Pla 2018)	9	17	26	34,62	65,38	-30,77
Enginyeria Industrial	17	68	85	20,00	80,00	-60,00
Erasmus Mundus en Tecnologia Geoespacial (Pla 2013)	3	10	13	23,08	76,92	-53,85
Matemàtica Computacional (Pla 2013) (A distància)	2	13	15	13,33	86,67	-73,33
Matemàtica Computacional (Pla 2013) (Presencial)	0	4	4	0,00	100,00	-100,00
Prevenió de Riscos Laborals (Pla 2013)	15	24	39	38,46	61,54	-23,08
Química Aplicada i Farmacològica	13	14	27	48,15	51,85	-3,70
Química Sostenible (Pla 2015)	1	1	2	50,00	50,00	0,00
Química Sostenible (Pla 2020)	1	1	2	50,00	50,00	0,00
Química Teòrica i Modelització Computacional	0	2	2	0,00	100,00	-100,00
Sistemes Intel·ligents (Pla 2013)	2	15	17	11,76	88,24	-76,47
Tècniques Cromatogràfiques Aplicades (Pla 2013)	5	1	6	83,33	16,67	66,67
Facultat de Ciències de la Salut	181	48	229	79,04	20,96	58,08
Ciències de la Infermeria (Pla 2013)	3	1	4	75,00	25,00	50,00
Intervenció i Mediació Familiar (Pla 2014)	30	4	34	88,24	11,76	76,47
Investigació en Cervell i Conducta (pendent de verificació)	10	6	16	62,50	37,50	25,00
Psicologia del Treball, de les Organitzacions i en Recursos Humans (Pla 2014) (A distància)	43	16	59	72,88	27,12	45,76
Psicologia del Treball, de les Organitzacions i en Recursos Humans (Pla 2014) (Presencial)	5	1	6	83,33	16,67	66,67
Psicologia General Sanitària	45	12	57	78,95	21,05	57,89
Rehabilitació Psicosocial en Salut Mental Comunitària	45	8	53	84,91	15,09	69,81

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

 Presència equilibrada (60/40)
 Presència desequilibrada (feminitzada)
 Presència desequilibrada (masculinitzada)

3. Estudis de doctorat

En el curs 2020/2021, el nombre total d'alumnat matriculat en estudis de doctorat és de 816 persones (452 dones i 364 homes). Segons les dades, a l'UJI les dones són majoria en l'alumnat matriculat de doctorat, representant el 55,39% enfront del 44,61% d'homes. Encara i tot, hi ha presència equilibrada entre els sexes.

En una anàlisi global per branques de coneixement, tant les Ciències de la Salut com les Arts i Humanitats estan feminitzades, les Ciències Socials i Jurídiques tenen presència equilibrada, les Ciències estan lleugerament masculinitzades i l'Enginyeria i Arquitectura està marcadament masculinitzada. Les dades mostren la següent participació:

- En les Ciències de la Salut, les dones són el 73,94% (139) i els homes 26,06% (49). Els estudis d'aquesta branca es troben marcadament feminitzats.
- En Art i Humanitats, les dones són 68,00% (119) i els homes són el 32,00% (56). Els estudis d'aquesta branca de coneixement es troben feminitzats.
- En les Ciències Socials i Jurídiques, les dones són el 49,35% (114) i els homes 50,65% (117). Aquests estudis mostren una participació equilibrada.
- En les Ciències, les dones són el 38,54% (37) i els homes 61,46% (59). Els estudis d'aquesta branca es troben lleugerament masculinitzats.
- En l'Enginyeria i Arquitectura, les dones són el 34,13% (43) i els homes 65,87% (83). Aquests estudis estan masculinitzats.

Figura 10. Alumnat matriculat en estudis de doctorat. Curs 2020/2021. Valors relatius

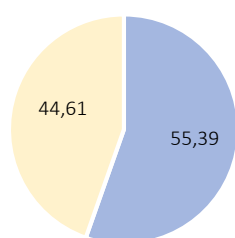
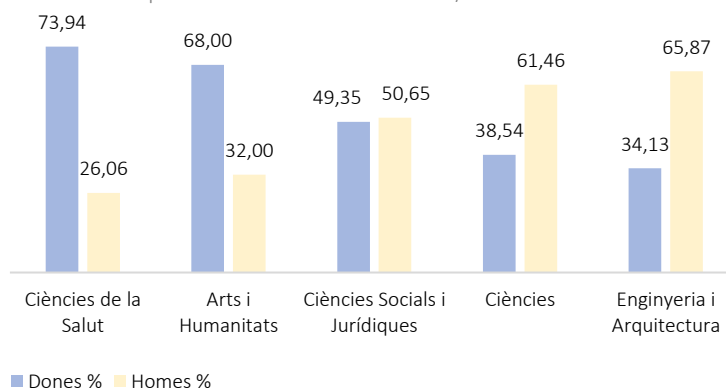


Figura 11. Alumnat matriculat en estudis de doctorat per branques de coneixement. Curs 2020/2021. Valors relatius



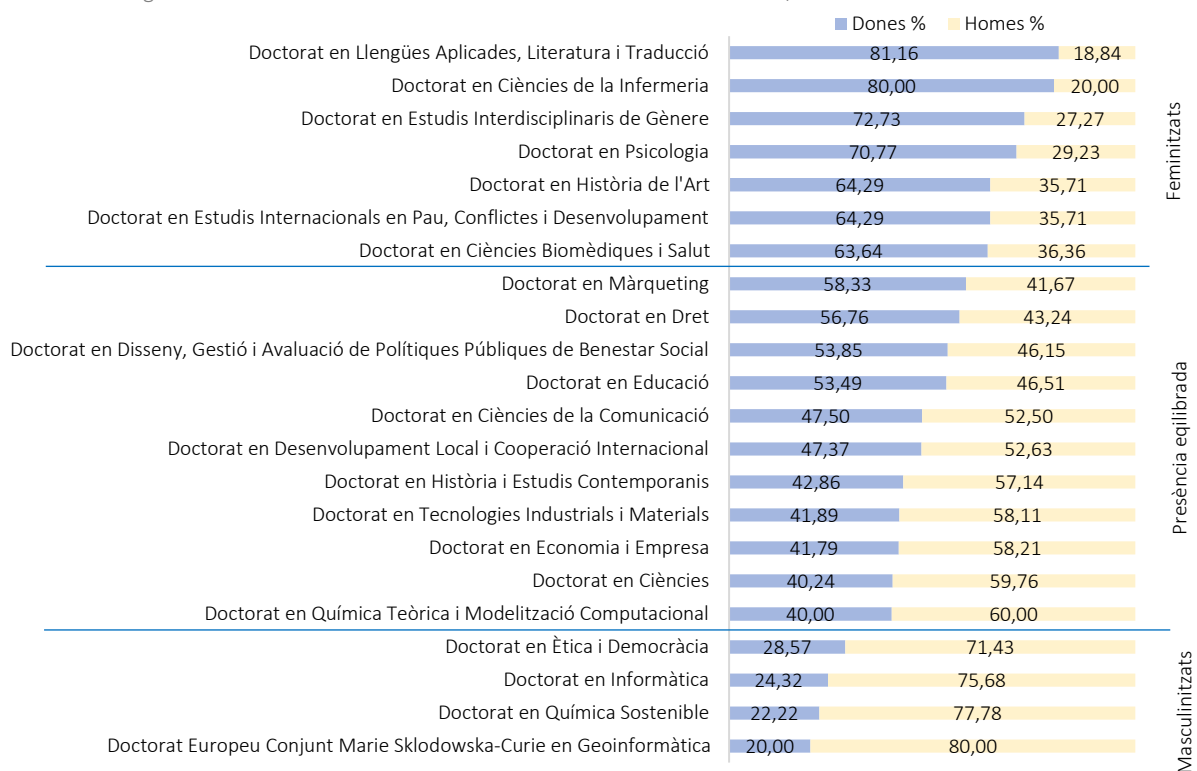
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

En l'anàlisi per a la identificació d'estudis feminitzats o masculinitzats, les dades analitzades assenyalen segregació horitzontal segons estudis.

En una anàlisi detallada es troben diferències significatives en la participació de dones i homes segons estudis:

- Les branques de coneixement més feminitzades apunten als estudis d'Arts i Humanitats ara com el Programa de Doctorat en Llengües Aplicades, Literatura i Traducció (81,16%) o el Doctorat en Estudis Interdisciplinaris de Gènere (72,73%) i a les Ciències de la Salut, com el Doctorat en Ciències de la Infermeria (80,00%) o el Doctorat en Psicologia (70,77%).
- Les branques de coneixement més masculinitzades són l'Enginyeria i Arquitectura, com el Programa de Doctorat Europeu Conjunt Marie Skłodowska-Curie en Geoinformàtica (80,00%) o el Doctorat en Informàtica (75,68%) i les Ciències, com el Programa de Doctorat en Química Sostenible (77,78%).

Figura 12. Estudis de doctorat feminitzats i masculinitzats. Curs 2020/2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

Taula 6. Alumnat matriculat en estudis de doctorat. Curs 2020/2021. Valors absoluts i relatius

Estudis de doctorat	Dones	Homes	Total	Dones%	Homes%	Diferencial%
TOTAL	452	364	816	55,39	44,61	10,78
Arts i Humanitats	119	56	175	68,00	32,00	36,00
Programa de Doctorat en Llengües Aplicades, Literatura i Traducció	56	13	69	81,16	18,84	62,32
Programa de Doctorat en Estudis Interdisciplinaris de Gènere	16	6	22	72,73	27,27	45,45
Programa de Doctorat en Estudis Internacionals en Pau, Conflictes i Desenvolupament	27	15	42	64,29	35,71	28,57
Programa de Doctorat en Història de l'Art	9	5	14	64,29	35,71	28,57
Programa de Doctorat en Història i Estudis Contemporanis	9	12	21	42,86	57,14	-14,29
Programa de Doctorat en Ètica i Democràcia	2	5	7	28,57	71,43	-42,86
Ciències	37	59	96	38,54	61,46	-22,92
Programa de Doctorat en Ciències	33	49	82	40,24	59,76	-19,51
Programa de Doctorat en Química Sostenible	2	7	9	22,22	77,78	-55,56
Programa de Doctorat en Química Teòrica i Modelització Computacional	2	3	5	40,00	60,00	-20,00
Ciències de la Salut	139	49	188	73,94	26,06	47,87
Programa de Doctorat en Ciències de la Infermeria	72	18	90	80,00	20,00	60,00
Programa de Doctorat en Psicologia	46	19	65	70,77	29,23	41,54
Programa de Doctorat en Ciències Biomèdiques i Salut	21	12	33	63,64	36,36	27,27
Ciències Socials i Jurídiques	114	117	231	49,35	50,65	-1,30
Programa de Doctorat en Ciències de la Comunicació	19	21	40	47,50	52,50	-5,00
Programa de Doctorat en Desenvolupament Local i Cooperació Internacional	9	10	19	47,37	52,63	-5,26
Programa de Doctorat en Disseny, Gestió i Avaluació de Polítiques Públiques de Benestar Social	7	6	13	53,85	46,15	7,69
Programa de Doctorat en Dret	21	16	37	56,76	43,24	13,51
Programa de Doctorat en Economia i Empresa	28	39	67	41,79	58,21	-16,42
Programa de Doctorat en Educació	23	20	43	53,49	46,51	6,98
Programa de Doctorat en Màrqueting	7	5	12	58,33	41,67	16,67
Enginyeria i Arquitectura	43	83	126	34,13	65,87	-31,75
Programa de Doctorat en Informàtica	9	28	37	24,32	75,68	-51,35
Programa de Doctorat Europeu Conjunt Marie Skłodowska-Curie en Geoinformàtica	3	12	15	20,00	80,00	-60,00
Programa de Doctorat en Tecnologies Industrials i Materials	31	43	74	41,89	58,11	-16,22

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

Presència equilibrada (60/40) Presència desequilibrada (feminitzada) Presència desequilibrada (masculinitzada)

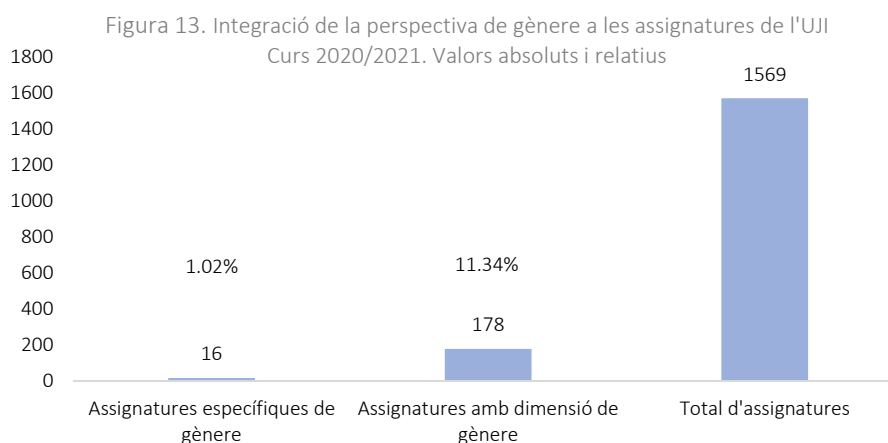
b. Integració de la perspectiva de gènere en les guies docents

En l'àmbit universitari (Verge i Cabruja 2017), la perspectiva de gènere o *gender mainstreaming* «és una política integral per a promoure la igualtat de gènere i la diversitat en la recerca, la docència, el vincle amb la societat, així com en les estructures de gestió i decisió de les universitats, tots aquests àmbits afectats per diferents biaixos de gènere». En la docència, la incorporació de la perspectiva de gènere «pot integrar-se de manera específica a través d'assignatures específiques, i de manera transversal identificant les assignatures on el sexe i el gènere siguin rellevants. [...]». Aplicada a la docència, la perspectiva de gènere suposa un procés reflexiu que afecta el disseny de les competències del pla d'estudis i, per extensió, el disseny de les assignatures, incloent-hi els resultats d'aprenentatge, els continguts impartits, els exemples, el llenguatge utilitzat, les fonts seleccionades, el mètode d'avaluació i la gestió de l'entorn d'aprenentatge» (Alonso i Llombardo, 2016).

En conseqüència, per a mesurar el grau d'integració de la perspectiva de gènere en els estudis, en aquesta part de l'anàlisi, l'objectiu és identificar tant les assignatures específiques d'igualtat i/o gènere com les assignatures que, encara que no versen exclusivament en aquesta matèria, inclouen la perspectiva de gènere⁹. S'han analitzat un total de 1569 guies docents, corresponents a totes les assignatures dels 39 graus que s'imparteixen a l'UJI en el curs 2020/2021, disponibles al Sistema d'Informació Acadèmica¹⁰ (SIA).

L'anàlisi de la **situació general** de la incorporació de la perspectiva de gènere en els estudis, exposa que de totes les assignatures de grau de l'UJI (1569) en el curs 2020/2021:

- L'1,02% (16) del total de les assignatures de grau de l'UJI són assignatures específiques d'igualtat i/o gènere (que inclouen termes que fan referència a la dimensió del gènere i/o igualtat de dones i homes en el nom de l'assignatura).
- L'11,34% (178) del total de les assignatures de grau de l'UJI integren la dimensió de gènere (inclouen termes de gènere a la justificació, les competències i resultats d'aprenentatge i/o als continguts i al temari).



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes del SIA.

⁹ Es pot consultar l'estudi complet en *Igualtat en xifres. Anàlisi de la integració de la perspectiva de gènere en les guies docents de les assignatures de grau de la Universitat Jaume I. Curs 2020/2021*. Unitat d'Igualtat. Universitat Jaume I. (Fundació Isonomia, 2021).

¹⁰ Sistema d'Informació Acadèmica¹⁰ (SIA) de l'UJI, accessible a <https://ujiapps.uji.es/sia/rest/publicacion/2020> (consultat el 15/03/2021).

La situació general per graus mostra dades significatives com que:

- Els graus de Medicina i Infermeria contenen entre un 5% i 6% d'assignatures específiques de gènere i entre un 50% i 65% d'assignatures amb dimensió de gènere. No obstant això, cal tindre en compte que aquests graus, pels seus àmbits acadèmics-professionals, tenen continguts amb especificitats del cos i la salut de les dones, per tant, el percentatge d'assignatures específiques que incorporen la variable sexe-gènere és més elevat en comparació a altres graus.
- Hi ha 15 graus (com Psicologia, Comunicació Audiovisual o Mestre o Mestra d'Educació Infantil, Mestre o Mestra d'Educació Primària o Relacions Laborals i Recursos Humans) que tenen entre un 0% i 4% d'assignatures específiques de gènere i entre un 10% i 25% d'assignatures que inclouen alguna dimensió de gènere.
- Hi ha 19 graus (com Administració d'Empreses, Enginyeria Mecànica o Finances i Comptabilitat, entre altres) que tenen entre un 0% i 2% d'assignatures específiques de gènere i menys del 10% d'assignatures que inclouen alguna dimensió de gènere.
- Hi ha 2 graus (Arquitectura Tècnica i Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural) que no tenen assignatures específiques de gènere ni integren la perspectiva de gènere (0%).

Taula 7. Assignatures específiques de gènere i assignatures amb dimensió de gènere. Curs 2020/2021. Valors relatius

Grau	Assignatures específiques de gènere	Assignatures amb dimensió de gènere
Medicina (Estudiantat de 5è i 6é curs)	6%	65%
Medicina (Pla 2017) (Estudiantat de 1r, 2n, 3r i 4t curs)	3%	51%
Infermeria	5%	50%
Criminologia i Seguretat (Pla 2020) (Estudiantat 1r curs)	0%	25%
Mestre o Mestra d'Educació Infantil (Estudiantat de 4t curs)	4%	21%
Mestre o Mestra d'Educació Infantil (Pla 2018) (Estudiantat de 1r, 2n i 3r curs)	3%	21%
Mestre o Mestra d'Educació Primària (Estudiantat de 4t curs)	3%	19%
Criminologia i Seguretat (Estudiantat 2n curs i posteriors)	3%	18%
Història i Patrimoni (Pla 2015)	2%	16%
Humanitats: Estudis Interculturals (Pla 2015)	2%	15%
Publicitat i Relacions Públiques	2%	15%
Relacions Laborals i Recursos Humans	2%	15%
Matemàtica Computacional	0%	15%
Enginyeria Informàtica	0%	11%
Comunicació Audiovisual	2%	11%
Psicologia	0%	11%
Enginyeria en Disseny Industrial i Desenvolupament de Productes (Pla 2020) (Estudiantat 1r curs)	0%	10%
Mestre o Mestra d'Educació Primària (Pla 2018) (Estudiantat de 1r, 2n i 3r curs)	3%	10%
Periodisme	2%	9%
Estudis Anglesos	0%	8%
Gestió i Administració Pública	0%	8%
Disseny i Desenvolupament de Videojocs	0%	7%
Dret	0%	7%
Grau en Traducció i Interpretació	0%	5%
Administració d'Empreses i Dret	0%	4%
Enginyeria en Disseny Industrial i Desenvolupament de Productes (Estudiantat 2n curs i posteriors)	0%	4%
Grau en Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural (Pla 2018) (Estudiantat de 1r, 2n i 3r curs)	0%	3%
Arquitectura Tècnica (Estudiantat 2n curs i posteriors)	0%	3%
Enginyeria en Tecnologies Industrials	0%	3%
Química	0%	2%
Economia	0%	2%
Enginyeria Química	0%	2%
Turisme	0%	2%
Grau en Enginyeria Elèctrica	0%	2%
Enginyeria Mecànica	0%	2%
Finances i Comptabilitat	0%	2%
Administració d'Empreses	0%	2%
Arquitectura Tècnica (Pla 2020)	0%	0%
Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural (Estudiantat de 4t curs)	0%	0%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes del SIA.

