

# PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ACREDITACIÓ DE PROFESSORAT







# PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ACREDITACIÓ DE PROFESSORAT

Barcelona, 2022

© Autor: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2022  
C. d'Enric Granados, 33  
08007 Barcelona

Primera edició: setembre de 2022

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de [Reconeixement-NoComercial-SenseObresDerivades 4.0 de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/). Se'n permet la reproducció, la distribució i la comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial.



## ÍNDEX

<b>PRESENTACIÓ</b> .....	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓ</b> .....	<b>8</b>
<b>CONTEXT: PROFESSORAT I GÈNERE A LES UNIVERSITATS CATALANES</b> ...	<b>10</b>
Àmbit de coneixement.....	10
Estructura acadèmica.....	11
Barreres en l'evolució professional .....	14
<b>ELS PROCESSOS D'ACREDITACIÓ D'AQU CATALUNYA</b> .....	<b>16</b>
Perfil de les sol·licituds.....	16
Taxa d'èxit en l'avaluació .....	21
<b>CONCLUSIONS</b> .....	<b>25</b>
<b>REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES</b> .....	<b>27</b>
<b>NOTES METODOLÒGIQUES</b> .....	<b>28</b>
<b>ANNEX. CLASSIFICACIÓ DE LES CATEGORIES PROFESSIONALS DEL PDI</b> ..	<b>29</b>



# PRESENTACIÓ

Des de fa anys, AQU Catalunya, en el marc de la seva planificació estratègica, ha incorporat, com no podia ser d'una altra manera, la qüestió de la igualtat de gènere com un repte transversal en tots els seus processos operatius:<sup>1</sup> l'avaluació de titulacions i centres, l'avaluació de la recerca i els estudis temàtics sobre el sistema. El cas dels processos d'avaluació de la recerca és especialment important per la gran quantitat de persones que hi participen any rere any; per aquest fet, la necessitat d'avaluar(-nos) i repensar(-nos) des de la perspectiva de gènere es fa ben palesa.

Partint de l'estudi sobre l'avaluació dels trams de recerca realitzat l'any 2019, que va descartar una discriminació per raó de sexe en aquesta activitat,<sup>2</sup> en el present informe ampliem el focus de l'anàlisi abordant altres avaluacions i incorporant-hi una visió de context que considerem molt necessària. Aquest informe, que pretén ser un pas més en la direcció apuntada,<sup>3</sup> està estructurat en dos blocs:

- a) En el primer bloc s'analitza el context de la plantilla de professorat de les universitats catalanes des de la perspectiva de gènere. L'anàlisi considera tres tipus de dades: àmbit de coneixement, estructura acadèmica i barreres en l'evolució professional.
- b) En el segon bloc s'analitzen les avaluacions dels processos d'acreditació de professorat d'AQU Catalunya a partir dels perfils de les sol·licituds i de l'anomenada taxa d'èxit.

Creiem sincerament que aquest conjunt de taules i gràfics evidencien les dificultats per anar reduint les desigualtats i el sostre de vidre encara existents; i, sobretot, permeten extreure reflexions i conclusions sobre la situació, i identificar punts de millora que puguin contribuir, des del món universitari, i en particular des del rol que hi desenvolupa l'Agència, a avançar cap a una societat més igualitària.

Moltes gràcies pel vostre interès.

Jaume Valls Pasola, director d'AQU Catalunya

---

<sup>1</sup> Vegeu les [actuacions d'AQU Catalunya per a la igualtat de gènere](#).

<sup>2</sup> “[L'avaluació dels trams de recerca i el gènere](#)”, elButlletí núm. 96 (gener 2020).

<sup>3</sup> [Gènere i acreditació del professorat](#).

# INTRODUCCIÓ

A diferència de la majoria de països del nostre entorn proper, per poder fer carrera acadèmica de manera permanent a l'Estat espanyol cal disposar d'una acreditació prèvia al procés de selecció. Les acreditacions de professorat són els mecanismes establerts per la normativa que permeten que un agent extern (AQU Catalunya, en el nostre cas) determini si les persones sol·licitants satisfan un llindar mínim de qualitat i/o experiència científica i/o producció com a pas previ per presentar-se a concursos de places a les universitats.

A l'Estat espanyol hi ha dues grans vies d'accés a la funció acadèmica: d'una banda, la via funcional –amb més tradició a l'Estat– i, de l'altra, la via contractual, que representava, l'any 2001, una novetat en el context estatal. En totes dues opcions, cal disposar d'una acreditació prèvia emesa per una agència externa. Aquest és clarament un element singular quan es compara el model espanyol amb la resta de models europeus.

La posada en marxa d'aquest model va respondre a la voluntat del legislador de poder neutralitzar les tensions endogàmiques que sempre havien estat considerades com un dels principals punts febles del model universitari espanyol. Amb aquests mecanismes d'acreditació es proposava que l'agent extern, sense interessos directes en la contractació, pogués acreditar que qualsevol persona candidata satisfia uns requeriments mínims. Encara avui, quan s'explica aquest model en altres estats europeus, per exemple, els sorprèn aquest mecanisme en què la mateixa universitat no pot seleccionar directament el seu professorat.

El procediment d'acreditació és simple: les persones envien el seu CV a avaluar i unes comissions de persones especialistes en la temàtica de recerca apliquen els criteris d'avaluació establerts prèviament. És molt important subratllar que l'avaluació es fa de manera indirecta, és a dir, a partir de la qualitat de les revistes i les editorials on els investigadors publiquen els seus treballs. Per tant, les persones avaluadores que participen en les avaluacions no llegeixen els originals, llevat de casos molt singulars, sinó que fan seu el procés previ d'avaluació d'experts (*peer review*) de les publicacions abans de ser publicades per una editorial científica. Cal destacar, tanmateix, que la qualitat de les contribucions científiques sempre preval per sobre de la mera quantitat de treballs. Aquest model d'acreditació, que ha contribuït a millorar el perfil de recerca de les noves generacions de professorat (ACUP, 2020), es troba en ple debat. Moltes veus demanen avançar cap a mètodes més contextualitzats, ara que la transició cap a la Ciència Oberta ja és un fet incontrovertible.<sup>4</sup>

Ara que s'han complert més de vint anys des de la posada en marxa de les acreditacions i que AQU Catalunya ja ha realitzat més de 25.000 acreditacions de professorat, és un bon moment per poder analitzar aquest procés des de la perspectiva de gènere. Amb satisfacció comprovem que en l'actuació de les comissions d'acreditació de l'Agència “no s'ha detectat

---

<sup>4</sup> AQU Catalunya s'ha [adherit](#) recentment a la DORA.



## Perspectiva de gènere en l'acreditació de professorat

un biaix generalitzat i rellevant en la capacitat d'obtenir l'acreditació en les dones respecte dels homes". Ara bé, aquest estudi que teniu a les mans va molt més enllà i us presenta una informació molt útil per tal de poder avançar vers la plena igualtat entre homes i dones, atès que encara hi ha un llarg camí per recórrer. De de l'Agència estem satisfets de poder contribuir-hi.

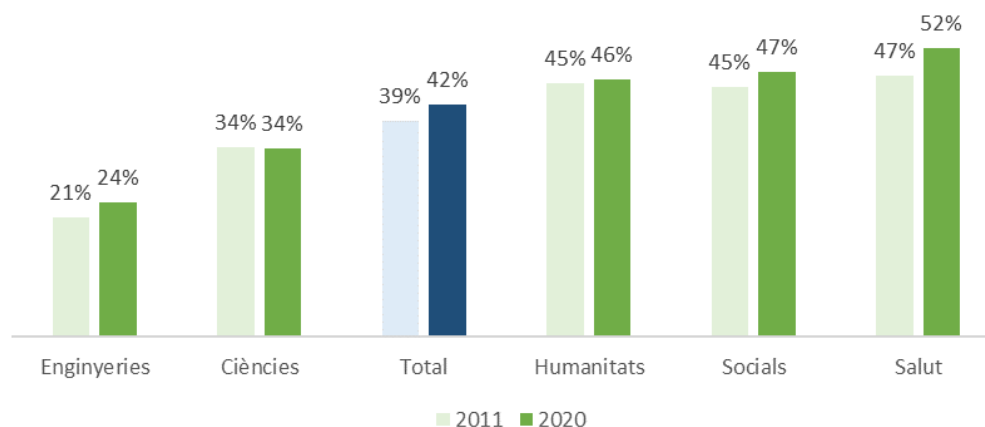
## CONTEXT: PROFESSORAT I GÈNERE A LES UNIVERSITATS CATALANES

### Àmbit de coneixement

**Augment de la proporció de dones entre el professorat els últims deu anys, amb una tendència lenta cap a un equilibri entre sexes**

- > Aquest increment es produeix sobretot en els àmbits de Salut, Enginyeries i Socials.
- > No obstant això, s'està lluny de revertir la forta segmentació horitzontal disciplinària, amb només 1 dona de cada 4 PDI ETC<sup>5</sup> d'Enginyeries.

