

Diagnóstico Previo

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa  
2012-2014



---

**Universidad de Valladolid**

## ÍNDICE

### PRESENTACIÓN

### 0. INTRODUCCIÓN

### I. EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

#### 1. Distribución del PDI en función del sexo.

1.1. Por *campus* y centros.

1.2. Por áreas de conocimiento y departamentos.

1.3. Por categoría laboral.

#### 2. Valoración del trabajo del PDI en función del sexo.

2.1. Actividad docente.

2.2. Actividad investigadora.

#### 3. Consolidación de la carrera académica: categoría PDI funcionario/a.

#### 4. Retribuciones del PDI.

#### 5. Datos relevantes sobre conciliación familiar y laboral.

### II. EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

#### 1. Distribución del PAS por sexo.

1.1. Por *campus*, centros y servicios.

1.2. Por régimen laboral.

#### 2. Retribuciones del PAS.

#### 3. Datos relevantes sobre conciliación familiar y laboral.

#### 4. Liberación Sindical del PAS.

### III. EL ALUMNADO

#### 1. Distribución por sexo del alumnado.

1.1. Por *campus* y centros.

1.2. Por ramas de conocimiento.



**Universidad de Valladolid**

2. Distribución por sexo del alumnado de Tercer Ciclo y Máster.

3. Rendimiento académico del alumnado.

3.1. Tasa de éxito.

4. Participación en programas europeos, becas y tesis doctorales.

#### IV. LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

1. El Equipo de Gobierno.

2. El Claustro.

3. El Consejo de Gobierno.

4. Las Comisiones.

5. Los Centros.

6. Los Departamentos.

#### V. CONCLUSIONES

#### VI. BIBLIOGRAFÍA

#### VII. ANEXOS

## PRESENTACIÓN

---

Este Informe Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Valladolid responde al requerimiento preceptivo de contar con un estudio previo al diseño y aprobación del Plan de Igualdad que ponga en evidencia las descompensaciones, desigualdades y obstáculos basados en el sexo-género y, en consecuencia, va a permitir elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que adecua sus objetivos y acciones a las desigualdades detectadas. Por ello, es un tipo de Informe que cumple diferentes funciones. En primer lugar, hace patentes las desigualdades, brechas y obstáculos basados en el sexo-género que se presentan en el marco de la UVa.

Este aspecto ya es, en sí mismo, novedoso, aunque hay que recordar los estudios realizados por un grupo de investigadoras de la Cátedra de Estudios de Género de la UVa coordinadas por la profesora Rocío Anguita que ya alertaron de desigualdades de género presentes en la UVa en los primeros años del siglo XXI. Salvo por ese precedente, no se ha contado hasta el momento con una desagregación de datos por sexo y un análisis cualitativo que incluya la variable género a la hora de estudiar, interpretar y dar a conocer la UVa en cifras, así como a la hora de contabilizar si intervenía algún mecanismo susceptible de generar discriminaciones de género en las condiciones de vida, trabajo, docencia, investigación, gestión, organización y gobierno en el marco de esta institución.

Realizado a partir de los datos oficiales suministrados por las unidades y servicios de la UVa y elaborados el Gabinete de Estudios y Evaluación, el presente Diagnóstico global permitirá, además de fundamentar el Plan de Igualdad, la actualización sistemática de datos, el seguimiento de los desajustes y desigualdades detectadas y valorar el impacto de las medidas adoptadas en el Plan.



## 0. INTRODUCCIÓN

---

Distintos informes globales de organismos e instituciones especializadas alertan que, pese a los avances legales y sociales, la situación de mujeres y hombres continúa mostrando importantes **desniveles** o “brechas de desigualdad por razón de género” en las diferentes esferas de la vida social y laboral, incluida la universitaria. Por ello, se han adoptado en los últimos años varias normativas de obligado cumplimiento, entre las que sobresale la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, Ley Orgánica de Igualdad), que define, prohíbe y sanciona cualquier discriminación debida al sexo-género, a la vez que contempla una serie de estrategias y medidas para avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, entre las que hay que mencionar expresamente la obligación en la adopción de planes de igualdad de oportunidades, según recoge el art. 45 de la citada Ley.

El presente diagnóstico de la situación de des/igualdad entre mujeres y hombres en los distintos colectivos que integran la comunidad universitaria de la Universidad de Valladolid (UVa) proporciona una foto fija de la situación en **2010/2011** y un seguimiento de la evolución en los últimos **once** cursos. Responde a la necesidad de contar de manera previa a la elaboración del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con un informe descriptivo y explicativo que cuantifique y detecte las diferencias entre mujeres y hombres que responden a obstáculos y barreras que perjudican a uno de los sexos (generalmente a las mujeres) en función del género, esto es, de la permanencia de creencias, hábitos o costumbres culturales y estereotipos que adjudican diferentes y desiguales roles, comportamientos y expectativas a las mujeres y a los hombres, según su pertenencia a un sexo.

El ámbito universitario es comúnmente percibido como un espacio libre de discriminaciones por género, en lo que concierne a la situación laboral y académica de mujeres y hombres en los diferentes colectivos que lo integran (alumnado,

personal docente e investigador, personal de administración y servicios, órganos de gobierno), quizá porque, tanto la participación laboral de las mujeres como la integración de las alumnas en los niveles universitarios, ha crecido de manera importante en las tres o cuatro últimas décadas, además de la sucesiva aprobación de normativas igualitarias, lo que ha podido crear la ilusión de que la igualdad está ya conseguida y que lo que queda, si algo queda, es “cuestión de tiempo”.

Sin embargo, la propia Ley Orgánica de Igualdad advierte que no hay que confundir el logro de la igualdad legal con la consecución de una igualdad real y efectiva que está aún lejos de estar alcanzada en todos los órdenes de la vida social, como repetidamente certifican los informes periódicos de organismos acreditados<sup>1</sup>. El *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española (2011)*, recientemente publicado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, pone en evidencia que el panorama en universidad española dista mucho de la igualdad real, manteniéndose tanto la segregación horizontal como la vertical.

El presente Informe de la UVa desmiente la falsa impresión de igualdad y pone en evidencia significativas brechas de género. La apariencia de igualdad y la inacción en medidas correctoras permite que sigan actuando ininterrumpidamente mecanismos sutiles anclados en creencias, hábitos culturales o estereotipos que reproducen discriminaciones indirectas, sólo perceptibles a la luz de un análisis que integre la desagregación de los datos por sexo y la aplicación de una perspectiva crítica de género, lo que se efectúa en este Informe Diagnóstico.

Estas discriminaciones que detecta el Informe son, por otro lado, las usuales que afectan a mujeres y hombres y perjudican principalmente a las mujeres (en algunos derechos, como en conciliación y corresponsabilidad familiar, además de a las mujeres también a los hombres): segregación académica, segregación laboral en sus doble vertiente de segregación horizontal y vertical, desigualdades salariales, feminización de permisos y licencias por cuidados familiares, la carga en solitario

---

<sup>1</sup> Ver, por ejemplo, el informe *Mujeres y Hombres en España en 2011*, INE.



del trabajo reproductivo, el “techo de cristal” que interrumpe la promoción paralela de mujeres y hombres en las carreras laborales o docentes y que taponan el acceso de las mujeres a las “cumbres” laborales o en los órganos de gobierno, déficits en la representación, ya que no se alcanzan las proporciones exigibles para una representación equilibrada o paritaria, etc...

Desigualdades que el transcurso del tiempo no va a solucionar por sí solo. El análisis de la evolución a lo largo de una década de muchas de las variables estudiadas en este Informe permite afirmar.

Es preciso, es prioritario, tomar iniciativas como la adopción de un plan de igualdad. Por adaptación a la normativa contemplada en la Ley Orgánica de Igualdad y porque la UVa quiere ser una institución comprometida con la igualdad de género. Para cimentar una universidad sin segregación en las opciones académicas, en la oferta y resultados docentes y en las categorías laborales, sin déficits en la representación institucional de sus diferentes colectivos, sin **desniveles** o brechas de género en las categorías laborales del PDI y el PAS, sin **límites a la promoción** laboral o académica, sin sexismo explícito o implícito en sus actuaciones, comunicaciones e imágenes.

Es imprescindible, por tanto, tomar medidas temporales correctoras, articuladas en un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ejecutable en un corto período de tiempo (2011-2013), con órganos responsables de ejecución, con financiación y recursos adecuados y evaluable.

Este Informe va a proporcionar datos y conclusiones que permitan fundamentar la necesidad y el contenido de las medidas contempladas en dicho Plan de Igualdad, para lo que se analiza la distribución de mujeres y hombres en los diferentes colectivos de la UVa (PDI, PAS, alumnado, órganos de gobierno), y, en cada caso, se indaga y se muestra la pervivencia de diferenciales que prueban la existencia de barreras debidas al género, produciendo obstáculos añadidos a las mujeres y

**perturbando** sus oportunidades o retrasando sus itinerarios en las carreras académicas, docentes, laborales o directivas.

NOTA METODOLÓGICA: Con la finalidad de favorecer la visualización de la situación comparativa por sexos, el Informe incluye los gráficos comparativos de la situación de mujeres y hombres que resulten significativos. En Anexos se puede consultar la totalidad de las Tablas del Diagnóstico, con datos absolutos y porcentajes, elaborados por el Gabinete de Estudios y Evaluación, a partir de datos oficiales facilitados por los servicios específicos de la UVa.



## I. EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

---

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha convertido en una realidad palpable e irreversible en el último cuarto del siglo XX, pero se ha realizado sin apenas modificaciones de su relación con los aspectos reproductivos, con la carga de lo que Palmer (1992) llama “impuesto reproductivo” y, sobre todo, sin una adaptación de las estructuras del mercado laboral. En otras palabras, las mujeres se incorporan a un mercado de trabajo concebido, organizado y gestionado en su mayor parte por criterios masculinos (Alario, Baraja y Pascual, 2008).

Las diferencias basadas en el género como construcción social determinan formas distintas de inserción en el mercado laboral, condicionadas por factores tales como: el peso del trabajo reproductivo, los modelos familiares y sociales dominantes, los preconceptos existentes respecto a las habilidades diferenciales relacionadas con cada sexo, etc. El resultado es un proceso de inserción laboral marcado por la segregación de las mujeres tanto horizontal como vertical y, como corolario, una importante discriminación salarial, en el acceso al poder y la toma de decisiones económicas.

El avance de la formación de las mujeres constituye uno de los factores determinantes del despegue de las mujeres en mercado de trabajo, como señala Maruani (2002) y dado que las actividades relacionadas con los cuidados a las personas, y específicamente la atención sanitaria y la educación, son nichos laborales claramente feminizados, podríamos pensar que en la cúspide laboral, en la que podemos situar los trabajos intelectuales y, específicamente la enseñanza y la investigación universitaria, se han superado ya estos problemas de desigualdad y el reconocimiento legal y real de la igualdad intelectual entre los sexos ha permitido la consecución de la paridad en el profesorado universitario.

Pero nos equivocaríamos, porque el ámbito universitario se encuentra inserto y mediatizado por los sistemas sociales que le sustentan y, por tanto, reproduce sus mismos comportamientos. La incorporación de las mujeres a la enseñanza universitaria está marcada por una doble segregación, la horizontal, que establece diferencias nítidas entre “trabajos femeninos” y “trabajos masculinos”, aún dentro de la labor docente y de la producción científica, y la vertical, relacionada con la toma de decisiones y el poder, tradicionalmente en manos de los varones: el llamado “techo de cristal”. Una fuerte segregación tanto más grave cuanto que *“...sea cual sea el sector laboral analizado, incluidos los más feminizados, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima”* (Sarrió et al., 2002: 179). Como resultado de estos procesos, la enseñanza universitaria es el único nivel educativo en el cual la presencia de mujeres es menor que la de hombres.

En el año 2003 el servicio de publicaciones de la UVa editó los resultados de un proyecto de investigación realizado por la Cátedra de Estudios de Género de la propia universidad (Anguita, 2003), en el que se abordaba el análisis de la situación, concluyendo que la superación del 30% de participación femenina en el PDI de la UVa, considerado como el umbral necesario para alcanzar la masa crítica que permita a un colectivo introducir cambios en el sistema, no se había traducido en avances cualitativos. Se seguía manteniendo la segregación horizontal y vertical, la posición secundaria de las mujeres en la dirección y liderazgo de la investigación, los problemas de conciliación... todo ello a pesar de constituir, sin duda, una élite social.

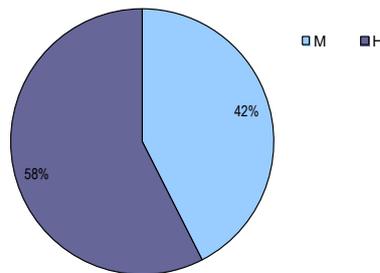
En las páginas siguientes vamos a realizar una valoración cuantitativa que nos permita el diagnóstico de la situación actual de las mujeres en el PDI de la Universidad de Valladolid y su evolución a lo largo de la última década.



## 1. Distribución del PDI en función del sexo.

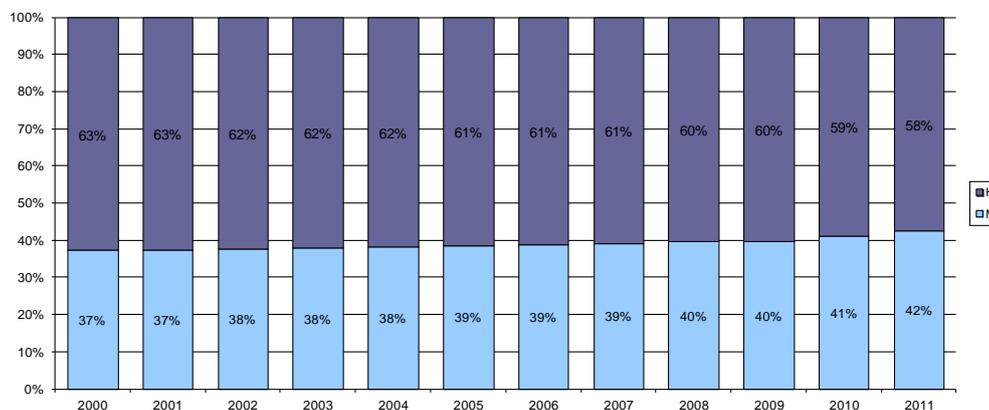
En datos absolutos, el conjunto del Personal Docente e Investigador de la UVa en 2011 lo conforman 1.418 hombres y 1.047 mujeres, o, en términos porcentuales, un 58% de hombres y un 42% de mujeres (Gráfico 1). En este año 2011 se alcanza el equilibrio, consiguiendo las mujeres superar el mínimo del 40% que marca la Ley Orgánica de Igualdad. Pero, como señala Maruani (2004), la paridad no siempre rima con igualdad.

Gráfico 1. Distribución del PDI por sexo en 2011



Analizando la evolución de la distribución del PDI por sexo en la UVa durante el período 2000 y 2011, se observa la tendencia a un ligerísimo crecimiento de las mujeres, alternando con períodos de estancamiento (Gráfico 2). No obstante, se constatando un lento ritmo de avance del proceso, dado que en la última década la participación femenina en el PDI se ha incrementado en cinco puntos porcentuales. Por ello se concluye en la necesidad de implementar medidas favorecedoras de una agilización del incremento de mujeres, hasta que se normalice la composición equilibrada por sexo del PDI, pues al ritmo detectado se requerirían al menos tres décadas y ello contando con la garantía de que no se produjesen retrocesos.

Gráfico 2. Distribución por sexo del PDI entre 2000 y 2011



### 1.1 Por campus y centros.

La cifra media del 40% de participación femenina en el PDI encubre valores segregados por *campus*, categorías y centros. Así, desde una óptica espacial es visible la mayor feminización de los campus, sobre todo el de Soria y menor media los de Segovia o Palencia, de más reciente desarrollo, frente al más consolidado de Valladolid, por debajo de la media en participación femenina del PDI (Gráfico 3).

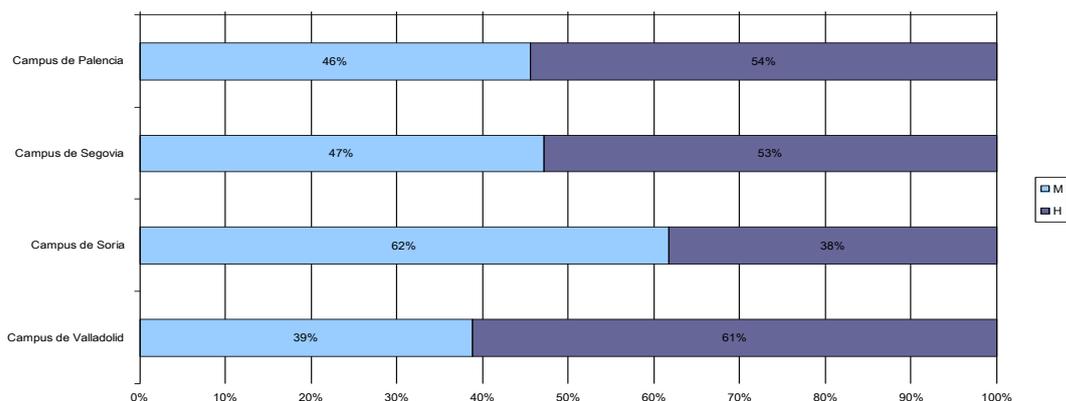
Ya en el estudio de la UVa de 2003, se señalaba la existencia de ciertos mecanismos que incidían en esta segregación:

*“...en primer lugar, la pertenencia a una escuela, grupo o red bien situado, con capacidades de conexión y recursos. De otra manera se está condenada a ser invisible. En segundo lugar la planificación de la carrera va a tener un importante papel ya que es de vital importancia el partir de objetivos claros que faciliten la entrada a una determinada escuela o grupo de poder. Es significativo, como veremos en algunas de las historias de vida que hemos analizado, que aquellas profesoras que nada más acabar la carrera realizaron su tesis doctoral y están en las cabeceras de los departamentos (Valladolid) son las que han enfocado mejor su carrera, han*



*promocionado mejor y en menos tiempo. Al contrario quienes realizan más tarde su tesis doctoral o están en lugares periféricos lejos de las cabeceras departamentales, tendrán una información menos precisa, lo que hará que la planificación de la carrera no esté tan bien delimitada como en las anteriores” (Alario y García, 2003, pp.71).*

Gráfico 3. Distribución por sexo del PDI de la UVa, por campus, en 2011



La lentitud del proceso de incorporación femenina al PDI vuelve a hacerse patente en el reducido crecimiento experimentado por la participación femenina en Valladolid, donde se ha necesitado una década para incrementar cuatro puntos<sup>2</sup>. Incluso cabe cierto retroceso en alguno de los *campus* más jóvenes, como el caso de Segovia, donde el peso porcentual de las mujeres se ha ido reduciendo paralelamente al proceso de consolidación, perdiendo 4 puntos de 2000 (51%) a 2011 (47%).

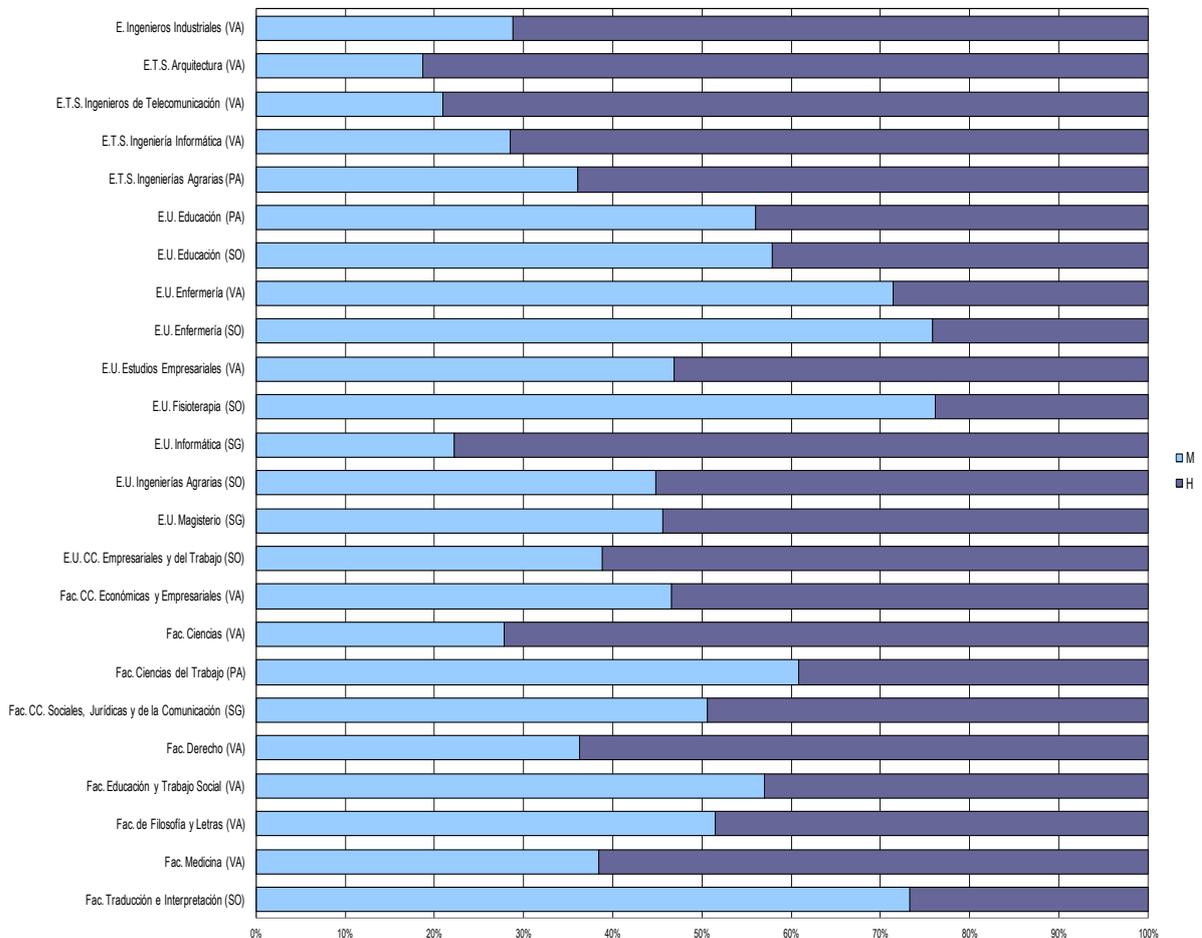
A pesar de la aparente paridad global del PDI, se mantiene la segregación horizontal manifestada en las diferencias por centros (Gráfico 4). En seis centros no se alcanza ni siquiera el umbral mínimo de representación considerado como masa crítica, establecido en el 30%. Cinco de ellos se encuentran en Valladolid y son de carácter técnico y científico (E.I. Industriales, E.T.S. Arquitectura, E.T.S. Ingenieros Telecomunicación y E.T.S. Ingeniería Informática y la Facultad de Ciencias de Valladolid y la E.U. Informática de Segovia).

<sup>2</sup> Ver, en Anexos, la Tabla 1.1.4. Distribución por sexo del PDI de la UVa, por *campus*, entre 2000 y 2011

En otros cuatro no se llega al 40% mínimo para valorarlo como paritario. En este último caso coinciden centros de orientación técnica en *campus* feminizados (Ingenierías Agrarias de Palencia y CC. Empresariales y del Trabajo de Soria) con centros de gran tradición y fuerte presencia femenina en el alumnado, como Medicina o Derecho en Valladolid.

Podemos afirmar que hay dos variables explicativas de la menor presencia femenina: la centralidad del *campus*, ya que un acercamiento al centro de poder y decisión parece perjudicar la presencia femenina, y la segregación horizontal relacionada con el tipo de estudios, pues la segregación académica está en relación causal directa con la laboral, en este caso, del PDI.

**Gráfico 4. Distribución por sexo del PDI de la UVa, por centros, en 20011**





**Universidad de Valladolid**

La evolución de estas variables en el período de 2000 a 2011<sup>3</sup> advierte sobre el riesgo de creer en la linealidad del aumento de la participación femenina. En seis centros disminuye en la última década el porcentaje de mujeres en el PDI (E.T.S. Ingenieros de Telecomunicación, E.U. Educación de Palencia, E. U. Informática de Segovia, E. U. Magisterio de Segovia, E.U. Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria, Facultad de CC. Sociales, Jurídicas y de la Comunicación de Segovia).

En otros tres centros se mantiene más o menos igual con incrementos o decrementos en torno a un punto (E.I. Industriales, Facultad de Ciencias y Facultad de Derecho). Sólo crece por encima de la media del conjunto de la UVA en 9 centros (E.T.S. Ingeniería Agrarias de Palencia, Enfermería de Valladolid, E.U. Empresariales de Valladolid, E.U. Fisioterapia de Soria, Facultad de CC. Trabajo de Palencia, Facultad de Educación y Trabajo Social, Facultad de Filosofía y Letras, Facultad de Medicina y Facultad de Traducción e Interpretación de Soria).

Con estos datos no podemos afirmar, por tanto, que se trata de un proceso de avance lineal más o menos lento, sino que presenta fuertes pulsaciones, tanto de avance como de retroceso. No estamos ante un problema cuya solución “es cuestión de tiempo”, sino que es necesario impulsar y sostener el avance mediante la implantación de acciones específicas.

## **1.2. Por áreas de conocimiento y departamentos**

La distribución por departamentos manifiesta las mismas características. Dieciocho departamentos en total, correspondientes a ramas de Ingenierías y Arquitectura (Ciencias de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica, Electricidad y Electrónica, Informática, Ingeniería Agrícola y Forestal, Construcciones Arquitectónicas, Ingeniería de Sistemas y Automática, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Energética y Fluidomecánica, Tecnología Electrónica, Teoría de la Arquitectura y Proyectos Arquitectónicos, Teoría de la Señal y Urbanismo), Ciencias (Álgebra, Geometría y Topología, Estadística e Investigación Operativa, Física de la Materia Condensada y

---

<sup>3</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.1.6. Distribución por sexo del PDI de la UVA por centros entre 2000 y 2011

Física Teórica), Humanidades (Geografía) y CC. Sociales y Jurídicas (Derecho Penal e Hª y Tª del Derecho), no alcanzan el 30% de presencia femenina en su profesorado<sup>4</sup>.

Por el contrario, dieciocho departamentos superan el 50% de presencia femenina, todos ellos correspondientes a Humanidades, CC. Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud, con tres excepciones correspondientes a los Departamentos de Química Orgánica, Química Analítica y Ciencias Agroforestales. En los 22 restantes la participación femenina, también minoritaria, se sitúa entre una cuarta parte y la mitad de su PDI.