Taula 8. Assignatures específiques de gènere i assignatures amb dimensió de gènere. Curs 2020/2021. Valors absoluts i relatius

Graus	Assignatures totals	Específica de gènere	Específica de gènere%	Amb dimensió de gènere	Amb dimensió de gènere%
Administració d'Empreses i Dret	46	0	0%	2	4%
Administració d'Empreses	48	0	0%	1	2%
Arquitectura Tècnica (Estudiantat 2n curs i posteriors)	40	0	0%	1	3%
Arquitectura Tècnica (Pla 2020)	10	0	0%	0	0%
Comunicació Audiovisual	46	1	2%	5	11%
Criminologia i Seguretat (Estudiantat 2n curs i posteriors)	39	1	3%	7	18%
Criminologia i Seguretat (Pla 2020)	8	0	0%	2	25%
Disseny i Desenvolupament de Videojocs	41	0	0%	3	7%
Dret	41	0	0%	3	7%
Economia	44	0	0%	1	2%
Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural (Estudiantat 4t curs)	32	0	0%	0	0%
Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural (Pla 2018) (Estudiantat de 1r, 2n i 3r curs)	30	0	0%	1	3%
Enginyeria Elèctrica	45	0	0%	1	2%
Enginyeria en Disseny Industrial i Desenvolupament de Productes (Estudiantat 2n curs i posteriors)	48	0	0%	2	4%
Enginyeria en Disseny Industrial i Desenvolupament de Productes (Pla 2020)	10	0	0%	1	10%
Enginyeria en Tecnologies Industrials	40	0	0%	1	3%
Enginyeria Informàtica	62	0	0%	7	11%
Enginyeria Mecànica	47	0	0%	1	2%
Enginyeria Química	44	0	0%	1	2%
Estudis Anglesos	51	0	0%	4	8%
Finances i Comptabilitat	47	0	0%	1	2%
Gestió i Administració Pública	40	0	0%	3	8%
Història i Patrimoni (Pla 2015)	43	1	2%	7	16%
Humanitats: Estudis Interculturals (Pla 2015)	46	1	2%	7	15%
Infermeria	38	2	5%	19	50%
Matemàtica Computacional	41	0	0%	6	15%
Medicina (Estudiantat de 5è i 6é curs)	34	2	6%	22	65%
Medicina (Pla 2017) (Estudiantat de 1r, 2n, 3r i 4t curs)	37	1	3%	19	51%
Mestre o Mestra d'Educació Infantil (Estudiantat de 4t curs)	28	1	4%	6	21%
Mestre o Mestra d'Educació Infantil (Pla 2018) (Estudiantat de 1r, 2n i 3r curs)	29	1	3%	6	21%
Mestre o Mestra d'Educació Primària (Estudiantat de 4t curs)	31	1	3%	6	19%
Mestre o Mestra d'Educació Primària (Pla 2018) (Estudiantat de 1r, 2n i 3r curs)	31	1	3%	3	10%
Periodisme	46	1	2%	4	9%
Psicologia	47	0	0%	5	11%
Publicitat i Relacions Públiques	46	1	2%	7	15%
Química	43	0	0%	1	2%
Relacions Laborals i Recursos Humans	47	1	2%	7	15%
Traducció i Interpretació	79	0	0%	4	5%
Turisme	44	0	0%	1	2%
TOTAL	1569	16	1%	178	11,4%

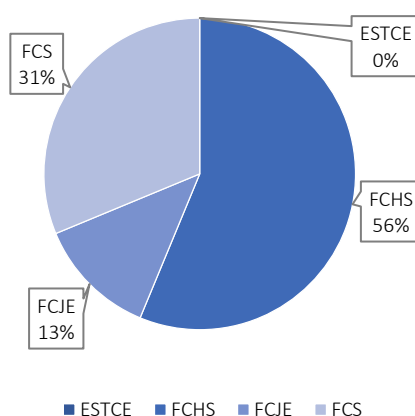
Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes del SIA.

1. Assignatures específiques de gènere

1.1. Assignatures específiques de gènere per centres

Del total d'assignatures específiques de gènere de la Universitat Jaume I (16), el 56% (9) d'aquestes s'imparteixen en la Facultat de Ciències Socials, el 31% (5) en la Facultat de Ciències de la Salut i el 13% (2) restant en la Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques. Per contra, no s'han identificat assignatures específiques de gènere a l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals.

Figura 14. Assignatures específiques de gènere per centre.
Curs 2020/2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes del SIA.

1.2. Assignatures específiques de gènere per grau

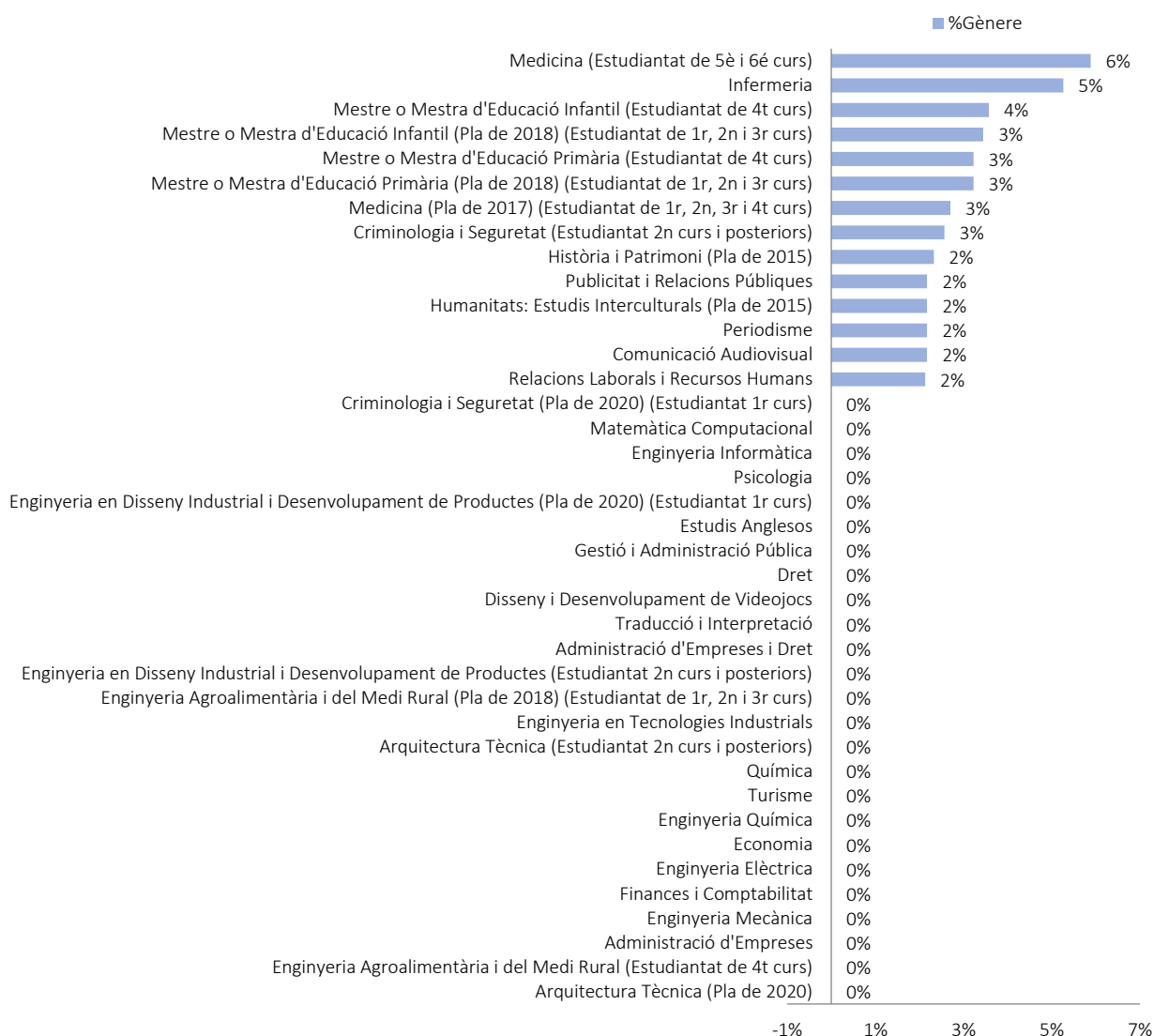
Dels 39 graus analitzats, el 36% (14) inclouen assignatures específiques de gènere mentre que el 64% (25) no imparteixen cap assignatura específica de gènere.

Els graus amb un percentatge major d'assignatures específiques de gènere són Medicina (6%), Infermeria (5%), Mestra/e d'educació infantil (4%) i Mestra/e d'educació primària (3%), seguits de graus com Relacions Laborals i Recursos Humans (2%), Humanitats: Estudis Interculturals (2%) o Publicitat i Relacions Públiques (2%).

Per altra banda, graus relacionats amb les enginyeries i les considerades carreres STEM, com Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural, Arquitectura Tècnica, Enginyeria Mecànica o Enginyeria Elèctrica, entre altres, no contenen cap assignatura (0%) específica de gènere.

Aquesta foto coincideix amb l'anàlisi dels estudis de grau feminitzats o masculinitzats a l'UJI, on graus com Medicina, Infermeria i Mestra/e d'educació infantil estan marcadament feminitzats. Encara que menys, també compten amb un alt percentatge de dones, estudis com Relacions Laborals i Recursos Humans, Humanitats: Estudis Interculturals o Publicitat i Relacions Públiques. D'altra banda, estan molt masculinitzats estudis com Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural, Administració d'Empreses, Enginyeria Mecànica o Enginyeria Elèctrica.

Figura 15. Assignatures específiques de gènere per grau. Curs 2020/2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes del SIA.

Taula 9. Relació d'assignatures específiques de gènere per grau i centre. Curs 2020/2021

Centre	Grau	Assignatures de gènere
FCHS	Grau en Comunicació Audiovisual	CA0933 - Comunicació per a la Igualtat
	Grau en Història i Patrimoni (Pla 2015)	HP1542 - Gènere i Imatge en la Història
	Grau en Humanitats: Estudis Interculturals (Pla 2015)	HU1546 - Filologies del Gènere
	Grau en Mestre o Mestra d'Educació Infantil (Pla 2018) (Estudiantat de 1r, 2n i 3r curs)	MI1851 - Educació per a la Diversitat (Educació)
	Grau en Mestre o Mestra d'Educació Infantil (Estudiantat de 4t curs)	MI1012 - Educació per a la Diversitat (Educació)
	Grau en Mestre o Mestra d'Educació Primària (Pla 2018) (Estudiantat de 1r, 2n i 3r curs)	MP1812 - Educació per a la Diversitat (Educació)
	Grau en Mestre o Mestra d'Educació Primària (Estudiantat de 4t curs)	MP1012 - Educació per a la Diversitat (Educació)
	Grau en Periodisme	PE0933 - Comunicació per a la Igualtat
	Grau en Publicitat i Relacions Públiques	PU0933 - Comunicació per a la Igualtat
FCJE	Grau en Criminologia i Seguretat (Estudiantat 2n curs i posteriors)	CS1037 - Gènere i Violència
	Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans	RL0937 - Anàlisi i Promoció de la Igualtat de Gènere en l'Àmbit Laboral
FCS	Grau en Infermeria	IN1120 - Cures de la Dona
		IN1135 - Cures de Salut i Gènere
	Grau en Medicina (Pla 2017)	MD1734 - Medicina Obstètrica i Ginecològica
	Grau en Medicina (Estudiantat de 5è i 6é curs)	MD1134 - Medicina Obstètrica i Ginecològica
		MD1155 - Pràctiques Integrades de Clínica Obstètrica i Ginecològica

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes del SIA.

1.3. Assignatures específiques de gènere segons el tipus d'assignatura

La majoria d'assignatures específiques de gènere (entre un 60/89%) són impartides com assignatures de formació bàsica i obligatòria (69%) en la FCHS i la FCS. En la FCJE s'imparteixen el 100% com a optatives. En l'ESTCE no s'imparteix cap assignatura específica.

Figura 16. Assignatures específiques de gènere per tipus d'assignatura i centre. Curs 2020/2021. Valors relatius

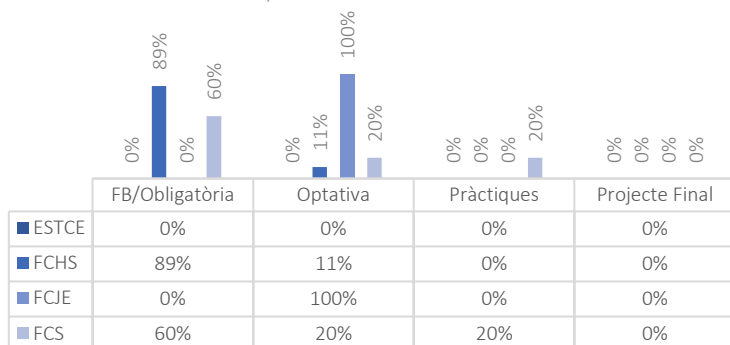
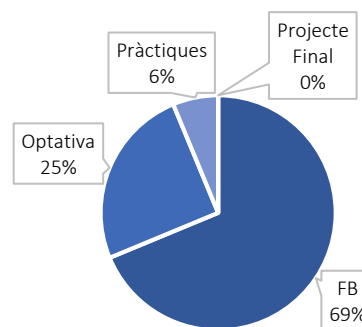


Figura 17. Assignatures específiques de gènere. Curs 2020/2021. Valors relatius



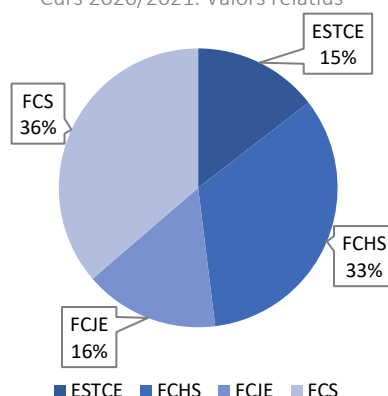
Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes del SIA.

2. Assignatures que inclouen la dimensió de gènere

2.1. Assignatures que inclouen la dimensió de gènere per centres

Del total d'assignatures que inclouen la dimensió de gènere (178) en els seus continguts docents (justificació, competències, resultats d'aprenentatge, continguts o temari) el 36% (65) s'imparteixen en la Facultat de Ciències de la Salut, el 33% (59) en la Facultat de Ciències Humanes i Socials, el 16% (28) en la Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques i el 15% (26) en l'Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals.

Figura 18. Assignatures amb dimensió de gènere per centre. Curs 2020/2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes del SIA.

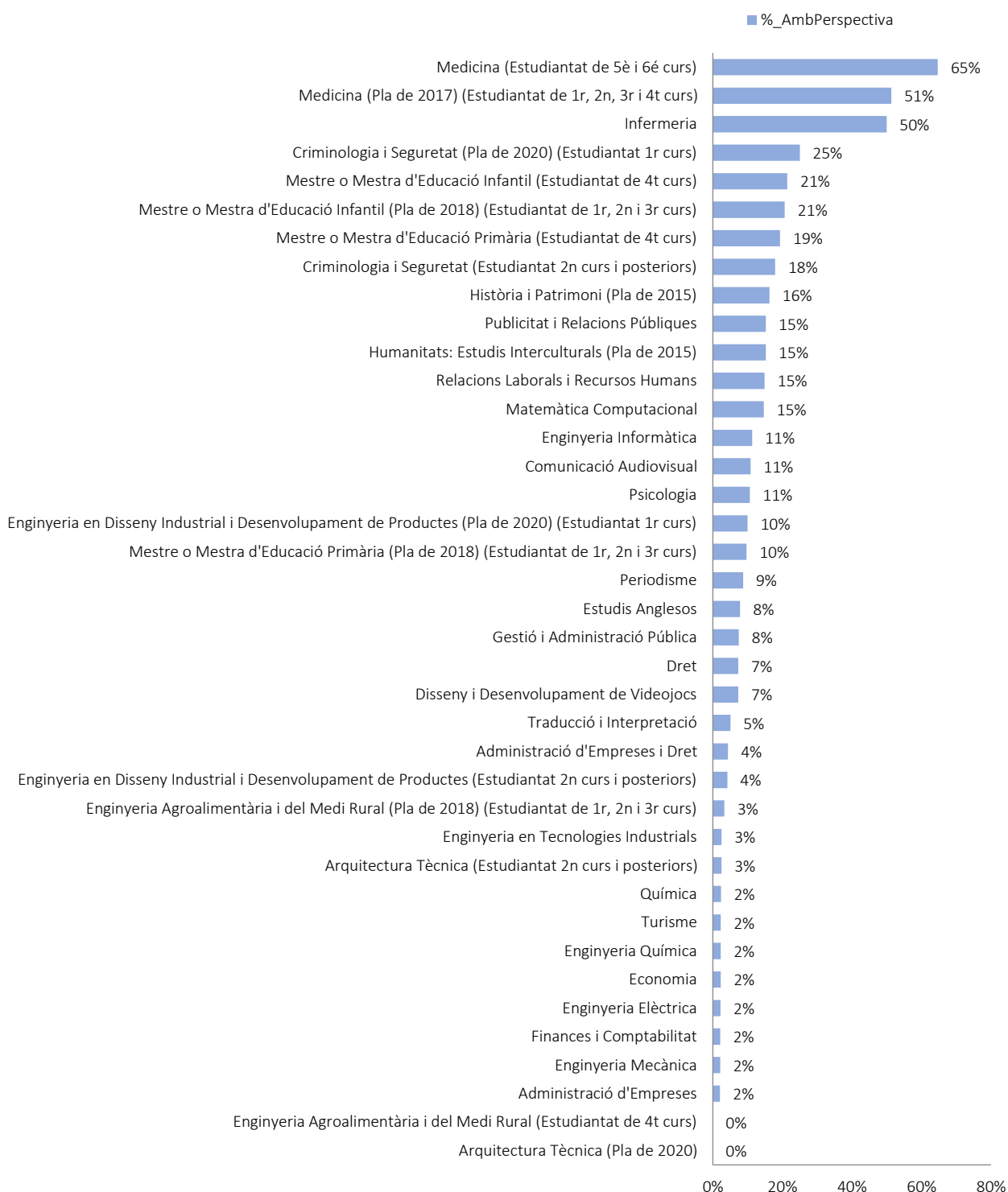
2.2. Assignatures que inclouen la dimensió de gènere per grau

Dels 39 graus analitzats, el 95% (37) contenen assignatures amb alguna dimensió de gènere (en la justificació, les competències i resultats d'aprenentatge, els continguts o al temari), mentre que el 5% (2) no inclouen cap assignatura amb perspectiva de gènere.

Els graus amb major percentatge d'assignatures amb dimensió de gènere són Medicina (entre 51/65%) i Infermeria (50%), seguits de graus com Criminologia i Seguretat (entre 18/25%), Mestre o Mestra d'Educació Infantil (21%), Mestre o Mestra d'Educació Primària (10/19%); Història i Patrimoni (16%) o Publicitat i Relacions Públiques (15%).

Per altra banda, els graus amb menor percentatge d'assignatures de gènere són Arquitectura Tècnica (0%), Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural (0%), Administració d'Empreses (2%), Enginyeria Mecànica (2%) o Finances i Comptabilitat (2%).

Figura 19. Assignatures amb dimensió de gènere del total d'assignatures per grau. Curs 2020-2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes del SIA.

2.3. Assignatures que inclouen la dimensió de gènere segons el tipus d'assignatura

La majoria d'assignatures que inclouen la dimensió de gènere són impartides com assignatures de formació bàsica/obligatòria (entre un 66/88%) en tots els centres (FCHS, la FCS, la FCJE i l'ESTCE).

Figura 20. Assignatures amb dimensió de gènere per tipus d'assignatura i centre. Curs 2020/2021. Valors relatius

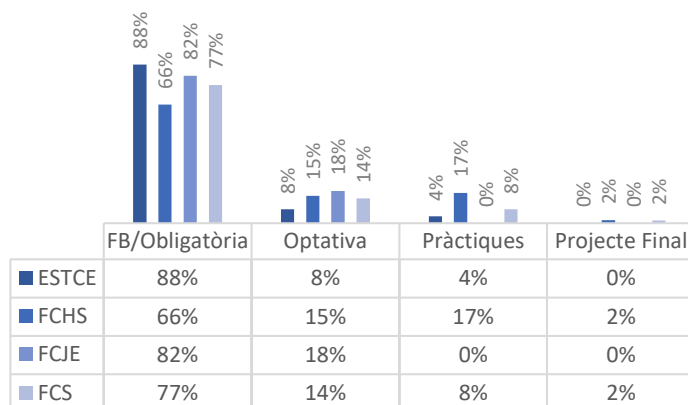
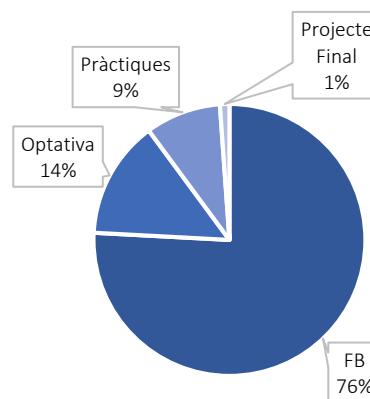


Figura 21. Assignatures amb perspectiva de gènere. Curs 2020/2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes del SIA.