Figura 1. Percentatge de dones entre el PDI ETC per àmbit de coneixement (2011 i 2020, universitats presencials)

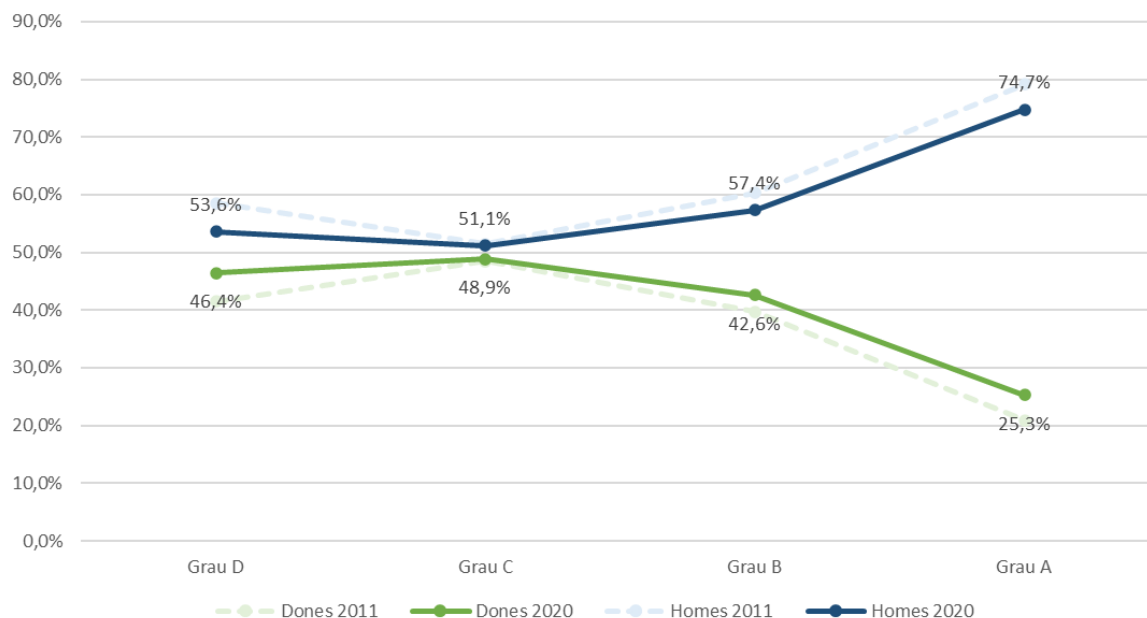


Font: Elaboració pròpia amb dades UNEIX.

<sup>5</sup> Es considera PDI (personal docent i investigador) ETC (equivalent a temps complet) el personal amb 37,5 hores de contracte setmanal per 12 mesos anuals.

## Estructura acadèmica

Figura 2. PDI per nivell de categoria acadèmica<sup>6</sup> i sexe (2011 i 2020, universitats presencials)

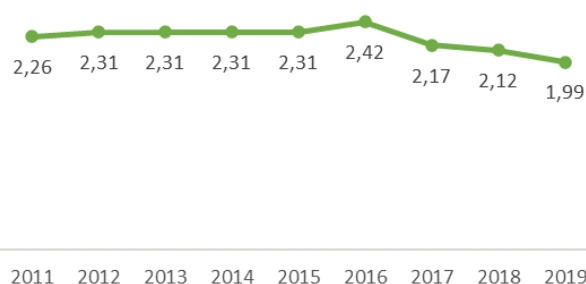


Font: Elaboració pròpia amb dades UNEIX.

**Força equilibri en les categories acadèmiques inferiors, però alta sobrerepresentació d'homes en les superiors**

- > Tot i això, entre el 2011 i el 2020 les diferències tendeixen a reduir-se.
- > L'índex de sostre de vidre també indica una situació de desigualtat (> 1) i una lenta tendència a la reducció.

Figura 3. Índex de sostre de vidre<sup>7</sup> (2011-2019, universitats públiques i centres integrats)



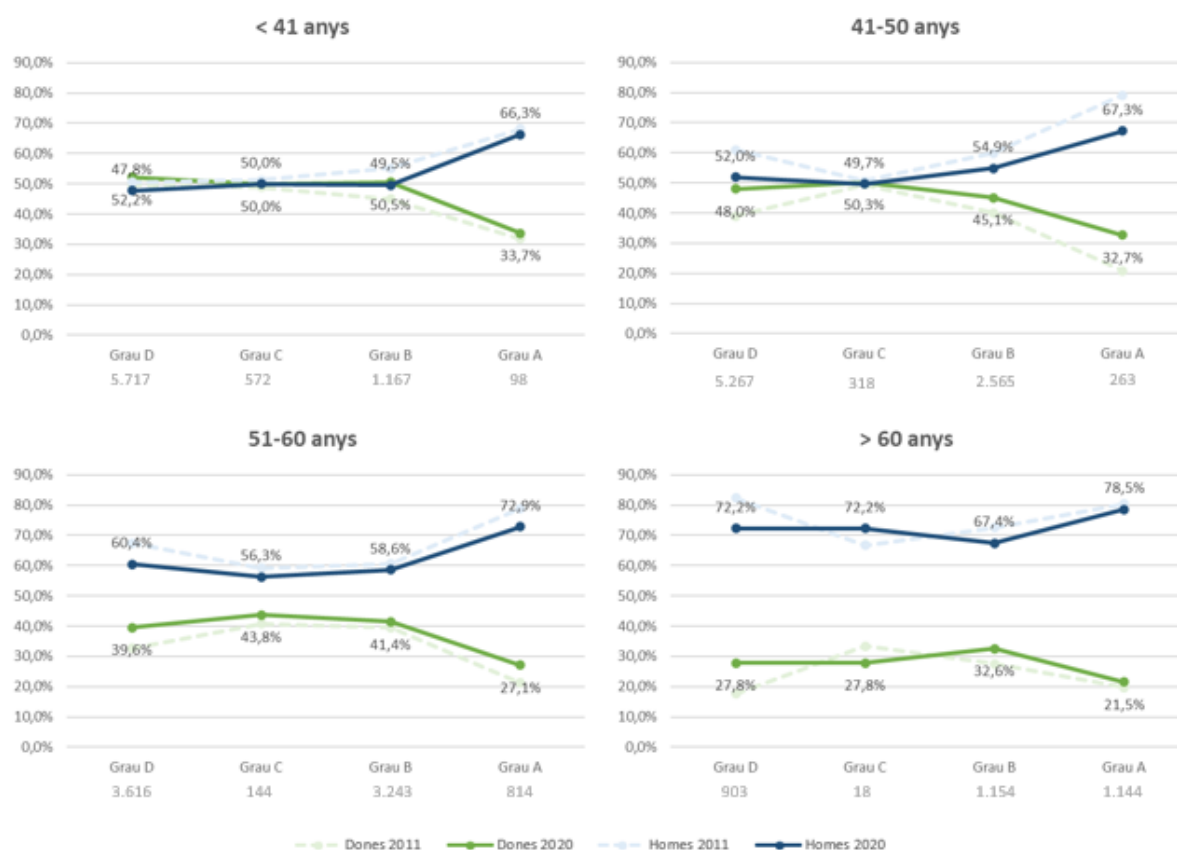
Font: Comissió Dones i Ciència, del Consell Interuniversitari de Catalunya.

<sup>6</sup> Classificació pròpia prenent com a base el *Manual de Frascati* (OECD, 2016). Vegeu l'annex d'aquest document.

<sup>7</sup> Índex calculat com la ràtio de categories superiors en homes respecte de la ràtio global. El valor a UE-28 era d'1,64 l'any 2016 (European Commission, 2019). Un valor de 2 indica que l'estructura acadèmica per als homes presenta proporcionalment el doble de categories superiors que per a les dones.

