

Diagnóstico Previo

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa

2016-2020



Universidad de Valladolid

Contenido

PRESENTACIÓN	4
0. INTRODUCCIÓN	5
I. EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)	6
1. Distribución del PDI en función del sexo.	6
1.1. Por campus y centros	7
1.2. Por áreas de conocimiento y departamentos.....	10
1.3. Por categoría laboral.....	13
1.4. Valoración del trabajo del PDI en función del sexo	18
Actividad docente.....	18
Encuesta Docente.....	19
Resultados en Docencia	20
1.5. Actividad investigadora	21
Dirección de Tesis Doctorales.....	21
Sexenios de investigación.....	22
2. Consolidación de la carrera académica: categoría PDI funcionario.....	24
3. Retribuciones del PDI	29
4. Datos relevantes sobre conciliación familiar y laboral.....	31
II. EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)	36
1. Distribución del PAS por sexo	36
1.1. Por campus, centros y servicios	37
1.2. Por régimen laboral	39
PAS Funcionario.....	40
PAS Laboral.....	44
2. Retribuciones del PAS	46
3. Datos relevantes sobre conciliación familiar y laboral.....	48
4. Bajas del PAS por sexo	49
5. Liberación Sindical del PAS	49
III. EL ALUMNADO	50
1. Distribución por sexo del alumnado	50
Por <i>campus</i> y centros	51
1.1. Por ramas de conocimiento.....	57
2. Distribución por sexo del alumnado del Tercer Ciclo y Máster.....	61
3. Rendimiento académico del alumnado.	70
3.1. Rendimiento académico	73

4.	Participación en programas europeos, becas y tesis doctorales.	80
IV.	LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	82
1.	El Equipo de Gobierno	82
2.	El Claustro.....	83
3.	El Consejo de Gobierno	83
4.	Las Comisiones Delegadas de Consejo de Gobierno	84
5.	Los Centros.....	86
6.	Los Departamentos	87
V.	CONCLUSIONES.....	88
VI.	BIBLIOGRAFÍA.....	89
VII.	ANEXOS	90

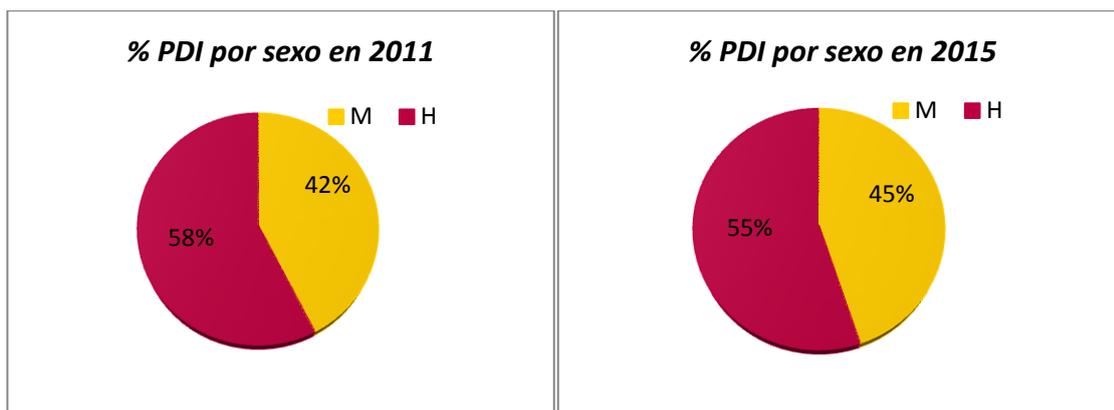
PRESENTACIÓN

O. INTRODUCCIÓN

I. EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

1. Distribución del PDI en función del sexo.

Gráfico 1. Distribución del PDI por sexo en 2011 y 2015

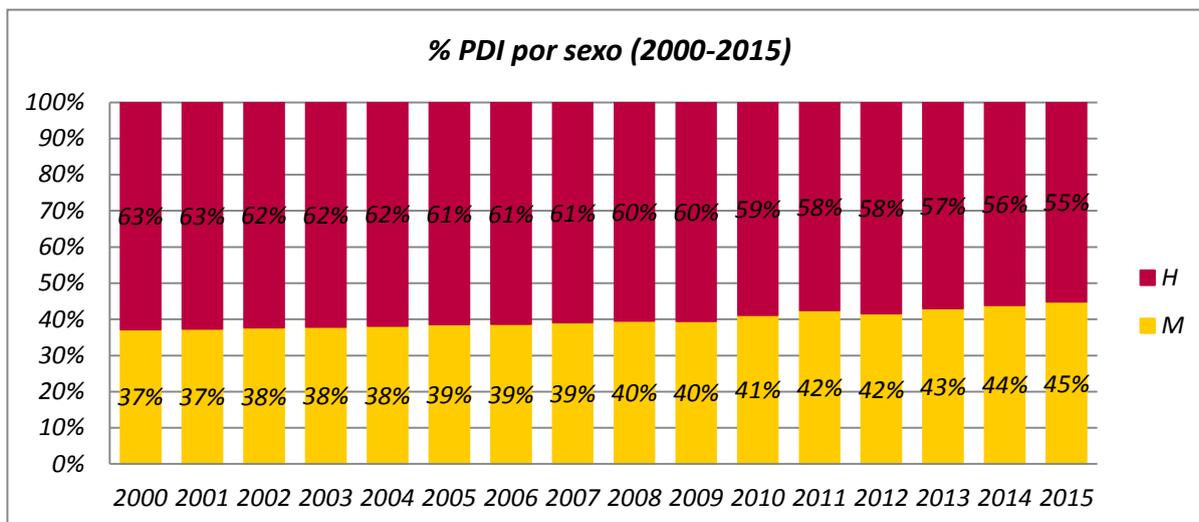


En 2015 el Personal Docente e Investigador de la Uva lo componen 2.039 personas, 1.036 mujeres y 1.273 hombres, en datos absolutos; lo que en términos porcentuales supone un 45% de mujeres y un 55% de hombres.

En el gráfico siguiente puede apreciarse la evolución seguida en la distribución porcentual del PDI por sexo en la Uva desde el año 2000 hasta el 2015. Incrementándose la presencia de mujeres desde el 37% al 45% en la actualidad, lo que representa un lento crecimiento con periodos de estancamiento.

En el año 2011 se alcanza el equilibrio cuando las mujeres consiguen el mínimo 40% representativo, que marca la Ley Orgánica de Igualdad. Desde la implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Uva 2012 – 2014, el incremento de mujeres en la Uva ha sido del 1% en cada curso académico. A este ritmo se necesitaría al menos otro lustro, sin estancamientos ni retrocesos para alcanzar la paridad numérica.

Gráfico 2. Distribución por sexo del PDI entre 2000 y 2015



1.1. Por campus y centros.

El 45% de presencia femenina en la Uva encubre desigualdades en la participación, que finalmente se refieren a la existencia de segregación por campus, categorías y centros.

El gráfico muestra la situación del PDI en los cuatro campus de la Uva, en 2015.

Los campus de Soria y Segovia, son los más feminizados, y en todos, a excepción de Palencia (que descendió en un 2,27 %), se observó un incremento de presencia de mujeres en el PDI durante la vigencia del Plan de Igualdad: Segovia creció lentamente un 4,26 %, Soria un 6,56 % y en Valladolid un 7,69 %.

La perspectiva ha de completarse con la situación de las mujeres en los centros.

Al igual que el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Uva 2012 - 2014 se arrancó con el 45% de representación femenina entre el PDI encubre una segregación horizontal, pues los centros feminizados fueron en 2011 los mismos que lo siguen siendo en 2015: las E.U. Enfermería de Valladolid, la E.U. Enfermería Soria, La E.U. Fisioterapia de Soria y la Facultad de Traducción e Interpretación de Soria.

La segregación horizontal, cuando aparece, afecta a las PDI tanto en los centros de titulaciones técnicas o científicas como Arquitectura o Ciencias, tradicionalmente masculinizadas, pero en las que el alumnado ya ha conseguido la paridad; como a titulaciones en las que su alumnado era mayoritariamente femenino, así ocurre las

Facultades de Medicina o Derecho de Valladolid. No puede entonces referirse a la segregación académica como causa única de esta segregación, por ello, habrá que ponerla en relación a otros motivos; como, especificidades de su carrera docente o puramente envejecimiento de las plantillas que hace que su profesorado corresponda a estructuras antiguas masculinizadas.

La situación de las mujeres empeora, si se considera que de entre los nueve centros señalados, siete no alcanzan siquiera el umbral de masa crítica, mínimo de representación.

Por otro lado, se muestra la diferencia de situación desde 2011 a 2015, el segundo de los gráficos contenidos corresponde a los años de vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Uva 2012 – 2014.

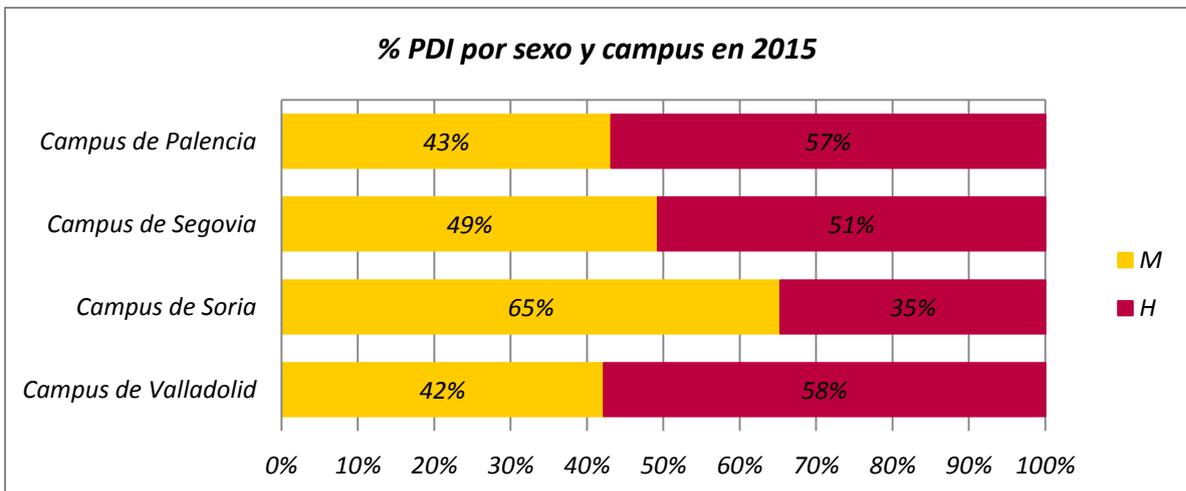
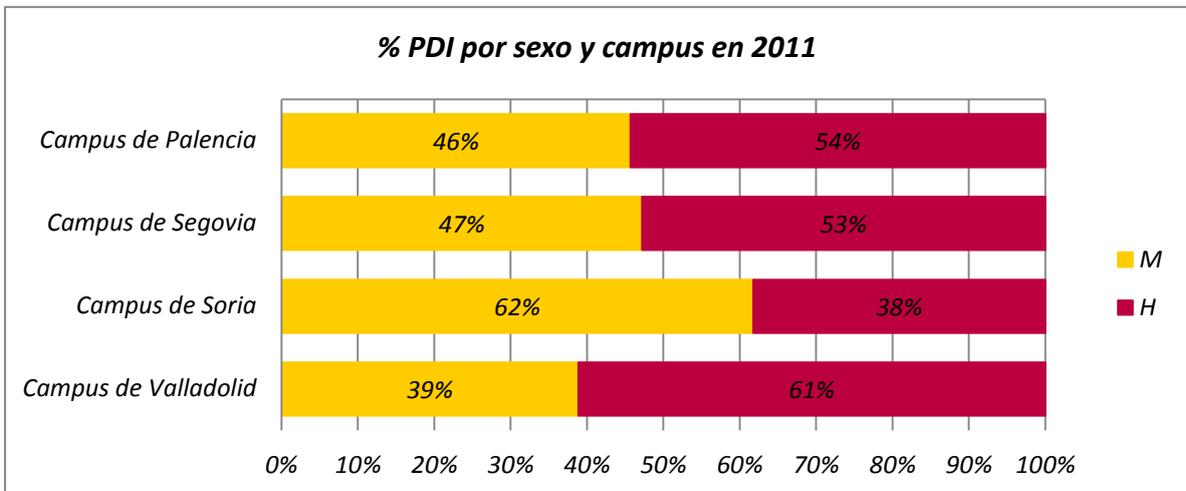
Pueden percibirse tanto avances como retrocesos que oscilan entre los 2 y los 11 puntos porcentuales; siendo los centros que más representación de PDI femenino obtienen, aquellos que tenían en el periodo anterior cuotas más altas de participación, cuando no pierden algún punto respecto a 2011.

En 2015 los Centros con mayor presencia de PDI femenino son F. Enfermería, F. Traducción e Interpretación y F. Fisioterapia, todos en Soria; y .la Facultad de Enfermería de Valladolid. Han bajado su porcentaje de participación en PDI femenino los centros de F. Ciencias Económicas y Empresariales y la F. Derecho de Valladolid, la F. de Educación, la F. de Fisioterapia y la E.U. Agrarias de Soria, y las E U de Palencia.

El PDI femenino ha mantenido su participación en la F. de Ciencias y la de E. Ingenieros Industriales de Valladolid.

Seguimos, por tanto, en un continuo de avances y retrocesos que necesita de apoyos a la incorporación de las mujeres a la vida laboral docente e investigadora. Más adelante se aportarán otros datos que proporcionen luz sobre los motivos que perpetúan esta desigualdad.

Gráfico 3. Distribución por sexo del PDI de la UVa, por campus, en 2011 y 2015



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 más de una década para aumentar los porcentajes. 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 2 puntos de 2000 (51%) a 2015 (49%).

A pesar de la aparente paridad global del PDI, se mantiene la segregación horizontal manifestada en las diferencias por centros.

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.

La evolución de estas variables en el período de 2000 a 2015 revela una lenta evolución de la participación femenina. En algunos centros disminuye en los últimos años el porcentaje de mujeres en el PDI, como en E.U. Educación de Palencia.

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 en algunas crece por encima de la media del conjunto de la Uva como en Enfermería de Valladolid.

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. Diecinueve departamentos en total no alcanzan el 30% de presencia femenina en su profesorado.

Por el contrario, diecisiete departamentos superan el 50% de presencia femenina. 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 años, incluso con retrocesos evidentes, en diferentes departamentos distribuidos por las grandes áreas de conocimiento.

Sorprende que, en los departamentos relacionados con el área de Ingenierías y Arquitectura, a pesar de sus bajos porcentajes han tenido una evolución

positiva en la presencia de mujeres docentes, aunque sea en uno o dos puntos porcentuales a lo largo de estos años.

También hay que destacar los notables avances de la presencia femenina en algunos departamentos del área de Ciencias Sociales, Humanidades, CC. De la Salud e Ingenierías y Arquitectura en estos años.

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.

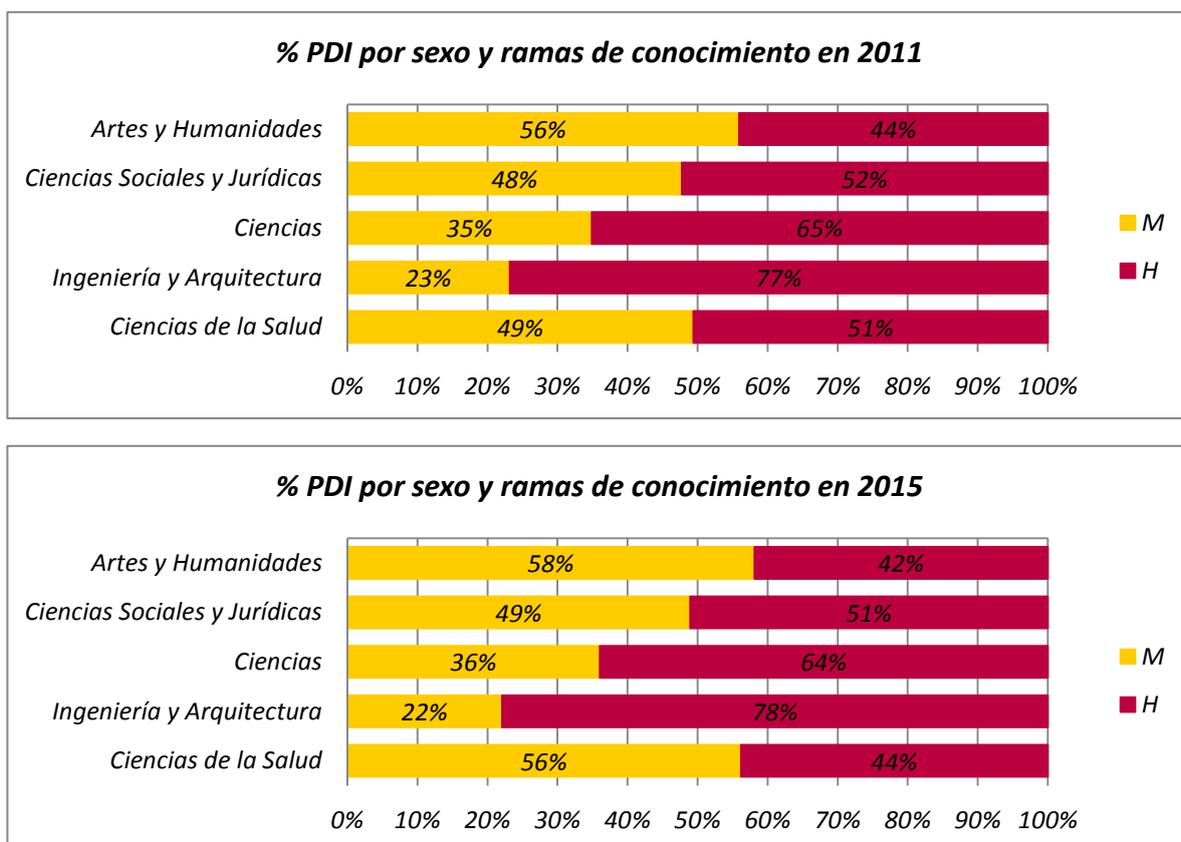
De entre las áreas en las que anteriormente alcanzaron paridad, hoy ha perdido porcentaje el PDI femenino en Ciencias Económicas y Empresariales, ganándolo en el resto: Humanidades, Ciencias Experimentales, Ciencias de la Educación, Ciencias de la Comunicación Social y Derecho y Jurisprudencia.

Es en Ciencias Sociales y Asistenciales; y Ciencias Biomédicas y de la Salud, en donde el incremento observado es mayor; en los últimos cuatro años el PDI femenino gana entre 8 y 10 puntos porcentuales. Lo que informa de la permanencia del papel tradicional de las mujeres relacionado con las profesiones y actividades relativas al cuidado, la educación y la salud; correspondiendo a los hombres aquellas conciernen al desarrollo tecnológico e industrial.

Del estancamiento se infiere que el rol tradicional se sigue incorporando a la segregación horizontal, lo que imposibilita que la presencia numérica se traduzca en avances para las PDI. Se necesitarán reforzar e implementar políticas públicas traducidas en acciones positivas que incorporen a las mujeres a los departamentos masculinizados (eje 3 Plan Igualdad).

Tampoco ha ayudado mucho la coincidencia del primer plan con un período de estancamiento de las renovaciones de las plantillas por la tasa de reposición. A lo mejor era interesante hacer un análisis de las personas contratadas por áreas y sexo para ver si las nuevas contrataciones, aunque escasas, marcan alguna diferencia.

Gráfico 4. Distribución del PDI de la UVa por sexo y 5 ramas de conocimiento en 2011 Y 2015



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, y Ciencias de la Salud se supera el 50% en la participación femenina del PDI en el 2015. 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 22% 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 (49% y 36% respectivamente).

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, junto con Ciencias Sociales y Jurídicas. Por el contrario, la rama de conocimiento tradicionalmente más feminizada, Artes y Humanidades avanza menos, al igual que les ocurre a las de menor presencia femenina, especialmente Ingeniería y Arquitectura, Ciencias con un avance de solo dos puntos en los últimos 15 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.

Respecto a la distribución del PDI por categoría laboral, durante los años de vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Uva 2012 – 2014, la situación en lo relativo a la paridad no ha experimentado cambios significativos, puesto que a la ya comprobada segregación horizontal ha de sumarse la segregación vertical y la coyuntura económica, la reestructuración de categorías profesionales y la tasa de reposición.

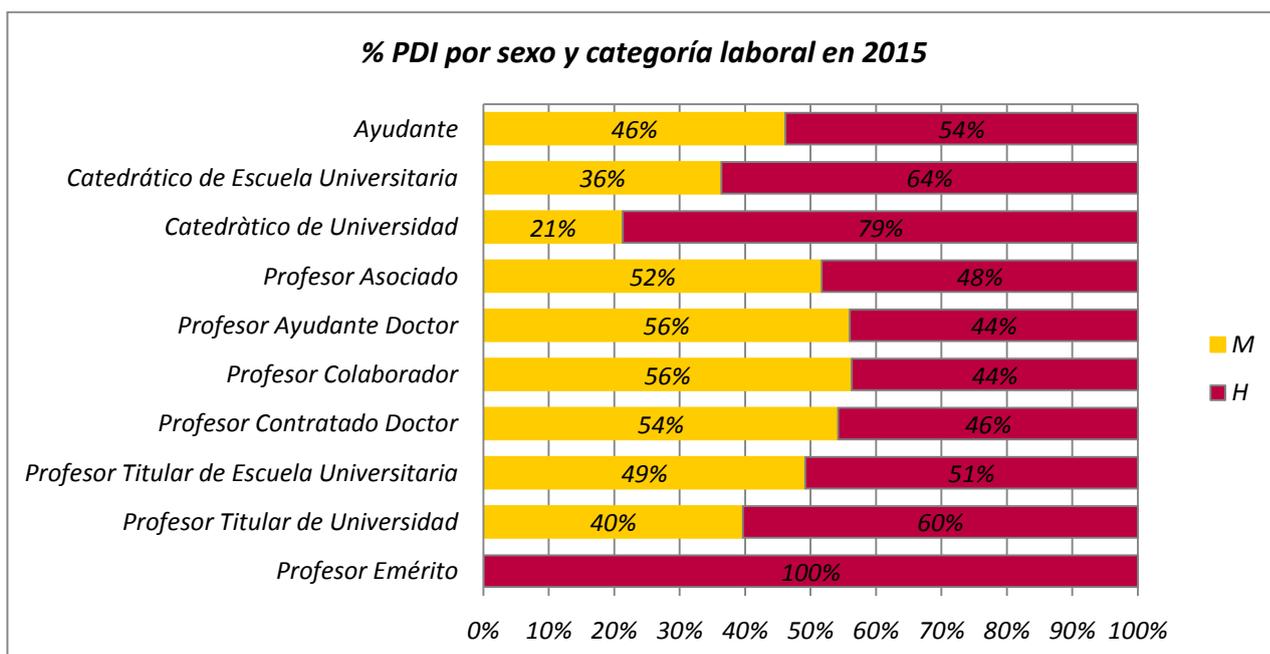
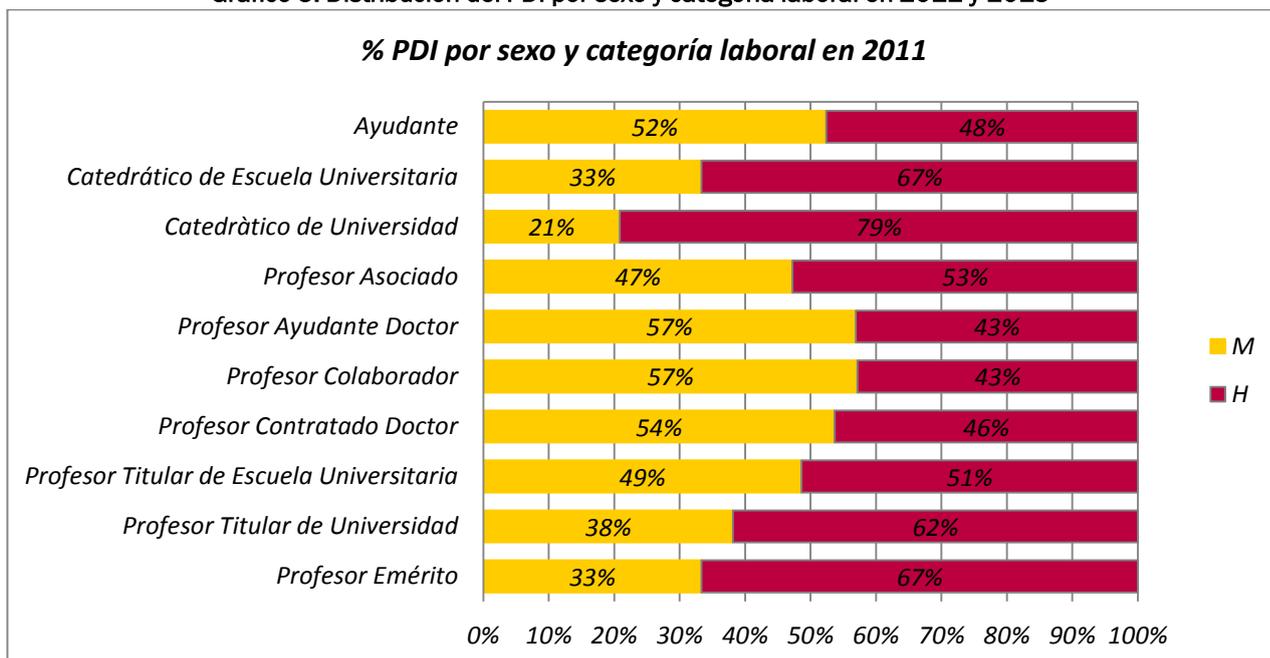
Es destacable que sean las categorías de Ayudante, Profesor Asociado, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Colaborador, Profesor Contratado Doctor, Profesor Titular Escuela Universitaria; aquellas en las que las mujeres PDI alcanzan una representatividad cercana al 50% o superior. Siendo también las que se sitúan al inicio de la carrera profesional; y descendiendo los porcentajes de presencia femenina en las categorías superiores, situación similar a la detectada cuatro años antes.

La escasa variación en los datos puede deberse al incremento en el porcentaje de mujeres PDI, 45 % frente a 42% en 2011, a que algunas categorías desaparecen, asimilándose a otras. Y en sentido contrario, la invariabilidad en el porcentaje de Catedráticas de Universidad pueda explicarse en clave temporal y de género, ya que

cuatro años son insuficientes para que las mujeres consoliden ese puesto.

Destaca también el hecho de que en 1915 no haya ninguna profesora emérito, cuando 4 años antes suponían el 33% de esta categoría profesional. Las profesoras "desaparecen" cuando se jubilan. ¿Es más difícil cuanto más tiempo pasa que una profesora se le conceda ser emérita a pesar de que son más las que van jubilándose?

Gráfico 5. Distribución del PDI por sexo y categoría laboral en 2011 y 2015



La mayor distancia en género se produce en las dos figuras de profesorado

funcionario de mayor nivel: Catedráticos de Universidad (79% H, 21% M) y Profesorado Titular de Universidad (60% H, 40% M), en el 2015.

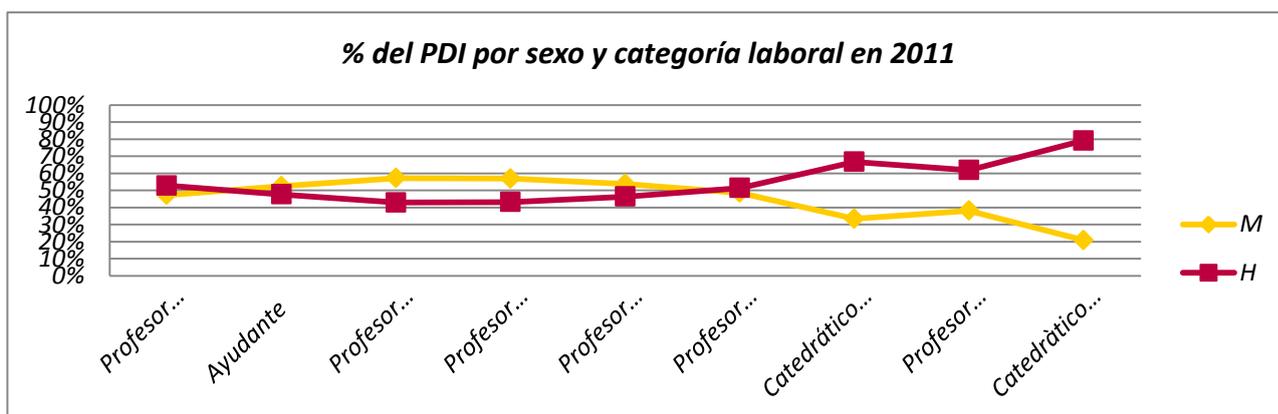
Respecto a la distribución del PDI por categoría laboral, durante los años de vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Uva 2012 – 2014, la situación en lo relativo a la paridad no ha experimentado cambios significativos, puesto que a la ya comprobada segregación horizontal ha de sumarse la segregación vertical y la coyuntura económica, la reestructuración de categorías profesionales y la tasa de reposición.

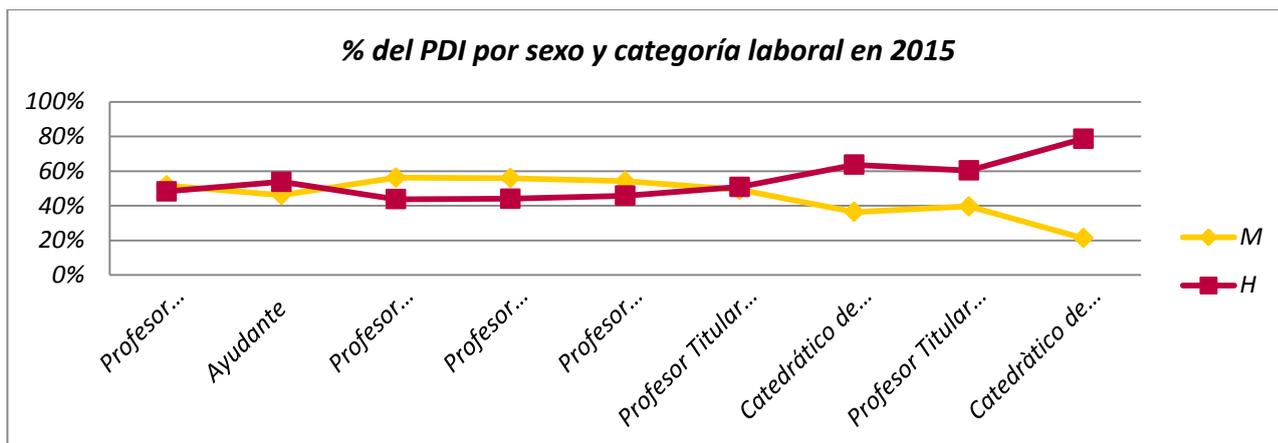
Por otro lado, entre 2011 y 2015 la participación de las mujeres en los P. Ayudantes ha bajado 6 puntos.

Es interesante la anomalía de los ayudantes en el gráfico de 2015. Las únicas plazas de algo de calidad que dan acceso a la carrera docente aparecen, ya desde el principio, masculinizadas.

Por último, la jerarquía del PDI no se apoya en resultados de evaluación docente sino, de forma abrumadora, podría plantearse como hipótesis la duda de si la consolidación del PDI femenino tiene que ver, en general, con sus resultados profesionales (lo que ampara tanto docencia como investigación).

Gráfico 6. Distribución del PDI por sexo y categoría laboral en 2011 y 2015





El anterior gráfico 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 categoría de profesorado que inicia su carrera, con entre un 55% y un 46% 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 2015, los datos nos indican un significativo incremento, ya que se triplica la presencia de mujeres en las Cátedras Universitarias, se pasa de un 32% a un 40% 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 los Ayudantes no doctores. 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.

Desagregando por campus, en el año 2015 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. Fuera del *campus* central sólo encontramos dos Catedráticas en Soria, dos catedráticos en Segovia y ocho catedráticos 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 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.

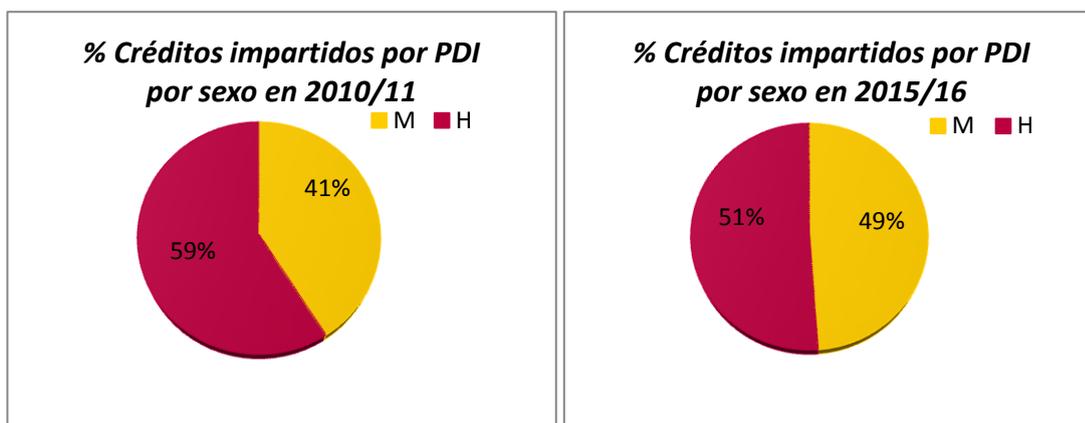
Surge la cuestión de si la desigualdad manifestada en la clara y rotunda segregación vertical de las mujeres en el PDI de la UVA puede plantearse como el efecto resultante de una escasa excelencia femenina manifestada en un menor nivel docente e investigador que sitúa a las mujeres en posición de desventaja 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.

1.4. Valoración del trabajo del PDI en función del sexo

Actividad docente

En cuanto al número de créditos impartidos por el PDI, diferenciando en función del sexo, el estudio desvela que en el período 2015/16, las mujeres impartieron el 49% y los hombres el 51%. 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 profesoras y un 60% a los profesores. Por tanto, no cabe la interpretación de una menor dedicación docente del profesorado femenino respecto al masculino.

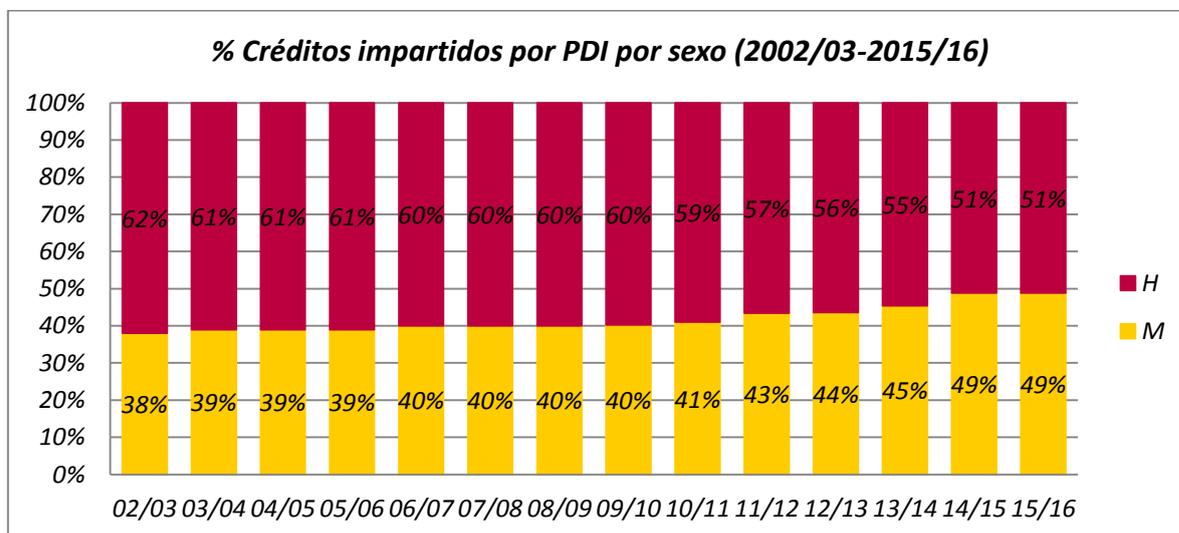
Gráfico 7. Distribución por sexo del número de créditos impartidos por el PDI en 2010/11 y 2015/16



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

Una de las claves de la segregación vertical, se encuentra en que en este momento de la universidad española dar muchas clases no es un mérito sino casi un demérito. A mayor nivel académico y más sexenios reconocidos menos carga docente. Estaría bien calcular los créditos medios por profesor y profesora para ver esa disparidad. Ese es uno de los problemas de que las mujeres no puedan promocionar. Si estás atendiendo a muchas clases, pocas descargas por investigación y cargos académicos, y además la familia, no hay tiempo de hacer investigación ni papeles para acreditarte a catedrática.

Gráfico 8. Distribución por sexo del número de créditos impartidos por el PDI entre 2002/03 y 2015/16



Tampoco se manifiestan disparidades en la asignación de créditos por sexo en función de titulaciones y campus.

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. Por el contrario, se reafirma la mayor carga en manos de varones en aquellas titulaciones técnicas y, especialmente, en el campus de Valladolid.

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.

Para el período 2010/11 y 2014/15, los resultados de la encuesta docente revelan una evolución positiva manifiesta en ambos casos pero siempre con un mejor resultado de las profesoras.

En el análisis por *campus*, también se aprecian diferencias especiales que, en este caso, benefician al PDI entre los campus. ¿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?

Es un resultado que presenta disparidades por campus y cambios significativos de

unos años a otros.

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. Con estas cautelas previas vamos a analizar sus resultados por si se detectan significativas diferencias por sexo.

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 se supere en 50% en los siguientes años, 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.

En el periodo 2010/11-2013/14 los resultados continúan siendo favorables para las mujeres.

Los resultados por ramas de conocimiento nos permiten algunas matizaciones, respecto a los valores medios, relacionadas con las diferencias internas. No obstante en el último periodo los resultados continúan siendo mejores para ellas.

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?

1.5. 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.

Sin embargo sucede lo contrario que en el caso de la docencia: la investigación aún no llega al peso porcentual que tienen las mujeres en el PDI. Ello se debe a muchos factores, entre otros, a que ellas tienen más peso en la base del PDI, donde la investigación es necesariamente menor.

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 2014, sin trincar y truncados, 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, con un 27% 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.

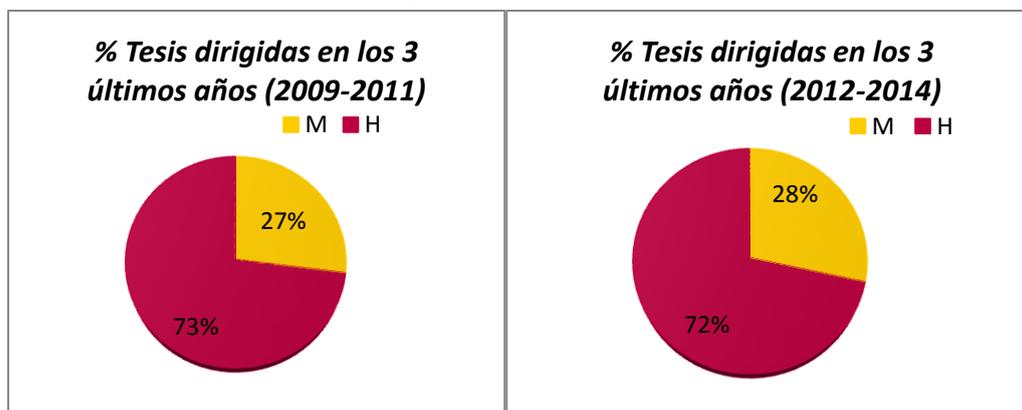
Dirección de Tesis Doctorales

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 años,

solo el 28% de las tesis en el periodo 2012-14 fue dirigido por mujeres. 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).