El análisis evolutivo está marcado, de nuevo, por variaciones mínimas a lo largo de los ocho años, incluso con retrocesos **evidentes**, en 18 departamentos distribuidos por las grandes áreas de conocimiento: Humanidades (Geografía, Hª del Arte, Lengua Española, Literatura Española y Prehistoria y Arqueología), CC. Sociales y Jurídicas (Derecho Constitucional, Procesal y Eclesiástico del Estado, Derecho Penal e Hª y Tª del Derecho, Derecho Público, Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal, Didáctica de la Lengua y la Literatura, Economía Financiera y Contabilidad y Organización de Empresas y Comercialización de Mercados), Ciencias (Estadística e Investigación Operativa, Física de la Materia Condensada, Matemática Aplicada, Química Analítica y Química Física y Química Inorgánica) y Ciencias de la Salud (Biología Celular y Histología y Farmacología).

Sorprende que en los departamentos relacionados con el área de Ingenierías y Arquitectura, a pesar de sus bajos porcentajes (o justamente por empezar tan abajo), han tenido una evolución positiva en la presencia de mujeres docentes, aunque sea en uno o dos puntos porcentuales a lo largo de estos ocho años (Ciencia de los Materiales, Electricidad y Electrónica, Informática, Ingeniería de Sistemas y Automática y Urbanismo). No obstante, hay que destacar que el

---

<sup>4</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.1.7 Distribución por sexo del PDI de la UVA por Departamentos en 2011

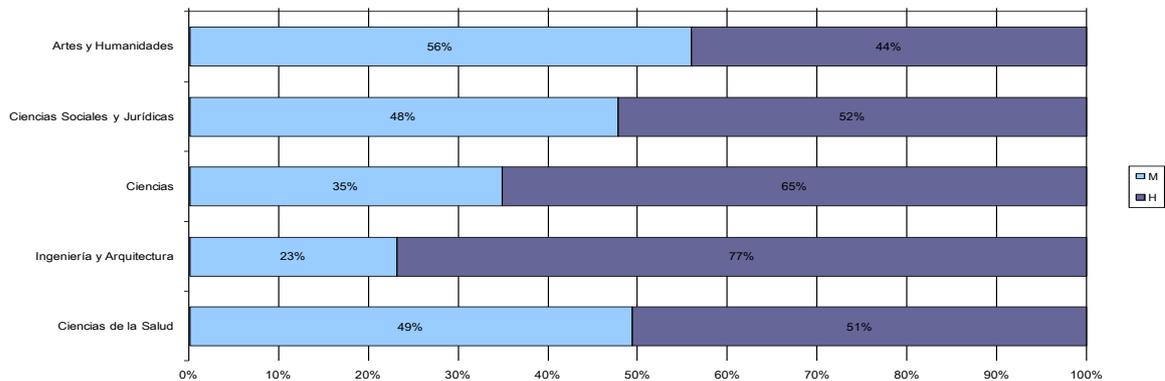


departamento con menor porcentaje de mujeres de la UVa sigue en éste área y es el de Construcciones Arquitectónicas con un exiguo 11%<sup>5</sup>.

También hay que destacar los notables avances de la presencia femenina de más de 10 puntos porcentuales en algunos departamentos del área de Ciencias Sociales (Departamentos de Psicología, Pedagogía y Sociología), Humanidades (Filología Clásica, Filología Inglesa e Historia Antigua y Medieval), CC. De la Salud (Anatomía Patológica, Microbiología y Medicina Preventiva y Anatomía y Radiología) e Ingenierías y Arquitectura (Ingeniería Química y Tecnología del Medio Ambiente).

Podemos afirmar, pues, que el incremento de la participación femenina en el PDI se ha hecho dentro de los límites de la segregación horizontal tradicional marcada por los roles sociales dominantes. Las mujeres han ganado peso cuantitativo, pero sin alterar los órdenes tradicionales que las sitúan en actividades relacionadas con el cuidado y la educación, mientras reservan a los hombres los trabajos vinculados a la manipulación de maquinaria y el desarrollo tecnológico.

**Gráfico 5. Distribución del PDI de la UVa por sexo y 5 ramas de conocimiento en 2011**



La distribución por 5 grandes áreas de conocimiento (Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias, Ingenierías y Arquitectura y Ciencias de la Salud) sirve para hacer visible esta realidad de forma aún más rotunda, ya que sólo en una de las cinco grandes ramas, Artes y Humanidades, se supera el 50% en

<sup>5</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.1.8 Distribución por sexo del PDI de la UVa, por Departamentos, entre 2004 y 2011

la participación femenina del PDI y tan sólo en cuatro puntos. En el resto de las áreas la gradación va de mayor a menor, en relación con el perfil técnico de las mismas, con un mínimo de 23% en Ingeniería y Arquitectura, seguido de poco más de un tercio en Ciencias. Las ramas de Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud están en el límite del 50% sin llegar a él (48% y 49% respectivamente) (Gráfico 5).

El análisis evolutivo vuelve a situar el mayor avance en presencia de las mujeres en el PDI de las áreas de Ciencias de la Salud, una de las que presenta, sin duda, una mayor rapidez del proceso con 10 puntos porcentuales de avance en los últimos 11 años, junto con Ciencias Sociales y Jurídicas (6% de diferencia)<sup>6</sup>. Por el contrario, la rama de conocimiento tradicionalmente más feminizada, como Artes y Humanidades avanza menos (sólo 4 puntos), al igual que les ocurre a las de menor presencia femenina, especialmente Ingeniería y Arquitectura, con un incremento de cinco puntos y Ciencias con un avance de un solo punto en los últimos 11 años. Cabe preguntarse si el estancamiento es producto de la escasa evolución o movilidad de las plantillas del PDI o, si, por el contrario, actúa algún factor de género.

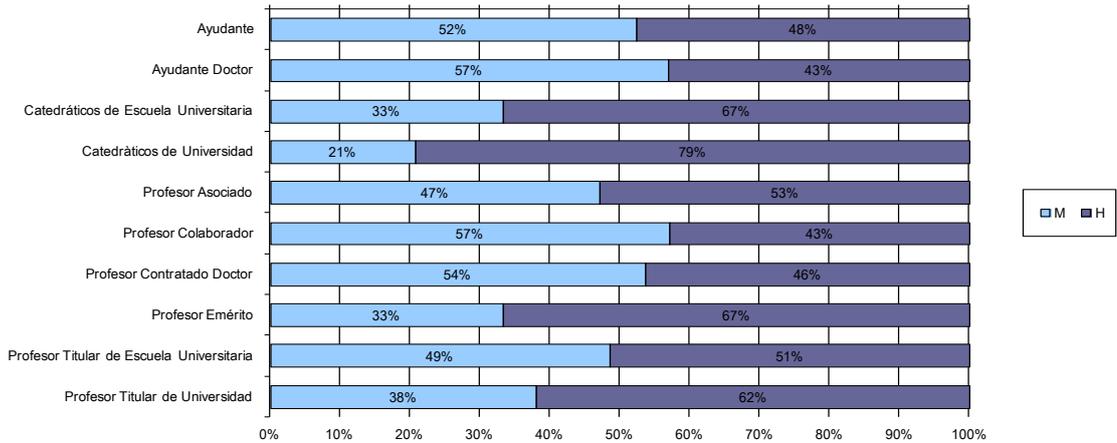
### 1.3. Por categoría laboral

A la segregación horizontal por tipo de ramas, áreas de conocimiento y departamentos hay que añadir una, no por conocida menos significativa, segregación vertical en la presencia de las mujeres en el PDI de la UVA (Gráficos 6 y 7).

**Gráfico 6. Distribución del PDI por sexo y categoría laboral en 2011**

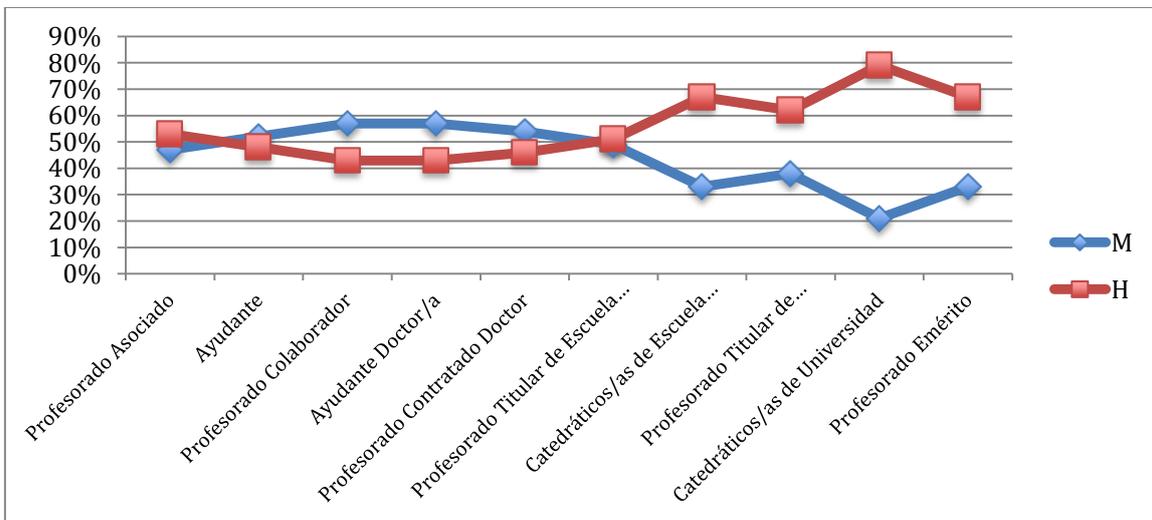
---

<sup>6</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.1.12. Distribución del PDI por sexo y 5 ramas de conocimiento entre 2000 y 2011



La mayor distancia en género se producen en las dos figuras de profesorado funcionario de mayor nivel: Catedráticos de Universidad (79% H, 21% M) y Profesorado Titular de Universidad (62% H, 38% M).

Gráfico 7. Distribución del PDI por sexo y categoría laboral en 2011



El Gráfico 7 muestra la característica forma de “tijera”, representación gráfica que observa cómo manteniéndose la participación del PDI por sexo en las categorías laborales docentes bajas o intermedias entre los valores 40%-60%, a partir de las categorías de consolidación de la carrera académica en las figuras de funcionario (Profesorado Titular de Escuela Universitaria y superiores) cae el porcentaje de mujeres mientras se dispara hacia la cumbre el de hombres.

Es obvia una reducción de la presencia de mujeres en orden inverso al ascenso de las categorías profesionales de la carrera universitaria. Como señala Amelia Valcárcel (1997: 102) “...accedemos a la escala jerárquica gerencial sólo hasta cierto nivel, incluso muy alto, pero es más difícil ocupar las cimas...”.

Así, frente a una presencia más o menos paritaria de mujeres y varones en las categorías de profesorado que inicia su carrera, con entre un 52 y un 57% de mujeres en las categorías de ayudantes (doctores/as y no doctores/as), colaboradores/as e, incluso, contratados/as doctores/as, su presencia se va reduciendo progresiva y escandalosamente en las categorías de profesorado consolidado (funcionariado). Pasamos de una presencia paritaria en la categoría de menor nivel (y hoy a extinguir), PTEU, a poco más de un tercio en el cuerpo básico de PTUN, unos puntos menos en CAEU (también en proceso de equiparación con PTUN), para llegar a la cúspide la carrera universitaria, las Cátedras de Universidad, con tan sólo un 21% de presencia de mujeres.

En la interpretación de estos datos hay que tener en cuenta, sin duda, el desarrollo temporal de las carreras profesionales del profesorado universitario, las condiciones objetivas de posibilidades y opciones reales de cada cuerpo, la voluntad personal de las personas implicadas, pero lo que de ninguna forma puede ser una justificación es la idea de que “es sólo cuestión de tiempo”.

En cuanto al análisis evolutivo del período 2000 a 2011, los datos nos indican un significativo incremento, ya que se triplica la presencia de mujeres en las Cátedras Universitarias<sup>7</sup>, se pasa de un 32% a un 38% en Titulares de Universidad, de un 46% a un 49% en Titulares de Escuela Universitaria. Por el contrario, va en descenso la presencia de las mujeres en el cuerpo de Catedráticos de Escuela Universitaria y los Ayudantes no doctores (3 puntos menos). El resto de las figuras son de reciente aparición en el sistema universitario español y no permiten un análisis tan detallado, aunque parece que la tendencia es a que las mujeres constituyan alrededor del 50% de las mismas.

---

<sup>7</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.1.14 Distribución del PDI por sexo y categoría laboral entre 2000 y 2009



Desagregando por campus<sup>8</sup>, la segregación vertical se cruza con otros factores como los espaciales, leídos en clave de centralidad. La absoluta mayoría de Catedráticos de Universidad, tanto hombres como mujeres, están en el *campus* de Valladolid (un total de 47 mujeres y 179 hombres). Fuera del *campus* central sólo encontramos dos Catedráticas en Soria, tres catedráticos en Segovia y nueve (de los cuales sólo una es mujer) en Palencia. Cabe reflexionar si este incremento de catedráticas en más de una década es explicable sólo en clave temporal.

Los porcentajes de distribución van evolucionando muy lentamente en los últimos 11 años, según se deduce de la observación de los datos, por lo que hay que concluir que actúa algún latente factor de género que impide a las mujeres acceder de manera normalizada a las cátedras universitarias<sup>9</sup>.

Surge la cuestión de si la desigualdad manifestada en la clara y rotunda segregación vertical de las mujeres en el PDI de la UVA puede plantearse como el efecto resultante de una escasa excelencia femenina manifestada en un menor nivel docente e investigador que sitúa a las mujeres en posición de desventaja respecto a sus compañeros varones de equivalente posición. Vamos a analizar estos factores para comprobar si es así y poder desmentirlo a partir de los datos resultantes.

## 2. Valoración del trabajo del PDI en función del sexo

### 2.1. Actividad docente

En cuanto al número de créditos impartidos por el PDI, diferenciando en función del sexo, el estudio desvela que en el período 2010/2011, las mujeres impartieron 13.626 (41%) y los hombres, 19.292 (59%) (Gráfico 8). Por lo que se refiere a la distribución de la responsabilidad docente por sexos se adecua, como no podía ser de otra manera, al peso relativo de cada colectivo, con un 40% asignado a las

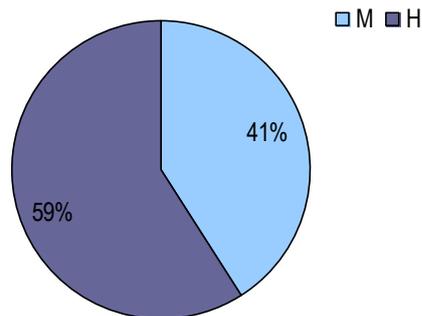
---

<sup>8</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.1.15. Distribución del PDI por sexo, categoría laboral y *campus* en 2011

<sup>9</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.1.16. Distribución del PDI por sexo, *campus* y categoría laboral entre 2000 y 2011.

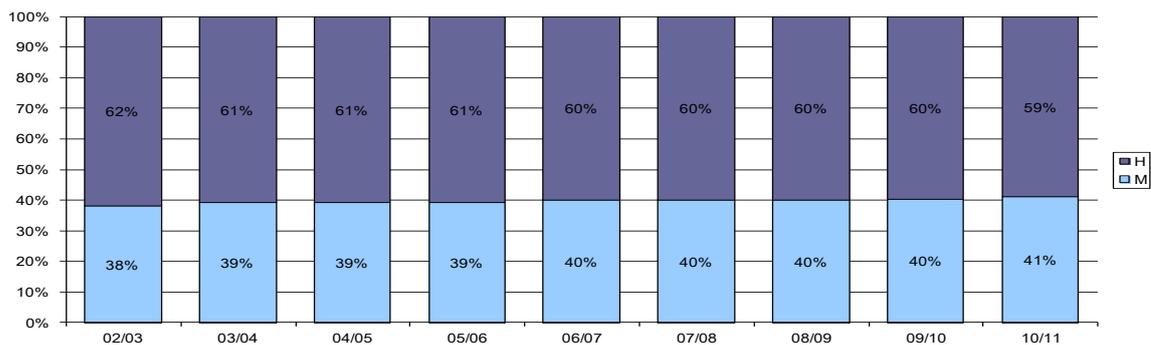
profesoras y un 60% a los profesores. Por tanto, no cabe la interpretación de una menor dedicación docente del profesorado femenino respecto al masculino.

**Gráfico 8. Distribución por sexo del número de créditos impartidos por el PDI en 2010/11**



Lo mismo ocurre con el análisis evolutivo, que se ciñe de forma casi idéntica al reparto del PDI por sexos en cada año (Gráfico 9).

**Gráfico 9. Distribución por sexo del número de créditos impartidos por el PDI entre 2002/03 y 2010/11**



Tampoco se manifiestan disparidades en la asignación de créditos por sexo en función de titulaciones y campus<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.2.3. Distribución por sexo y titulación del número de créditos impartidos por el PDI en titulaciones entre 2008/09 y 2010/11

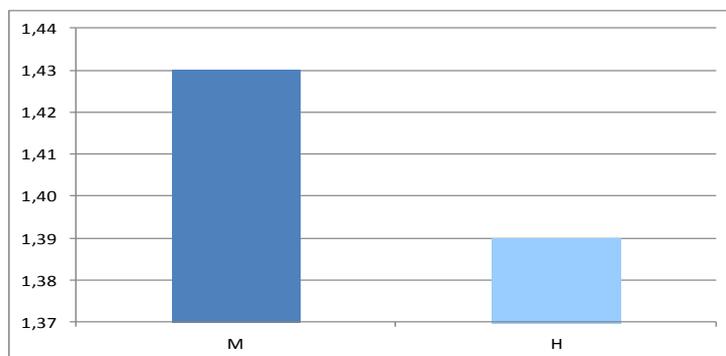


Se ratifica la segregación horizontal señalada anteriormente, con una mayoritaria carga docente en manos de las profesoras en los campus de Palencia, Segovia y Soria y, especialmente, en las titulaciones de Magisterio, Humanidades y Ciencias Sociales. Por el contrario, se reafirma la mayor carga en manos de varones en aquellas titulaciones técnicas y, especialmente, en el campus de Valladolid. Como ejemplos ilustrativos, puede señalarse que en ese período la carga docente de profesoras fue muy minoritaria en algunas titulaciones, como en Ingeniería de Automática y Electrónica Industrial, Ingeniería de Organización Industrial (el 11%), Física (13%), Matemáticas (15%), Ingeniería de Telecomunicaciones (17%) en Arquitectura (18%) e Ingeniería de Electrónica (19%).

### Encuesta Docente

Por lo que se refiere a la valoración que el profesorado recibe a través de la encuesta docente, los resultados muestran una valoración ligeramente superior para las profesoras respecto a la recibida por los profesores (Gráfico 10).

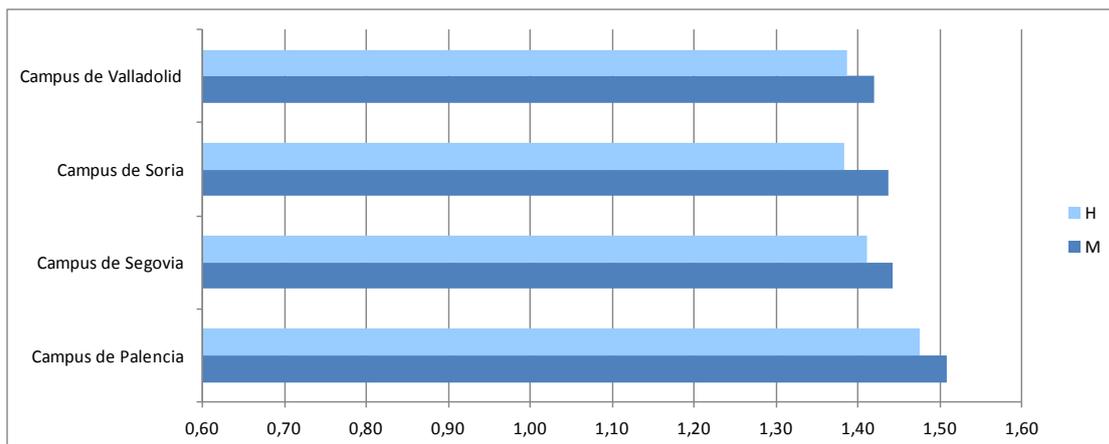
Gráfico 10. Resultado medio de la Encuesta Docente del PDI por sexo en 2010/11



Para el período 2003/2004 y 2010/2011, los resultados de la encuesta docente revelan una evolución positiva manifiesta en ambos casos pero siempre con un mejor resultado de las profesoras<sup>11</sup>.

En el análisis por *campus*, también se aprecian diferencias especiales que, en este caso, benefician al PDI entre los campus, con mejor valoración que la recibida en Valladolid (Gráfico 1). ¿Podemos plantear una relación de estos resultados con el tipo de estudios en cada caso, con el tamaño de los centros y la cercanía consiguiente del profesorado y alumnado? Sea como fuere, el profesorado femenino alcanza siempre a lo largo del tiempo y en todos los espacios una valoración superior al masculino.

**Gráfico 11. Resultado medio de la Encuesta Docente del PDI por sexo y *campus* en 2010/11**



### Resultados en Docencia

La calidad docente se evalúa también, desde el año 2008 con carácter experimental, a través del Programa Docencia. El análisis de los resultados obtenidos hasta ahora está sesgado en función de su carácter voluntario y todavía cuantitativamente muy poco significativo respecto al conjunto del PDI. Alrededor del 50% del profesorado ha sido evaluado en Docencia y un 25% se encuentra inserto en el proceso actual. Con estas cautelas previas vamos a analizar sus resultados por si se detectan significativas diferencias por sexo.

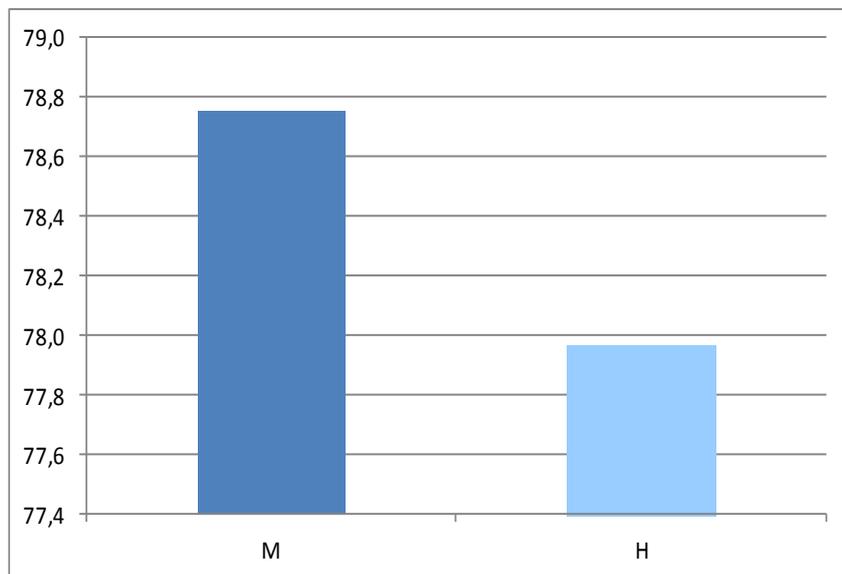
<sup>11</sup> Ver en Anexos Tabla 1.2.5. Nota media puesta por el PDI por sexo entre 2003/04 y 2010/11



Quizás lo más significativo sea el hecho de que la proporción de mujeres que han solicitado su evaluación alcance el 44,5% en la primera convocatoria y supere el 50 en la correspondiente al curso 2009-2010, superando ampliamente la proporción que le corresponde en el PDI. ¿Necesidad y voluntad de promocionar? ¿Interés por mejorar? ¿Mayores inquietudes profesionales? ¿Mayor nivel de autoexigencia y adaptación a las normas, consecuencia no consciente de la posición de las mujeres en los ámbitos profesionales, percibida como inestable y cuestionada a través del mecanismo de sexismo latente que atribuye la capacidad profesional/laboral a los hombres y torpeza e ineptitud a las mujeres?

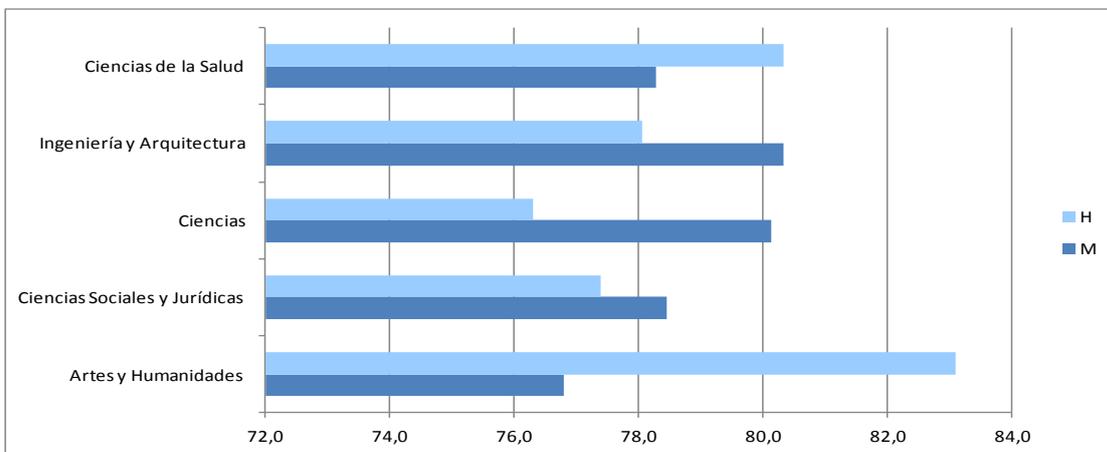
La valoración conseguida en Docencia para el periodo 2006-2010, es equilibrada aunque ligeramente favorable a las mujeres, con una diferencia de menos de un punto (Gráfico 12).

Gráfico 12. Resultado medio Docencia del PDI por sexo entre 2006/07 y 2009/10



Los resultados por ramas de conocimiento nos permiten algunas matizaciones, respecto a los valores medios, relacionadas con las diferencias internas. De forma que las diferencias entre mujeres y hombres se incrementan hasta 4 puntos en Ciencias, se acortan en Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Arquitectura y se invierten en Ciencias de la Salud y muy especialmente en Artes y Humanidades (Gráfico 13).

**Gráfico 13. Resultado medio Docencia del PDI por sexo y 5 ramas de conocimiento entre 2006/07 y 2009/10**



Según lo señalado hasta aquí, las profesoras de la UVA tienen un grado de cumplimiento docente en el que no se aprecian significativas diferencias respecto a los varones, ni resultados cuantitativos (carga docente idéntica) ni cualitativos (mejores resultados en evaluación de la encuesta docente y algo peores en Docencia).

