

# PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACREDITACIÓN DE PROFESORADO







# PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACREDITACIÓN DE PROFESORADO

Barcelona, 2022

© Autor: Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña, 2022  
C. de Enric Granados, 33  
08007 Barcelona

Primera edición: septiembre de 2022

Los contenidos de esta obra están sujetos a una licencia de [Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas 4.0 de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/). Se permite su reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se cite a su autor y no se haga un uso comercial de los contenidos.



## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>8</b>
<b>CONTEXTO: PROFESORADO Y GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES CATALANAS</b> .....	<b>10</b>
Ámbito de conocimiento .....	10
Estructura académica.....	11
Barreras en la evolución profesional .....	14
<b>LOS PROCESOS DE ACREDITACIÓN DE AQU CATALUNYA</b> .....	<b>16</b>
Perfil de las solicitudes.....	16
Tasa de éxito en la evaluación .....	21
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>25</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>27</b>
<b>NOTAS METODOLÓGICAS</b> .....	<b>28</b>
<b>ANEXO. CLASIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL PDI</b> .	<b>29</b>



# PRESENTACIÓN

Desde hace años, AQU Catalunya, en el marco de su planificación estratégica, ha incorporado, como no podía ser de otra forma, la cuestión de la igualdad de género como un reto transversal en todos sus procesos operativos:<sup>1</sup> la evaluación de titulaciones y centros, la evaluación de la investigación y los estudios temáticos sobre el sistema. El caso de los procesos de evaluación de la investigación es especialmente importante por la gran cantidad de personas que participan en ellos año tras año; por este hecho, la necesidad de evaluar(nos) y repensar(nos) desde la perspectiva de género se pone de manifiesto.

Partiendo del estudio sobre la evaluación de los tramos de investigación realizado en 2019, que descartó una discriminación por razón de sexo en esta actividad,<sup>2</sup> en el presente informe ampliamos el foco del análisis abordando otras evaluaciones e incorporando una visión de contexto que consideramos muy necesaria. Este informe, que pretende ser un paso más en la dirección apuntada,<sup>3</sup> está estructurado en dos bloques:

- a) En el primer bloque se analiza el contexto de la plantilla de profesorado de las universidades catalanas desde la perspectiva de género. El análisis considera tres tipos de datos: ámbito de conocimiento, estructura académica y barreras en la evolución profesional.
- b) En el segundo bloque se analizan las evaluaciones de los procesos de acreditación de profesorado de AQU Catalunya a partir de los perfiles de las solicitudes y de la llamada tasa de éxito.

Creemos sinceramente que este conjunto de tablas y gráficos evidencian las dificultades para ir reduciendo las desigualdades y el techo de cristal todavía existentes; y, sobre todo, permiten extraer reflexiones y conclusiones sobre la situación, e identificar puntos de mejora que puedan contribuir, desde el mundo universitario, y en particular desde el rol que desarrolla la Agencia, en avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

Muchas gracias por su interés.

Jaume Valls Pasola, director de AQU Catalunya

---

<sup>1</sup> Véanse las [actuaciones de AQU Catalunya para la igualdad de género](#).

<sup>2</sup> «L'avaluació dels trams de recerca i el gènere», *elButlletí* núm. 96 (enero de 2020).

<sup>3</sup> [Género y acreditación del profesorado](#).

## INTRODUCCIÓN

A diferencia de la mayoría de los países de nuestro entorno cercano, para poder hacer carrera académica de forma permanente en España es necesario disponer de una acreditación previa al proceso de selección. Las acreditaciones de profesorado son los mecanismos establecidos por la normativa que permiten que un agente externo (AQU Catalunya, en nuestro caso) determine si las personas solicitantes satisfacen un umbral mínimo de calidad o experiencia científica o de producción como paso previo para presentarse a concursos de plazas en las universidades.

En España existen dos grandes vías de acceso a la función académica: por un lado, la vía funcionarial —con mayor tradición en España— y, por otro, la vía contractual, que representaba, en 2001, una novedad en el contexto estatal. En ambas opciones, es necesario disponer de una acreditación previa emitida por una agencia externa. Este es claramente un elemento singular cuando se compara el modelo español con los demás modelos europeos.

La puesta en marcha de este modelo respondió a la voluntad del legislador de poder neutralizar las tensiones endogámicas que siempre habían sido consideradas como uno de los principales puntos débiles del modelo universitario español. Con estos mecanismos de acreditación se proponía que el agente externo, sin intereses directos en la contratación, pudiera acreditar que cualquier persona candidata satisfacía unos requisitos mínimos. Aún hoy, cuando se explica este modelo en otros Estados europeos, por ejemplo, les sorprende ese mecanismo en el que la propia universidad no puede seleccionar directamente a su profesorado.

El procedimiento de acreditación es simple: las personas envían su currículum a evaluar y unas comisiones de personas especialistas en la temática de investigación aplican los criterios de evaluación previamente establecidos. Es muy importante subrayar que la evaluación se realiza de forma indirecta, es decir, a partir de la calidad de las revistas y editoriales en las que los investigadores publican sus trabajos. Por tanto, las personas evaluadoras que participan en las evaluaciones no leen los originales, salvo casos muy singulares, sino que hacen suyo el proceso previo de evaluación de expertos (*peer review*) de las publicaciones antes de ser publicadas por una editorial científica. Hay que destacar, sin embargo, que la calidad de las contribuciones científicas siempre prevalece por encima de la mera cantidad de trabajos. Este modelo de acreditación, que ha contribuido a mejorar el perfil de investigación de las nuevas generaciones de profesorado (ACUP, 2020), se encuentra en pleno debate. Muchas voces piden avanzar hacia métodos más contextualizados, ahora que la transición hacia la ciencia abierta es ya algo incontrovertible.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> AQU Catalunya se ha [adherido](#) recientemente en la DORA.

## Perspectiva de género en la acreditación de profesorado

Ahora que se han cumplido más de veinte años desde la puesta en marcha de las acreditaciones y que AQU Catalunya ya ha realizado más de 25.000 acreditaciones de profesorado, es un buen momento para analizar este proceso desde la perspectiva de género. Con satisfacción comprobamos que en la actuación de las comisiones de acreditación de la Agencia «no se ha detectado un sesgo generalizado y relevante en la capacidad de obtener la acreditación en las mujeres respecto de los hombres». Ahora bien, este estudio que tiene en sus manos va mucho más allá y le presenta una información muy útil para poder avanzar hacia la plena igualdad entre hombres y mujeres, dado que todavía hay un largo camino por recorrer. Desde la Agencia estamos satisfechos de poder contribuir a ello.

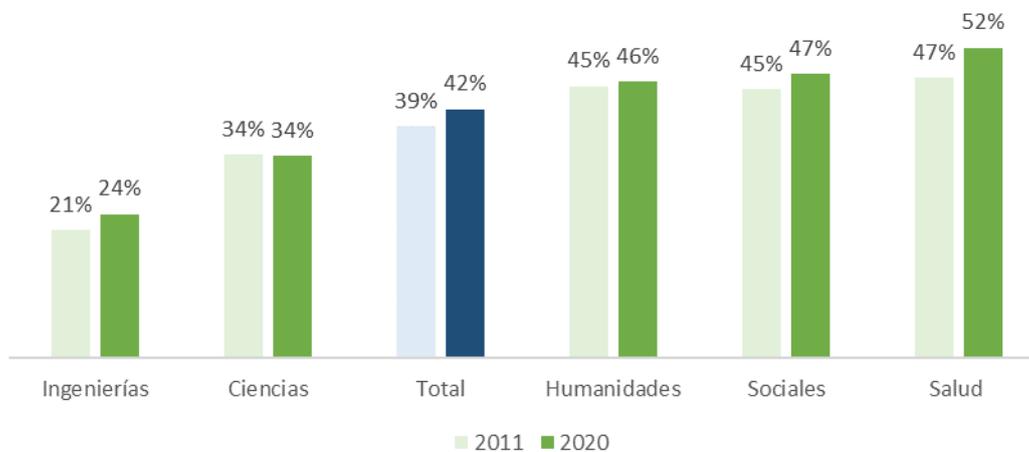
## CONTEXTO: PROFESORADO Y GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES CATALANAS

### Ámbito de conocimiento

**Aumento de la proporción de mujeres entre el profesorado en los últimos diez años, con una tendencia lenta hacia un equilibrio entre sexos**

- > Este incremento se produce sobre todo en los ámbitos de Salud, Ingenierías y Sociales.
- > Sin embargo, se está lejos de revertir la fuerte segmentación horizontal disciplinaria, con solo 1 mujer de cada 4 PDI ETC<sup>5</sup> de Ingenierías.