## Perspectiva de gènere en l'acreditació de professorat

Figura 4. PDI per nivell de categoria acadèmica i sexe i per trams d'edat (2011 i 2020, universitats presencials)



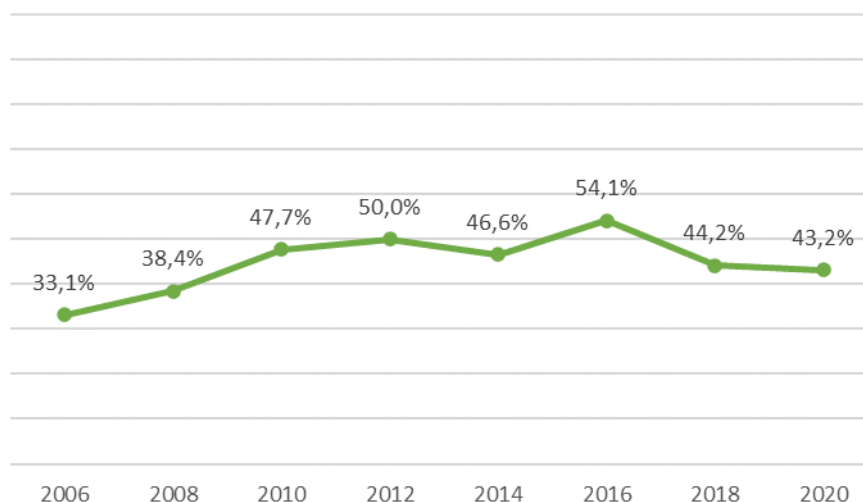
Nota: S'indica la dimensió de cada subgrup a l'eix horitzontal.  
Font: Elaboració pròpia amb dades UNEIX.

### En els grups de menys edat les diferències en l'estructura acadèmica són més petites

- > Això apunta al fet que les diferències en l'estructura acadèmica entre homes i dones tindrien a veure, en part, amb un efecte generacional, tot i que no nega la presència d'altres mecanismes de desigualtat.
- > A més, es va tendint cap a l'equilibri, si es comparen els patrons del 2011 i el 2020.
- > No obstant això, ja des d'edats inferiors es veu un desequilibri, especialment en les categories acadèmiques superiors, que posa en evidència altres mecanismes de desigualtat.

## Perspectiva de gènere en l'acreditació de professorat

Figura 5. Percentatge de dones entre el nou professorat permanent incorporat cada any (2006-2020, universitats públiques, centres integrats)



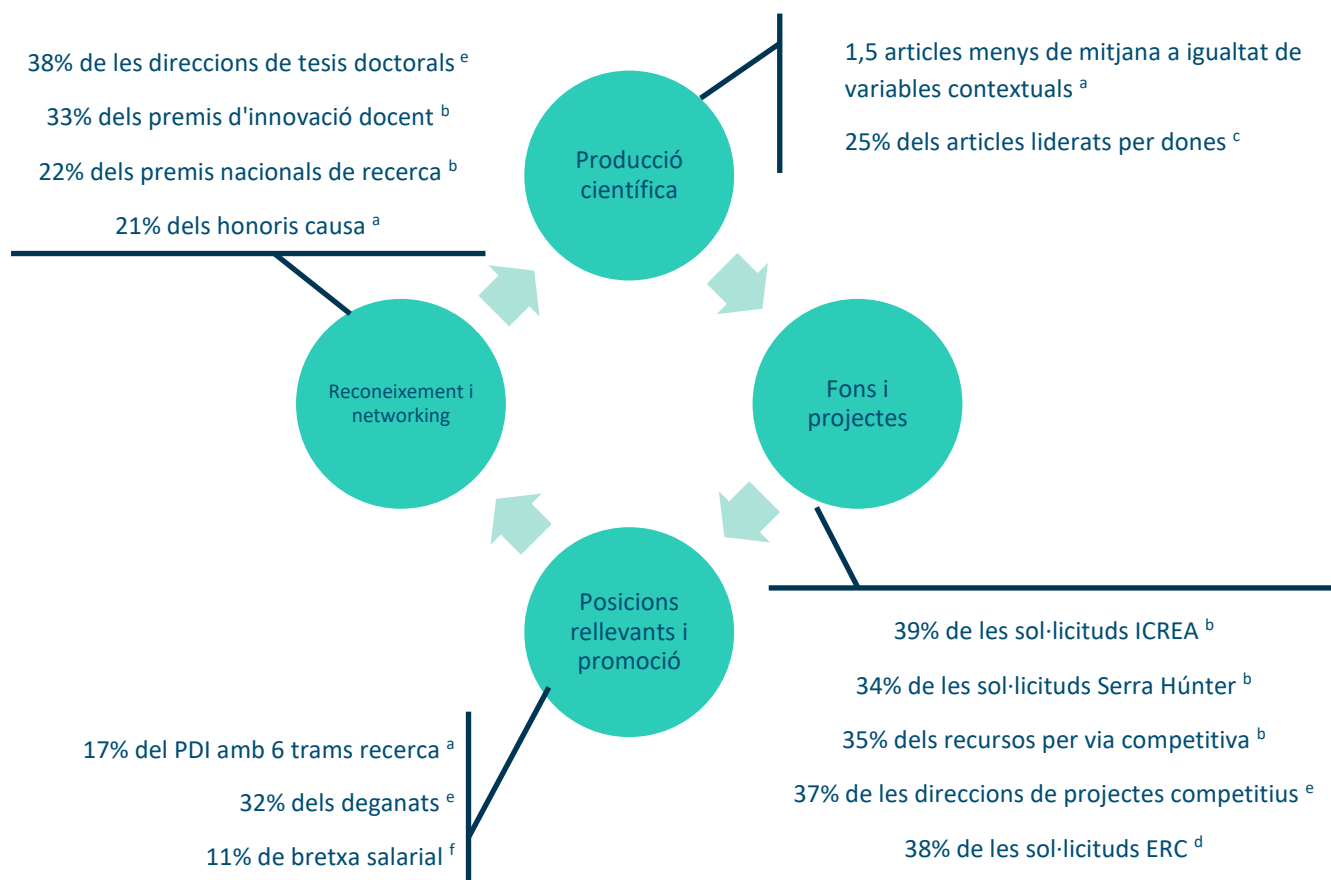
Font: Comissió Dones i Ciència, del Consell Interuniversitari de Catalunya.

### La proporció de dones entre el nou professorat permanent ha augmentat els últims quinze anys

- > Si bé l'entrada de nou personal a les posicions permanents és el 2020 més equitativa que el 2006, sembla que la tendència els últims anys s'ha frenat i fins i tot ha retrocedit.
- > Els diferents indicadors de context assenyalen una lenta tendència cap a l'equitat amb el pas dels anys, influenciada en part per un relleu generacional més equitatiu, si bé encara lluny de superar la segmentació disciplinària i el sostre de vidre en l'escala més elevada de l'acadèmia. Caldrà veure si els pròxims anys aquesta tendència es manté.

## Barreres en l'evolució professional

Figura 6. Cercle viciós del progrés acadèmic de les dones<sup>8</sup>



Fonts:

<sup>a</sup> Xarxa Vives d'Universitats (2019).

<sup>b</sup> Comissió Dones i Ciència (2021).

<sup>c</sup> Fa referència únicament als centres de Biomedicina de Catalunya (Solans et al., 2020).

<sup>d</sup> European Research Council (2021).

<sup>e</sup> Observatori d'Igualtat de Gènere, Xarxa Vives d'Universitats (2021).

<sup>f</sup> ANECA (2021).

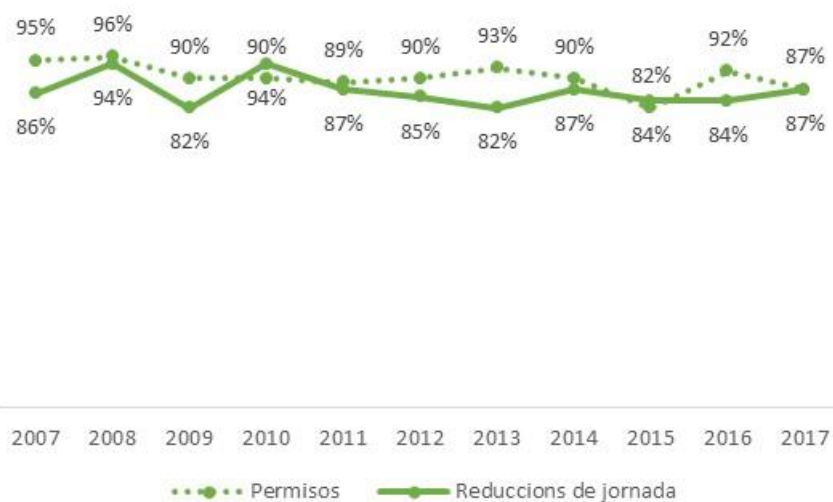
### Menys producció científica per part de les dones, que crea un cercle viciós que en dificulta el progrés acadèmic

- > El menor progrés acadèmic de les dones té múltiples causes, que van des de barreres objectives (dedicació docent, jornada, interrupcions de maternitat...) fins a barreres subjectives (aspiracions, autopercepcions, prejudicis...), que dificulten revertir les diferències en les categories professionals identificades anteriorment.