Estos resultados excluyen este factor como razón de justificación del mantenimiento de la segregación vertical de las mujeres en las categorías académicas de máximo nivel. Entonces, ¿será su incumplimiento y/o peores resultados en investigación el factor lo que lo justifique?



## 2.2. Actividad investigadora

Observando los datos obtenidos, por sexo, los resultados globales de evaluación de la investigación se adecuan al peso relativo de cada colectivo especialmente en el caso de la evaluación truncada, lo que indica una mayor diversificación de las actividades de investigación del profesorado femenino (Gráficos 14 y 15).

Gráfico 14. Resultados de la evaluación de la actividad investigadora del PDI sin trincar en 2010

Resultados de la evaluación de la investigación sin trincar

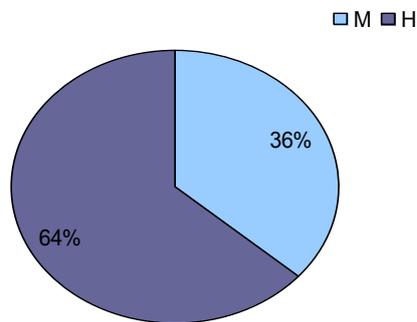
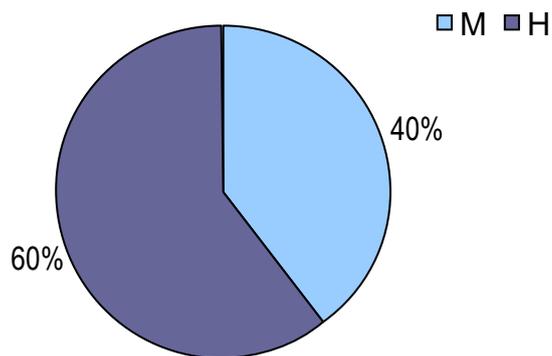


Gráfico 15. Resultados de la evaluación de la actividad investigadora del PDI truncados en 2010



La distribución relativa por tipo de aportaciones (proyectos y artículos 81, y otras actividades) se ciñe, estrictamente al valor general de conjunto poniendo de manifiesto el equilibrio en la composición de investigación en todos los apartados, tanto en hombres como en mujeres.

Observando los resultados de la investigación por sexo y ramas de conocimiento en 2011, sin truncar y truncados<sup>12</sup>, se percibe que la desagregación por ramas traduce por un lado el peso relativo de la presencia femenina en el PDI de cada una de ellas, pero también manifiesta algunas disparidades interesantes. Las investigadoras de las áreas técnicas (Ingeniería y Arquitectura), con mayor presencia masculina, realizan un notable esfuerzo de investigación, que se traduce en una aportación relativa al valor de la investigación de su rama dos puntos por encima de su presencia en el colectivo (25% del valor de la investigación frente al 23% de presencia). En el resto de ramas de conocimiento, la aportación de las mujeres está por debajo de su presencia relativa en el conjunto de profesorado.

### **Dirección de Tesis Doctorales**

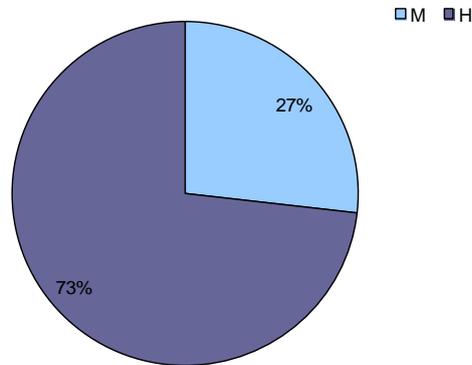
Las diferencias empiezan a ser mucho más claras al llegar a la valoración de uno de los actos de más valor simbólico en la relevancia investigadora: la dirección de las tesis doctorales. Analizando el número de tesis dirigidas en los últimos 4 años, por sexo del PDI, en 2008, se observan diferencias sustanciales (Gráfico 16): una diferencia de 15 puntos porcentuales entre tesis dirigidas por profesoras y su peso en el PDI. Obviamente aquí entran en juego diversas variables, una de las más significativas tiene que ver con la segregación vertical de la que hablamos anteriormente, que incide en una presencia piramidal de las mujeres en el PDI, con las consiguientes dificultades para acceder al máximo nivel en la investigación: la dirección de tesis. Otros factores, como se analiza en el *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española*, están relacionadas con el diferente impacto que la tenencia de hijos tiene en la dirección de tesis por parte de mujeres, ya que *“los hombres con hijos dependientes tienen una probabilidad de dirigir tesis y tesinas que es 1,3 veces mayor que la de las mujeres. Estas diferencias son mucho más acusadas entre el colectivo de catedráticos, donde la probabilidad de dirigir tesis y tesinas de los hombres es de 1,7 veces mayor que la de las mujeres”* (Unidad Mujeres y Ciencia, 2011)

---

<sup>12</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.3.5. Resultados de la evaluación de la investigación por sexo y ramas de conocimiento en 2010.



Gráfico 16. Número medio de tesis dirigidas en los últimos 3 años, por sexo, en 2011

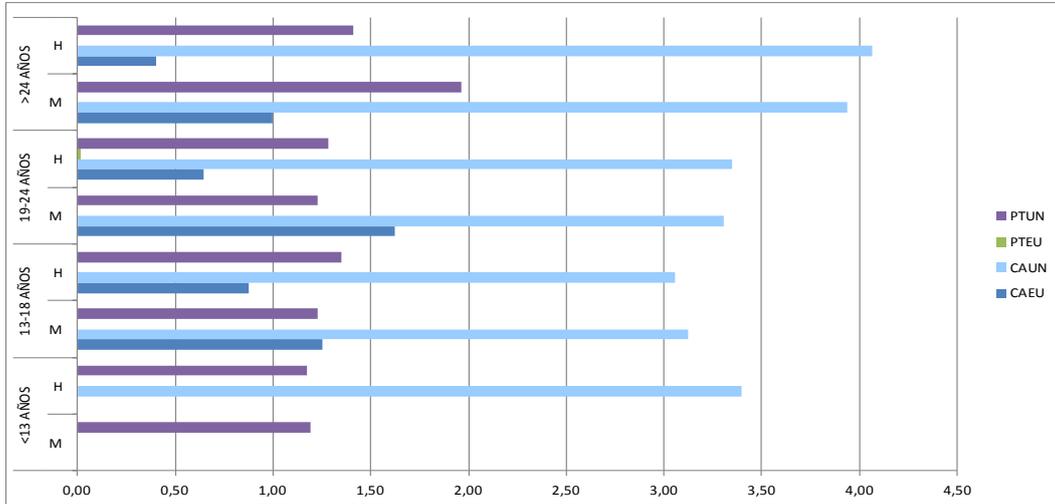


### Sexenios de investigación

A pesar de las dificultades para acceder a las máximas responsabilidades de investigación (direcciones de tesis, GIR y Proyectos competitivos), es obvio que las profesoras han sabido integrarse en los procesos estándares de investigación de calidad evaluable, obteniendo un mayor número de sexenios que sus equivalentes varones (Gráfico 17). Un hecho especialmente visible en las categorías de profesorado de mayor antigüedad y consolidación (más de 19 años de antigüedad), ya que en las primeras fases de la carrera investigadora están significativamente por detrás de los varones. ¿Deben las mujeres consolidar su vida personal para dedicarse plenamente a la profesional?<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.3.11. Número medio de sexenios en relación a la antigüedad y la categoría por sexo en 2011

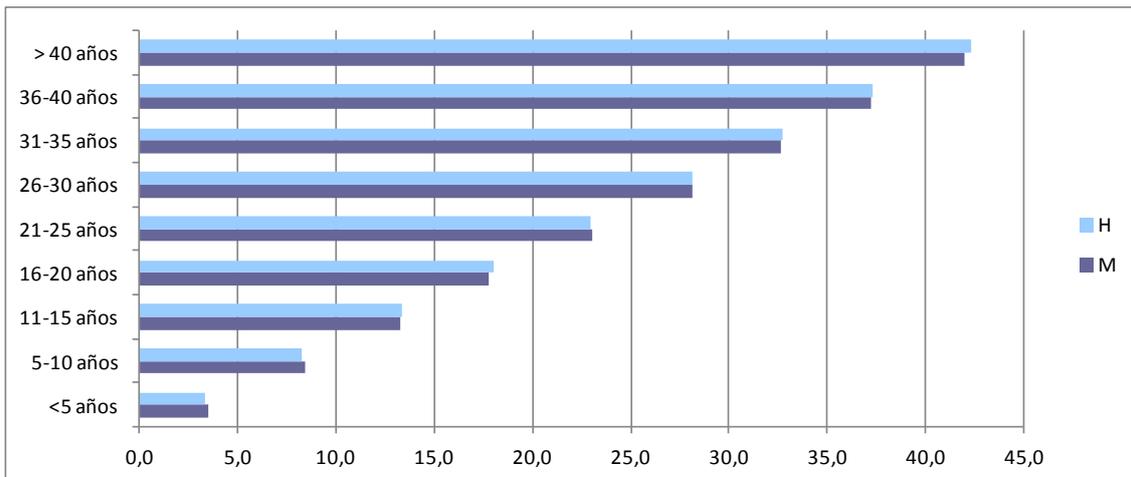
Gráfico 17. Número medio de sexenios en relación a la antigüedad y la categoría por sexo en 2011



### 3. Consolidación de la carrera académica: categoría PDI funcionario

Si entendemos estos datos (Gráfico 18) como la antigüedad media de cada colectivo según años de permanencia en la UVA, es bastante significativo que prácticamente en todos los grupos la antigüedad de las mujeres es ligeramente superior, lo que parece indicar que a las PDI les resulta más costoso en tiempo consolidar su estatus.

Gráfico 18. Número medio de años en consolidar la categoría de PDI funcionario por sexo en 2011



Por lo que se refiere a la antigüedad necesaria para la consolidación en el puesto, es significativo que no exista ninguna catedrática de Universidad con menos de 11 años de antigüedad, aunque si hay varios catedráticos y varios CAUE.

Igualmente es significativa la diferencia de antigüedad en el primer tramo de menos de 5 años. Los hombres consolidan su categoría PTEU con un año, mientras que las mujeres necesitan 4 años. Diferencia que, sin embargo se reduce a 0,1 años en la categoría de PTUN<sup>14</sup>.

Las diferencias por campus indican que para consolidar las categorías, en conjunto, se requiere una mayor antigüedad en el campus de Valladolid que en cualquiera de los demás, relacionado obviamente con las diferencias en la consolidación de los centros y estudios en cada caso y su influencia en la plantilla. Tampoco debemos olvidar la tendencia a intentar el traslado a Valladolid al ritmo que se va produciendo la consolidación personal y profesional<sup>15</sup>. Una tendencia que se ve ratificada en la desagregación por centros, de forma que la mayor antigüedad está vinculada a las facultades más “clásicas”<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.4.16. Número medio de años en consolidar la categoría de PDI funcionario por sexo y categoría en 2011

<sup>15</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.4.23. Número medio de años en consolidar la categoría de PDI funcionario por sexo y campus en 2011

<sup>16</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.4.25 Número medio de años en consolidar la categoría de PDI funcionario por sexo y centros en 2011

Por grandes áreas de conocimiento, es llamativa la tendencia dominante en el grupo de catedráticos/as de Universidad de Arte y Humanidades, así como en Ciencias Sociales y Jurídicas, a una mayor tiempo de consolidación de las mujeres frente a lo que se apunta en las áreas de Ingeniería y Arquitectura y de Ciencias de la Salud, donde llegan muchas menos mujeres a ocupar las cátedras aunque parece que tardan menos<sup>17</sup>.

#### 4. Retribuciones del PDI

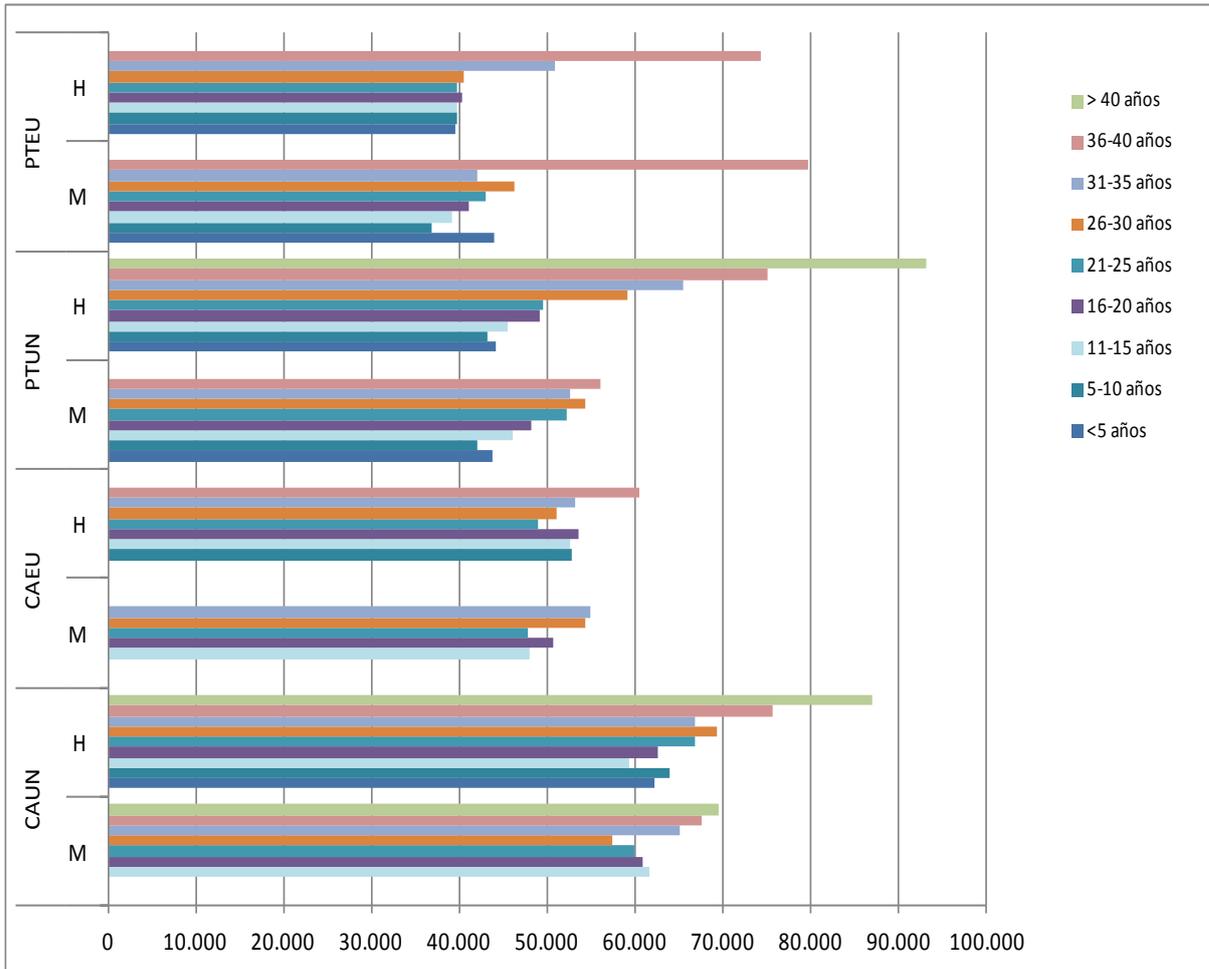
El resultado de este lento proceso de acumulación de pequeñas diferencias en acceso a cargos, asunción de responsabilidades, antigüedad y otros complementos, se traduce en diferencias salariales. El nivel de retribución de las mujeres del PDI en la UVa es significativamente menor en casi todas las categorías profesionales y todos los grupos de antigüedad. Las mayores diferencias a favor de los hombres se dan en las mayores categorías (CAUN y PTUN) y en los niveles extremos de antigüedad. Desigualdad retributiva que en algunos casos puede llegar a superar los 15.000€ anuales, por ejemplo, supera los 18.000€ en el caso de catedráticas de universidad con más de 40 años de antigüedad<sup>18</sup> (Gráfico 19).

**Gráfico 19. Nivel medio de retribuciones del PDI por sexo y categoría e igual antigüedad en 2011**

---

<sup>17</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.4.29 Número medio de años en consolidar la categoría de PDI funcionario por sexo y ramas de conocimiento en 2011

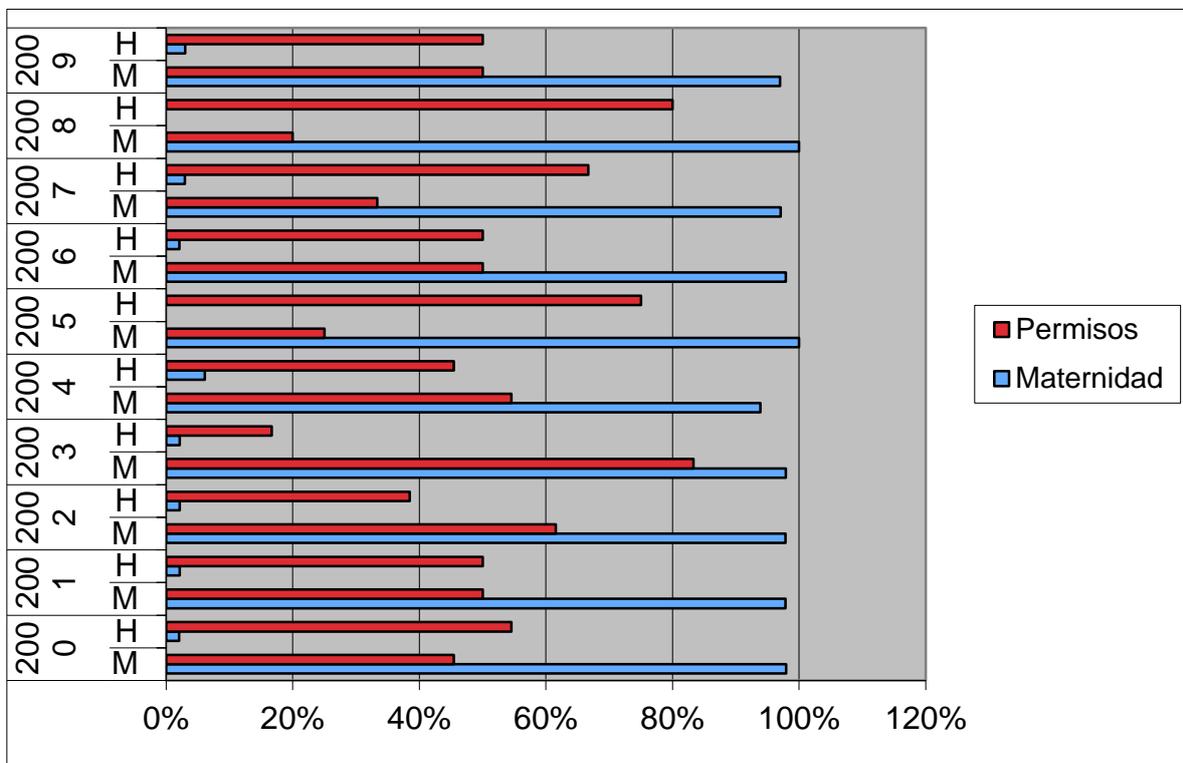
<sup>18</sup> Ver en Anexos Tabla 1.4.38 Nivel medio de retribuciones del PDI por sexo y categoría e igual antigüedad en 2009 y 2011



### 5. Datos relevantes sobre conciliación familiar y laboral.

Las mujeres son absoluta mayoría en las bajas por maternidad. Recordemos que la baja por maternidad, de 16 semanas, en el caso de que ambos progenitores trabajen, tiene la opción de ser cedida por la madre al otro progenitor, y por tanto, disfrutada por el padre, durante las 10 últimas semanas. También son mayoría las mujeres en permisos y licencias para cuidado de familiares, evidenciando el peso de la asignación tradicional de cuidados generalizado en nuestro entorno social y del que no se libran tampoco las mujeres cualificadas (Gráfico 20).

Gráfico 20. Evolución de las bajas por maternidad y permisos del PDI, por sexo, entre 2000 y 2009

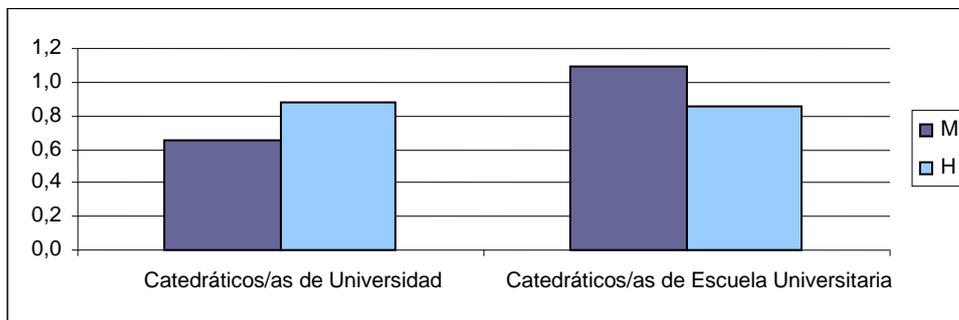


A las mujeres les cuesta más llegar a lo más alto, cobran menos porque acceden en menor proporción a cargos de responsabilidad y a los complementos retributivos derivados de actividades complementarias. Todavía perdura cierta penalización laboral de la maternidad, recurrente en el caso de las trabajadoras, a pesar de la legislación antidiscriminatoria, que no se produce en muchos casos explícitamente sino de manera latente, observable por sus consecuencias. Así, puede verse cómo a menudo las mujeres deben optar por dar preferencia a su vida familiar o a su carrera laboral, pero resulta difícil conciliar ambas carreras, y en ocasiones deben



elegir, renunciando o bien a la promoción profesional o bien a una parte de su vida personal porque la dedicación familiar “distrae” de la carrera universitaria, lo que no ocurre en el caso de los varones (Unidad Mujeres y Ciencia, 2011). Puede ilustrar esta cuestión, el hecho de que las CAUN tienen menos hijos o hijas de media que sus compañeros varones (Gráfico 21).

Gráfico 21. Número medio de hijos/as por sexo del PDI Catedrático/a en 2009



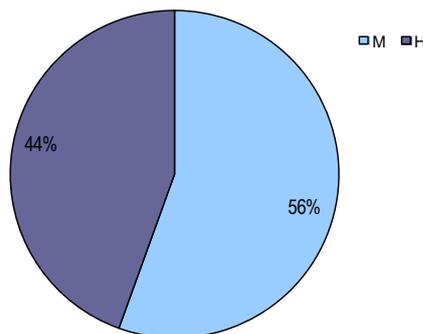
## II. EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

### 1. Distribución del PAS por sexo

En 2011 la totalidad del personal de Administración y Servicios (PAS) de la UVa lo conforman 519 mujeres y 416 hombres, es decir, que la plantilla del PAS está formada por un 56% de mujeres y un 44% de hombres, por lo que puede parecer, a primera vista, que no se dan o que no tienen incidencia relevantes desigualdades de género en este colectivo, al menos en lo que al acceso se refiere (Gráfico 23).

Sin embargo, estas cifras globales pueden ocultar discriminaciones de género más sutiles, que se harán visibles cuando el análisis deje al descubierto las segregaciones horizontales y verticales, las desigualdades retributivas, la feminización de permisos y licencias por maternidad y la ausencia de corresponsabilidad, la masculinización en la liberación sindical, etc.

Gráfico 23. Distribución por sexo del PAS de la UVa en 2011



La evolución de la distribución por sexo del PAS de la UVa entre el período 2000 y 2011 muestra una continuidad porcentual, con algún retroceso o incremento de un punto en años puntuales pero manteniéndose en 7 de los 12 años comprendidos en los porcentajes de 55% y 45% respectivamente para mujeres y hombres.<sup>19</sup>

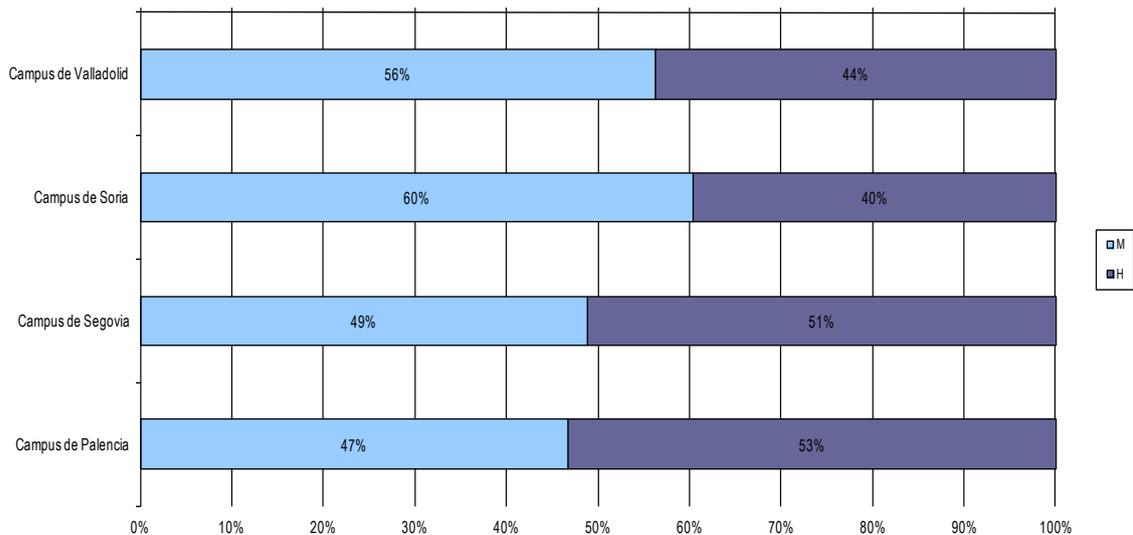
<sup>19</sup> Ver en Anexos la Tabla 2.1.2 Distribución por sexo del PAS de la UVa entre 2000 y 2011



### 1.1. Por campus, centros y servicios

Por campus, en 2011 hay una clara feminización del PAS en el de Valladolid y Soria, mientras que no se llega al 50% en los de Palencia y Segovia. En el caso del campus de Palencia, cuyo porcentaje de mujeres baja 9 puntos de la media; aunque hay que tener en cuenta el bajo volumen de personal implicado (29 mujeres y 33 hombres), sí puede resultar indicativo de algún factor a considerar, como un mayor número de personal de mantenimiento vinculado a las infraestructuras de la ITA palentina, sector tradicionalmente masculinizado (Gráfico 24).