Figura 1. Porcentaje de mujeres entre el PDI ETC por ámbito de conocimiento (2011 y 2020, universidades presenciales)

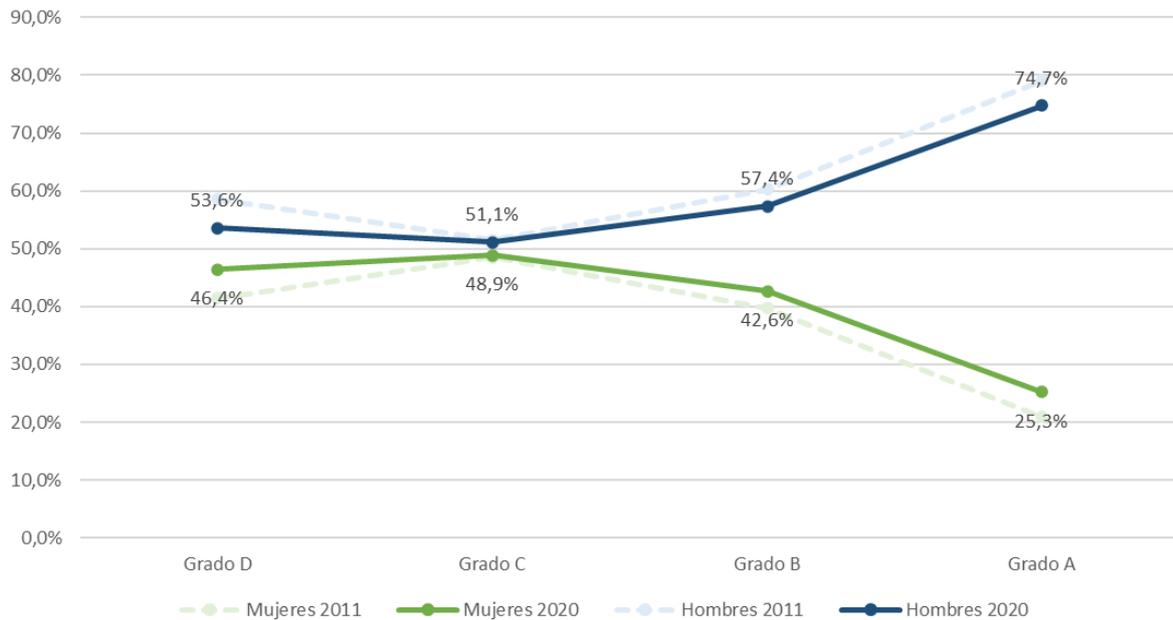


Fuente: Elaboración propia con datos UNEIX.

<sup>5</sup> Se considera PDI (personal docente e investigador) ETC (equivalente a tiempo completo) al personal con 37,5 horas de contrato semanal por 12 meses anuales.

## Estructura académica

Figura 2. PDI por nivel de categoría académica<sup>6</sup> y sexo (2011 y 2020, universidades presenciales)

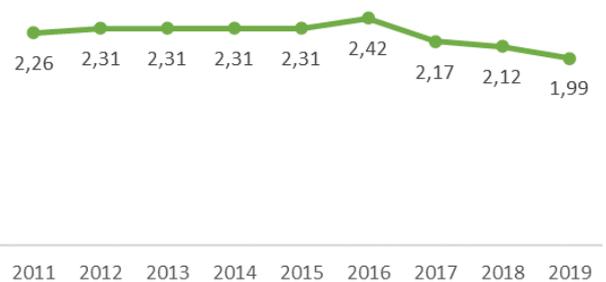


Fuente: Elaboración propia con datos UNEIX.

**Bastante equilibrio en las categorías académicas inferiores, pero alta sobrerrepresentación de hombres en las superiores**

- > Sin embargo, entre 2011 y 2020 las diferencias tienden a reducirse.
- > El índice de techo de cristal también indica una situación de desigualdad (>1) y una lenta tendencia a la reducción.

Figura 3. Índice de techo de cristal<sup>7</sup> (2011-2019, universidades públicas y centros integrados)



Fuente: Comisión Mujeres y Ciencia, del Consejo Interuniversitario de Cataluña.

<sup>6</sup> Clasificación propia tomando como base el *Manual de Frascati* (OECD, 2016). Véase el anexo de este documento.

<sup>7</sup> Índice calculado como la ratio de categorías superiores en hombres respecto a la ratio global. El valor en UE-28 era de 1,64 en el año 2016 (European Commission, 2019). Un valor de 2 indica que la estructura académica para los hombres presenta proporcionalmente el doble de categorías superiores que para las mujeres.

## Perspectiva de género en la acreditación de profesorado

Figura 4. PDI por nivel de categoría académica y sexo y por tramos de edad (2011 y 2020, universidades presenciales)



Nota: Se indica la dimensión de cada subgrupo en el eje horizontal.

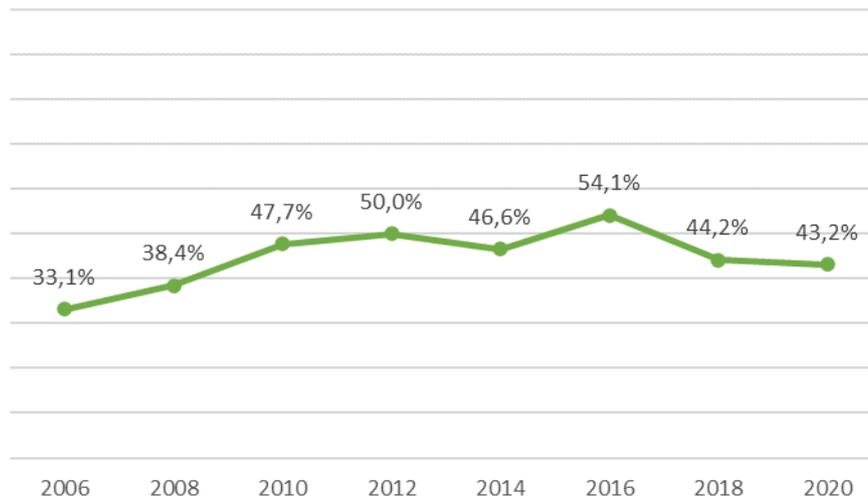
Fuente: Elaboración propia con datos UNEIX.

### En los grupos de menor edad las diferencias en la estructura académica son más pequeñas

- > Lo cual apunta a que las diferencias en la estructura académica entre hombres y mujeres tendrían que ver, en parte, con un efecto generacional, aunque no niega la presencia de otros mecanismos de desigualdad.
- > Además, se va tendiendo hacia el equilibrio, si se comparan los patrones de 2011 y 2020.
- > No obstante, ya desde edades inferiores se ve un desequilibrio, especialmente en las categorías académicas superiores, que pone en evidencia otros mecanismos de desigualdad.