2.4. Assignatures que inclouen la dimensió de gènere segons el tipus de continguts docents

Una mirada amb més detall al tipus de contingut docent on s'inclou la dimensió de gènere (en la justificació, les competències i resultats d'aprenentatge, els continguts o al temari) dona informació sobre el grau d'integració efectiva. Així, la identificació de la dimensió de gènere, de manera integral en tots els continguts (en la justificació, les competències i resultats d'aprenentatge, els continguts o al temari) incloent en la bibliografia (element no analitzat en aquest estudi) és un indicador clar de la integració de la perspectiva de gènere a la guia docent i per tant, a l'assignatura. Per altra banda, troballes aïllades de referències al gènere (com per exemple en la justificació) i que no van acompanyades de desplegament en altres continguts, posen en qüestionament la seua aplicació efectiva i respon a una mera inclusió formal.

Així, per continguts, del total de guies docents analitzades (1569), tan sols l'11,34% (178) inclouen la dimensió de gènere d'una manera o altra en els continguts. D'aquestes, el 8,15% (128) la integren als continguts i/o al temari (C/T), el 6,43% (101) la inclouen a la justificació de l'assignatura, les competències per assolir i/o com a resultat d'aprenentatge de la matèria (JC/Ra). De totes elles, tan sols el 3,25% (51 assignatures) integren la dimensió de gènere d'una manera transversal en la guia docent, és a dir, s'inclouen tant en la justificació, competències i/o resultats d'aprenentatge (C/T, Jc/Ra) com es desenvolupen en els continguts i/o temari.

Taula 10. Relació d'assignatures per grau que integren la dimensió de gènere en els continguts docents de la guia.
Curs 2020/2021

Grau	Tipus	Assignatura	Continguts docents
Doble Grau en Administració d'Empreses i Dret	FB/OB	DA0101 - Constitució, Sistema de Fonts i Drets Fonamentals (Dret)	C/T
	FB/OB	DA0118 - Dret Penal II: Part Especial	C/T
Grau en Administració d'Empreses	FB/OB	AE1046 - Migracions i Globalització	C/T
Grau en Arquitectura Tècnica (Estudiantat 2n curs i posteriors)	FB/OB	ED0948 – Iniciativa empresarial	JC/Ra
Grau en Comunicació Audiovisual	FB/OB	CA0902 - Llengua Catalana per a Comunicadors (Llengua)	C/T
	FB/OB	CA0917 - Estructura Social Contemporània (Sociologia)	C/T
	FB/OB	CA0923 - Estructura del Sistema Comunicatiu	C/T
	FB/OB	CA0925 - Programació en Ràdio i Televisió	C/T
	FB/OB	CA0933 - Comunicació per a la Igualtat	C/T, CI/Ra
Grau en Criminologia i Seguretat (Estudiantat 2n curs i posteriors)	FB/OB	CS1001 - Constitució, Sistema de Fonts i Drets Fonamentals (Dret)	C/T
	FB/OB	CS1002 - Introducció a la Sociologia i Mètodes d'Investigació en Ciències Socials (Sociologia)	C/T
	FB/OB	CS1018 - Dret Penal II: Part Especial	C/T
	FB/OB	CS1020 - Medicina Legal	C/T, JC/Ra
	FB/OB	CS1027 - Formes Específiques de Criminalitat	C/T
	OP	CS1035 - Política Criminal	C/T
	OP	CS1037 - Gènere i Violència	C/T, JC/Ra
Grau en Criminologia i Seguretat (Pla 2020) (Estudiantat 1r curs)	FB/OB	CS2001 - Constitució, Sistema de Fonts i Drets Fonamentals (Dret)	C/T
	FB/OB	CS2009 - Prevenció i Intervenció Psicosocial amb Delinqüents	C/T
Grau en Disseny i Desenvolupament de Videojocs	FB/OB	VJ1213 – Empreses de Videojocs	JC/Ra
	FB/OB	VJ1232 – Aspectes legals dels Videojocs	C/T, JC/Ra
	FB/OB	VJ1235 – Iniciativa Empresarial	C/Ra
Grau en Dret	FB/OB	DR1008 - Filosofia del Dret (Ciències Jurídiques Bàsiques)	C/T
	FB/OB	DR1018 - Dret Penal II: Part Especial	C/T
	FB/OB	DR1028 - Dret del Treball i de la Seguretat Social	C/T
Grau en Economia	FB/OB	EC1046 - Migracions i Globalització	C/T
Grau en Enginyeria Agroalimentària i del Medi Rural (Pla 2018) (Estudiantat de 1r, 2n i 3r curs)	FB/OB	AG1810 - Història de la Ciència i la Tecnologia (Història)	C/T, JC/Ra
Grau en Enginyeria Elèctrica	FB/OB	EE1010 - Història de la Ciència i la Tecnologia (Història)	C/T, JC/Ra
Grau en Enginyeria en Disseny Industrial i Desenvolupament de Productes (Estudiantat 2n curs i posteriors)	FB/OB	DI1004 - Història del Disseny Industrial	JC/Ra
	FB/OB	DI1017 – Estètica	C/T
Grau en Enginyeria en Disseny Industrial i Desenvolupament de Productes (Pla 2020) (Estudiantat 1r curs)	FB/OB	DI2004 - Història del Disseny Industrial	JC/Ra
Grau en Enginyeria en Tecnologies Industrials	FB/OB	ET1010 - Història de la Ciència i la Tecnologia (Història)	C/T, JC/Ra
Grau en Enginyeria Informàtica	FB/OB	EI1004 - Estructura de Computadors	JC/Ra
	FB/OB	EI1009 - Organització i Gestió d'Empreses (Empresa)	JC/Ra
	FB/OB	EI1010 - Arquitectura de Computadors	JC/Ra
	FB/OB	EI1026 - Dret de les Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	C/T, JC/Ra
	FB/OB	EI1027 - Disseny i Implementació de Sistemes d'informació	JC/Ra
	FB/OB	EI1035 - Iniciativa Empresarial	JC/Ra
	OP	EI1049 - Taller d'Enginyeria del Programari	JC/Ra
Grau en Enginyeria Mecànica	FB/OB	EM1010 - Història de la Ciència i la Tecnologia (Història)	C/T, JC/Ra
Grau en Enginyeria Química	FB/OB	EQ1010 - Història de la Ciència i la Tecnologia (Història)	C/T, JC/Ra
Grau en Estudis Anglesos	FB/OB	EA0902 - Llengua Espanyola (Llengua)	C/T
	FB/OB	EA0909 - Història dels Països de Parla Anglesa (Història)	C/T
	OP	EA0957 - La Poesia i la Música. La Música en la Poesia en Llengua Anglesa	C/T
	OP	EA0959 - Literatura Fronterera, Literatura entre Cultures	C/T, JC/Ra
Grau en Finances i Comptabilitat	FB/OB	FC1046 - Migracions i Globalització	C/T
Grau en Gestió i Administració Pública	FB/OB	GA1202 - Introducció a la Sociologia	C/T, JC/Ra
	FB/OB	GA1212 - Ordenament Constitucional i Drets Fonamentals	C/T
	FB/OB	GA1225 - Reptes Actuals de l'Estat i de les Administracions Públiques	C/T, JC/Ra
Grau en Història i Patrimoni (Pla 2015)	FB/OB	HP1509 - Història dels Països de Parla Anglesa (Història)	C/T
	FB/OB	HP1513 - Filosofia de les Ciències Humanes i Socials	JC/Ra
	FB/OB	HP1520 - Estètica, Gust i Patrimoni	C/T
	FB/OB	HP1524 - Història Contemporània	C/T
	FB/OB	HP1529 - Patrimoni Geogràfic d'Espanya	C/T, JC/Ra

	FB/OB	HP1538 - Teoria de l'Art Contemporani	C/T
	OP	HP1542 - Gènere i Imatge en la Història	C/T, JC/Ra
Grau en Humanitats: Estudis Interculturals (Pla 2015)	FB/OB	HU1509 - Història dels Països de Parla anglesa (Història)	C/T
	FB/OB	HU1513 - Filosofia de les Ciències Humanes i Socials	JC/Ra
	FB/OB	HU1520 - Estètica, Gust i Patrimoni	C/T
	FB/OB	HU1524 - Història Contemporània	C/T
	OP	HU1542 - Filosofia de la Religió en la Societat Global	C/T, JC/Ra
	FB/OB	HU1546 - Filosofies del Gènere	C/T, JC/Ra
	OP	HU1547 - Gestió de la Societat Intercultural	C/T, JC/Ra
Grau en Infermeria	FB/OB	IN1103 - Anatomia Humana	C/T
	FB/OB	IN1107 - Farmacologia Bàsica i Administració de Medicaments	C/T
	FB/OB	IN1108 - Nutrició Humana	C/T
	FB/OB	IN1109 - Ètica i Legislació (Ètica)	C/T
	FB/OB	IN1110 - Psicologia	C/T, JC/Ra
	FB/OB	IN1111 - Fonaments Teòrics i Metodològics	C/Ra
	FB/OB	IN1112 - Determinants de Salut	C/T, JC/Ra
	FB/OB	IN1113 - Salut Pública	C/T, JC/Ra
	FB/OB	IN1115 - Programes de Salut en Adults i Persones Majors	JC/Ra
	FB/OB	IN1116 - Cures Bàsiques d'Infermeria	JC/Ra
	FB/OB	IN1120 - Cures de la Dona	C/T, JC/Ra
	FB/OB	IN1125 - Gestió de Cures en l'Àmbit Socio sanitari	JC/Ra
	FB/OB	IN1128 - Cures Oncològiques	C/T
	FB/OB	IN1130 - Cures d'Infermeria en Urgències i Emergències	C/T
	FB/OB	IN1131 - Cures Crítiques	C/T
	OP	IN1134 - Institucionalització i Salut	C/T
	OP	IN1135 - Cures de Salut i Gènere	C/T, JC/Ra
	OP	IN1136 - Transculturalitat i Cura	JC/Ra
	TFG	IN1138 - Treball de Final de Grau	JC/Ra
Grau en Matemàtica computacional	FB/OB	MT1004 - Estructura de Computadors	JC/Ra
	FB/OB	MT1009 - Organització i Gestió d'Empreses (Empresa)	JC/Ra
	FB/OB	MT1010 - Arquitectura de Computadors	JC/Ra
	PE	MT1030 - Pràctiques Externes i Projecte de Final de Grau	JC/Ra
	OP	MT1033 - Fonaments Estadístics de la Minería de Dades	JC/Ra
	OB	MT1035 - Iniciativa Empresarial	JC/Ra
Grau en Medicina (Estudiantat de 5è i 6è curs)	FB/OB	MD1120 - Anatomia Patològica	C/T, JC/Ra
	FB/OB	MD1121 - Estudi per la Imatge	C/T
	FB/OB	MD1122 - Introducció a la Cirurgia	C/T
	FB/OB	MD1123 - Medicina Familiar i Comunitària	JC/Ra
	FB/OB	MD1124 - Patologia General	JC/Ra
	FB/OB	MD1130 - Malalties Infeccioses	C/T
	FB/OB	MD1131 - Toxicologia i Medicina Legal	C/T
	FB/OB	MD1133 - Malalties Sanguínies, Hematopoietiques i Oncològiques	C/T, JC/Ra
	FB/OB	MD1134 - Medicina Obstètrica i Ginecològica	C/T, JC/Ra
	FB/OB	MD1136 - Pràctiques de Clínica Medicoquirúrgica I	C/T, JC/Ra
	OP	MD1138 - Cures Pal·liatives	JC/Ra
	FB/OB	MD1141 - Medicina d'Urgències, Emergències i Malalt Crític	C/T, JC/Ra
	FB/OB	MD1142 - Psiquiatria	JC/Ra
	FB/OB	MD1145 - Malalties de l'Aparell Locomotor, del Sistema Immune i de la Pell	C/T, JC/Ra
	FB/OB	MD1146 - Pediatria i Neonatologia	JC/Ra
	FB/OB	MD1147 - Pràctiques de Clínica Medicoquirúrgica II	JC/Ra
	OP	MD1150 - Biotecnologia	JC/Ra
	PE	MD1153 - Pràctiques en Unitats de Salut Mental i Psiquiatria	JC/Ra
	PE	MD1154 - Pràctiques Integrades de Clínica Mèdica i Medicoquirúrgica	JC/Ra
	PE	MD1155 - Pràctiques Integrades de Clínica Obstètrica i Ginecològica	C/T, JC/Ra
	PE	MD1156 - Pràctiques Integrades d'Atenció Primària	JC/Ra
	PE	MD1157 - Pràctiques Integrades de Pediatria Hospitalària i Atenció Primària	JC/Ra
Grau en Medicina (Pla 2017) (Estudiantat de 1r, 2n, 3r i 4t curs)	FB/OB	MD1703 - Anatomia General, Embriologia i Histologia General (Anatomia Humana)	C/T
	FB/OB	MD1709 - Bioètica i Professionalisme (Ètica)	C/T, JC/Ra
	FB/OB	MD1710 - Psicologia Mèdica (Psicologia)	C/T, JC/Ra
	FB/OB	MD1711 - Genètica Humana	JC/Ra
	FB/OB	MD1714 - Antropologia i Evolució. Història de la Medicina (Antropologia)	JC/Ra
	FB/OB	MD1717 - Pràctiques en Centre de Salut. Integració Bàsica/Clínica	JC/Ra
	FB/OB	MD1720 - Anatomia Patològica	C/T, JC/Ra
	FB/OB	MD1721 - Estudi per la Imatge	C/T

	FB/OB	MD1723 - Medicina Familiar i Comunitària	JC/Ra
	FB/OB	MD1724 - Patologia General	JC/Ra
	FB/OB	MD1730 - Malalties Infeccioses	C/T
	FB/OB	MD1731 - Toxicologia i Medicina Legal	C/T
	FB/OB	MD1734 - Medicina Obstètrica i Ginecològica	C/T, JC/Ra
	FB/OB	MD1735 - Malalties Cardiocirculatories i Nefrourològiques	C/T
	FB/OB	MD1736 - Pràctiques de Clínica Medicoquirúrgica I	C/T, JC/Ra
	OP	MD1738 - Cures Pal·liatives	JC/Ra
	FB/OB	MD1759 - Aparell Digestiu i Nutrició	C/T
	FB/OB	MD1761 - Aparell Genitourinari i Renal	C/T
Grau en Mestre o Mestra d'Educació Infantil (Estudiantat de 4t curs)	FB/OB	MD1764 - Malalties Hematològiques i Oncològiques	C/T, JC/Ra
	FB/OB	MI1012 - Educació per a la Diversitat (Educació)	C/T, JC/Ra
	FB/OB	MI1021 - L'Educació en el Món Actual	C/T, JC/Ra
	PE	MI1025 - Pràcticum I	C/T
	FB/OB	MI1034 - Didàctica de la Llengua i la Literatura Catalana	JC/Ra
Grau en Mestre o Mestra d'Educació Infantil (Pla 2018) (Estudiantat de 1r, 2n i 3r curs)	PE	MI1039 - Pràcticum II	C/T
	TFG	MI1040 - Treball de Final de Grau	JC/Ra
	FB/OB	MI1807 - Teoria de l'Educació (Educació)	JC/Ra
	FB/OB	MI1808 - Sociologia de l'Educació (Sociologia)	JC/Ra
	PE	MI1847 - Pràcticum I	C/T
	FB/OB	MI1850 - Educació i Comunicació	C/T, JC/Ra
	FB/OB	MI1851 - Educació per a la Diversitat (Educació)	C/T, JC/Ra
Grau en Mestre o Mestra d'Educació Primària (Estudiantat de 4t curs)	PE	MI1852 - Pràcticum II	C/T, JC/Ra
	FB/OB	MP1012 - Educació per a la Diversitat (Educació)	C/T, JC/Ra
	PE	MP1026 - Pràcticum I	C/T
	FB/OB	MP1034 - Didàctica de la Llengua i la Literatura Catalana	JC/Ra
	PE	MP1039 - Pràcticum II (Educació Primària)	C/T
Grau en Mestre o Mestra d'Educació Primària (Pla 2018) (Estudiantat de 1r, 2n i 3r curs)	PE	MP1041 - Pràcticum II (menció Educació Física)	C/T
	PE	MP1042 - Pràcticum II (menció Música)	JC/Ra
	FB/OB	MP1812 - Educació per a la Diversitat (Educació)	C/T, JC/Ra
Grau en Periodisme	PE	MP1847 - Pràcticum I	C/T
	PE	MP1852 - Pràcticum II	C/T
	FB/OB	PE0902 - Llengua Catalana per a Comunicadors (Llengua)	C/T
	FB/OB	PE0909 - Anglès Professional per a Comunicadors (Idioma Modern)	C/T
Grau en psicologia	FB/OB	PE0923 - Estructura del Sistema Comunicatiu	C/T
	FB/OB	PE0933 - Comunicació per a la Igualtat	C/T, JC/Ra
	FB/OB	PS1014 - Psicologia de les Diferències Humanes (Psicologia)	C/T, JC/Ra
	FB/OB	PS1026 - Intervenció Psicosocial	C/T, JC/Ra
	OP	PS1039 - Psicobiologia del Desenvolupament i la Conducta Sexual	C/T
Grau en Publicitat i Relacions Públiques	OP	PS1041 - Psicologia Comunitària	C/T, JC/Ra
	OP	PS1043 - Convivència i Situacions de Risc en Contextos Familiars i Escolars	C/T
	FB/OB	PU0902 - Llengua Catalana per a Comunicadors (Llengua)	C/T
	FB/OB	PU0907 - Dret de la Comunicació (Dret)	JC/Ra
	FB/OB	PU0909 - Anglès Professional per a Comunicadors (Idioma Modern)	C/T
	FB/OB	PU0917 - Estructura Social Contemporània (Sociologia)	C/T
	FB/OB	PU0923 - Estructura del Sistema Comunicatiu	C/T
Grau en Química	FB/OB	PU0933 - Comunicació per a la Igualtat	C/T, JC/Ra
	OP	PU0941 - Teoria i Història de l'Art Contemporani	C/T
Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans	FB/OB	QU0903 - Història del Pensament Científic (Història)	C/T
	FB/OB	RL0902 - Introducció a la Sociologia (Sociologia)	C/T, JC/Ra
	FB/OB	RL0907 - Els Reptes de la Globalització (Filosofia)	C/T
	FB/OB	RL0914 - Dret Sindical	C/T, JC/Ra
	FB/OB	RL0916 - Dret del Treball II	C/T
	OP	RL0932 - Drets Fonamentals Inespecífics i Relació Laboral	C/T
	OP	RL0937 - Anàlisi i Promoció de la Igualtat de Gènere en l'Àmbit Laboral	C/T, JC/Ra
Grau en Traducció i interpretació	OP	RL0942 - Polítiques Actives d'Ocupació	C/T
	FB/OB	TI0909 - Història dels Països de Parla Anglesa (Història)	C/T
	OP	TI0960 – Traductologia	C/T
	OP	TI0963 - Traducció Literària B (Anglès)-A1 (Català) (II)	C/T
Grau en Turisme	OP	TI0964 - Traducció Literària B (Anglès)-A1 (Espanyol) (II)	C/T
	FB/OB	TU0902 - Introducció al Dret (Dret)	JC/Ra
Totals		128 C/T	101 C/Ra
		51 C/T+C/Ra	

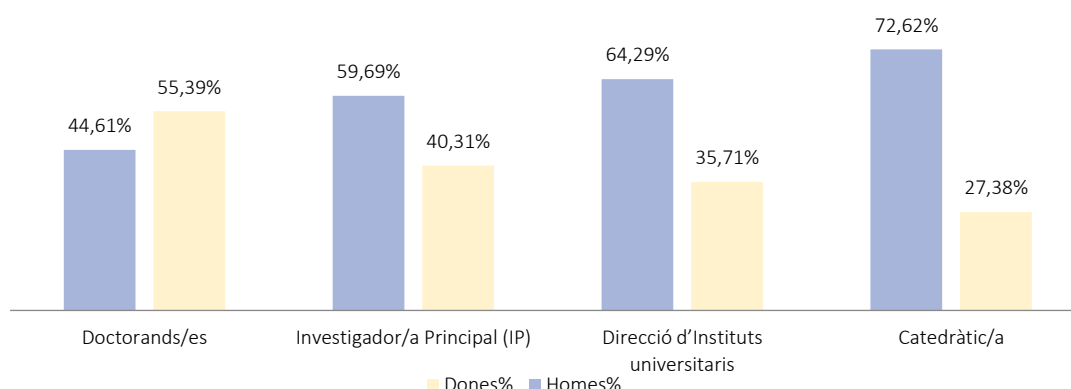
Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes del SIA.

c. Situació de dones i homes en la investigació

En aquest apartat, i encara que no s'ha fet una anàlisi en profunditat, es presenten algunes dades que permeten oferir una imatge general de la participació de dones i homes en la investigació. Les dades de l'estat de la situació de la investigació indiquen segregació vertical i horitzontal tenint com a indicador d'igualtat una participació equilibrada (40/60). La foto mostra que la investigació a l'UJI és un àmbit liderat i ocupat majoritàriament per homes. Així, com a exemple, l'òrgan responsable de la investigació està ocupat per un home, hi ha més Catedràtics que Catedràtiques i les direccions dels Instituts universitaris estan al càrrec, majoritàriament d'homes. A més a més, també els homes són majoria com a Investigadors Principals (IP). Oposadament, durant el període formatiu, en els estudis de doctorat, hi ha més dones que homes.