<sup>8</sup> Aquesta idea la difonen des de l'editorial de The Lancet el 2019, recollint diferents aportacions prèvies (Clark i Horton, 2019).

## Perspectiva de gènere en l'acreditació de professorat

Figura 7. Percentatge de les mesures de conciliació per maternitat/paternitat sol·licitades per dones (2007-2017)



Font: Xarxa Vives d'Universitats (2019).

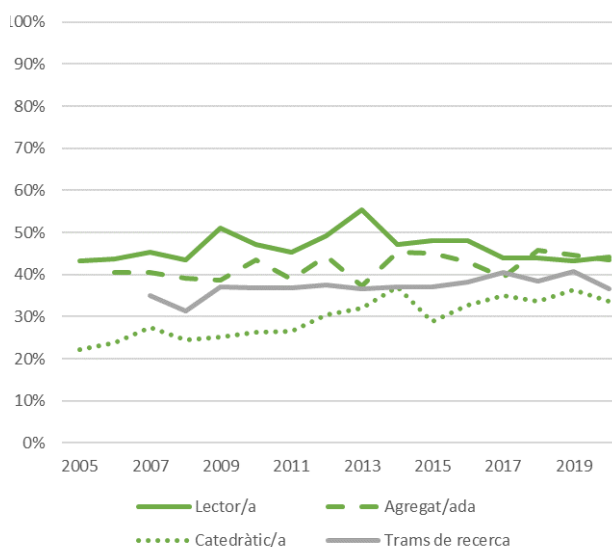
### Clara feminització de les mesures de conciliació per maternitat/paternitat entre el PDI de les universitats

- > Entre les persones que fan ús d'aquestes mesures, el 90% aproximadament són dones, amb un impacte evident en la seva carrera acadèmica.
- > Aquesta realitat, que retroalimenta el cercle viciós del progrés acadèmic de les dones, estableix les condicions necessàries per a un menor assoliment professional/acadèmic de les dones amb el pas del temps.

## ELS PROCESSOS D'ACREDITACIÓ D'AQU CATALUNYA

### Perfil de les sol·licituds

Figura 8. Evolució del percentatge de sol·licituds presentades per dones, per tipus de convocatòria<sup>9</sup> i any (sol·licitants úniques per any)

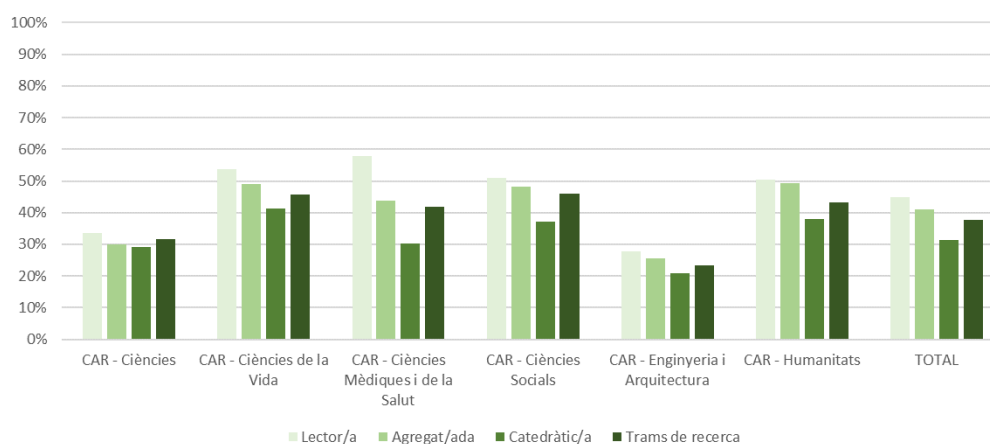


Font: AQU Catalunya.

### Estabilitat en la proporció de dones sol·licitants i creixement en les sol·licituds de catedràtic/a

- > El percentatge de sol·licituds presentades per dones voreja el 40-45%, excepte per a catedràtic/a, que abans era clarament inferior, però que ha crescut els últims anys.
- > Ciències i Enginyeries són els àmbits on es presenten una proporció més baixa de dones (25-30%).
- > El pes de les dones en les sol·licituds de catedràtic/a és més baix en totes les comissions específiques, i especialment a Salut.

Figura 9. Proporció de sol·licitants dones, per comissió específica i tipus de convocatòria (2005-2020)



Nota: Només es té en compte un intent per sol·licitant i tipus de convocatòria. Les comissions específiques inclouen l'antiga Comissió de Professorat Lector i Professorat Col·laborador (CLIC), integrada a la Comissió d'Avaluació de la Recerca (CAR) a partir del 2016.

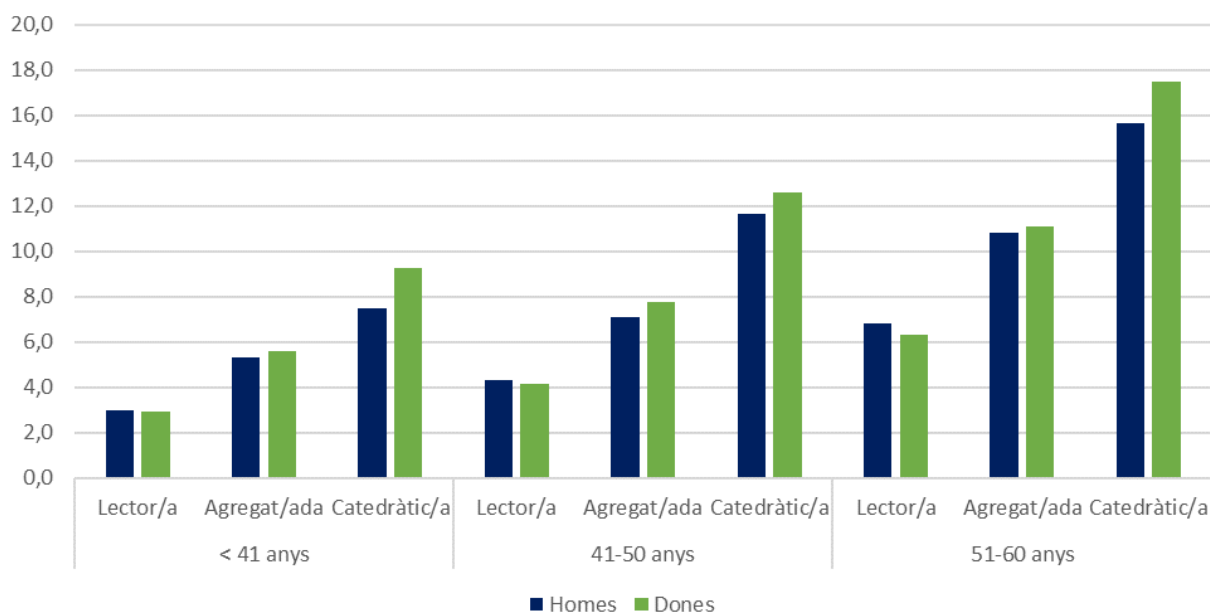
Font: AQU Catalunya.

<sup>9</sup> Vegeu la nota metodològica al final de l'informe.



## Perspectiva de gènere en l'acreditació de professorat

Figura 10. Temps mitjà (en anys) des de l'obtenció del doctorat fins al moment de presentació de la sol·licitud, per tipus de convocatòria, edat i sexe (2005-2020)



Nota: Només es té en compte l'última convocatòria de cada tipus per sol·licitant.  
Font: AQU Catalunya.