Hay también un factor "subjetivo" a la hora de que el/la estudiante solicite aun/a profesor/a que le dirija la tesis. Saben que generalmente los varones tienen más curriculum y contactos que les puede facilitar el acceso a becas, publicar en revistas de impacto, etc.

Gráfico 14. Número medio de tesis dirigidas en los últimos 3 años, por sexo, en 2011 y en 2014

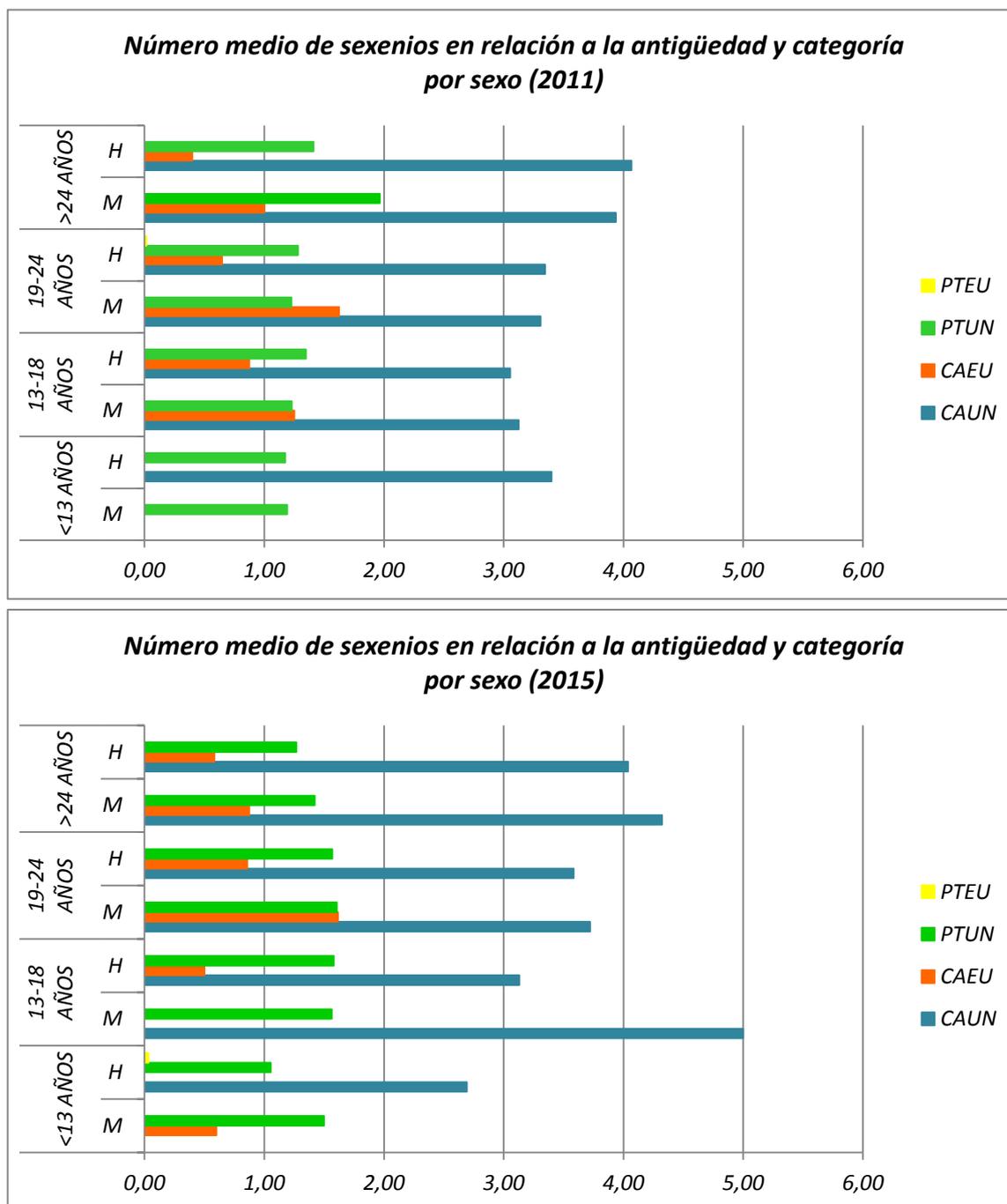


Sexenios de investigación

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. Un hecho especialmente visible en las categorías de profesorado de

mayor antigüedad y consolidación (más de 19 años de antigüedad). ¿Deben las mujeres consolidar su vida personal para dedicarse plenamente a la profesional?

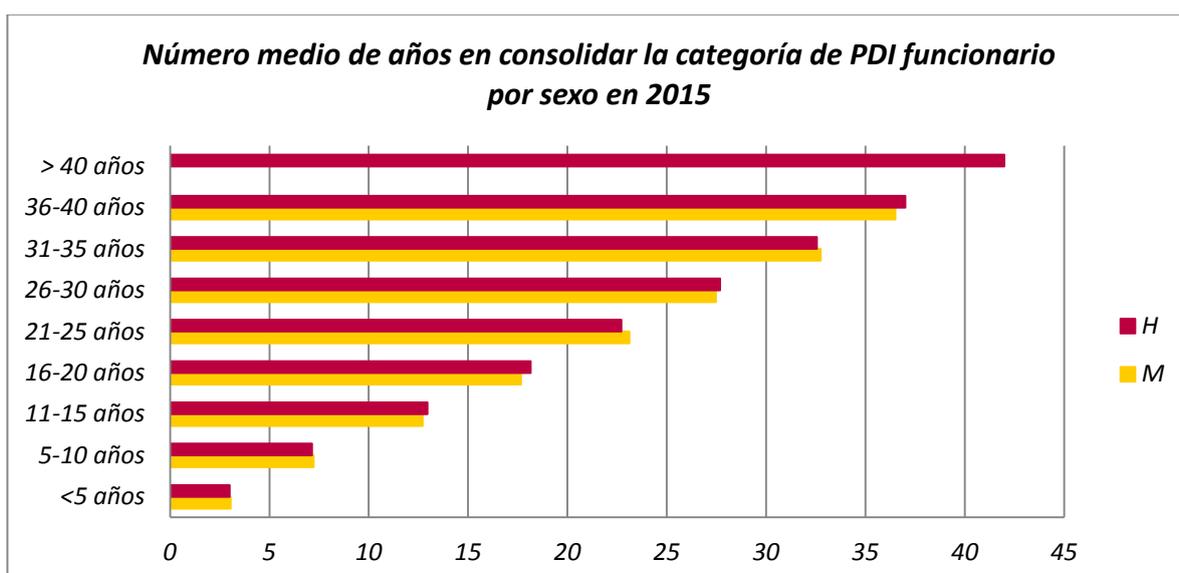
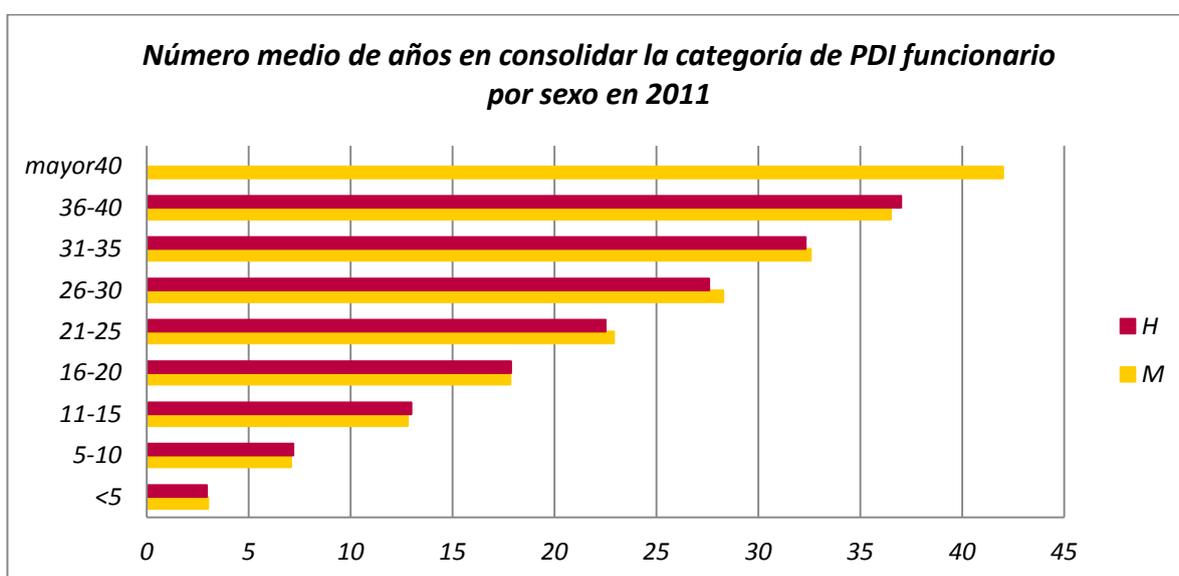
Gráfico 15. Número medio de sexenios en relación a la antigüedad y la categoría por sexo en 2011 y 2015

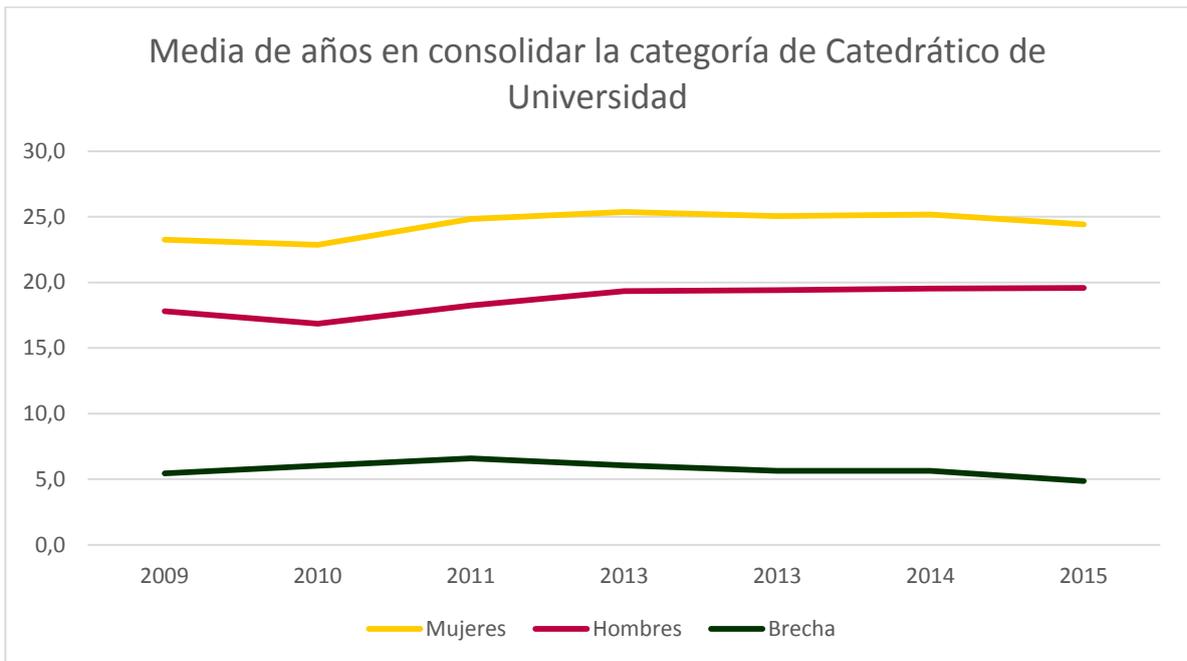
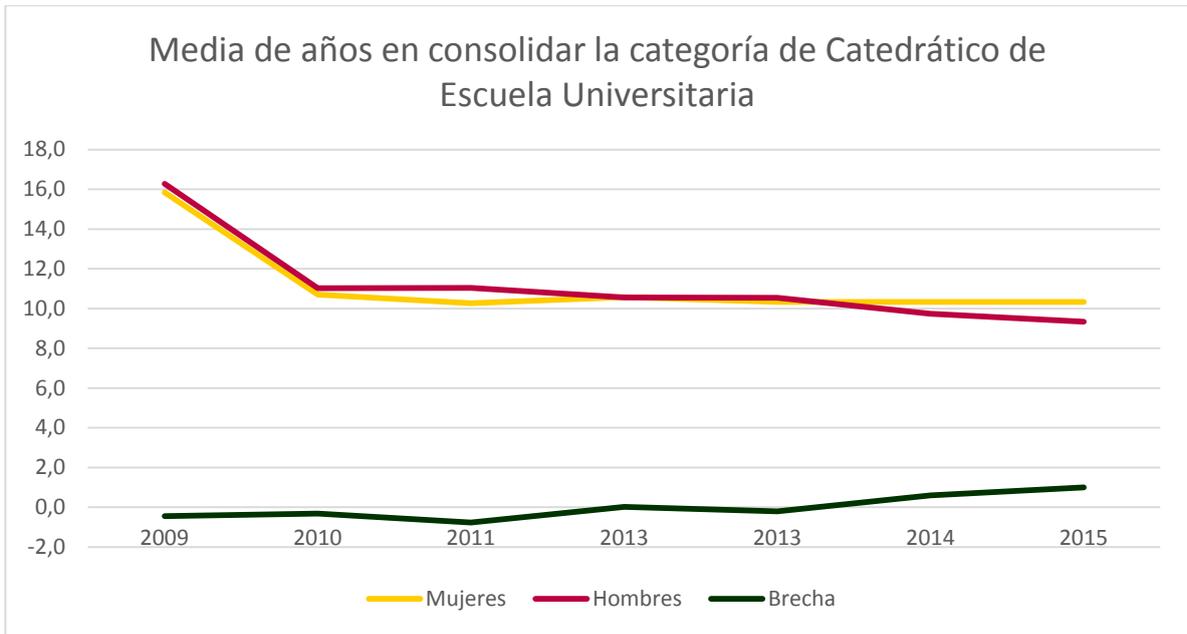


2. Consolidación de la carrera académica: categoría PDI funcionario

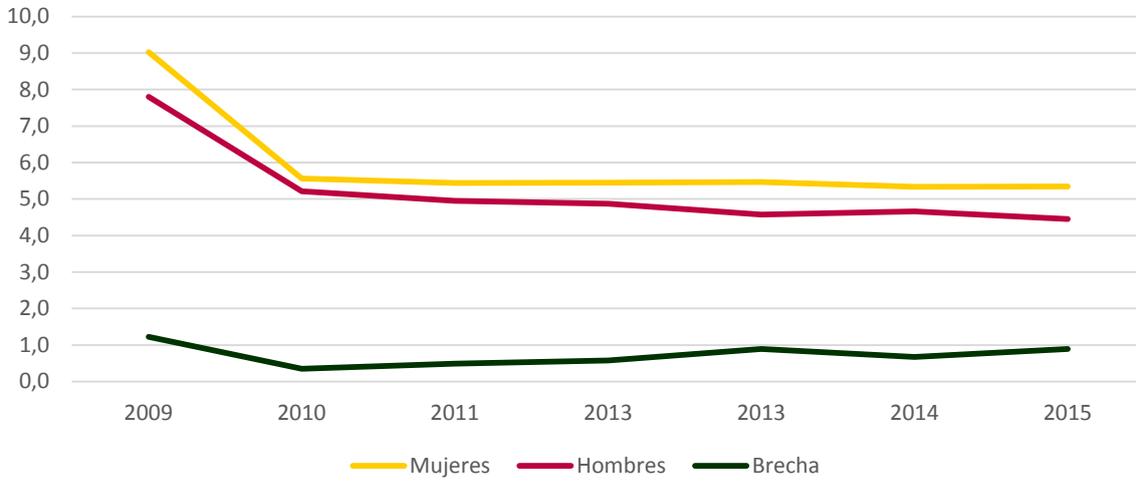
Si entendemos estos datos como la antigüedad media de cada colectivo según años de permanencia en la UVA, es bastante significativo que prácticamente en todos los grupos la antigüedad de las mujeres es ligeramente superior, lo que parece indicar que a las PDI les resulta más costoso en tiempo consolidar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

Gráfico 16. Número medio de años en consolidar la categoría de PDI funcionario por sexo en 2011 y en 2015 y brecha de género

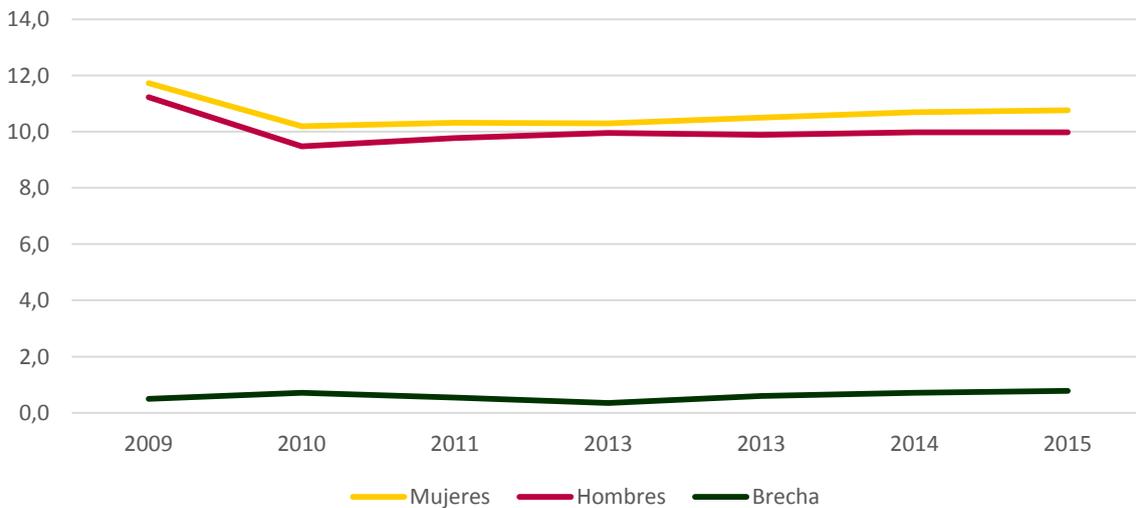




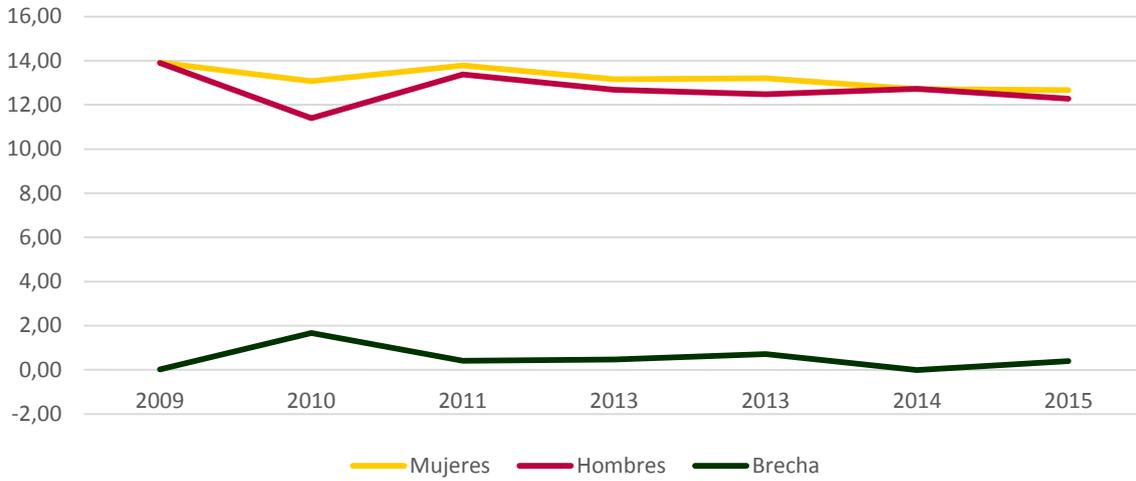
Media de años en consolidar la categoría de Profesor Titular de Escuela Universitaria



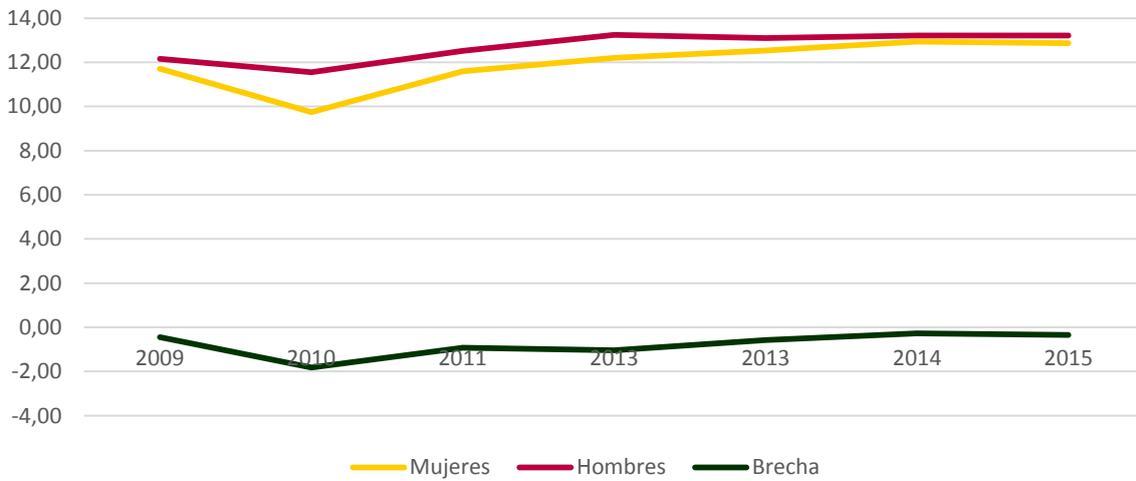
Media de años en consolidar la categoría de Profesor Titular de Universidad

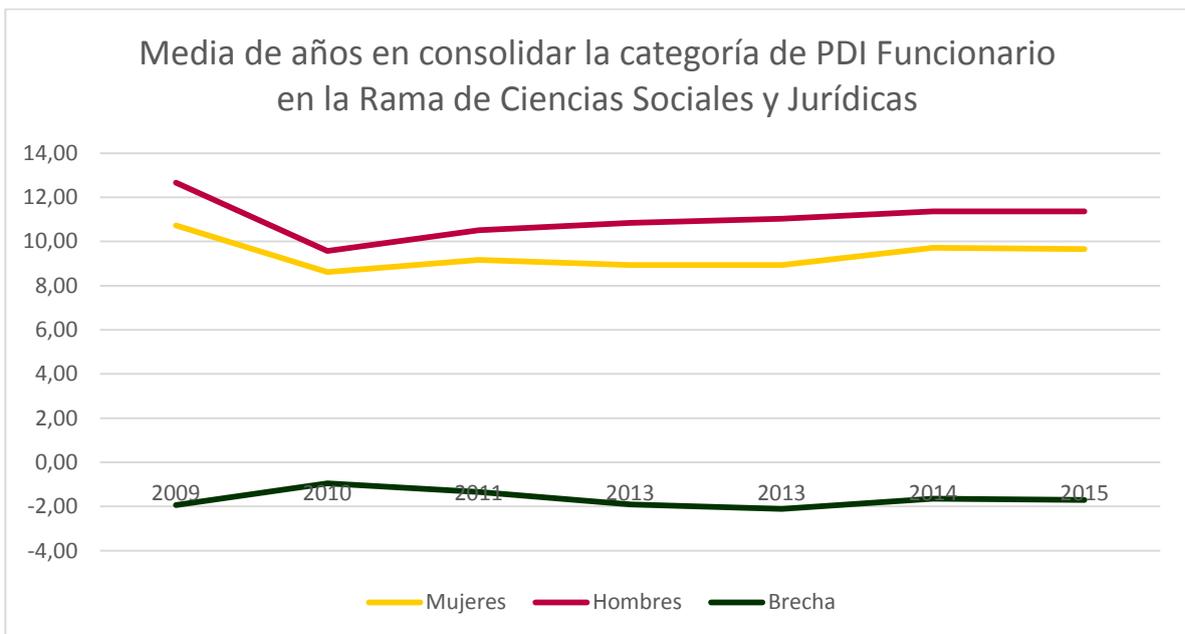
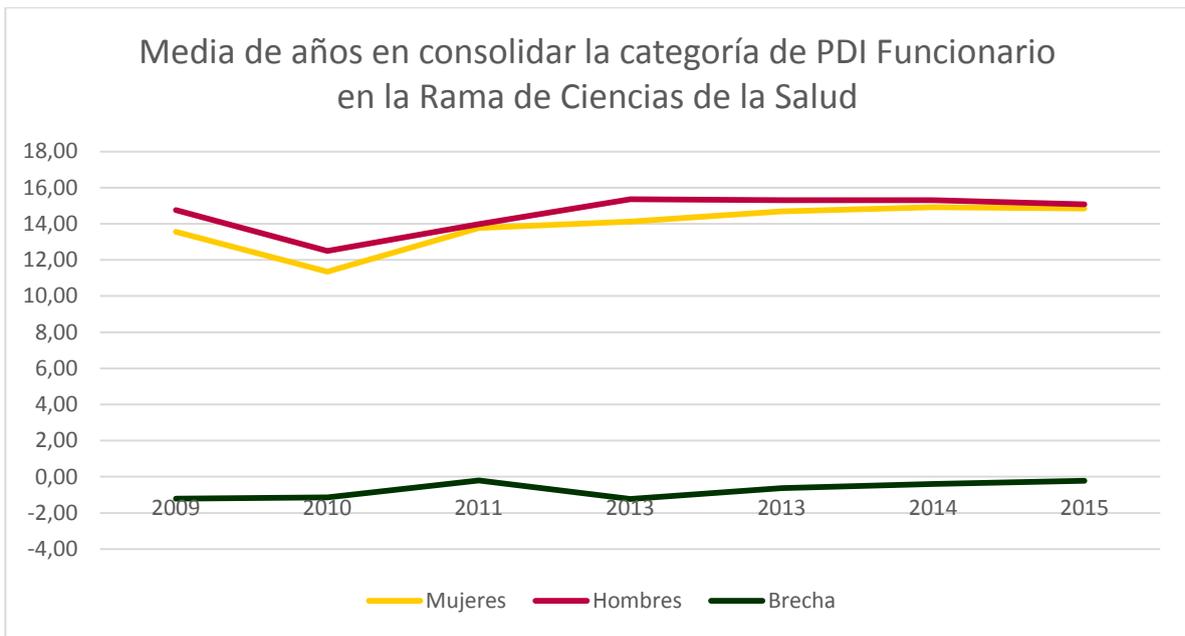


Media de años en consolidar la categoría de PDI Funcionario en la Rama de Artes y Humanidades



Media de años en consolidar la categoría de PDI Funcionario en la Rama de Ciencias





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 10 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 antes que las mujeres.

Las diferencias por campus indican que para consolidar las categorías, en conjunto,

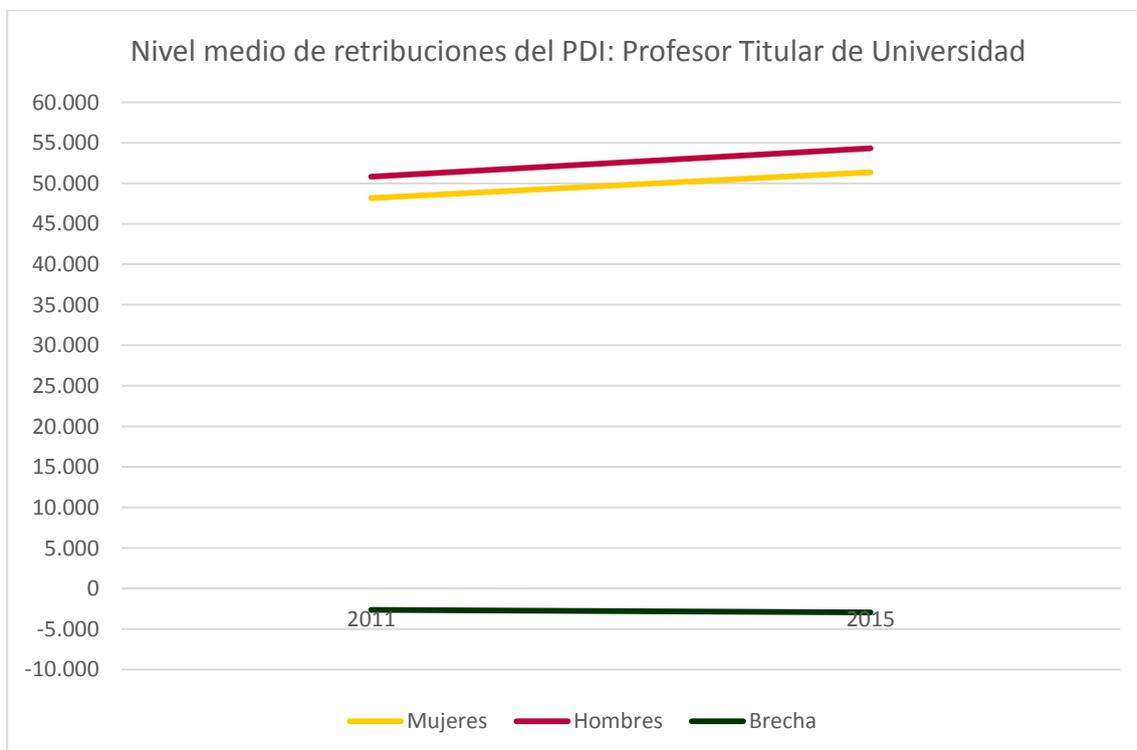
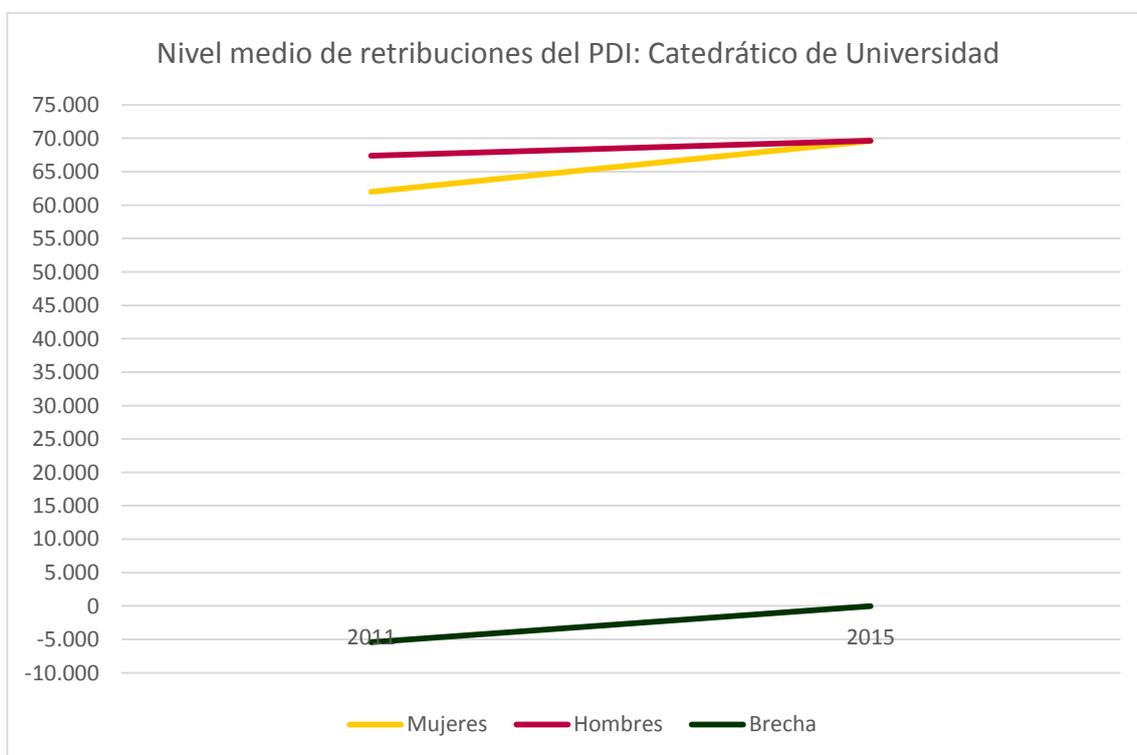
se requiere una mayor antigüedad en el campus de Valladolid que en cualquiera de los demás, relacionado obviamente con las diferencias en la consolidación de los centros y estudios en cada caso y su influencia en la plantilla. Tampoco debemos olvidar la tendencia a intentar el traslado a Valladolid al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

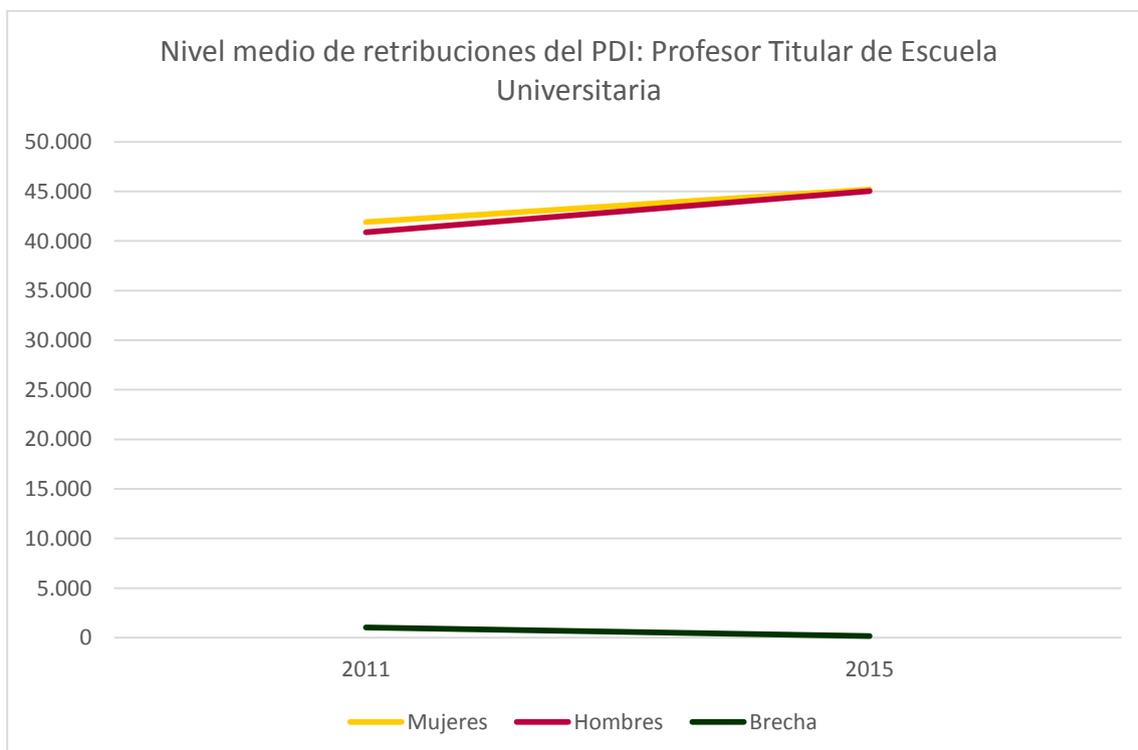
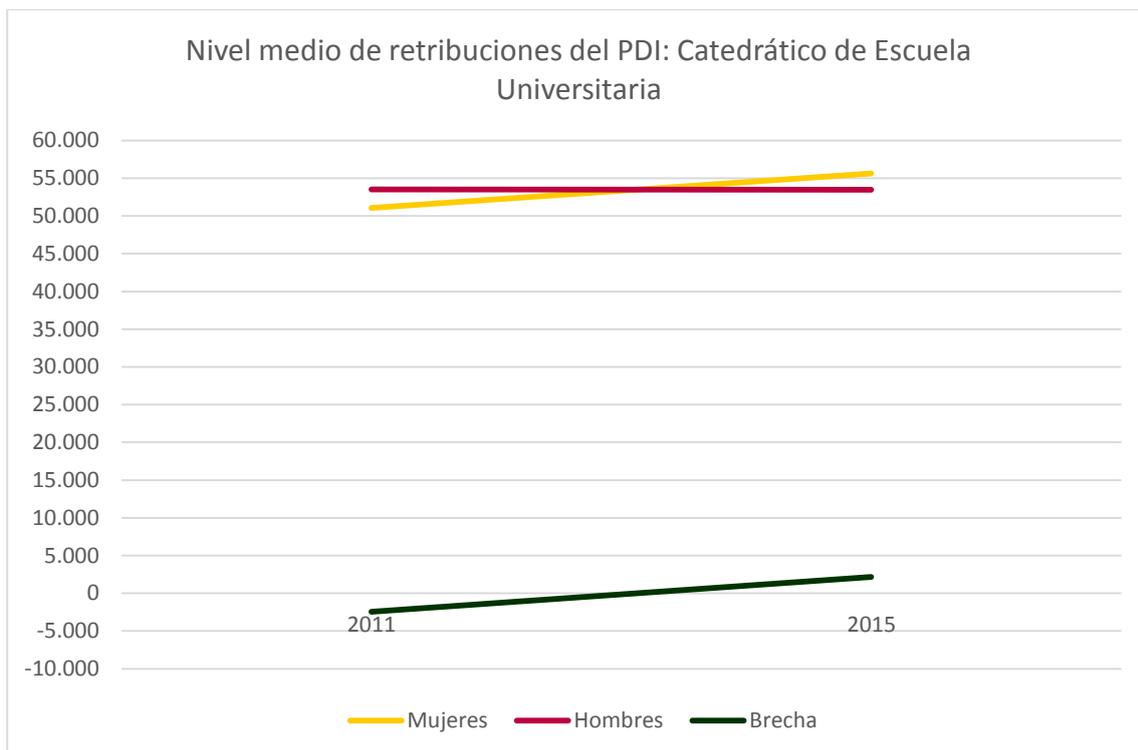
Por grandes áreas de conocimiento, es llamativa la tendencia dominante en el grupo de catedráticos/as de Universidad de Arte y Humanidades, así como en Ciencias Sociales y Jurídicas, a una mayor tiempo de consolidación de las mujeres frente a lo que se apunta en las áreas de Ingeniería y Arquitectura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

3. 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.

Gráfico 17. Nivel medio de retribuciones del PDI por sexo y categoría e igual antigüedad en 2011 y brecha de género





4. Datos relevantes sobre conciliación familiar y laboral

Las mujeres son absoluta mayoría en las bajas por maternidad en el año 2011 y en el año 2015, representan el 97% de 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.

5. Conclusiones PDI

Tendencia a un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en el PDI (las 1ª pasan del 42 al 45% desde 2011), aunque el **crecimiento es lento**.

La **segregación horizontal** del PDI se sigue dando en los centros/titulaciones técnicas y científicas fundamentalmente, pero también en Medicina o Derecho. En 7 centros las mujeres no llegan al umbral de masa crítica, no habiendo mejorado la situación con la aplicación del I Plan de Igualdad. Uno de los factores puede ser la congelación de las plantillas como consecuencia de la tasa de reposición que se ha aplicado como consecuencia de la crisis.