Per branques de coneixement, en doctorat hi ha major presència d'homes en aquelles relacionades amb les Ciències, Enginyeria i Arquitectura i les dones tenen major presència en les relacionades en les Ciències Socials i Jurídiques, Salut així com Arts i Humanitats. Cridanerament, en la cimera de la carrera investigadora, en tots els centres de l'UJI hi ha més Catedràtics que Catedràtiques. Aquestes dades deuen portar a una reflexió i anàlisi en profunditat sobre els obstacles que condueixen a aquesta infrarepresentació. Pot ser que calga entrar a conèixer si respon a resistències (ocultes o manifestes) front a la igualtat de dones i homes, a obstacles específics (com pogueren ser els que afecten a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal), a la carència en recursos formatius per a ampliar els coneixements o a la falta de desplegament d'eines de gestió específica.

Figura 22. Investigació. Distribució de dones i homes a l'UJI. Any 2020. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de la Unitat d'Igualtat i del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

Taula 11. Investigació a l'UJI per sexe. Any 2020. Valors absoluts i relatius

Investigació	Dones	Homes	Total	Dones%	Homes%
Vicerectorat d'Investigació i Transferència	0	1	1	0,00	100,00
Catedràtic/a per centres	46	122	168	27,38	72,62
ESTCE	13	71	84	15,48	84,52
FCHS	12	15	27	44,44	55,56
FCJE	17	27	44	38,64	61,36
FCS	4	9	13	30,77	69,23
Direcció d'Instituts universitaris	5	9	14	35,71	64,29
Investigador/a Principal (IP)	-	-	-	40,31	59,69
Doctorands/es per branques de coneixement (any 2020/2021)	452	364	816	55,39	44,61
Ciències de la Salut	139	49	188	73,94	26,06
Arts i Humanitats	119	56	175	68,00	32,00
Ciències Socials i Jurídiques	114	117	231	49,35	50,65
Ciències	37	59	96	38,54	61,46
Enginyeria i Arquitectura	43	83	126	34,13	65,87

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de la Unitat d'Igualtat i del Servei de Gestió de la Docència i Estudiants de l'UJI.

Presència equilibrada (60/40) Presència desequilibrada (feminitzada) Presència desequilibrada (masculinitzada)

IV. La igualtat a l'àmbit laboral

a. Govern, direcció i representació

La presència de dones i homes en els òrgans de govern i representació de la universitat és un indicador del nivell d'implantació de la igualtat en l'organització. Aquesta anàlisi pretén identificar el grau de participació de dones i homes en els òrgans de govern i representació de la Universitat Jaume I en 2021. Es posa l'accent en les diferències per sexe segons el tipus d'òrgan al qual pertany, per tal de conèixer si es produeix segregació horitzontal. Per tal de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i, amb l'objectiu d'aconseguir la paritat, l'índex que s'utilitza és 50/50. L'anàlisi s'organitza segons l'estructuració¹¹ de l'UJI dels diferents òrgans:

- Òrgans de govern: col·legiats i unipersonals
- Òrgans de representació i de negociació

L'anàlisi de la **situació general** dels òrgans de govern i representació a l'UJI en el curs 2020/2021, per sexe, presenta les següents xifres:

- El nombre total de persones que componen els òrgans de govern i els òrgans de representació i negociació és 1911 (887 dones i 1024 homes). Segons aquestes dades, les dones representen el 46,42% enfront del 53,58% d'homes. Per tant, els òrgans de govern i representació presenten, en el seu conjunt, dades properes a la paritat, llevat de la Mesa Negociadora, que està masculinitzada.
- En una anàlisi global dels òrgans de govern, les dades mostren que:
 - En els òrgans col·legiats, la participació de dones és 46,41% (789) i els homes 53,59% (911).
 - En els òrgans unipersonals, les dones són el 46,48% (66) i els homes el 53,52% (76).
- Els òrgans de representació mostren una participació paritària, on les dones són el 50,94% (27) i els homes són el 49,06% (26).
- La Mesa Negociadora, per contrari, està integrada per un 31,25% de dones (5) i un 68,75% d'homes (11), la qual cosa indica que hi ha una participació masculinitzada.

Figura 23. Òrgans de govern i representació a l'UJI.
Curs 2020/2021. Valors relatius

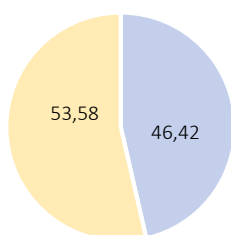
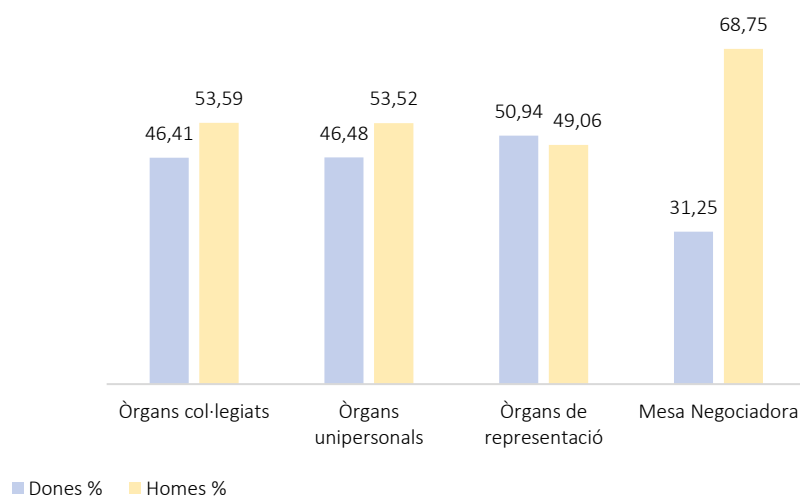


Figura 24. Òrgans de govern i representació a l'UJI.
Curs 2020/2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'UJI a l'espai web UJI de Transparència.

¹¹ Òrgans de govern i representació de l'UJI. Dades accessibles al web de Transparència de l'UJI <https://www.uji.es/transparencia/uji/organs/> consultades a data 03/03/2021.

Taula 12. Òrgans de govern i representació a l'UJI. Curs 2020/2021. Valors absoluts i relatius

Òrgans de govern i representació	Dones	Homes	Total	Dones%	Homes%	Corrector%
TOTAL	887	1024	1911	46,42	53,58	-3,58
Òrgans de govern	855	987	1842	46,42	53,58	-3,58
Òrgans col·legiats	789	911	1700	46,41	53,59	-3,59
Òrgans unipersonals	66	76	142	46,48	53,52	-3,52
Òrgans de representació i negociació	32	37	69	46,38	53,62	-3,62
Òrgans de representació	27	26	53	50,94	49,06	0,94
Mesa Negociadora	5	11	16	31,25	68,75	-18,75

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'UJI a l'espai web UJI de Transparència.

Presència equilibrada (60/40) Presència desequilibrada (feminitzada) Presència desequilibrada (masculinitzada)

1. Òrgans de govern

En una anàlisi global, el nombre de persones que integren els òrgans de govern (col·legiats i unipersonals) és de 1842 (855 dones i 987 homes). Les dones representen el 46,42% enfront del 53,58% d'homes.

1.1. Òrgans col·legiats

El nombre total de persones que formen part dels òrgans col·legiats és de 1700 (789 dones i 911 homes). Segon les dades, a l'UJI les dones representen el 46,41% enfront del 53,59% d'homes.

En una anàlisi global per tipus d'òrgan, les dades mostren la següent participació:

- En els òrgans col·legiats d'àmbit general, les dones són el 49,84% (152) i els homes el 50,16% (153), la qual cosa mostra una participació global paritària (Consell de Direcció i Consell de l'Estudiantat) o quasi paritària (Claustre i Consell de Govern). L'excepció és el Consell Social que es mostra com un òrgan masculinitzat.
- En els òrgans col·legiats d'àmbit particular, en global, les dones són el 45,66% (632) i els homes el 54,34% (752), i en tots els òrgans hi ha major participació d'homes.
- Els altres òrgans col·legiats, la Junta Electoral presenta una participació de dones del 45,45% (5) i d'homes del 54,55% (6), mostrant una major participació d'homes.

Figura 25. Òrgans col·legiats. Curs 2020/2021. Valors relatius

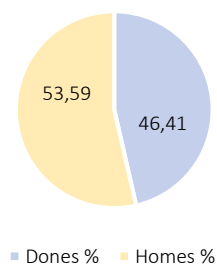
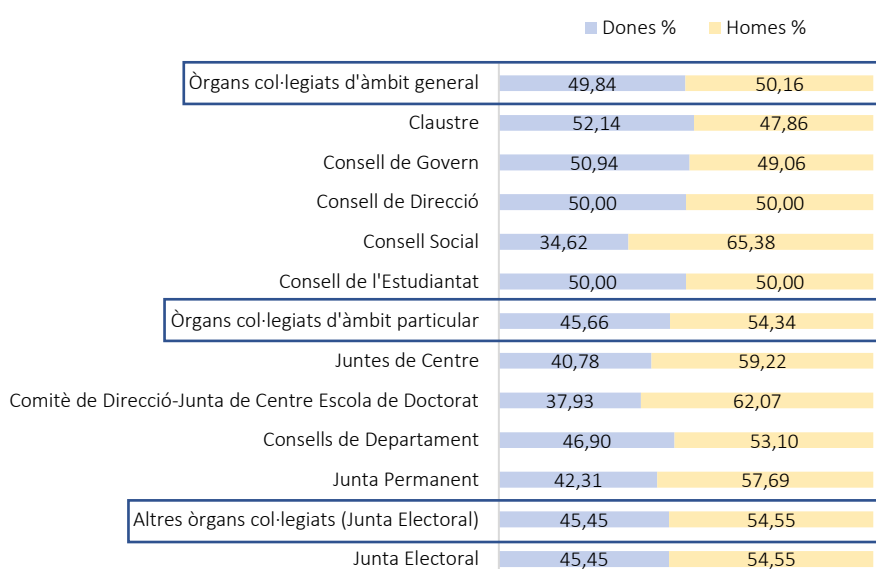


Figura 26. Òrgans col·legiats. Curs 2020/2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'UJI a l'espai web UJI de Transparència.

1.2. Òrgans unipersonals

El nombre total de persones que conformen els òrgans unipersonals és de 142 (66 dones i 76 homes), on les dones representen el 46,48% enfront del 53,52% d'homes. Encara que les dades són properes a la paritat, hi ha una major presència d'homes.

En una anàlisi per tipus d'òrgan, cal destacar:

- En els òrgans unipersonals d'àmbit general, les dones són el 46,15% (6) i els homes el 53,85% (7) on el rectorat està ocupat per una dona (des de 2018).
- En els òrgans unipersonals d'àmbit particular, les dones són el 46,51% (60) i els homes el 53,49% (69), on els Deganats, les Direccions (de Departament i d'Instituts) estan ocupats majoritàriament per homes, i les Secretaries (de Facultat i Instituts universitaris) mostren dades de participació equilibrada o feminitzada (de Departament).

Figura 27. Òrgans unipersonals.
Curs 2020/2021. Valors relatius

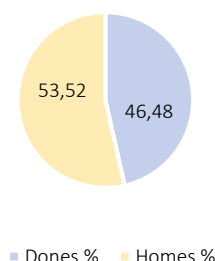
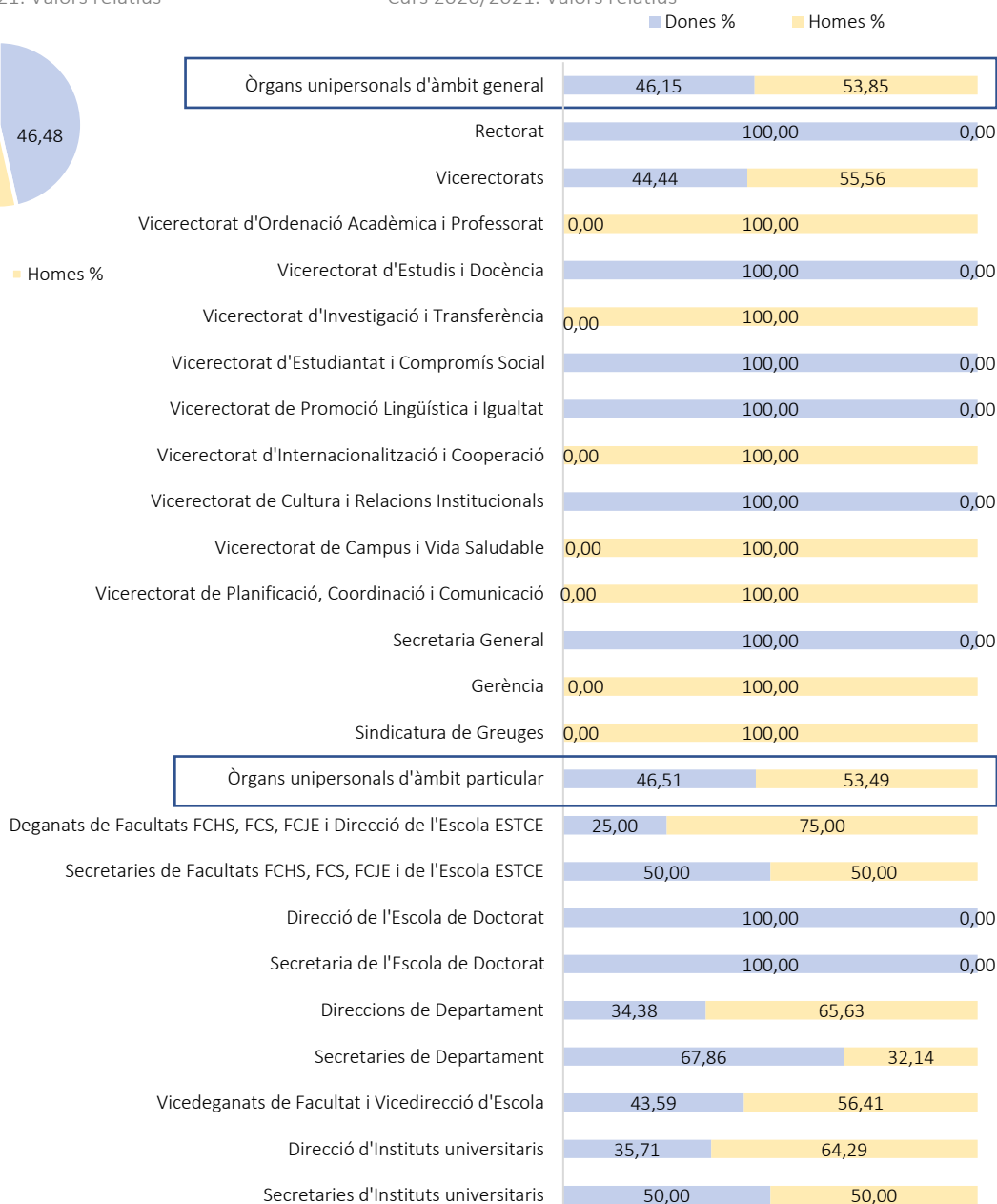


Figura 28. Òrgans unipersonals.
Curs 2020/2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'UII a l'espai web UII de Transparència.

2. Òrgans de representació i negociació

En aquest apartat s'analitzen les dades de la participació de dones i homes en els òrgans de representació i la Mesa Negociadora a la Universitat Jaume I en l'any 2021. En una anàlisi global, el nombre de persones que conformen els òrgans de representació i negociació és 69 (32 dones i 37 homes). A l'UJI les dones representen el 46,38% enfront del 53,62% d'homes.

2.1. Òrgans de representació

El nombre total de persones que conformen els òrgans de representació és de 53 (27 dones i 26 homes), on en una anàlisi global, hi ha presència paritària, sent el 50,94% de dones i el 49,06% homes.

En una anàlisi per òrgans les dades mostren la següent participació:

- A la Junta de Personal del PAS, les dones són el 58,82% (10) i els homes el 41,18% (7). Aquest òrgan mostra una major participació femenina.
- A la Junta de Personal del PDI, les dones són el 30,77% (4) i els homes el 69,23% (9). Aquest òrgan es mostra masculinitzat
- Al Comitè d'Empresa, les dones són el 56,52% (13) i els homes el 43,48% (10). Aquest òrgan mostra una major participació femenina.

Figura 29. Òrgans de representació.
Curs 2020/2021. Valors relatius

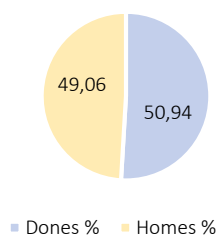
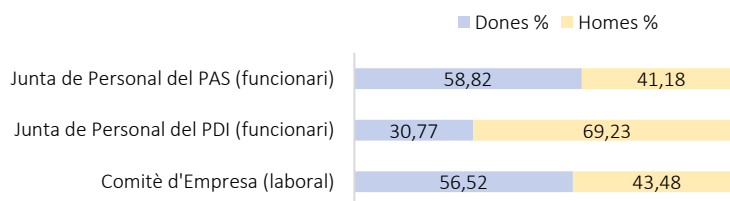


Figura 30. Òrgans de representació.
Curs 2020/2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'UJI a l'espai web UJI de Transparència.

2.2. Mesa Negociadora

El nombre total de persones que conformen la Mesa Negociadora és de 16 (5 dones i 11 homes), sent el 31,25% dones i el 68,75% homes, la qual cosa mostra que és un òrgan masculinitzat, tant en la representació de l'UJI com en la part social:

- A la part de l'administració UJI, les dones són el 25,00% (2) i els homes el 75,00% (6).
- A la part social les dones són el 37,50% (3) i els homes el 62,50% (5).

Figura 31. Mesa Negociadora.
Curs 2020/2021. Valors relatius

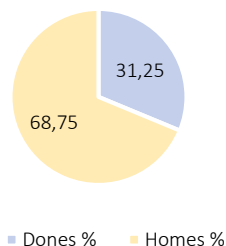
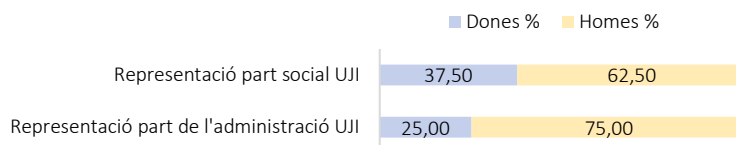


Figura 32. Mesa Negociadora.
Curs 2020/2021. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'UJI a l'espai web UJI de Transparència.