### En l'etapa acadèmica inicial, no s'identifiquen diferències rellevants en el temps mitjà des de l'obtenció del doctorat fins a la presentació de la sol·licitud

- > No obstant això, cal destacar que la diferència d'anys des del doctorat fins a la sol·licitud d'acreditació entre homes i dones té una tendència creixent segons el tipus de convocatòria, sent la diferència més petita en la de lector/a i més gran en la de catedràtic/a per als diferents grups d'edat mostrats.
- > No sembla, doncs, que les dones endarrereixin en la seva trajectòria acadèmica la sol·licitud d'acreditació, almenys en l'etapa inicial. La diferència apareix en les etapes successives, com ja es podia suposar tenint en compte una esperada menor producció científica i dedicació mitjana (d'acord amb el cercle viciós del progrés acadèmic comentat anteriorment).

## Perspectiva de gènere en l'acreditació de professorat

Figura 11. Indicadors bibliomètrics i de recerca de les persones sol·licitants, per comissió específica i sexe (lector/a i agregat/ada, 2005-2020)

Lector/a		Projectes competitius	Articles indexats	Mesos en estades de recerca	Agregat/ada		Projectes competitius	Articles indexats	Mesos en estades de recerca
<i>(mitjana retallada al 5%)</i>					<i>(mitjana retallada al 5%)</i>				
Ciències	Dona	5,4	6,5	7,3	Dona	8,1	15,6	17,3	
	Home	4,6	7,8	7,2	Home	6,8	19,3	14,9	
Ciències de la Vida	Dona	6,5	8,5	10,4	Dona	8,5	18,1	21,5	
	Home	5,7	9,3	12,4	Home	7,9	21,0	28,4	
Ciències Mèd. i Salut	Dona	5,0	10,5	5,8	Dona	7,2	23,7	8,6	
	Home	4,4	11,5	3,7	Home	5,8	31,1	6,1	
Ciències Socials	Dona	4,8	3,1	5,3	Dona	7,7	8,2	8,4	
	Home	3,7	3,4	4,9	Home	6,2	8,7	7,4	
Enginyeria i Arquitectura	Dona	4,0	3,6	5,7	Dona	7,5	9,8	8,7	
	Home	3,9	3,7	4,9	Home	7,1	9,9	6,8	
Humanitats	Dona	3,6	1,7	6,2	Dona	6,8	5,8	9,9	
	Home	3,3	2,4	5,9	Home	4,8	6,9	10,1	
Global	Dona	4,8	4,8	6,2	Dona	7,6	12,0	10,6	
	Home	4,0	5,0	5,6	Home	6,4	14,5	9,5	

Nota: La mitjana no té en compte el 5% de casos més extrems de cada casella, per tal d'analitzar valors no subjectes a casos atípics que distorsionen la distribució. Es marca en color blau les diferències rellevants analíticament a favor dels homes i en verd a favor de les dones, simplement com a complement per facilitar la lectura de les dades. Només es té en compte l'última convocatòria per sol·licitant, així com aquelles persones sol·licitants que han tingut un buidatge automatitzat del CV en PDF per mitjà d'un algoritme de lectura i una comprovació manual posterior (cap al 80% per a lectors/ores i cap al 70% per a agregats/ades). Les comissions específiques inclouen l'antiga Comissió de Professorat Lector i Professorat Col·laborador (CLIC), integrada a la Comissió d'Avaluació de la Recerca (CAR) a partir del 2016.

Font: AQU Catalunya.

### Les dones presenten, de mitjana, més participació en projectes competitius i menys articles indexats que els homes

- > Tant per a la convocatòria de lector/a com per a la d'agregat/ada, les dones han participat de mitjana en aproximadament 1 projecte competitiu més que els homes. Això succeeix en gairebé totes les comissions específiques.
- > En canvi, pel que fa als articles, en el moment de la sol·licitud les dones han publicat de mitjana menys articles a revistes indexades que els homes. Per a la convocatòria d'agregat/ada, la diferència arriba a gairebé 3 articles menys. Cal dir que les diferències són especialment rellevants en les comissions específiques de Ciències, Ciències de la Vida i Ciències Mèdiques i de la Salut.

## Perspectiva de gènere en l'acreditació de professorat

Figura 12. Diferències en la mitjana retallada de dones i homes dels indicadors bibliomètrics i de recerca, i el seu increment entre tipus de convocatòria (lector/a i agregat/ada, 2005-2020)

	Projectes competitius			Articles indexats			Mesos en estades de recerca		
	Diferències entre sexes (lector/a)	Diferències entre sexes (agregat/ada)	Increment de la diferència entre sexes	Diferències entre sexes (lector/a)	Diferències entre sexes (agregat/ada)	Increment de la diferència entre sexes	Diferències entre sexes (lector/a)	Diferències entre sexes (agregat/ada)	Increment de la diferència entre sexes
<i>(diferències en la mitjana retallada al 5% de dones i homes)</i>									
Ciències	0,9	1,4	59%	-1,3	-3,7	197%	0,1	2,4	1.812%
Ciències de la Vida	0,8	0,6	-21%	-0,8	-3,0	264%	-2,0	-6,9	248%
Ciències Mèd. i Salut	0,6	1,4	134%	-1,0	-7,4	620%	2,1	2,5	16%
Ciències Socials	1,0	1,4	42%	-0,3	-0,6	109%	0,4	1,0	129%
Enginyeria i Arquitect.	0,1	0,4	417%	-0,1	-0,1	-27%	0,8	2,0	145%
Humanitats	0,3	1,9	500%	-0,7	-1,1	56%	0,2	-0,2	-190%
Global	0,7	1,2	64%	-0,1	-2,5	1.759%	0,6	1,1	66%

Nota: Les mitjanes de les quals es calculen les diferències no tenen en compte el 5% de casos més extrems de cada casella, per tal d'analitzar valors no subjectes a casos atípics que distorsionen la distribució. Només es té en compte l'última convocatòria per sol·licitant, així com aquelles persones sol·licitants que han tingut un buidatge automatitzat del CV en PDF per mitjà d'un algoritme de lectura i una comprovació manual posterior (cap al 80% per a lectors/ores i cap al 70% per a agregats/ades). Les comissions específiques inclouen l'antiga Comissió de Professorat Lector i Professorat Col·laborador (CLiC), integrada a la Comissió d'Avaluació de la Recerca (CAR) a partir del 2016.

Font: AQU Catalunya.

### Les diferències bibliomètriques i de recerca entre homes i dones són més grans en la convocatòria d'agregat/ada

- > Aquest fet apuntaria a un allunyament creixent dels resultats acadèmics entre homes i dones amb el pas del temps (observat en el moment de presentar la sol·licitud), d'acord amb el cercle viciós del progrés acadèmic presentat anteriorment.
- > L'increment més gran es troba en les diferències entre homes i dones dels articles indexats publicats, que es dobla en gairebé totes les comissions específiques.

## Perspectiva de gènere en l'acreditació de professorat

Figura 13. Persones sol·licitants amb informe favorable que han necessitat més d'un intent o un recurs d'alçada, per tipus convocatòria, comissió específica i sexe (2005-2020)



Nota: Només es té en compte l'última convocatòria per sol·licitant (excepte per als trams de recerca). Per als trams de recerca només es consideren les persones que han fet recursos, ja que el nombre d'intents no és pertinent. Les comissions específiques inclouen l'antiga Comissió de Professorat Lector i Professorat Col·laborador (CLiC), integrada a la Comissió d'Avaluació de la Recerca (CAR) a partir del 2016.