Respecto a la distribución por campus, el más masculinizado es el de Valladolid. Al ser el “centro” con titulaciones de mayor trayectoria temporal y dado el peso de grandes facultades como Medicina, Ingenierías o Derecho hacen que sea el que tiene un porcentaje de mujeres menor en el PDI (42% en 2015), aunque ha crecido significativamente desde 2011 (39%)

En lo que se refiere a la composición de los departamentos cabe destacar los notables avances de la presencia femenina en algunos departamentos del área de Ciencias Sociales, Humanidades, CC. de la Salud e Ingenierías y Arquitectura entre los años 2011-2015.

Sin embargo, si nos referimos a las 5 grandes áreas de conocimiento, se observa que en Ingeniería y Arquitectura, la presencia porcentual de mujeres en el PDI ha descendido 1 punto en estos 4 años (de 23 al 22%), quedando claramente por debajo del umbral que se considera como masa crítica (30%).

En conclusión, 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. Es en Ciencias Sociales y Asistenciales; y Ciencias Biomédicas y de la Salud, en donde el incremento observado es mayor; en los últimos cuatro años el PDI femenino gana entre 8 y 10 puntos porcentuales. Por tanto, sería preciso reforzar e implementar políticas públicas traducidas en acciones positivas en el siguiente Plan de Igualdad que faciliten la incorporación a las mujeres a los departamentos especialmente masculinizados.

Respecto a la **segregación vertical** en el PDI, la presencia de las mujeres sigue siendo mayoritaria (por encima del 50%) en las categorías inferiores, mientras son muy inferiores en las de mayor categoría (cátedras de universidad con sólo un 21% de mujeres), que no crecen respecto a 2011. No hay tampoco profesoras eméritas, produciéndose un retroceso respecto a 4 años antes. Parece que las profesoras “desaparecen” tras su jubilación.

Si entramos en el modo en que las mujeres y los hombres desempeñan su tarea docente e investigadora también encontramos diferencias. Aparentemente hay un **cierto desequilibrio entre el porcentaje de carga docente** que asumen las docentes (49%) y su presencia en el conjunto de la universidad (45% en el curso 2015-2016), lo que implicaría mayores dificultades para investigar y/o promocionar, así como una menor asunción de tareas de gestión, como más adelante se verá. Según las encuestas docentes su tarea está algo mejor valorada que la de sus compañeros. Los datos del programa Docencia, dado su carácter voluntario, no ofrecen una información significativa, aunque destaca el hecho de que entre el 44,5 y el 50% del profesorado que ha solicitado ser evaluado eran mujeres. La valoración es, como en la encuesta docente, un poco más alta para las profesoras en las 5 áreas de conocimiento.

Respecto a la **actividad investigadora**, sucede lo contrario que en la docencia, su peso porcentual (42%) no llega al que tienen las mujeres en el PDI, aunque ha aumentado en 2 puntos respecto al periodo anterior. Respecto la distribución de la

investigación por áreas de conocimiento 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, con un 27% 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. En la dirección de tesis doctorales se manifiesta un desequilibrio, en tanto que las profesoras sólo dirigieron el 28% de las mismas entre 2012 y 2014. Las causas son tanto objetivas (segregación vertical, menor tiempo para otras tareas en el caso de mujeres con cargas familiares, etc.), como subjetivas, pues el/la estudiante sabe que los varones tienen más curriculum y contactos que les puede facilitar el acceso a becas, publicar en revistas de impacto, etc. Respecto al nº de sexenios de investigación, en las categorías superiores (CAUN) las mujeres se equiparan o incluso superan a los hombres en el año 2015, situación que se repite para el resto de los cuerpos, aunque con una media menor de 2 sexenios.

Respecto a la **consolidación de la carrera académica, las mujeres siguen tardando más en lograrlo**, aumentando ligeramente la brecha entre ambos sexos en los últimos años en la mayoría de los cuerpos, especialmente en la rama de CC. SS. y Jurídicas. Es significativo que no exista ninguna catedrática de Universidad con menos de 10 años de antigüedad, aunque si hay varios catedráticos y varios CAEU y también se observa que los hombres consolidan su categoría PTEU antes que las mujeres. En lo que se refiere a la diferencia entre campus, **se requiere una mayor antigüedad en el campus de Valladolid** que en cualquiera de los demás, dadas las diferencias en la consolidación de los centros y estudios, y su influencia en la plantilla. Por otra parte, no se puede olvidar la tendencia a intentar el traslado a Valladolid al ritmo que se va produciendo la consolidación personal y profesional.

La última cuestión a plantearse en las diferencias entre mujeres y hombres en el PDI es si existen **diferencia de retribuciones**. La primera conclusión es que se parte de un nivel de retribuciones de las mujeres del PDI en la UVa significativamente menor en casi todas las categorías profesionales y todos los grupos de antigüedad, aunque en estos años ha disminuido la brecha entre los y las CAUN y ha mejorado la situación de las CAEU respecto a sus compañeros varones.

Respecto a la **conciliación familiar y laboral**, no sólo son una abrumadora mayoría de mujeres las que se acogen al permiso por tener hijos/as (97%), sino que también ellas son las que mayoritariamente solicitan licencia para el 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.

En **conclusión**, a las mujeres **les sigue costando 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).

II. EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

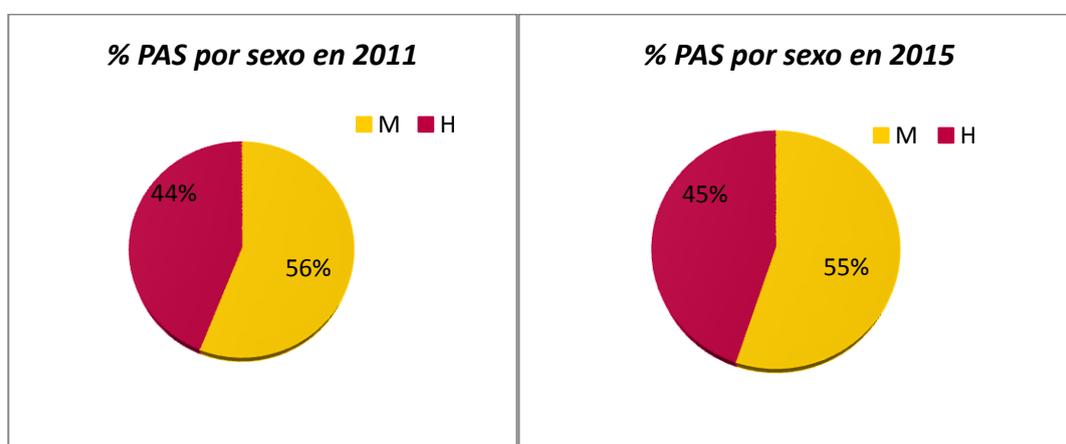
1. Distribución del PAS por sexo

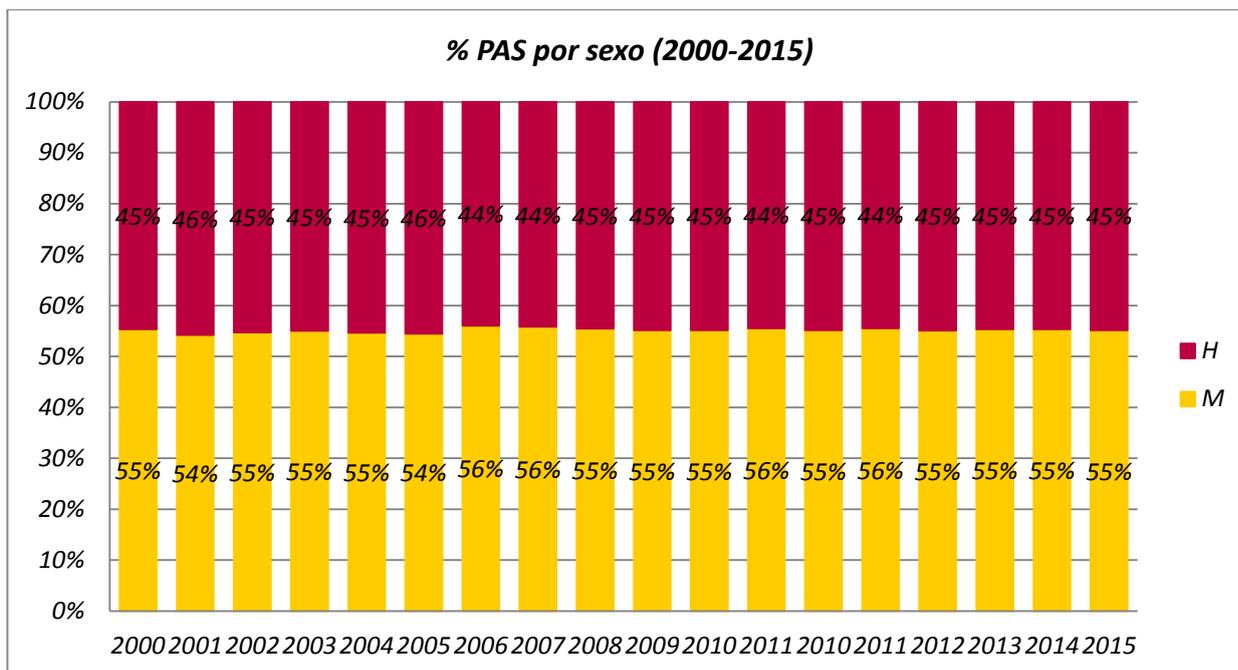
Haciendo el análisis del PAS por sexo en el año 2000 había 874 personas PAS, 484 (55%) mujeres y 390 (45%) hombres. Durante el año 2011 hubo 935 personas PAS, 519 (56%) mujeres y 416 (44%) hombres. Por último, durante el año 2015 las personas PAS fueron 1,014, de las cuales 559 fueron mujeres (55%) y 455 (45%) hombres. Desde el año 2011 hasta el año 2015 no hay grandes fluctuaciones con respecto a la distribución de los hombres y las mujeres en el PAS, siendo los porcentajes entre ambos igualitarios. Además, desde el año 2000 la tendencia muestra cómo se tiende a mantener igualitaria para los profesionales PAS y para las profesionales PAS.

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, 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 19. Distribución por sexo del PAS de la UVa en 2011 y en 2015



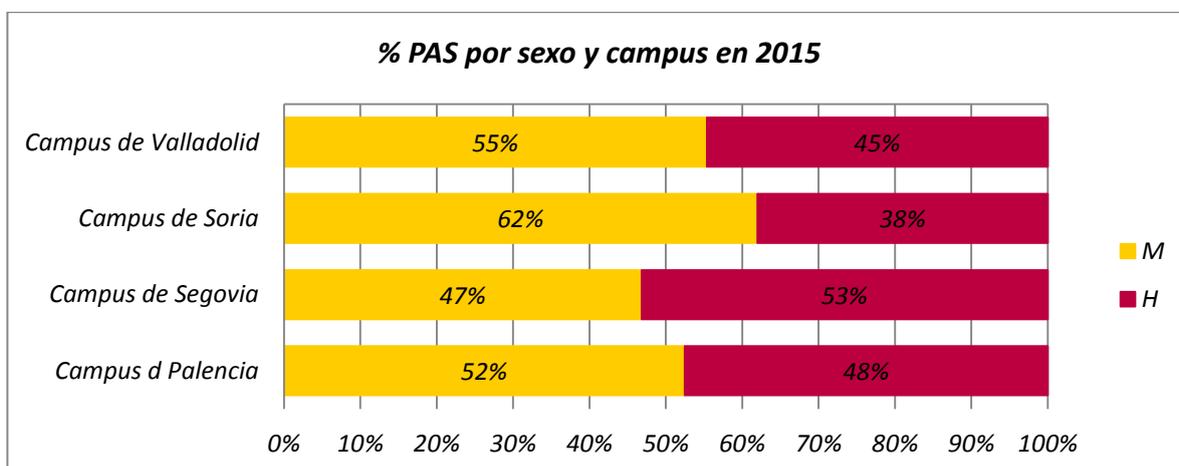
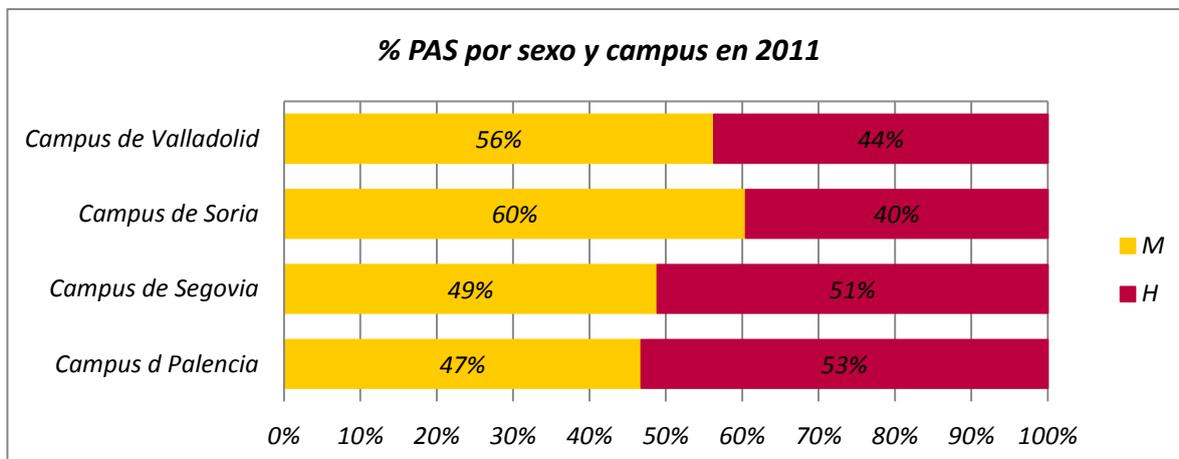


1.1. Por campus, centros y servicios

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.

En Valladolid durante el año 2015 fueron 856 personas PAS de las cuales 474 (55%) fueron mujeres y 382 (45%) fueron hombres; en Soria, en el año 2015 las personas PAS fueron 50, de las cuales 31 (62%) fueron mujeres y 19 (38%) fueron hombres. En Segovia, en el año 2015 fueron 47 las personas PAS, de las cuales 22(47%) fueron mujeres y 25 (53%) fueron hombres. Y finalmente, durante el 2015, en el Campus de Palencia de 61 personas PAS 32 de ellas eran mujeres (52%) y 29 eran hombres (48%).

Gráfico 20. Distribución por sexo del PAS de la UVa por campus en 2011 y 2015



En análisis de la evolución de esta distribución en el período 2000 a 2015 destaca nuevamente la peculiaridad del *campus* de Segovia, 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 15 años.

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).

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, que pasa a contar con un 100% en el año 2015, la E.U. de Empresariales del *campus* de Valladolid, con un 35% de mujeres en 2011 y la E.U. de Ingenierías Agrarias de Soria, con un 33% de mujeres, que cuenta con un 50% en 2015. Frente a esta situación, en Servicios Sociales, se invierten los porcentajes un 71% de hombres y un 29% de mujeres en el PAS (con un incremento de tres puntos porcentuales del 2011 al 2015).

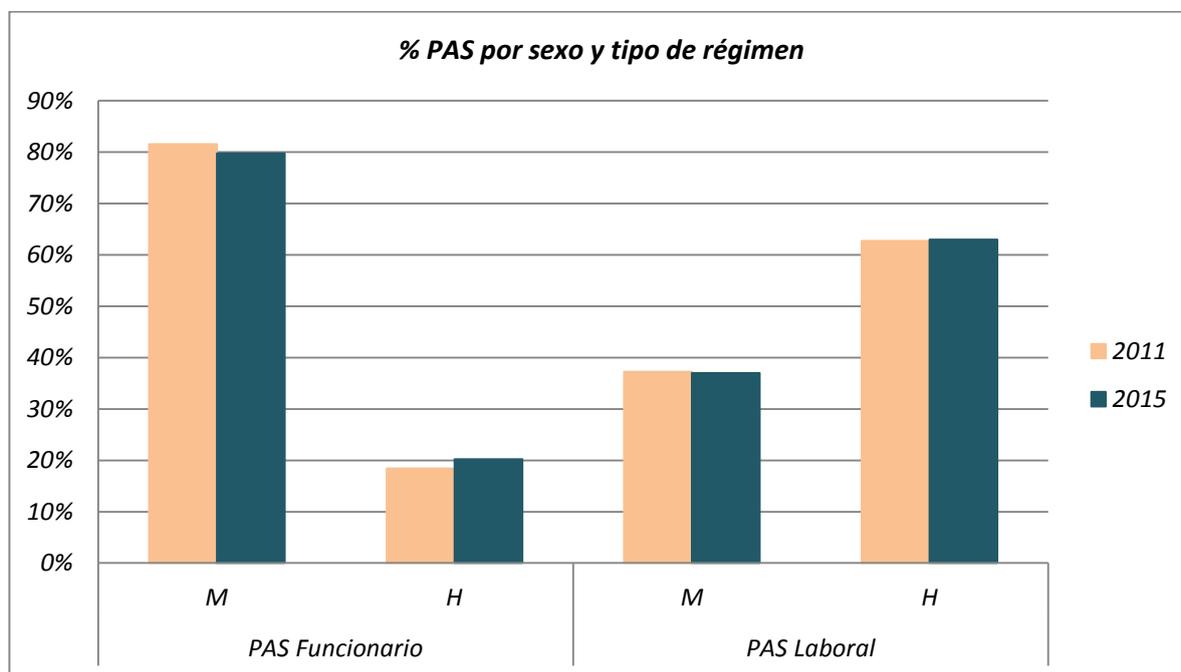
En el análisis de la evolución de esta distribución entre los años 2000 y 2015, merecen una reflexión (o, en su caso, una actuación correctora) algunos datos. Por ejemplo, se ha producido una progresión hacia un mayor equilibrio en el PAS de Órganos de Gobiernos, contando con un 53% de mujeres en la plantilla en el año 2015.

1.2. Por régimen laboral

En la distribución del PAS por tipo de régimen en 2011, 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.

Esta situación del año 2011 se puede extrapolar al año 2015, ya que no se producen fluctuaciones.

Gráfico 22. Distribución por sexo del PAS de la UVa por tipo de régimen en 2011 y 2015

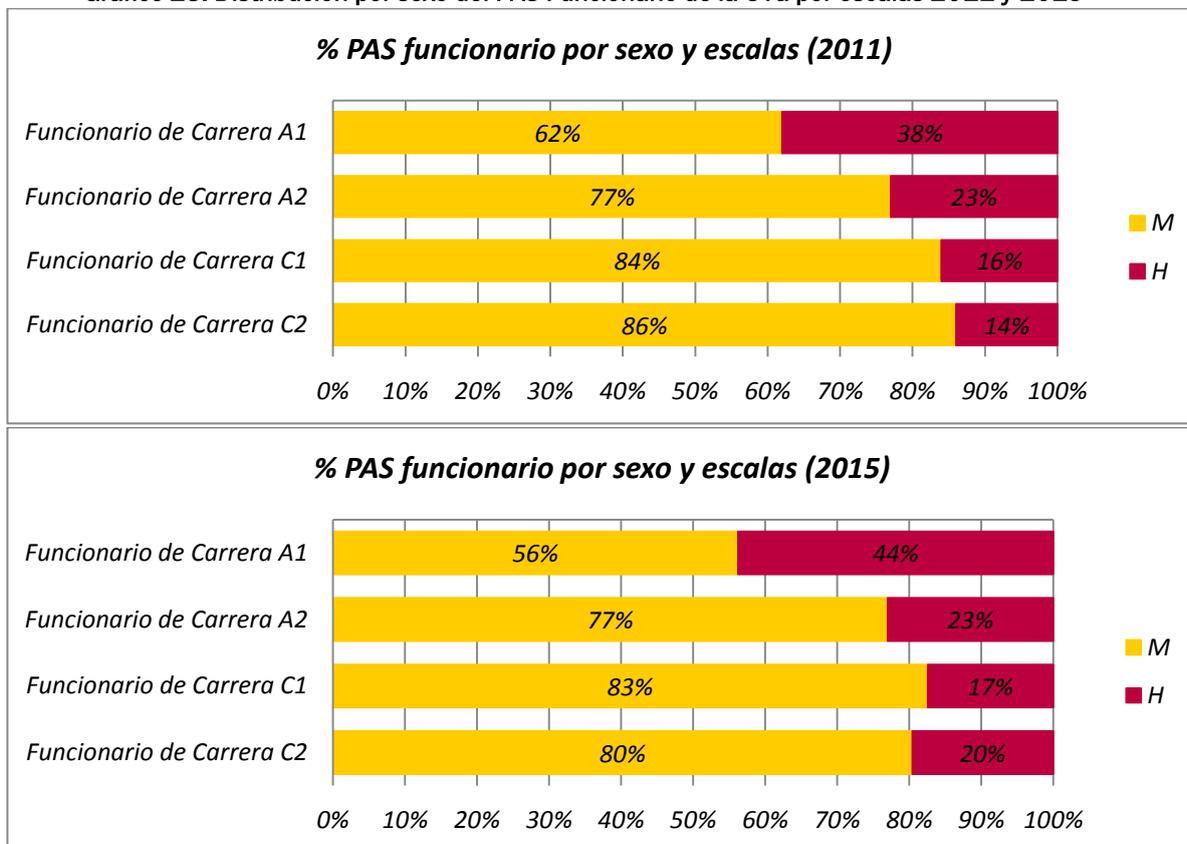


Estos porcentajes, anteriormente mencionados, se han mantenido prácticamente inalterables en la evolución del PAS.

PAS Funcionario

En la distribución por sexo del PAS funcionario, por escalas, en 2015 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 (56%). 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.

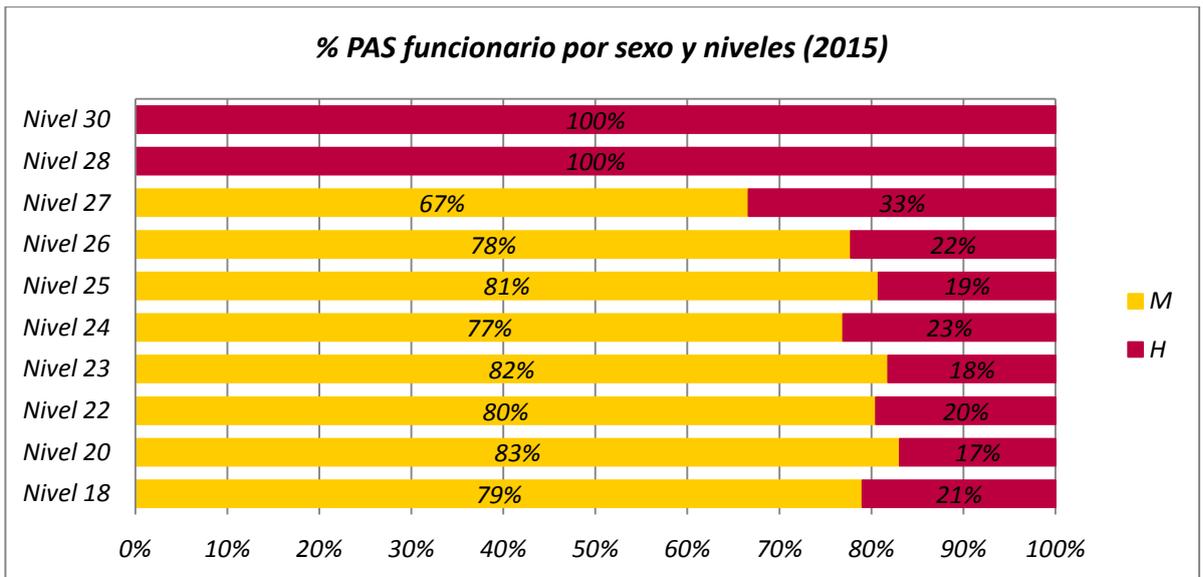
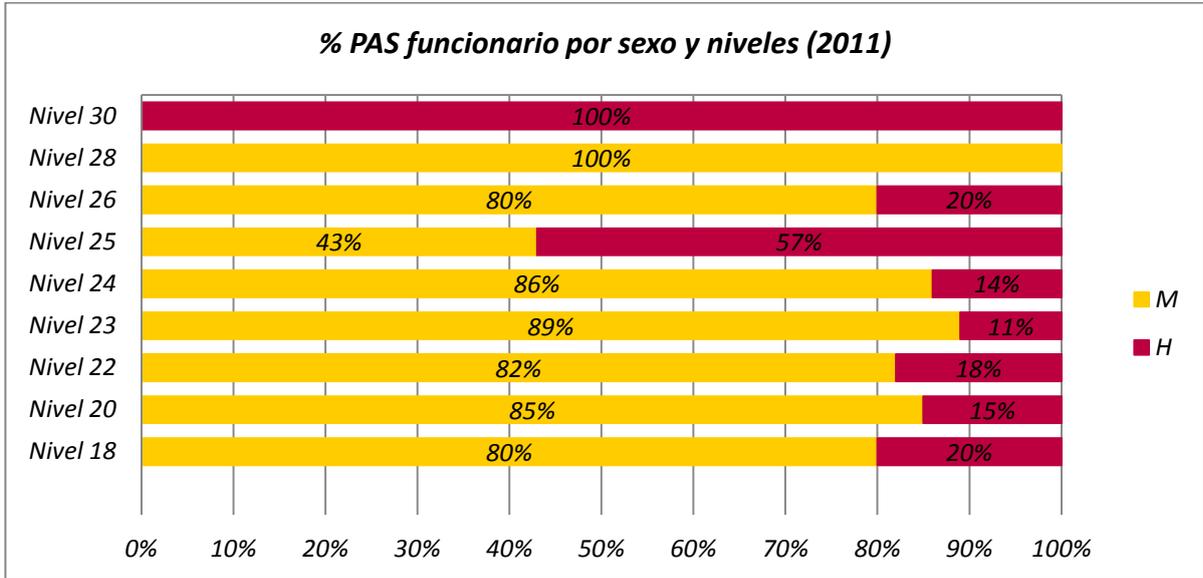
Gráfico 23. Distribución por sexo del PAS Funcionario de la UVa por escalas 2011 y 2015

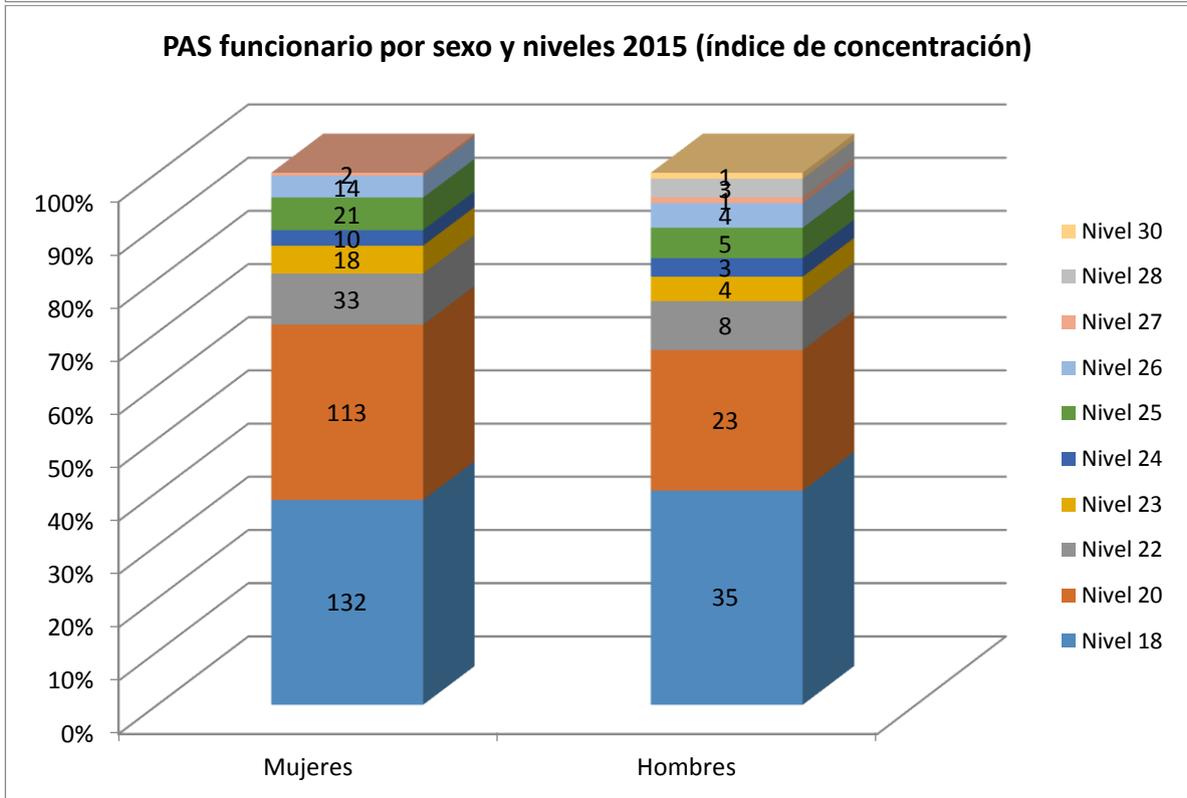
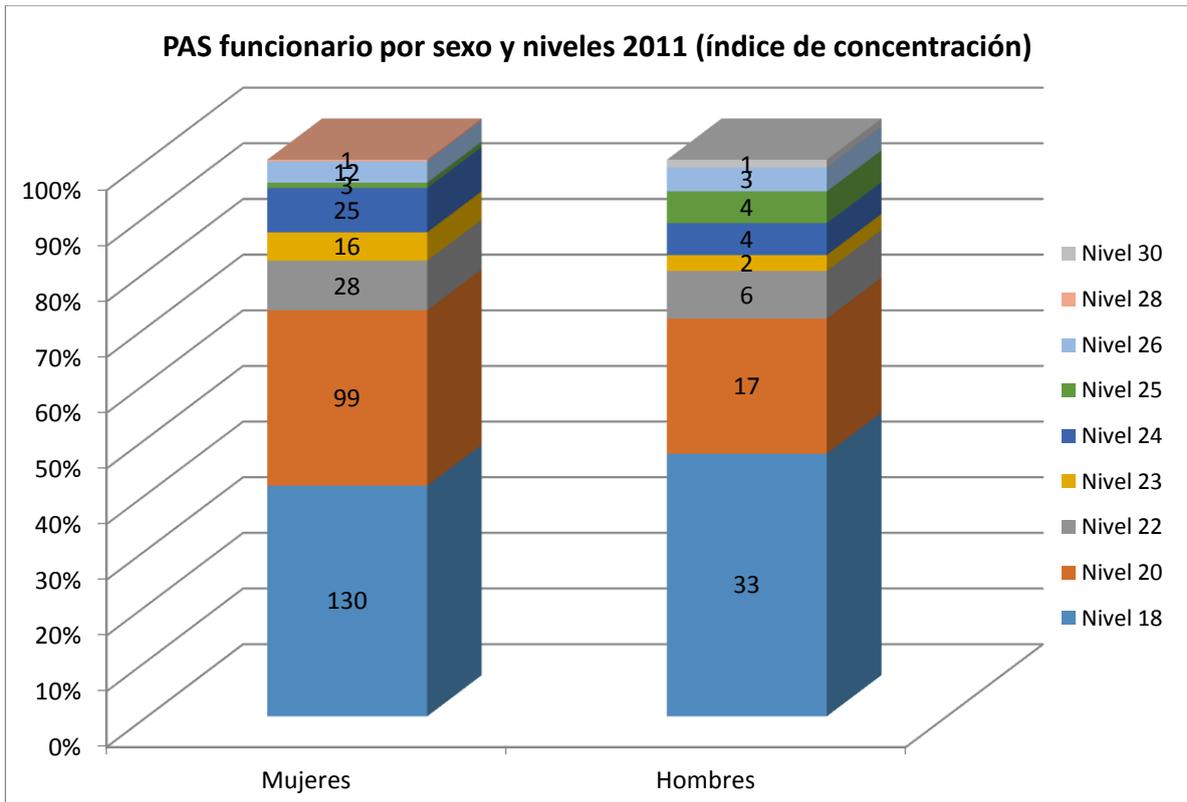


Si observamos la evolución de esta variable durante el período de 2000 a 2015, observamos que no se ha modificado la distribución por sexo del PAS funcionario en estos años, en las diferentes escalas.

La segregación vertical del PAS funcionario queda materializada en el análisis por niveles; si bien hay que tener en cuenta la composición en datos absolutos de los diferentes niveles, que se reduce en los más elevados, resulta enormemente revelador que en un PAS funcional de composición tan feminizada 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 24. Distribución por sexo del PAS Funcionario de la UVa por niveles en 2011 y 2015



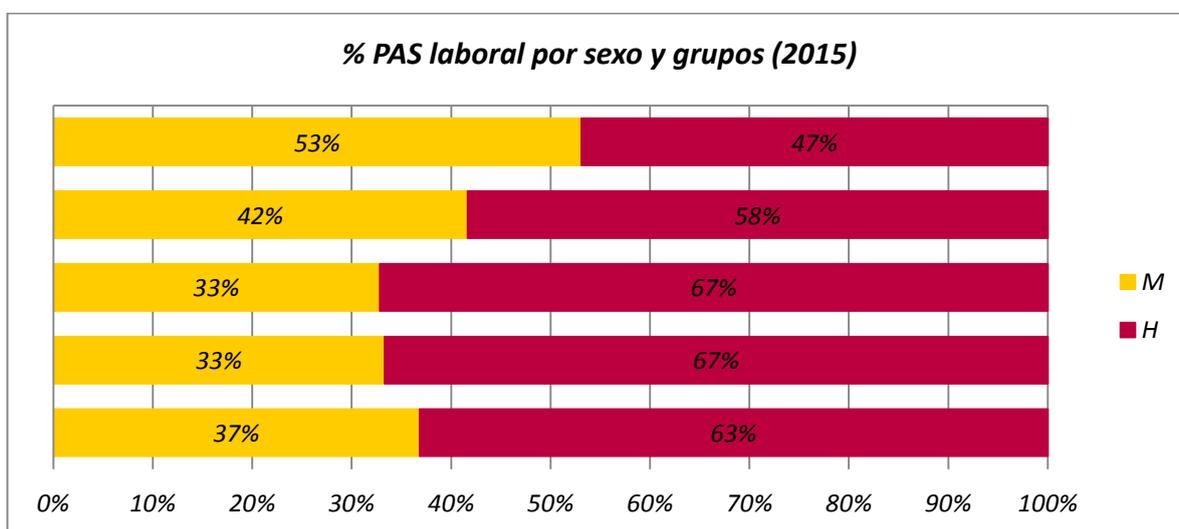
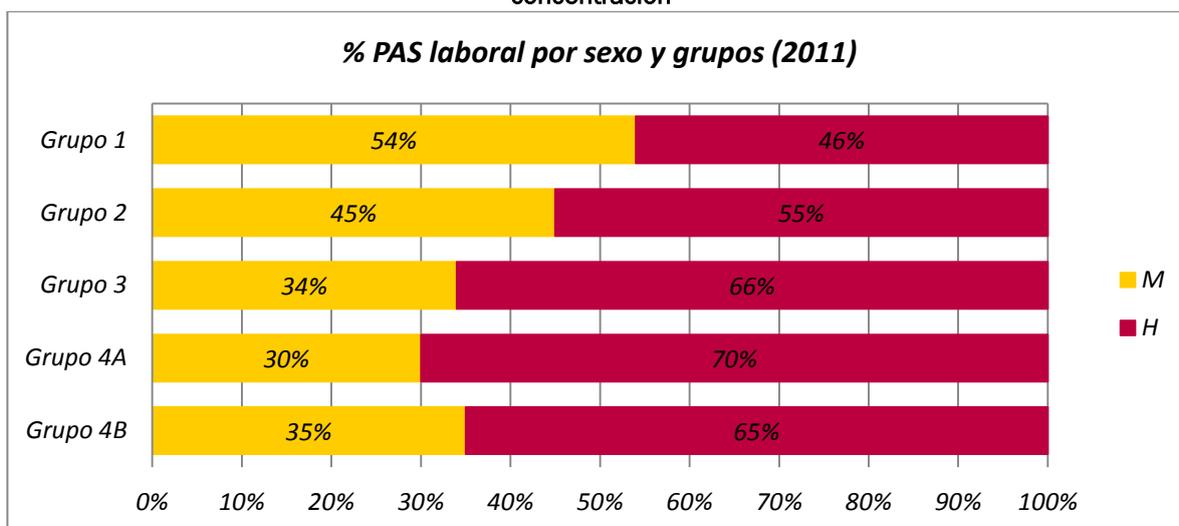


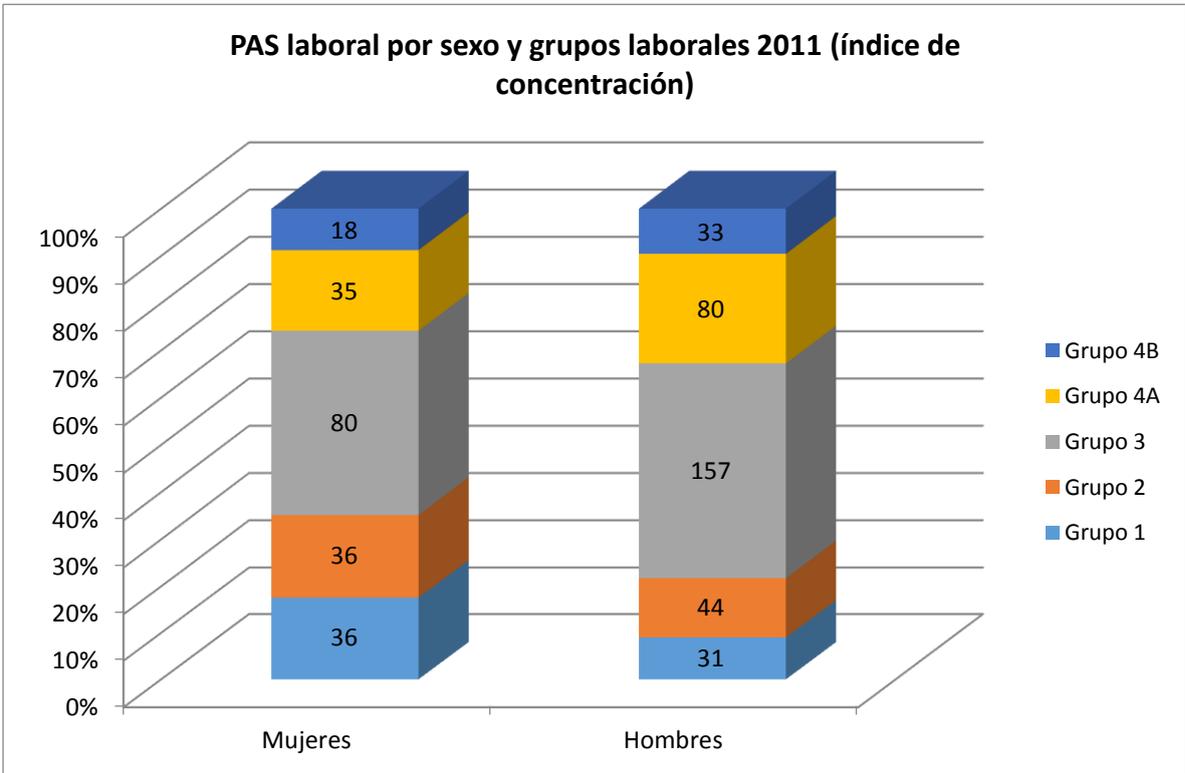
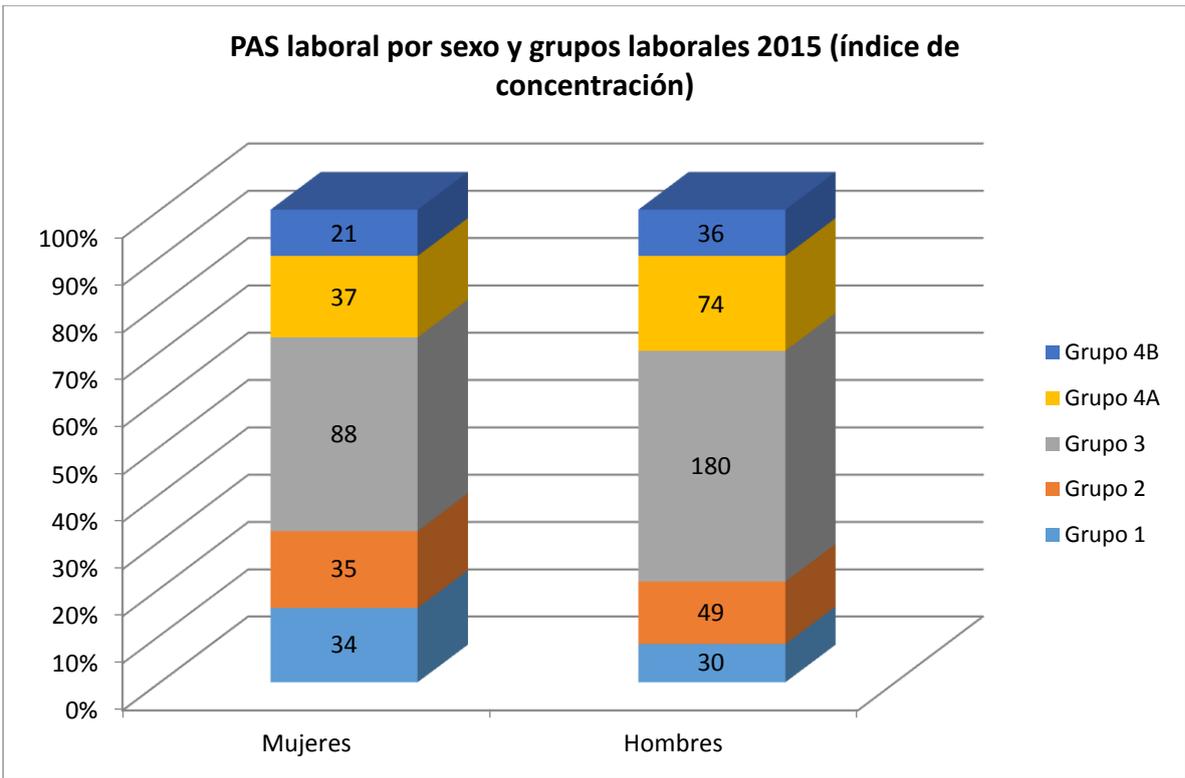
Los resultados del análisis evolutivo del período 2000 a 2015 corroboran esta segregación vertical, pues los porcentajes muestran pocas variaciones, con la única peculiaridad del nivel 25, uno de los más altos, en el que el porcentaje de mujeres ha subido en los últimos años, hasta el 81% en el año 2015.