Taula 13. Òrgans de govern. Òrgans de representació. Mesa Negociadora. Curs 2020/2021. Valors absoluts i relatius

Òrgans de govern	Dones	Homes	Total	Dones%	Homes%	Corrector%
TOTAL Òrgans de govern	855	987	1842	46,42	53,58	-3,58
Òrgans col·legiats	789	911	1700	46,41	53,59	-3,59
Òrgans col·legiats d'àmbit general	152	153	305	49,84	50,16	-0,16
Claustre	73	67	140	52,14	47,86	2,14
Consell de Govern	27	26	53	50,94	49,06	0,94
Consell de Direcció	6	6	12	50,00	50,00	0,00
Consell de l'Estudiantat	37	37	74	50,00	50,00	0,00
Consell Social	9	17	26	34,62	65,38	-15,38
Òrgans col·legiats d'àmbit particular	632	752	1384	45,66	54,34	-4,34
Juntes de Centre	73	106	179	40,78	59,22	-9,22
Comitè de Direcció-Junta de Centre Escola de Doctorat	11	18	29	37,93	62,07	-12,07
Consells de Departament	515	583	1098	46,90	53,10	-3,10
Junta Permanent	33	45	78	42,31	57,69	-7,69
Altres òrgans col·legiats	5	6	11	45,45	54,55	-4,55
Junta Electoral	5	6	11	45,45	54,55	-4,55
Òrgans unipersonals	66	76	142	46,48	53,52	-3,52
Òrgans unipersonals d'àmbit general	6	7	13	46,15	53,85	-3,85
Rectorat	1	0	1	100,00	0,00	
Vicerectorats	4	5	9	44,44	55,56	
Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat		1	1	0,00	100,00	
Vicerectorat d'Estudis i Docència	1		1	100,00	0,00	
Vicerectorat d'Investigació i Transferència		1	1	0,00	100,00	
Vicerectorat d'Estudiantat i Compromís Social	1		1	100,00	0,00	
Vicerectorat de Promoció Lingüística i Igualtat	1		1	100,00	0,00	
Vicerectorat d'Internacionalització i Cooperació		1	1	0,00	100,00	
Vicerectorat de Cultura i Relacions Institucionals	1		1	100,00	0,00	
Vicerectorat de Campus i Vida Saludable		1	1	0,00	100,00	
Vicerectorat de Planificació, Coordinació i Comunicació		1	1	0,00	100,00	
Secretaria General	1	0	1	100,00	0,00	
Gerència	0	1	1	0,00	100,00	
Sindicatura de Greuges	0	1	1	0,00	100,00	
Òrgans unipersonals d'àmbit particular	60	69	129	46,51	53,49	-3,49
Deganats de Facultats FCHS, FCS, FCJE i Direcció de l'ESTCE	1	3	4	25,00	75,00	-25,00
Secretaries de Facultats FCHS, FCS, FCJE i de l'Escola ESTCE	2	2	4	50,00	50,00	0,00
Direcció de l'Escola de Doctorat	1	0	1	100,00	0,00	
Secretaria de l'Escola de Doctorat	1	0	1	100,00	0,00	
Direccions de Departament	11	21	32	34,38	65,63	-15,63
Secretaries de Departament	19	9	28	67,86	32,14	17,86
Vicedeganats de Facultat i Vicedirecció d'Escola	17	22	39	43,59	56,41	-6,41
Direcció d'Instituts universitaris	5	9	14	35,71	64,29	-14,29
Secretaries d'Instituts universitaris	3	3	6	50,00	50,00	0,00
Òrgans de representació i negociació	Dones	Homes	Total	Dones%	Homes%	Corrector%
Total Òrgans de representació i negociació	32	37	69	46,38	53,62	-7,25
Òrgans de representació	27	26	53	50,94	49,06	0,94
Junta de Personal del PAS (funcionari)	10	7	17	58,82	41,18	8,82
CCOO	2	1	3	66,67	33,33	16,67
CSIF	1	1	2	50,00	50,00	0,00
STEPV-IV	2	3	5	40,00	60,00	-10,00
UGT	5	2	7	71,43	28,57	21,43
Junta de Personal del PDI (funcionari)	4	9	13	30,77	69,23	-19,23
CCOO	1	3	4	25,00	75,00	-25,00
CSIF	1	3	4	25,00	75,00	-25,00
STEPV-IV	1	1	2	50,00	50,00	0,00
UGT	1	2	3	33,33	66,67	-16,67
Comitè d'Empresa (laboral)	13	10	23	56,52	43,48	6,52
CCOO	3	2	5	60,00	40,00	10,00
CSIF	4	2	6	66,67	33,33	16,67
STEPV-IV	3	3	6	50,00	50,00	0,00
UGT	3	3	6	50,00	50,00	0,00
Mesa Negociadora	5	11	16	31,25	68,75	-18,75
Representació part de l'administració UJI	2	6	8	25,00	75,00	-25,00
Representació part social UJI	3	5	8	37,50	62,50	-12,50
TOTAL	887	1024	1911	46,42	53,58	-7,17

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'UJI a l'espai web UJI de Transparència.

 Presència equilibrada (60/40)
  Presència desequilibrada (feminitzada)
  Presència desequilibrada (masculinitzada)

b. Distribució de la plantilla (PAS i PDI), classificació professional i tipus de jornada

Aquest apartat pretén exposar la situació de la plantilla de l'UJI, quant a participació del personal d'administració i serveis (PAS) i personal docent i investigador (PDI) segons sexe, categoria/grup professional i dedicació, per a aprofundir en l'estat d'igualtat en la universitat. L'indicador d'igualtat utilitzat és el principi de presència o composició equilibrada¹² (40/60).

L'anàlisi de la **situació general** de distribució de la plantilla presenta les següents xifres:

- El total de personal que presta serveis a l'UJI (PAS i PDI) és de 2220 persones. De total de la plantilla, el 51,37% són dones i el 48,63% són homes. Pel que es pot afirmar que l'UJI té presència equilibrada, encara que treballen més dones que homes.
- Del total de la plantilla de l'UJI, el 29,75% està conformat pel PAS, mentre que el 70,25% està conformat pel PDI.
- Tant en el PAS com en el PDI, es troben diferències de participació de dones i homes i segregació en alguns d'ells: el PAS és un col·lectiu feminitzat, amb més dones (60,63%) que homes (39,37%) i el PDI, presenta una imatge global de participació equilibrada, encara que hi ha més homes (52,55%) que dones (47,45%).
- En una anàlisi del PAS per grups professionals, el més nombrós és el C1 i es presenta feminitzat, amb un 67,22% de dones. La resta, a excepció del B, que és residual, (A1, A2 i C2) es presenten equilibrats, encara que mentre en A2 i C2 hi ha més dones que homes, en el grup A1, hi ha més homes que dones (51,73%).
- En una anàlisi del PDI per categories professionals més nombroses, es troben masculinitzades algunes d'elles com ara Catedràtic/a d'universitat (amb un 71,86% de catedràtics) i Titular d'Escola Universitària (amb 62,48% d'homes). La resta de categories es mostra amb una participació equilibrada de dones i homes (Titular d'universitat, Contractat/da doctor/a, Ajudant/a doctor, Investigador/a o Personal investigador en formació i Professorat associat).
- Quant a dedicació, les dones del PAS treballen en major mesura a temps complet (TC) que els homes, mentre que a temps parcial (TP), la distribució de dones i homes està més equilibrada. Dins del PDI, els homes treballen lleugerament més a TC que les dones, mentre que, a TP la distribució de dones i homes està equilibrada.

Figura 33. Distribució del total de la plantilla (PAS i PDI) per sexe. Any 2020. Valors relatius

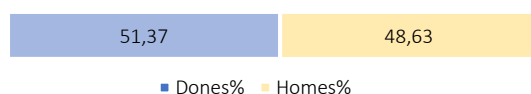
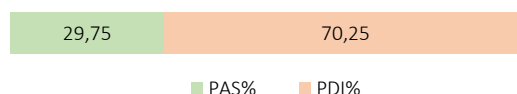


Figura 34. Distribució del total de la plantilla (PAS i PDI) per col·lectiu. Any 2020. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

Taula 14. Distribució del total de la plantilla (PAS i PDI) per col·lectius. Any 2020. Valors absoluts i relatius

Plantilla per col·lectius	Dones	Homes	Total	Dones%	Homes%	Total PAS-PDI%	Diferencial%
PAS	400,50	260,07	660,57	60,63	39,37	29,75	21,26
PDI	739,91	819,60	1559,51	47,45	52,55	70,25	-5,11
TOTAL	1140,41	1079,67	2220,08	51,37	48,63	100,00	2,74

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

Presència equilibrada (60/40) Presència desequilibrada (feminitzada) Presència desequilibrada (masculinitzada)

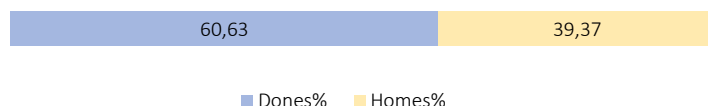
¹² Disposició adicional primera. Presència o composició equilibrada. A l'efecte d'aquesta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

1. Personal d'Administració i Serveis (PAS)

1.1. Distribució del PAS per sexe

El personal total que conforma el PAS a l'UJI és 660,57. D'aquestes, el 60,63% (400,50) són dones i el 39,37% (260,07) són homes. La distribució del PAS per sexe mostra una presència lleugerament desequilibrada, amb més dones que homes (21,26%).

Figura 35. Distribució del PAS per sexe. Any 2020. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

1.2. Distribució del PAS per grups professionals

En una anàlisi de la presència de dones i homes en els grups professionals:

- En els grups A2, B, C1 i C2 hi ha més dones que homes. Per contra, en el grup A1 hi ha més homes que dones.
- En grup C1, el més nombrós, es troba feminitzat, amb 67,22% (226,44) dones i 32,78% (110,42) homes. Tanmateix, el grup B (categoria residual) es troba feminitzat, encara que donat el baix nombre de persones que encara la integren, no és representatiu.
- El grup del PAS on hi ha una major participació d'homes és l'A1, amb 51,73% (69,95) homes i 48,27% (65,27) dones. Encara que hi ha més homes que dones té una participació equilibrada entre els sexes.
- La resta de grups, A2 i C2, es troben equilibrats, encara que hi ha més dones que homes.

Figura 36. Distribució del PAS per grups professionals i sexe. Any 2020. Valors absoluts

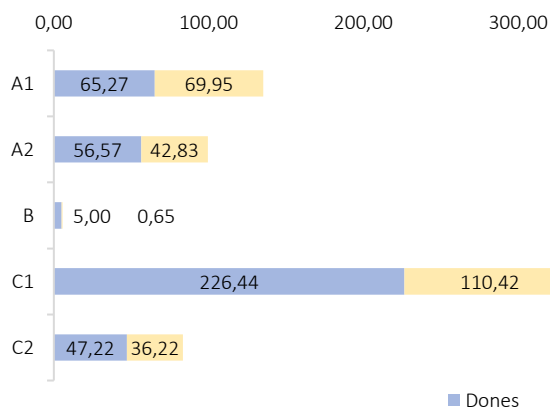
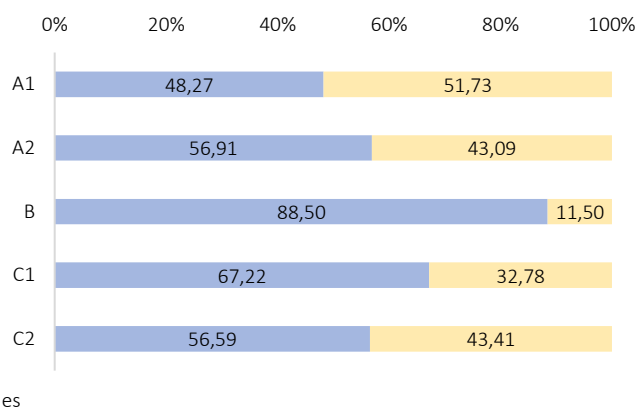


Figura 37. Distribució del PAS per grups professionals i sexe. Any 2020. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

Taula 15. Distribució del PAS per grups professionals i sexe. Any 2020. Valors absoluts i relatius

Grup professional	Dones	Homes	Total	Dones%	Homes%	Total%	Diferencial%
A1	65,27	69,95	135,22	48,27	51,73	20,47	-3,46
A2	56,57	42,83	99,40	56,91	43,09	15,05	13,82
B	5,00	0,65	5,65	88,50	11,50	0,86	76,99 (*)
C1	226,44	110,42	336,86	67,22	32,78	51,00	34,44
C2	47,22	36,22	83,44	56,59	43,41	12,63	13,18
TOTAL	400,50	260,07	660,57	60,63	39,37	100,00	21,26

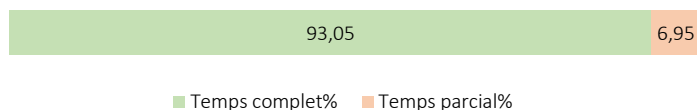
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

Presència equilibrada (60/40) Presència desequilibrada (feminitzada) Presència desequilibrada (masculinitzada)

1.3. Distribució del PAS per dedicació

A l'UJI el PAS que es dedica a temps complet (TC) és el 93,05% (614,65) persones, i a temps parcial (TP) el 6,95% (45,92) persones.

Figura 38. Distribució del PAS per dedicació. Any 2020. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

- El PAS que té una dedicació a temps complet es conforma per 60,82% (373,86) dones i 39,18% (240,79) homes.
- El PAS que té una dedicació a temps parcial es conforma per 58,01% (26,64) dones i 41,99% (19,28) homes. En la dedicació a temps parcial, igual que a temps complet, hi ha més dones que homes, conseqüentment de la major participació de dones que homes en el PAS.

Figura 39. Distribució del PAS (TC) per sexe. Any 2020. Valors relatius



Figura 40. Distribució del PAS (TP) per sexe. Any 2020. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

Taula 16. Distribució del PAS per dedicació, grups professionals i sexe. Any 2020. Valors absoluts i relatius

Grup	Dedicació	Dones	Homes	Total	Dones%	Homes%	Total%	Diferencial%
A1	TC	49,47	59,11	108,58	45,56	54,44	16,44	-8,88
A2		52,36	39,80	92,16	56,81	43,19	13,95	13,63
B		5,00	0,39	5,39	92,76	7,24	0,82	85,53 (*)
C1		221,81	105,99	327,80	67,67	32,33	49,62	35,33
C2		45,22	35,50	80,72	56,02	43,98	12,22	12,04
Total TC		373,86	240,79	614,65	60,82	39,18	93,05	21,65
Grup	Dedicació	Dones	Homes	Total	Dones%	Homes%	Total%	Diferencial%
A1	TP	15,80	10,84	26,64	59,31	40,69	4,03	18,62
A2		4,21	3,03	7,24	58,15	41,85	1,10	16,30
B		0,00	0,26	0,26	0,00	100,00	0,04	-100,00 (*)
C1		4,63	4,43	9,06	51,10	48,90	1,37	2,21
C2		2,00	0,72	2,72	73,53	26,47	0,41	47,06 (*)
Total TP		26,64	19,28	45,92	58,01	41,99	6,95	16,03
TOTAL		400,50	260,07	660,57	60,63	39,37	100,00	21,26

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

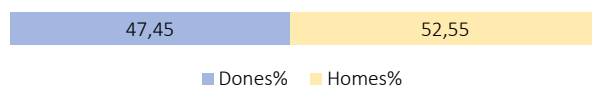
Presència equilibrada (60/40) Presència desequilibrada (feminitzada) Presència desequilibrada (masculinitzada)

2. Personal Docent i Investigador (PDI)

2.1. Distribució del PDI per sexe

El personal que conforma el PDI a l'UJI a l'any 2020 és de 1559,51, de les quals el 47,45% (739,91) són dones i el 52,55% (819,60) són homes. Aquestes dades mostren que hi ha més homes que dones (5,11% més homes), no obstant hi ha presència equilibrada entre els sexes.

Figura 41. Distribució del PDI per sexe. Any 2020. Valors relatius



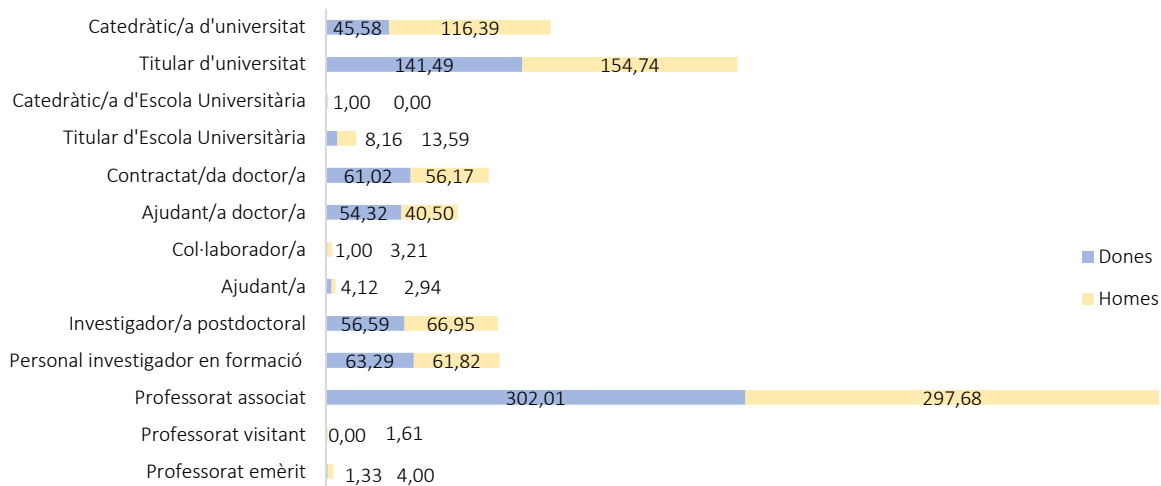
Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

2.2. Distribució del PDI per categories professionals

A l'UJI, en totes les categories professionals representatives hi ha més homes que dones:

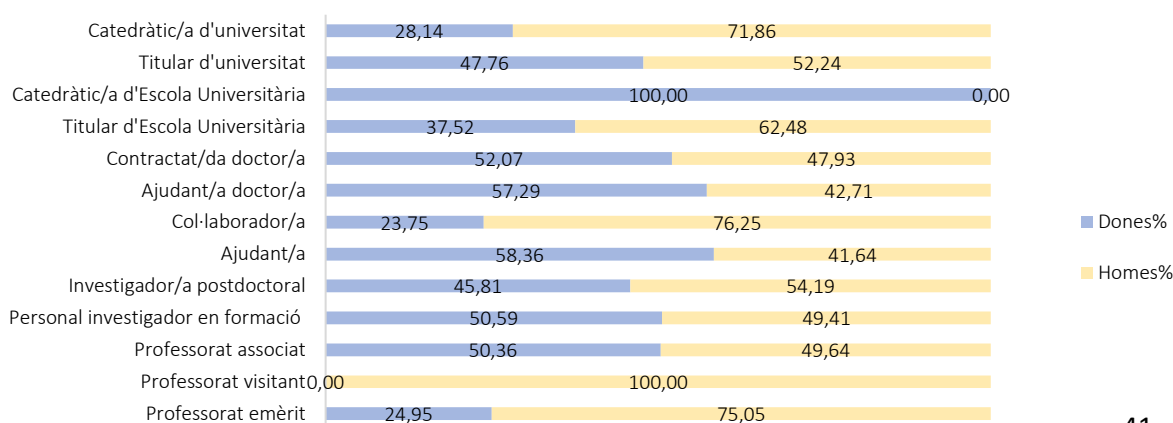
- Es troben masculinitzades Catedràtic/a d'universitat (71,86% homes), Titular d'escola Universitària (62,48%) i Col·laborador/a (76,25%).
- La categoria de Professorat associat, que és la més nombrosa, es troba equilibrada (50,36% dones i 49,64% homes). Tanmateix, es troben equilibrades les categories de Titular d'universitat, Contractat/da doctor/a, Ajudant/a doctor, Ajudant/a, Investigador/a postdoctoral o Personal investigador en formació).

Figura 42. Distribució del PDI per categories professionals i sexe. Any 2020. Valors absoluts



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

Figura 43. Distribució del PDI per categories professionals i sexe. Any 2020. Valors relatius

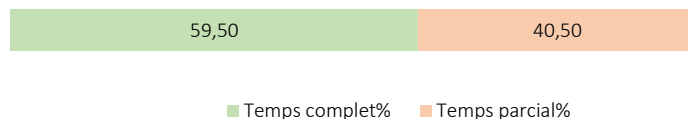


Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

2.3. Distribució del PDI per dedicació

A l'UJI el PDI que es dedica a temps complet (TC) és el 59,50% (927,84) persones i a temps parcial (TP) el 40,50% (631,67) persones.