## Perspectiva de género en la acreditación de profesorado

Figura 5. Porcentaje de mujeres entre el nuevo profesorado permanente incorporado cada año (2006-2020, universidades públicas, centros integrados)



Fuente: Comisión Mujeres y Ciencia, del Consejo Interuniversitario de Cataluña.

### La proporción de mujeres entre el nuevo profesorado permanente ha aumentado en los últimos quince años

- > Si bien la entrada de nuevo personal en los puestos permanentes es en 2020 más equitativa que en 2006, parece que la tendencia en los últimos años se ha frenado e incluso ha retrocedido.
- > Los distintos indicadores de contexto señalan una lenta tendencia hacia la equidad con el paso de los años, influenciada en parte por un relevo generacional más equitativo, aunque todavía lejos de superar la segmentación disciplinaria y el techo de cristal en la escala más elevada de la academia. Habrá que ver si en los próximos años esta tendencia se mantiene.

## Barreras en la evolución profesional

Figura 6. Círculo vicioso del progreso académico de las mujeres<sup>8</sup>



Fuentes:

<sup>a</sup> Red Vives de Universidades (2019).

<sup>b</sup> Comisión Mujeres y Ciencia (2021).

<sup>c</sup> Se refiere únicamente a los centros de Biomedicina de Cataluña (Solans *et al.*, 2020).

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

<sup>e</sup> Observatorio de Igualdad de Género, Red Vives de Universidades (2021).

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

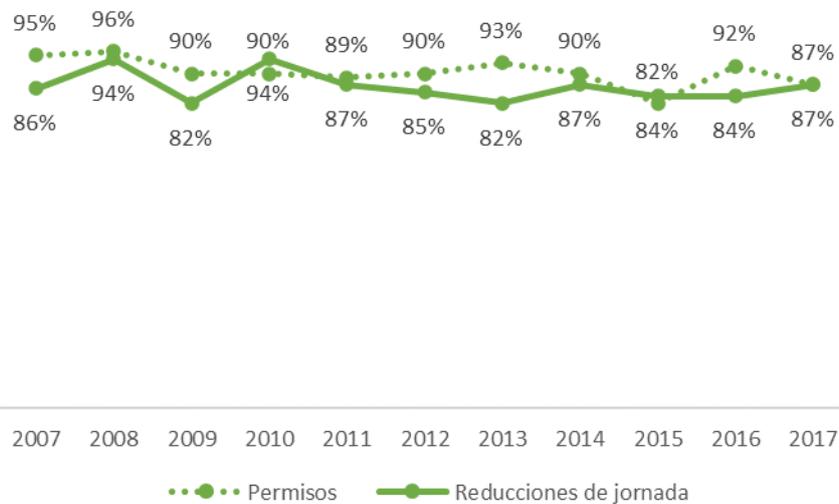
### Menos producción científica por parte de las mujeres, que crea un círculo vicioso que dificulta su progreso académico

- > El menor progreso académico de las mujeres tiene múltiples causas, que van desde barreras objetivas (dedicación docente, jornada, interrupciones de maternidad...) hasta barreras subjetivas (aspiraciones, autopercepciones, prejuicios...), que dificultan revertir las diferencias en las categorías profesionales anteriormente identificadas.

<sup>8</sup> Esta idea la difunden desde el editorial de *The Lancet* en 2019, recogiendo distintas aportaciones previas (Clark y Horton, 2019).

## Perspectiva de género en la acreditación de profesorado

Figura 7. Porcentaje de las medidas de conciliación por maternidad o paternidad solicitadas por mujeres (2007-2017)



Fuente: Red Vives de Universidades (2019).

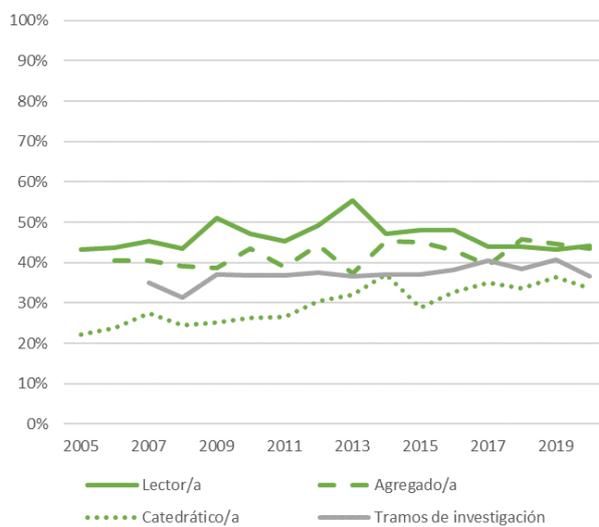
### Clara feminización de las medidas de conciliación por maternidad o paternidad entre el PDI de las universidades

- > Entre las personas que utilizan estas medidas, el 90 % aproximadamente son mujeres, con un impacto evidente en su carrera académica.
- > Esta realidad, que retroalimenta el círculo vicioso del progreso académico de las mujeres, establece las condiciones necesarias para un menor logro profesional o académico de las mujeres con el paso del tiempo.

## LOS PROCESOS DE ACREDITACIÓN DE AQU CATALUNYA

### Perfil de las solicitudes

Figura 8. Evolución del porcentaje de solicitudes presentadas por mujeres, por tipos de convocatoria<sup>9</sup> y año (solicitantes únicas por año)

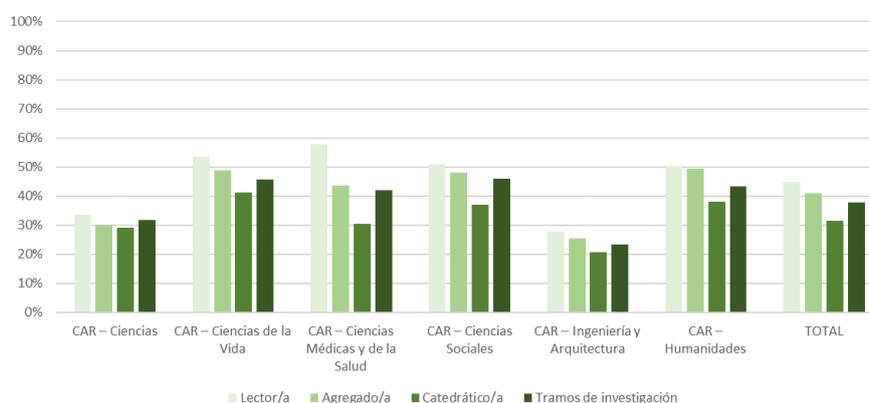


Fuente: AQU Catalunya.

### Estabilidad en la proporción de mujeres solicitantes y crecimiento en las solicitudes de catedrático/a

- > El porcentaje de solicitudes presentadas por mujeres ronda el 40-45 %, excepto para catedrático/a, que antes era claramente inferior, pero que ha crecido en los últimos años.
- > Ciencias e Ingenierías son los ámbitos a los que se presentan una proporción más baja de mujeres (25-30 %).
- > El peso de las mujeres en las solicitudes de catedrático/a es menor en todas las comisiones específicas, y especialmente en Salud.