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, que desciende para las mujeres en el periodo 2011-2015 y una equilibrada en el Grupo 1.

Gráfico 25. Distribución por sexo del PAS Laboral de la UVa por grupos en 2011 y 2015 e índice de concentración





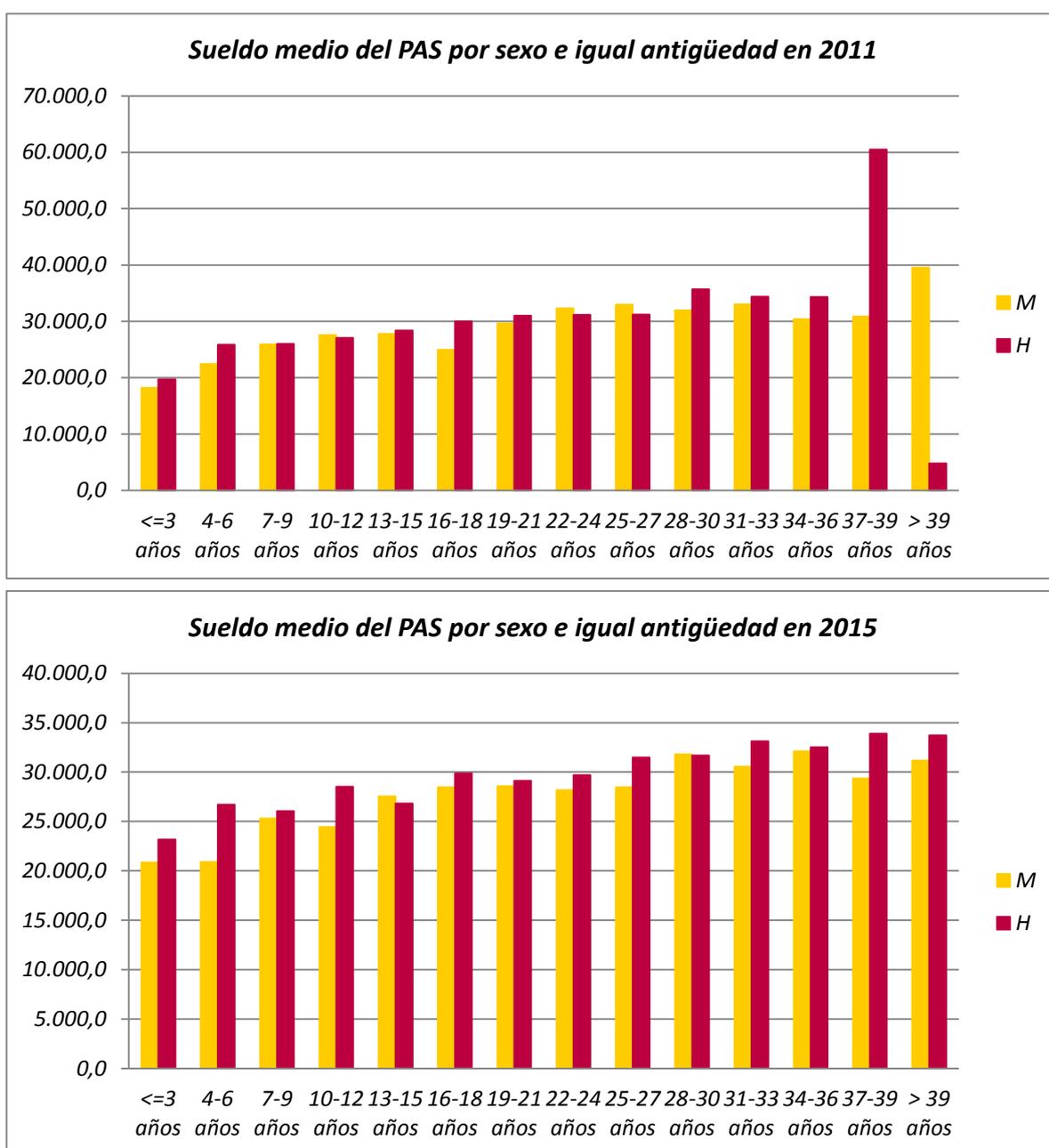
El análisis del período 2000 a 2015 muestra que los porcentajes de distribución por sexos de los grupos se han mantenido prácticamente inalterables en los tres grupos más bajos (4A, 4B y 3), mientras que en el grupo más alto ha habido una clara progresión de la situación de las mujeres

pasando de un 47% a un 53%. En el grupo intermedio (Grupo 2) en cambio se ha producido un retroceso en la misma medida, desde un 53% a un 42%.

2. Retribuciones del PAS

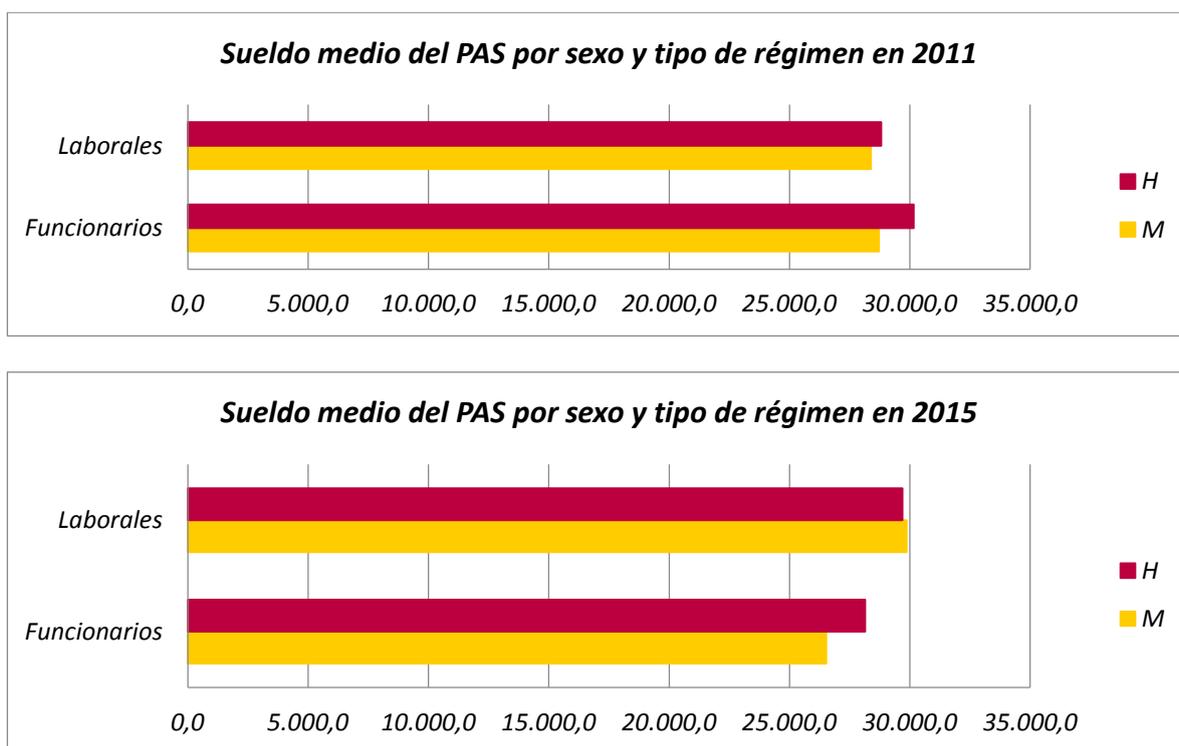
Si se analizan las retribuciones del PAS por sexo, según años de antigüedad, en 2015, encontramos una creciente desigualdad salarial a favor de los hombres, a medida en que se progresa por tramos de antigüedad.

Gráfico 26. Sueldo medio del PAS por sexo e igual antigüedad en 2011 y 2015



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 vemos que hay una diferencia de más de 1.000 euros en el caso del personal funcionario tanto en el año 2011 como en el año 2015 y algo menos, unos 500 euros en el caso del personal laboral en el año 2011.

Gráfico 27. Sueldo medio del PAS de la UVA por sexo y tipo de régimen en 2011 y 2015



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”).

En cuanto al PAS laboral, se produce una situación similar: las mujeres reciben una retribución menor en todos los grupos (excepto en la categoría 4B en el año 2015).. 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 acusada.

3. Datos relevantes sobre conciliación familiar y laboral.

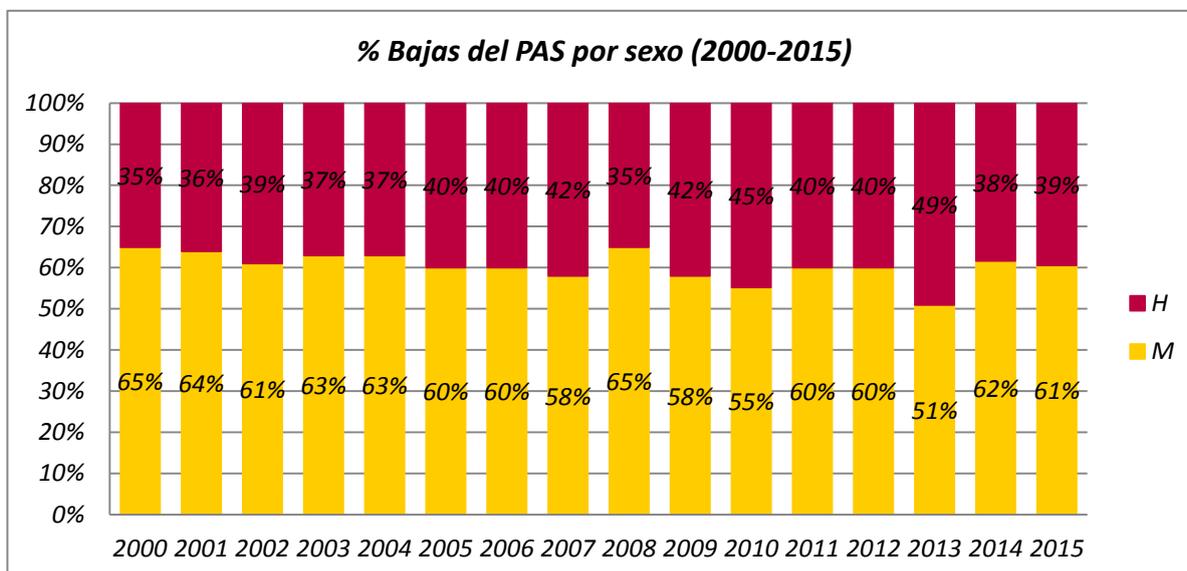
Atendiendo a la evolución de las bajas por tipo de baja, entre 2000 y 2015, sobresalen algunos datos relevantes: en primer lugar, aunque la baja por maternidad y lactancia sigue siendo mayoritariamente femenina, se observa también que, al menos, se ha progresado de un 100% femenina en el 2000 a un 83% en 2013, 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 39%-61% en el 2011, con los permisos masculinizados. Aunque, de nuevo en el año 2015, las mujeres representan un 100%. 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.

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. 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 2015 con algunas oscilaciones pero siempre superando las excedencias tomadas por las mujeres a las tomadas por los hombres.

4. Bajas del PAS por sexo

Gráfico 29. Bajas del PAS por sexo entre 2000 y 2015



6. 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.

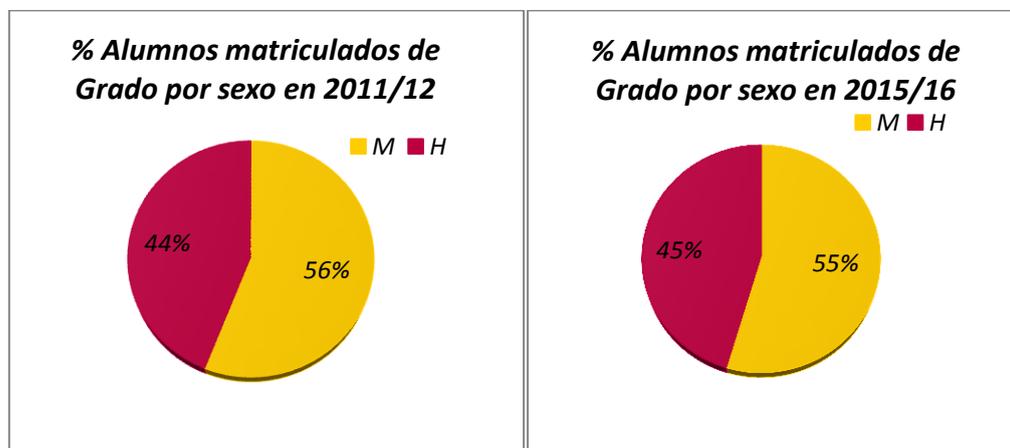
III. EL ALUMNADO

1. Distribución por sexo del alumnado

En cuanto a la matriculación en Grados en el año, los datos muestran un sesgo hacia una fuerte feminización del estudiantado, con un 44% del total de chicos en el curso 2011/12. En el curso 2015/16, aumenta en un punto porcentual el índice de chicos.

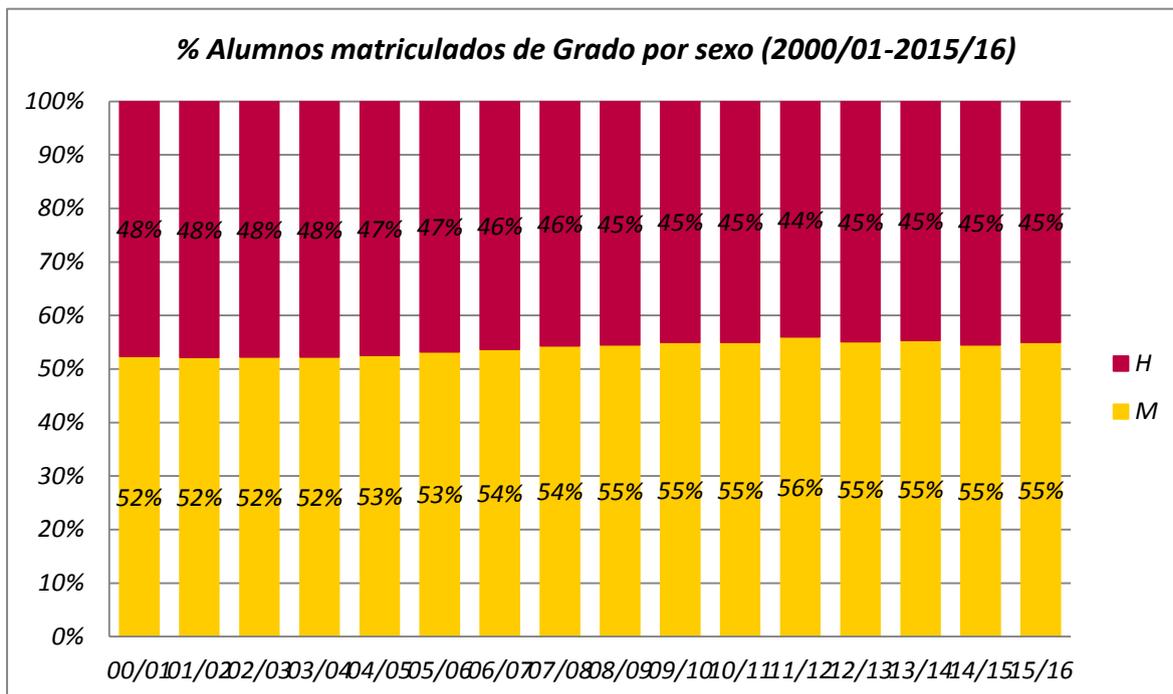
Se produce un descenso de las matrículas en grado en la Universidad de Valladolid en este periodo, exactamente un descenso de 3,749 personas y en este mismo periodo el alumnado masculino gana un punto porcentual en las matriculaciones, llevando los porcentajes a 55% y 45%.

Gráfico 31. Distribución por sexo del alumnado UVa matriculado en los estudios de grados en el curso 2011/12 y en el curso 2015/16



Esta feminización ha ido avanzando en una clara tendencia al desequilibrio entre los sexos en los últimos 15 años. En la última década el porcentaje de las estudiantes ha seguido aumentando, incrementándose en tres puntos más desde el curso 2000-2001 al actual, habiendo llegado a su máximo (56%) el curso 2011-2012.

Gráfico 32. Distribución por sexo del alumnado de la UVa en los últimos 15 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 entre el 2000 y el 2015 un incremento porcentual similar del alumnado del sexo femenino.

La reducción es mayor en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres. 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.

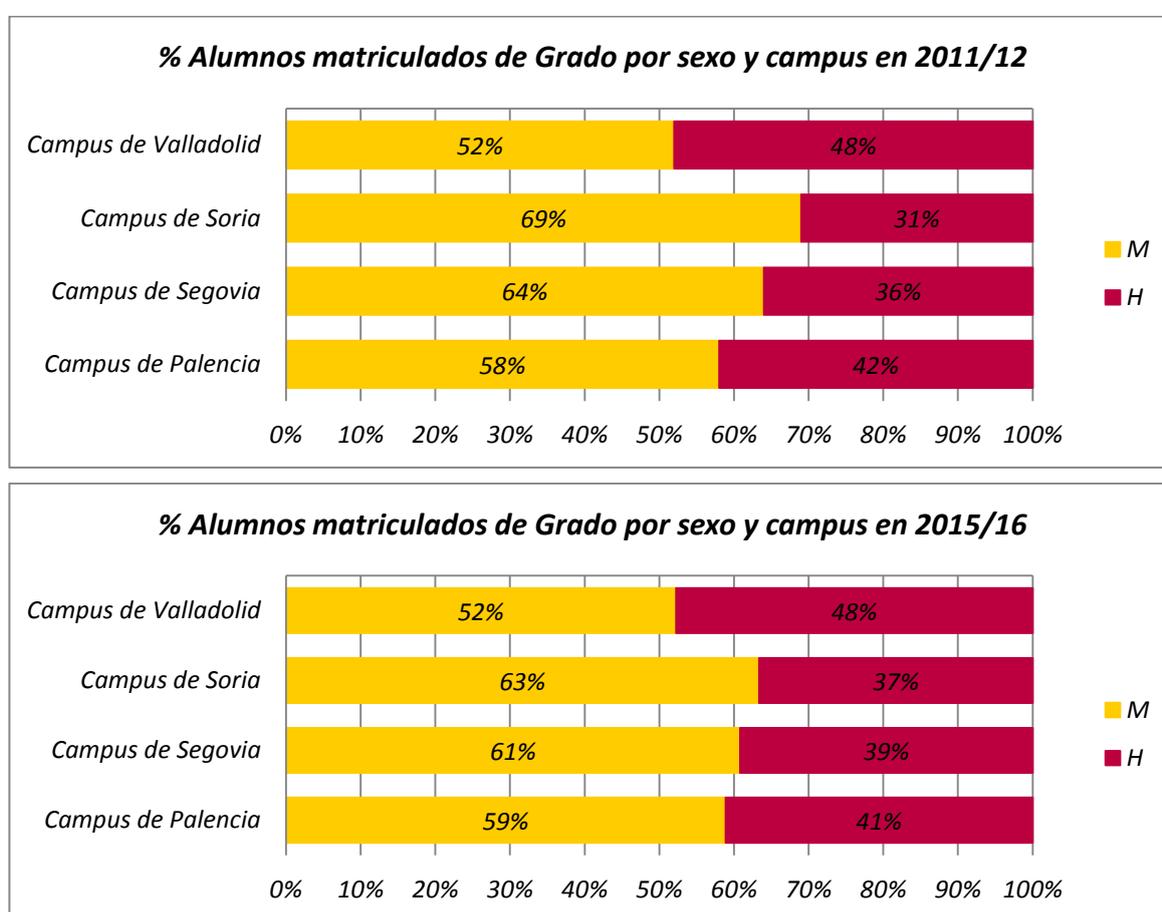
Los datos ofrecen una imagen muy similar a la de otras universidades españolas, con un cierto equilibrio entre ambos sexos entre las personas matriculadas, aunque con una mayor presencia de mujeres que están 10 puntos porcentuales por encima de los hombres en el curso 2015/16. La feminización de la universidad 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.

Por campus y centros

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 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 33. Distribución por sexo del alumnado UVa de grado por *campus* en el curso 2011/12 y el curso 2015/16



La evolución temporal de los datos por *campus* durante estos años ha sido muy diferente en función de la diversidad de situaciones de cada uno de ellos:

- *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 estos años, de modo que el alumnado femenino ha pasado a significar cerca de tres cuartas partes del total de su matrícula (69%) en el 2011 y en el 2015 vuelve a representar el 63%.

- *Campus* de Segovia. Durante el año académico 2000/01 se matricularon 836 personas; de las cuales 554 (66%) eran mujeres y 282 (34%) eran hombres. En el año académico 2011/12 se matricularon 2,807 personas; de las cuales 1,810 (64%) eran mujeres y 997 (36%) eran hombres. En el año académico 2015/16 se matricularon en el *Campus* de Segovia 2,306 personas; de las cuales 1,403 (61%) fueron mujeres y 903 (39%) fueron hombres.
 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, y un 61% en el curso 2015/16. 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. Como se observa se produjo un descenso en las matrículas tanto en varones como en mujeres. Desde el año académico 2000/01 al 2015/16 descendieron las matrículas de las alumnas en 916 personas y las matrículas de los alumnos descendieron en 870 personas. Y desde el año 2011/12 hasta el 2015/16 descendieron los números en 300 mujeres y 229 hombres.

Analizando la distribución por sexo del alumnado UVa de grado / Diplomatura / licenciatura por centros se aprecian algunos aspectos destacables:

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 el Campus de Valladolid durante este año mencionado observamos en la F. de Educación y Trabajo Social un 78% del alumnado formado por mujeres y un 22% del alumnado formado por hombres. En el caso de la F. de Enfermería hubo un 80% de alumnas y un 20% de alumnos. Si analizamos aquellos centros con mayor número de alumnos que de alumnas observamos que en la E. Ingenierías Industriales hay 27% de mujeres y 73% de hombres; en la E. Ingeniería Informática 10% de mujeres y 90% de hombres y en E.T.S. Ingenierías Telecomunicación 19% de mujeres y 81% de hombres.

Durante el mismo año académico en el Campus de Soria la E.U. Ingeniería Agraria cuenta con un 19% de alumnas y un 81% de hombres, mientras que la F. Traducción e interpretación cuenta con un 80% de alumnas y un 20 de alumnos.

También durante el periodo 2015/16 en el Campus de Segovia se aprecia un 80% de hombres en E. Ingeniería Informática.

Finalmente, en el Campus de Palencia, la F. Educación cuenta con un 73% de mujeres y un 27% de alumnos; mientras que en la E.T.S. Ingenierías Agrarias son 36% las alumnas y 64% los alumnos.

- En primer lugar, la masculinización de los centros de estudios técnicos no sólo no se ha paliado en estos 15 años, sino que se ha incrementado: ETS Ingeniería Informática ha pasado de un 27% a un 10% de alumnas, ETS Ingenieros de Telecomunicación de un 30% a un 19%, E.U. Ingenierías Agrarias de Soria de un 35% a un 19%, E.U. de Informática de Segovia un 27% a un 20%, habiendo sufrido también un retroceso el porcentaje de mujeres matriculadas en la E.T.S. de Ingenierías Agrarias (del 47% al 36%). 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.

- Destaca el caso de la ETS Arquitectura, que en la última década ha visto invertirse las cifras, incrementándose en un 6% 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 2016 los hombres han pasado de 21% a un 36%.

Por titulaciones, 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.
- 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) en el 2011/12, 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 H^a 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 de la matrícula femenina en las Ingenierías Superiores en estos años.
- 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

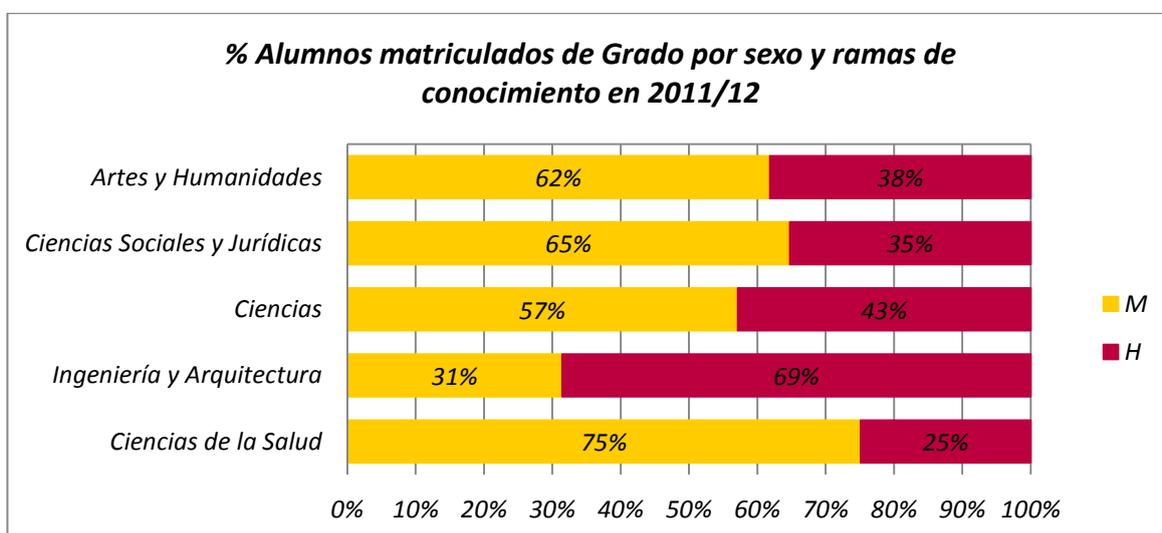
Dietética o la Diplomatura en Fisioterapia, van incorporando un mayor número de hombres según avanzan los años, a pesar de que se mantienen como aun fuertemente feminizadas.

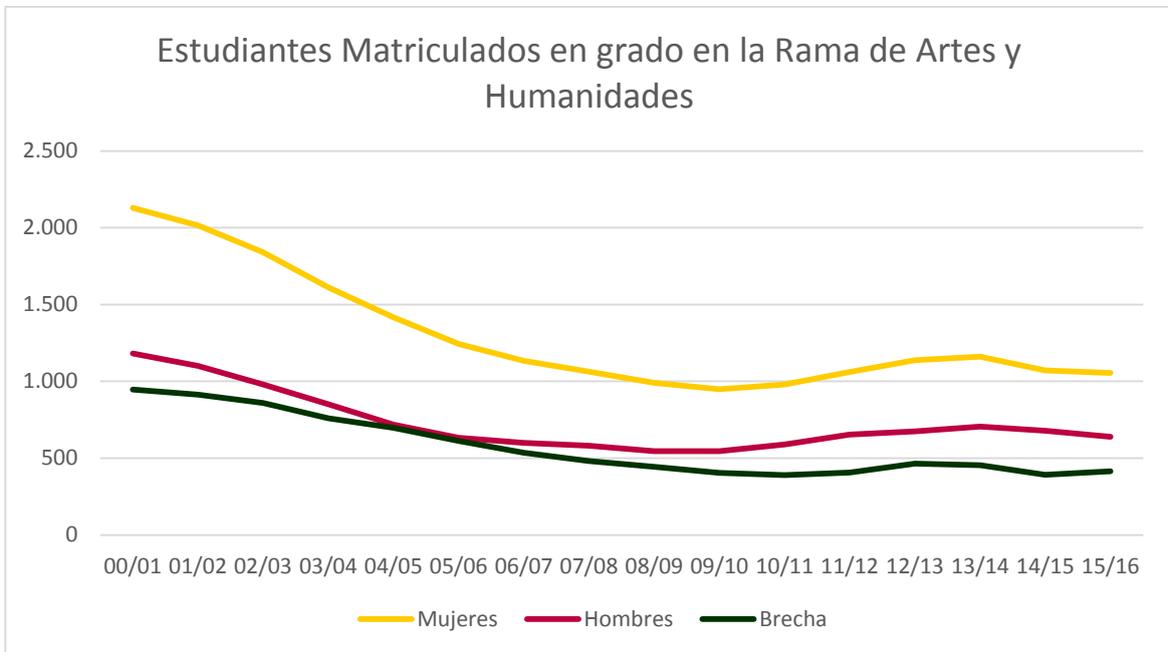
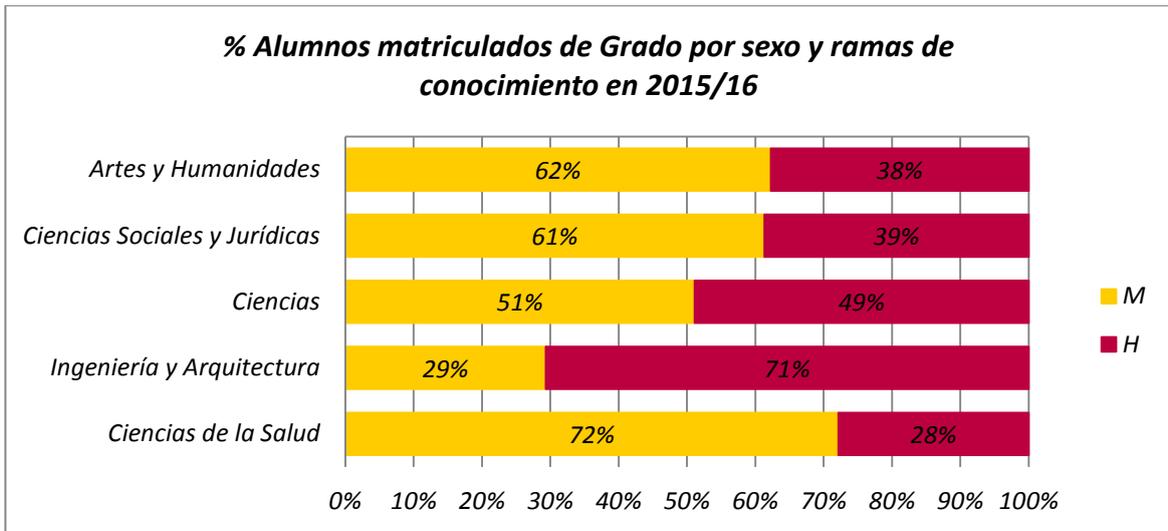
- Frente al tópico de que las titulaciones de Letras tienen un atractivo especialmente para las mujeres, puede observarse el caso de la Licenciatura en Historia, que no sólo ofrece porcentajes inferiores de mujeres que de hombres a lo largo de los años y parece sostenido en el tiempo.

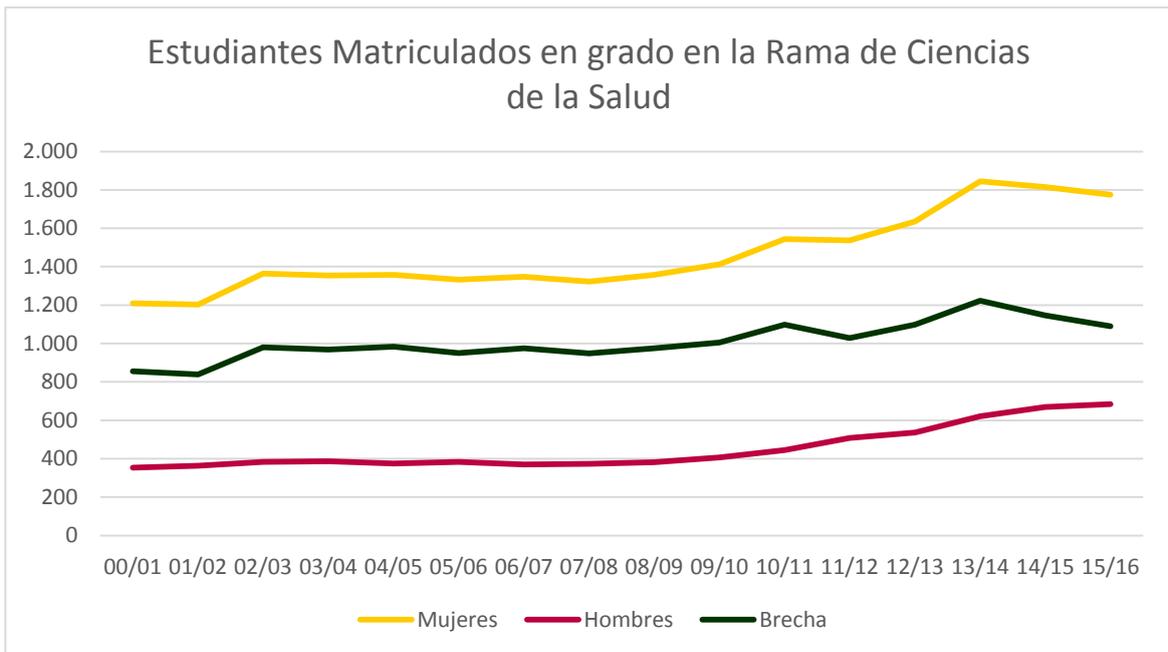
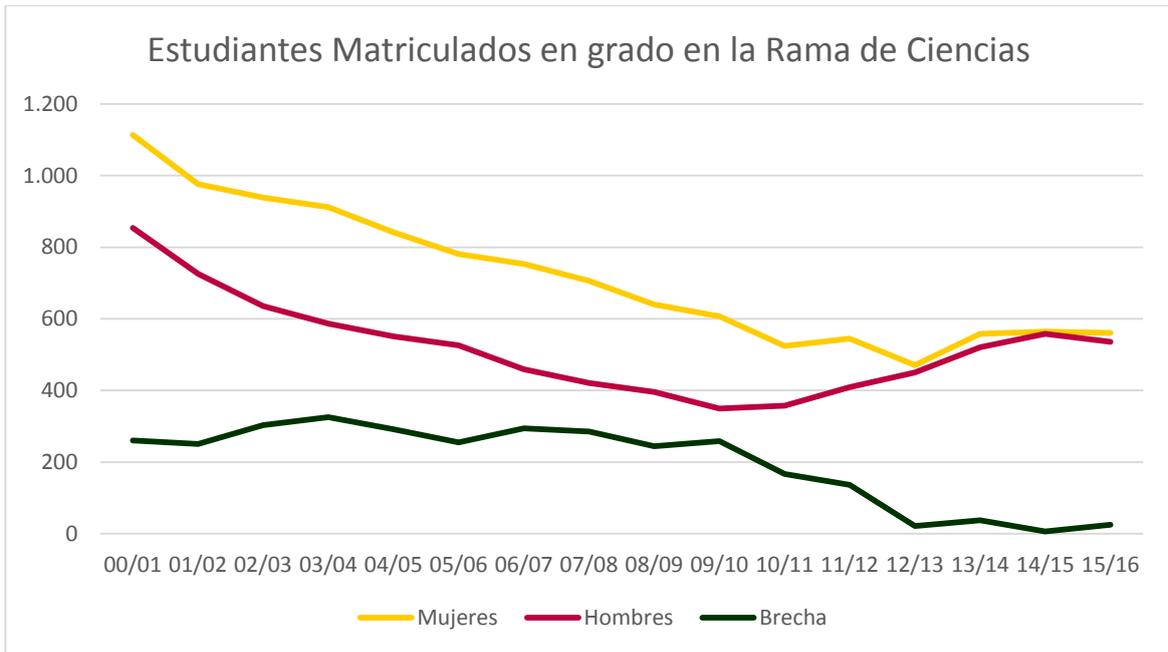
1.1. Por ramas de conocimiento

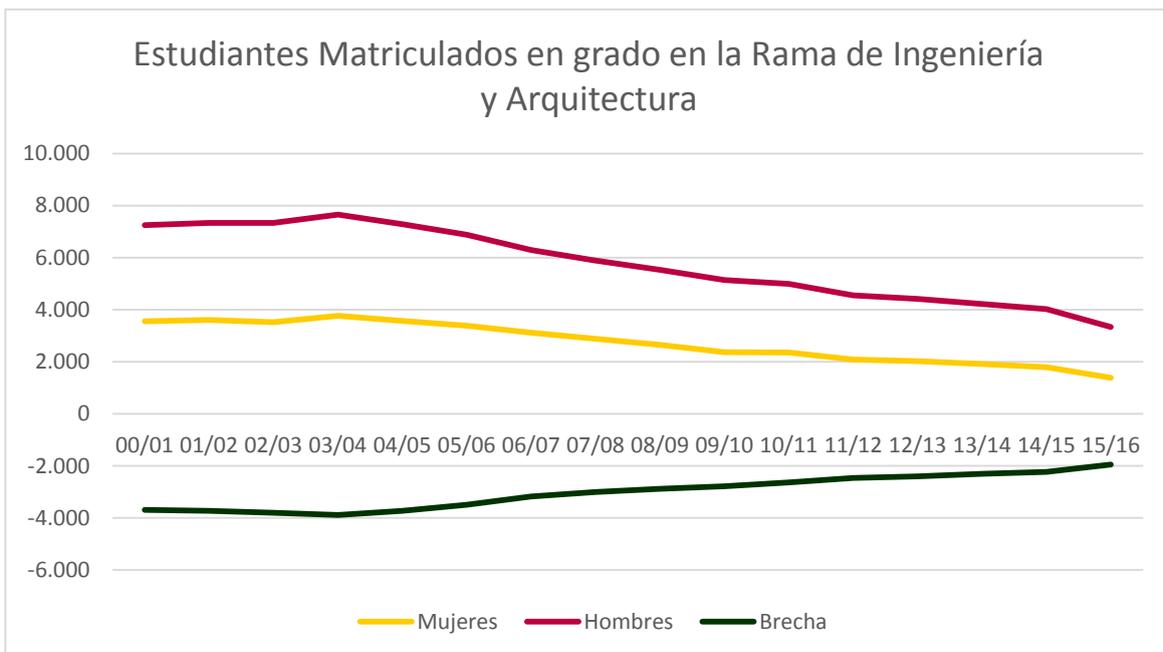
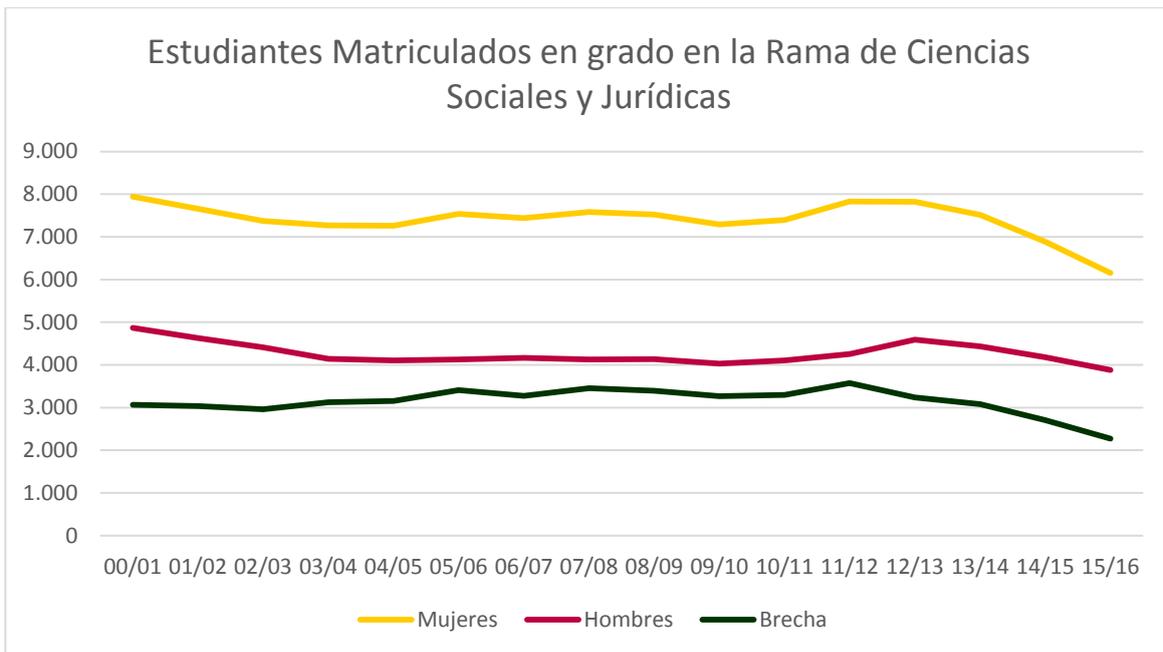
Gran parte de las conclusiones que podrían extraerse de este gráfico han sido ya planteadas, de un modo más desagregado, al tratar la situación de los centros y titulaciones. Sin embargo, a pesar de que desaparecen algunos matices importantes, en este caso se visualizan más claramente las diferencias.