Figura 44. Distribució del PDI per dedicació. Any 2020. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

- El PDI que té una dedicació a temps complet es conforma per 45,78% (424,80) dones i 54,22% (503,04) homes.
- El PDI que té una dedicació a temps parcial es conforma per 49,89% (315,11) dones i 50,11% (316,56) homes. En la dedicació a temps parcial, igual que a temps complet, hi ha més homes que dones, en coherència amb la major presència d'homes que dones en el col·lectiu de PDI.

Figura 45. Distribució del PDI (TC) per sexe. Any 2020. Valors relatius

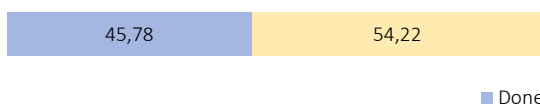
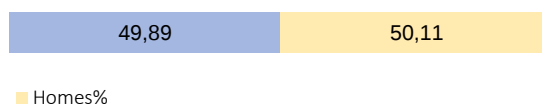


Figura 46. Distribució del PDI (TP) per sexe. Any 2020. Valors relatius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

Taula 17. Distribució del PDI per dedicació, categories professionals i sexe. Any 2020. Valors absoluts i relatius

Categoria	Dedicació	Dones	Homes	Total	Dones%	Homes%	Total%	Diferencial%
Catedràtic/a d'universitat	TC	44,58	114,39	158,97	28,04	71,96	10,19	-43,91
Titular d'universitat		140,49	153,74	294,23	47,75	52,25	18,87	-4,50
Catedràtic/a d'Escola Universitària		1,00	0,00	1,00	100,00	0,00	0,06	100,00
Titular d'Escola Universitària		8,16	13,59	21,75	37,52	62,48	1,39	-24,97
Contractat/da doctor/a		61,02	56,17	117,19	52,07	47,93	7,51	4,14
Ajudant/a Doctor/a		54,32	40,50	94,82	57,29	42,71	6,08	14,57
Col·laborador/a		1,00	3,21	4,21	23,75	76,25	0,27	-52,49
Ajudant/a		4,12	2,94	7,06	58,36	41,64	0,45	16,71
Investigador/a postdoctoral		46,82	55,07	101,89	45,95	54,05	6,53	-8,10
Personal investigador en formació		63,29	61,82	125,11	50,59	49,41	8,02	1,17
Professorat visitant		0,00	1,61	1,61	0,00	100,00	0,10	-100,00
Total TC		424,80	503,04	927,84	45,78	54,22	59,50	-8,43
Categoria	Dedicació	Dones	Homes	Total	Dones%	Homes%	Total%	Diferencial%
Catedràtic/a d'universitat	TP	1,00	2,00	3,00	33,33	66,67	0,19	-33,33
Titular d'universitat		1,00	1,00	2,00	50,00	50,00	0,13	0,00
Investigador/a postdoctoral		9,77	11,88	21,65	45,13	54,87	1,39	-9,75
Professorat associat		302,01	297,68	599,69	50,36	49,64	38,45	0,72
Professorat emèrit		1,33	4,00	5,33	24,95	75,05	0,34	-50,09
Total TP		315,11	316,56	631,67	49,89	50,11	40,50	-0,23
TOTAL		739,91	819,60	1559,51	47,45	52,55	100,00	-5,11

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

Presència equilibrada (60/40) Presència desequilibrada (feminitzada) Presència desequilibrada (masculinitzada)

c. Condicions de treball i retribucions

L'objectiu d'aquest apartat és analitzar les retribucions efectivament percebudes del personal de l'UJI, (PAS i PDI), per a visibilitzar les possibles diferències retributives entre dones i homes, comprovant la mitjana retributiva i la bretxa salarial per sexes, per grups/categories professionals i per tipus de jornada. El període temporal de referència abasta l'any 2020 (últim any complet, des de l'1 de gener al 31 de desembre). Les dades, aportades pel Servei de Recursos Humans, estan desglossades per sexe, grup/categoria professional, tipus de jornada i efectius calculats segons la dedicació efectuada. L'anàlisi retributiu recull el salari total i el desglossament, en funció de si són retribucions bàsiques o complementàries. S'han tingut en compte tots els conceptes retributius imputats al Capítol I, a excepció del concepte "Col·laboració en projectes d'investigació".

La mitjana retributiva, s'ha extret calculant el quocient entre el total anual de salaris percebuts i el total d'efectius. Per a la identificació de la bretxa salarial, entesa com la diferència entre la mitjana d'ingressos anuals de dones i homes (Comissió Europea, 2021)¹³. La fórmula utilitzada, expressada en percentatges, ha sigut la proposada per el Instituto de las mujeres (2021, pàg. 16), on els valors positius signifiquen el percentatge que les dones cobren menys que els homes:

$$\frac{\text{Quantitat corresponent als homes} - \text{Quantitat corresponent a les dones}}{\text{Quantitat corresponent als homes}} \times 100$$

La universitat, donada les seues característiques d'administració pública està subjecta i aplica criteris d'objectivitat de l'estructura salarial i d'equitat salarial segons la normativa que, per a cada col·lectiu, li son d'aplicació¹⁴. Quant a la identificació de llocs de treball, que permet reconèixer llocs de treball iguals o d'igual valor, la Relació de Llocs de Treball (RPT), amb els criteris retributius (dedicació, grup, nivell de complement de destí i específic, etc.) es comprova que esta publicada a l'espai de transparència¹⁵ del web de l'UJI.

Les remuneracions del personal docent i investigador, (PDI) estan integrades per retribucions bàsiques i complements. Les retribucions es componen de sou base, triennis, complement de destí i complement específic que varien en funció de la seua categoria i lloc de treball. Aquestes retribucions es complementen amb altres addicionals emmarcades en el Reial decret 1086/1989 sobre retribucions del professorat universitari. Els complements addicionals poden ser:

- Col·laboració en projectes d'investigació
- Complement Art. 55.2 LOU
- Complement associats Consell de Govern 26/05/08
- Complement de productivitat per investigació (sexennis)
- Complement específic per càrrecs acadèmics (docents)
- Complement específic professorat
- Complement per mèrits docents (quinquennis)
- Complement per mèrits docents no universitaris
- Complement projecte institucional
- Gratificacions per serveis de caràcter extraordinari
- Indemnització per assistències
- Paga addicional complement específic PDI
- Retribució addicional del professorat universitari (Decret 174/2002)

¹³ «Bretxa retributiva»: diferència entre els nivells retributius mitjans de les dones i els dels homes que treballen per a un ocupador, expressada com a percentatge del nivell retributiu de la mitjana dels treballadors de gènere masculí. [Art 3. 1. c. COM (2021) 93 final 2021/0050 (COD)].

¹⁴ Les retribucions del personal PDI i PAS s'ajusten al que s'estableix en les Lleis de pressupostos de la Generalitat Valenciana i en la Llei orgànica 6/2001, d'Universitats (LOU).

¹⁵ Espai de transparència de l'UJI: <https://www.uji.es/transparencia/economica/rrhh/RLT/>

Les remuneracions del personal d'Administració i Serveis, (PAS) estan integrades per retribucions bàsiques i complementàries. Les retribucions es componen de sou base, triennis, complement de destí i complement específic, que variaran en funció de la seua categoria i lloc de treball. Addicionalment s'inclouen retribucions complementàries depenent de cada circumstància. Els complements retributius del PAS poden ser:

- Col·laboració en projectes d'investigació
- Complement activitat professional (no docent)
- Complement activitat professional PAS
- Complement carrera professional
- Complement compensatori carrera professional
- Complement per càrrec de gerent
- Component compensatori del complement específic
- Gratificació per serveis de caràcter extraordinari (Art. 83 LOU)
- Gratificació per treballs extraordinaris fora de la jornada
- Gratificacions per serveis de caràcter extraordinari
- Indemnització per assistències
- Complement de carrera professional (Decret 186/2014)

La lectura de la **situació general** de les retribucions efectivament percebudes permet observar diferències per sexe, encara que els diferencials comparables¹⁶ entre ambdós sexes no marquen possibles tractes d'iniquitat retributiva. Ara bé, seria necessària una interpretació qualitativa que permetera una identificació de les causes que originen les diferències en cada categoria. De mitjana general, a l'UJI les dones guanyen 3964,69€ menys que els homes a l'any. És a dir, la bretxa salarial a l'UJI es del 11,97%, el 6,97% en el PAS i el 17,23% en el PDI.

Taula 18. Mitjana retributiva general i bretxa salarial

	Mitjana Dones	Mitjana Homes	Diferencial	Bretxa total
PAS	34081,33	36636,44	-2555,11	6,97
PDI	26496,82	32010,92	-5514,10	17,23
TOTAL UJI	29160,42	33125,11	-3964,69	11,97

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

1. PAS

1.1. Per grup i sexe

Atenent als resultats globals per grups professionals, els homes tenen una retribució mitjana de 6,97% més que les dones. Aquesta dada no és constant per a tots els grups professionals i difereix entre ells. El grup professional on la bretxa salarial és més alta és a l'A1, on els homes guanyen un 12,57% més que les dones. Així, la bretxa salarial més baixa es troba al grup C1, amb un diferencial d'un 0,79% en favor dels homes, seguit del grup A2 (1,28%) i del grup C2 (8,8%). El grup B, encara que poc representatiu, mostra una bretxa salarial d'un -13,69%, és a dir, les dones guanyen un 13,69% més que els homes.

Taula 19. Mitjana retributiva i bretxa salarial del PAS per grup professional

Grup	Mitjana general	Mitjana dones	Efectius	Mitjana homes	Efectius	Bretxa
A1	40962,72	38124,95	65,27	43610,64	69,95	12,57
A2	40152,86	39929,00	56,57	40448,56	42,83	1,28
B	27949,87	28342,63	5,00	24928,75	0,65	-13,69 (*)
C1	33440,22	33352,14	226,44	33620,88	110,42	0,79
C2	26664,02	25590,94	47,22	28063,01	36,22	8,8
TOTAL	35086,76	34081,33	400,50	36636,44	260,07	6,97

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

¹⁶ Nota: en les taules s'identifiquen com a No comparable (*) aquells diferencials en grups/categories que no permeten extraure dades representatives o comparables (grups poc nombrosos o categories com professorat visitant i emèrit).

1.2. Per dedicació

Al introduir el tipus de jornada com a variable, s'aprecia que la bretxa salarial entre dones i homes varia per grup professional i per dedicació. Així, els homes guanyen un 7,65% més que les dones a temps complet (TC) mentre que les dones perceben un 1,18% més que els homes a temps parcial (TP). Excloent al grup B, a les dades s'aprecia que a jornada completa, els grups on la diferència és més alta continuen sent l'A1 (8,22%) i el C2 (6,97%). A la dedicació a tems parcial, el total d'efectius és notablement inferior i en certs casos resulta una xifra que és estèril i poc representativa. Així, el grup B i C2 està constituït per 0,26 i 0,72 homes, respectivament.

Taula 20. Mitjana retributiva i bretxa salarial del PAS per grup professional i tipus de jornada

Grup	Mitjana general	Mitjana dones	Efectius	Mitjana homes	Efectius	Bretxa
A1	46984,52	44798,94	49,47	48813,66	59,11	8,22
A2	42380,17	42022,49	52,36	42850,73	39,80	1,93
B	28626,44	28342,63	5,00	32265,13	0,39	12,16 (*)
C1	33668,38	33555,12	221,81	33908,58	105,99	1,04
C2	26914,66	26056,00	45,22	28008,42	35,50	6,97
Total TC	36395,76	35252,04	373,86	38173,05	240,79	7,65
A1	16418,97	17228,63	15,80	15238,85	10,84	-13,06
A2	11800,85	13892,10	4,21	8895,18	3,03	-56,18
B	13924,19	0,00	0,00	13924,19	0,26	100,00 (*)
C1	25148,26	23627,79	4,63	26737,37	4,43	11,63
C2	19226,06	15075,84	2,00	30754,46	0,72	50,98
Total TP	17565,29	17651,89	26,64	17445,62	19,28	-1,18
TOTAL	35086,76	34081,33	400,50	36636,44	260,07	6,97

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

1.3. Per percepció salarial

Per a aprofundir en l'anàlisi i detectar possibles diferències retributives es comproven els salaris desglossats per retribució bàsica i complementària.

En concepte de retribucions bàsiques els homes tenen una retribució mitjana de 3,29% més que les dones. Atenent als grups més representatius, el C1, el més nombrós, les dones cobren més que els homes, on la bretxa salarial és -0,69% en temps complet (i -5,88 en temps parcial). Igualment, en el grup A1 el diferencial és de -1,65% a temps complet (a temps parcial de -19,83%). El grup A2, presenta una bretxa 0 a temps complet (però a temps parcial augmenta a -66,31%).

Per contra, al grup C2 el homes perceben més retribucions bàsiques (3,21% a temps complet i 49,50% a temps parcial).

Taula 21. Mitjana retributiva bàsica i bretxa salarial del PAS per grup professional i tipus de jornada

Grup	Mitjana retribució bàsica general	Mitjana retribució bàsica dones	Efectius	Mitjana retribució bàsica homes	Efectius	Bretxa
A1	20436,38	20618,85	49,47	20283,67	59,11	-1,65
A2	18105,44	18105,34	52,36	18105,57	39,80	0,00
B	14418,54	14568,80	5,00	12492,15	0,39	-16,62 (*)
C1	13900,42	13931,80	221,81	13836,07	105,99	-0,69
C2	11009,18	10851,06	45,22	11210,60	35,50	3,21
Total TC	15310,34	15037,05	373,86	15735,30	240,79	4,44
A1	12891,85	13822,80	15,80	11534,94	10,84	-19,83
A2	11447,92	13740,73	4,21	8262,21	3,03	-66,31
B	13471,77	0,00	0,00	13471,77	0,26	100,00 (*)
C1	15562,65	15996,69	4,63	15109,02	4,43	-5,88
C2	8084,90	6419,54	2,00	12710,92	0,72	49,50 (*)
Total TP	12909,69	13631,85	26,64	11911,86	19,28	-14,44
TOTAL	15143,46	14943,58	400,50	15451,85	260,07	3,29

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

En concepte de complements els homes han percebut un 9,66% més que les dones. La mitjana de retribució complementària de les dones és de 19137,75 euros mentre que per als homes és de 21184,59 euros. En dedicació completa la bretxa salarial global és del 9,91%. Per grups més representatius la major diferència està al grup A1 (15,25%) i al C2 (9,48%). En temps parcial, la bretxa salarial global és del 27,35%. Atenent als grups més nombrosos i a la bretxa salarial, el grup A1 té una diferència mitjana de 8,05%.

Taula 22. Mitjana retributiva complementària i bretxa salarial del PAS per grup professional i tipus de jornada

Grup	Mitjana retribució complementària general	Mitjana retribució complementària dones	Efectius	Mitjana retribució complementària homes	Efectius	Bretxa
A1	26548,14	24180,09	49,47	28529,99	59,11	15,25
A2	24274,74	23917,15	52,36	24745,17	39,80	3,35
B	14207,90	13773,82	5,00	19772,97	0,39	30,34 (*)
C1	19767,96	19623,32	221,81	20072,51	105,99	2,24
C2	15905,48	15204,95	45,22	16797,82	35,50	9,48
Total TC	21085,42	20214,99	373,86	22437,75	240,79	9,91
A1	3527,12	3405,83	15,80	3703,90	10,84	8,05
A2	352,92	151,37	4,21	632,97	3,03	76,09
B	452,42	0,00	0,00	452,42	0,26	100,00 (*)
C1	9585,60	7631,10	4,63	11628,35	4,43	34,38
C2	11141,16	8656,30	2,00	18043,54	0,72	52,03
Total TP	4655,59	4020,04	26,64	5533,76	19,28	27,35
TOTAL	19943,30	19137,75	400,50	21184,59	260,07	9,66

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

2. PDI

2.1. Per grup i sexe

El Personal Docent i Investigador (PDI) té una mitjana retributiva general de 29394,75 euros, 32010,92 euros al cas dels homes i 26496,82 euros al cas de les dones, amb una diferència de 5514,10 euros. La retribució mitjana dels homes és d'un 17,23%¹⁷ més que les dones.

Les categories professionals representatives on s'hi troba major bretxa salarial son Investigador/a Postdoctoral¹⁸ (10,81%), Personal Investigador en Formació¹⁹ (6,45%), seguit de Catedràtic/a d'universitat (4,06%), Titular d'universitat (2,76%), Ajudant/a doctor/a (2,20%) i Contractat/da doctor/a (1,53%).

Les úniques categories on les dones reben més retribució que els homes son la de Professorat associat (-3,92%) i altres poc representatives pel nombre d'efectius com son Col·laborador/a (-8,08%) i Titular d'Escola Universitària (-1,88%).

¹⁷ Nota: aquesta mitjana computa totes les categories, incloent aquelles poc representatives pel nombre d'efectius i no comparables.

¹⁸ La categoria professional d'Investigador/a Postdoctoral inclou al personal investigador, investigador del programa FDEGENT- Fase postdoctoral, així com del programa Juan de la Cierva-Formación, Programa Juan de la Cierva-Incorporación, Programa Ramón y Cajal. També al personal investigador distingit (GV, modalitat júnior y sènior) i al personal doctor del programa Prometeo i al personal investigador postdoctoral del programa GV, pla estatal, propi UJI i projectes tipus JIN, entre d'altres.

¹⁹ La categoria professional de Personal Investigador en Formació agrupa al personal adscrit al programa FP I i FPU Pla estatal, programa generalitat Valenciana, programa Prometeo, Programa propi UJI i Programa Santiago Grisolia Generalitat Valenciana, entre d'altres.

Taula 23. Mitjana retributiva i bretxa salarial del PDI per categoria professional

Categoria	Mitjana general	Mitjana retribució dones	Efectius	Mitjana retribució homes	Efectius	Bretxa
Catedràtic/a d'universitat	74993,29	72782,81	45,58	75858,95	116,39	4,06
Titular d'universitat	53611,26	52828,28	141,49	54327,19	154,74	2,76
Catedràtic/a d'Escola Universitària	55473,14	55473,14	1,00	0,00	0,00	0,00 (*)
Titular d'Escola Universitària	48465,83	49031,75	8,16	48126,03	13,59	-1,88
Contractat/da doctor/a	40682,26	40380,66	61,02	41009,91	56,17	1,53
Ajudant/a doctor/a	30636,66	30344,86	54,32	31028,04	40,50	2,20
Col·laborador/a	40192,61	42623,42	1,00	39435,35	3,21	-8,08 (*)
Ajudant/a	20943,73	20354,66	4,12	21769,24	2,94	6,50 (*)
Investigador/a postdoctoral	25882,05	24286,89	56,59	27230,37	66,95	10,81
Personal investigador en formació	19000,35	18374,65	63,29	19640,93	61,82	6,45
Professorat associat	5112,00	5209,64	302,01	5012,95	297,68	-3,92
Professorat visitant	29725,65	0,00	0,00	29725,65	1,61	100,00 (*)
Professorat emèrit	4916,49	6043,38	1,33	4541,80	4,00	-33,06 (*)
TOTAL	29394,75	26496,82	739,91	32010,92	819,60	17,23

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

2.2. Per dedicació

En la dedicació a temps complet, la bretxa salarial es del 13,53%. A temps parcial la bretxa salarial és de l'1,41%.

A temps complet, la diferència més alta està a la categoria professional d'Investigador/a Postdoctoral (9,00%) i de Catedràtic/a d'Universitat (3,68%). A temps parcial, on cal fer referència a la categoria de Professorat associat perquè tot el personal està a temps parcial, les dones perceben un 3,92% més que els homes.