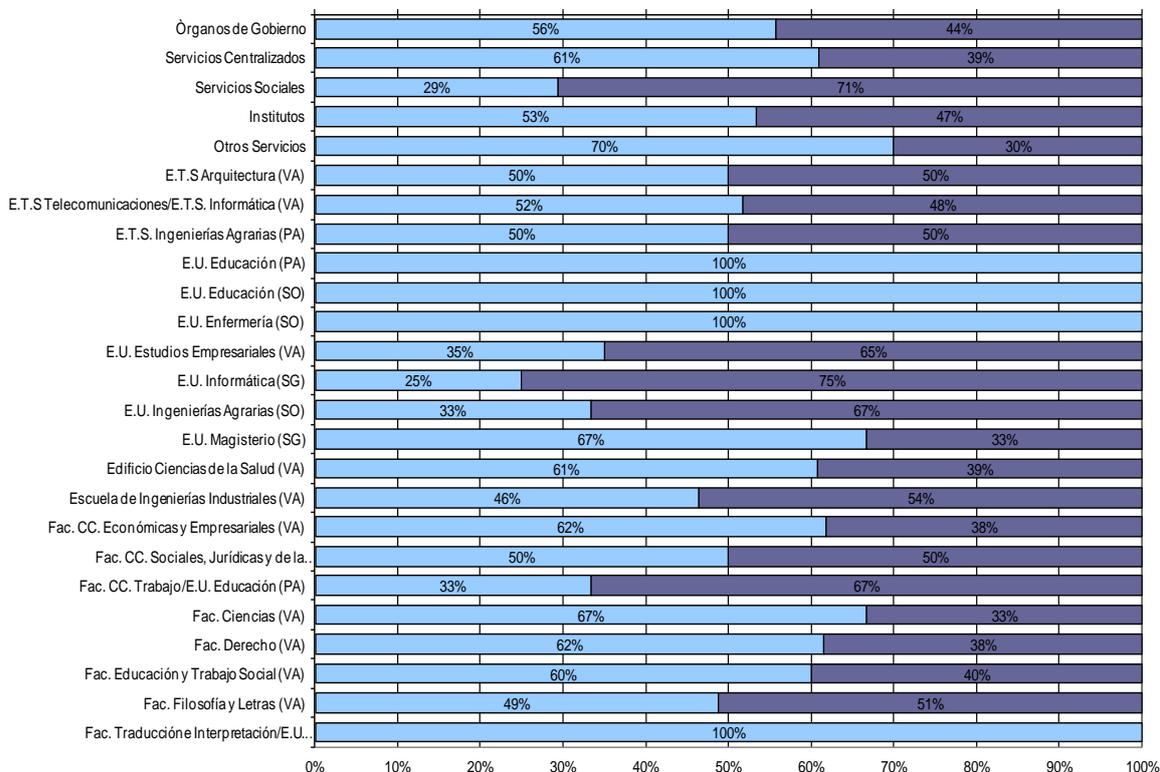
Gráfico 24. Distribución por sexo del PAS de la UVa por campus en 2011



En análisis de la evolución de esta distribución en el período 2000 a 2011 destaca nuevamente la peculiaridad del *campus* de Palencia, a este respecto, donde el porcentaje de mujeres del PAS permanece por debajo del 50%, a diferencia de lo que sucede en los otros *campus* de la UVa, aunque con algunos progresos (y algún retroceso) en estos porcentajes durante estos 12 años<sup>20</sup>.

Gráfico 25. Distribución por sexo del PAS de la UVa por centros y servicios en 2011

<sup>20</sup> Ver en Anexos la Tabla 2.1.4. Distribución por sexo del PAS UVa por campus entre 2000 y 2011



La distribución por sexo del PAS de la UVa por centro y servicios en 2011 destaca, si se observan los porcentajes, la absoluta feminización de algunos centros del *campus* de Soria (E.U. de Educación, E.U. de Enfermería, E.U. Traducción e Interpretación / E.U. Fisioterapia), o la absoluta masculinización del PAS de E.U. de Educación de Palencia, también de Soria, aunque hay que tener en cuenta que en todos los casos menos en la E.U. de Traducción se trata de un único puesto de trabajo<sup>21</sup>.

Más significativo para el análisis de género resulta la inversión porcentual que se produce en algunos centros con más volumen de PAS, como en la E.U. de Informática de Segovia, con un 25% de mujeres, la E.U. de Empresariales del *campus* de Valladolid, con un 35% de mujeres y la E.U. de Ingenierías Agrarias de Soria, con un 33% de mujeres. Frente a esta situación, en Servicios Sociales, se invierten los porcentajes un 71% de hombres y un 29% de mujeres en el PAS.

<sup>21</sup> Ver en Anexos la Tabla 2.1.5 Distribución por sexo del PAS de la UVa por centros y servicios en 2011

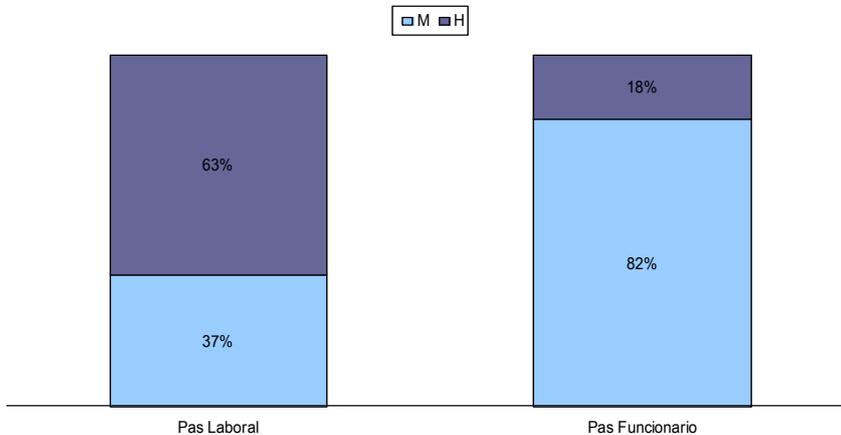


En el análisis de la evolución de esta distribución entre los años 2000 y 2011, merecen una reflexión (o, en su caso, una actuación correctora) algunos datos<sup>22</sup>. Por ejemplo, se ha producido una progresión hacia un mayor equilibrio en el PAS de Órganos de Gobiernos desde 2000 a 2009: de un 66% de mujeres y un 34% de hombres en 2000 a un 56% y un 44%, respectivamente, en 2011. Por el contrario, en Servicios Centralizados se ha seguido feminizando, desde un 58% en el 2000 a un 61% en 2011.

### 1.2. Por régimen laboral

En la distribución del PAS por tipo de régimen en 2011 (Gráfico 26), se observa una feminización del PAS funcionario: 8 de cada 10 PAS funcionarios/as de la UVa son mujeres. En cambio, en el PAS Laboral predominan los hombres en una proporción de dos tercios frente a un tercio de mujeres.

Gráfico 26. Distribución por sexo del PAS de la UVa por tipo de régimen en 2011



Porcentajes que se han mantenido prácticamente inalterables en la evolución del PAS<sup>23</sup>.

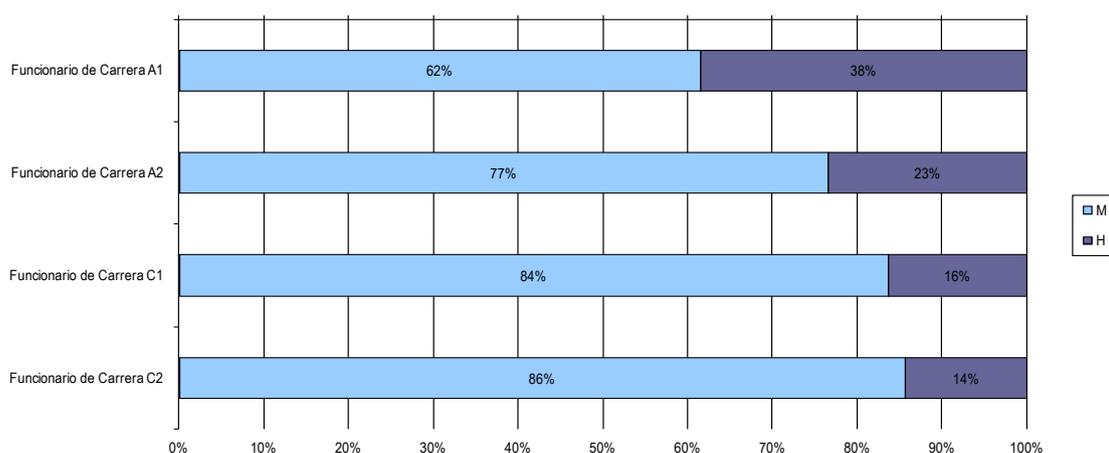
### PAS Funcionario

<sup>22</sup> Ver en Anexos la Tabla 2.1.6. Distribución por sexo del PAS de la UVa por centros y servicios entre 2000 y 2011

<sup>23</sup> Ver en Anexos la Tabla 2.1.8 la Tabla Distribución por sexo del PAS de la UVa por tipo de régimen entre 2000 y 2011

En la distribución por sexo del PAS funcionario, por escalas<sup>24</sup>, en 2011 (Gráfico 27) se observa que los niveles con menor cualificación exigida en el acceso están en mayor medida feminizados, mientras que en la escala con mayor nivel de titulación exigida se observa una presencia equilibrada (62%). Este enflaquecimiento de presencia de mujeres según se eleva el nivel funcional revela el riesgo latente de segregación vertical y tendrá consecuencias en las retribuciones medias de mujeres y hombres.

**Gráfico 27. Distribución por sexo del PAS Funcionario de la UVa por escalas 2011**



Si observamos la evolución de esta variable durante el período de 2000 a 2011, observamos que no se ha modificado la distribución por sexo del PAS funcionario en estos años, en las diferentes escalas, salvo un incremento considerable de 15 puntos de las mujeres en el subgrupo A1 (43% en 2000, 67% en 2011)<sup>25</sup>.

La segregación vertical del PAS funcionario queda materializada en el análisis por niveles (Gráfico 28); si bien hay que tener en cuenta la composición en datos absolutos de los diferentes niveles, que se reduce en los más elevados<sup>26</sup>, resulta

<sup>24</sup> Las distintas escalas laborales responden a diferentes requisitos de la titulación exigida para el acceso: Subgrupo A1 (Doctorado, Licenciatura, Ingeniería Superior); Subgrupo A2 (Diplomatura Universitario, Ingeniería Técnica); Subgrupo C1 (Bachillerato); Subgrupo C2 (Graduado Escolar).

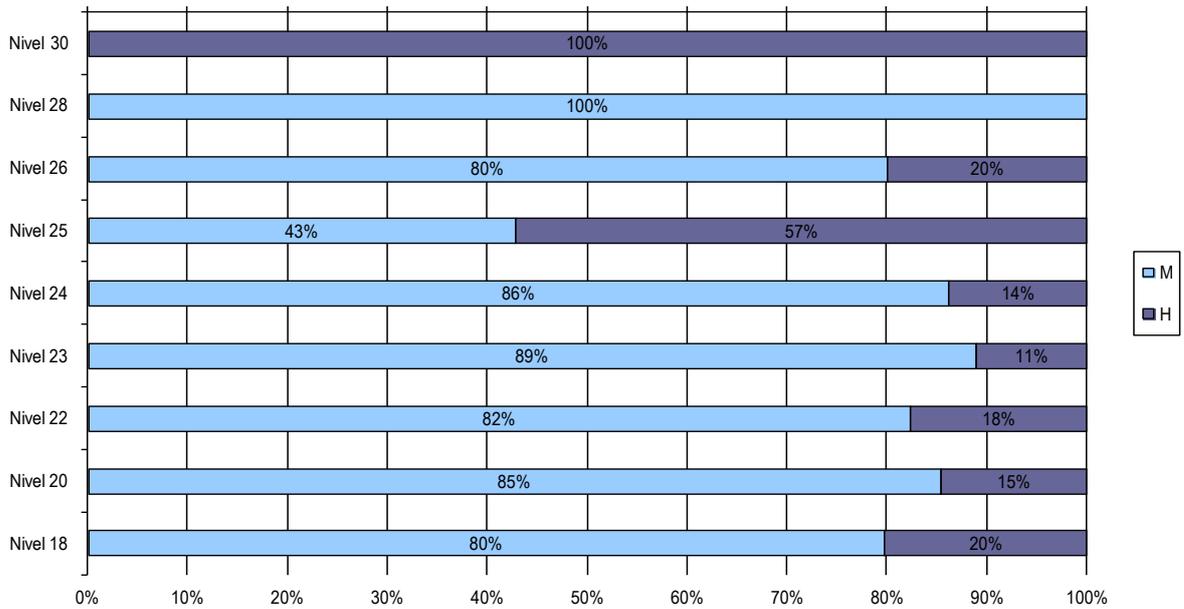
<sup>25</sup> Ver en Anexos la Tabla 2.1.10 Distribución por sexo del PAS funcionario de la UVa, por escalas, entre 2000 y 2011

<sup>26</sup> Ver en Anexos la Tabla 2.1.11 Distribución por sexo del PAS Funcionario UVa por niveles en 2011



enormemente revelador que en un PAS funcional de composición tan feminizada (de media, un 81% de mujeres) correspondan los puestos de nivel 30 a un hombre. Como se observa, desde el nivel 26 aumenta la presencia porcentual de hombres según asciende el nivel. Resulta un ejemplo paradigmático de “techo de cristal”.

Gráfico 28. Distribución por sexo del PAS Funcionario de la UVa por niveles en 2011



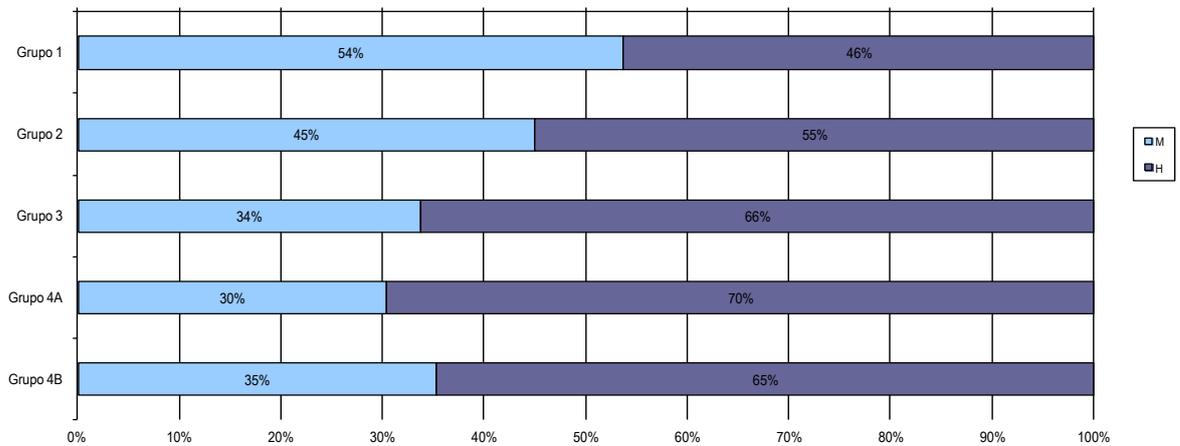
Los resultados del análisis evolutivo del período 2000 a 2011 corroboran esta segregación vertical, pues los porcentajes muestran pocas variaciones, con la única peculiaridad del nivel 25, uno de los más altos, en el que el porcentaje de mujeres ha subido 10 puntos desde el 33% de 2000 al 43% de 2011<sup>27</sup>.

### PAS Laboral

La distribución del PAS Laboral por grupos muestra una presencia minoritaria de mujeres en los tres grupos inferiores (4B; 4A y 3), una presencia paritaria en el Grupo 2 y una equilibrada en el Grupo 1 (Gráfico 29).

Gráfico 29. Distribución por sexo del PAS Laboral de la UVa por grupos en 2011

<sup>27</sup> Ver en Anexos la Tabla 2.1.12 Distribución por sexo del PAS Funcionario UVa por niveles entre 2000 y 2011



El análisis del período 2000 a 2011 muestra que los porcentajes de distribución por sexos de los grupos se han mantenido prácticamente inalterables en los tres grupos más bajos (4A, 4B y 3), mientras que en el grupo más alto ha habido una clara progresión de la situación de las mujeres pasando de un 47% a un 54%<sup>28</sup>. En el grupo intermedio (Grupo 2) en cambio se ha producido un retroceso en la misma medida, desde un 53% a un 45%.

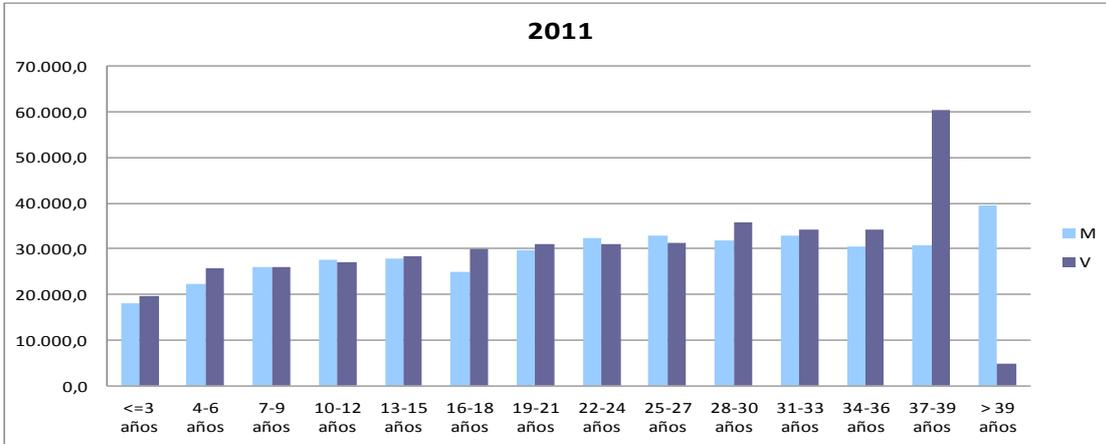
## 2. Retribuciones del PAS

Si se analizan las retribuciones del PAS por sexo, según años de antigüedad, en 2011, encontramos una creciente desigualdad salarial a favor de los hombres, a medida en que se progresa por tramos de antigüedad (Ver Gráfico 30).

<sup>28</sup> Ver en Anexos la Tabla 2.1.14. Distribución por sexo del Pas Laboral UVa por grupos entre 2000 y 2011

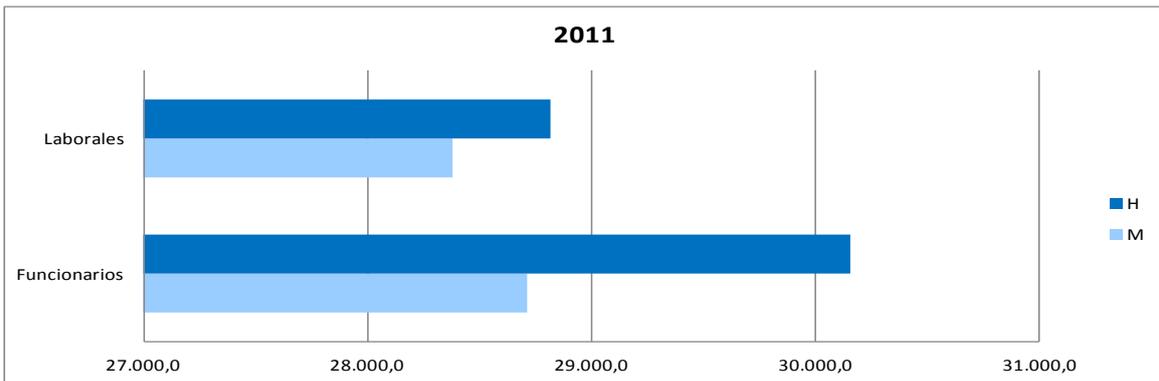


Gráfico 30. Sueldo medio del PAS por sexo e igual antigüedad en 2011



Por otro lado, observamos claramente la desigualdad retributiva por sexo, es decir, discriminación salarial, si analizamos las cuantías de los sueldos medios del PAS por sexo y categoría laboral (Gráfico 31) vemos que hay una diferencia de más de 1.000 euros en el caso del personal funcionario y algo menos, unos 500 euros en el caso del personal laboral.

Gráfico 31. Sueldo medio del PAS de la UVa por sexo y tipo de régimen en 2011



Entre el PAS funcionario las desigualdades retributivas se producen con una diferencia más acusada a favor de los hombres en el nivel más alto (subgrupo A1), mientras que en el resto de grupos las mujeres reciben un salario menor, pero de una diferencia menos acusada, salvo en el grupo A2, con una mayor retribución femenina, quizá explicable porque una vez que llegan a ese nivel las mujeres no

promocionan (efecto “techo de cristal”) y por tanto acumulan más antigüedad en él<sup>29</sup>.

En cuanto al PAS laboral, se produce una situación similar: las mujeres reciben una retribución menor en todos los grupos. Las diferencias más significativas se observan en los grupos 4A, 2 y 1. El peso relativo de las mujeres en el PAS laboral explicaría que en los salarios medios las desigualdades por sexo no sean tan acusadas<sup>30</sup>.

### **3. Datos relevantes sobre conciliación familiar y laboral.**

Atendiendo a la evolución de las bajas por tipo de baja, entre 2000 y 2011<sup>31</sup>, sobresalen algunos datos relevantes: en primer lugar, aunque la baja por maternidad y lactancia sigue siendo mayoritariamente femenina. Se observa también que, al menos, se ha progresado de un 100% femenina en el 2000 a un 95% en 2009, lo que muestra que se van conociendo y poniendo en práctica los derechos a la conciliación familiar y laboral por parte de los hombres, y que con alguna medida de acción positiva en este sentido podría aumentarse esta corresponsabilidad masculina.

Igualmente, se produce una inversión porcentual en la tendencia a acogerse a los permisos, pasando de una proporción 73%-27% en el 2000, con permisos feminizados, a una proporción 30%-70% en el 2009, con los permisos masculinizados. Finalmente, la mayoría de permisos corresponden a mujeres hasta el año 2006, se equilibran en 2007 y 2008, y en 2009 la mayor parte corresponden a hombres, lo que parece apuntar hacia un cambio de tendencia.

---

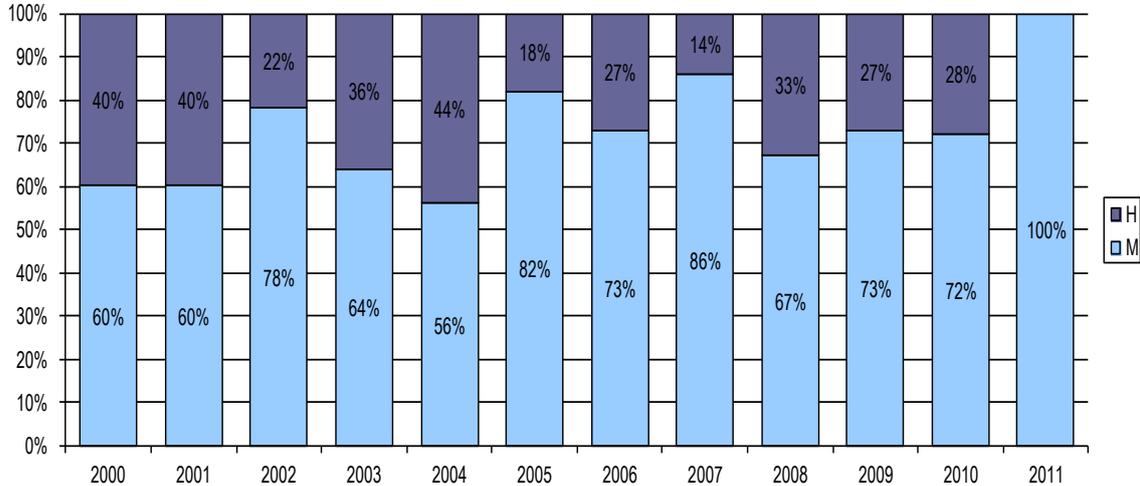
<sup>29</sup> Ver en Anexos la Tabla 2.2.10. Sueldo medio del PAS funcionario por sexo y escalas en 2009 y 2011.

<sup>30</sup> Ver en Anexos la Tabla 2.2.11. Sueldo medio del PAS laboral por sexo y grupos en 2009 y 2011

<sup>31</sup> Ver en Anexos la Tabla 2.2.2. Evolución de las bajas del PAS por sexo entre 2000 y 2011.

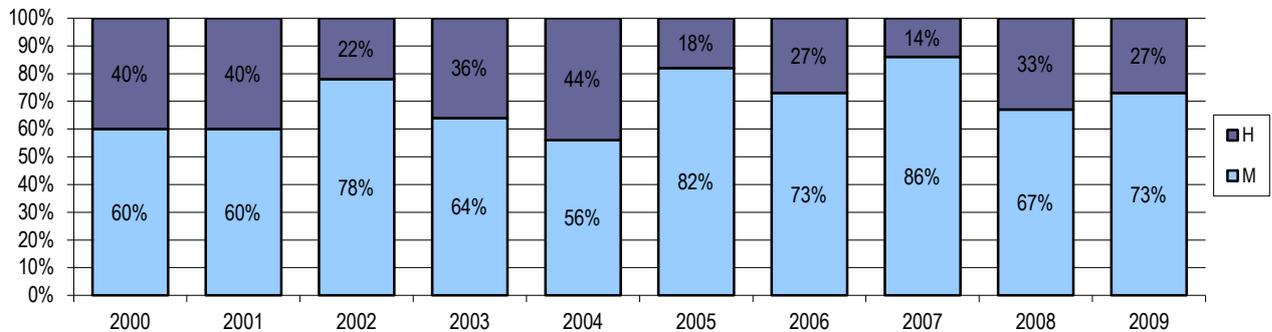


Gráfico 32. Número de excedencias del PAS Uva por sexo entre 2000 y 2011



Las excedencias afectan en mayor proporción a las mujeres que a los hombres, en porcentajes que oscilan a lo largo del tiempo entre 56%-44% y 100% de las mujeres (Gráfico 32). No obstante, el número total de excedencias es pequeño y estable en toda la serie. En concreto, en cuanto a las excedencias, sin desagregar por tipo, se observa que corresponden mayoritariamente a las mujeres, tendencia mantenida en todo el período entre 2000 y 2011 con algunas oscilaciones pero siempre superando las excedencias tomadas por las mujeres a las tomadas por los hombres<sup>32</sup>.