Gráfico 35. Distribución por sexo del alumnado UVA de grado por grandes ramas de conocimiento en 2011/12 y 2015/16 y brecha de género









Más de dos terceras partes de la matrícula de las áreas de Ciencias de la Salud y de Ciencias Sociales y Jurídicas son 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

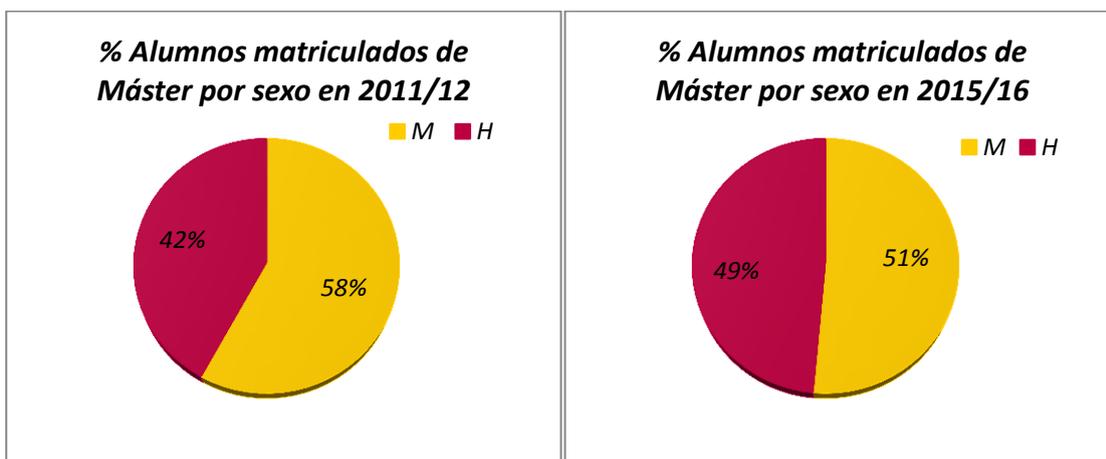
Realizando un seguimiento de los años analizados es posible concluir que si

atendemos a los datos porcentuales, se observa que los cambios han sido muy escasos en la mayoría de las grandes áreas de conocimiento.

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. Ello parece llevar a pensar que las mujeres cada vez hacen su estancia universitaria más larga, completando sus estudios con los de Máster.

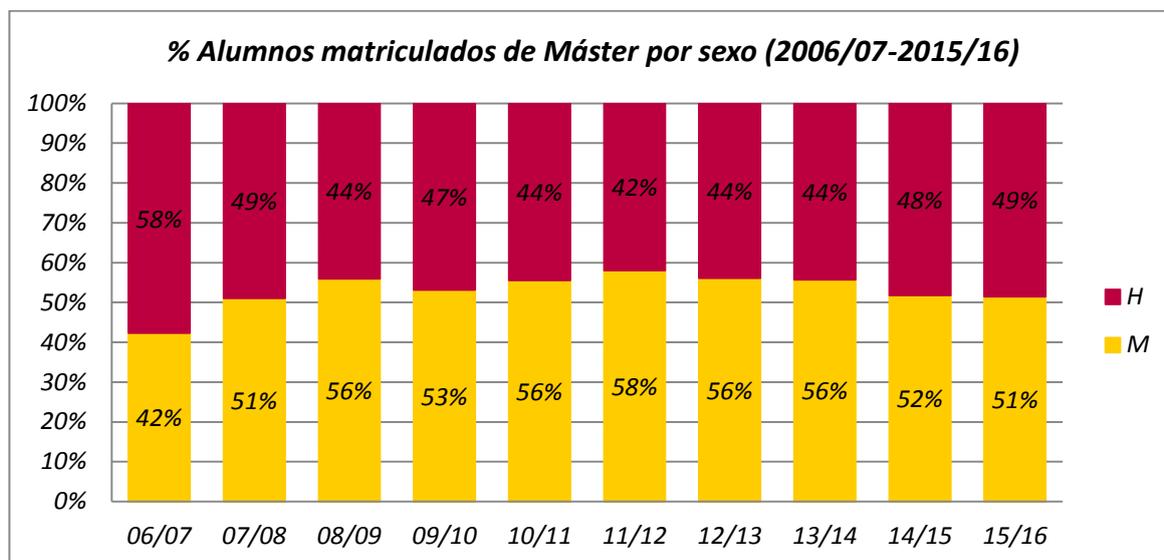
Gráfico 36. Distribución por sexo del alumnado UVa de Máster en 2011/12 y 2015/16



En el análisis de la matriculación de Máster en el período 2006/2007 a 2015/16, el avance femenino es evidente en los 10 cursos académicos que se recogen en el gráfico, aunque llama la atención el descenso puntual que se produjo en el curso 2009/10 y desde el curso 2011/12, 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.

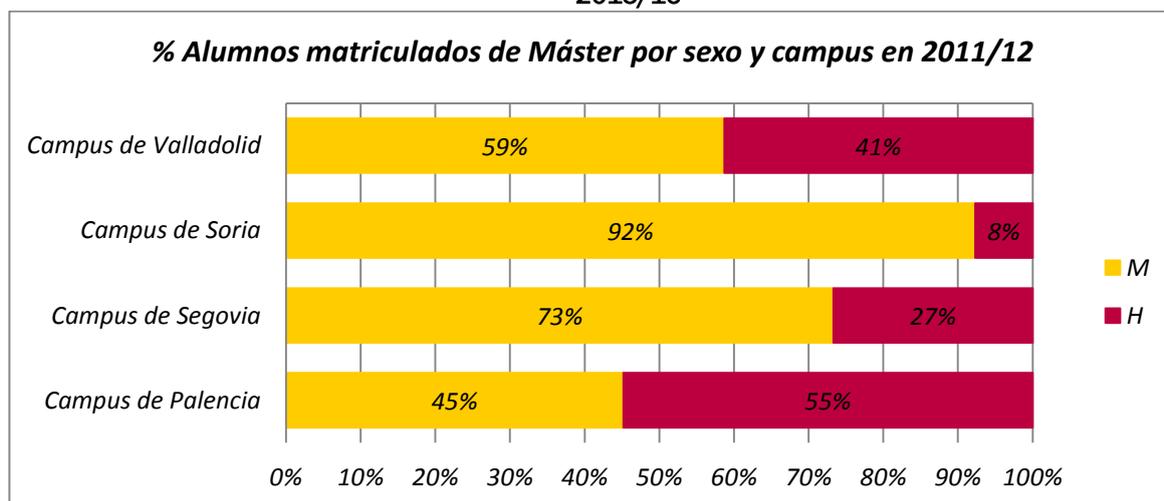
En el año 2006/07 se matricularon en Máster 104 personas, de estas personas 44 eran mujeres (42%) y 60 fueron hombres (58%). En el año académico 2011/2012 se matricularon 1,059 personas, de las cuales 615 fueron mujeres (58%) y 444 fueron hombres (42%). Finalmente, en el curso 2015/16 hubo 1,071 matriculaciones en Máster, de las cuales 551 fueron alumnas (51%) y 520 fueron alumnos (49%).

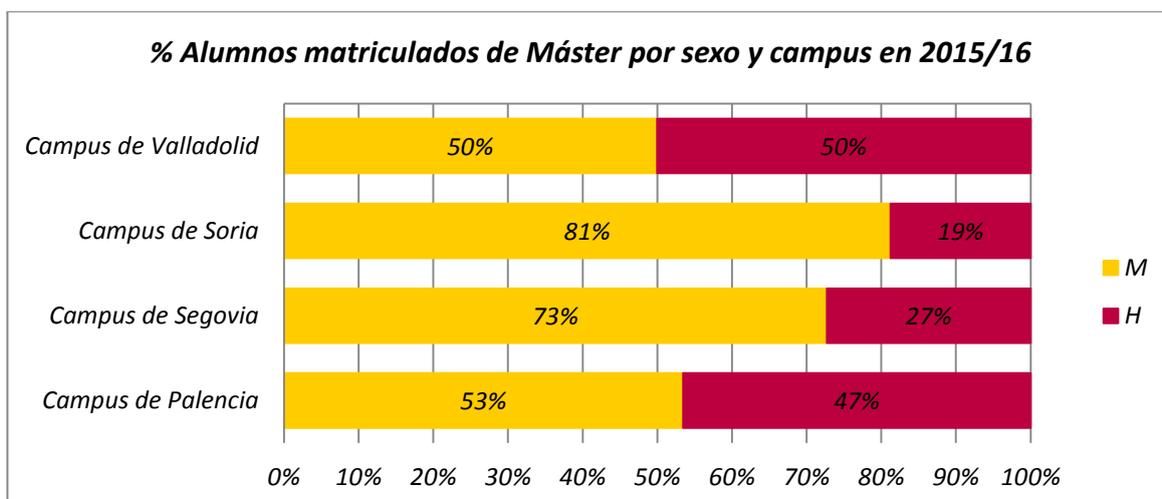
Gráfico 37. Distribución por sexo del alumnado UVa de Máster entre 2006/07 y 2015/16



Por *campus*, las cifras totales ponen en evidencia la preeminencia indiscutible del *campus* de Valladolid respecto al resto. En el año académico 2011/12 se matricularon 840 personas, de las cuales 493 (59%) fueron alumnas y 347 (41%) fueron alumnos. Por último, en el curso 2015/16 se matricularon 921 personas, 460 (50%) fueron mujeres y 461 (50%) fueron hombres.

Gráfico 38. Distribución por sexo del alumnado UVa de Máster por *campus* en 2011/12 y 2015/16





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.

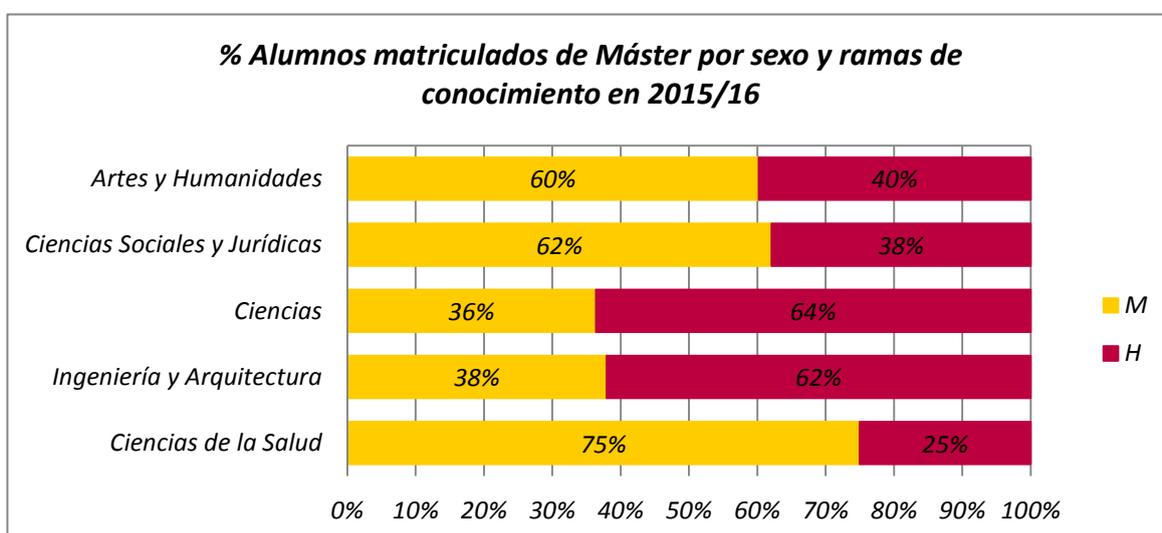
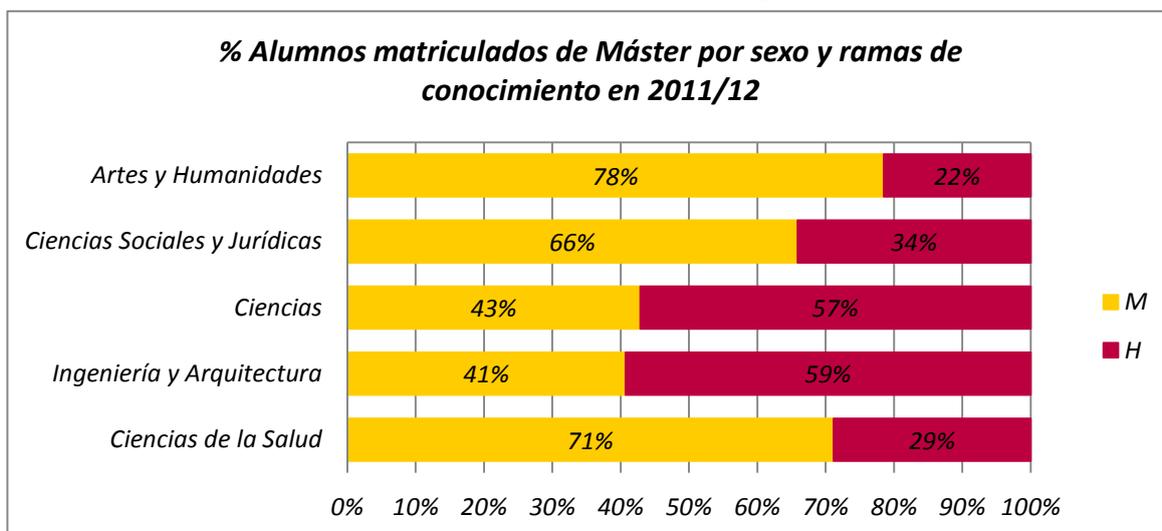
Destaca también el importante incremento del número de estudiantes que han optado por cursar estudios de Máster, que está relacionado con la implantación del Máster de Profesorado de Secundaria, requisito indispensable para cualquier persona licenciada que se presenta a oposiciones para cubrir este tipo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

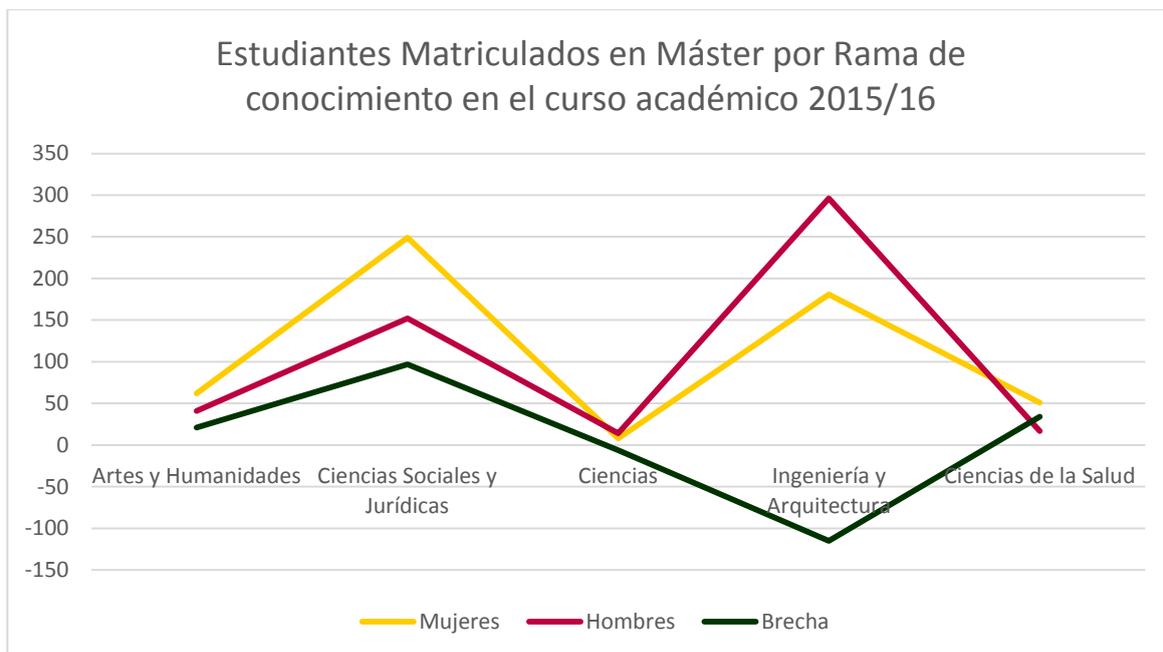
Entre los dos extremos del período se ve un retroceso en el caso de Palencia, que hay que poner en relación con el tipo de Máster que se puede cursar en este *campus*, siempre relacionado con el ámbito de la ingeniería agraria y forestal,

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. Las mujeres siguen siendo mayoría en las áreas de Artes y Humanidades y CC. Sociales y Jurídicas, y en Ciencias de la Salud. Las mujeres son cada vez más conscientes de la necesidad de seguir formándose tras los estudios de grado, 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. Por otro lado, del 2011/12 al 2015/16 desciende el porcentaje de mujeres en todas las ramas, exceptuando la rama de Ciencias de la Salud.

Gráfico 39. Distribución por sexo del alumnado UVa de Máster por grandes ramas de conocimiento en 2011/12 y 2015/16 y brecha de género

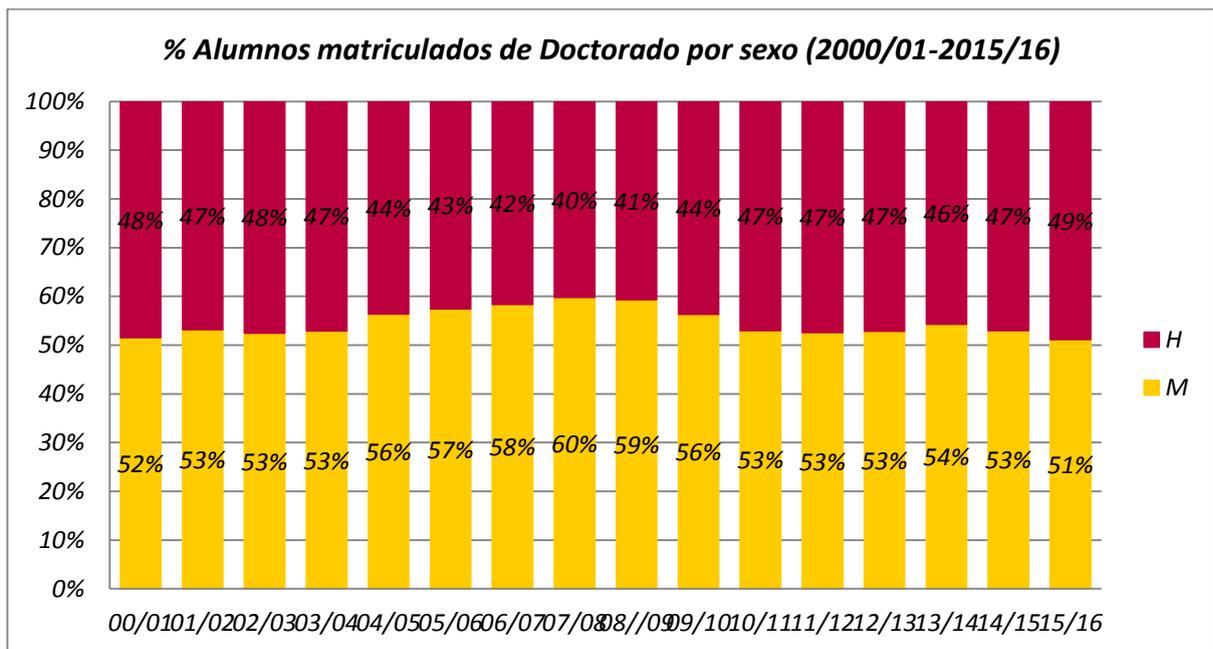
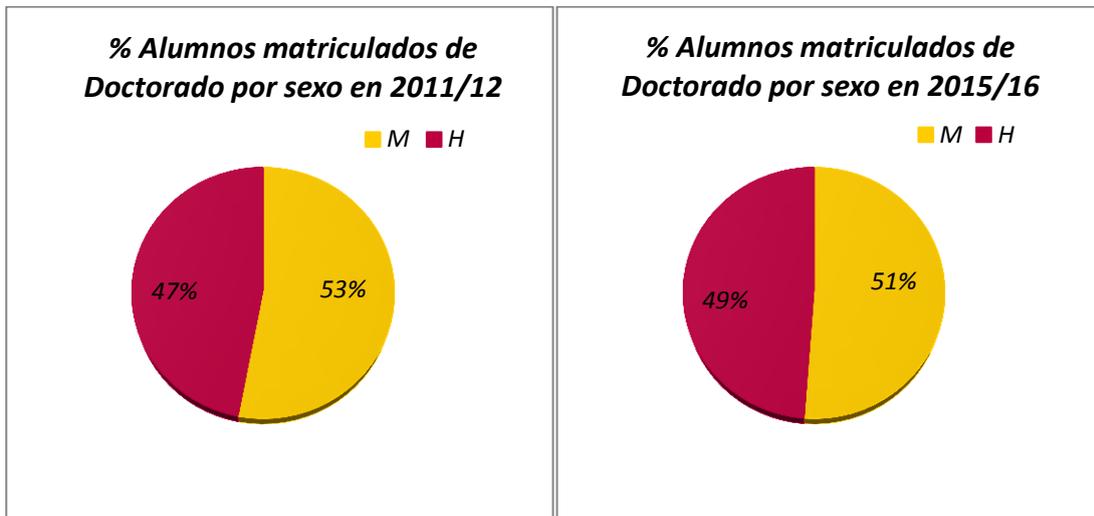




Por otro lado, las mujeres son quienes más matriculaciones hacen en estudios de doctorado, sin embargo, no destacan con muchos puntos porcentuales sobre los alumnos, ya que, como se puede observar en el año académico 2015/16 las alumnas representan el 51% de las matrículas y los alumnos el 49%. Finalmente, en el periodo que más destacan las mujeres en estudios de Doctorado, en lo que a matriculaciones se refiere, es como se observa en el gráfico, en el periodo del 2004/05 al 2009/10.

Esto puede responder a la que las mujeres son 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.

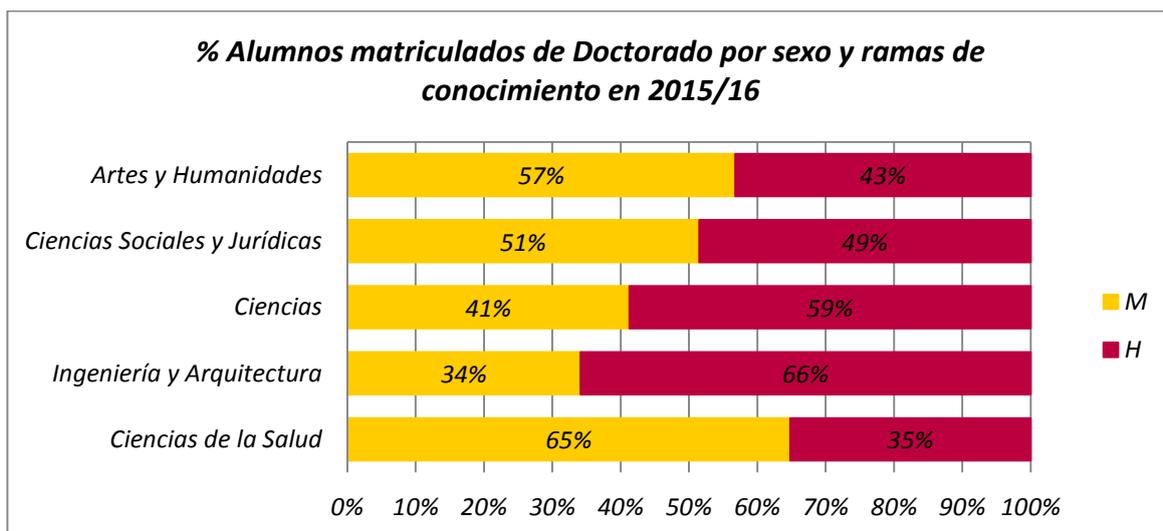
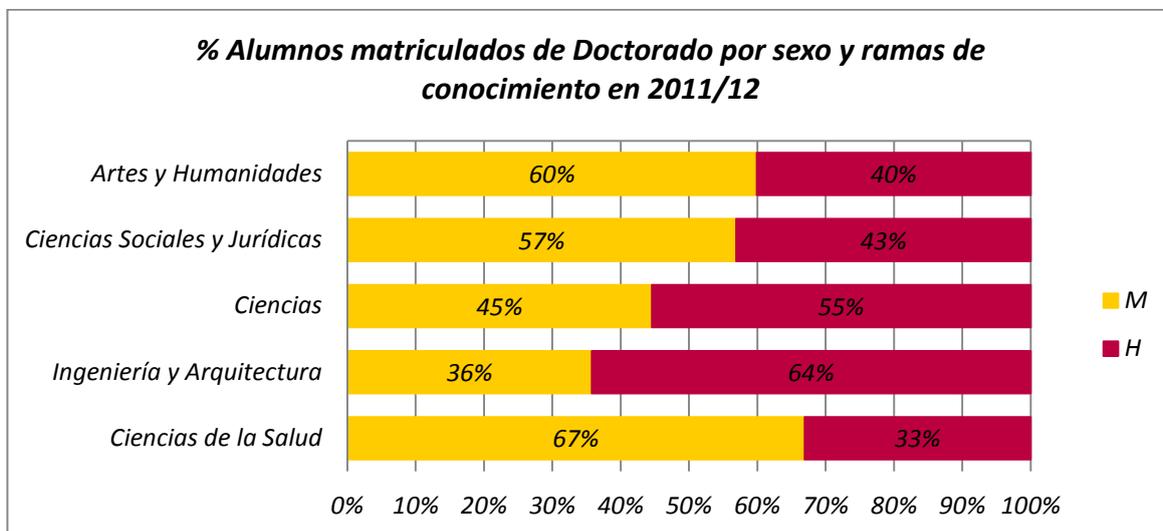
Gráfico 40. Distribución por sexo del alumnado UVa de Doctorado en 2011/2012 y 2015/16



Respecto a la evolución en los últimos años, se observa un estancamiento de las mujeres, con algunos picos de subida en algunos años que logran mantenerse en la serie temporal.

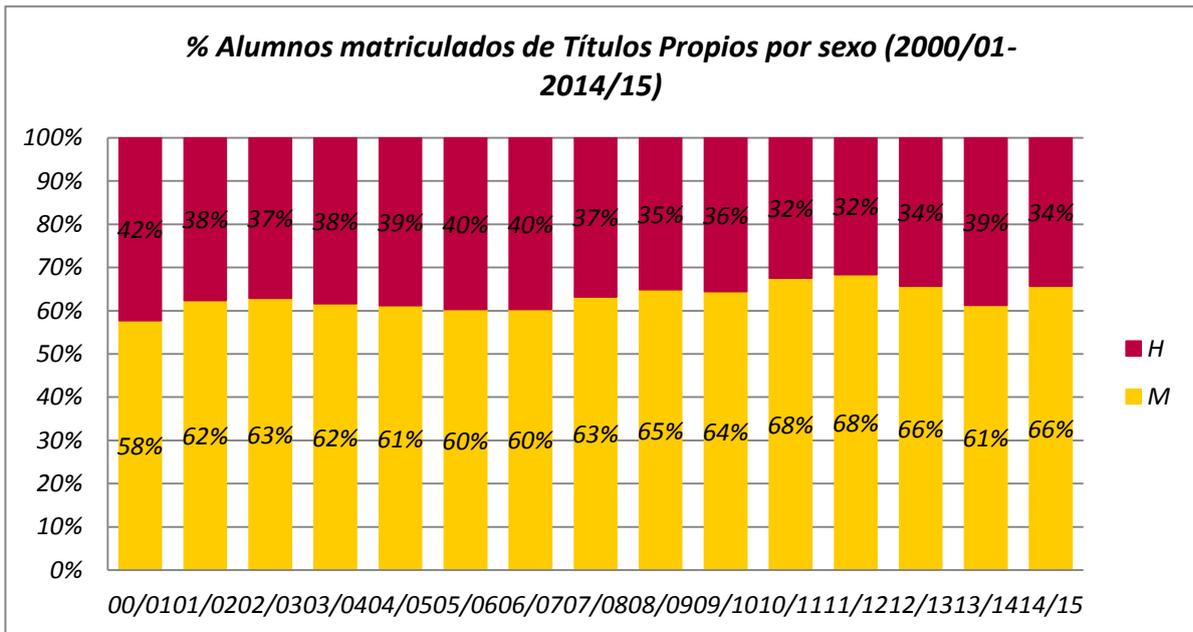
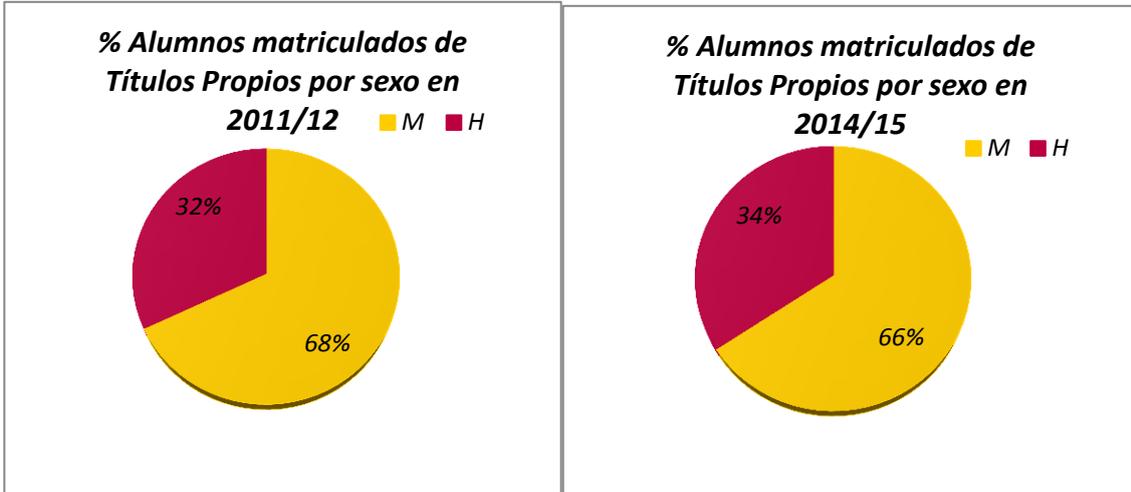
El análisis por ramas de conocimiento sigue evidenciando la segregación, anteriormente comentada en el caso de los estudios de máster.

Gráfico 41. Distribución por sexo del alumnado UVa de Doctorado por grandes ramas de conocimiento en 2011/2012 y 2015/16



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 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.

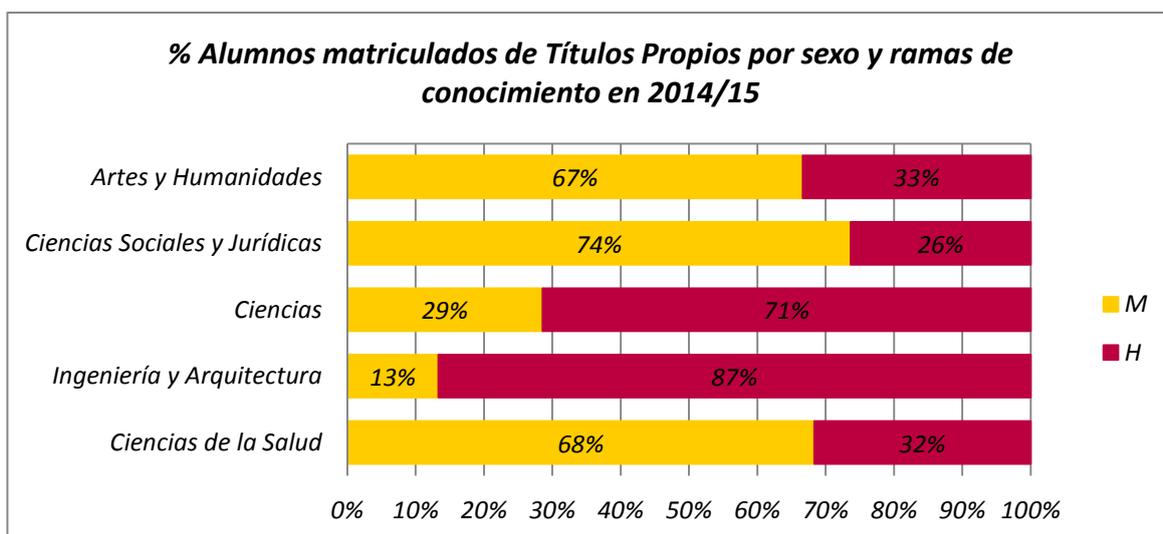
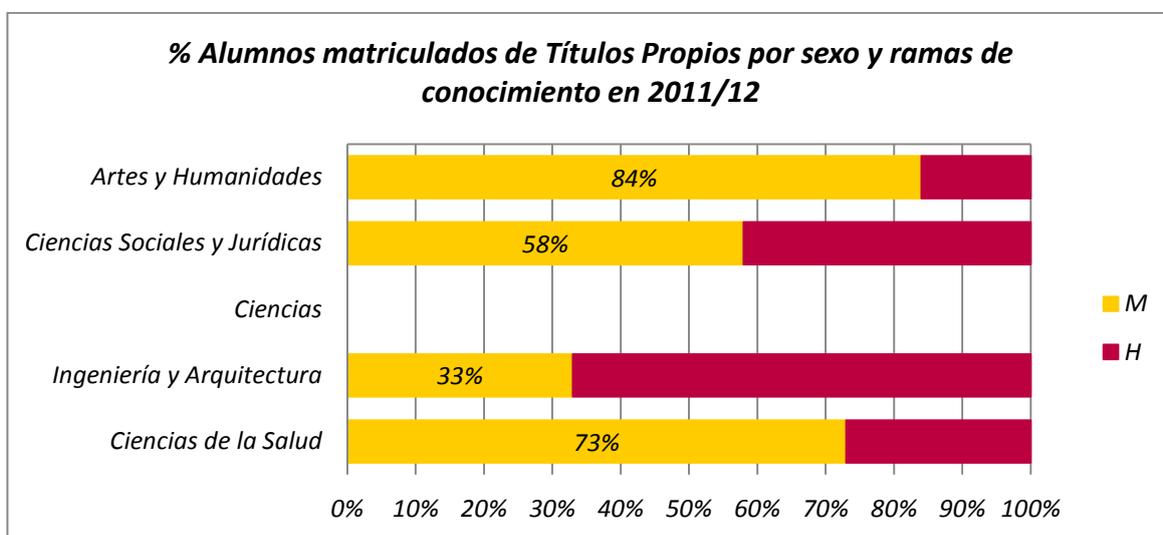
Gráfico 42. Distribución por sexo del alumnado UVa de Títulos Propios en 2011/12 y 2014/15

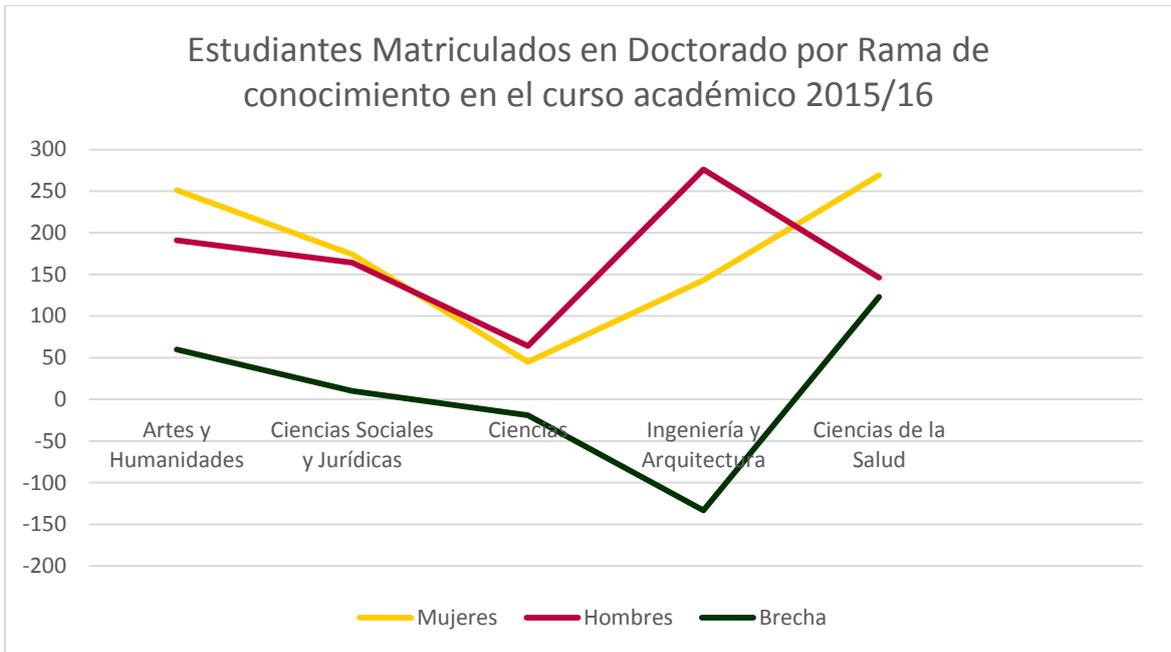


La evolución en el período 2000/2001 a 2014/15 ha sido favorable para las mujeres (de 58% a 66%). A las argumentaciones anteriormente expuestas, acerca del mayor porcentaje de alumnas en diplomaturas y licenciaturas, a la interiorización de un mercado laboral que exige en mayor medida a las mujeres requisitos 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.