Figura 9. Proporción de solicitantes mujeres, por comisión específica y tipo de convocatoria (2005-2020)



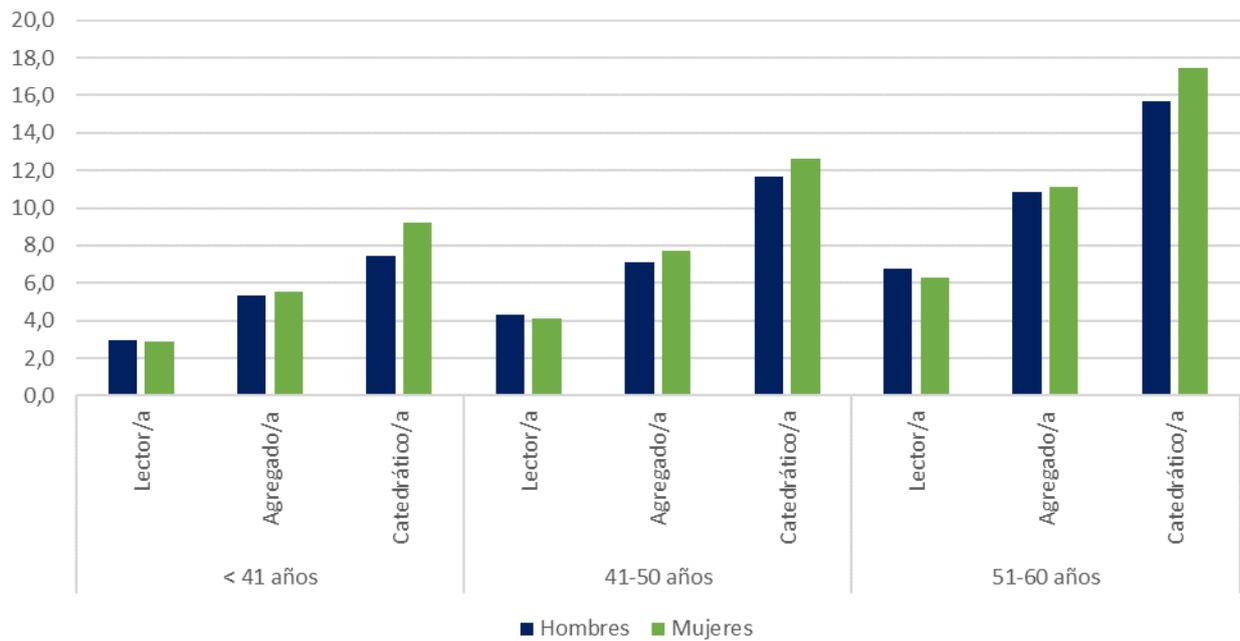
Nota: Solo se tiene en cuenta un intento por solicitante y tipo de convocatoria. Las comisiones específicas incluyen la antigua Comisión de Profesorado Lector y Profesorado Colaborador (CLiC), integrada en la Comisión de Evaluación de la Investigación (CAR) a partir de 2016.

Fuente: AQU Catalunya.

<sup>9</sup> Véase la nota metodológica al final del informe.

## Perspectiva de género en la acreditación de profesorado

Figura 10. Tiempo medio (en años) desde la obtención del doctorado hasta el momento de presentación de la solicitud, por tipo de convocatoria, edad y sexo (2005-2020)



Nota: Solo se tendrá en cuenta la última convocatoria de cada tipo por solicitante.

Fuente: AQU Catalunya.

### En la etapa académica inicial, no se identifican diferencias relevantes en el tiempo medio desde la obtención del doctorado hasta la presentación de la solicitud

- > No obstante, hay que destacar que la diferencia de años desde el doctorado hasta la solicitud de acreditación entre hombres y mujeres tiene una tendencia creciente según el tipo de convocatoria; la diferencia más pequeña está en la de lector/a y la más grande en la de catedrático/a para los diferentes grupos de edad mostrados.
- > Así pues, no parece que las mujeres retrasen en su trayectoria académica la solicitud de acreditación, al menos en la etapa inicial. La diferencia aparece en las etapas sucesivas, como ya podía suponerse teniendo en cuenta una esperada menor producción científica y dedicación media (de acuerdo con el círculo vicioso del progreso académico comentado anteriormente).

## Perspectiva de género en la acreditación de profesorado

Figura 11. Indicadores bibliométricos de las personas solicitantes, por comisión específica y sexo (lector/a y agregado/a, 2005-2020)

Lector/a		Proyectos competitivos	Artículos indexados	Meses en estancias de investigación	Agregado/a		Proyectos competitivos	Artículos indexados	Meses en estancias de investigación
<i>(media recortada al 5 %)</i>					<i>(media recortada al 5 %)</i>				
Ciencias	Mujer	5,4	6,5	7,3	Ciencias	Mujer	8,1	15,6	17,3
	Hombre	4,6	7,8	7,2		Hombre	6,8	19,3	14,9
Ciencias de la Vida	Mujer	6,5	8,5	10,4	Ciencias de la Vida	Mujer	8,5	18,1	21,5
	Hombre	5,7	9,3	12,4		Hombre	7,9	21,0	28,4
Ciencias Méd. y Salud	Mujer	5,0	10,5	5,8	Ciencias Méd. y Salud	Mujer	7,2	23,7	8,6
	Hombre	4,4	11,5	3,7		Hombre	5,8	31,1	6,1
Ciencias Sociales	Mujer	4,8	3,1	5,3	Ciencias Sociales	Mujer	7,7	8,2	8,4
	Hombre	3,7	3,4	4,9		Hombre	6,2	8,7	7,4
Ingeniería y Arquitectura	Mujer	4,0	3,6	5,7	Ingeniería y Arquitectura	Mujer	7,5	9,8	8,7
	Hombre	3,9	3,7	4,9		Hombre	7,1	9,9	6,8
Humanidades	Mujer	3,6	1,7	6,2	Humanidades	Mujer	6,8	5,8	9,9
	Hombre	3,3	2,4	5,9		Hombre	4,8	6,9	10,1
Global	Mujer	4,8	4,8	6,2	Global	Mujer	7,6	12,0	10,6
	Hombre	4,0	5,0	5,6		Hombre	6,4	14,5	9,5

Nota: La media no tiene en cuenta el 5 % de los casos más extremos de cada casilla, con el fin de analizar valores no sujetos a casos atípicos que distorsionan la distribución. Se marcan en color azul las diferencias relevantes analíticamente a favor de los hombres y en verde a favor de las mujeres, simplemente como complemento para facilitar la lectura de los datos. Solo se tienen en cuenta la última convocatoria por solicitante, así como aquellas personas solicitantes que han tenido un vaciado automatizado del currículum en PDF por medio de un algoritmo de lectura y una comprobación manual posterior (aproximadamente el 80 % para lectores/as y el 70 % para agregados/as). Las comisiones específicas incluyen la antigua Comisión de Profesorado Lector y Profesorado Colaborador (CLiC), integrada en la Comisión de Evaluación de la Investigación (CAR) a partir de 2016.

Fuente: AQU Catalunya.

### Las mujeres presentan, de media, mayor participación en proyectos competitivos y menos artículos indexados que los hombres

- > Tanto para la convocatoria de lector/a como para la de agregado/a, las mujeres han participado de media en aproximadamente 1 proyecto competitivo más que los hombres. Esto sucede en casi todas las comisiones específicas.
- > En cambio, en lo que se refiere a los artículos, en el momento de la solicitud las mujeres han publicado de media menos artículos en revistas indexadas que los hombres. Para la convocatoria de agregado/a, la diferencia llega a casi 3 artículos menos. Hay que decir que las diferencias son especialmente relevantes en las comisiones específicas de Ciencias, Ciencias de la Vida y Ciencias Médicas y de la Salud.