Gráfico 33. Excedencias del PAS, por sexo, 2000-2009

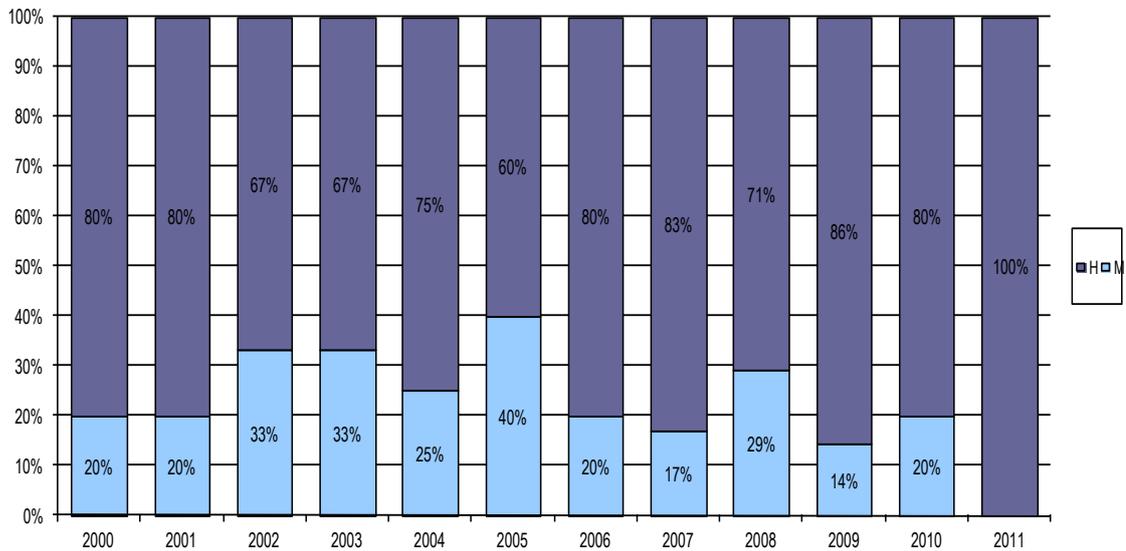


<sup>32</sup> Ver en Anexos la Tabla 2.2.3 Evolución de las excedencias del PAS por sexo entre 2000 y 2009

#### 4. Liberación Sindical del PAS

En el apartado de la liberación sindical se observa un claro desequilibrio a favor de los hombres, que ronda la proporción 4:1 en la mayor parte de los casos, resultando de ello un claro déficit en la representatividad sindical de las mujeres. Sería interesante conocer las causas por las que los sindicatos no logran una distribución más equilibrada por sexo entre sus delegaciones y personal liberado (Gráfico 34).

**Gráfico 34. Liberados/as sindicales por sexo del PAS entre 2006 y 2011**





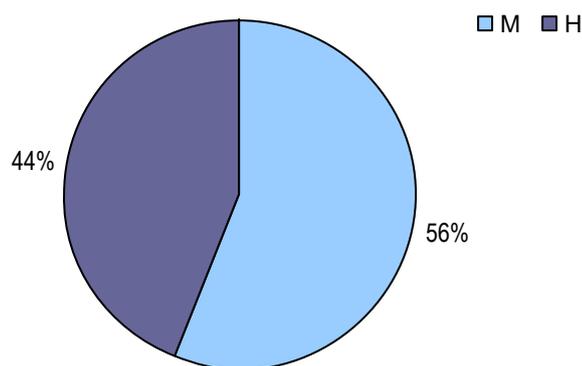
### III. EL ALUMNADO

---

#### 1. Distribución por sexo del alumnado

En cuanto a la matriculación en Grados, los datos muestran un sesgo hacia una fuerte feminización del estudiantado, con un 44% del total de chicos (Gráfico 35). Los datos corresponden al curso 2011/12 y, por ello es la matrícula de los dos primeros cursos de todos los títulos de grado de la UVa.

Gráfico 35. Distribución por sexo del alumnado UVa matriculado en los estudios de grados en el curso 2011/12

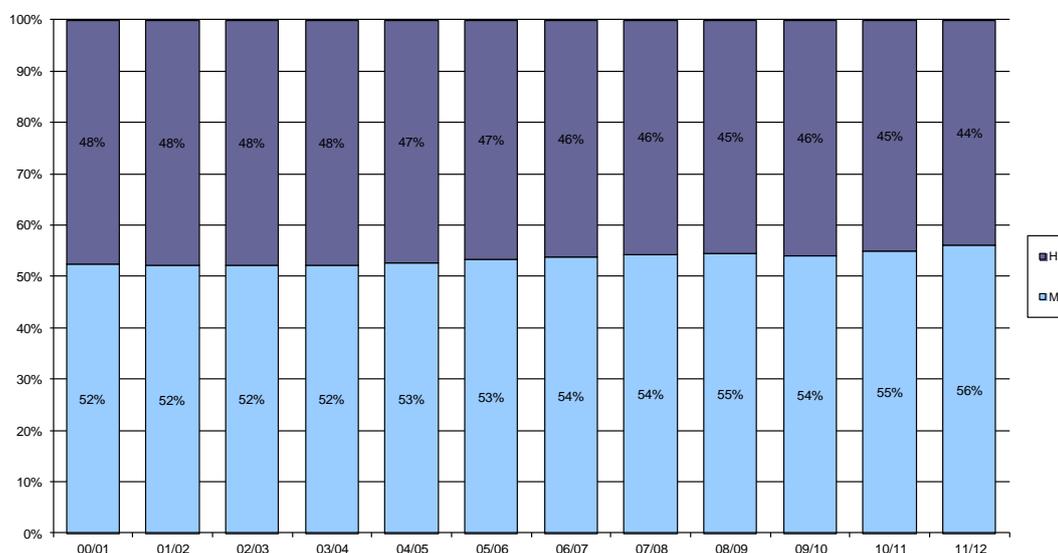


Esta feminización ha ido avanzando en una clara tendencia al desequilibrio entre los sexos en los últimos 12 años, tal y como se muestra en el Gráfico 36<sup>33</sup>. En la última década el porcentaje de las estudiantes ha seguido aumentando, incrementándose en casi cuatro puntos más desde el curso 2000-2001 al actual, habiendo llegado a su máximo (56%) el curso 2011-2012.

---

<sup>33</sup> Ver en Anexos la Tabla 3.1.2. Distribución por sexo del alumnado UVa de grado entre 2000/01 y 2011/12.

**Gráfico 36. Distribución por sexo del alumnado de la UVa en los últimos 12 años**



La feminización del alumnado en la UVa que muestran los datos porcentuales viene dándose desde la década de 1990, como se recoge en Anguita (2003), manteniéndose en la siguiente década del 2000 al 2010 un incremento porcentual similar del alumnado del sexo femenino.

Sin embargo, en ambos momentos el avance relativo coincide con una reducción absoluta del número de alumnado matriculado, que en esta década desciende de un modo más evidente en el caso de los hombres (30,1%) que en el de las mujeres (26,3%). Habría que buscar los factores que inciden en la distinta intensidad de la reducción del alumnado por sexos, que siguen residiendo en factores de índole sociológica en tanto que se sigue exigiendo una mayor formación a las mujeres que a los hombres para acceder al mercado laboral.

Los datos ofrecen una imagen muy similar a la de otras universidades españolas, con un cierto equilibrio entre ambos sexos entre las personas matriculadas, aunque con una mayor presencia de mujeres que están 8 puntos porcentuales por encima de los hombres. La feminización de la universidad española es actualmente una realidad a la que hay que atender y un posible síntoma de la necesidad que las mujeres tienen de una formación superior para desenvolverse en el ámbito laboral.

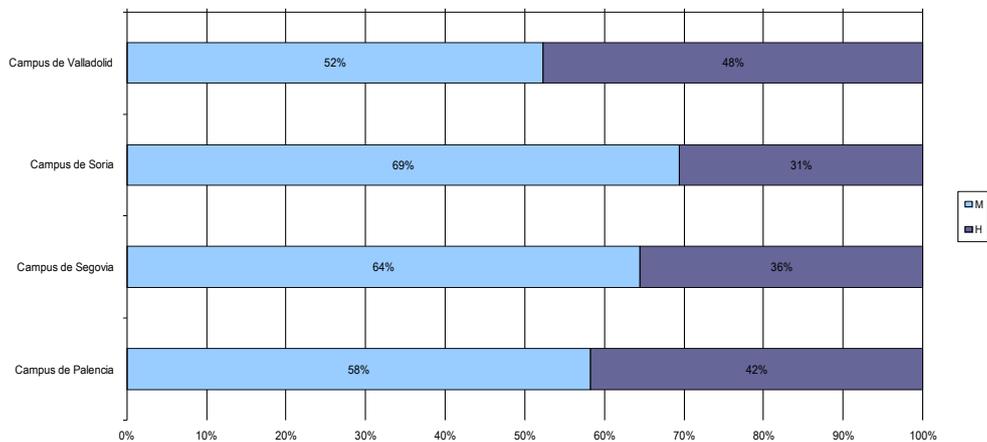


Sigue siendo vigente la pregunta que las profesoras Milagros Alario y Magdalena Santo Tomás (2003) se planteaban: la Universidad se ha convertido en una muestra del *¿triumfo de la igualdad o reducto para las mujeres?*.

### 1.1. Por *campus* y centros

La distribución del alumnado por sexo y *campus* presenta unas cifras muy desiguales en los cuatro *campus* de la UVa (Gráfico 37). Si atendemos a los datos relativos podrían dividirse los *campus* en dos bloques: Aquellos en que existe o que tienden claramente a un equilibrio entre hombres y mujeres -*campus* de Palencia y Valladolid-, y aquellos que muestran una clara feminización –Soria y Segovia- con porcentajes por encima del 60% de alumnas. Lógicamente esta diferencia viene dada por la oferta de titulaciones en cada uno de los *campus*, ya que existen aún, entre los que pueden cursarse en la UVa, en cuanto a la percepción social y a la elección y composición del alumnado, estudios claramente feminizados y otros claramente masculinizados.

Gráfico 37. Distribución por sexo del alumnado UVa de grado por *campus* en el curso 2011/12



La evolución temporal de los datos por *campus* durante esta década ha sido muy diferente en función de la diversidad de situaciones de cada uno de ellos<sup>34</sup>:

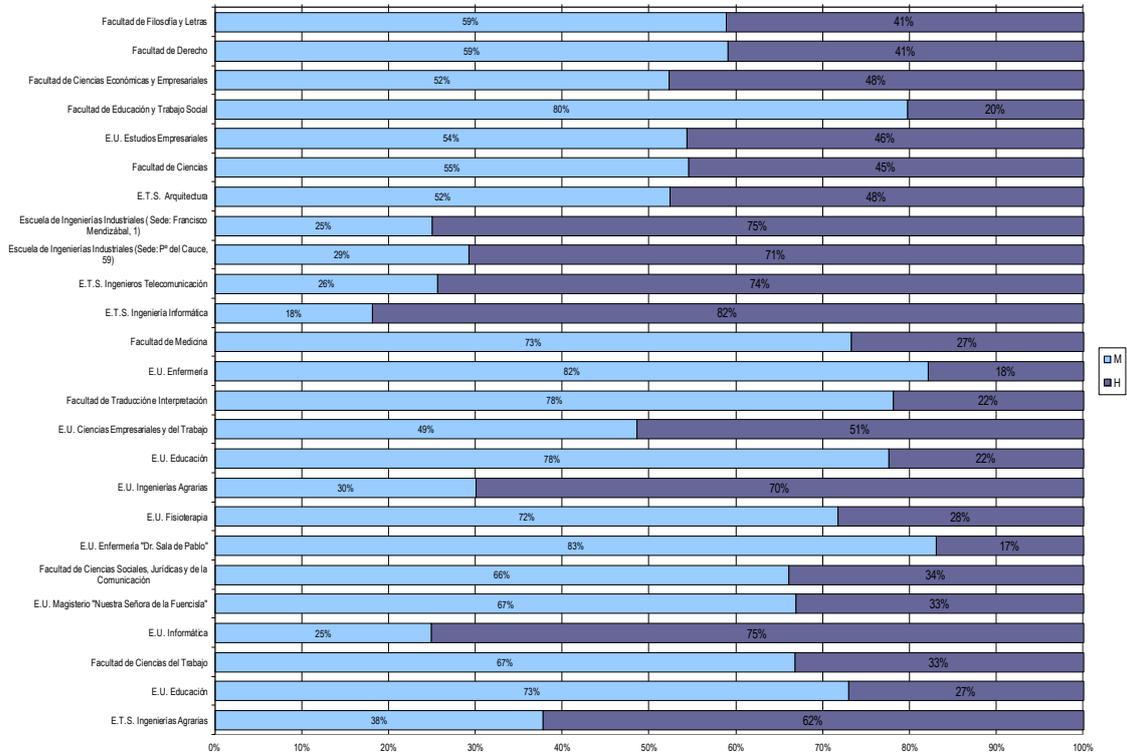
<sup>34</sup> Ver en Anexos la Tabla 3.1.4. Distribución por sexo del alumnado UVa de grado por *campus* entre 2000/01 y 2011/12

- *Campus* de Valladolid. Si atendemos a las cifras porcentuales, Valladolid presenta muy pocas oscilaciones en este periodo, siendo el *Campus* más estable en este sentido.
- *Campus* de Soria. La marcada feminización que presentaba ya en el curso 2000-2001 (63% de alumnas) se ha acentuado en esta década, de modo que el alumnado femenino ha pasado a significar cerca de tres cuartas partes del total de su matrícula (69%).
- *Campus* de Segovia. Es el único de la UVa que en esta década presenta un incremento significativo de las cifras totales de matrícula (293%). En este proceso de crecimiento ha aumentado la presencia de los hombres matriculados en un 4%, aunque ello no impide que en el curso 2011-2012 el *campus* mantenga un perfil claramente feminizado, con un 64% de mujeres. Ello puede ser atribuible al peso que ha adquirido en estos años en el *campus* segoviano la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación.
- *Campus* de Palencia. El significativo decremento de la matrícula en este *campus* ha ido acompañado de un descenso de las cifras absolutas y porcentuales de mujeres matriculadas en los Centros que lo componen, de modo que entre el comienzo y el final de la década se han perdido más de la mitad de la matrícula femenina (853). Junto con el de Valladolid es el *Campus* que en 2011-2012 presenta una estructura más equilibrada por sexos con un 54% de chicas.

Analizando la distribución por sexo del alumnado UVa de grado / Diplomatura / licenciatura por centros en 2009/10, se aprecian algunos aspectos destacables (Gráfico 38).



Gráfico 38. Distribución por sexo del alumnado UVa de grado / diplomatura / licenciatura por centros en 2011/12



El primer rasgo que destaca es que se mantiene la división estereotipada entre centros masculinizados, que coinciden con aquellos orientados a carreras técnicas, frente a centros feminizados en los que se sitúan preferentemente los de Enfermería, Educación y Humanidades. En los dos extremos del arco se encontrarían la E.T.S. de Informática (sólo un 18% de alumnas) y la E.U. de Enfermería de Valladolid (82% de alumnas).

En el grupo de centros más masculinizados cabe destacar aquellos cuyo alumnado femenino no llega al 30% en los que, además de la citada E.T.S. de Informática, se ubican la E.U. Ingeniería Informática de Segovia (25%), la Escuela de Ingenierías Industriales en sus dos sedes: Francisco Mendizábal – antigua Politécnica- (25%) y Paseo del Cauce (29%), E.U. de Ingenierías Agrarias de Soria (30%) y ETS de Ingenieros de Telecomunicación (26%).

Entre los centros más feminizados destacan, junto con la E.U. de Enfermería de Valladolid, la E.U. de Educación de Soria (con un 78% de alumnas), la E.U. de Enfermería de Soria (83%), la Facultad de Educación y Trabajo Social (80%) y la Facultad de Traducción e Interpretación de Soria (78%). Tampoco en este caso resulta sorprendente la concentración de la demanda femenina en centros que ofrecen estudios relacionados con la ética de cuidados (educación y salud).

Muestran una composición equilibrada por sexo en el alumnado: ETS Arquitectura, Facultad de CC. Económicas y Empresariales (ambas con un 52%), E.U. Estudios Empresariales (54%) y la Facultad de Ciencias (55%). Las mujeres se incorporan de un modo equilibrado a estudios como los de Arquitectura y algunas ramas de Ciencias que hasta hace sólo unos años atraían mayoritariamente a chicos.

Observando la evolución de la distribución del alumnado por sexo, por centros, en el período 2000/2001 a 2009/2010<sup>35</sup>, el proceso temporal permite destacar varios hechos que pueden orientar también las tendencias de la evolución futura:

- En primer lugar, la masculinización de los centros de estudios técnicos no sólo no se ha paliado en estos 12 años, sino que se ha incrementado: ETS Ingeniería Informática ha pasado de un 27% a un 18% de alumnas, ETS Ingenieros de Telecomunicación de un 30% a un 26%, E.U. Ingenierías Agrarias de Soria de un 35% a un 30%, E.U. de Informática de Segovia un 27% a un 25%, habiendo sufrido también un retroceso el porcentaje de mujeres matriculadas en la E.T.S. de Ingenierías Agrarias (del 47% al 38%). Parece evidente que esta evolución no da la razón a quienes sostienen que el tiempo solucionará las diferencias en materia de igualdad entre ambos sexos. La influencia de la estereotipación de género en la elección de los estudios no sólo no se ha atenuado, sino que en este caso de los estudios de tipo técnico, se ha acentuado.

---

<sup>35</sup> Ver en Anexos la Tabla 3.1.6. Distribución por sexo del alumnado UVa de grado por centros entre 2000/01 y 2009/10



- Además, las Facultades de Ciencias y de Filosofía y Letras han llegado desde posiciones opuestas (aumento de la feminización en el primer caso y descenso en el segundo) a unas cifras porcentuales similares en el curso 2011-2012.
- Destaca el caso de la ETS Arquitectura, que en la última década ha visto invertirse las cifras, incrementándose en un 5% la proporción de alumnas que cursan estos estudios.
- Aunque sigue presentando una matrícula claramente feminizada, la Facultad de CC. Sociales, Jurídicas y de la Comunicación ha demostrado cierta tendencia hacia el equilibrio de la estructura por sexo de su matrícula, de modo que entre el 2000 y 2012 los hombres ha pasado de 21% a un 34%.

Por titulaciones<sup>36</sup>, también destacan algunas cuestiones a tener en cuenta:

- El peso del alumnado femenino es muy importante en las Diplomaturas, aunque las alumnas no son dominantes en todas ellas, pues es evidente la división anteriormente comentada entre dos grupos: A) las carreras de CC. de la Salud y las de CC. Jurídicas y Sociales, con clara predominancia de la matrícula femenina, y B) las ingenierías técnicas, muy sesgadas hacia la masculinización, mientras Empresariales presenta unas cifras más equilibradas dentro de la masculinización.
- Cabe destacar la diferencia entre las distintas titulaciones de Educación que refuerzan el sesgo de género en la elección de las carreras, de tal modo que el título de Educación Infantil presenta en todos los *Campus* porcentajes de feminización por encima del 90%, situándose en el otro extremo la matrícula del título de Maestro/a en Educación Física, especialidad en que la matrícula de mujeres ronda el 30%. En la nueva configuración de los grados, al no haber especialidades en el título de Educación Primaria, este sesgo va a quedar más equilibrado.

---

<sup>36</sup> Ver en Anexos la Tabla 3.1.7. Distribución por sexo del alumnado UVa de grado por titulaciones entre 2000/01 y 2011/12

- En lo que se refiere a las carreras de ciclo largo (licenciaturas e ingenierías superiores) los dos extremos están representados por las licenciaturas de Psicopedagogía (70% mujeres) e Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas (15% mujeres), como muestra o ejemplo de la tendencia de las mujeres a refugiarse en los estudios de CC. de la Salud, CC. Jurídicas y Sociales y Humanidades, aunque ha aumentado notablemente también su presencia en el ámbito de las Ciencias.

Esta última reflexión exigiría entrar en matices, ya que dentro de una misma Facultad y una misma área de conocimiento se encuentran situaciones muy diferentes. Buen ejemplo de ello es lo que sucede en las facultades de Filosofía y Letras y Ciencias. En el primer caso, la situación que ofrece la licenciatura en Geografía es totalmente opuesta a la de Hª del Arte o la mayor parte de las Filologías. En la Facultad de Ciencias se encuentran situaciones tan diferentes como los que muestran los títulos de Química, con el doble de feminización que la licenciatura de Física.

Como reflexión sobre los sesgos de género que ofrece la matrícula en las diversas titulaciones, habría que plantearse que no sólo es un problema que las mujeres no accedan a ciertas titulaciones, sino que también lo es que los varones tengan escasísima presencia en otras como CC. de la Salud o Humanidades.

La concentración de alumnado masculino o femenino y la consiguiente segregación académica es causa directa de la segregación ocupacional (Ibáñez Pascual, 2008) (en sentido general, incluido el ámbito profesional universitario), y conlleva discriminaciones laborales y sociales por razón de género, porque cimienta la creencia de mayor valor, dificultad o calidad de los estudios considerados masculinos (técnicos, científicos, con mayor carga de esfuerzo o desarrollo físico, etc.), sobre los considerados femeninos (centrados en la ética del cuidado, en la salud, y en la educación), y sus correspondientes ocupaciones. Además, refuerza y retroalimenta las atribuciones estereotipadas de género.



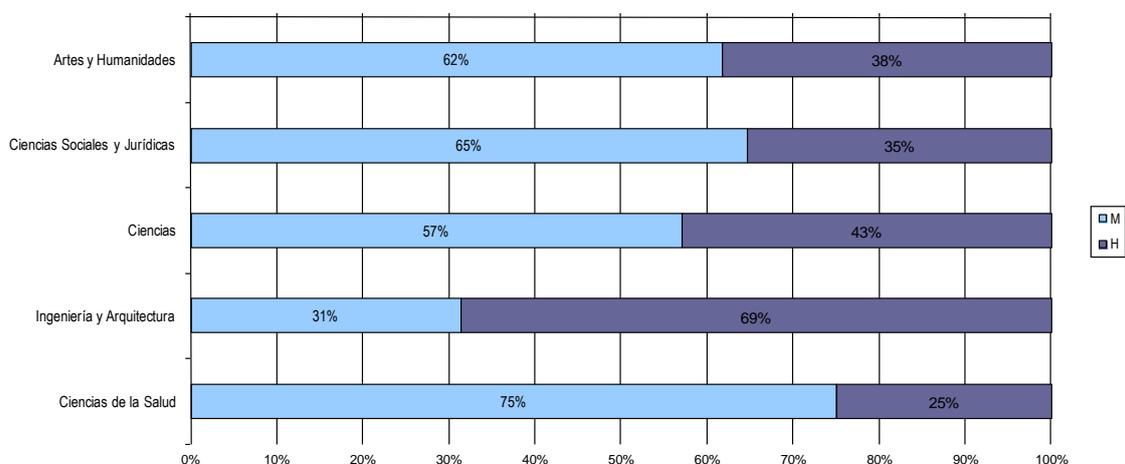
El proceso temporal permite hacer algunas reflexiones:

- Avance muy tímido y lento e, incluso, retroceso (Ingeniería de Telecomunicaciones) de la matrícula femenina en las Ingenierías Superiores en esta década, constituyendo una excepción el avance en el título de Ingeniero Agrónomo (del 27% las mujeres pasan a ser el 38%). También en la licenciatura de Ciencia y Técnica Estadística –con un mayor porcentaje de mujeres en el 2000- se ha producido un retroceso de la presencia femenina (59 al 50%).
- Cabe destacar el avance continuado de la tasa de matrícula femenina en Medicina. Se ha roto, por tanto, el tópico del médico como figura masculina de autoridad, aún tan extendida en el imaginario social.
- Titulaciones que nacieron claramente feminizadas, como Nutrición Humana y Dietética o la Diplomatura en Fisioterapia, van incorporando un mayor número de hombres según avanza la década, a pesar de que se mantienen como aun fuertemente feminizadas.
- Frente al tópico de que las titulaciones de Letras tienen un atractivo especialmente para las mujeres, puede observarse el caso de la Licenciatura en Historia, que no sólo ofrece porcentajes inferiores de mujeres que de hombres a lo largo de toda la década y parece sostenido en el tiempo.

## 1.2. Por ramas de conocimiento

Gran parte de las conclusiones que podrían extraerse de este gráfico (Gráfico 40) han sido ya planteadas, de un modo más desagregado, al tratar la situación de los centros y titulaciones. Sin embargo, a pesar de que desaparecen algunos matices importantes, en este caso se visualizan más claramente las diferencias.

**Gráfico 39. Distribución por sexo del alumnado UVa de grado por grandes ramas de conocimiento en 2011/12**



Más de dos terceras partes de la matrícula de las áreas de Ciencias de la Salud y de Ciencias Sociales y Jurídicas es femenina. En un porcentaje algo inferior pero muy cercano se encuentra el área de Artes y Humanidades y de una forma más equilibrada la de Ciencias.

El área de Ingeniería y Arquitectura presenta unos datos porcentuales muy inferiores para las mujeres. Esta diferencia se hace aún más evidente porque encubre una situación de equilibrio (Arquitectura) con otras de marcada inferioridad de los datos femeninos (Ingenierías).

Realizando un seguimiento de la década analizada<sup>37</sup> es posible concluir que si atendemos a los datos porcentuales, se observa que los cambios han sido muy escasos en la mayoría de las grandes áreas de conocimiento, moviéndose las cinco áreas en unas horquillas de dos puntos porcentuales arriba o abajo.

## 2. Distribución por sexo del alumnado del Tercer Ciclo y Máster

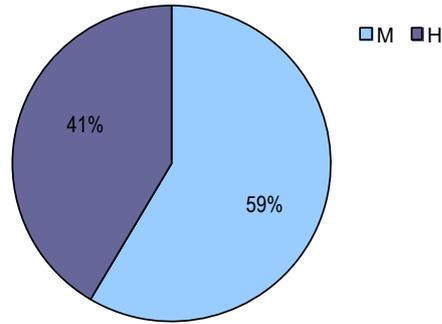
Los datos porcentuales del alumnado de Máster ofrecen una gran similitud a los referentes a los Grados que se han puesto en marcha en el curso 2009-2010, con una diferencia de 6 puntos a favor de las mujeres. Ello parece llevar a pensar que

<sup>37</sup> Ver en Anexos la Tabla 3.1.11. Distribución por sexo del alumnado UVa de grado por grandes ramas de conocimiento entre 2000/01 y 2011/12.