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 (13%) en 2014/15 y su preferencia mayoritaria con los relacionados con CC. de la Salud y Arte y Humanidades y Ciencias de la Salud.

Gráfico 43. Distribución por sexo del alumnado UVa de Títulos Propios por grandes ramas de conocimiento en 2011/12 y 2014/15 y brecha de género



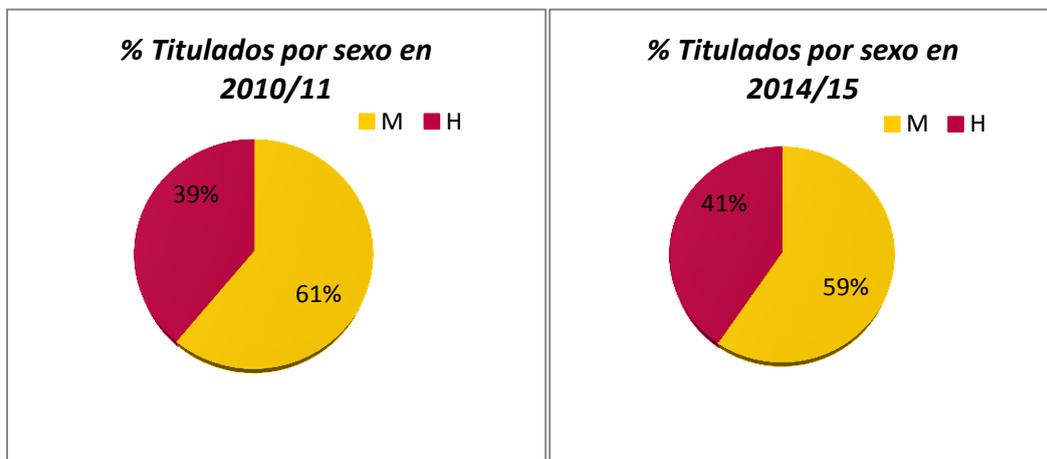


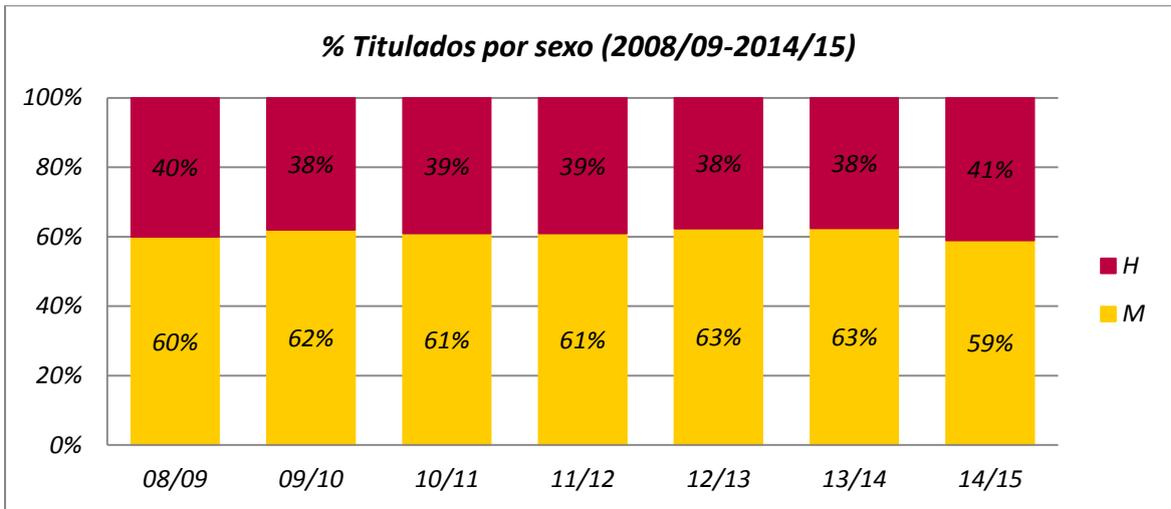
3. Rendimiento académico del alumnado.

Con tasa de éxito nos estamos refiriendo al 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 presentados.

Durante el año académico 2010/11 las mujeres obtuvieron una tasa de éxito en los grados de 87,57 y los hombres una tasa de 78,02. Y durante el año académico 2014/15 las mujeres obtuvieron una tasa de éxito en los grados de 90,20 y los hombres una tasa de 82,32.

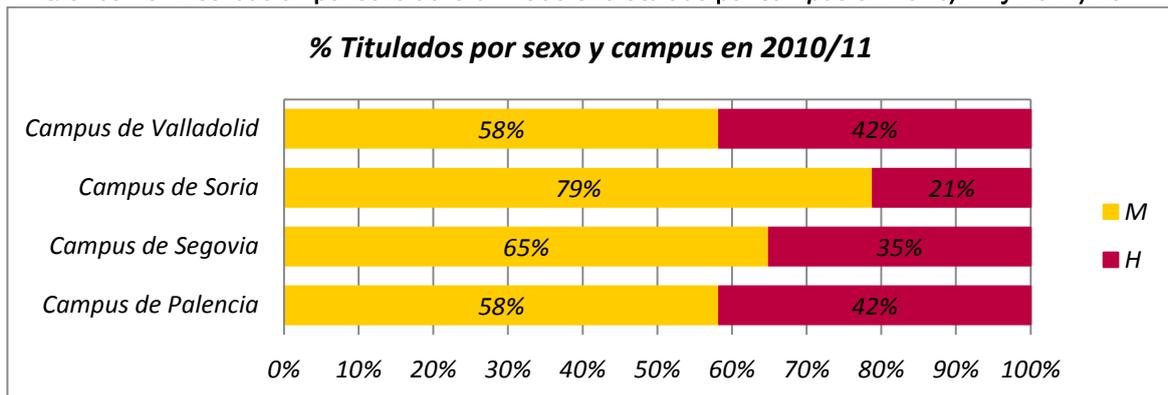
Gráfico 44. Distribución por sexo del alumnado UVa titulado en 2010/11 y en 2014/15





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 y el 71% en 2015. 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.

Gráfico 45. Distribución por sexo del alumnado UVa titulado por *campus* en 2010/11 y 2014/15



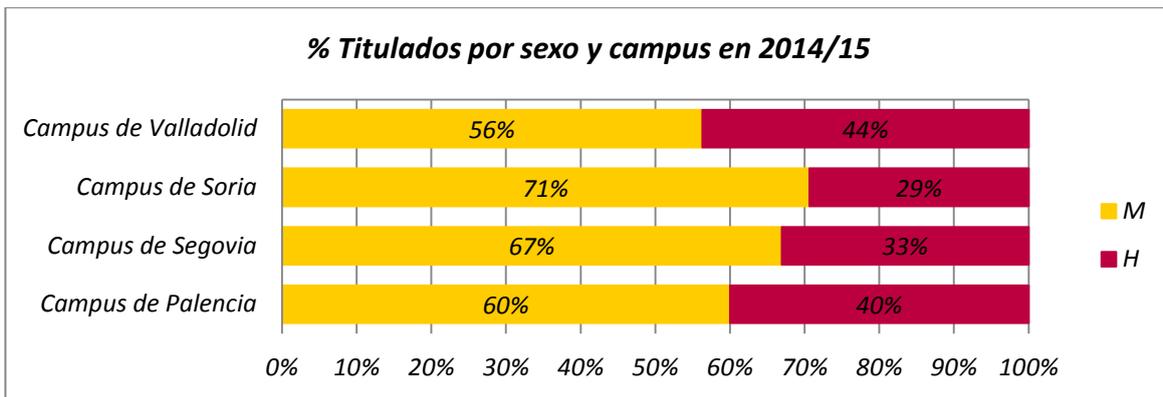
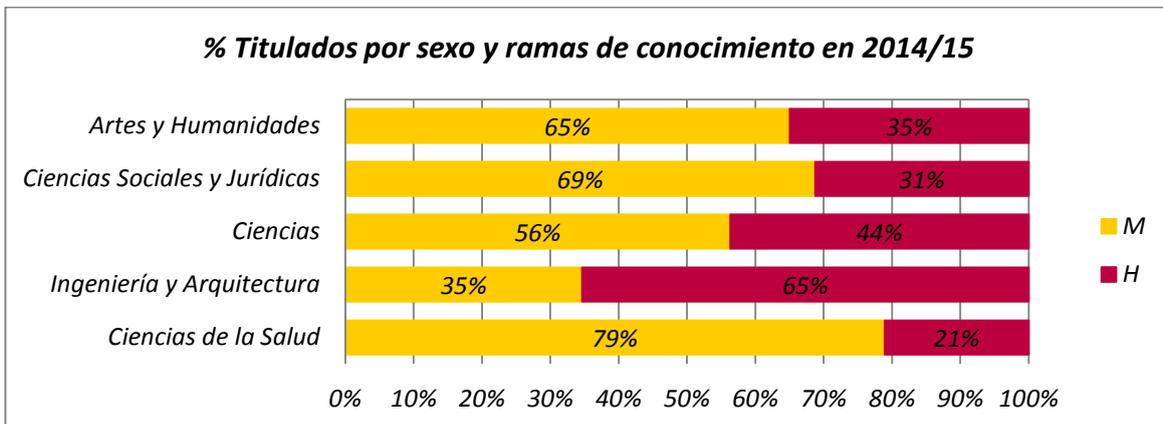
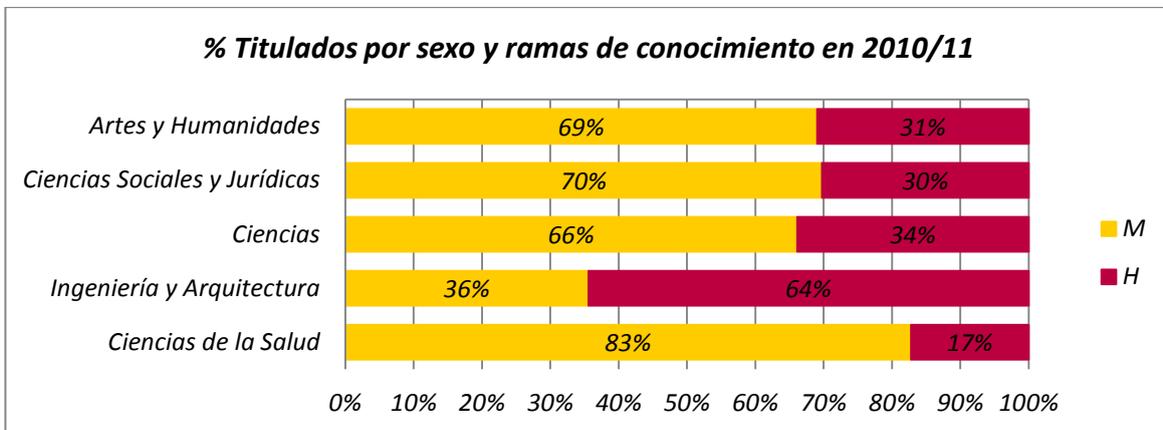
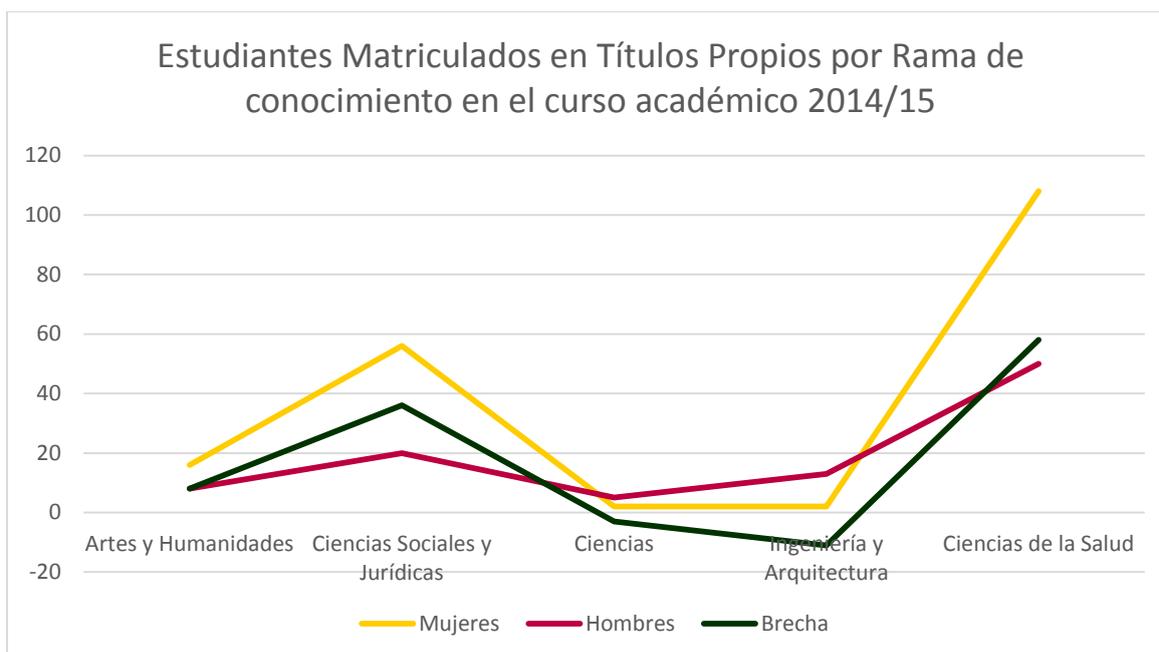


Gráfico 46. Distribución por sexo del alumnado UVa titulado por ramas de conocimiento en 2010/11 y 2014/15 y brecha de género





El análisis por titulaciones confirma la segregación académica ya anteriormente referida. Como datos concluyentes, se observa la feminización de las titulaciones en Educación o en CC. de la Salud.

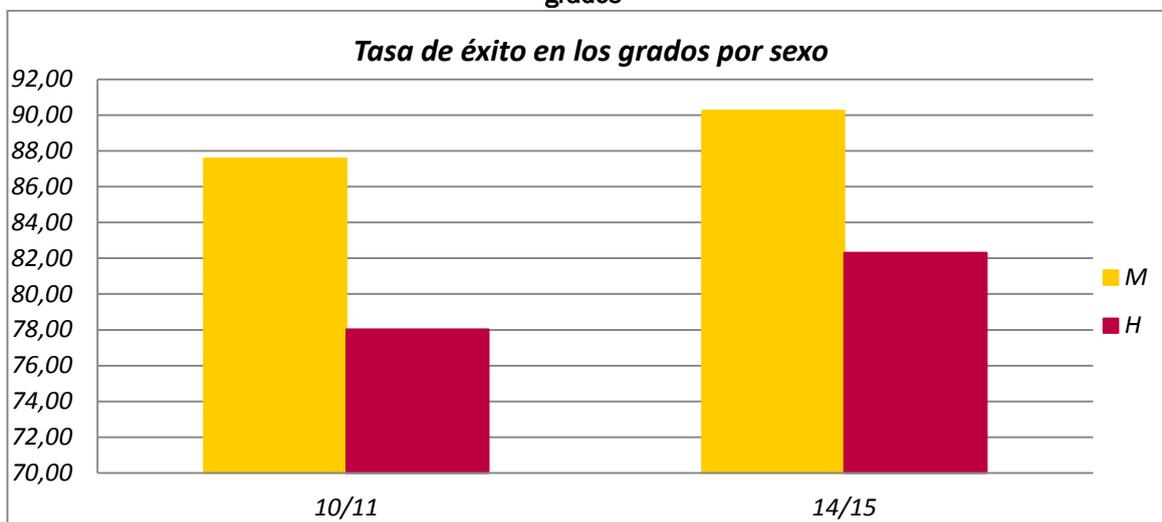
En cambio, las mujeres constituyen una minoría en especialidades masculinizadas del área de Ingenierías Técnicas. Es especialmente preocupante el hecho de que haya una horquilla de más de 10 puntos porcentuales entre la matrícula de entrada y la titulación en las titulaciones técnicas por parte de las 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.

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 y en rendimiento. Por el contrario, ello han reflejado, de media, un tiempo de retraso mayor que las alumnas a la hora de finalizar sus estudios y obtener su titulación. Respecto a la tasa de éxito, en el 2010/11 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. En el 2014/15 las alumnas superan a los alumnos en casi 8 puntos en los títulos de

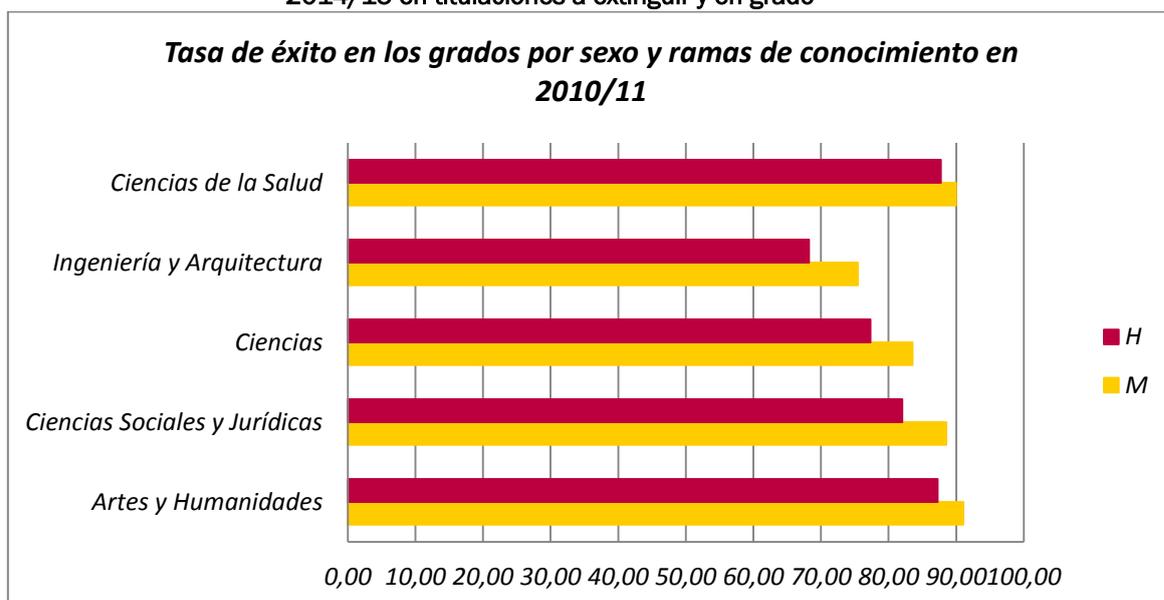
grado.

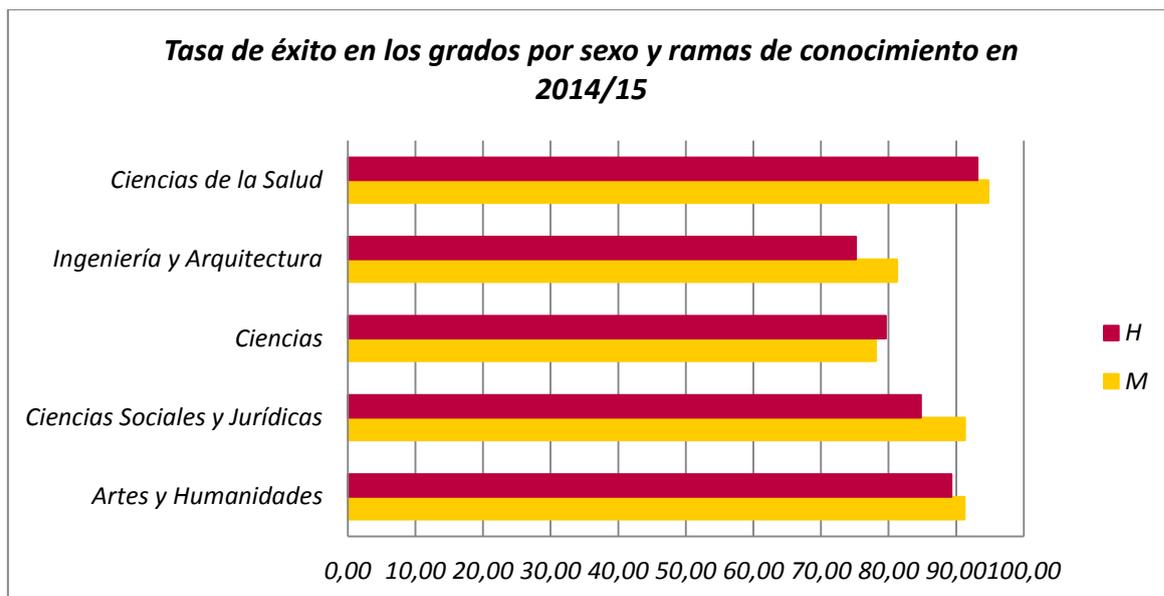
Gráfico 47. Distribución por sexo de la Tasa de Éxito del alumnado UVa en 2010/11 y 2014/15 en grados



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 en el 2010/11, aunque en el 2014/15 sobresalen las mujeres) y en otras hay diferencias más acusadas (Ciencias y Ciencias Sociales y Jurídicas).

Gráfico 49. Distribución por sexo de la Tasa de Éxito por 5 ramas de conocimiento en 2010/11 y 2014/15 en titulaciones a extinguir y en grado

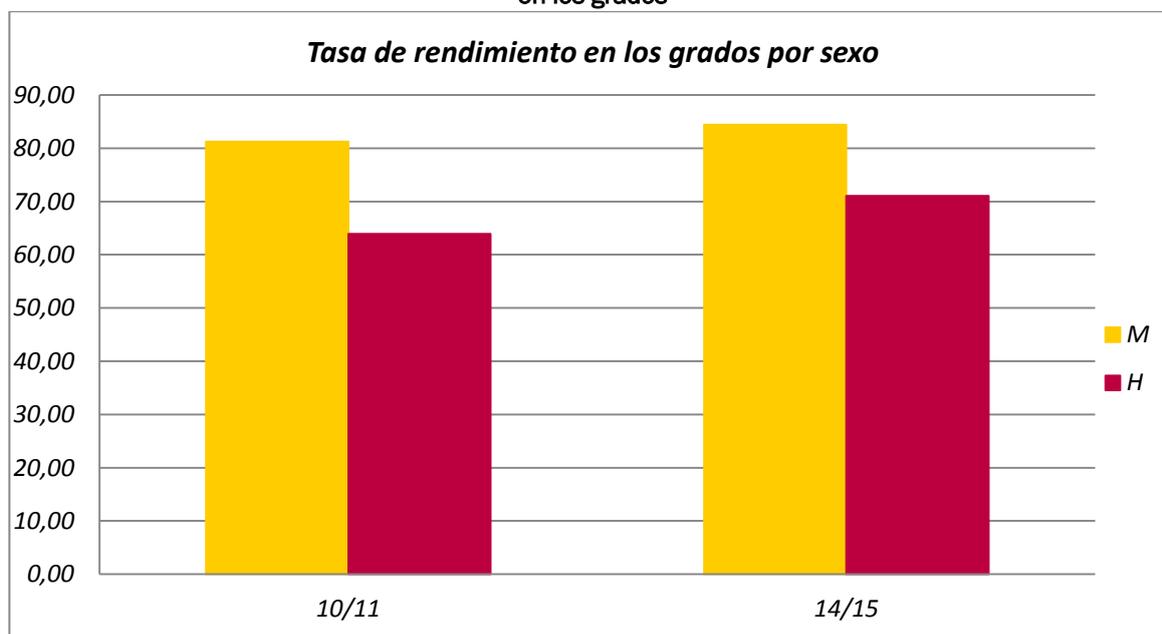




Con tasa de rendimiento nos estamos refiriendo al porcentaje de créditos correspondiente a las asignaturas que los estudiantes han superado (ya sea en la convocatoria de junio o de septiembre) sobre el total de créditos matriculados.

En cuanto a la Tasa de Rendimiento, vuelven a visibilizarse los mejores resultados para las alumnas, en la foto fija del curso 2011/12 y del curso 2014/15, tanto en los grados como en las titulaciones de diplomatura, licenciatura, ingeniería y arquitecto a extinguir.

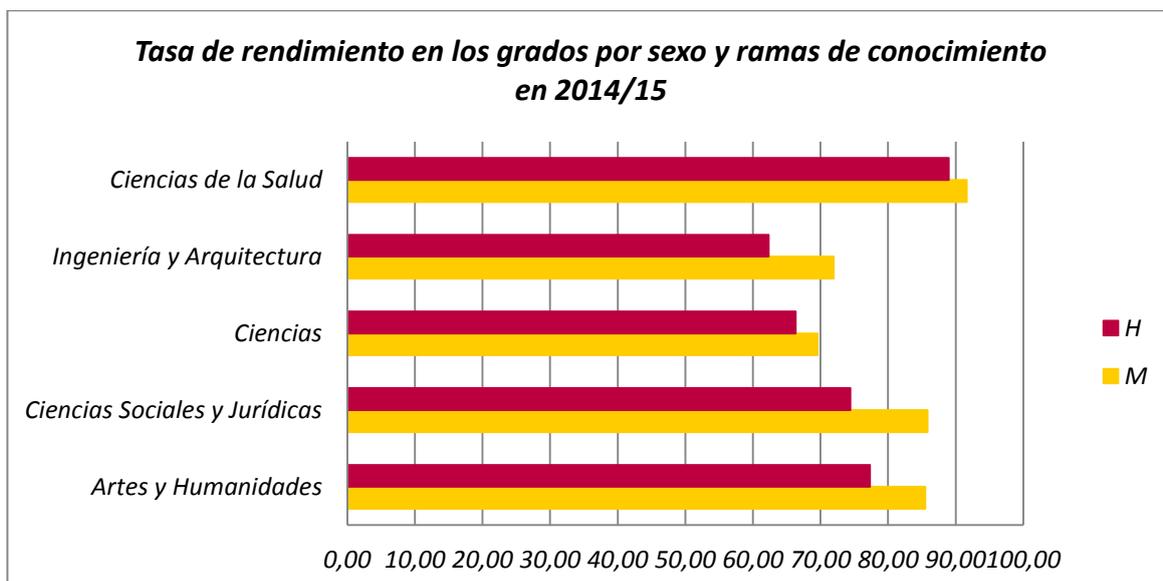
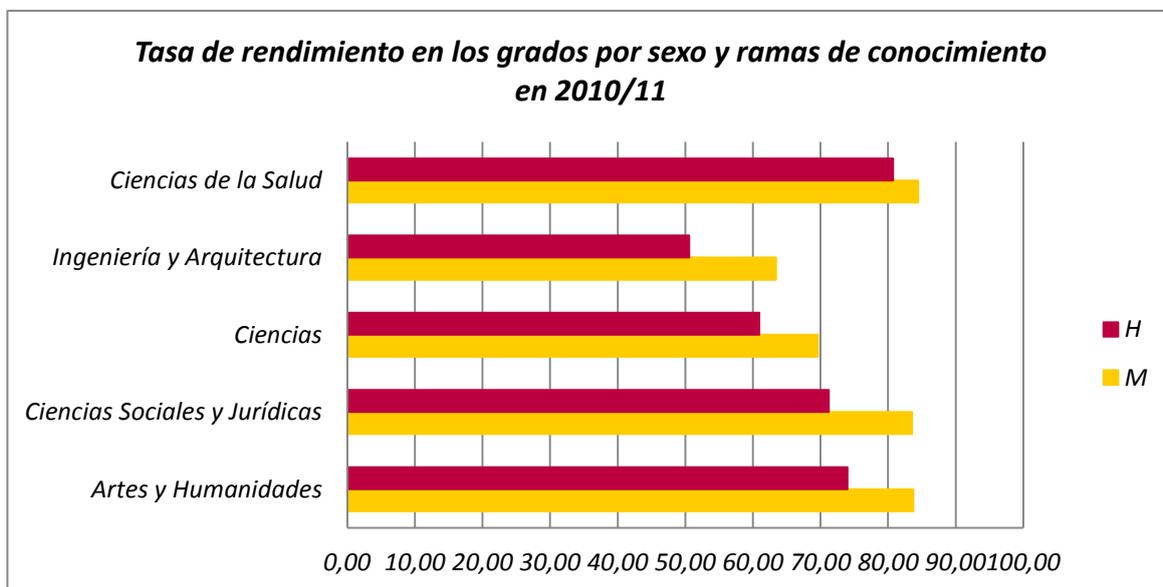
Gráfico 50. Distribución por sexo de la Tasa de Rendimiento en 2011/12 y 2014/15 en los grados



Por grandes áreas de conocimiento, vuelve a reiterarse el mejor rendimiento de las alumnas en todas las áreas de conocimiento (excepto en el curso 2014/15 en la rama de Ciencias) y en las dos modalidades de estudios actualmente vigentes, grados y licenciaturas /diplomaturas /ingenierías/ arquitectura.

Como se observa en las cifras, la tendencia respecto a la tasa de rendimiento es que las mujeres alcancen mayor tasa de rendimiento frente a los alumnos, inclusive en aquellas ramas de conocimiento, como Ingeniería y arquitectura, que es donde menor número de mujeres se matriculan.

Gráfico 52. Distribución por sexo de la Tasa de Rendimiento por 5 ramas de conocimiento en 2010/11 y 2014/15 (grados)



Los hombres tardan más en terminar que las mujeres los estudios (tiempo de retraso), de media. Respecto al tiempo de retraso de los titulados observamos que durante el año académico 2010/11 las mujeres tienen un retraso de 1,06 años y los hombres un retraso de 1,98 años. Y en el año 2014/15 para ellas el tiempo de retraso es de 1,88 años y para ellos es de 2,63.

Gráfico 54. Número de años (tiempo de retraso) que tarda en titularse el alumnado titulado en 2010/11 y 2014/15 por sexo

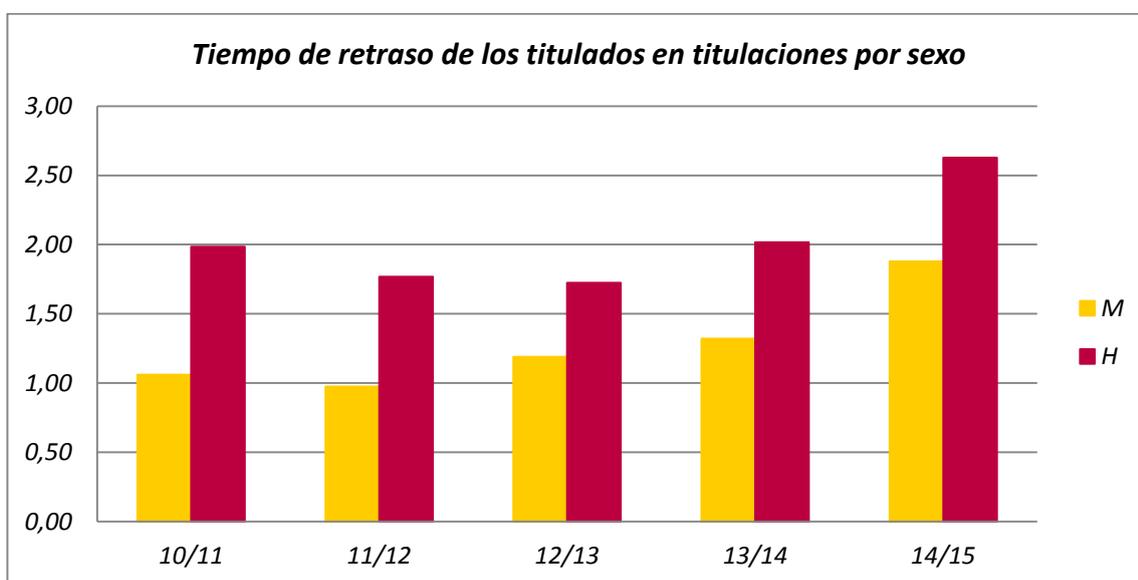
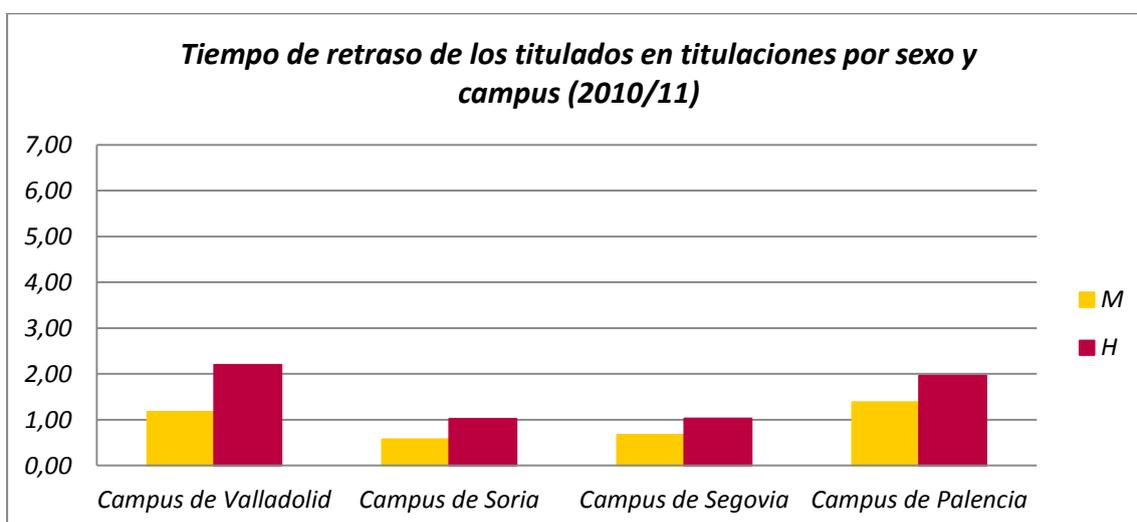


Gráfico 55. Número de años (tiempo de retraso) que tarda en titularse el alumnado titulado en 2010/11 y 2014/15 por sexo y campus



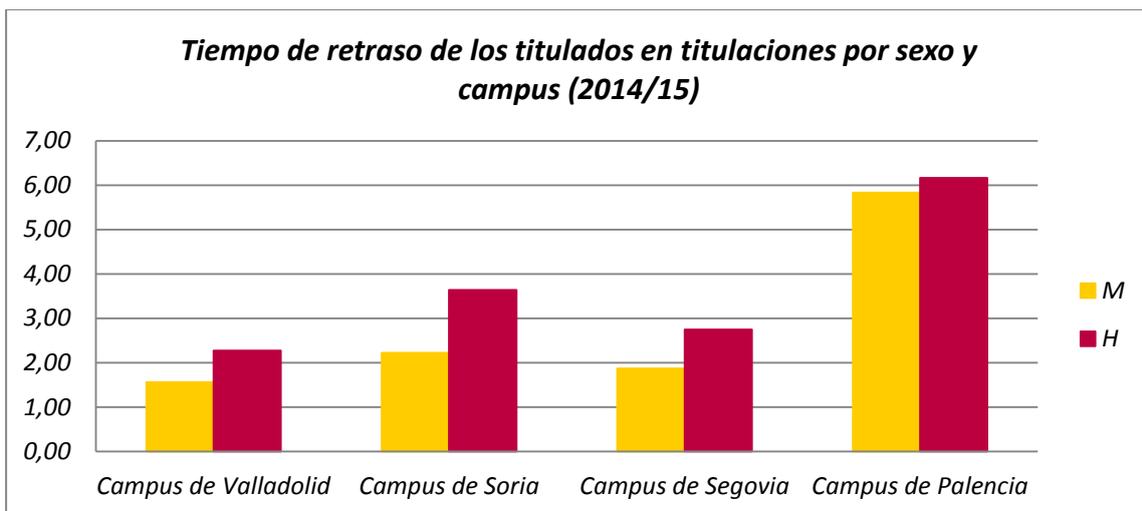
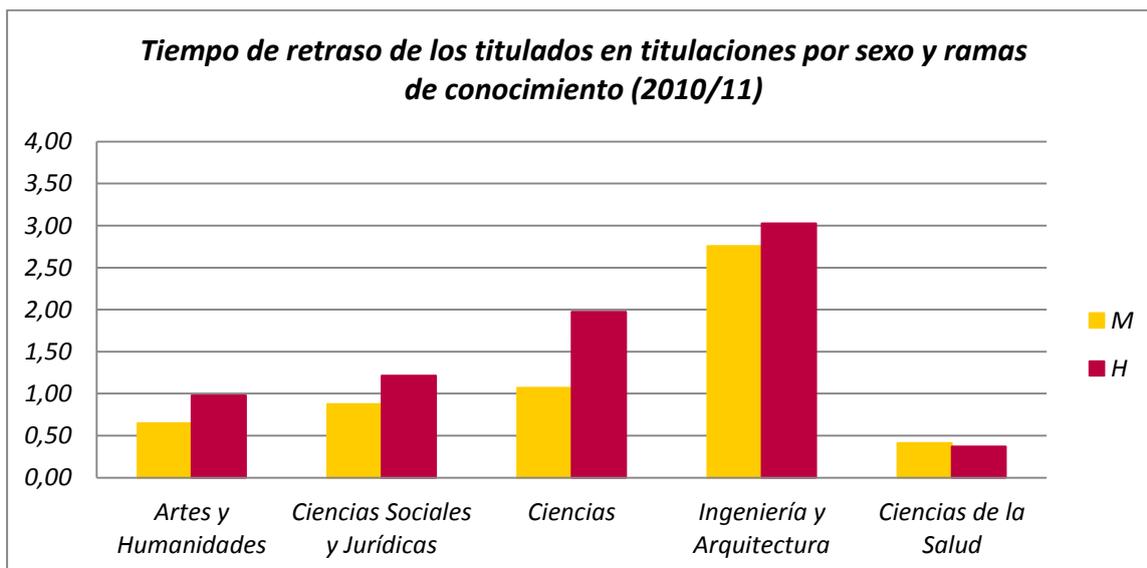
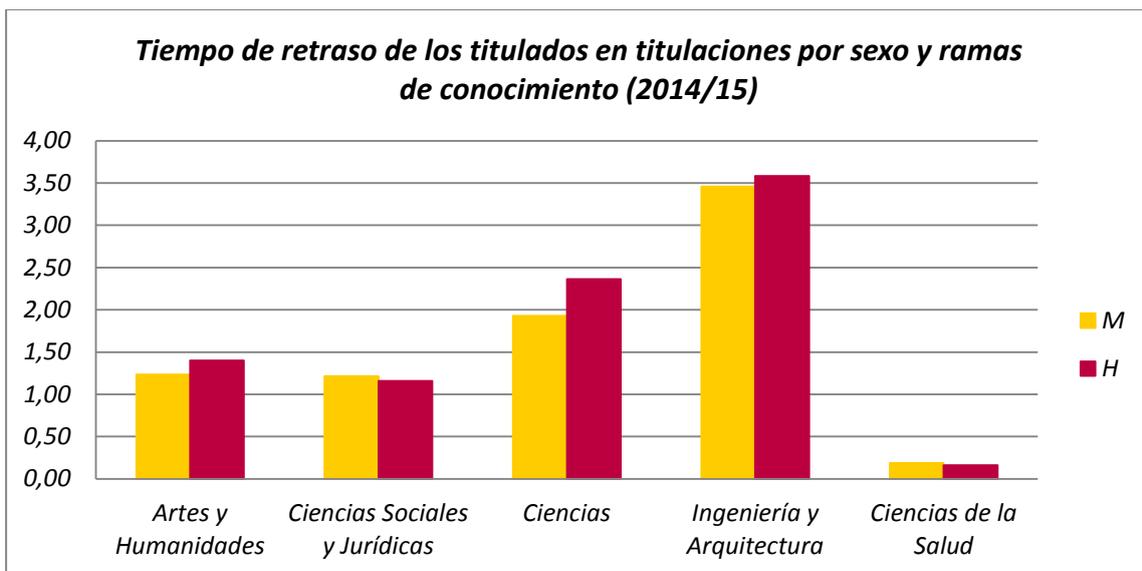


Gráfico 56. Número de años (tiempo de retraso) que tarda en titularse el alumnado titulado en 2010/11 y 2014/15 por sexo y ramas de conocimiento





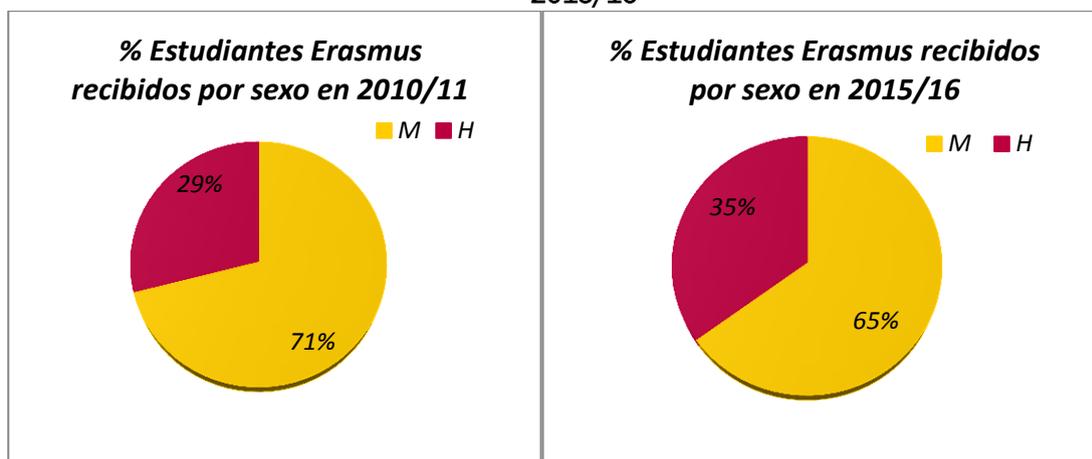
Por *campus*, los mayores retrasos en los titulados y tituladas se dan en los *campus* de Valladolid y Palencia. Por titulaciones, se observan grandes diferencias, y en algunos casos, inversión de tendencias. Por ejemplo, en el año 2014/15 en Ingeniería Informática del *campus* de Segovia, las tituladas reflejan un tiempo de retraso de 7 años, y los titulados, de 6,43; en Ingenierías de Telecomunicación las mujeres requieren 4,57 años más, y los hombres, 3,03. En el resto de titulaciones, la situación de mujeres y hombres está más cercana.