## Perspectiva de género en la acreditación de profesorado

Figura 12. Diferencias en la media recortada de mujeres y hombres de los indicadores bibliométricos y su incremento entre tipos de convocatoria (lector/a y agregado/a, 2005-2020)

<i>(diferencias en la media recortada al 5 % de mujeres y hombres)</i>	Proyectos competitivos			Artículos indexados			Meses en estancias de investigación		
	Diferencias entre sexos (lector/a)	Diferencias entre sexos (agregado/a)	Incremento de la diferencia entre sexos	Diferencias entre sexos (lector/a)	Diferencias entre sexos (agregado/a)	Incremento de la diferencia entre sexos	Diferencias entre sexos (lector/a)	Diferencias entre sexos (agregado/a)	Incremento de la diferencia entre sexos
Ciencias	0,9	1,4	59 %	-1,3	-3,7	197 %	0,1	2,4	1.812 %
Ciencias de la Vida	0,8	0,6	-21 %	-0,8	-3,0	264 %	-2,0	-6,9	248 %
Ciencias Méd. y Salud	0,6	1,4	134 %	-1,0	-7,4	620 %	2,1	2,5	16 %
Ciencias Sociales	1,0	1,4	42 %	-0,3	-0,6	109 %	0,4	1,0	129 %
Ingeniería y Arquít.	0,1	0,4	417 %	-0,1	-0,1	-27 %	0,8	2,0	145 %
Humanidades	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: Las medias de las que se calculan las diferencias no tienen en cuenta el 5 % de los casos más extremos de cada casilla, con el fin de analizar valores no sujetos a casos atípicos que distorsionan la distribución. Solo se tienen en cuenta la última convocatoria por solicitante, así como aquellas personas solicitantes que han tenido un vaciado automatizado del currículum en PDF por medio de un algoritmo de lectura y una comprobación manual posterior (aproximadamente el 80 % para lectores/as y el 70 % para agregados/as). Las comisiones específicas incluyen la antigua Comisión de Profesorado Lector y Profesorado Colaborador (CLiC), integrada en la Comisión de Evaluación de la Investigación (CAR) a partir de 2016.

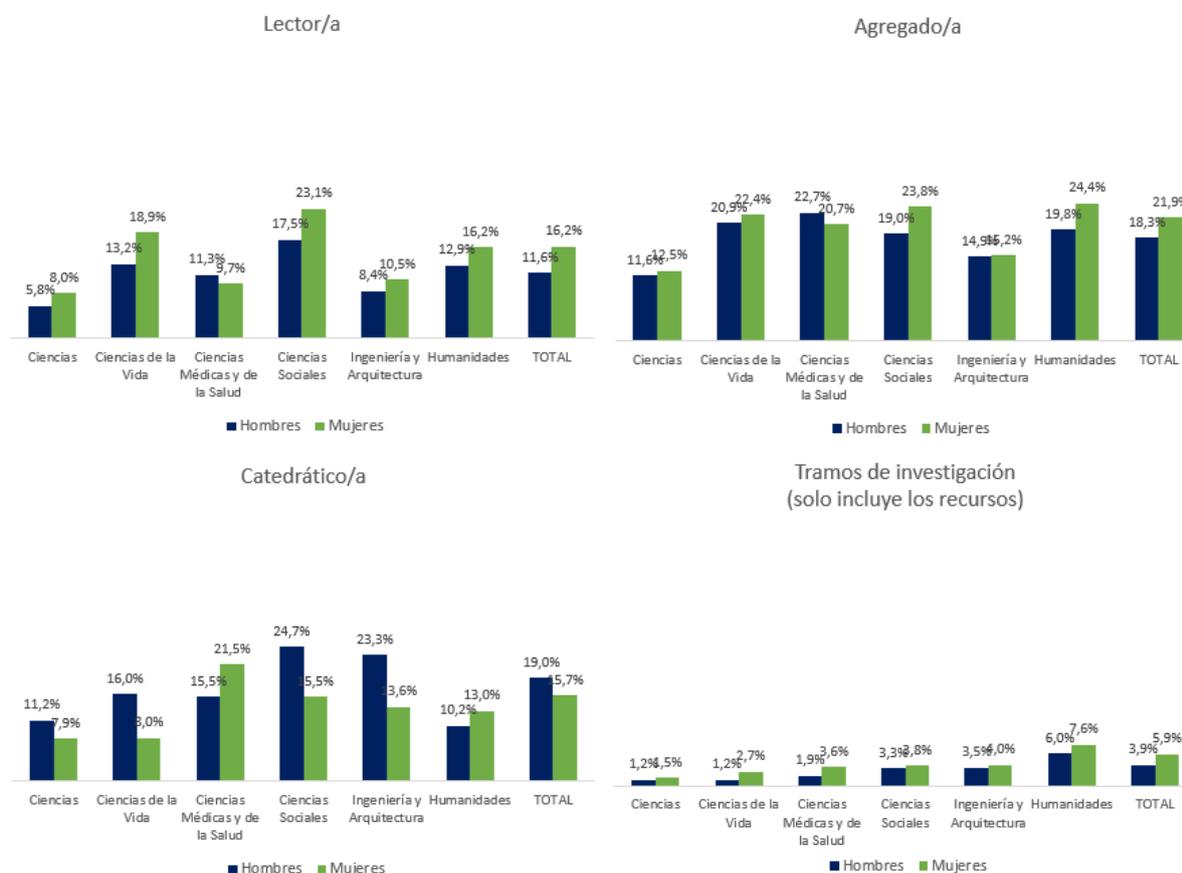
Fuente: AQU Catalunya.

### Las diferencias bibliométricas entre hombres y mujeres son mayores en la convocatoria de agregado/a

- > Este hecho apuntaría a un creciente alejamiento de los resultados académicos entre hombres y mujeres con el paso del tiempo (observado en el momento de presentar la solicitud), de acuerdo con el círculo vicioso del progreso académico presentado anteriormente.
- > El mayor incremento se encuentra en las diferencias entre hombres y mujeres de los artículos indexados publicados, que se dobla en casi todas las comisiones específicas.

## Perspectiva de género en la acreditación de profesorado

Figura 13. Personas solicitantes con informe favorable que han necesitado más de un intento o recurso de alzada, por tipo de convocatoria, comisión específica y sexo (2005-2020)



Nota: Solo se tendrá en cuenta la última convocatoria por solicitante (excepto para los tramos de investigación). Para los tramos de investigación solo se consideran las personas que han hecho recursos, ya que el número de intentos no es pertinente. Las comisiones específicas incluyen la antigua Comisión de Profesorado Lector y Profesorado Colaborador (CLiC), integrada en la Comisión de Evaluación de la Investigación (CAR) a partir de 2016.

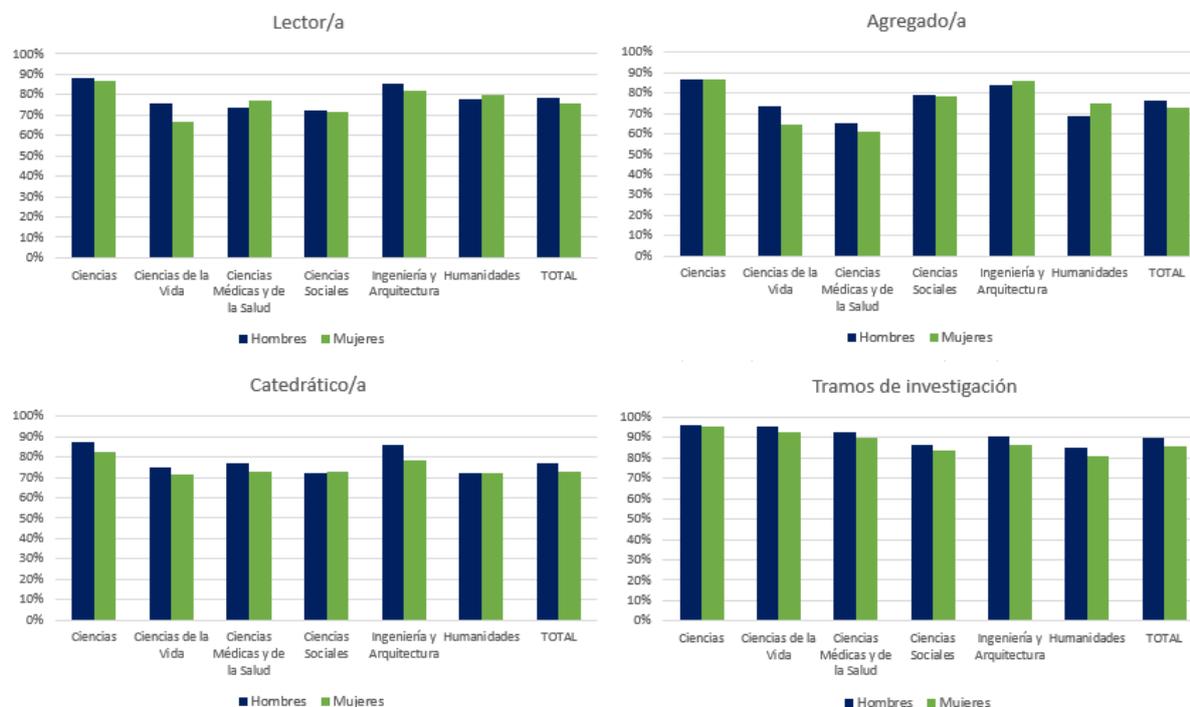
Fuente: AQU Catalunya.