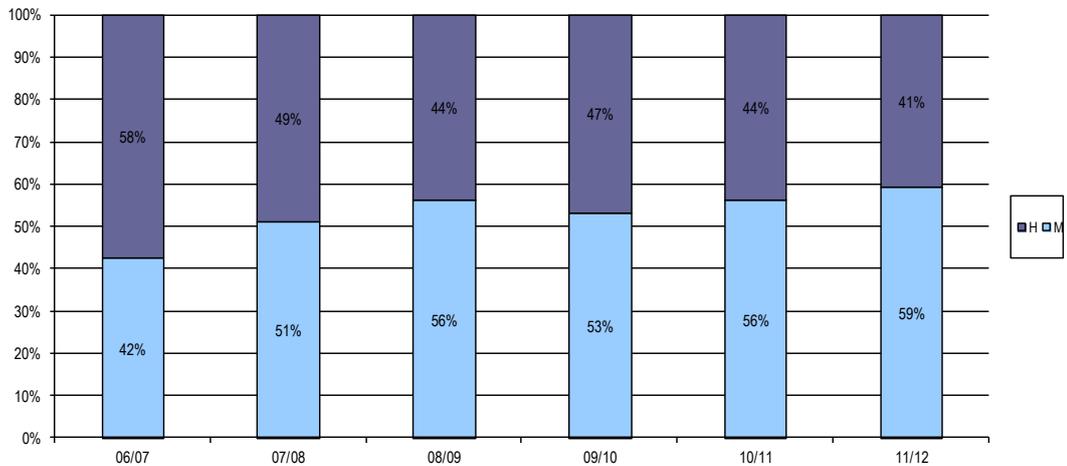
las mujeres cada vez hacen su estancia universitaria más larga, completando sus estudios de licenciatura con los de Máster (Gráfico 40).

Gráfico 40. Distribución por sexo del alumnado UVa de Máster en 2011/12



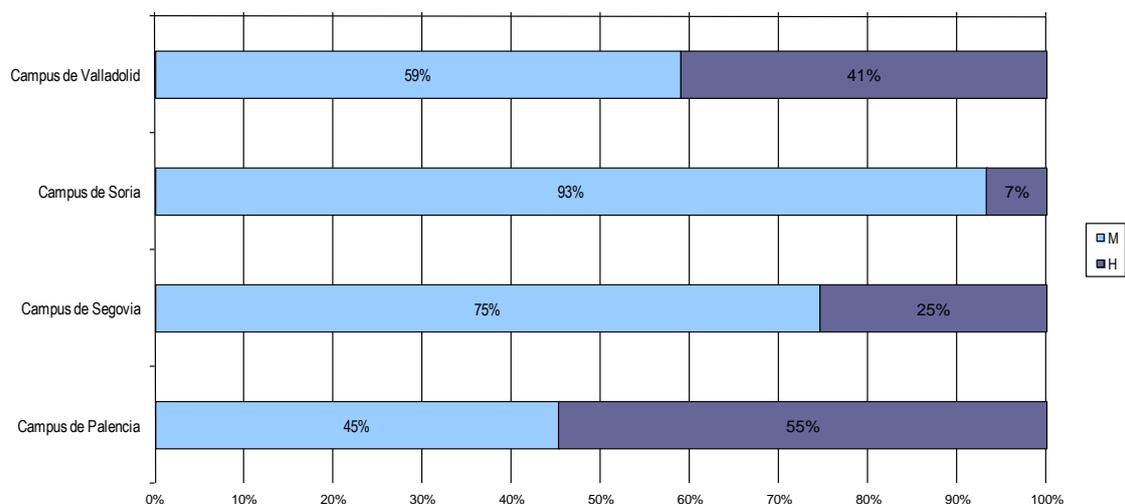
En el análisis de la matriculación de Máster en el período 2006/2007 a 2011/2012 (Gráfico 41), el avance femenino es evidente en los 6 cursos académicos que se recogen en el gráfico, aunque llama la atención el descenso puntual que se produjo en el curso 2009/10, que podría relacionarse con el cambio en las titulaciones oficiales y la migración de los másteres como títulos oficiales y la oferta educativa que se hizo en ese nivel ese año.

Gráfico 41. Distribución por sexo del alumnado UVa de Máster entre 2006/07 y 2011/12



Por *campus* (Gráfico 42), las cifras totales ponen en evidencia la preeminencia indiscutible del *campus* de Valladolid respecto al resto, ya que concentra casi el 86% de total de la matrícula de la Universidad, siendo las mujeres que cursan este tipo de estudios en el *campus* vallisoletano más del 90% del total de las que estudian algún Máster en el conjunto de la UVa.

**Gráfico 42. Distribución por sexo del alumnado UVa de Máster por *campus* en 2011/12**



Respecto a la distribución por *campus*, y atendiendo a las cifras porcentuales, se dan dos situaciones diferentes: aquellos que presentan un cierto equilibrio de género (Valladolid y Palencia) y los que tienen una matrícula predominantemente feminizada (Segovia y Soria). En cada caso, sin embargo, se dan situaciones diferentes. Mientras el equilibrio que presenta el *campus* de Valladolid se debe a que en él se oferta la mayor parte de Másteres, de áreas muy diversas y relacionadas, lógicamente, con la variada oferta de licenciaturas y grados, en el caso de Palencia la mayor parte de los Másteres están relacionados con Ingeniería Agraria.

En los *campus* de Soria y Segovia, con una matrícula de grado o licenciatura en la que tienen un mayor peso numérico los estudios de Ciencias Sociales, CC. de la Salud o Humanidades, claramente feminizadas, lógicamente también los Másteres habían de tener este sesgo.



Al analizar la evolución en el período entre 2006/2007 y 2009/2010<sup>38</sup>, se observa la menor trayectoria de dos de los *campus* en este tipo de estudios (sólo se ofrecen cinco y cuatro cursos), por lo que extraer conclusiones puede resultar arriesgado. Aún así, se advierten algunas peculiaridades significativas en un análisis de género: En primer lugar, un avance claro de la presencia femenina en el *campus* de Valladolid (20 puntos porcentuales).

Destaca también el importante incremento del número de estudiantes que han optado por cursar estudios de Máster, que está relacionado con la implantación del Máster de Profesorado de Secundaria, requisito indispensable para cualquier persona licenciada que se presenta a oposiciones para cubrir este tipo de plazas.

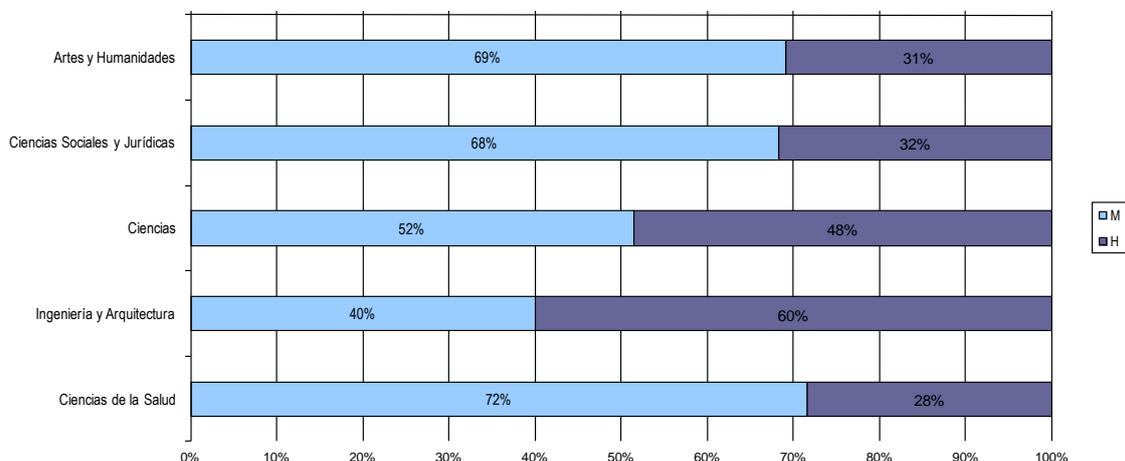
Entre los dos extremos del período se ve un retroceso en el caso de Palencia de hasta 10 puntos. Oscilaciones que hay que poner en relación con el tipo de Máster que se puede cursar en este *campus*, siempre relacionado con el ámbito de la ingeniería agraria y forestal, con titulaciones de grado con cierta tendencia a la masculinización.

Los datos porcentuales de la matrícula de Máster, por ramas de conocimiento, según el sexo ponen de manifiesto algunas cuestiones significativas, si se comparan con los estudios de diplomatura y licenciatura (Gráfico 43). Las mujeres siguen siendo mayoría en las áreas de Artes y Humanidades y CC. Sociales y Jurídicas, con unos porcentajes que ascienden respecto a los de las respectivas diplomaturas y licenciaturas. En el caso de las áreas de Ciencias y Ciencias de la Salud, los porcentajes descienden en unos cuantos puntos (5 y 2 puntos respectivamente). Las mujeres son cada vez más conscientes de la necesidad de seguir formándose tras los estudios de licenciatura para ser competitivas en el mercado de trabajo, ya que a ellas parece que el mercado laboral les demanda una mayor formación que a ellos para un mismo puesto de trabajo.

---

<sup>38</sup> Ver en Anexos la Tabla 3.1.16. Distribución por sexo del alumnado UVA de Máster por *campus* entre 2006/07 y 2011/12

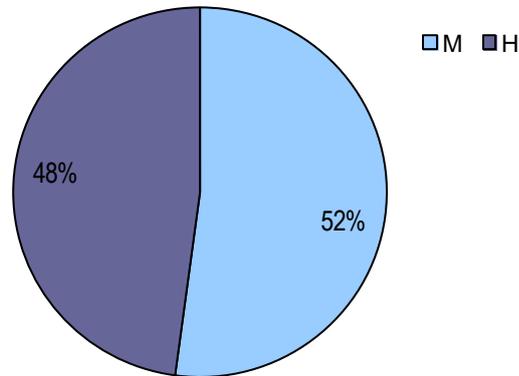
**Gráfico 43. Distribución por sexo del alumnado UVa de Máster por grandes ramas de conocimiento en 2011/12**



Por el contrario, destaca el significativo avance de la presencia femenina en los estudios de Máster de Ingeniería y Arquitectura, ya que su presencia en ellos está 9 puntos por encima de los de diplomatura y licenciatura. Lo más lógico es suponer que sea el avance femenino en el ámbito de la Arquitectura la que lo ha generado.

En cuanto al alumnado de Doctorado, el dato más relevante es que las alumnas optan a estos estudios en menor medida que por los del Máster, 7 puntos menos, lo que podría ser representativo de que las mujeres prefieren apostar por prolongar los estudios en busca de una mayor especialización profesionalizante, frente a una especialización de Tercer Ciclo de perfil más académica, como es la de Doctorado, conocedoras de las dificultades de inserción laboral en el mercado laboral, tanto las estructurales, por las dificultades que han afectado a las tituladas en las últimas décadas, como las coyunturales, producto de la actual crisis económica (Gráfico 44).

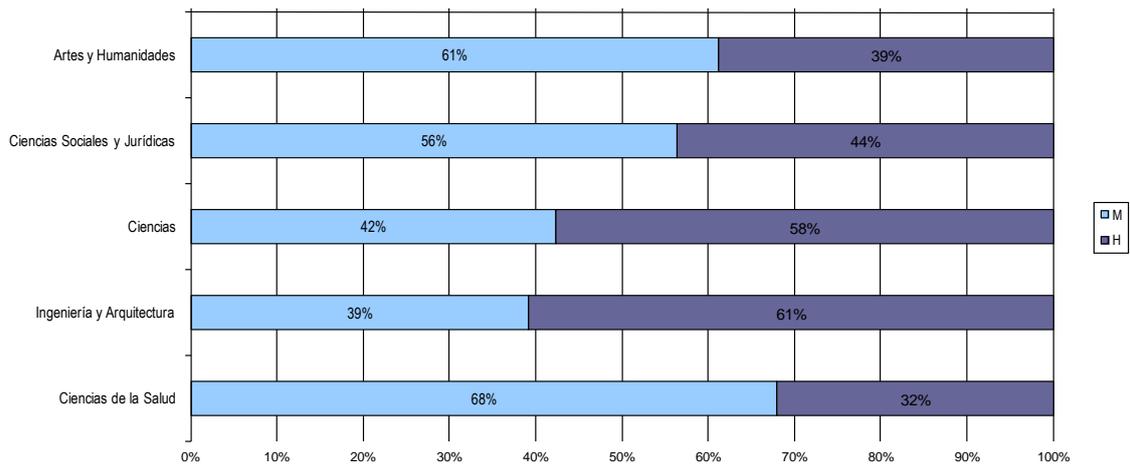
**Gráfico 44. Distribución por sexo del alumnado UVa de Doctorado en 2011/012**



Respecto a la evolución en la última década, se observa un estancamiento de las mujeres, con algunos picos de subida en algunos años que logran mantenerse en la serie temporal<sup>39</sup>. En este caso, el aumento de las estudiantes en los niveles inferiores todavía no ha tenido un reflejo claro en el doctorado.

El análisis por ramas de conocimiento sigue evidenciando la segregación, anteriormente comentada en el caso de los estudios de máster (Gráfico 45).

**Gráfico 45. Distribución por sexo del alumnado UVa de Doctorado por grandes ramas de conocimiento en 2011/012**

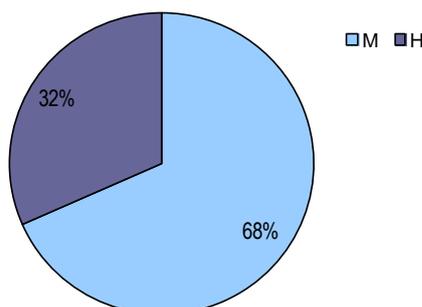


La distribución por sexo de la matriculación del alumnado en Títulos Propios manifiesta también una mayor presencia de las mujeres, en un porcentaje más alto

<sup>39</sup> Ver en Anexos la Tabla 3.1.20. Distribución por sexo del alumnado UVa de Doctorado entre 2000/01 y 2011/12

que para los estudios de Máster y Doctorado, por lo que cabría hacer alguna indagación suplementaria sobre si estos estudios les ofrecen algunas ventajas en especialización, duración, coste, mayor inserción laboral, etc. (Gráfico 46)

**Gráfico 46. Distribución por sexo del alumnado UVa de Títulos Propios en 2011/12**

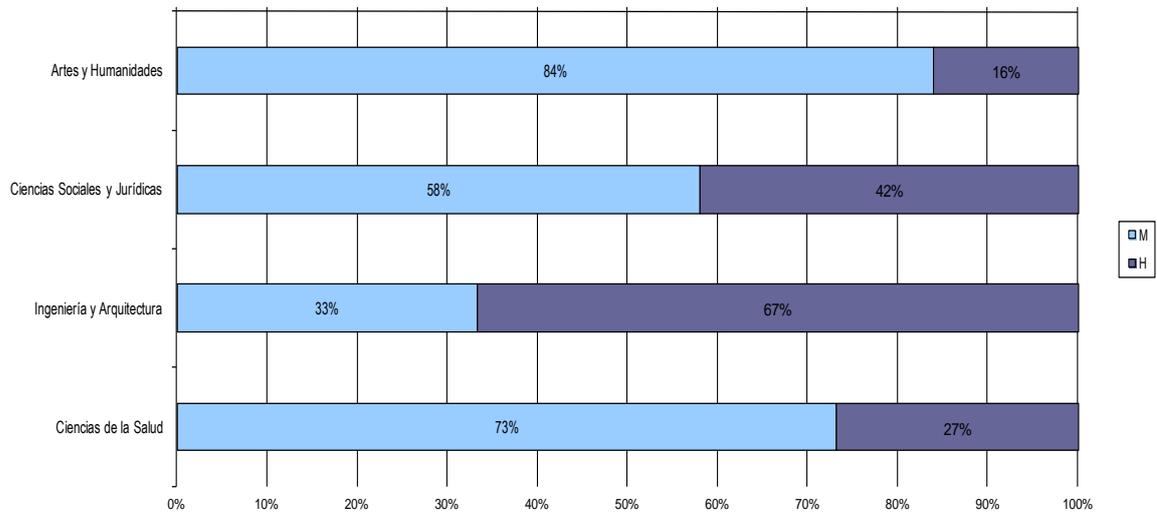


La evolución en el período 2000/2001 a 2011/2012 ha sido favorable para las mujeres (de 58% a 68%). A las argumentaciones anteriormente expuestas, acerca del mayor porcentaje de alumnas en diplomaturas y licenciaturas, a la interiorización de un mercado laboral que exige en mayor medida a las mujeres requisitos de cualificación, y a la tendencia de ellas en prolongar la etapa formativa, debido a las dificultades añadidas para la inserción laboral, habría que añadir, en este caso, una exploración complementaria que explicase la preferencia de las mujeres por la oferta de la UVa de Títulos Propios, a fin de conocer las ventajas adicionales que encuentran<sup>40</sup>.

Por ramas de conocimiento, parece mantenerse la tendencia a la segregación, traducida especialmente en la menor presencia de mujeres en los Títulos Propios del área de Ingeniería y Arquitectura (33%) y su preferencia mayoritaria con los relacionados con CC. de la Salud y Arte y Humanidades (Gráfico 47).

**Gráfico 47. Distribución por sexo del alumnado UVa de Títulos Propios por grandes ramas de conocimiento en 2011/12**

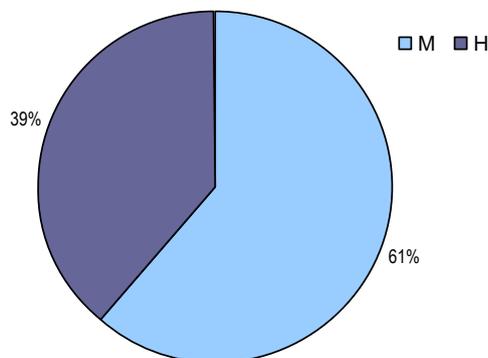
<sup>40</sup> Ver en Anexos la Tabla 3.1.24. Distribución por sexo del alumnado UVa de Títulos Propios entre 2000/01 y 2011/12



### 3. Rendimiento académico del alumnado.

En 2011, las mujeres supusieron el 61% del alumnado que obtuvo un título académico por concluir sus estudios universitarios en la UVa (Gráfico 48).

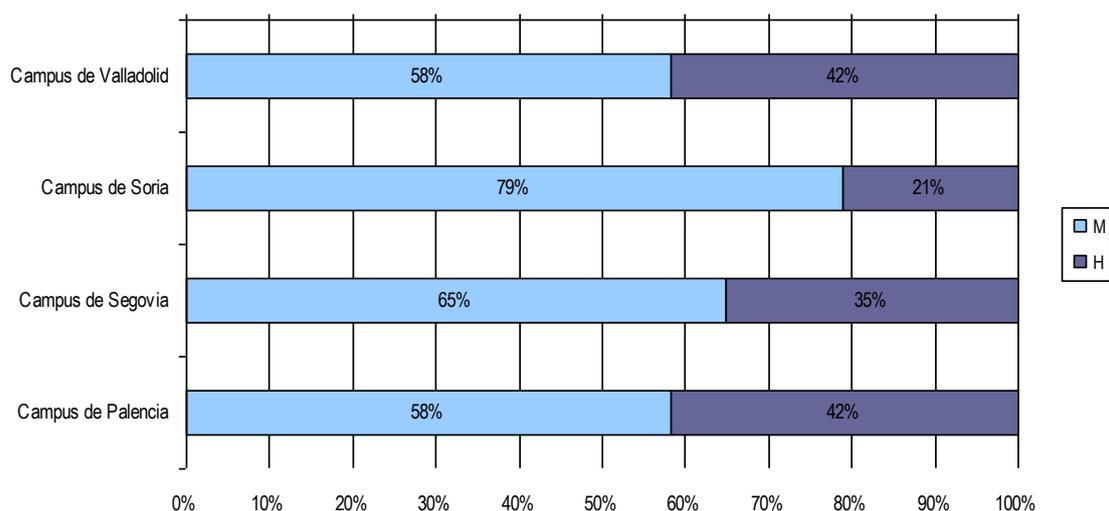
Gráfico 48. Distribución por sexo del alumnado UVa titulado en 2010/11



La distribución del alumnado titulado, por *campus*, muestra cómo las alumnas han logrado su titulación en mayor porcentaje que los alumnos en todos los *campus* de la UVa, resultando llamativo el 79% de titulaciones femeninas conseguidas en el *campus* de Soria en 2011. Sin duda, la segregación en la oferta formativa de los *campus* es una de las razones del mayor número de tituladas, pero no el único. Los diversos resultados de este epígrafe muestran un mejor rendimiento medio

académico de las alumnas respecto a los alumnos como hemos visto en el Gráfico 48.

**Gráfico 49. Distribución por sexo del alumnado UVa titulado por campus en 2010/11**



Por centros<sup>41</sup>, destaca que las mujeres constituyeron mayoría de las personas que consiguieron un título en el curso 2010/11 en la E.U. de Enfermería (Valladolid) (89%), en la Facultad de Educación y Trabajo Social (83%), en la Facultad de Medicina (80%) y en el Campus de Soria, en la E.U. Educación (90%), la Facultad de Traducción e Interpretación (89%) y la E.U. Enfermería (83%).

Por el contrario, constituyeron menos del 30% de las personas tituladas en la ETS de Ingeniería Informática (Valladolid) (29%), en la Escuela de Ingenierías Industriales (Sede Mendizábal) (27%), en la Escuela de Ingenierías Agrarias de Soria (25%) y en la E.U. de Informática (Segovia) (27%).

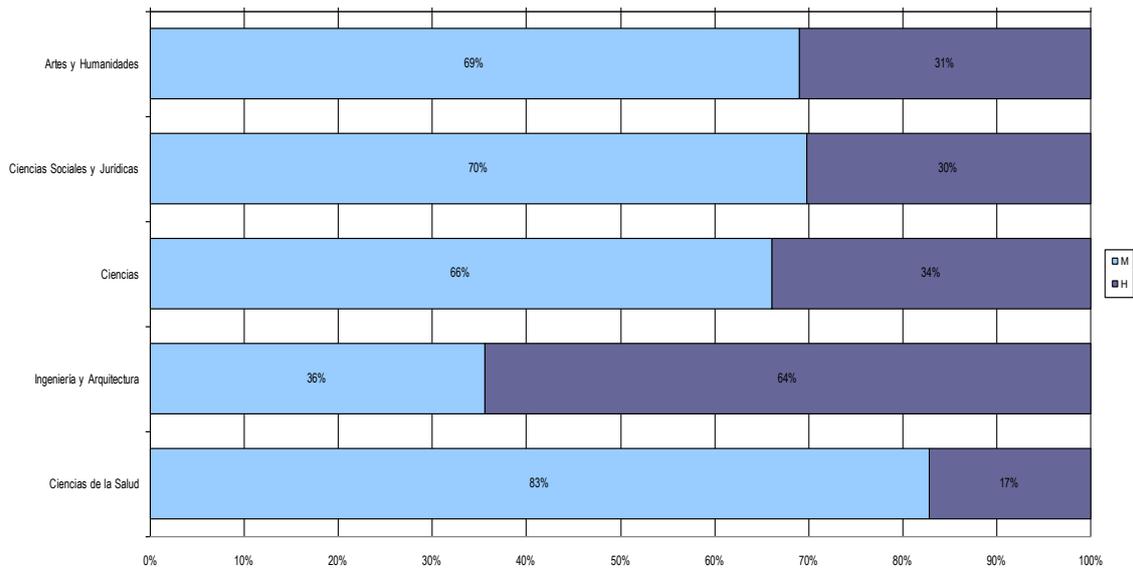
Estos datos tienen su reflejo en la agrupación por ramas de conocimiento. La distribución por sexo de las personas tituladas confirma la feminización de quienes

<sup>41</sup> Ver en Anexos Tabla 3.2.6. Distribución por sexo del alumnado UVa titulado por centros entre 2008/09 y 2010/11



se especializan en CC de la Salud (83% de mujeres) y la masculinización en Ingenierías y Arquitectura (64% hombres) (Gráfico 50).

Gráfico 50. Distribución por sexo del alumnado UVa titulado por ramas de conocimiento en 2010/11



El análisis por titulaciones confirma la segregación académica ya anteriormente referida<sup>42</sup>. Como datos concluyentes, se observa la feminización de las titulaciones en Educación, con porcentajes que superan el 80 o el 90% (salvo en Educación Física, en que las mujeres son sólo el 26% de las personas tituladas), o en CC. de la Salud (89% de diplomadas en Enfermería, 94% en Nutrición Humana y Dietética).

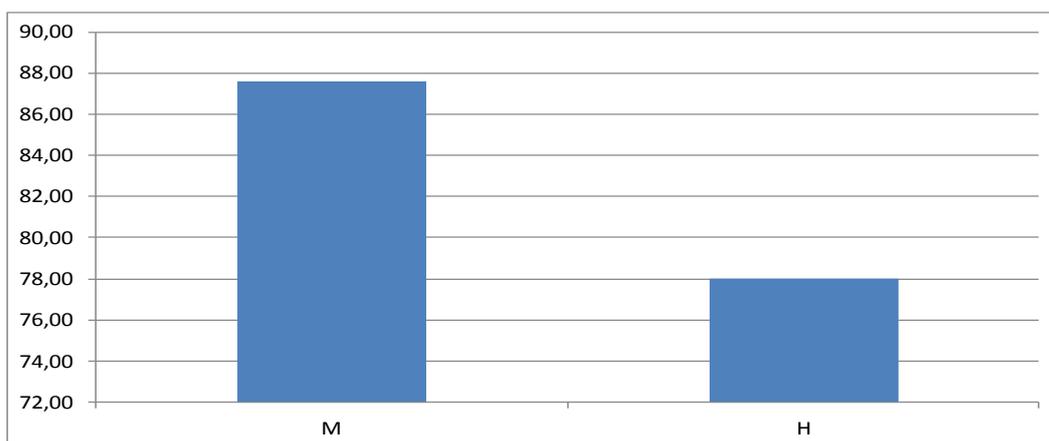
En cambio, las mujeres constituyen una minoría en especialidades masculinizadas del área de Ingenierías Técnicas, representando un 18% de las personas tituladas en Ingenierías en Automáticas y Electrónica Industrial o un 19% en Electrónica o en Informática. Es especialmente preocupante el hecho de que haya una horquilla de más de 10 puntos porcentuales entre la matrícula de entrada y la titulación en las titulaciones técnicas por parte de las mujeres. Esto significa que no sólo se matriculan menos, sino que no logran mantenerse y titularse en los estudios, teniendo una tasa de abandono que no se produce en otro tipo de estudios.