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: 3,46 años más para las tituladas y 3,58 para los titulados, en el año 2014/15.

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

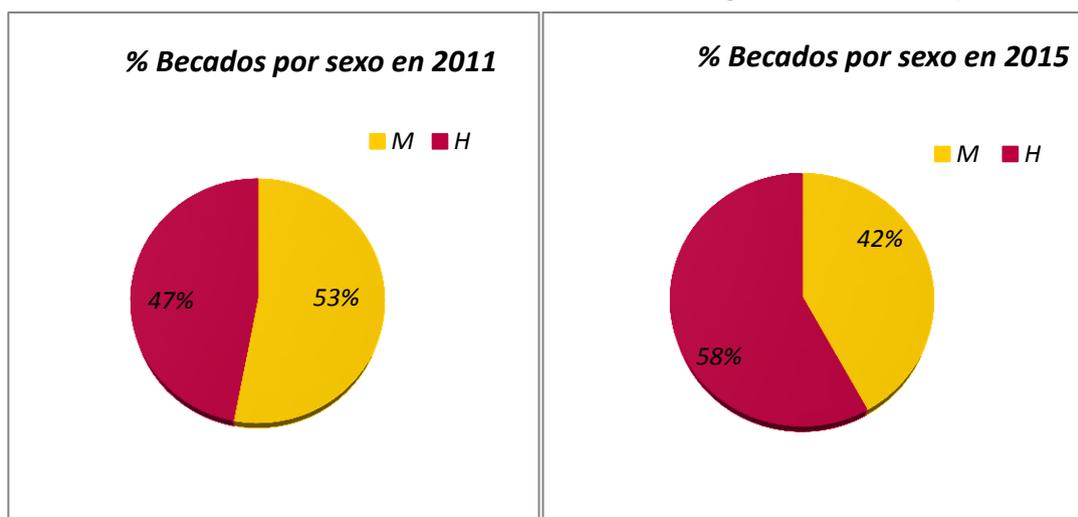
De la totalidad de alumnado *Erasmus* recibida en 2015/16, la amplia mayoría fueron alumnas.

Gráfico 57. Distribución por sexo de estudiantes del Programa *Erasmus* recibidos en 2010/11 y 2015/16



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, Sin embargo, en el año 2015/16 desciende el porcentaje para las mujeres.

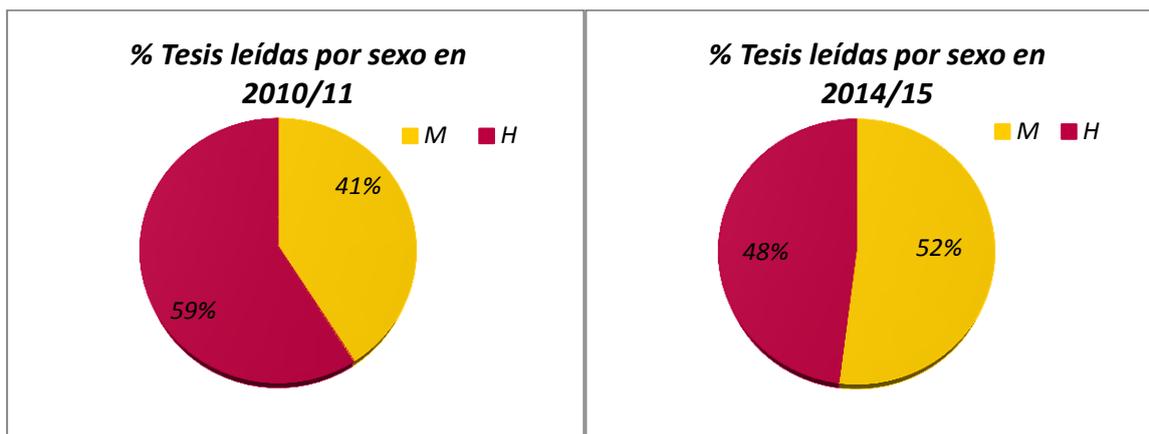
Gráfico 58. Distribución por sexo de las becas de investigación UVA en 2011 y 2015



El porcentaje de mujeres comienza a disminuir cuando abordamos las tesis doctorales leídas durante el curso 2010/2011, pese a que se eleva la cifra en el año 2014/15. Con respecto al año 2010/11, 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 59. Distribución por sexo del número de tesis leídas de doctorado en 2010/11 y 2014/15



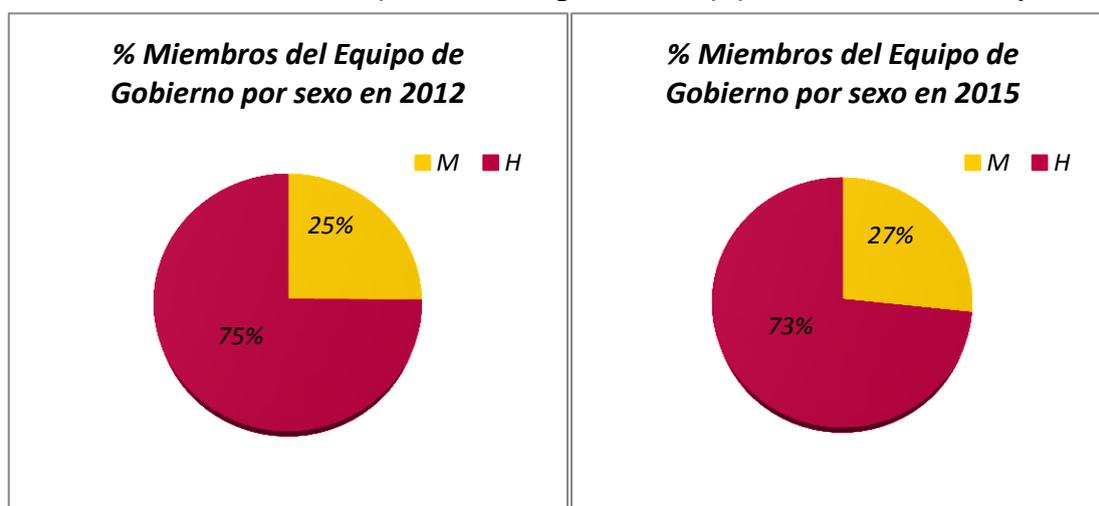
IV. LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

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 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 considerar 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 60. Distribución por sexo de integrantes del Equipo de Gobierno en 2012 y 2015



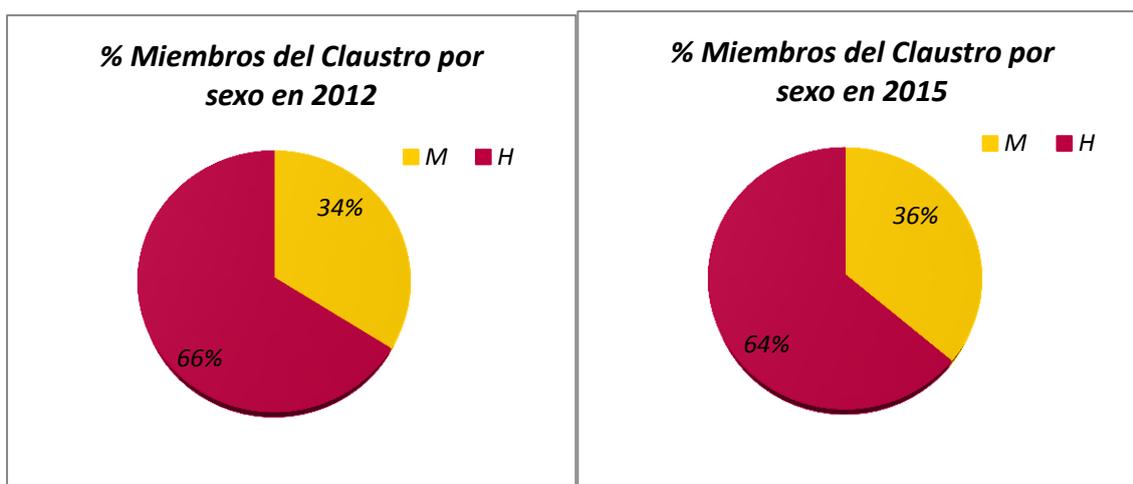
Es llamativo el hecho de que tampoco en esta cuestión se ha producido un avance significativo en los últimos años.

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. Distribución por sexo de integrantes del Claustro en 2012 y 2015

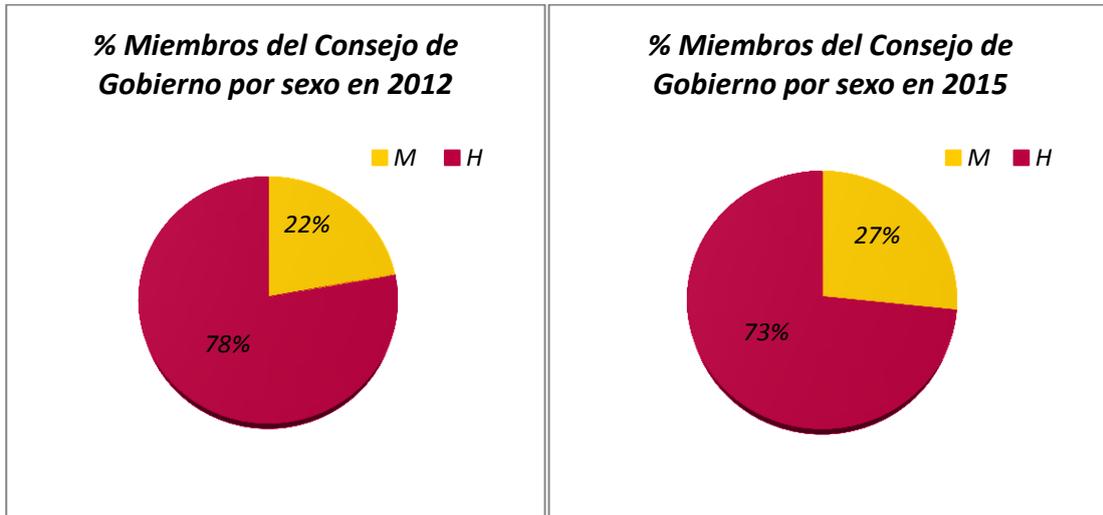


Desagregando por los diferentes colectivos integrantes del Claustro, puede detectarse qué colectivos contribuyen más al déficit de representación de las mujeres.

3. El Consejo de Gobierno

La marginación de las mujeres en escalas de poder se traduce en el hecho de que, su presencia en el máximo órgano de decisión de la UVA, el Consejo de Gobierno, se reduce al 22% en el 2012, 27% en el 2015, 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.

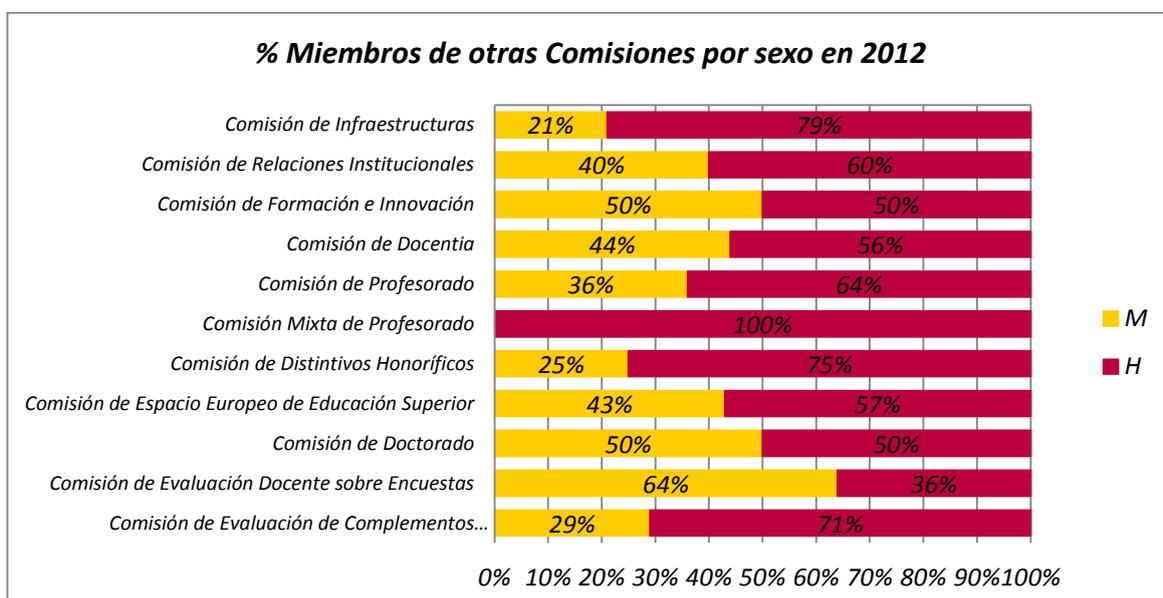
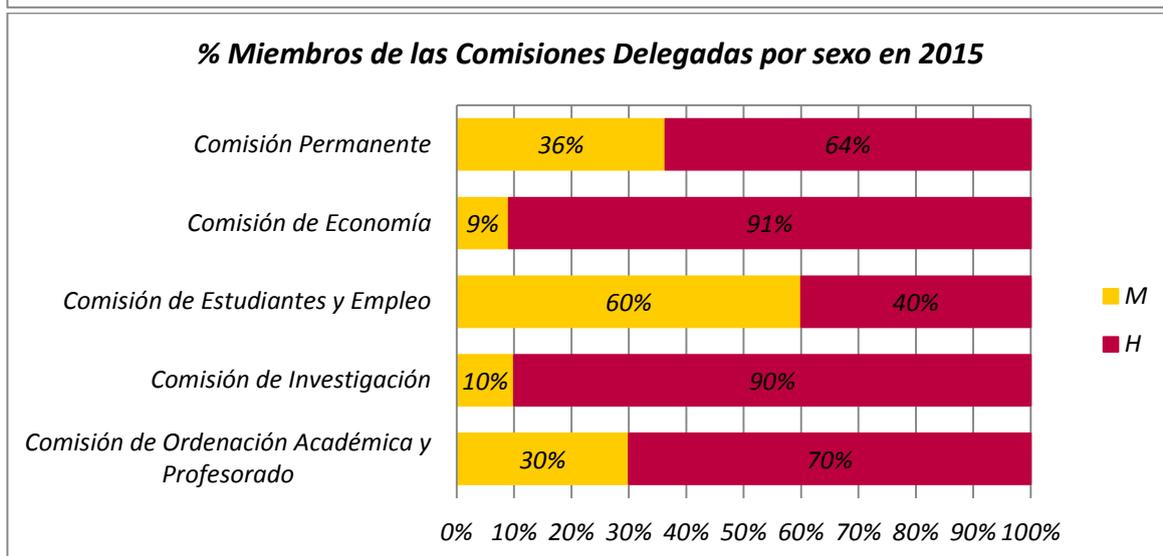
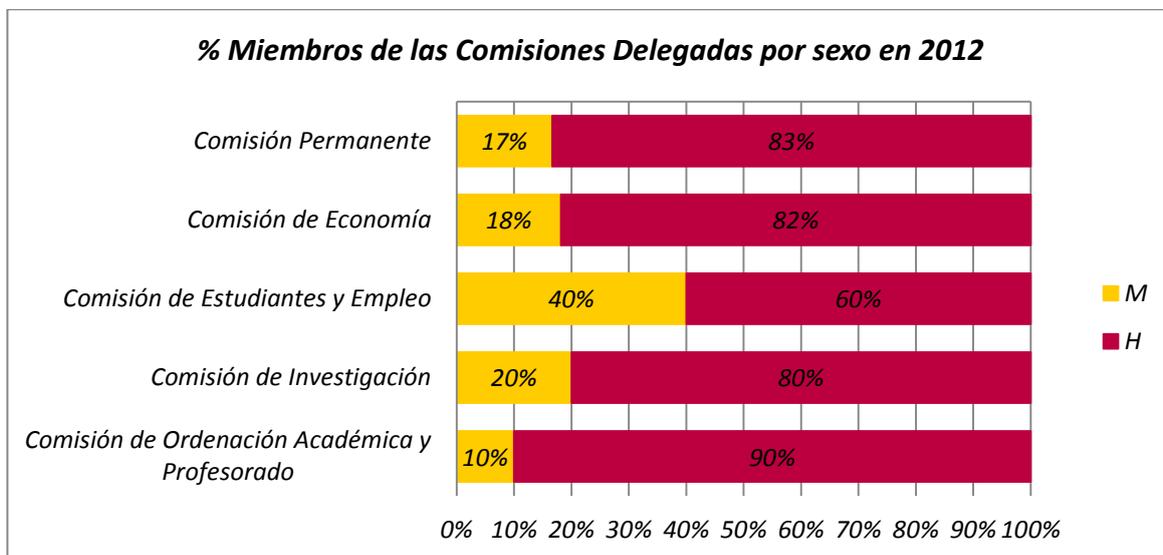
Gráfico 62. Distribución por sexo de integrantes del Consejo de Gobierno en 2012 y 2015

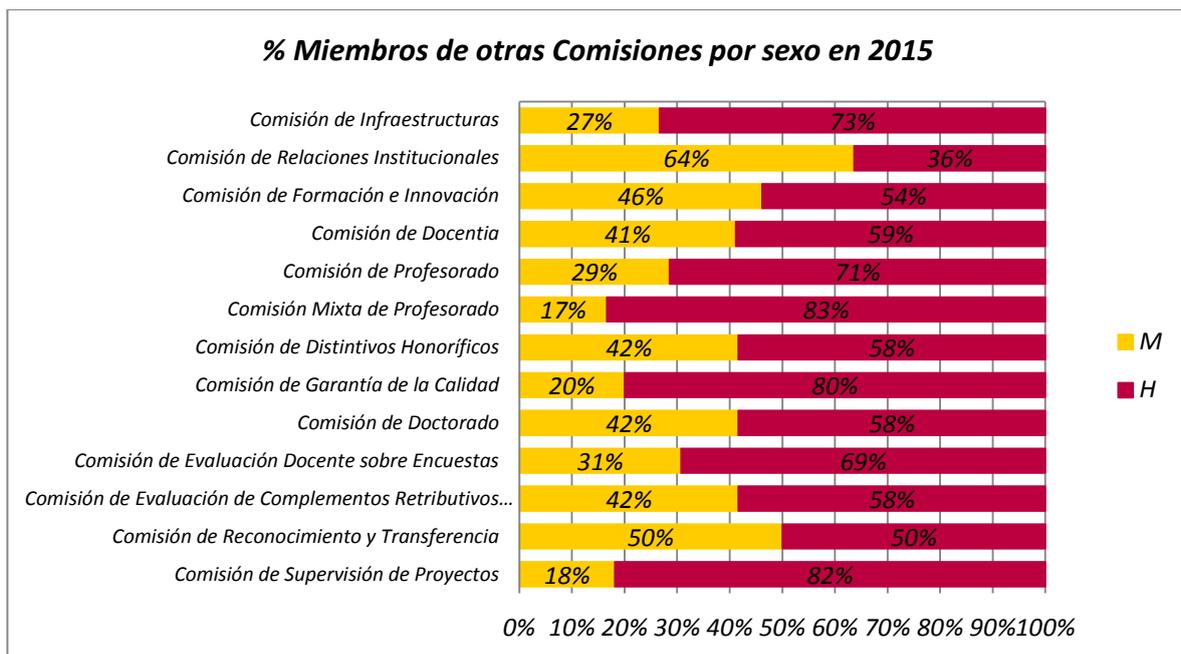


4. Las Comisiones Delegadas de Consejo de Gobierno

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%, en el año 2012. Y en el año 2015, se produce un despunte en la Comisión de Estudiantes y Empleo, con un 60% de representación femenina.

Gráfico 63. Distribución por sexo de integrantes de las Comisiones delegadas en 2012 y 2015



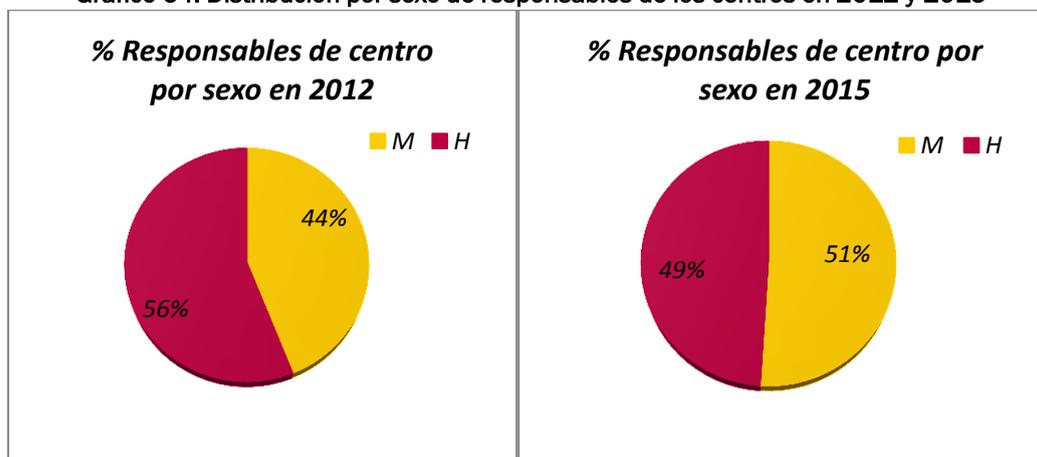


5. Los Centros.

Bastante más equilibrada aparece la presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos de los centros, con un 44% de mujeres en el 2012 y un 51% en el 2015.

¿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, secretarias...

Gráfico 64. Distribución por sexo de responsables de los centros en 2012 y 2015

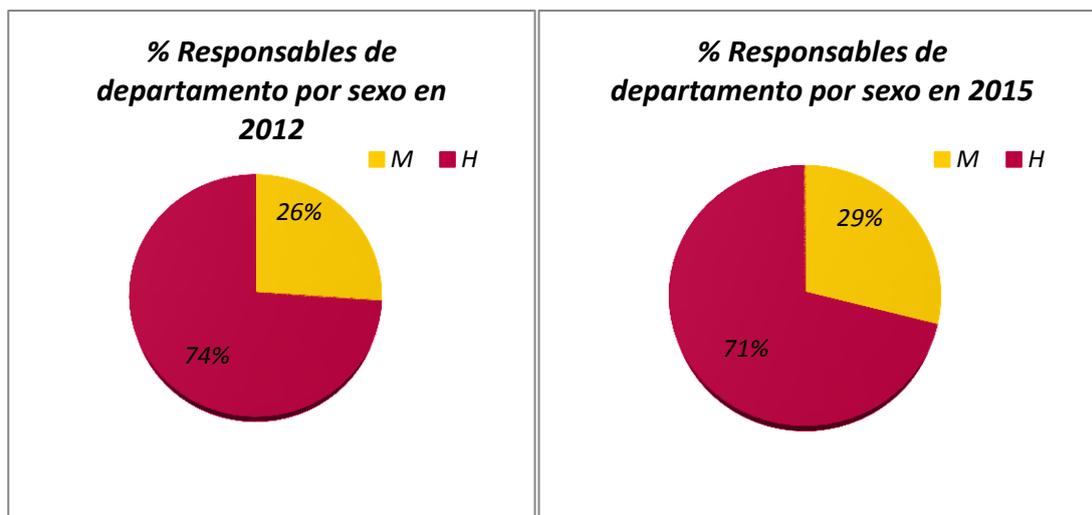


Por lo que se refiere a la relación relativa de cargos por sexo según el colectivo de referencia en cada centro, destaca la enorme disparidad de la representación femenina sobre su colectivo de PDI en la mitad de los centros de Soria, la EU Magisterio de Palencia, o Arquitectura e Informática de Valladolid. 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.

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, aun 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 65. Distribución por sexo de responsables de los departamentos en 2012-2015



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

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. *Revistas 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 Adjujustment od 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.

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

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

VII. ANEXOS

Gráfico 4. Distribución por sexo del PDI de la UVa, por centros, en 2011 y 2015

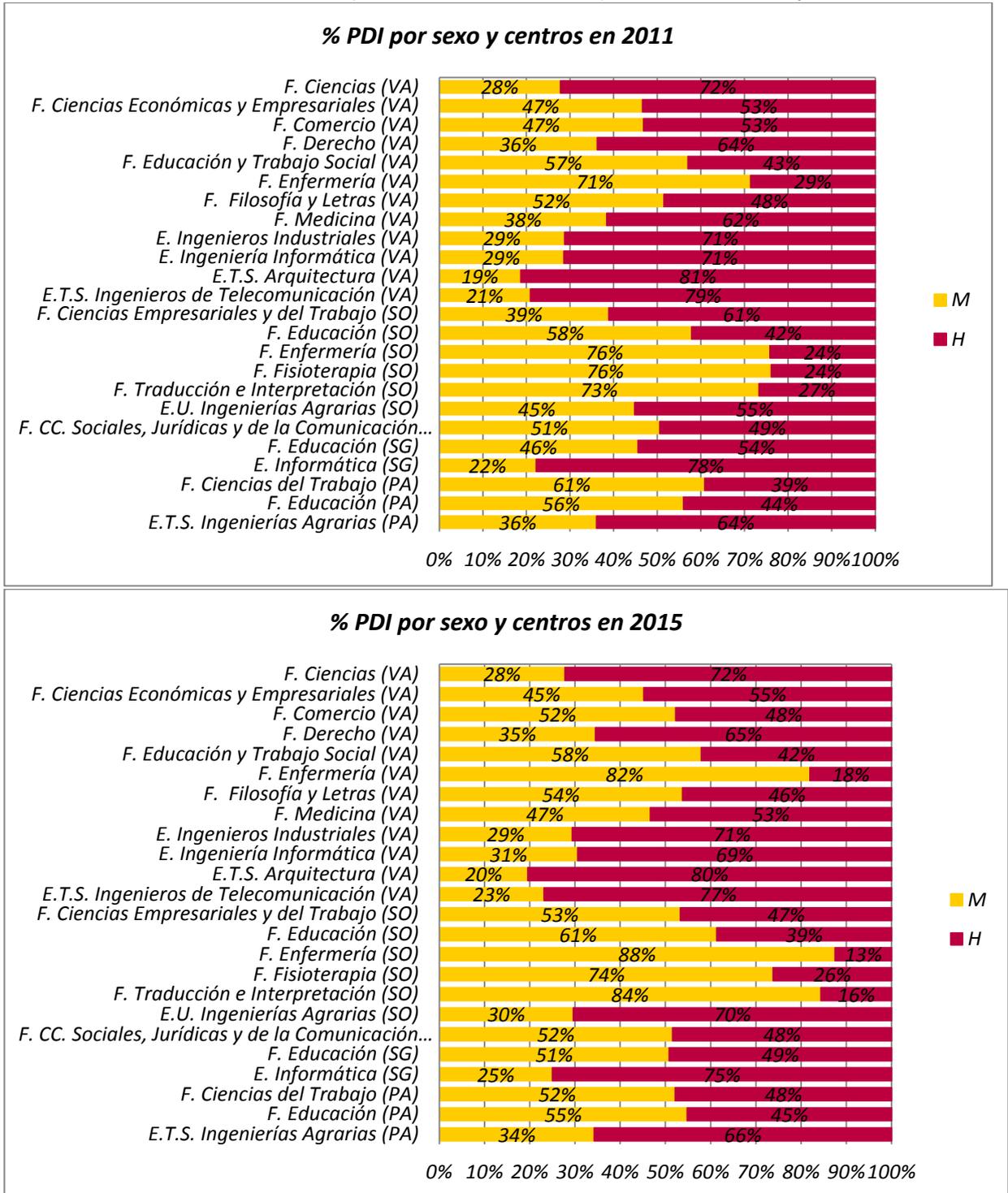


Gráfico 9. Resultado medio de la Encuesta Docente del PDI por sexo en 2010/11 y 2014/16

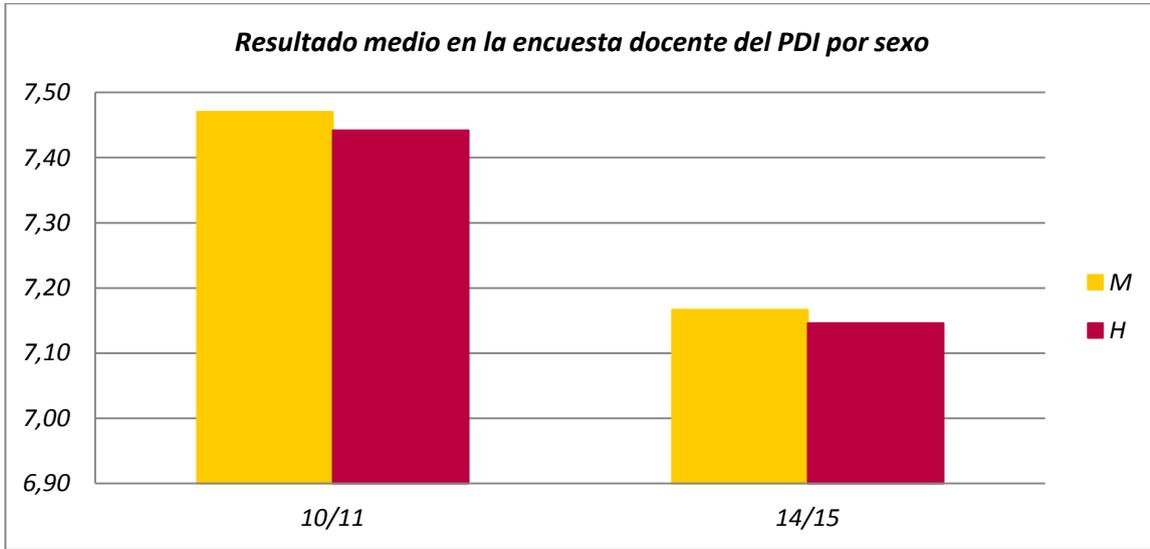
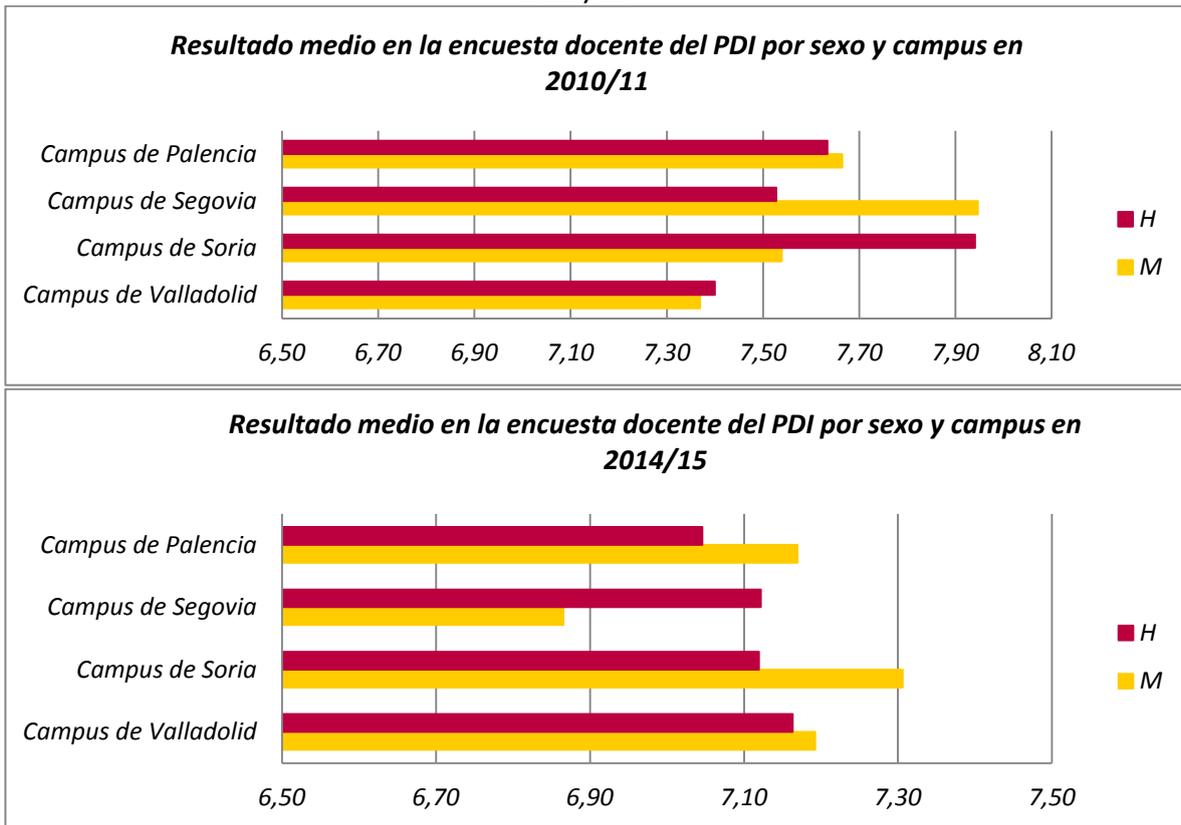


Gráfico 10. Resultado medio de la Encuesta Docente del PDI por sexo y campus en 2010/11 y 2014/15