### Las mujeres han necesitado en mayor proporción que los hombres más de un intento o un recurso de alzada para obtener una resolución favorable

- > En las convocatorias de lector/a y agregado/a, que representan el grueso de las solicitudes, esto sucede en casi todas las comisiones específicas.
- > En cambio, en las convocatorias de catedrático/a la relación es la inversa.

## Tasa de éxito en la evaluación

Figura 14. Tasa de éxito por tipo de convocatoria, comisión específica y sexo de la persona solicitante (2005-2020)



Nota: Solo se tendrá en cuenta la última convocatoria por solicitante (excepto para los tramos de investigación). Las comisiones específicas incluyen la antigua Comisión de Profesorado Lector y Profesorado Colaborador (CLiC), integrada en la Comisión de Evaluación de la Investigación (CAR) a partir de 2016. La tasa de éxito incluye recursos favorables.

Fuente: AQU Catalunya.

Figura 15. Diferencia en puntos porcentuales de la tasa de éxito entre hombres y mujeres, por comisión específica y año (lector/a)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ciencias	11	3	-14	14	-11	7	16	-23	6	-17	-39	-9	-4	5	-8
Ciencias de la Vida	-11	11	-11	-25	2	-23	-15	-2	21	-17	-18	-13	-4	0	5
Ciencias Médicas y S.	-11	8	24	17	1	19	25	20	-4	2	-9	-9	-1	6	4
Ciencias Sociales	-8	-6	0	-3	4	-7	-12	1	1	-6	2	-4	-3	-3	1
Ingeniería y Arquitectura	-3	-9	-9	6	2	8	-6	-1	0	-20	-6	4	-6	-1	1
Humanidades	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>

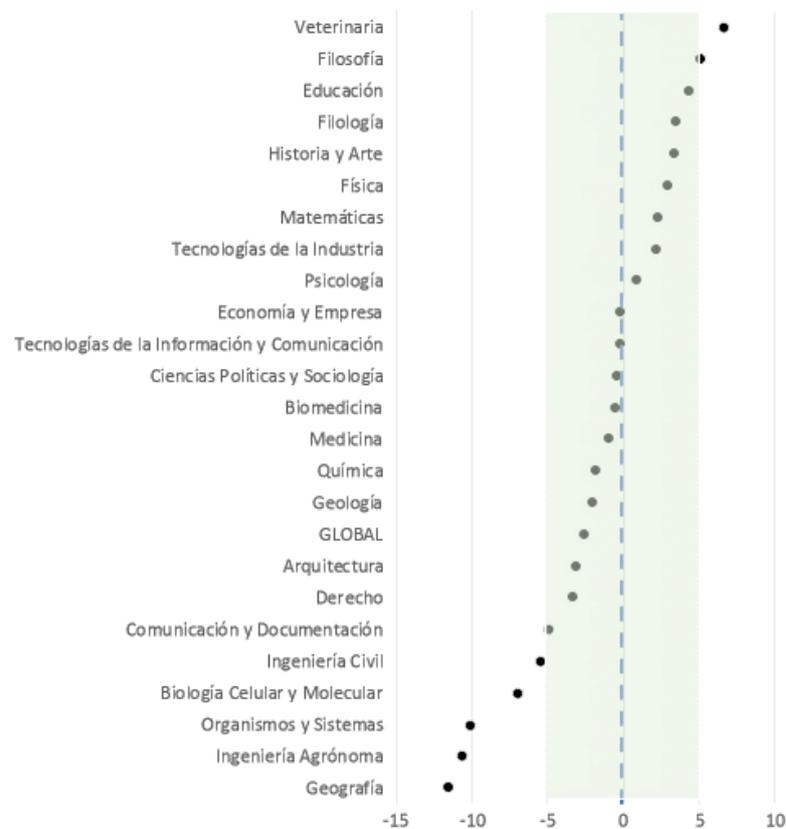
Nota: Se marcan en color azul las diferencias relevantes a favor de los hombres y en verde a favor de las mujeres, solo como complemento para facilitar la lectura de los datos. Las comisiones específicas incluyen la antigua Comisión de Profesorado Lector y Profesorado Colaborador (CLiC), integrada en la Comisión de Evaluación de la Investigación (CAR) a partir de 2016. La tasa de éxito incluye recursos favorables.

Fuente: AQU Catalunya.

## Leves diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de éxito de las acreditaciones de profesorado

- > Aproximadamente el 70-80 % de los solicitantes obtienen la acreditación, con variaciones según la disciplina y el tipo de convocatoria. Para los tramos de investigación, la tasa de éxito ronda el 90 %.
- > Hombres y mujeres no presentan grandes diferencias en la obtención de la acreditación. Si bien en Ciencias de la Vida y en Ciencias Médicas y de la Salud encontramos las diferencias más relevantes (concretamente en las convocatorias de lector/a y agregado/a), no dejan de ser de intensidad leve y de dirección heterogénea.
- > El análisis evolutivo para el caso de lector/a nos indica que no hay consistencia en las leves diferencias entre hombres y mujeres a lo largo del tiempo (hay años que están a favor de los hombres y a la inversa) y que en los últimos años la diferencia es menor.
- > A pesar de esta baja intensidad de las diferencias y de que la evolución no es sistemática en el tiempo, hay que decir que el resultado global acumulado es a favor de los hombres.

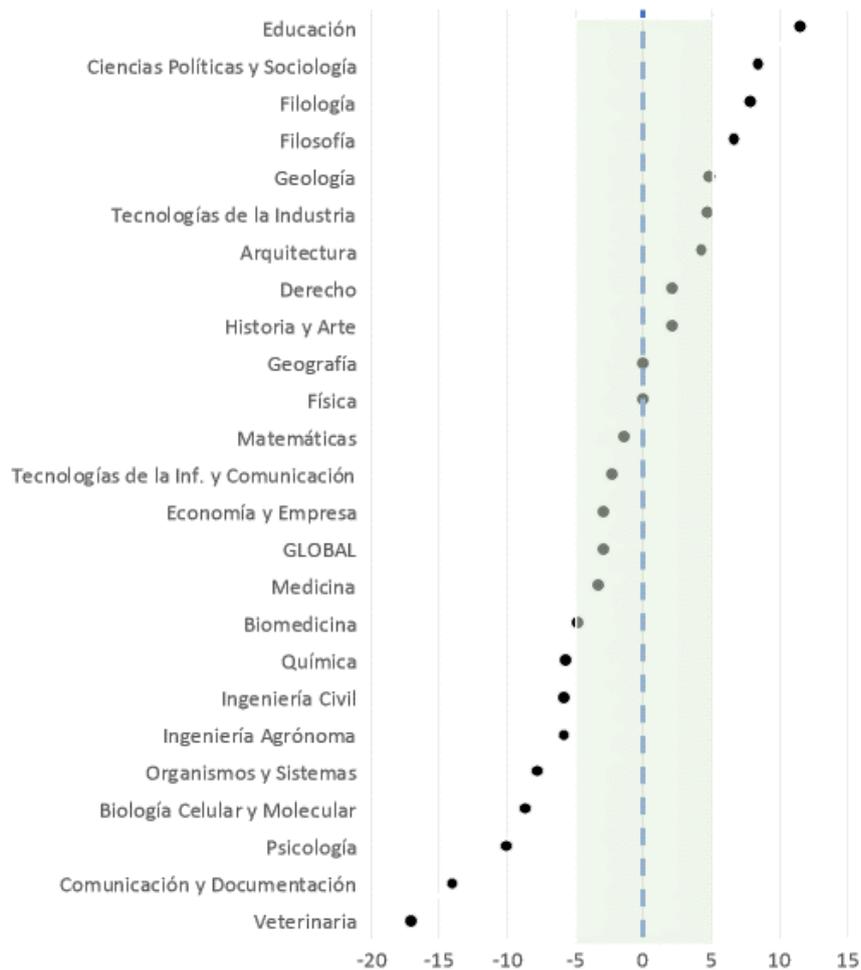
Figura 16. Diferencia en puntos porcentuales de la tasa de éxito entre hombres y mujeres, por campo de conocimiento (lector/a, 2006-2020)