Taula 24. Mitjana retributiva i bretxa salarial del PDI per categoria professional i tipus de jornada

Categoria	Mitjana general	Mitjana retribució dones	Efectius	Mitjana retribució homes	Efectius	Bretxa
Catedràtic/a d'universitat	76204,50	74164,30	44,58	76999,61	114,39	3,68
Titular d'universitat	53930,02	53168,54	140,49	54625,88	153,74	2,67
Catedràtic/a d'Escola Universitària	55473,14	55473,14	1,00	0,00	0,00	0,00 (*)
Titular d'Escola Universitària	48465,83	49031,75	8,16	48126,03	13,59	-1,88
Contractat/da doctor/a	40682,26	40380,66	61,02	41009,91	56,17	1,53
Ajudant/a doctor/a	30636,66	30344,86	54,32	31028,04	40,50	2,20
Col·laborador/a	40192,61	42623,42	1,00	39435,35	3,21	-8,08 (*)
Ajudant/a	20943,73	20354,66	4,12	21769,24	2,94	6,50 (*)
Investigador/a postdoctoral	27525,75	26128,28	46,82	28713,86	55,07	9,00
Personal investigador en formació	19000,35	18374,65	63,29	19640,93	61,82	6,45
Professorat visitant	29725,65	0,00	0,00	29725,65	1,61	100,00 (*)
Total TC	45601,45	42035,24	424,80	48613,00	503,04	13,53
Catedràtic/a d'universitat	10811,35	11195,89	1,00	10619,08	2,00	-5,43
Titular d'universitat	6715,69	5025,19	1,00	8406,19	1,00	40,22
Investigador/a postdoctoral	18146,41	15462,53	9,77	20353,61	11,88	24,03
Professorat associat	5112,00	5209,64	302,01	5012,95	297,68	-3,92
Professorat emèrit	4916,49	6043,38	1,33	4541,80	4,00	-33,06 (*)
Total TP	5589,24	5549,46	315,11	5628,84	316,56	1,41
TOTAL	29394,75	26496,82	739,91	32010,92	819,60	17,23

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

2.3. Per percepció salarial

Al introduir la variable de tipus de percepció salarial (bàsica i complementària) es pot aprofundir en conèixer possibles diferències en l'anàlisi retributiu. Pel que fa a la diferència en la retribució bàsica entre homes i dones, les retribucions mitjanes de les dones (13239,17) són un 11,07% inferiors a les dels homes (14887,06). Les diferències salarials, tenint en compte la dedicació es situen en el tems complet en un 6,85%, i en dedicació a temps parcial en el 3,77%. Les bretxes bàsiques més

significatives es troben en el grup d'Investigador/a Postdoctoral on a temps complet és del 10,03% i a temps parcial del 24,34%.

Taula 25. Mitjana retributiva bàsica i bretxa salarial del PDI per categoria professional i tipus de jornada

Categoria	Mitjana retribució bàsica general	Mitjana retribució bàsica dones	Efectius	Mitjana retribució bàsica homes	Efectius	Bretxa
Catedràtic/a d'universitat	23436,88	22703,44	44,58	23722,72	114,39	4,30
Titular d'universitat	21841,52	21523,74	140,49	22131,90	153,74	2,75
Catedràtic/a d'Escola Universitària	24519,59	24519,59	1,00	0,00	0,00	0,00 (*)
Titular d'Escola Universitària	23875,90	24832,02	8,16	23301,81	13,59	-6,57
Contractat/da doctor/a	20056,59	19819,66	61,02	20313,97	56,17	2,43
Ajudant/a doctor/a	15220,87	15159,49	54,32	15303,19	40,50	0,94
Col·laborador/a	22126,76	22347,56	1,00	22057,98	3,21	-1,31 (*)
Ajudant/a	14246,64	14150,83	4,12	14380,91	2,94	1,60 (*)
Investigador/a postdoctoral	26300,12	24806,00	46,82	27570,40	55,07	10,03
Personal investigador en formació	18795,75	18201,96	63,29	19403,66	61,82	6,19
Professorat visitant	14003,91	0,00	0,00	14003,91	1,61	100,00 (*)
Total TC	21272,22	20456,84	424,80	21960,79	503,04	6,85
Catedràtic/a d'universitat	5441,01	5514,06	1,00	5404,48	2,00	-2,03
Titular d'universitat	4948,57	5025,19	1,00	4871,95	1,00	-3,15
Investigador/a postdoctoral	17483,77	14859,97	9,77	19641,57	11,88	24,34
Professorat associat	3064,17	3130,96	302,01	2996,42	297,68	-4,49
Professorat emèrit	3322,54	3328,81	1,33	3320,46	4,00	-0,25 (*)
Total TP	3577,83	3509,03	315,11	3646,32	316,56	3,77
TOTAL	14105,22	13239,17	739,91	14887,06	819,60	11,07

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

Quant a diferències mitjanes per sexe en retribucions complementàries la bretxa es situa en un 22,58% dels homes sobre les dones. Tenint en compte la dedicació, a temps complet els homes perceben un 19,04% més mentre que a temps parcial les dones perceben un 2,92% més. Per nombre d'efectius i diferencials, cal destacar que els homes perceben majors retribucions complementàries a temps complet en Personal investigador en formació (27,22%), Catedràtic/a d'universitat (3,41%) i Titular d'universitat (2,61%). Per contra, la retribució complementària és superior en les dones en el cas d'Investigador/a Postdoctoral (a temps complet) en un 15,64% i en el cas de Professorat associat (sempre a temps parcial) amb un 3,08%.

Taula 26. Mitjana retributiva complementària i bretxa salarial del PDI per categoria professional i tipus de jornada.

Categoria	Mitjana retribució complementària general	Mitjana retribució complementària dones	Efectius	Mitjana retribució complementària homes	Efectius	Bretxa
Catedràtic/a d'universitat	52767,62	51460,86	44,58	53276,89	114,39	3,41
Titular d'universitat	32088,51	31644,80	140,49	32493,97	153,74	2,61
Catedràtic/a d'Escola Universitària	30953,55	30953,55	1,00	0,00	0,00	0,00 (*)
Titular d'Escola Universitària	24589,92	24199,73	8,16	24824,21	13,59	2,52
Contractat/da doctor/a	20625,68	20561,00	61,02	20695,94	56,17	0,65
Ajudant/a doctor/a	15415,80	15185,37	54,32	15724,85	40,50	3,43
Col·laborador/a	18065,85	20275,86	1,00	17377,37	3,21	-16,68 (*)
Ajudant/a	6697,09	6203,83	4,12	7388,33	2,94	16,03 (*)
Investigador/a postdoctoral	1225,63	1322,28	46,82	1143,45	55,07	-15,64
Personal investigador en formació	204,61	172,70	63,29	237,27	61,82	27,22
Professorat visitant	15721,73	0,00	0,00	15721,73	1,61	100,00 (*)
Total TC	24329,23	21578,40	424,80	26652,21	503,04	19,04
Catedràtic/a d'universitat	5370,34	5681,83	1,00	5214,60	2,00	-8,96
Titular d'universitat	1767,12	0,00	1,00	3534,24	1,00	100,00 (*)
Investigador/a postdoctoral	662,64	602,56	9,77	712,04	11,88	15,38
Professorat associat	2047,83	2078,68	302,01	2016,53	297,68	-3,08
Professorat emèrit	1593,94	2714,57	1,33	1221,34	4,00	-122,26 (*)
Total TP	2011,41	2040,43	315,11	1982,53	316,56	-2,92
TOTAL	15289,53	13257,64	739,91	17123,86	819,60	22,58

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI

d. Selecció, contractació, formació i promoció professional

Aquest aspecte del diagnòstic pretén visibilitzar sintèticament els processos de gestió de personal i procediments de l'UJI relatius a selecció, contractació, formació i promoció laboral i identificar aquells aspectes que poden donar lloc a desequilibris o desigualtats entre dones i homes.

Per a la selecció i promoció de personal, l'UJI donada la seua condició d'administració pública està subjecta i aplica criteris de transparència, publicitat, objectivitat i igualtat de condicions en l'accés i la promoció, segons la normativa que li és d'aplicació²⁰. Les normatives, procediments, criteris de selecció, barems, equivalències i sistema de promoció professional es troben públiques al web de l'UJI (<https://www.uji.es/serveis/rrhh/>). La relació de llocs de treball (RPT) del PAS i PDI es comprova que també es troba pública a l'espai de Recursos Humans del web oficial de l'UJI.

Totes les convocatòries es comprova que es publiquen al Tauler d'Anuncis Oficial (TAO) de l'UJI i al Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV). Les convocatòries inclouen els criteris i requisits de selecció, els mèrits i criteris de valoració, els continguts de les proves, així com els formularis per a la sol·licitud.

En la gestió d'aquests processos l'UJI facilita la revisió i assessorament lingüístic en matèria de llenguatge no sexista per part del Servei de Llengües. Revisades una mostra (10 PAS/PDI) de convocatòries i sol·licituds i es comprova l'ús generalitzat de llenguatge i terminologia sense marques de gènere.

Les convocatòries de PAS analitzades recullen, expressament, el principi d'igualtat entre dones i homes i l'ús d'un llenguatge no sexista, segons el literal següent:

«Aquesta convocatòria té en compte el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes pel que fa a l'accés a l'ocupació pública, i s'utilitza un llenguatge inclusiu en la redacció d'aquesta, d'acord amb l'article 14 de la Constitució espanyola i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes».

Quant a la inclusió de continguts específics en matèria d'igualtat en els temaris per a l'accés, es comprova que les convocatòries de concurs-oposició inclouen matèries d'igualtat en el temari, com el literal següent:

«Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes: objecte, principis generals i àmbit de la llei. L'actuació administrativa: educació per a la igualtat i igualtat en l'àmbit laboral».

No obstant, altres proves selectives com per exemple per a la constitució d'una borsa de treball no inclouen continguts d'igualtat en el temari. Tampoc aquelles proves selectives per a serveis especialitzats i que requeririen de formació en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, com per exemple de tècnic/a de prevenció.

²⁰ Principis previstos en els articles 55 del text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i 51 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió Pública Valenciana.

e. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i coresponsabilitat

El punt de partida en l'anàlisi d'aquesta matèria des d'una perspectiva de gènere, com ja s'ha plantejat en estudis previs a l'UJI (Alcañiz, 2014), és si «la possibilitat de gaudir de les mesures de conciliació, majoritària per a les dones, ens fa reflexionar sobre si l'objectiu és que les dones treballen de manera remunerada però que ho facen a temps parcial, perquè així continuen ocupant-se del rol tradicional com abans».

Altra reflexió que cal afegir és si les mesures implantades donen resposta adequada per cobrir les necessitats de conciliació de la vida laboral, familiar i personal i, en especial per atendre tant a fills o filles com a les nostres persones grans i dependents. En concret, tenint en compte que les plantilles cada vegada són més grans d'edat –per la falta de renovació– i que les necessitats d'atenció cada vegada es dirigeix més a la gent gran i dependent que a menors. És més, les mesures de conciliació afavoreixen la coresponsabilitat dels homes?

Per altra banda, les necessitats de l'estudiantat per a la conciliació i la coresponsabilitat és un camp que requereix d'atenció i mesures específiques i, per tant, un àmbit de coneixement molt necessari. Fins ara, a l'UJI no s'ha recollit i sistematitzat la informació que puga aportar llum sobre el nivell i especificitats d'aquestes necessitats. Per tal cosa, es considera un dels punts de millora per al proper pla d'igualtat.

Per tal cosa, el coneixement de les mesures que afavoreixen la conciliació i la coresponsabilitat, de l'ús que fan les dones i els homes que treballen o estudien a la universitat així com de les seues necessitats és un camp d'anàlisi que resulta de gran interès i utilitat per a mesurar el grau d'integració de la igualtat a l'UJI. Tot i això, es reconeix la dificultat en abastar l'anàlisi dels drets de conciliació en l'àmbit universitari, donat la complexitat normativa al que es veu sotmesa²¹ (Alcañiz, 2014). No obstant, en allò d'identificar les mesures que poden ajudar a la conciliació, diferents estudis coincideixen en el fet que les principals polítiques de conciliació implementades per les empreses es refereixen a mesures com ara flexibilitat, temps parcial, jornades comprimides, excedències, teletreball, política de serveis més enllà de la mateixa empresa, adaptació del lloc de treball i suport professional.

Per tant, en aquest apartat l'anàlisi es centra en conèixer la situació a l'UJI en relació amb:

- Mesures implantades per a facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici coresponsable d'aquests drets.
- Criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats per a informar la plantilla sobre els drets de conciliació.
- Estat de la qüestió. L'UJI en xifres
 - Permisos i excedències de l'últim any i motius, desagregats per sexe grups o categories professionals.
 - Reducció de jornada de l'últim any, desagregat per sexe, grups o categories professionals

²¹ «L'anàlisi dels drets de conciliació en l'àmbit universitari resulta especialment difícil a causa de la complexitat que caracteritza el marc normatiu d'aplicació (Argüelles Blanco, 2011). La regulació està formada per tres conjunts normatius diferents –i no sempre ben harmonitzats–: les normes generals d'aplicació tant estatals (p. ex., Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes) com a autonòmiques (p. ex., Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes); les normes d'àmbit universitari (Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats; Decret 116/2010, de 27 d'agost, del Consell, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat Jaume I de Castelló; Pla d'igualtat aprovat pel Consell de Govern de la Universitat Jaume I); i, en tercer lloc, les normes d'ordenació del personal empleat públic, laboral (Estatut dels Treballadors, convenis col·lectius) o funcionari (Estatut Bàsic de l'Empleat públic, Llei de la Funció Pública de la Comunitat Valenciana, acords col·lectius)». *La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universidad Jaume I.* (Alcañiz, 2014).

1. Mesures implantades per a facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici coresponsable d'aquests drets

Les principals mesures implantades a l'UJI que poden afavorir la conciliació i la coresponsabilitat, es poden agrupar en les següents:

- Flexibilitat i teletreball
- Permisos i excedències (pendent informació: PAS)
- Reduccions de jornada (pendent informació: PAS)
- Altres mesures derivades del Pla d'Igualtat de l'UJI

1.1. Flexibilitat i teletreball

Es comprova que el calendari laboral del PAS (2021)²² recull la possibilitat de flexibilitat d'horari per motius relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral sota autorització i el compliment de condicions específiques.

«1. Prèvia autorització de la Gerència, i subjecte a l'horari d'obertura i tancament dels edificis, es podrà concedir, amb caràcter personal i temporal, la modificació de l'horari establert amb caràcter general per motius directament relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i en el cas de famílies monoparentals.

2. En particular, el personal podrà gaudir d'una flexibilitat en la part fixa del seu horari d'una hora diària si té al seu càrrec persones majors de 65 anys que requerisquen una atenció especial, fills o filles de 14 anys o menors, o xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, de la dita edat. També gaudiran d'aquest dret les persones que tinguen a càrrec directe un familiar amb malaltia greu o amb discapacitat igual o superior al 65 % de minusvalidesa fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

3. A més, es podrà concedir flexibilitat horària de la part fixa del seu horari de dues hores diàries als qui:

- tinguen al seu càrrec, per raons de guarda legal, un menor amb discapacitat, per la conciliació amb els horaris del centre educatiu ordinari d'integració i d'educació especial, així com altres centres on el fill o la filla amb discapacitat reba atenció;
- empleades públiques víctimes de la violència de gènere, per fer assistència social integrada».

Quant al teletreball, entès com aquell treball a distància que es du a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació, cal dir que, en 2020, degut a la pandèmia de la COVID 19 ha calgut fer un ús generalitzat del teletreball, lo que ha mogut a posar en pràctica tots els mecanismes necessaris per a facilitar el teletreball i, des d'aquesta situació, s'ha aprovat i s'aplica el Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.

Quan a la percepció pel personal, segons l'enquesta: el teletreball, la conciliació de la vida laboral i familiar i la salut psicosocial realitzada a l'UJI en el context de la COVID 19 el personal expressava aquesta opinió sobre el teletreball:

«els i les treballadores de l'UJI valoren de manera positiva (i fins i tot molt positiva) la major part d'aspectes del teletreball, sobretot el fet d'evitar desplaçaments, la flexibilitat i l'autonomia. Fins i tot la productivitat i la conciliació es valoren positivament. El PAS valora tots els aspectes del teletreball de manera molt més positiva que el PDI, fet que pot interpretar com una demanda del PAS a una major flexibilitat en els seus horaris i a la possibilitat de combinar treball presencial i a distància. El PDI es mostra més crític amb el teletreball, fruit també de la sobrecàrrega que ha suposat en confinament en matèria d'adaptació a la docència i extensió de l'horari laboral. D'altra banda, la valoració del teletreball és més positiva per part de les dones que dels homes, la qual cosa es relaciona amb una major càrrega de treball domèstic i de cures, fet que fa que valore més positivament aspectes com la possibilitat de conciliar que ofereix el treball a distància». (Alcañiz et al., 2020)

²² Calendari laboral del PAS (2021). Dades accessibles al web de RRHH de l'UJI consultades en: <https://www.uji.es/serveis/rrhh/base/pas/calendarilaboral/>

1.2. Permisos i excedències

Les principals situacions que poden donar lloc a permisos o excedències a l'UJI són les següents:

- Per responsabilitats familiars: naixement, adopció, lactància, cures a familiars
 - Permís per cura de lactant: 22 dies hàbils o 1 hora diària fins 12 mesos
 - Reducció de la jornada laboral per motius familiars: cura de fill/a menor de sis anys
 - Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral (dies)
 - Llicència sense retribució per malalties de familiars
 - Permís de reducció horària per cura de fills/es, persones majors o persones amb discapacitat
 - Defunció, accident o malaltia greu d'un familiar de primer grau/ Accident o malaltia greu d'un familiar de segon grau
 - Llicència per maternitat
 - Excedència per cura de fills o filles
 - Excedència per cura de familiars
 - Maternitat /paternitat
- Per altres motius: Períodes sabàtics, assistència o impartició de conferències, cursos, reunions, estades, defunció d'altres familiars, etc.

1.3. Reduccions de jornada

Les principals situacions que poden donar lloc a reduccions de jornada a l'UJI són les següents:

- Per responsabilitats familiars: naixement, adopció, lactància, cures a familiars
 - Lactància per fill/a menor de 12 mesos
 - Reducció per cura de dos o més menors de 12 anys o menys
 - Reducció per cura de fill/a menor de 12 anys
 - Reducció per cura de fills, filles o persones amb discapacitat
 - Reducció per cura de cònjuge, parella de fet o familiar de primer grau
 - Reducció per cura de persona major que requereixca especial dedicació
 - Reducció per cura d'infant que tinga 3 anys o menys
 - Reducció família monoparental o monomarental per cura d'un menor de 12 anys o menys
- Per altres motius: motius de salut, tindre reconegut un grau de discapacitat, etc.

1.4. Altres mesures derivades del Pla d'Igualtat de l'UJI

Els plans d'igualtat de l'UJI han sigut una ferramenta d'utilitat per explorar altres necessitats i per a introduir en la gestió dels recursos humans altres mesures que faciliten la conciliació. Aquest és el cas de la inclusió en el I Pla d'Igualtat de l'UJI (2010-2014) del criteri de preferència en l'elecció d'horaris o en l'assistència a cursos de formació, que es descriu (Alcañiz, 2014) en l'estudi específic sobre la situació de la conciliació a l'UJI²³:

«D'acord amb l'acció núm. 66 de l'I Pla d'Igualtat de la Universitat Jaume I de Castelló (2010-2014), correspon als Consells de Departament, en el marc de la planificació docent del seu professorat, adoptar un acord en què s'establisca la preferència en l'elecció d'horaris lectius del PDI –sense distinció del seu caràcter laboral o funcionari– amb filles o fills menors de dotze anys, o amb familiars a càrrec amb discapacitat o en situació de dependència, tenint sempre en compte que la franja horària de conciliació se situa des de les nou del matí fins a les sis de la vesprada. D'acord amb l'acció 75 del mateix Pla, s'estableix que el PDI i el PAS que s'incorporen al treball després de gaudir del permís per maternitat, paternitat o d'una excedència per a la cura de menors o familiars al seu càrrec, tenen preferència en l'accés als cursos de formació oferits per la Universitat».

²³ Un estudi detallat sobre l'estat de la qüestió a l'UJI es troba en: Alcañiz Moscardó, 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.

Altres mesures que té implantades l'UJI són la facilitació de serveis d'atenció per a fills i filles, com ara l'Escola d'Estiu per a xiquets i xiquetes (de 4 a 16 anys) i el servei de guarderia en l'Escola infantil, aquesta en col·laboració amb entitats privades.

2. Criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats per a informar la plantilla sobre els drets de conciliació.