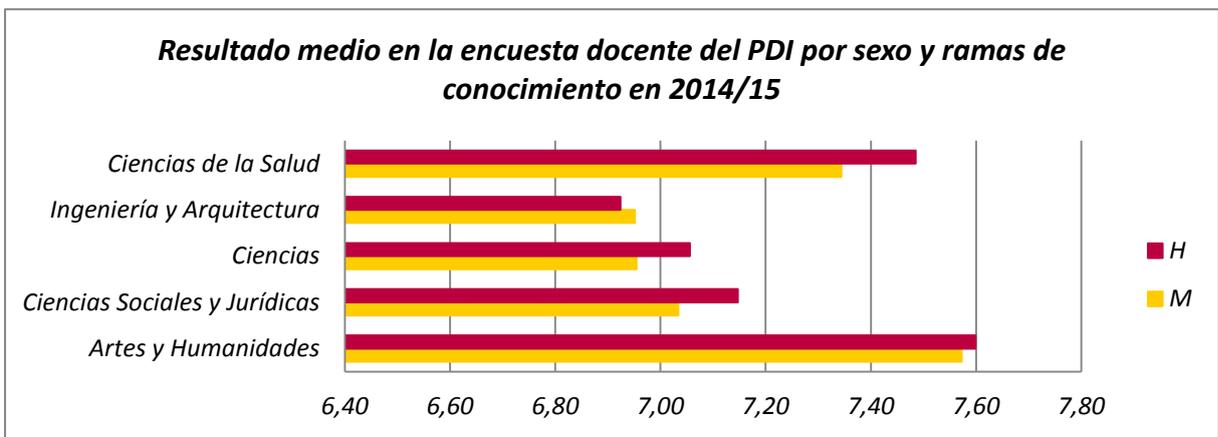
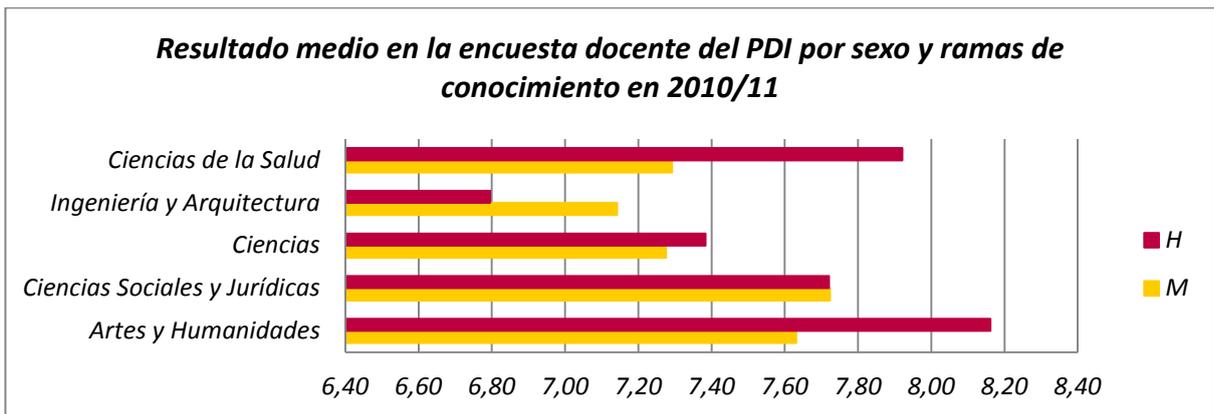


Gráfico 11. Resultado medio Docencia del PDI por sexo entre 2006/07 y 2013/14

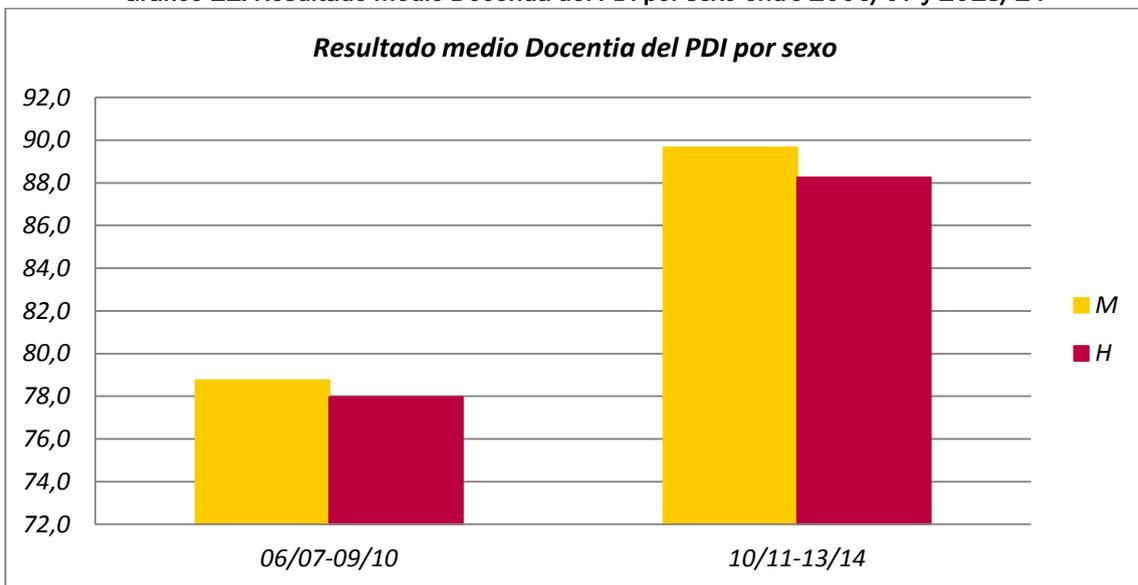


Gráfico 12. Resultado medio Docencia del PDI por sexo y 5 ramas de conocimiento entre 2006/07 y 2013/14

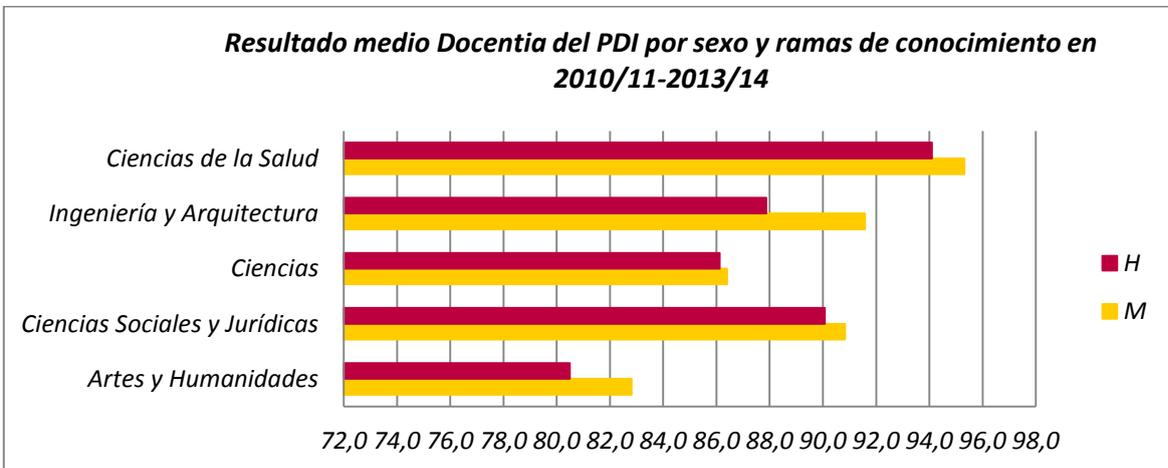
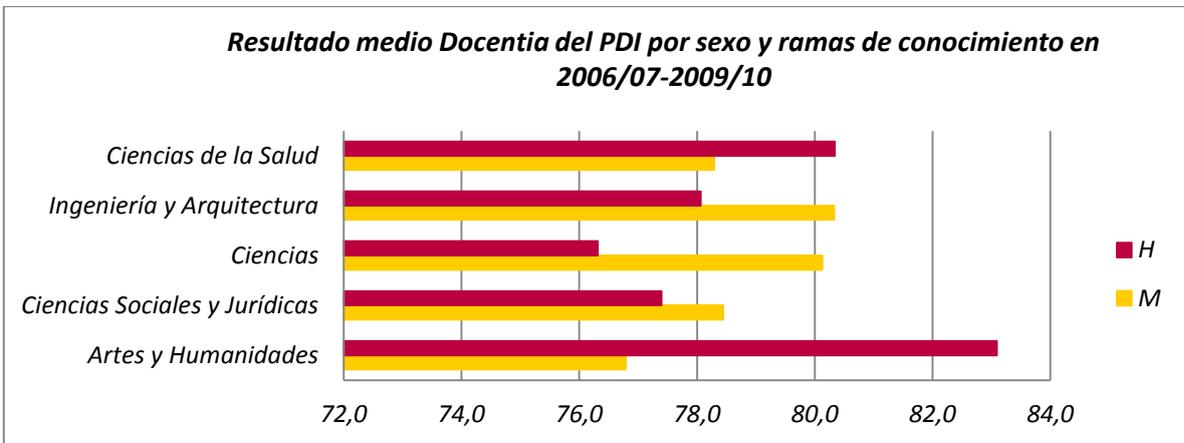
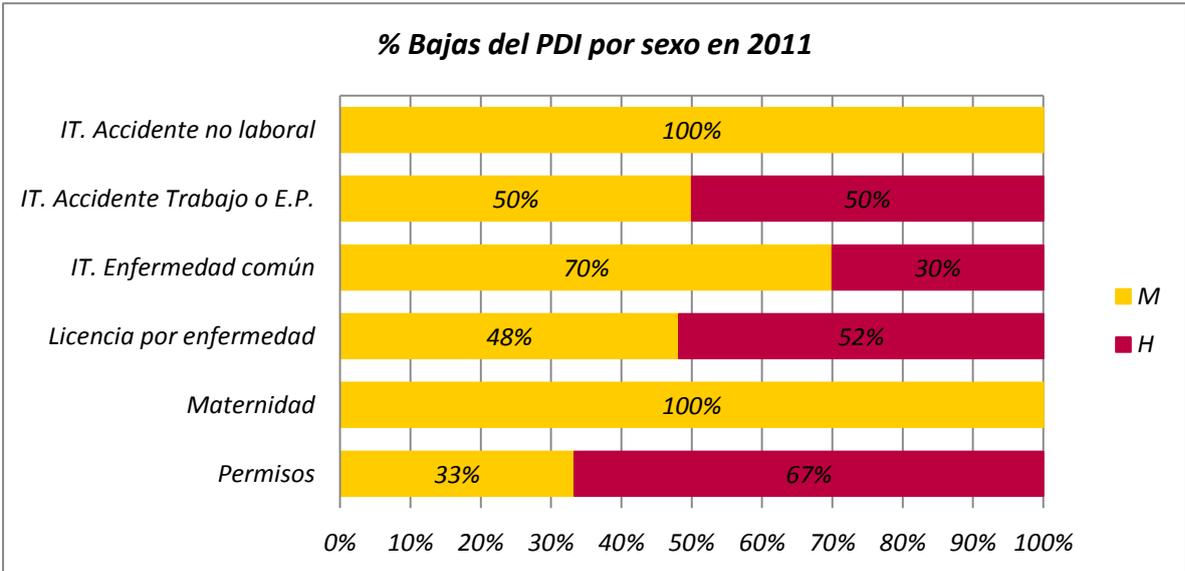


Gráfico 13. Resultados de la evaluación de la actividad investigadora del PDI





Gráfico 18. Evolución de las bajas por maternidad y permisos del PDI, por sexo en 2011 y 2015



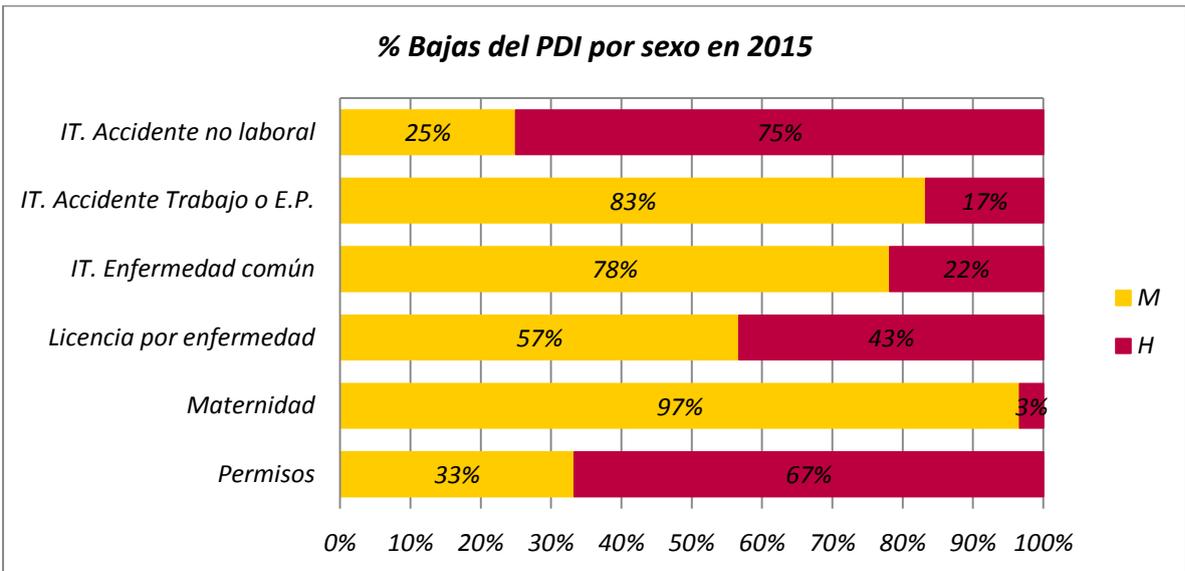
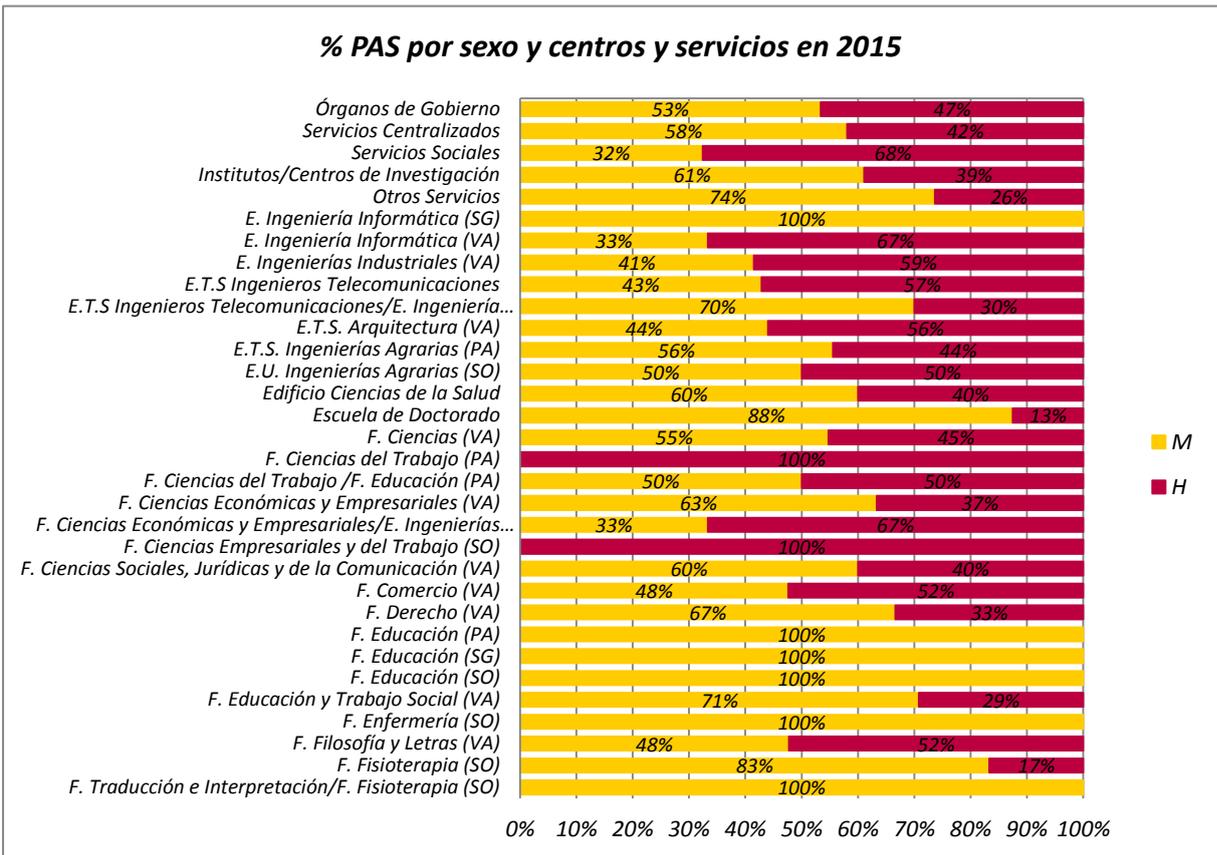


Gráfico 21. Distribución por sexo del PAS de la UVA por centros y servicios en 2011 y 2015



% PAS por sexo y centros y servicios en 2011

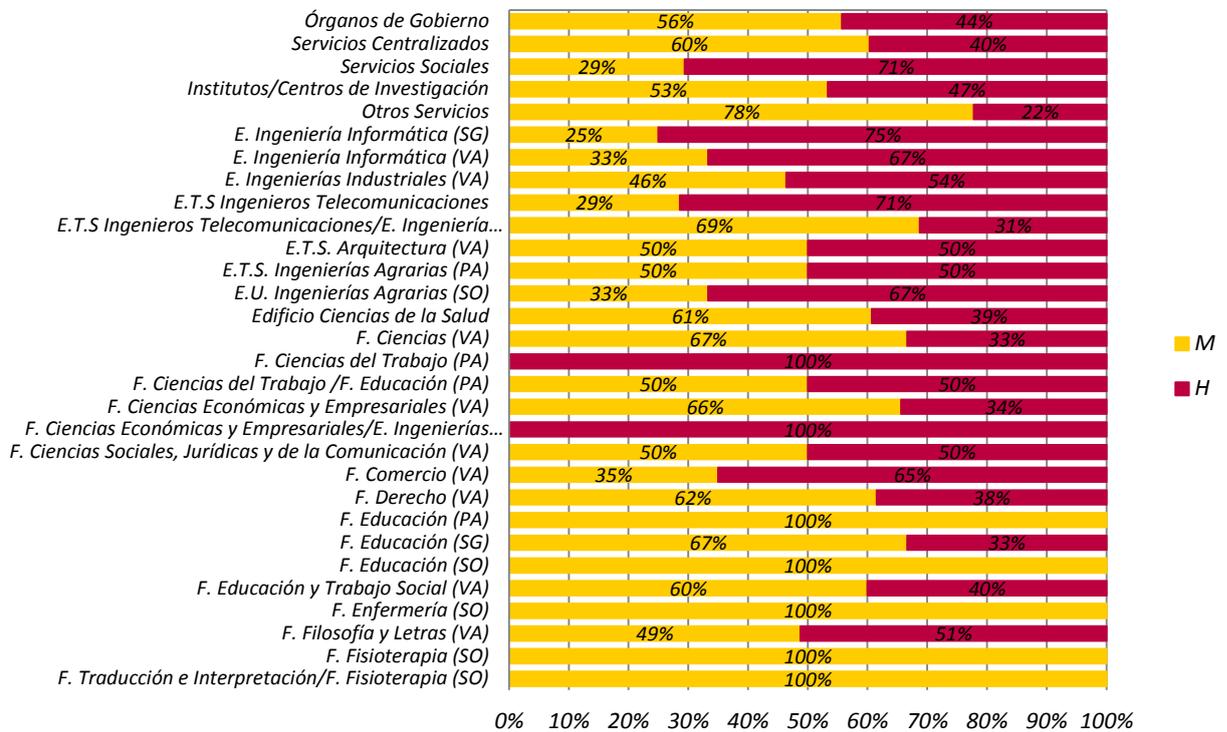


Gráfico 28. Número de excedencias del PAS Uva por sexo entre 2000-2015

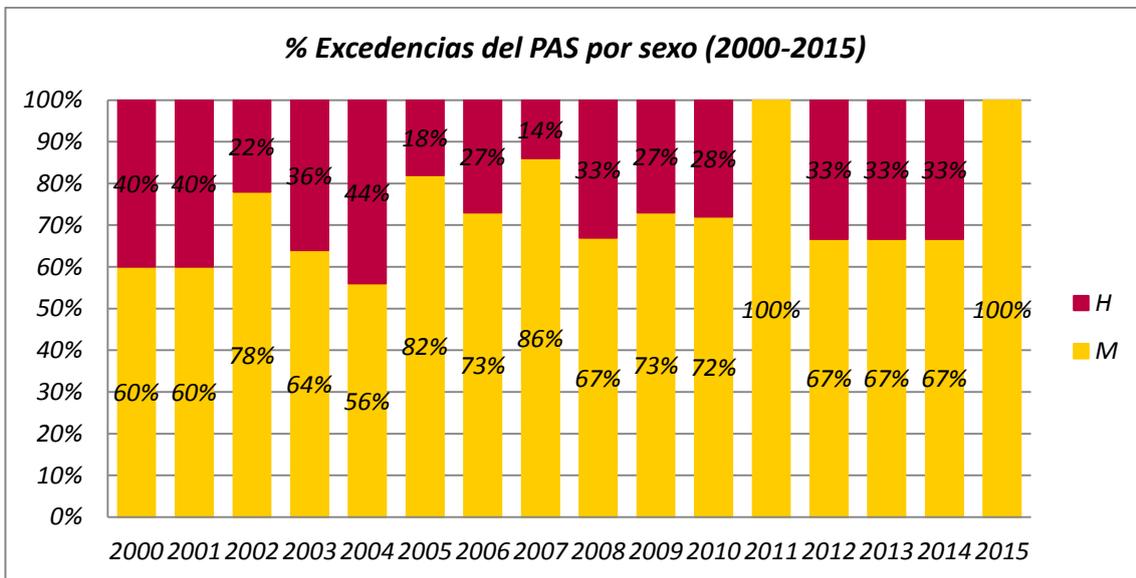


Gráfico 30. Liberados/as sindicales por sexo del PAS entre 2000 y 2015

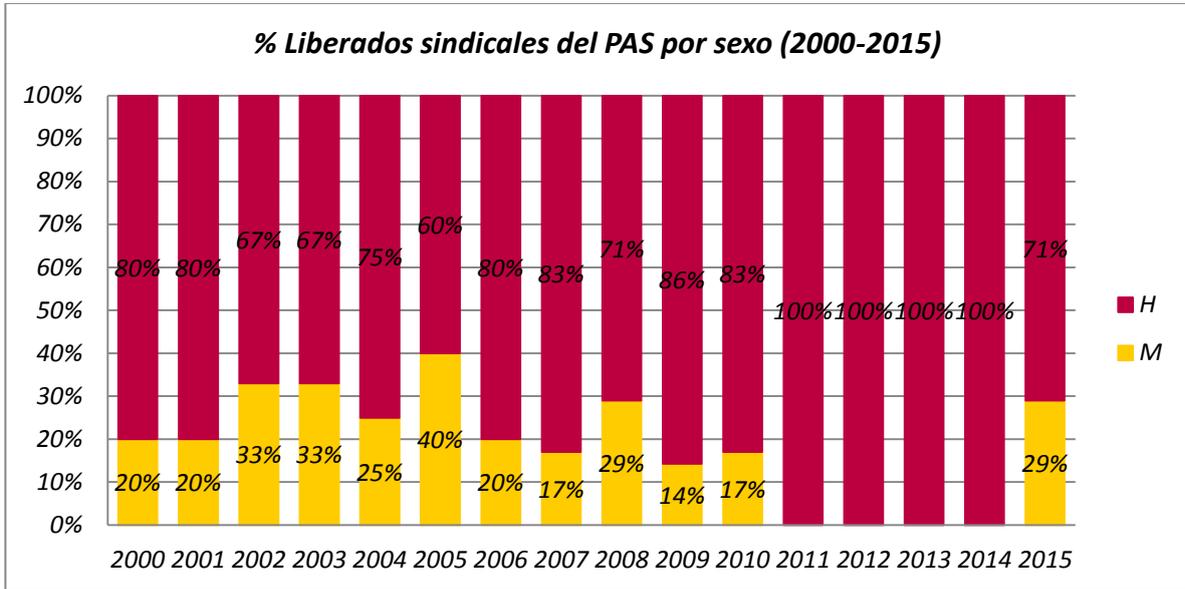
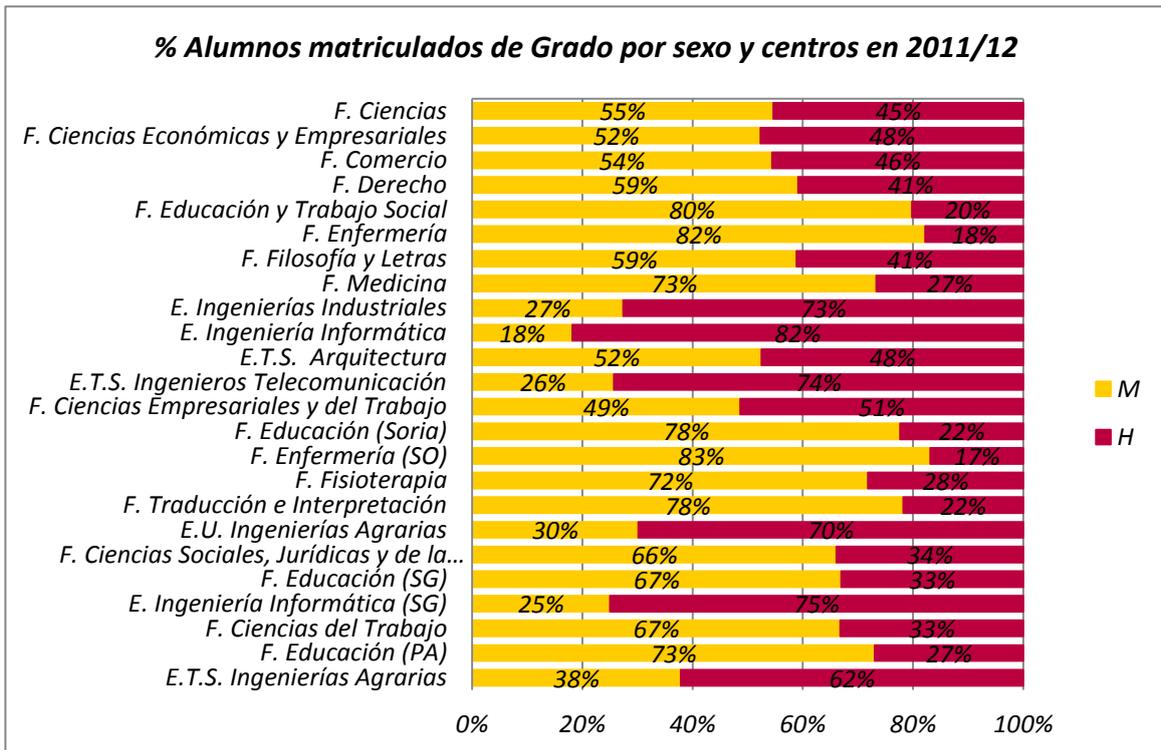


Gráfico 34. Distribución por sexo del alumnado UVa de grado / diplomatura / licenciatura por centros en 2011/12 y 2015/16



% Alumnos matriculados de Grado por sexo y centros en 2015/16

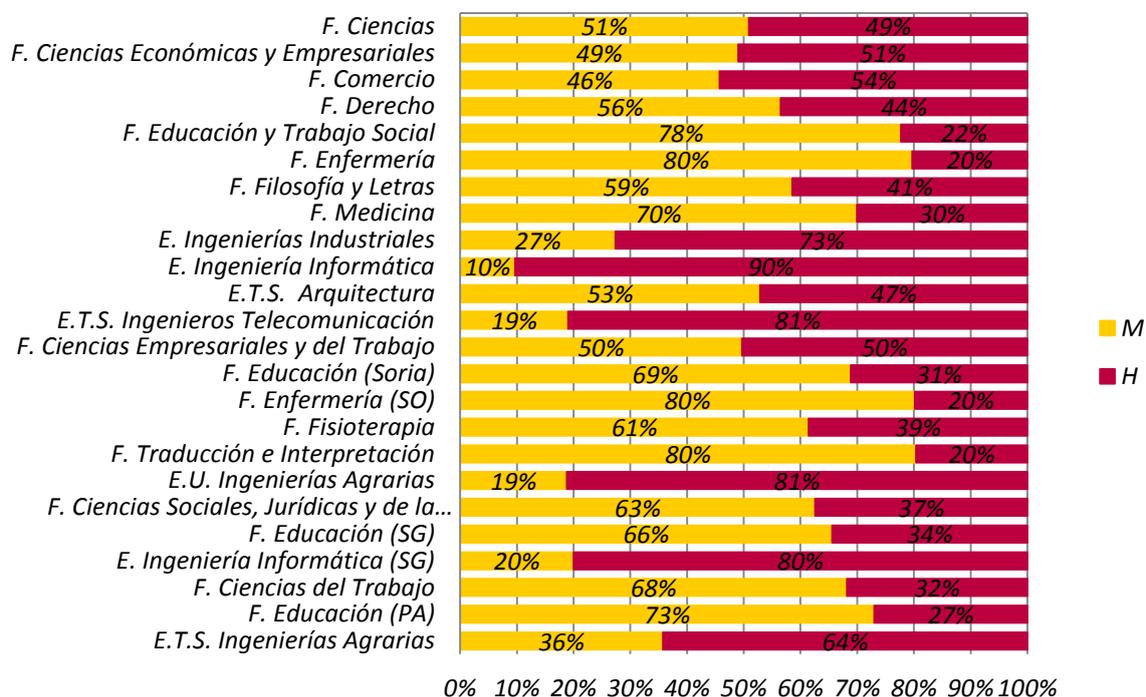


Grafico 48. Distribución por sexo de la Tasa de Éxito del alumnado UVa en 2010/11 y 2014/15 en titulaciones a extinguir

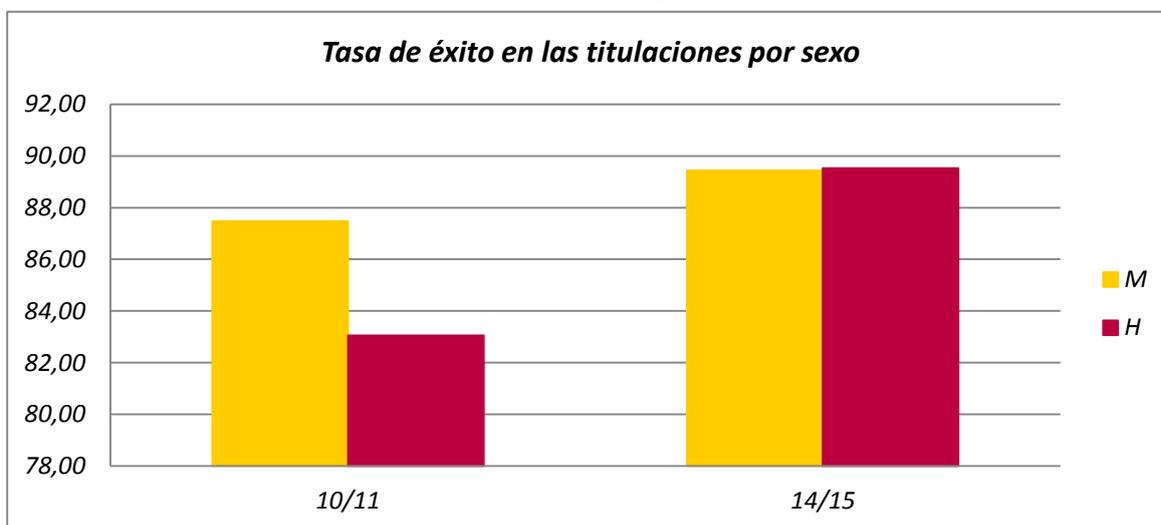


Gráfico 49. Distribución por sexo de la Tasa de Éxito por 5 ramas de conocimiento en 2010/11 y 2014/15 en titulaciones a extinguir y en grado

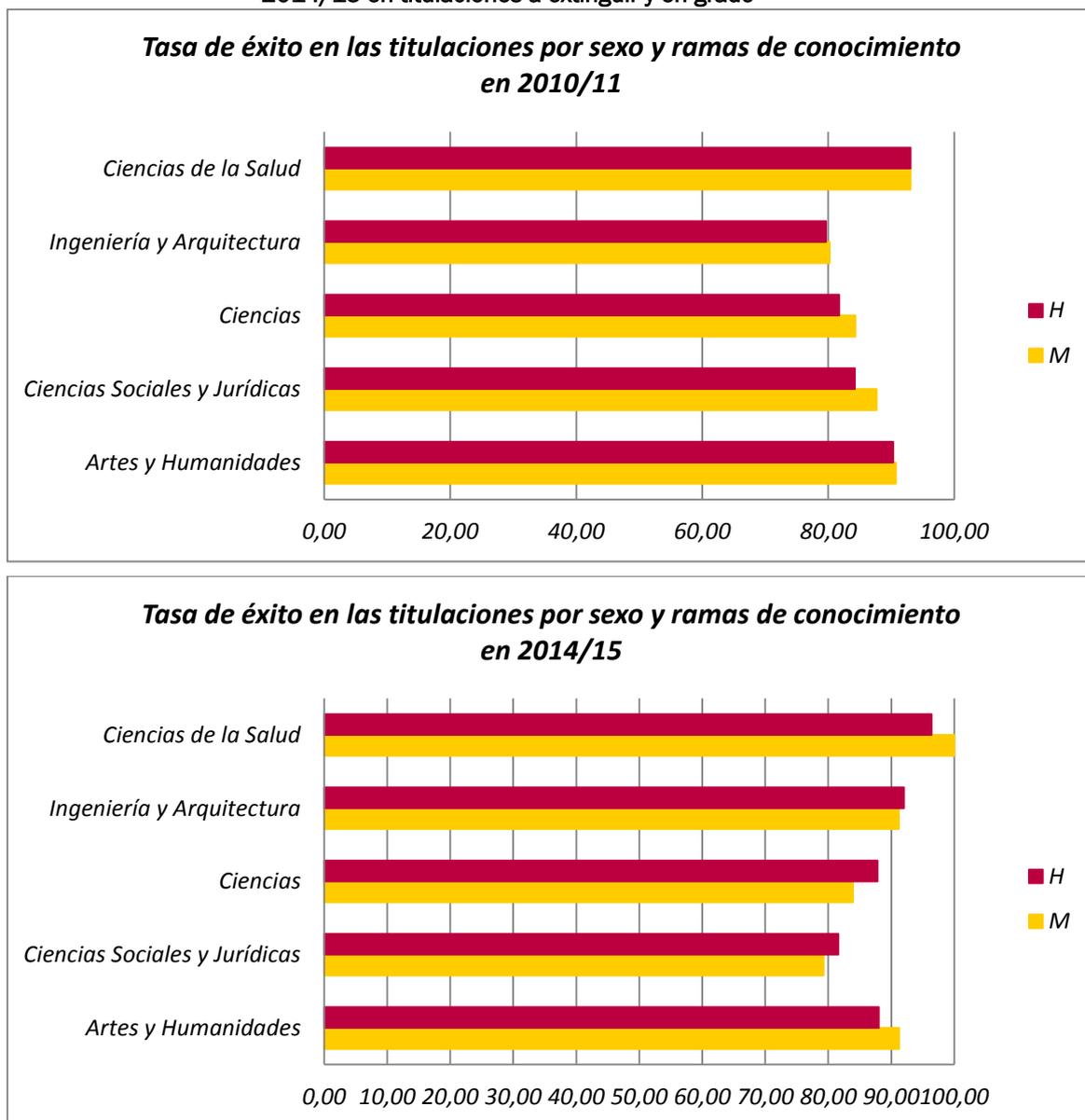


Gráfico 51. Distribución por sexo de la Tasa de Rendimiento en 2010/11 y 2014/15 en titulaciones a

extinguir

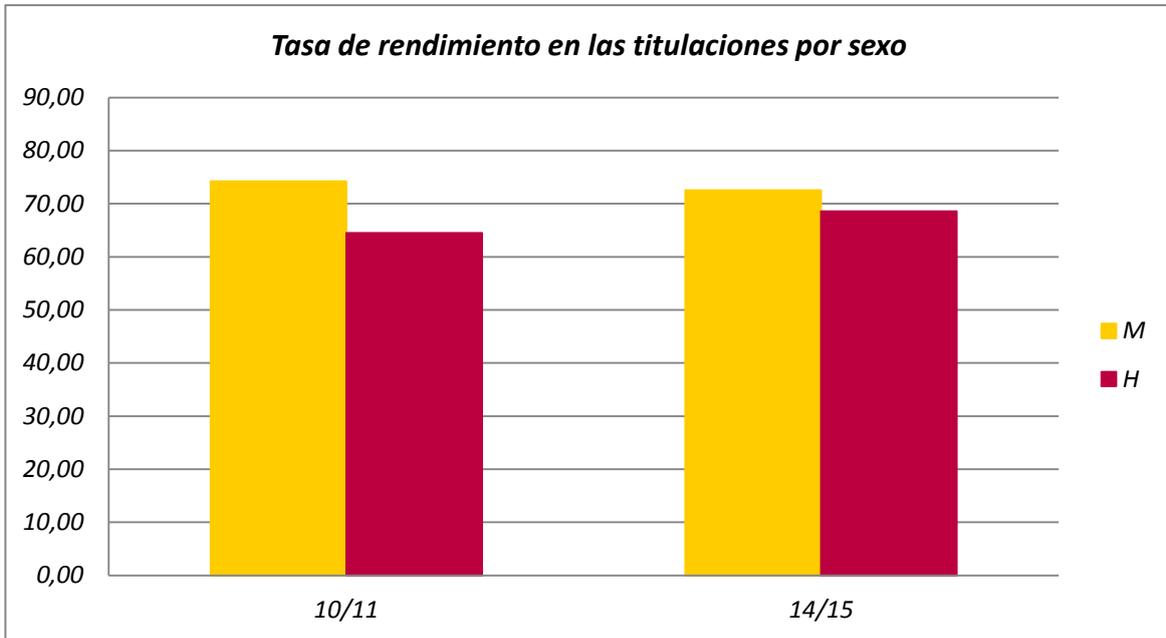
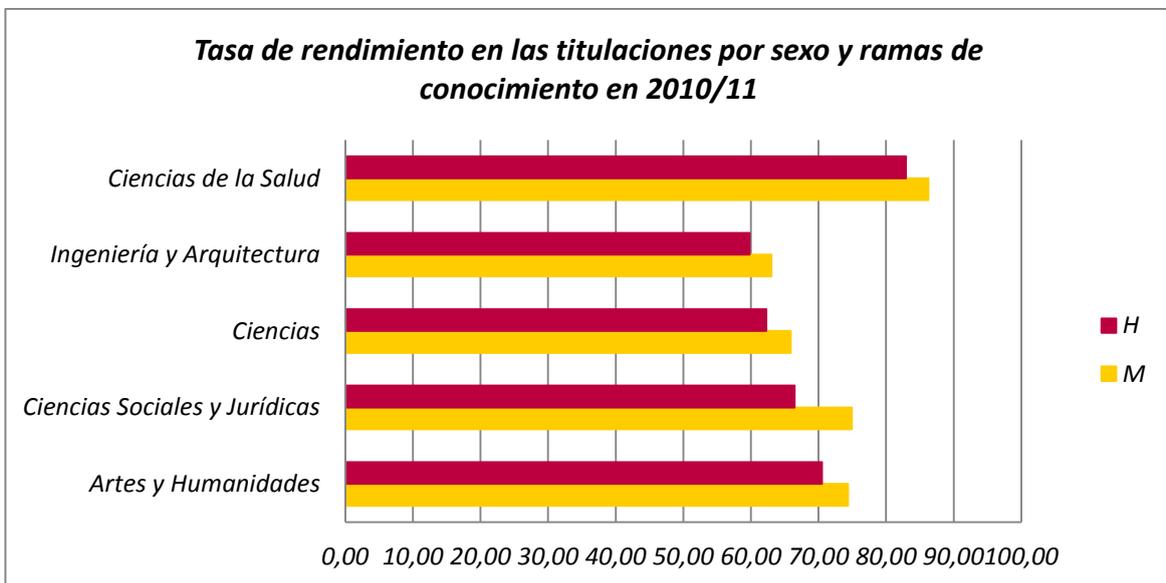


Gráfico 53. Distribución por sexo de la Tasa de Rendimiento por 5 ramas de conocimiento en 2010/11 y 2014/15 (titulaciones a extinguir)



Tasa de rendimiento en las titulaciones por sexo y ramas de conocimiento en 2014/15