Nota: Un valor positivo significa una mayor tasa de éxito de las mujeres respecto a los hombres.

Fuente: AQU Catalunya.

Figura 17. Diferencia en puntos porcentuales de la tasa de éxito entre hombres y mujeres, por campo de conocimiento (agregado/a, 2006-2020)



Nota: Un valor positivo significa una mayor tasa de éxito de las mujeres respecto a los hombres.

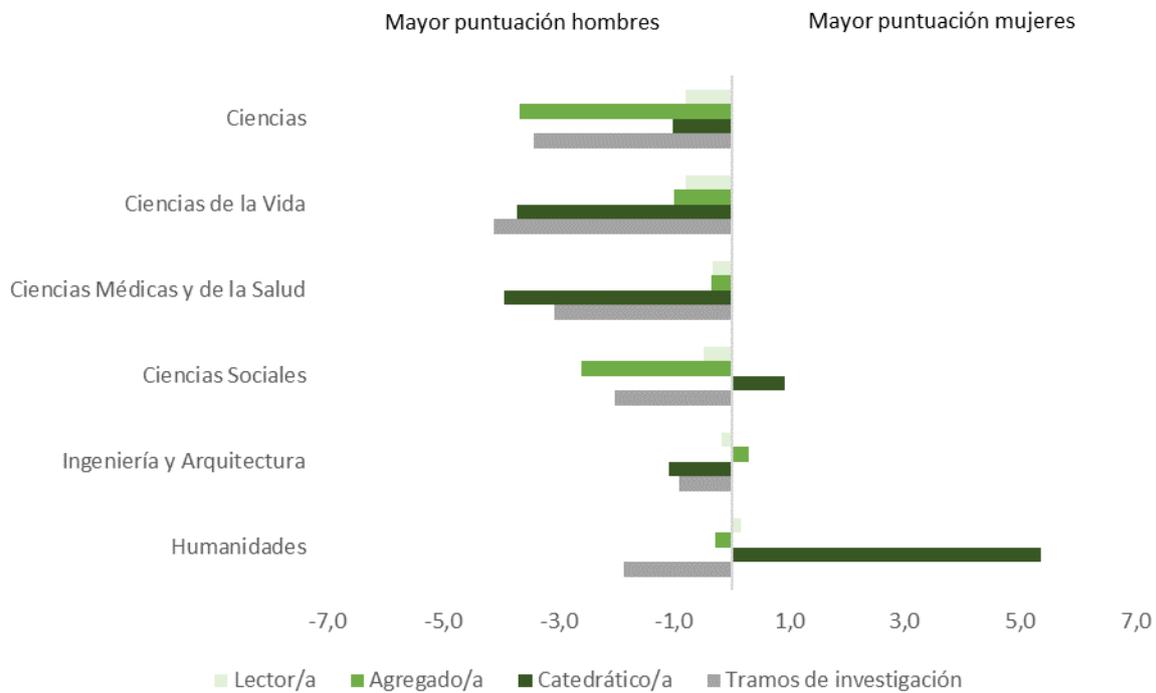
Fuente: AQU Catalunya.

### En la mayoría de los campos de conocimiento, la diferencia en la tasa de éxito de hombres y mujeres es de menos de 5 puntos porcentuales

- > En 18 de los 24 campos de conocimiento las diferencias son inferiores a 5 puntos porcentuales (12 de 24 para agregado/a). Y en 21 de los 24 campos de conocimiento las diferencias son inferiores a 10 puntos porcentuales (20 de 24 para agregado/a).
- > Las diferencias se identifican tanto a favor de los hombres como de las mujeres, dependiendo del campo de conocimiento.

## Perspectiva de género en la acreditación de profesorado

Figura 18. Diferencia entre hombres y mujeres en las puntuaciones medias obtenidas por las personas con informe favorable, por comisión específica y tipo de convocatoria (2014-2020)



Nota: Solo se tendrá en cuenta la última convocatoria por solicitante (excepto para los tramos de investigación). La puntuación de los tramos de investigación evaluados y la de lector/a de la Comisión Específica de Humanidades se transforma a escala 100 para ser comparable con el resto de las convocatorias. Las comisiones específicas incluyen la antigua Comisión de Profesorado Lector y Profesorado Colaborador (CLiC), integrada en la Comisión de Evaluación de la Investigación (CAR) a partir de 2016.

Fuente: AQU Catalunya.

### Las diferencias en las puntuaciones de los informes favorables son, en general, mayores en el caso de la convocatoria de catedrático/a y en el de tramos de investigación

- > Eso se identifica en todas las comisiones específicas, salvo en Ciencias y en Ciencias Sociales.
- > Por lo general, son los hombres los que tienen puntuaciones medias más altas, aunque para lector/a son diferencias poco relevantes.

## CONCLUSIONES

Las conclusiones que se derivan de este estudio son las siguientes:

- > Hay importantes diferencias en la proporción de mujeres según la disciplina y un claro techo de cristal a la hora de ocupar los puestos más altos dentro de la escala académica. No obstante, aunque nos encontramos todavía lejos de revertir estas diferencias, la tendencia de los últimos años es hacia un mayor equilibrio. En la misma línea van los últimos datos del Observatorio de Igualdad de Género de la Red Vives de Universidades (2021), que muestran un crecimiento en los cargos de dirección y en el despliegue de la perspectiva de género en las universidades.
- > La producción científica —especialmente los artículos publicados, pero también las direcciones de proyectos competitivos y de tesis doctorales— es, en general, menor en el caso de las mujeres. Las causas serían diversas e irían desde la mayor incidencia de la interrupción por maternidad o cuidado de personas dependientes, y los permisos derivados, hasta mecanismos vinculados a los roles en la investigación y la docencia. Esto crea un círculo vicioso que puede incidir significativamente en las oportunidades de progreso académico de las mujeres y, en consecuencia, profundizar la brecha salarial de género especialmente derivada de los complementos retributivos vinculados a la investigación (ANECA, 2021).
- > Este techo de cristal —y la tendencia a la reducción— también se observa en las solicitudes de los procesos de evaluación de AQU Catalunya. La proporción de mujeres entre solicitantes de catedrático/a es claramente inferior a la de las demás acreditaciones, aunque presenta una clara tendencia al aumento. Esto se produce en todas las comisiones específicas.
- > Si bien en la etapa inicial de la trayectoria académica no se observan diferencias en el tiempo medio que va desde la obtención del doctorado hasta la solicitud de acreditación, y solo diferencias leves en varios indicadores bibliométricos entre hombres y mujeres, en las acreditaciones posteriores esta diferencia aumenta: las mujeres presentan más tarde que los hombres la solicitud en su trayectoria académica, y las diferencias bibliométricas también se incrementan. El círculo vicioso que se ha comentado toma relevancia de forma gradual.
- > Las mujeres necesitan más intentos o recursos administrativos que los hombres para obtener una acreditación (excepto para catedrático/a). Así pues, la posibilidad de volver a presentar la solicitud o iniciar recursos al procedimiento se muestra, en el fondo, como una medida que potencialmente favorece la igualdad de oportunidades de acreditarse entre hombres y mujeres.
- > Por último, la tasa de éxito entre hombres y mujeres es similar y las leves diferencias no son sistemáticas en el tiempo. Esto indica que, a pesar de las diferencias en los perfiles bibliométricos de hombres y mujeres (más evidentes en el caso de agregado/a), los procesos de evaluación de profesorado ponderan los diferentes aspectos y compensan los puntos fuertes y débiles medios por sexo. No se ha