<sup>42</sup> Ver en Anexos la Tabla 3.2.10. Distribución por sexo del alumnado UVa titulado por titulaciones entre 2008/9 y 2010/11

### 3.1. Rendimiento académico

Todos los indicadores coinciden en evidenciar el mejor rendimiento académico de las alumnas, que han superado de media a sus compañeros varones en tasa de éxito<sup>43</sup> y en rendimiento<sup>44</sup>. Por el contrario, ello han reflejado, de media, un tiempo de retraso<sup>45</sup> mayor que las alumnas a la hora de finalizar sus estudios y obtener su titulación. Respecto a la tasa de éxito, las alumnas superan a los alumnos en casi 10 puntos en los nuevos títulos de grado y 4'5 puntos en las titulaciones a extinguir de licenciatura/diplomatura/ingeniería/arquitecto (Gráficos 51 y 52).

**Gráfico 51. Distribución por sexo de la Tasa de Éxito del alumnado UVa en 2010/11 en grados**



**Gráfico 52. Distribución por sexo de la Tasa de Éxito del alumnado UVa en 2010/11 en titulaciones**

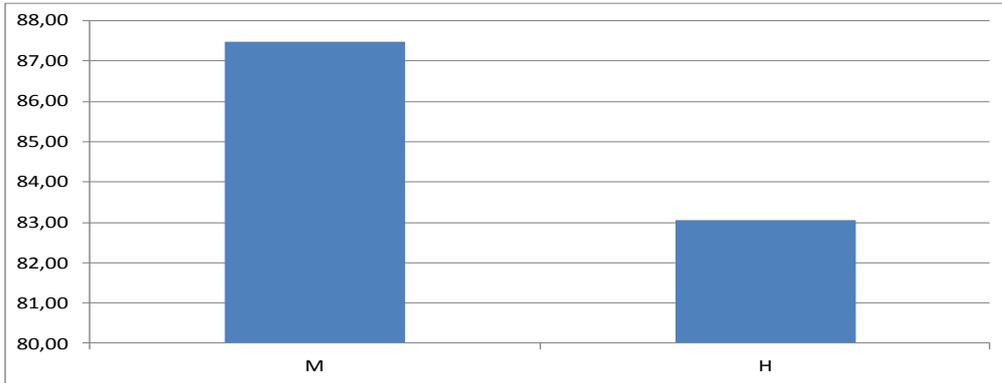
<sup>43</sup> Tasa de éxito: Promedio anual de créditos aprobados frente a créditos evaluados (examinados durante el curso).

<sup>44</sup> Tasa de Rendimiento: porcentaje de créditos correspondiente a las asignaturas que los estudiantes han superado (ya sea en la convocatoria de junio o de septiembre) sobre el total de créditos matriculados.

<sup>45</sup> Para el cálculo del tiempo de retraso se ha tomado el tiempo (en años) que ha invertido un/a estudiante en titularse desde que inicia sus estudios en la titulación hasta la finalización de los mismos, menos el número de cursos que tiene la titulación.

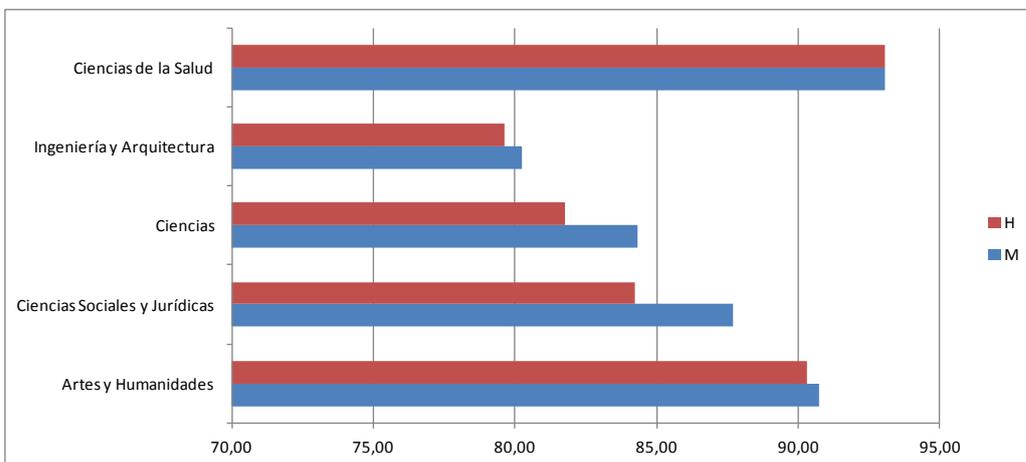


Universidad de Valladolid



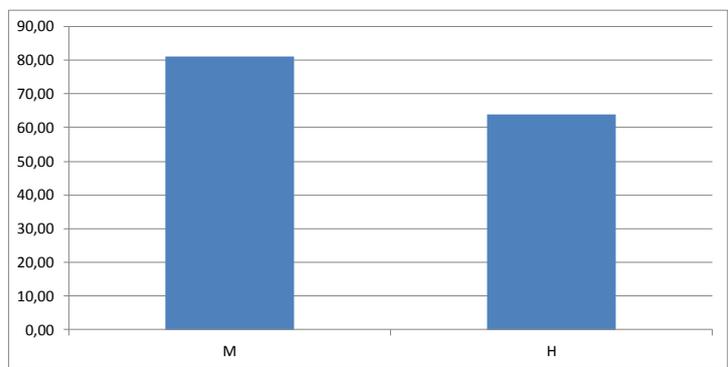
Por grandes ramas de conocimiento, las mujeres tienen una mayor tasa de éxito en todas las ramas, aunque en algunas están equiparadas a la situación de los hombres (Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud) y en otras ha diferencias más acusadas (Ciencias y Ciencias Sociales y Jurídicas) (Gráfico 53).

Gráfico 53. Distribución por sexo de la Tasa de Éxito por 5 ramas de conocimiento en 2010/11 (titulaciones)

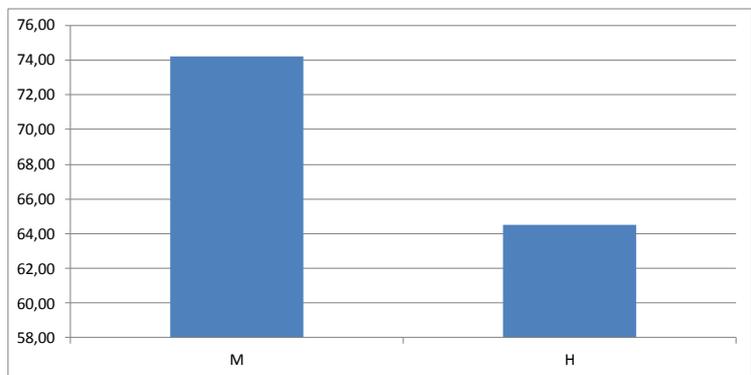


En cuanto a la Tasa de Rendimiento, vuelven a visibilizarse los mejores resultados para las alumnas, en la foto fija del curso 2011/12, tanto en los grados (Gráfico 54) como en las titulaciones de diplomatura, licenciatura, ingeniería y arquitecto a extinguir (Gráfico 55).

**Gráfico 54. Distribución por sexo de la Tasa de Rendimiento en 2011/12 en los grados**



**Gráfico 55. Distribución por sexo de la Tasa de Rendimiento en 2011/12 en titulaciones**



Por grandes áreas de conocimiento, vuelve a reiterarse el mejor rendimiento de las alumnas en todas las áreas de conocimiento y en las dos modalidades de estudios actualmente vigentes, grados y licenciaturas /diplomaturas /ingenierías/ arquitectura (Gráficos 56 y 57).

**Gráfico 56. Distribución por sexo de la Tasa de Rendimiento por 5 ramas de conocimiento en 2010/11 (grados)**

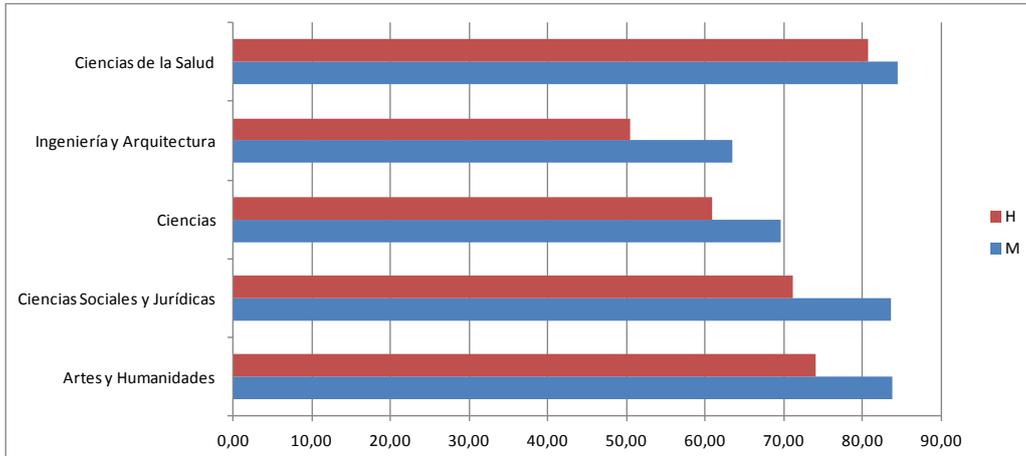
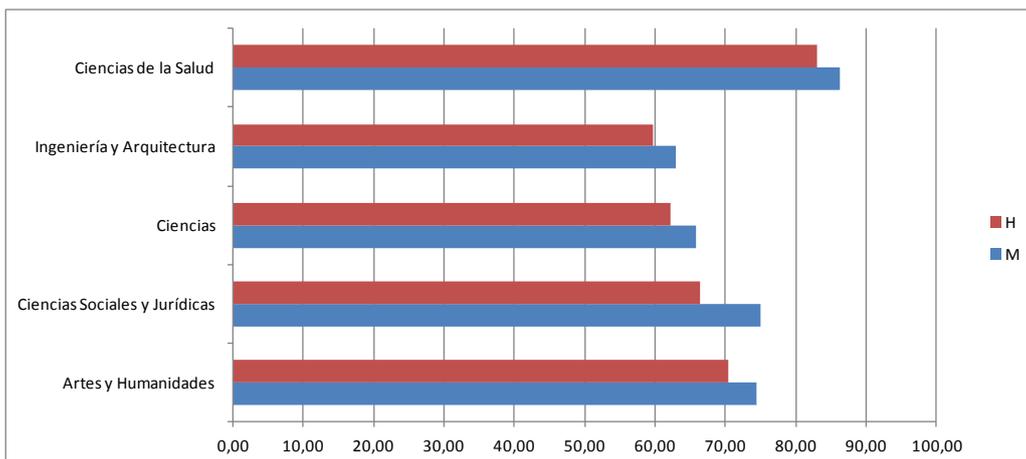
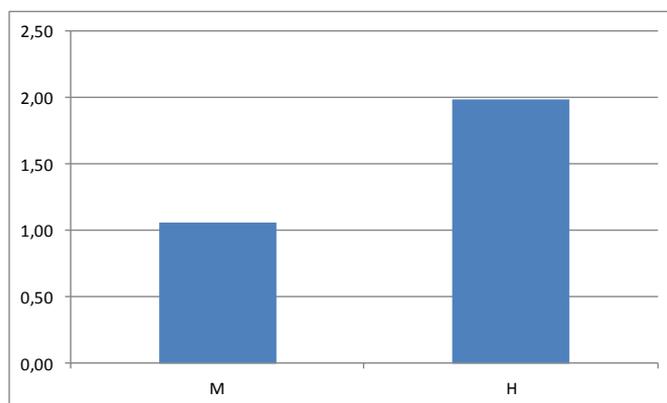


Gráfico 57. Distribución por sexo de la Tasa de Rendimiento por 5 ramas de conocimiento en 2010/11 (titulaciones)



Los hombres tardan más en terminar que las mujeres los estudios (tiempo de retraso), de media. Analizando el número de años suplementarios a la duración ordinaria de la carrera elegida, en 2010/2011, las mujeres requirieron de media 1,1 años más, mientras que los hombres requirieron casi 2 años más (Gráfico 58).

Gráfico 58. Número de años (tiempo de retraso) que tarda en titularse el alumnado titulado en 2010/11 por sexo



Por *campus*, los mayores retrasos en los titulados y tituladas se dan en los *campus* de Valladolid y Palencia<sup>46</sup>. Por titulaciones, se observan grandes diferencias, y en algunos casos, inversión de tendencias. Por ejemplo, en Ingeniería Informática del *campus* de Segovia, las tituladas reflejan un tiempo de retraso de 4 años, y los titulados, de 2,2; en Ingenierías de Telecomunicación las mujeres requieren 3,10 años más, y los hombres, 2,8<sup>47</sup>. En el resto de titulaciones, la situación de mujeres y hombres está más cercana y las mujeres siempre tienen un tiempo de retraso menor que los varones, aunque destacan algunos estudios con unos tiempos de retraso muy abultados (alrededor de los 3 años) tales como Arquitectura, Ingenierías Industriales o Ingenierías Agrarias de Palencia.

Igualmente, por ramas de conocimiento, los mayores retrasos en culminar las carreras, tanto para las tituladas como para los titulados, aunque menos para ellas, se dan en Ingeniería y Arquitectura: 2,76 años más para las tituladas y 3,03 para los titulados<sup>48</sup>.

<sup>46</sup> Ver en Anexos la Tabla 3.2.18. Número de años (Tiempo de retraso) que tarda en titularse el alumnado UVa en 2010/11, por sexo y *campus*

<sup>47</sup> Ver en Anexos la Tabla 3.2.19. Número de años (Tiempo de retraso) que tarda en titularse el alumnado UVa en 2010/1022 por sexo y centros

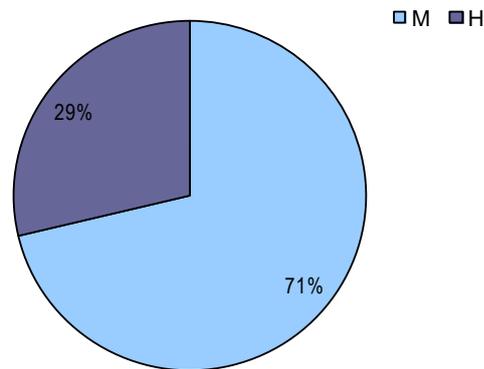
<sup>48</sup> Ver en Anexos la Tabla 3.2.20. Número de años (Tiempo de retraso) que tarda en titularse el alumnado UVa en 2010/2011 por sexo y ramas de conocimiento



#### 4. Participación en programas europeos, becas y tesis doctorales.

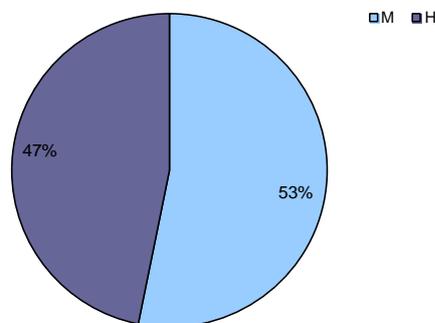
De la totalidad de alumnado *Erasmus* recibida en 2010/2011, la amplia mayoría fueron alumnas (Gráfico 59).

Gráfico 59. Distribución por sexo de estudiantes del Programa *Erasmus* recibidos en 2010/11



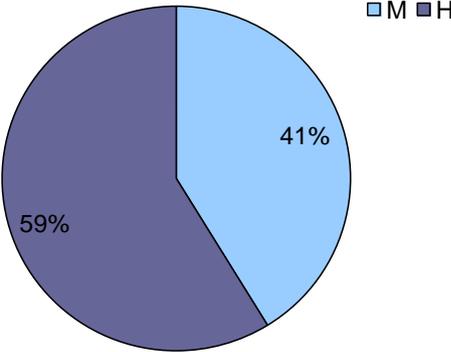
La distribución por sexo de las becas de investigación en 2010/2011 fue más equilibrada, pero con una ligera mayoría para las mujeres, sin duda por el mayor número de matriculación y mejor rendimiento medio académico (Gráfico 60).

Gráfico 60. Distribución por sexo de las becas de investigación Uva en 2010/11



El porcentaje de mujeres comienza a disminuir cuando abordamos las tesis doctorales leídas durante el curso 2010/2011; dados los mejores resultados académicos medios de las mujeres y su tendencia a permanecer en el ámbito de la universidad prolongando los estudios, parece haber indicios de la incidencia de algún factor de género que actúa solapadamente impidiendo que culminen proporcionalmente esta etapa (Gráfico 61). La tendencia temporal tampoco habla de una corrección de la situación, sino todo lo contrario, en los tres últimos años<sup>49</sup>.

**Gráfico 61. Distribución por sexo del número de tesis leídas de doctorado en 2010/11**



<sup>49</sup> Ver en Anexos la Tabla 3.3.46. Distribución por sexo del número de tesis leídas entre 2008/09 y 2010/11



## IV. LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

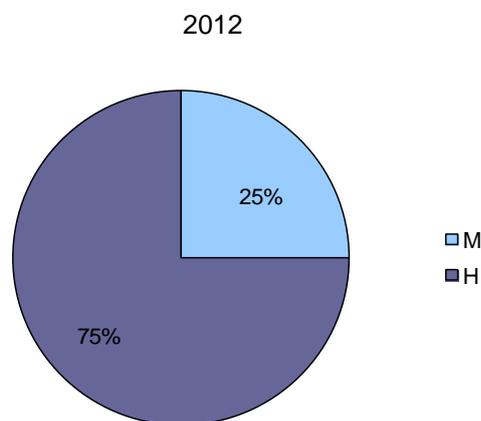
---

### 1. El Equipo de Gobierno

Otra manifestación de la segregación vertical de las mujeres en la UVa lo constituye su baja participación en los puestos de alta gestión y decisión política de la misma.

En este sentido, la presencia de las mujeres en el “poder” de la UVa (Gráfico 62) es escandalosamente baja, por debajo del umbral de masa crítica e incumpliendo manifiestamente la Ley Orgánica de Igualdad, que señala la necesidad de alcanzar porcentajes del 40% y 60% al menos para considerara que se alcanza una representación equilibrada por sexo. Un porcentaje que, además, respondería a la realidad de la distribución por sexo, en porcentajes, de la comunidad UVa.

Gráfico 62. Distribución por sexo de integrantes del Equipo de Gobierno en 2012



Es llamativo el hecho de que tampoco en esta cuestión se ha producido un avance significativo en la última década, ya que en el año 2000 la participación del mujeres en el equipo de gobierno de la UVa alcanzaba poco más una cuarta parte.

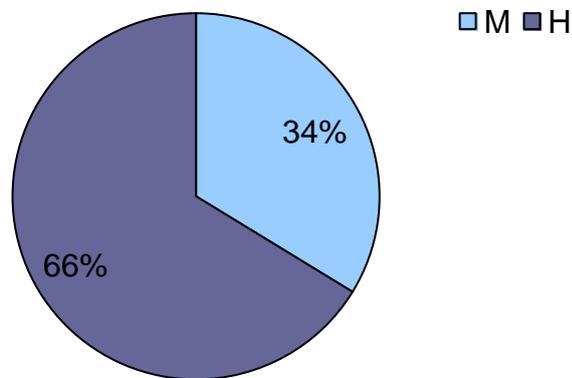
Se mantienen además una cierta segregación horizontal en el sentido de que los hombres siguen ocupando, además del Rectorado, los vicerrectorados “fuertes”

como son los de Profesorado, Docencia o Investigación, quizás con la excepción del Vicerrectorado de Economía. Siguen existiendo barreras tanto externas como internas que favorecen que los cargos sean ocupados por hombres (Sánchez y Lavié, 2011).

## 2. El Claustro

Tampoco se alcanza una representación paritaria en el Claustro, con el déficit consabido en representación por sexo en los diferentes colectivos que lo integran, lo que fundamenta la necesidad de poner en práctica alguna medida correctora que permita avanzar hacia la representación paritaria (Gráfico 61)

**Gráfico 61. Distribución por sexo de integrantes del Claustro en 2012**



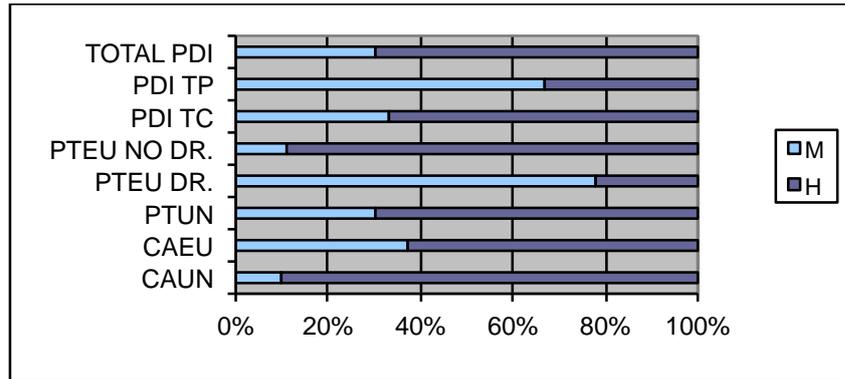
Desagregando por los diferentes colectivos integrantes del Claustro, puede detectarse qué colectivos contribuyen más al déficit de representación de las mujeres.

Así, observamos que la participación de mujeres en la representación global del PDI está por debajo de la media (30% M, 70% H), situación que encuentra su suelo en el caso de la representación de los Catedráticos de Universidad (10% Mujeres) y los PTEU no doctor (11% Mujeres). En los colectivos de CAEU (37%), PTUN (30%), PDI a Tiempo Completo (33%) la situación de las mujeres está alrededor de la media de



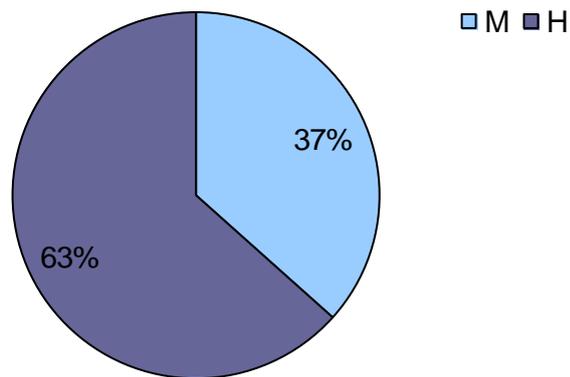
su presencia en el colectivo, en un tercio de cada uno de ellos. Las excepciones se dan en los cuerpos de PTEU doctores/as (78% Mujeres) y los PDI a Tiempo Parcial (67%) (Gráfico 62).

Gráfico 62. Distribución por sexo de PDI perteneciente al Claustro de la UVa



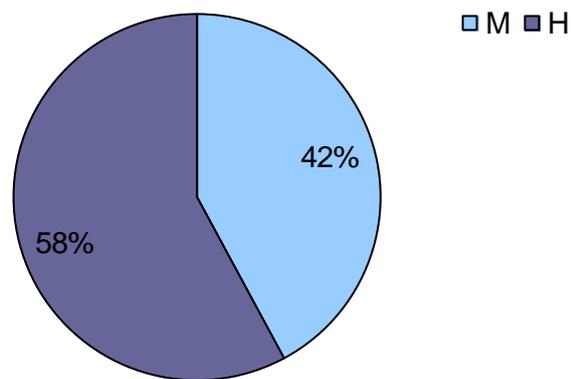
La participación del PAS resulta más equilibrada, globalmente cuenta con un 37% de mujeres y un 63% de hombres. Desagregando entre sus dos modalidades, encontramos una situación equiparable en ambos colectivos: en el Pas laboral un 35% de mujeres y el PAS funcionario un 38% (Gráfico 63).

Gráfico 63. Distribución por sexo de PAS perteneciente al Claustro de la UVa



En el caso de la representación estudiantil, se puede decir que la situación es algo mejor, pero no se llega a la paridad ni a la representación real de las mujeres que componen el colectivo, ya que suponen sólo un 48% del total (Gráfico 64).

**Gráfico 64. Distribución por sexo del alumnado perteneciente al Claustro de la UVA**



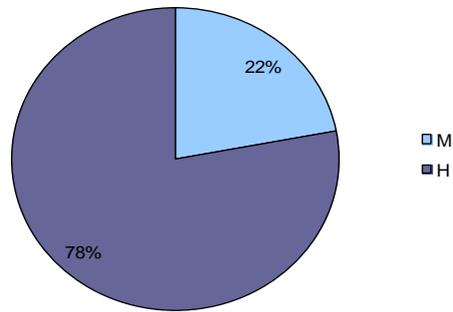
### 3. El Consejo de Gobierno

La marginación de las mujeres en escalas de poder se traduce en el hecho de que, con ser más de la mitad del alumnado y del PAS, y el 40% del PDI, su presencia en el máximo órgano de decisión de la UVA, el Consejo de Gobierno, se reduce al 22%, porcentaje muy por debajo de su participación porcentual en los distintos colectivos que integran la comunidad UVA, muy distante de la obligada representación paritaria y aún muy lejos del umbral de masa crítica. Un peso que, de nuevo, incumple la Ley Orgánica de Igualdad y que no está justificada en relación con la inexistencia de mujeres con el perfil idóneo para ocupar estos cargos (Gráfico 65).