En allò que implica al PAS, a l'UJI anualment, es negocia (Mesa Negociadora) i s'aprova (Consell de Govern) el Calendari laboral del personal d'administració i serveis, que és d'aplicació al personal d'administració i serveis funcionari, laboral fix i contractat temporal que presta els seus serveis a la universitat. En aquest calendari laboral, que es troba públic al web de l'UJI, s'informa a tot el personal del calendari laboral, la jornada laboral i el procediment de control horari així com de les mesures de flexibilitat horària per motius de relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, llicències, permisos o reduccions de jornada.

Es comprova que al web de l'UJI (servei de Recursos Humans)²⁴ es troba el Calendari laboral del personal d'administració i serveis per a 2021 (Document aprovat en la Mesa Negociadora del dia 4 de desembre de 2020 i aprovat en el Consell de Govern del dia 10 de desembre de 2020). Tanmateix es troba publicada i accessible la informació i procediments per a la sol·licitud de reconeixement de permisos per gestació, naixement i cura d'infants i lactància, tant per al PAS com per al PDI.

3. Estat de la qüestió. L'UJI en xifres

3.1 Permisos i excedències de l'últim any per motius de responsabilitat familiar, desagregats per sexe, grups o categories professionals

En una anàlisi dels permisos i excedències del PDI per responsabilitats familiars (any 2020):

- Hi ha un ús majoritari d'homes en la categoria Catedràtics d'universitat, amb el 100,00% i curiosament en les dues categories de personal investigador: Investigador/a Postdoctoral amb 71,43% i Personal Investigador en Formació amb 66,67%.
- Hi ha un ús majoritari de dones en les categories d'Ajudant/a doctor/a amb el 71,43% i Professorat associat, amb 70,83%.
- Es troba un ús equilibrat en Titulars d'universitat (60,00% dones i 40,00% homes) i Contractat/da doctor/a (50/50).

Taula 27. PDI: Permisos o excedències per motius de responsabilitat familiar, per categoria professional i sexe. Any 2020. Valors relatius

Categories	Dones	Homes	Dones%	Homes%
Catedràtic/a d'universitat	0	2	0,00%	100,00%
Titular d'universitat	6	4	60,00%	40,00%
Catedràtic/a d'Escola Universitària	0	0	0,00%	0,00%
Titular d'Escola Universitària	0	0	0,00%	0,00%
Contractat/da doctor/a	2	2	50,00%	50,00%
Ajudant/a doctor/a	5	2	71,43%	28,57%
Col·laborador/a	0	0	0,00%	0,00%
Ajudant/a	0	0	0,00%	0,00%
Investigador/a Postdoctoral	2	5	28,57%	71,43%
Personal investigador en formació	1	2	33,33%	66,67%
Professorat associat	17	7	70,83%	29,17%
Professorat visitant	0	1	0,00%	100,00%
Professorat emèrit	0	0	0,00%	0,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

Presència equilibrada (60/40) Presència desequilibrada (feminitzada) Presència desequilibrada (masculinitzada)

²⁴ Espai de RRHH del web oficial de l'UJI: <https://www.uji.es/serveis/rrhh/base/nom-ss/permis/>

3.2 Reduccions de jornada de l'últim any, desagregat per sexe, grups o categories professionals

En una anàlisi de la reducció de jornada del PDI per categoria professional i sexe es mostra que:

- A l'UJI són les dones únicament qui tenen reducció de jornada per motius de responsabilitat familiar, i en les categories de Contractat/da doctor/a amb 100,00% i en Titular d'universitat amb 100,00%.
- Els homes no han fet ús de la reducció de jornada per motius familiars.

Taula 28. PDI: Reduccions de jornada per motius de responsabilitat familiar, per categoria professional i sexe. Any 2020. Valors relatius

Categories	Dones	Homes	Dones%	Homes%
Catedràtic/a d'universitat	0	0	0,00%	0,00%
Titular d'universitat	2	0	100,00%	0,00%
Catedràtic/a d'Escola Universitària	0	0	0,00%	0,00%
Titular d'Escola Universitària	0	0	0,00%	0,00%
Contractat/da doctor/a	5	0	100,00%	0,00%
Ajudant/a doctor/a	0	0	0,00%	0,00%
Col·laborador/a	0	0	0,00%	0,00%
Ajudant/a	0	0	0,00%	0,00%
Investigador/a Postdoctoral	0	0	0,00%	0,00%
Personal investigador en formació	0	0	0,00%	0,00%
Professorat associat	0	0	0,00%	0,00%
Professorat visitant	0	0	0,00%	0,00%
Professorat emèrit	0	0	0,00%	0,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Servei de Recursos Humans de l'UJI.

 Presència equilibrada (60/40)  Presència desequilibrada (feminitzada)  Presència desequilibrada (masculinitzada)

f. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i de les violències masclistes

Es objecte d'aquest apartat identificar i descriure els procediments i/o mesures de sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i les violències masclistes, així com l'accessibilitat als mateixos.

De l'anàlisi documental realitzat dels procediments implantats a l'UJI i les mesures desenvolupades es pot comprovar que compta amb un procediment específic així com planificació i execució de mesures de sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

1. Procedimentació

- L'UJI ha aprovat i implantat protocols per a l'eradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe:
 - Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a la Universitat Jaume I de Castelló (2014)
 - Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere a la Universitat Jaume I de Castelló (2017).
 - Protocol en els supòsits d'assetjament a la Universitat Jaume I (2020) aprovat pel Consell de Govern en la sessió núm. 4/2020 de 24 d'abril de 2020.
- El Protocol en els supòsits d'assetjament a la Universitat Jaume I inclou:
 - Declaració de principis, definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i identificació de conductes que pogueren ser constitutives d'assetjament.
 - Procediment d'actuació enfront de l'assetjament per a donar llit a les queixes o denúncies que pogueren produir-se, i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
 - Identificació de les mesures reactives enfront de l'assetjament i en el seu cas, el règim disciplinari.
- El Protocol en els supòsits d'assetjament a la Universitat Jaume I responen als següents principis:
 - Prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Informació i accessibilitat dels procediments i mesures.
 - Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.
 - Respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.
 - Prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donen suport a la denúncia o denuncien suposats d'assetjament sexual i per raó de sexe.
 - Diligència i celeritat del procediment.
 - Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.
- El protocol de l'UJI està accessible i disponible al web de l'UJI, tant directament en la pàgina principal (www.uji.es) com en l'espai de la Unitat d'Igualtat²⁵.

2. Mesures de sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe

El II Pla d'Igualtat de l'UJI 2016-2020 (igual que el primer) dedica un eix de treball específic (eix 6) dirigit a eliminar la violència, l'assetjament i la discriminació per motius de gènere en la Universitat Jaume I. En aquest pla es recullen dos objectius prioritaris: 6.1. Establir els procediments per a previndre i gestionar les situacions d'assetjament entre els membres de la comunitat universitària i

²⁵ <https://www.uji.es/serveis/ui/docs/informes/protocol/>

6.2. Fomentar una cultura de la no-violència a l'UJI. D'aquests objectius es despleguen un total de 7 accions amb mesures per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere en el protocol, fer accessible i donar a conèixer el procediment, informar, sensibilitzar i formar a tota la comunitat universitària (PAS, PDI i estudiantat).

Segons l'avaluació realitzada del II Pla d'Igualtat (González, 2021), l'execució de les accions de l'eix 6 «són els que mostren un major nivell d'execució, pròxima al 85%». On «l'única acció d'aquest eix que no s'ha realitzat és: 78. Estudiar mesures d'acció per a les persones de l'UJI condemnades per violència de gènere».

3. Estat de la qüestió. L'UJI en xifres

L'UJI disposa d'un Punt Violeta-Rainbow permanent en el campus que ofereix informació, orientació i assessorament psicològic en matèria d'assetjament sexual, violència masclista i de diversitat afectivosexual i de gènere, amb el propòsit de visualitzar i conscienciar sobre la necessitat de cercar solucions per a problemes socials com el masclisme o la LGTBIfòbia. El punt compta amb materials informatius, de sensibilització i recursos. El Punt Violeta (accessible físicament i també per telèfon i mail) s'ha difós mitjançant diferents accions de difusió en diferents canals (web UJI, espai de la Unitat d'Igualtat, espai de la Fundació Isonomia, xarxes socials de l'UJI i de la Fundació Isonomia, en accions formatives i congressos...).

El Punt Violeta ha comptabilitzat, en 2020, en un total de 7 demandes d'informació, orientació, assessorament o denuncia: cap ús per assetjament sexual o per raó de sexe, 1 per situacions de violència de gènere externa al campus, 3 per situacions de violències sexuals (1 al campus i 2 externes) i 3 per altres violències inespecífiques.

L'UJI inclou en el seu pla formatiu i catàleg de formació accions formatives de manera permanent (anual) en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe ("Curs Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere a la Universitat Jaume I de Castelló") i violències masclistes ("Seminari contra la violència de gènere").

Taula 29. Indicadors d'anàlisi

Indicadors d'anàlisi			
Existència de protocol per a la detecció, prevenció i actuació			Si
Existència de punt d'informació i orientació → L'UJI disposa d'un Punt Violeta al campus			Si
Nombre de persones usuàries del Punt Violeta en 2020			7 (dones)
Per assetjament sexual al campus	0		
Per assetjament per raó de sexe	0		
Per violències inespecífiques	3		
Per violències sexuals (interna al campus)	1		
Per violències sexuals (externa al campus)	2		
Per violències en el marc de la parella (externa al campus)	1		
Existència de formació permanent en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i violències masclistes			Si
→ Inclusió en el pla formació del PAS: permanent			Si
→ Formació per a l'estudiantat i la comunitat universitària			Si
→ Formació externa: – Permanent: "Seminari contra la violència de gènere" (10 hores) – Permanent: "Curs Violències cap a les dones. Tipologies i estratègies de intervenció per a la seua prevenció" (40 hores)			Si

Font: elaboració pròpia a partir de les dades publicades per l'UJI (www.uji.es) i Unitat d'Igualtat.

5. Conclusions i recomanacions

L'anàlisi realitzada sobre la situació de la Universitat Jaume I en relació amb la igualtat entre dones i homes, permet concloure que el compromís amb la igualtat d'aquesta universitat s'ha incorporat en les seues normatives i s'ha desplegat en polítiques institucionals i de planificació de la igualtat. A més a més s'ha desenvolupat procedimentalment en matèries facilitadores de la construcció d'una cultura d'igualtat, ara com la prevenció de situacions d'assetjament o el llenguatge no sexista.

Aquestes polítiques, sense dubte, han afavorit la consecució d'alts graus d'equilibri en la participació d'homes i dones a la universitat -com és el cas dels òrgans de govern i representació- i en la integració de la igualtat en l'organització i la seua activitat. No obstant, quan l'estudi entra a conèixer amb més detall els diferents àmbits específics s'evidencien camps cecs al gènere, biaixos de gènere i desequilibris persistents en la participació de dones i homes.

En l'estudi d'aquells factors que faciliten la implantació de la igualtat en la cultura universitària s'ha trobat un alt grau d'implantació formal (normativa, plans d'igualtat, pla de formació, procediments de selecció del personal, protocol davant l'assetjament i les violències, guia de llenguatge no sexista, etc.) però per contra, es troben carències en l'impacte efectiu en alguns casos. Així cal remarcar que, encara que la formació en matèria d'igualtat està planificada, el nombre del personal (d'administració i serveis, docent o directiu) format o sensibilitzat en matèria d'igualtat és mínim front al nombre total de persones que presten els seus serveis a l'UJI.

Pel que fa a aquells àmbits relacionats amb les activitats principals de la universitat, la implantació de la igualtat i la perspectiva de gènere a la docència és una manca actual (tan sols un 11% d'assignatures inclouen la perspectiva de gènere i un 1% són específiques de gènere) i permanent al llarg dels anys i a pesar dels diferents plans d'igualtat que han recollit aquest objectiu. De la mateixa manera, les dades posen de manifest una infrarepresentació de les dones en la carrera investigadora (Catedràtiques, Direcció d'Instituts, Investigadores Principals) quan, oposadament, en els estudis de doctorat hi ha més dones que homes. En aquests camps actuacionals fonamentals en la funció educativa universitària cal aprofundir en la reflexió sobre els obstacles que arrastren aquestes inamobilitats. Pot ser que calga entrar a conèixer si responen a resistències (ocultes o manifestes) a la igualtat entre dones i homes, a obstacles específics (com pogueren ser els que afecten a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal), a la carència en recursos formatius per a ampliar els coneixements o a la falta de desplegament d'eines de gestió específica.

Per altra banda, en l'anàlisi de la participació de xics i xiques en els estudis de l'UJI, encara que la foto general es presenta equilibrada (57,98% xiques i 42,02% xics), es troben alguns d'ells feminitzats, especialment els relacionats amb la salut i l'educació (Medicina, Infermeria, Mestre/a d'Educació infantil o Mestre/a d'Educació Primària) i estudis masculinitzats relacionats amb els STEM com ara Arquitectura i Enginyeries. Aquestes segregacions en l'elecció dels estudis de l'alumnat es repeteixen tant en Grau, en Màster com en Doctorat.

Pel que fa a l'anàlisi de l'àmbit laboral, la situació general mostra una participació equilibrada de dones i homes a l'UJI (51,37% dones i 48,63% homes). No obstant, per col·lectius, hi ha més dones al PAS (60,63%) i més homes al PDI (52,55%). Per grups professionals, el PAS presenta una participació equilibrada en tots els grups representatius (llevat el B que és residual) menys el grup C1, que és el més nombrós i que es troba feminitzat (67,22%). El PDI, per categories professionals més nombroses, cal ressaltar que estan masculinitzades Catedràtic/a d'universitat (71,86% homes) mentre que la resta mostra una participació equilibrada de dones i homes, com ara Titular

d'universitat, Contractat/da doctor/a, Ajudant/a doctor, Investigador/a o Personal investigador en formació i Professorat associat.

Quant a l'anàlisi retributiu, la universitat, donada les seues característiques d'administració pública està subjecta i aplica criteris d'objectivitat de l'estructura salarial i d'equitat salarial. En una mirada a les retribucions efectivament percebudes, s'observen algunes diferències per sexe, encara que els diferencials entre ambdós sexes no marquen possibles tractes d'iniquitat.

En el PAS, on hi ha més dones que homes, la retribució mitjana general dels homes és d'un 6,97% més que de les dones. Aquesta dada no és constant per a tots els grups professionals i difereix entre ells. El grup professional on la bretxa salarial és més alta és a l'A1, on els homes guanyen un 12,57% més que les dones. Així, la bretxa salarial més baixa es troba al grup professional C1, on la diferència entre els salaris de dones i homes varia en un 0,79%, en favor dels homes, seguit del grup professional A2 (1,28%) i del grup professional C2 (8,8%).

En el PDI la retribució dels homes és d'un 17,23% més que les dones. Per tipus de retribució els homes també cobren més en retribucions bàsiques (11,07%) i en les complementàries (22,58%). Per categories professionals, i tenint en compte les més nombroses, en quasi totes elles els homes cobren més que les dones: Catedràtic/a d'universitat (4,06%), Titular d'universitat (2,76%), Contractat/da doctor/a (1,53%), Ajudant/a doctor/a (2,20%). A més a més, les categories professionals on s'hi troba major bretxa salarial és en Investigador/a Postdoctoral (10,81%) i al Personal Investigador en Formació (6,45%). Per altra banda, en les categories on les dones han rebut més retribució que els homes son Titular d'Escola universitària (-1,88%), Col·laborador/a (-8,08%) i Professorat associat (-3,92%).

En matèria de conciliació la universitat té implantades mesures (flexibilitat, teletreball, permisos i excedències així com reduccions de jornades i altres criteris com preferència a l'hora d'elegir horari en el cas del PDI) dirigides a facilitar la conciliació. En el seu ús, crida l'atenció que les reduccions de jornades per motius de responsabilitat familiar han sigut sol·licitades, en tots els casos, del PDI per dones, i en les categories de Titular d'universitat (2) i Contracta/da Doctor/a (5). En aquest aspecte, caldria avançar en el coneixement de les necessitats específiques del personal així com en la detecció dels possibles obstacles que dificulten la conciliació, la coresponsabilitat i, sobretot, l'avançament tant de la carrera professional, la carrera acadèmica com en el seguiment dels estudis de l'alumnat amb necessitat de mesures actives correctores dels obstacles particulars.

Quant a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i de les violències masclistes l'estudi ha posat de manifest que s'han implantat mesures d'actuació i prevenció (protocols, formació i sensibilització). No obstant, aquestes mesures resulten insuficients per a conèixer el grau de masclisme i actituds sexistes a la universitat i per a modificar i eradicar qualsevol manifestació masclista a qualsevol àmbit de la universitat. Per tal cosa, l'aprofundiment en mesures de coneixement i de sensibilització i formació es consideren prioritàries per a avançar en l'eradicació d'aquestes situacions.

Per tant, a l'UJI, encara que s'ha avançat molt en el grau d'implantació de polítiques i estratègies d'igualtat, hi ha un vast camp d'acció que requereix mesures que fagen efectiva la integració de la perspectiva de gènere a tots els àmbits i a tots els nivells així com aconseguir quotes més elevades i efectives d'igualtat.

6. Referències i bibliografia

- Alcañiz Moscardó, Mercedes (ed.) 2014. *La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I*. Universitat Jaume I.
- Alcañiz Moscardó, Mercedes. 2017. *Las políticas de igualdad en las universidades. Análisis del I Plan de Igualdad en la Universidad Jaume I (España)*. Journal of Studies in Citizenship and Sustainability. 2, 57-76
- Alcañiz Moscardó, Mercedes (coord.) 2020. *Enquesta: el teletreball, la conciliació de la vida laboral i familiar i la salut psicosocial*. Universitat Jaume I.
- Alonso, Alba i Lombardo, Emanuela. 2016. *Ending ghettoization? Mainstreaming gender in Spanish political science education*. European political science. 15, 292-302.
- Domínguez i Amorós, Marius. 2020. *Diagnosi. L'estat de la situació a la UB en el III Pla d'Igualtat UB*. Universitat de Barcelona.
- Fundació Isonomia. 2009. *Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat de dones i homes a l'UJI*. Universitat Jaume I.
- Fundació Isonomia. 2021. *Igualtat en xifres. Distribució de la plantilla. Any 2020*. Unitat d'Igualtat. Universitat Jaume I.
- Fundació Isonomia. 2021. *Igualtat en xifres. Alumnat curs 2020/2021*. Unitat d'Igualtat. Universitat Jaume I.
- Fundació Isonomia. 2021. *Igualtat en xifres. Anàlisi de la integració de la perspectiva de gènere en les guies docents de les assignatures de grau de la Universitat Jaume I. Curs 2020/2021*. Unitat d'Igualtat. Universitat Jaume I.
- González Arias, Rosario. 2021. *Informe d'avaluació del II Pla d'Igualtat UJI 2016-2020*.
- Instituto de las Mujeres. 2021. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad.
- Instituto de las Mujeres. 2021. *Herramienta de Registro Retributivo. Guía de uso*. Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Naciones Unidas. 2018. *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas
- Universitat Jaume I. 2010. *I Pla d'Igualtat de l'UJI 2010-2014*. Universitat Jaume I.
- Universitat Jaume I. 2016. *II Pla d'Igualtat de l'UJI 2016-2020*. Universitat Jaume I.
- Universitat Jaume I. 2020. *Protocol en els supòsits d'assetjament a la Universitat Jaume I*. Universitat Jaume I.
- Unitat d'Igualtat. 2014. *Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat de dones i homes a l'UJI*. Universitat Jaume I.
- Verge Mestre, Tania i Cabruja Ubach, Teresa. 2017. *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives*. Xarxa Vives d'Universitats.

7. Normativa

Europea

Proposta de Directiva del Parlament Europeu i del consell 2021/0050/COD: per la qual es reforça l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones per un mateix treball o un treball d'igual valor a través de mesures de transparència retributiva i de mecanismes per al seu efectiu compliment.

Estatat

Constitució espanyola. Boletín Oficial del Estado, 29 de desembre de 1978.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic.

Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Autonòmica

Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.

Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

Resolució 97/L6624, de 10 de febrer de 1997, de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu pel Personal Laboral de les Universitats de la Comunitat Autònoma Valenciana.

Pròpia

Decret 116/2010, de 27 d'agost, del Consell, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat Jaume I de Castelló.