## Perspectiva de género en la acreditación de profesorado

detectado un sesgo generalizado y relevante en la capacidad de obtener la acreditación en las mujeres respecto a los hombres. Sin embargo, hay que decir que el resultado global acumulado es ligeramente a favor de los hombres. Lo mismo sucede con las puntuaciones de quien ha obtenido la acreditación: es, de media, mayor para los hombres y, en este caso, la diferencia sí aumenta para los puestos académicos más avanzados.

En resumen, las acreditaciones de profesorado gestionadas por AQU Catalunya no están aisladas del contexto del profesorado del sistema universitario de Cataluña ni de los mecanismos de desigualdad entre hombres y mujeres en el mundo académico. Así, el techo de cristal para las mujeres en los puestos académicos más elevados —y su reducción en los últimos años— se evidencia también en las solicitudes de acreditación. Del mismo modo, las diferencias en las características de las solicitudes definitivas son más amplias en los puestos académicos avanzados (con respecto a tiempo medio desde la obtención del doctorado, en indicadores bibliométricos y en puntuación obtenida) que en la etapa académica inicial de lector/a, lo que refleja el círculo vicioso del progreso académico que va diferenciando incrementalmente a ambos sexos.

La evidencia nos muestra que hombres y mujeres presentan currículums distintos. Y, si bien las mujeres requieren de media más intentos para obtener la acreditación, al final del proceso no se ha detectado un sesgo generalizado y relevante en la capacidad de obtenerla ni tampoco un aumento de esta diferencia en la convocatoria de agregado/a, que es cuando los currículums son más distintos. Esto significa que la evaluación cualitativa en los procesos de AQU Catalunya estaría compensando de algún modo los puntos fuertes y débiles medios de hombres y mujeres: las mujeres han publicado menos artículos indexados en promedio, pero su participación en proyectos es claramente superior.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACUP. (2020). [Indicadores de investigación e innovación de las universidades públicas catalanas. Informe 2020.](#)

AQU CATALUNYA. (2021). [La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios.](#)

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

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

COMISIÓN MUJERES Y CIENCIA. (2021). [Indicadores Mujer y ciencia \(abril 2021\).](#) 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. y 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.

RED VIVES DE UNIVERSIDADES. (2019). [El sesgo de género en el reclutamiento, la promoción y la retención del personal en las universidades](#) [Política universitaria, n. 5].

RED VIVES DE UNIVERSIDADES. (2021). [La perspectiva de género en docencia en las universidades de la Red Vives. Situación actual y retos futuros](#) [Política universitaria, n. 13].

## NOTAS METODOLÓGICAS

### Definición del constructo analizado

En este estudio se utiliza de forma equivalente el sexo y el género. A pesar de entender que el género incluye una dimensión social más allá —y no necesariamente concordante— del sexo biológico, los datos disponibles impiden distinguirlo. Por la misma razón se utiliza también una distinción binaria del sexo, a pesar de ser conscientes de que esto es una limitación del estudio que deja de lado otras realidades.

### Datos de registro

Los datos que se han trabajado en este informe no proceden de encuestas; son datos de registro disponibles para la totalidad de la población analizada. En este escenario la inferencia estadística no es aplicable y, por tanto, las interpretaciones no se basan en un test estadístico, sino en el análisis de tendencias y los conocimientos expertos de las personas colaboradoras.

### Tipo de convocatoria

Se utilizan los conceptos «lector/a», «agregado/a» y «catedrático/a» para facilitar la lectura de las figuras y la comprensión por parte de una persona no experta. Aun así, hay que dejar claro que las acreditaciones que emite AQU Catalunya no forman parte directamente del proceso de contratación de las figuras profesionales, que depende de las universidades, y, por tanto, la acreditación no implica que la persona ejerce profesionalmente en el nivel correspondiente. En este sentido, los tipos equivalentes de convocatorias de AQU Catalunya son: «informes de lector», «acreditaciones de investigación» y «acreditaciones de investigación avanzada», respectivamente.

## ANEXO. CLASIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL PDI

Categoría	Recuento acumulado 2011-2020	Agrupación
Catedrático (universidad privada)	725	Grado A
Catedrático contratado	789	Grado A
Catedrático universitario	15.307	Grado A
Profesor ordinario o catedrático (centro adscrito)	1.942	Grado A
Profesor emérito (centro adscrito)	25	Grado A
Emérito	2.254	Grado A
Agregado (universidad privada)	4.791	Grado B
Agregado	15.728	Grado B
Profesor agregado de escuela universitaria (centro adscrito)	69	Grado B
Profesor agregado o titular (centro adscrito)	910	Grado B
Colaborador (universidad privada)	1.497	Grado B
Colaborador permanente	3.721	Grado B
Profesor colaborador licenciado de escuela universitaria (centro adscrito)	966	Grado B
Profesor colaborador licenciado (centro adscrito)	2.456	Grado B
Catedrático de escuela universitaria	1.573	Grado B
Titular de escuela universitaria	6.211	Grado B
Titular universitario	33.495	Grado B
Profesor contratado doctor (centro adscrito)	2.280	Grado B
Titular (universidad privada)	2.583	Grado B
Profesor titular de escuela universitaria (centro adscrito)	2.240	Grado B
Contratado doctor	3.313	Grado B
Profesor UOC	713	Grado B
Profesor visitante (centro adscrito)	158	Grado B
Visitante	2.052	Grado B
Lector	4.925	Grado C
Profesor en vía de permanencia	119	Grado C
Profesor ayudante doctor (centro adscrito)	499	Grado C
Ayudante	1.743	Grado C
Profesor colaborador diplomado (centro adscrito)	412	Grado C
Profesor colaborador diplomado de escuela universitaria (centro adscrito)	434	Grado C
Profesor auxiliar o ayudante de escuela universitaria (centro adscrito)	36	Grado C
Profesor adjunto de escuela universitaria (centro adscrito)	53	Grado C
Profesor auxiliar o ayudante (centro adscrito)	169	Grado C
Profesor adjunto (centro adscrito)	297	Grado C
Adjunto	367	Grado C
Asociado permanente extranjero	68	Grado D
Asociado con contrato permanente (universidad privada)	530	Grado D
Asociado sustituto	1.142	Grado D
Asociado	90.889	Grado D
Colaborador temporal	962	Grado D
Profesor asociado de escuela universitaria (centro adscrito)	2.386	Grado D
Profesor asociado / especialista / profesional autónomo (centro adscrito)	6.080	Grado D
Asociado médico	21.273	Grado D
Profesor ayudante UOC	205	Grado D
Otros	3.328	Grado D

**Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña**  
Septiembre de 2022 · AQU-41-2022-CA



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