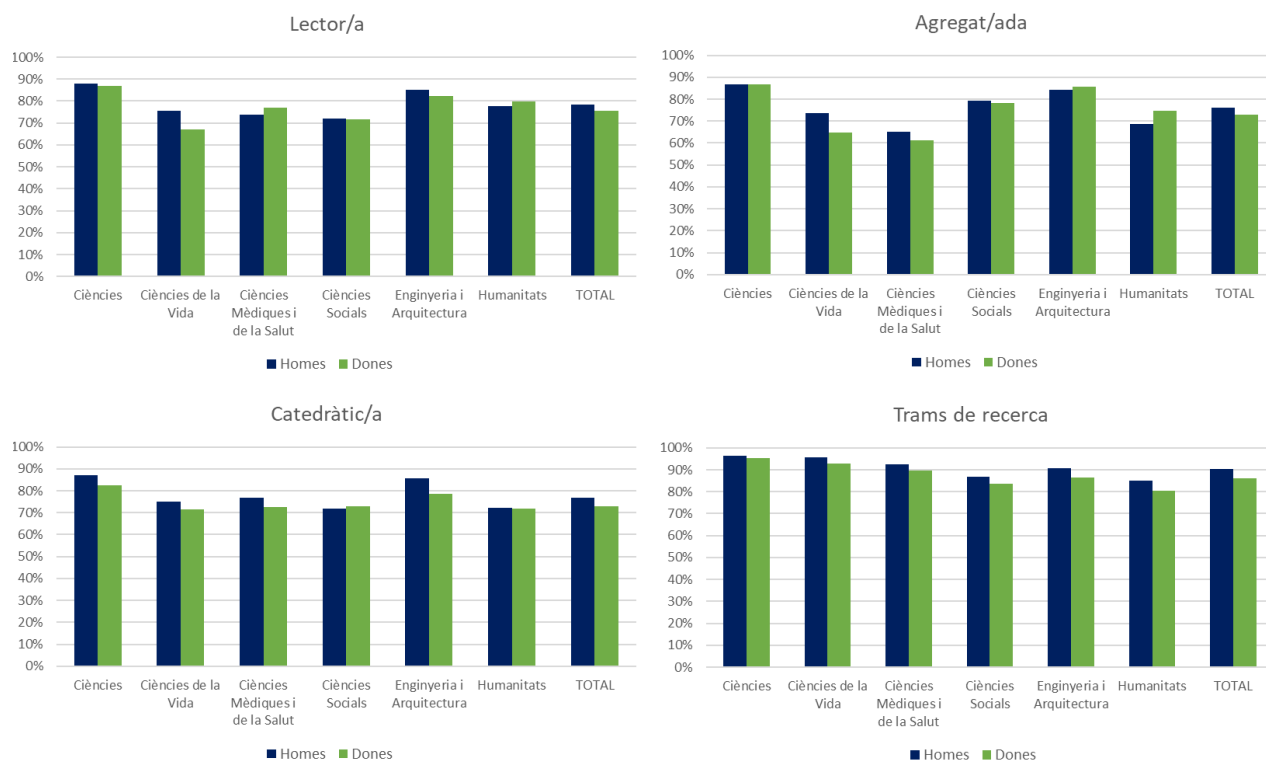
Font: AQU Catalunya.

### Les dones han necessitat en més proporció que els homes més d'un intent o un recurs d'alçada per obtenir una resolució favorable

- > En les convocatòries de lector/a i agregat/ada, que representen el gruix de sol·licituds, això succeeix en gairebé totes les comissions específiques.
- > En canvi, en les convocatòries de catedràtic/a la relació és la inversa.

## Taxa d'èxit en l'avaluació

Figura 14. Taxa d'èxit per tipus de convocatòria, comissió específica i sexe de la persona sol·licitant (2005-2020)



Nota: Només es té en compte l'última convocatòria per sol·licitant (excepte per als trams de recerca). Les comissions específiques inclouen l'antiga Comissió de Professorat Lector i Professorat Col·laborador (CLIC), integrada a la Comissió d'Avaluació de la Recerca (CAR) a partir del 2016. La taxa d'èxit inclou els recursos favorables.

Font: AQU Catalunya.

Figura 15. Diferència en punts percentuals de la taxa d'èxit entre homes i dones, per comissió específica i any (lector/a)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ciències	11	3	-14	14	-11	7	16	-23	6	-17	-39	-9	-4	5	-8
Ciències de la Vida	-11	11	-11	-25	2	-23	-15	-2	21	-17	-18	-13	-4	0	5
Ciències Mèdiques i S.	-11	8	24	17	1	19	25	20	-4	2	-9	-9	-1	6	4
Ciències Socials	-8	-6	0	-3	4	-7	-12	1	1	-6	2	-4	-3	-3	1
Enginyeria i Arquitectura	-3	-9	-9	6	2	8	-6	-1	0	-20	-6	4	-6	-1	1
Humanitats	1	-16	-11	7	-8	-5	1	-23	11	6	-11	2	0	5	-2
<b>TOTAL</b>	<b>-7</b>	<b>-8</b>	<b>-7</b>	<b>-2</b>	<b>-5</b>	<b>-7</b>	<b>-7</b>	<b>-13</b>	<b>1</b>	<b>-9</b>	<b>-10</b>	<b>-5</b>	<b>-4</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>

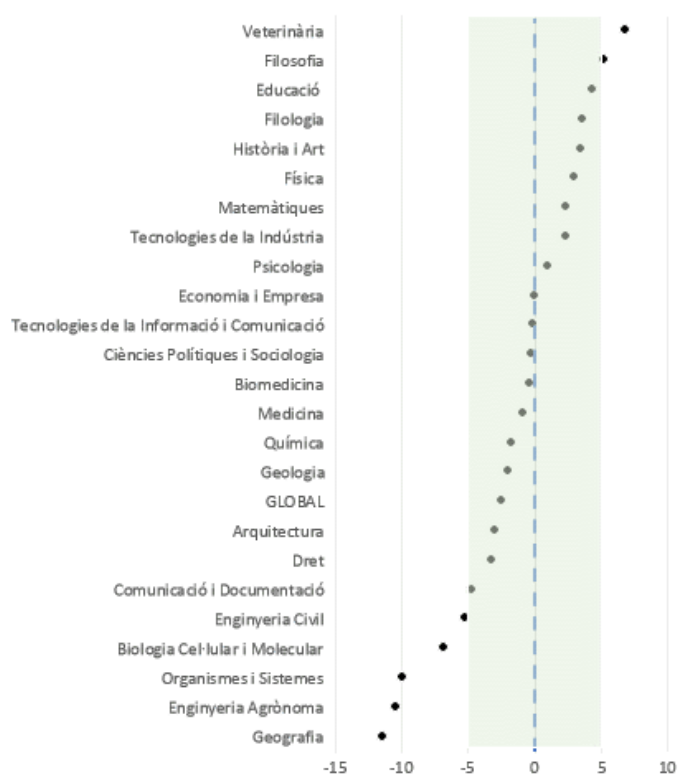
Nota: Es marca en color blau les diferències rellevants a favor dels homes i en verd a favor de les dones, només com a complement per facilitar la lectura de les dades. Les comissions específiques inclouen l'antiga Comissió de Professorat Lector i Professorat Col·laborador (CLIC), integrada a la Comissió d'Avaluació de la Recerca (CAR) a partir del 2016. La taxa d'èxit inclou els recursos favorables.

Font: AQU Catalunya.

## Lleus diferències entre homes i dones en la taxa d'èxit de les acreditacions de professorat

- > Cap al 70-80% de les persones sol·licitants obtenen l'acreditació, amb variacions segons la disciplina i el tipus de convocatòria. Per als trams de recerca, la taxa d'èxit voreja el 90%.
- > Homes i dones no presenten grans diferències en l'obtenció de l'acreditació. Si bé a Ciències de la Vida i a Ciències Mèdiques i de la Salut trobem les diferències més rellevants (concretament en les convocatòries de lector/a i agregat/ada), no deixen de ser d'intensitat lleu i de direcció heterogènia.
- > L'anàlisi evolutiva per al cas de lector/a ens indica que no hi ha consistència en les lleus diferències entre homes i dones al llarg del temps (hi ha anys que són a favor dels homes i a la inversa) i que els últims anys la diferència és més petita.
- > Malgrat aquesta baixa intensitat de les diferències i que l'evolució no és sistemàtica en el temps, cal dir que el resultat global acumulat és a favor dels homes.