**Gráfico 65. Distribución por sexo de integrantes del Consejo de Gobierno en 2012**

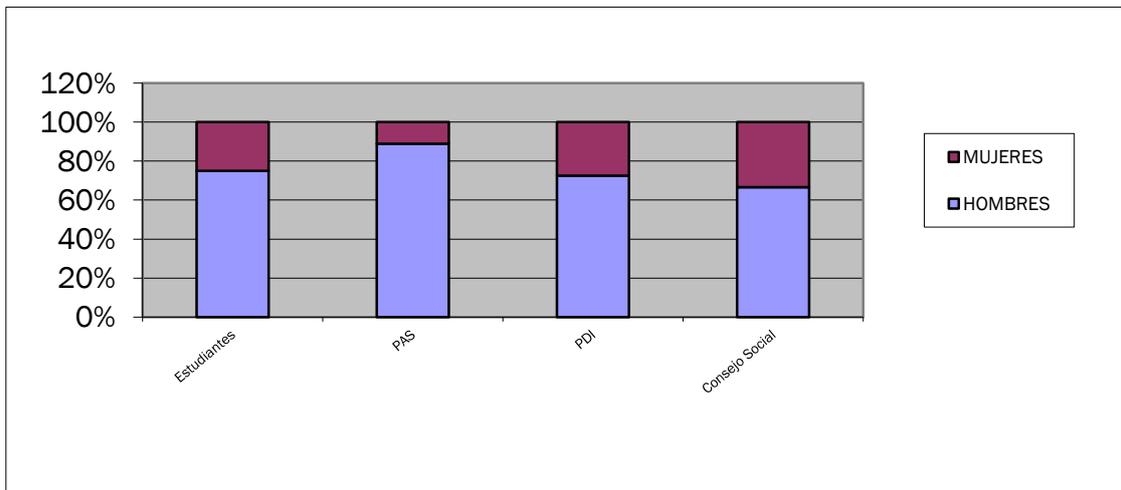


2012



Si miramos los colectivos con un poco más de detenimiento, podemos ver que la situación es más preocupante se produce en el colectivo del PAS y del estudiantado, ya que en el primero no llega al 20% de presencia de las mujeres y en el segundo se encuentra en un 25% cuando las mujeres son la gran mayoría de los estudiantes de nuestra universidad (Gráfico 66)

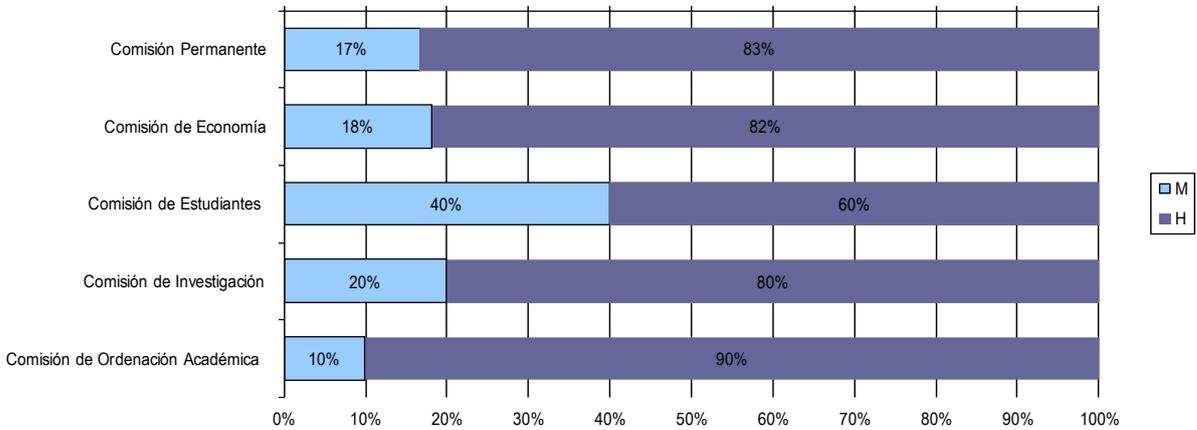
Gráfico 66. Presencia en porcentajes de los diferentes colectivos en el Consejo de Gobierno en 2012.



#### 4. Las Comisiones Delegadas de Consejo de Gobierno

La participación femenina en Comisiones es, igualmente, escasa, por debajo de los niveles exigibles a una composición equilibrada por sexo, o proporcional a la presencia de mujeres y hombres en la UVa, y, en la mayoría de ellas, incluso por debajo del umbral de masa crítica, con disparidades muy marcadas que van desde la mínima presencia en la Comisión de Ordenación Académica y Profesorado (COAP) con un 10% hasta la de Estudiantes con un 40% (Gráfico 67).

**Gráfico 67. Distribución por sexo de integrantes de las Comisiones delegadas en 2012**



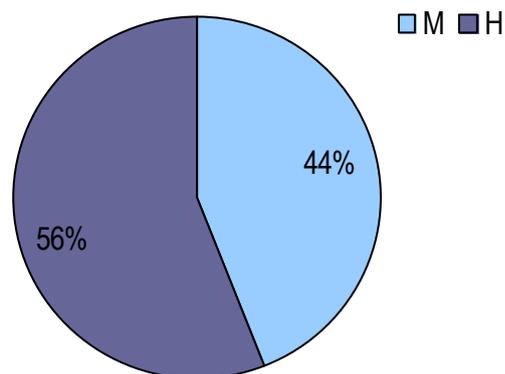


## 5. Los Centros.

Bastante más equilibrada aparece la presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos de los centros, con un 44% de mujeres. (Gráfico 68).

¿Las diferencias serían sustanciales si valoráramos separadamente los cargos electos y los designados? Parece que sí, ya que, con la cautela que impone no disponer de datos desagregados, sabemos que la mayor parte de decanatos y direcciones de centro están ocupadas por varones y las mujeres aparecen en cargos designados, como, vicedecanas, secretarías...

Gráfico 68. Distribución por sexo de responsables de los centros en 2012. Totales



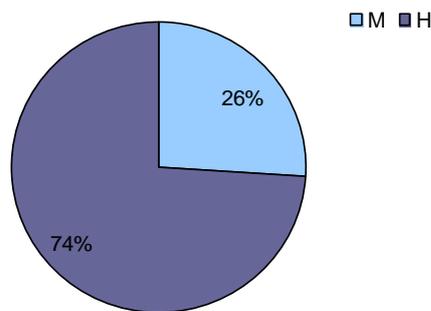
Por lo que se refiere a la relación relativa de cargos por sexo según el colectivo de referencia en cada centro, destaca la enorme disparidad de la representación femenina sobre su colectivo de PDI en la mitad de los centros de Soria, la EU Magisterio de Palencia, o Arquitectura e Informática de Valladolid. Por el contrario, los hombres destacan por su presencia relativa en centros de importante feminización de su PDI como Ciencias del Trabajo de Palencia, Fisioterapia y Agrarias de Soria<sup>50</sup>.

<sup>50</sup> Ver en Anexos la Tabla 1.4.9. Distribución por sexo de responsables de los centros en relación con el PDI en 2012

## 6. Los Departamentos

En el caso de la distribución por sexo de responsables de departamentos, se evidencia que las direcciones y secretarías de los departamentos, aún siendo cargos electos y de designación al 50%, ratifican la exclusión de las mujeres de los órganos de gobierno ¿quizás por qué no se han visto “obligados” a cumplir los objetivos de paridad? ¿Porque al ser el cargo de secretario/a, de libre designación, se tiende a ofrecerlo a personas muy cercanas al director/a? ¿Porque no hay nadie más que quiera ocupar esos cargos? (Gráfico 69)

Gráfico 69. Distribución por sexo de responsables de los departamentos en 2012.



Por departamentos, la relevancia que mantienen los departamentos en cuanto a organización de enseñanzas, gestión de recursos económicos, etc., mantiene intacto el interés por su ocupación, a pesar de la pérdida de prestigio que supuso la posibilidad de ser ocupados no sólo por catedráticos/as, sino también por Profesores y Profesoras Titulares.



## V. CONCLUSIONES

---

En resumen, la situación de la UVa se sintetiza así:

### **1. En cuanto al Personal Docente e Investigador (PDI): segregación horizontal y vertical, desigualdades retributivas, obstáculos derivados de mayor dedicación a responsabilidades familiares.**

- En datos absolutos, el conjunto del Personal Docente e Investigador de la UVa en 2011 lo conforman 1.418 hombres y 1.047 mujeres, o, en términos porcentuales, un 58% de hombres y un 42% de mujeres. Esta aparente presencia equilibrada encubre una realidad basada en la segregación (horizontal y vertical).
- Mayor feminización de los *campus* como Soria, Segovia o Palencia, de más reciente desarrollo, frente al más consolidado de Valladolid, por debajo de la media en participación femenina del PDI. En seis centros no se alcanza ni siquiera el umbral mínimo de representación considerado como masa crítica, establecido en el 30%. Cinco de ellos se encuentran en Valladolid y son de carácter técnico y científico. Observando la evolución en el período de 2000 a 2011, se advierte que en 6 centros disminuye el porcentaje de mujeres en el PDI. Sólo crece por encima de la media del conjunto de la UVa en 9 centros.
- La distribución por departamentos manifiesta las mismas características. Dieciocho departamentos en total, correspondientes a ramas de Ingenierías y Arquitectura, Ciencias, Humanidades y CC. Sociales y Jurídicas, no alcanzan el 30% de presencia femenina en su profesorado. Dieciocho departamentos superan el 50% de presencia femenina, todos ellos correspondientes a Humanidades, CC. Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud, con tres excepciones correspondientes a los Departamentos de Química Orgánica, Química Analítica y Ciencias Agroforestales. En los 22 restantes la participación femenina, también minoritaria, se sitúa entre una cuarta parte y la mitad de su PDI.
- La distribución por 5 grandes áreas de conocimiento sirve para hacer visible esta realidad de forma aún más rotunda, ya que sólo en una de las cinco grandes ramas, Artes y Humanidades, se supera el 50% en la participación femenina del PDI y tan sólo en cuatro puntos. En el resto de las áreas la gradación va de mayor a menor, en relación con el perfil técnico de las mismas, con un mínimo de 23% en Ingeniería y Arquitectura, seguido de

poco más de un tercio en Ciencias. Las ramas de Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud están en el límite del 50% sin llegar a él (48% y 49% respectivamente)

- También es visible la segregación vertical que revela la composición de las mujeres en el conjunto del PDI. La mayor distancia en género se producen en las dos figuras de profesorado funcionario de mayor nivel: Catedráticos de Universidad (79% H, 21% M) y Profesorado Titular de Universidad (62% H, 38% M). Frente a una presencia más o menos paritaria de mujeres y varones en las categoría de profesorado que inicia su carrera, con entre un 52 y un 57% de mujeres en las categorías de ayudantes (doctores/as y no doctores/as), colaboradores/as e, incluso, contratados/as doctores/as, su presencia se va reduciendo progresiva y escandalosamente en las categorías de profesorado consolidado (funcionariado).
- Se ratifica la segregación horizontal señalada anteriormente, con una mayoritaria carga docente en manos de las profesoras en los *campus* y, especialmente, en las titulaciones de Magisterio, Humanidades y Ciencias Sociales. Por el contrario se reafirma la mayor carga en manos de varones en aquellas titulaciones técnicas y, especialmente, en el *campus* de Valladolid. Como ejemplos ilustrativos, la carga docente de profesoras fue minoritaria en Ingeniería de Automática y Electrónica Industrial (el 9%), en I. de Organización Industrial (10%), en Matemáticas (11%), en Arquitectura (16%), en I. de Electrónica y en I. de Informática (17%), o en titulaciones como Filosofía o Física (20%).
- Aun siendo idénticos los conceptos retributivos para hombres y mujeres del PDI, el nivel de retribución de las mujeres del PDI en la UVa es significativamente menor en casi todas las categorías profesionales y todos los grupos de antigüedad. Las mayores diferencias a favor de los hombres se dan en las mayores categorías (CAUN y PTUN) y en los niveles extremos de antigüedad. Desigualdad retributiva que en algunos casos puede llegar a superar los 15.000€ anuales, por ejemplo, supera los 18.000€ en el caso de catedráticas de universidad con más de 40 años de antigüedad.
- Las mujeres son absoluta mayoría en las bajas por maternidad (una parte de la cual puede ser disfrutada por el otro progenitor). También son mayoría las mujeres en permisos y licencias para cuidado de familiares, lo que evidencia la ausencia de una mentalidad de corresponsabilidad en las obligaciones familiares por parte de los hombres que perjudica las oportunidades de promoción de las mujeres. Como ejemplo, el dato de que las CAUN tienen menos hijos o hijas de media que sus compañeros varones.



Por tanto, se priorizan una serie de medidas articuladas que incidan en combatir la segregación horizontal que perjudica las carreras profesionales de las mujeres del PDI, en mejorar la visibilidad de las PDI en sus actividades investigadoras y docentes, en combatir la segregación vertical y promover una presencia paritaria en los órganos de representación y comisiones, así como en garantizar que las obligaciones familiares derivadas de la maternidad/paternidad no perjudican la carrera profesional, todo ello con consecuencias en la desigualdad retributiva. Por último, se integran oportunidades de formación en igualdad de género para promover que la perspectiva de género se aplica de manera transversal en la actividad docente e investigadora del PDI.

**2. En cuanto al Personal de Administración y Servicios (PAS): segregación horizontal y vertical, desigualdades retributivas, obstáculos derivados de mayor dedicación a responsabilidades familiares, masculinización en liberación sindical.**

- En 2011 la totalidad del personal de Administración y Servicios (PAS) de la UVA lo conforman 519 mujeres y 416 hombres, es decir, que la plantilla del PAS está formada por un 56% de mujeres y un 44% de hombres, por lo que puede parecer, a primera vista, que no se dan o que no tienen incidencia relevantes desigualdades de género en este colectivo, al menos en lo que al acceso se refiere. Sin embargo, el análisis deja al descubierto discriminaciones de género más sutiles: segregaciones horizontales y verticales, desigualdades retributivas, feminización de permisos y licencias por maternidad y ausencia de corresponsabilidad, o masculinización en la liberación sindical.
- Por campus, en 2011 hay una clara feminización del PAS en el de Valladolid y Soria, mientras que no llega al 50% en los de Palencia y Segovia. En el caso del campus de Palencia, cuyo porcentaje de mujeres baja 9 puntos de la media; aunque hay que tener en cuenta el bajo volumen de personal implicado (29 mujeres y 33 hombres).
- La distribución por sexo del PAS de la UVA por centro y servicios en 2011 destaca la inversión porcentual que se produce en algunos centros con más volumen de PAS, como en la E.U. de Informática de Segovia, con un 25% de mujeres, la E.U. de Empresariales del *campus* de Valladolid, con un 35% de mujeres y la E.U. de Ingenierías Agrarias de Soria, con un 33% de mujeres
- En la distribución del PAS por tipo de régimen en 2011 (Gráfico 26), se observa una feminización del PAS funcionario: 8 de cada 10 PAS funcionarios/as de la UVA son

mujeres. En cambio, en el PAS Laboral predominan los hombres en una proporción de dos tercios frente a un tercio de mujeres.

- En la distribución por sexo del PAS funcionario, por escalas en 2011 se observa que los niveles con menor cualificación exigida en el acceso están en mayor medida feminizados, mientras que en la escala con mayor nivel de titulación exigida se observa una presencia equilibrada (62%). Este enflaquecimiento de presencia de mujeres según se eleva el nivel funcional revela el riesgo latente de segregación vertical y tendrá consecuencias en las retribuciones medias de mujeres y hombres.
- La distribución del PAS Laboral por grupos muestra una presencia minoritaria de mujeres en los tres grupos inferiores (4B; 4A y 3), una presencia paritaria en el Grupo 2 y una equilibrada en el Grupo 1
- Desigualdad retributiva por sexo, es decir, discriminación salarial: Si se analizan las retribuciones del PAS por sexo, según años de antigüedad, en 2011, encontramos una creciente desigualdad salarial a favor de los hombres, a medida en que se progresa por tramos de antigüedad. Esta desigualdad es consecuencia de una mayor feminización de las escalas y niveles de puestos de trabajo más bajos donde existe una mayor presencia de mujeres que de hombres.
- La baja por maternidad y lactancia sigue siendo mayoritariamente femenina. Se observa también que se ha progresado de un 100% femenina en el 2000 a un 95% en 2009, lo que muestra que se van conociendo y poniendo en práctica los derechos a la conciliación familiar y laboral por parte de los hombres, y que con alguna medida de acción positiva en este sentido podría aumentarse esta corresponsabilidad masculina.
- En el apartado de la liberación sindical se observa un claro desequilibrio a favor de los hombres, que ronda la proporción 4:1 en la mayor parte de los casos, resultando de ello un claro déficit en la representatividad sindical de las mujeres.

Por tanto, se priorizan una serie de medidas articuladas que incidan en combatir la segregación horizontal y vertical que perjudica las carreras profesionales de las mujeres del PAS, con repercusiones en la desigualdad retributiva; medidas dirigidas a impedir que actúe algún factor solapado de discriminación indirecta presente en convocatoria u ofertas de empleo; medidas dirigidas a promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y comisiones; medidas para garantizar que



se impulsa la corresponsabilidad familiar y medidas de formación en igualdad de género para favorecer una mayor información y concienciación del PAS y, en los puestos que lo requieran, la aplicación de la transversalidad de género.

### 3. En cuanto al alumnado: segregación académica, déficit de presencia de las estudiantes en órganos de representación, dificultades en inserción laboral de las tituladas

- En conjunto, el alumnado matriculado en la UVa en el curso 2011/12 responde a la distribución porcentual de un 56% de mujeres y un 44 % de hombres, lo que enmascara una realidad en que continúa imperando la segregación académica.
- La distribución del alumnado por sexo y *campus* presenta unas cifras muy desiguales en los cuatro *campus* de la UVa. Si atendemos a los datos relativos podrían dividirse los *campus* en dos bloques: Aquellos en que existe o que tienden claramente a un equilibrio entre hombres y mujeres -Palencia y Valladolid-, y aquellos que muestran una clara feminización –Soria y Segovia- con porcentajes por encima del 60% de alumnas. Lógicamente esta diferencia viene dada por la oferta de titulaciones en cada uno de los *campus*, ya que existen aún, entre los que pueden cursarse en la UVa, en cuanto a la percepción social y a la elección y composición del alumnado, estudios claramente feminizados y otros claramente masculinizados (segregación académica).
- Se mantiene la división estereotipada entre centros masculinizados (aquellos orientados a carreras técnicas), frente a centros feminizados (Enfermería, Educación y Humanidades). En los dos extremos del arco se encontrarían la E.T.S. de Informática (sólo un 18% de alumnas) y la E.U. de Enfermería de Valladolid (82% de alumnas).
- En el grupo de centros más masculinizados cabe destacar aquellos cuyo alumnado femenino no llega al 30% en los que, además de la citada E.T.S. de Informática, se ubican la E.U. Ingeniería Informática de Segovia (25%), la Escuela de Ingenierías Industriales en sus dos sedes: Francisco Mendizábal – antigua Politécnica- (25%) y Paseo del Cauce (29%), E.U. de Ingenierías Agrarias de Soria (30%) y ETS de Ingenieros de Telecomunicación (26%).
- Entre los centros más feminizados destacan, junto con la E.U. de Enfermería de Valladolid, la E.U. de Educación de Soria (con un 78% de alumnas), la E.U. de Enfermería de Soria (83%), la Facultad de Educación y Trabajo Social (80%) y la Facultad de Traducción e

Interpretación de Soria (78%). Tampoco en este caso resulta sorprendente la concentración de la demanda femenina en centros que ofrecen estudios relacionados con la ética de cuidados (educación y salud).

- Analizando los datos de la última década, vemos que la masculinización de los centros de estudios técnicos no sólo no se ha paliado en estos 12 años, sino que se ha incrementado: ETS Ingeniería Informática ha pasado de un 27% a un 18% de alumnas, ETS Ingenieros de Telecomunicación de un 30% a un 26%, E.U. Ingenierías Agrarias de Soria de un 35% a un 30%, E.U. de Informática de Segovia un 27% a un 25%, habiendo sufrido también un retroceso el porcentaje de mujeres matriculadas en la E.T.S. de Ingenierías Agrarias (del 47% al 38%). Parece evidente que esta evolución no da la razón a quienes sostienen que el tiempo solucionará las diferencias en materia de igualdad entre ambos sexos. La influencia de la estereotipación de género en la elección de los estudios no sólo no se ha atenuado, sino que en este caso de los estudios de tipo técnico, se ha acentuado.
- En lo que se refiere a las carreras de ciclo largo (licenciaturas e ingenierías superiores) los dos extremos están representados por las licenciaturas de Psicopedagogía (70% mujeres) e Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas (15% mujeres).
- Los datos porcentuales del alumnado de Máster ofrecen una gran similitud a los referentes a los Grados que se han puesto en marcha en el curso 2009-2010, con una diferencia de 6 puntos a favor de las mujeres. Ello parece llevar a pensar que las mujeres cada vez hacen su estancia universitaria más larga, completando sus estudios de licenciatura con los de Máster (59% M, 41% H).
- Si se comparan los datos porcentuales de la matrícula de Máster, por ramas de conocimiento, con los estudios de diplomatura y licenciatura, las mujeres siguen siendo mayoría en las áreas de Artes y Humanidades y CC. Sociales y Jurídicas, con unos porcentajes que ascienden respecto a los de las respectivas diplomaturas y licenciaturas. En el caso de las áreas de Ciencias y Ciencias de la Salud, los porcentajes descienden en unos cuantos puntos (5 y 2 puntos respectivamente). Destaca el significativo avance de la presencia femenina en los estudios de Máster de Ingeniería y Arquitectura, ya que su presencia en ellos está 9 puntos por encima de los de diplomatura y licenciatura.
- En cuanto al alumnado de Doctorado, el dato más relevante es que las alumnas optan a estos estudios en menor medida que por los del Máster, 7 puntos menos, lo que podría ser representativo de que las mujeres prefieren apostar por prolongar los estudios en busca de una mayor especialización profesionalizante, frente a una especialización de Tercer Ciclo



de perfil más académica, como es la de Doctorado, conocedoras de las dificultades de inserción laboral en el mercado laboral, tanto las estructurales, por las dificultades que han afectado a las tituladas en las últimas décadas, como las coyunturales, producto de la actual crisis económica. El análisis por ramas de conocimiento sigue evidenciando la segregación, anteriormente comentada (por ejemplo, 68% en CC de la Salud, 39% en Ingeniería y Arquitectura).

- En general, las mujeres obtienen de media un mejor rendimiento académico, que luego no tiene correspondencia con sus trayectorias profesionales o laborales. En 2011, las mujeres supusieron el 61% del alumnado que obtuvo un título académico por concluir sus estudios universitarios en la UVa. Aunque este dato puede soslayar la segregación: por ramas de conocimiento, la distribución por sexo de las personas tituladas confirma la feminización de quienes se especializan en CC de la Salud (83% de mujeres) y la masculinización en Ingenierías y Arquitectura (64% hombres)

Por tanto, se priorizan una serie de medidas articuladas que incidan en combatir la segregación académica que constituye el paisaje dominante aún en la Universidad, a través de actuaciones dirigidas al alumnado de Enseñanzas Medias con el objetivo de estimular las elecciones de estudios universitarios diversificadas y libres de estereotipos sexistas; medidas dirigidas a aumentar su conocimiento y concienciación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a aumentar la presencia de las estudiantes en los órganos de representación correspondientes en el alumnado y a favorecer la implicación de las asociaciones de estudiantes en el desarrollo de actividades para la igualdad de género, así como medidas para apoyar la promoción profesional de las tituladas emprendedoras y medidas para combatir la discriminación múltiple.

#### **4. En cuanto a la composición de los órganos de representación y gobierno: segregación vertical (“techo de cristal”).**

- Baja participación y presencia de mujeres en los puestos de alta gestión y decisión política de la UVa. El equipo de gobierno de la UVa en 2012 está formado por un 25% de mujeres y un 75% de hombres. Por debajo de la paridad que instaura la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 (presencia de 40% - 60%), y por debajo del umbral de “masa crítica” (30%). Se produce, además, una segregación funcional: los hombres siguen ocupando, además del Rectorado, los vicerrectorados “fuertes” como son los de Profesorado, Docencia o Investigación, con la excepción del Vicerrectorado de Economía.

- Tampoco se alcanza una representación paritaria en el Claustro (34% M, 66% H), con el déficit consabido en representación por sexo en los diferentes colectivos que lo integran, lo que fundamenta la necesidad de poner en práctica medidas correctoras que permita avanzar hacia la representación paritaria.
- La marginación de las mujeres en escalas de poder queda reflejada en la composición del máximo órgano de representación de la UVa, el Consejo de Gobierno, donde con ser más de la mitad del alumnado y del PAS, y el 40% del PDI, su presencia se reduce al 22%. Ello tiene como consecuencia que la participación femenina en las Comisiones Delegadas es, igualmente, escasa, y, en la mayoría de ellas, incluso por debajo del umbral de masa crítica, con disparidades muy marcadas que van desde la mínima presencia en la Comisión de Ordenación Académica y Profesorado (COAP) con un 10% hasta la de Estudiantes con un 40%.
- Más equilibrada aparece la presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos de los centros (44% M; 56% H). Por lo que se refiere a la relación relativa de cargos por sexo según el colectivo de referencia en cada centro, destaca la enorme disparidad de la representación femenina sobre su colectivo de PDI en la mitad de los centros de Soria, la EU Magisterio de Palencia, o Arquitectura e Informática de Valladolid. Por el contrario, los hombres destacan por su presencia relativa en centros de importante feminización de su PDI como Ciencias del Trabajo de Palencia, Fisioterapia y Agrarias de Soria.
- La distribución por sexos de responsables de los Departamentos en 2012 muestra un 26% de mujeres y un 74%, lo cual nos habla del difícil acceso de las mujeres a los puestos de dirección en la UVa.



## VI. BIBLIOGRAFÍA

---

ALARIO, M. Teresa; GARCÍA COLMENARES, Carmen (2003) Las académicas: mujeres en un mundo de hombres. En: ANGUITA, Rocío (2003) (Coord). *Las Mujeres en la UVA*. Valladolid: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valladolid, pp. 69-142.

ALARIO, Milagros; BARAJA, Eugenio; PASCUAL, Henar (2008) Género y espacio: la inserción laboral de las mujeres rurales. En: AA.VV. *Mujeres rurales. Estudios multidisciplinares de género*. Salamanca: Universidad de Salamanca, pp. 61-80.

ALARIO, Milagros y SANTO TOMÁS, Magdalena (2003) El Alumnado ¿hacia una universidad feminizada? En: ANGUITA, Rocío (2003) (Coord). *Las Mujeres en la UVA*. Valladolid: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valladolid, pp. 143-182.

ANGUITA, Rocío (2003) (Coord). *Las Mujeres en la UVA*. Valladolid: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valladolid.

IBÁÑEZ PASCUAL, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123, 87-122.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2011) *Mujeres y Hombres en España en 2011*. Madrid: INE.

MARUANI, M. (2002) *Trabajo y empleo de las mujeres*. Madrid: Ed. Fundamentos.

MARUANI, M. (2004) Hombres y mujeres en el mercado del trabajo: paridad sin igualdad. *Revista de Economía Mundial*, 10/11, 59-75.

PALMER, I. (2007) Gender, Equity and Economics Efficiency in Adjustment of Programmes. En: AMORÓS, Celia y MIGUEL, Ana de (Eds). *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*, Madrid: Minerva Ediciones, Tomo 3.

SANCHEZ, M. y LAVIÉ, J. M. (2011). El liderazgo y la asunción de cargos académicos en función del género. En Tomás i Folch, M. (coord.) *La universidad vista desde la perspectiva de género*. Barcelona: Octaedro.

SARRIÓ, M. et al. (2002) El techo de cristal en promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17, 167-182.

VALCARCEL, Amelia (1997) *La política de las mujeres*. Madrid: Cátedra.

UNIDAD MUJERES Y CIENCIA (2011) *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.





**Universidad de Valladolid**

## VII. ANEXOS

---