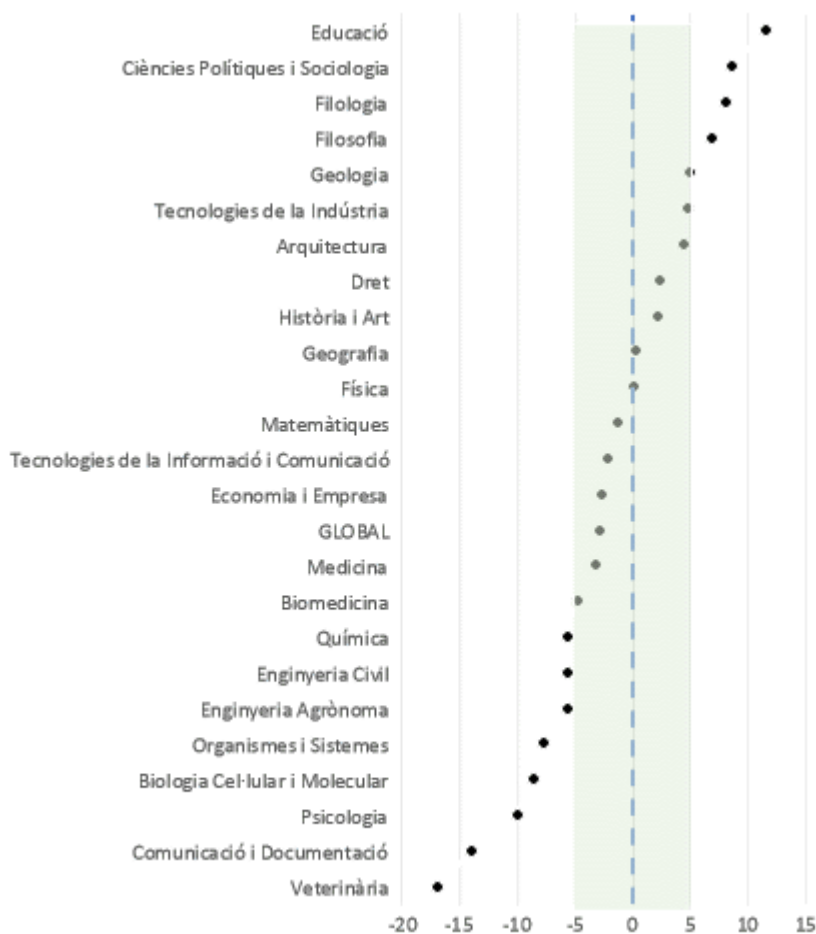
Figura 16. Diferència en punts percentuals de la taxa d'èxit entre homes i dones, per camp de coneixement (lector/a, 2006-2020)



Nota: Un valor positiu significa una taxa d'èxit més alta de les dones respecte dels homes.

Font: AQU Catalunya.

Figura 17. Diferència en punts percentuals de la taxa d'èxit entre homes i dones, per camp de coneixement (agregat/ada, 2006-2020)



Nota: Un valor positiu significa una taxa d'èxit més alta de les dones respecte dels homes.

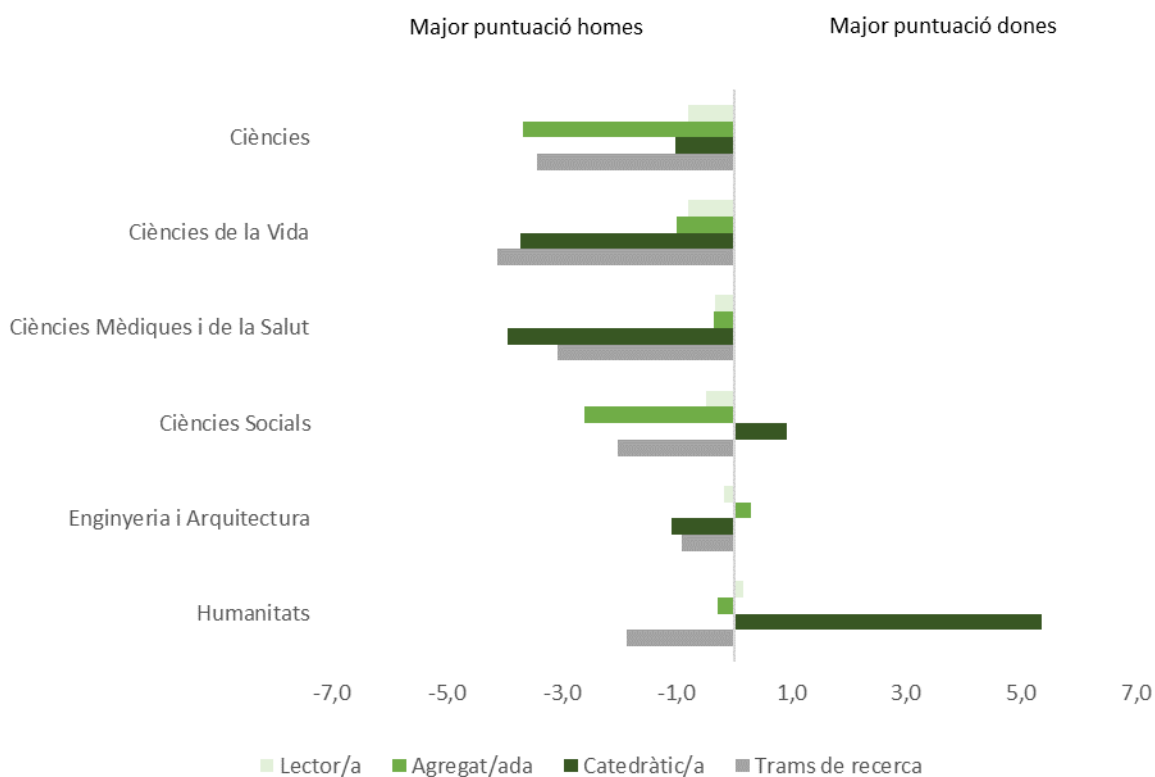
Font: AQU Catalunya.

### En la majoria de camps de coneixement, la diferència en la taxa d'èxit d'homes i dones és de menys de 5 punts percentuals

- > En 18 dels 24 camps de coneixement les diferències són inferiors a 5 punts percentuals (12 de 24 per a agregat/ada). I en 21 dels 24 camps de coneixement les diferències són inferiors a 10 punts percentuals (20 de 24 per a agregat/ada).
- > Les diferències s'identifiquen tant a favor dels homes com de les dones, depenent del camp de coneixement.

## Perspectiva de gènere en l'acreditació de professorat

Figura 18. Diferència entre homes i dones en les puntuacions mitjanes obtingudes per les persones amb informe favorable, per comissió específica i tipus de convocatòria (2014-2020)



Nota: Només es té en compte l'última convocatòria per sol·licitant (excepte per als trams de recerca). La puntuació dels trams de recerca avaluats i la de lector/a de la Comissió Específica d'Humanitats es transforma a escala 100 per ser comparable amb la resta de convocatòries. Les comissions específiques inclouen l'antiga Comissió de Professorat Lector i Professorat Col·laborador (CLiC), integrada a la Comissió d'Avaluació de la Recerca (CAR) a partir del 2016.

Font: AQU Catalunya.

### Les diferències en les puntuacions dels informes favorables són, en general, més grans en el cas de la convocatòria de catedràtic/a i en el de trams de recerca

- > Això s'identifica en totes les comissions específiques, llevat de Ciències i de Ciències Socials.
- > En general, són els homes els que tenen puntuacions mitjanes més altes, tot i que per a lector/a són diferències poc rellevants.



## CONCLUSIONS

Les conclusions que es deriven d'aquest estudi són les següents:

- > Hi ha importants diferències en la proporció de dones segons la disciplina, i un clar sostre de vidre a l'hora d'ocupar les posicions més altes dins de l'escala acadèmica. No obstant això, tot i que ens trobem encara lluny de revertir aquestes diferències, la tendència dels últims anys és cap a un equilibri més gran. En la mateixa línia van les últimes dades de l'Observatori d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats (2021), que mostren un creixement en els càrrecs de direcció i en el desplegament de la perspectiva de gènere a les universitats.
- > La producció científica –especialment els articles publicats, però també les direccions de projectes competitius i de tesis doctorals– és, en general, menor en el cas de les dones. Les causes en serien diverses i anirien des de la incidència més gran de la interrupció per maternitat o cura de persones dependents, i els permisos derivats, fins a mecanismes vinculats als rols en la recerca i la docència. Això crea un cercle viciós que pot incidir de manera significativa en les oportunitats de progrés acadèmic de les dones i, en conseqüència, aprofundir la bretxa salarial de gènere especialment derivada dels complements retributius vinculats a la recerca (ANECA, 2021).
- > Aquest sostre de vidre –i la tendència a la reducció– també s'observa en les sol·licituds dels processos d'avaluació d'AQU Catalunya. La proporció de dones entre sol·licitants de catedràtic/a és clarament inferior a la de les altres acreditacions, tot i que presenta una clara tendència a l'augment. Això es produeix en totes les comissions específiques.
- > Si bé en l'etapa inicial de la trajectòria acadèmica no s'observen diferències en el temps mitjà que va des de l'obtenció del doctorat fins a la sol·licitud d'acreditació, i només diferències lleus en diversos indicadors bibliomètrics i de recerca entre homes i dones, en les acreditacions posteriors aquesta diferència augmenta: les dones presenten més tard que els homes la sol·licitud en la seva trajectòria acadèmica, i les diferències bibliomètriques també s'incrementen. El cercle viciós que s'ha comentat pren rellevància de manera gradual.
- > Les dones necessiten més intents i/o recursos administratius que els homes per obtenir una acreditació (excepte per a catedràtic/a). Així doncs, la possibilitat de tornar a presentar la sol·licitud i/o d'iniciar recursos al procediment es mostra, en el fons, com una mesura que potencialment afavoreix la igualtat d'oportunitats d'acreditar-se entre homes i dones.
- > Finalment, la taxa d'èxit entre homes i dones és semblant i les lleus diferències no són sistemàtiques en el temps. Això indica que, tot i les diferències en els perfils bibliomètrics d'homes i dones (més evidents en el cas d'agregat/ada), els processos d'avaluació de professorat ponderen els diferents aspectes i compensen els punts forts i febles mitjans per sexe. No s'ha detectat un biaix generalitzat i rellevant en la capacitat d'obtenir l'acreditació en les dones respecte dels homes. No obstant això, cal dir que el resultat global acumulat és lleugerament a favor dels homes. El mateix

## Perspectiva de gènere en l'acreditació de professorat

succeeix amb les puntuacions de qui ha obtingut l'acreditació: és, de mitjana, més elevada per als homes i, en aquest cas, la diferència sí que augmenta per a les posicions acadèmiques més avançades.

En resum, les acreditacions de professorat gestionades per AQU Catalunya no estan aïllades del context del professorat del sistema universitari de Catalunya, ni dels mecanismes de desigualtat entre homes i dones en el món acadèmic. Així, el sostre de vidre per a les dones en les posicions acadèmiques més elevades –i la seva reducció els últims anys– s'evidencia també en les sol·licituds d'acreditació. De la mateixa manera, les diferències en les característiques de les sol·licituds definitives són més àmplies en les posicions acadèmiques avançades (pel que fa a temps mitjà des de l'obtenció del doctorat, a indicadors bibliomètrics i de recerca, i a puntuació obtinguda) que en l'etapa acadèmica inicial de lector/a, fet que reflecteix el cercle viciós del progrés acadèmic que va diferenciant incrementalment tots dos sexes.

L'evidència ens mostra que homes i dones presenten currículums diferents. I, si bé les dones requereixen de mitjana més intents per obtenir l'acreditació, al final del procés no s'ha detectat un biaix generalitzat i rellevant en la capacitat d'obtenir-la, ni tampoc un augment d'aquesta diferència en la convocatòria d'agregat/ada, que és quan els currículums són més diferents. Això significa que l'avaluació qualitativa en els processos d'AQU Catalunya estaria compensant d'alguna manera els punts forts i febles mitjans d'homes i dones: les dones han publicat menys articles indexats de mitjana, però la seva participació en projectes és clarament superior.

## REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

ACUP. (2020). [Indicadors de recerca i innovació de les universitats públiques catalanes. Informe 2020.](#)

AQU CATALUNYA. (2021). [La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris.](#)

ANECA (Coord.). (2021). [Brecha salarial de gènere en las universidades públicas españolas.](#)

CLARK, J., i HORTON, R. (2019). What is The Lancet doing about gender and diversity? *The Lancet*, 393, 508-510.

COMISSIÓ DONES I CIÈNCIA. (2021). [Indicadors Dona i Ciència \(abril 2021\).](#) Generalitat de Catalunya.

EUROPEAN COMMISSION. (2019). [She Figures 2018.](#)

EUROPEAN RESEARCH COUNCIL. (2021). [ERC gender actions and data.](#)

OECD. (2016). *Manual de Frascati 2015. Directrius per a la recollida i la comunicació de dades de recerca i desenvolupament experimental.* Generalitat de Catalunya.

SOLANS, M., ADAM, P., VELASCO, C., OVSEIKO, P., GÜELL, E., CAMPBELL, R., i VERNOS, I. (2020). *Women's Advancement and Leadership in the Biomedical Research Centres of Catalonia. The gender vicious cycle.* Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya.

XARXA VIVES D'UNIVERSITATS. (2019). [El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats](#) [Política Universitària, N. 5].

XARXA VIVES D'UNIVERSITATS. (2021). [La perspectiva de gènere en docència a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes futurs](#) [Política Universitària, N. 13].

## NOTES METODOLÒGIQUES

### Definició del constructe analitzat

En aquest estudi es fa servir de manera equivalent el sexe i el gènere. Tot i entendre que el gènere inclou una dimensió social més enllà –i no necessàriament concordant– del sexe biològic, les dades disponibles impedeixen distingir-ho. Per la mateixa raó s'utilitza també una distinció binària del sexe, malgrat ser conscients que això és una limitació de l'estudi que deixa de banda altres realitats.

### Dades de registre

Les dades que s'han treballat en aquest informe no provenen d'enquestes; són dades de registre disponibles per a la totalitat de la població analitzada. En aquest escenari la inferència estadística no és aplicable i, per tant, les interpretacions no es basen en un test estadístic, sinó en l'anàlisi de tendències i els coneixements experts de les persones col·laboradores.

### Tipus de convocatòria

S'utilitzen els conceptes “lector/a”, “agregat/ada” i “catedràtic/a” per tal de facilitar la lectura de les figures i la comprensió per part d'una persona no experta. Tot i això, cal deixar clar que les acreditacions que emet AQU Catalunya no formen part directament del procés de contractació de les figures professionals, que depèn de les universitats, i, per tant, l'acreditació no implica que la persona exerceix professionalment en el nivell corresponent. En aquest sentit, els tipus equivalents de convocatòries d'AQU Catalunya són: “informes de lector”, “acreditacions de recerca” i “acreditacions de recerca avançada”, respectivament.

## ANNEX. CLASSIFICACIÓ DE LES CATEGORIES PROFESSIONALS DEL PDI

Categoria	Recompte acumulat 2011-2020	Agrupació
Catedràtic (universitat privada)	725	Grau A
Catedràtic contractat	789	Grau A
Catedràtic universitari	15.307	Grau A
Professor ordinari o catedràtic (centre adscrit)	1.942	Grau A
Professor emèrit (centre adscrit)	25	Grau A
Emèrit	2.254	Grau A
Agregat (universitat privada)	4.791	Grau B
Agregat	15.728	Grau B
Professor agregat d'escola universitària (centre adscrit)	69	Grau B
Professor agregat o titular (centre adscrit)	910	Grau B
Col·laborador (universitat privada)	1.497	Grau B
Col·laborador permanent	3.721	Grau B
Professor col·laborador llicenciat d'escola universitària (centre adscrit)	966	Grau B
Professor col·laborador llicenciat (centre adscrit)	2.456	Grau B
Catedràtic d'escola universitària	1.573	Grau B
Titular d'escola universitària	6.211	Grau B
Titular universitari	33.495	Grau B
Professor contractat doctor (centre adscrit)	2.280	Grau B
Titular (universitat privada)	2.583	Grau B
Professor titular d'escola universitària (centre adscrit)	2.240	Grau B
Contractat doctor	3.313	Grau B
Professor UOC	713	Grau B
Professor visitant (centre adscrit)	158	Grau B
Visitant	2.052	Grau B
Lector	4.925	Grau C
Professor en via de permanència	119	Grau C
Professor ajudant doctor (centre adscrit)	499	Grau C
Ajudant	1.743	Grau C
Professor col·laborador diplomad (centre adscrit)	412	Grau C
Professor col·laborador diplomad d'escola universitària (centre adscrit)	434	Grau C
Professor auxiliar o ajudant d'escola universitària (centre adscrit)	36	Grau C
Professor adjunt d'escola universitària (centre adscrit)	53	Grau C
Professor auxiliar o ajudant (centre adscrit)	169	Grau C
Professor adjunt (centre adscrit)	297	Grau C
Adjunt	367	Grau C
Associat permanent estranger	68	Grau D
Associat amb contracte permanent (universitat privada)	530	Grau D
Associat substitut	1.142	Grau D
Associat	90.889	Grau D
Col·laborador temporal	962	Grau D
Professor associat d'escola universitària (centre adscrit)	2.386	Grau D
Professor associat / especialista / professional autònom (centre adscrit)	6.080	Grau D
Associat mèdic	21.273	Grau D
Professor ajudant UOC	205	Grau D
Altres	3.328	Grau D

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya  
Setembre de 2022 · AQU-41-2022-CA



Web: [www.aqu.cat](http://www.aqu.cat) · Twitter: [@aqucatalunya](https://twitter.com/aqucatalunya)