



OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2022

Edición: Unidade de Igualdade

Elaboración: Unidade de Igualdade

**Recompilación, organización e realización de
gráficas: Nataly Laura Alvarado Luján**

**Revisión lingüística: Área de Normalización
Lingüística**



ÍNDICE

Observatorio da Igualdade 2022.....	1
1. Distribución de homes e mulleres nos órganos unipersoais	2
1.1. Equipo de goberno	2
1.2. Goberno nos centros.....	3
1.3. Direccións de áreas	3
1.4. Outros cargos académicos	4
1.5. Direccións de departamentos.....	5
1.6. Xerencia.....	6
2. Distribución de mulleres e homes nos órganos colexiados.....	6
2.1. Claustro.....	6
2.2. Consello de Goberno	7
2.3. Consello Social	7
3. Distribución de homes e mulleres no persoal docente e investigador (PDI).....	8
3.1. Evolución do PDI	8
3.2. PDI por sexo e por rangos de idade.....	8
3.3. PDI por categoría profesional	1
3.4. PDI por ámbito de coñecemento	14
3.5. PDI con vinculación permanente.....	15
3.6. PDI doutor por categoría profesional.....	16
3.7. Sexenios do PDI	17
3.8. Quinquenios do PDI	18
3.9. Profesorado con horas de docencia.....	19
3.10. Persoal investigador por tipo.....	21
3.11. Persoal investigador predoutoral	22
3.12. Persoal investigador posdoutoral	23
3.13. Permisos do PDI relacionados coa conciliación laboral e coa vida familiar ...	24
3.14. Formación do persoal docente e investigador.....	27
4. Fenda salarial de xénero do PDI	28
5. Distribución de homes e mulleres no persoal investigador (PI)	30
5.1. Persoal investigador por ámbito de coñecemento	31
5.2. Dirección de proxectos de investigación por categoría do PI.....	31
5.3. Persoal investigador participante en actividades do artigo 83.....	33
5.4. Persoal investigador en actividades de I+D.....	35
6. Distribución de homes e mulleres no persoal de administración e de servizos (PAS)	36
6.1. Evolución do PAS.....	36
6.2. PAS por rangos de idade.....	37
6.3. PAS por tipo	38
6.4. PAS funcionario por grupo	39
6.5. PAS laboral por grupo	40
6.6. Nivel de estudos.....	42
6.7. Licenzas do PAS relacionadas coa conciliación laboral e coa vida familiar ...	43
6.8. Formación do persoal de administración e de servizos	44
7. Distribución do alumnado.....	45
7.1. Distribución do alumnado por nivel de estudo.....	45
7.2. Alumnado de grao.....	46
7.3. Alumnado de mestrado.....	48
7.4. Alumnado de programas de doutoramento	50
7.5. Taxas de rendemento, avaliación, éxito e abandono do alumnado.....	51
7.6. Mobilidade do alumnado	53

7.7. Actividades deportivas e saudables.....	54
7.8. Premios da Universidade de Vigo ao alumnado.....	55
Reflexións finais.....	58
Bibliografía	61

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Evolución da distribución do equipo de goberno	2
Ilustración 2. Evolución do equipo de goberno nos centros	3
Ilustración 3. Evolución das direccións de áreas	4
Ilustración 4. Evolución doutros cargos académicos.....	5
Ilustración 5. Evolución das direccións de departamentos.....	6
Ilustración 6. Evolución do PDI.....	8
Ilustración 7. Evolución da idade media do PDI	9
Ilustración 8. Idade do PDI por categoría profesional.....	10
Ilustración 9. Evolución do PDI por categoría profesional.....	1
Ilustración 10. Evolución do PDI por rama de coñecemento.....	15
Ilustración 11. Evolución do PDI con vinculación permanente	16
Ilustración 12. Evolución do PDI doutor	17
Ilustración 13. Proporción de sexenios por categoría profesional.....	18
Ilustración 14. Evolución dos sexenios do PDI	18
Ilustración 15. Evolución dos quinquenios do PDI	19
Ilustración 16. Evolución do profesorado con horas de docencia.....	20
Ilustración 17. Evolución do persoal investigador por tipo	21
Ilustración 18. Persoal investigador por rango de idade.....	22
Ilustración 19. Evolución do persoal investigador predoutoral.....	23
Ilustración 20. Evolución do persoal investigador posdoutoral.....	24
Ilustración 21. Formación do PDI	28
Ilustración 22. Outros cursos e formacións do PDI.....	28
Ilustración 23. Evolución do persoal investigador.....	30
Ilustración 24. Persoal investigador por rama de coñecemento.....	31
Ilustración 25. Evolución da dirección de proxectos de investigación por categoría profesional.....	33
Ilustración 26. Persoal investigador participante en actividades do artigo 83	34
Ilustración 27. Contratos de investigación por rama de coñecemento segundo o artigo 83	34
Ilustración 28. Evolución do persoal investigador segundo o artigo 83.....	35
Ilustración 29. Evolución do persoal investigador en I+D.....	36
Ilustración 30. Evolución do PAS	37
Ilustración 31. Evolución da idade media do PAS.....	37
Ilustración 32. PAS por rango de idade	38
Ilustración 33. PAS por tipo.....	39
Ilustración 34. PAS funcionario por grupo	39
Ilustración 35. Evolución do PAS funcionario por grupo	40
Ilustración 36. PAS laboral por grupo.....	41
Ilustración 37. Evolución do PAS laboral por grupo.....	41
Ilustración 38. Nivel de estudo do PAS funcionario, eventual e alto cargo por grupo ...	42
Ilustración 39. Nivel de estudo do PAS laboral por grupo.....	43
Ilustración 40. Formación do PAS.....	45
Ilustración 41. Evolución do alumnado matriculado	45
Ilustración 42. Evolución do alumnado matriculado por nivel de estudo	46
Ilustración 43. Evolución do alumnado de grao por rama de coñecemento.....	47
Ilustración 44. Evolución do alumnado egresado de grao.....	48
Ilustración 45. Evolución do alumnado de mestrado por rama de coñecemento.....	49
Ilustración 46. Evolución do alumnado egresado de mestrado.....	49
Ilustración 47. Evolución do alumnado de doutoramento por rama de coñecemento ..	50
Ilustración 48. Evolución das teses defendidas en programas de doutoramento.....	51

Ilustración 49. Evolución da taxa de avaliación, rendemento e éxito do alumnado de grao	52
Ilustración 50. Evolución da taxa de avaliación, rendemento e éxito do alumnado de mestrado	52
Ilustración 51. Evolución da taxa de abandono do alumnado de grao e de mestrado ...	53
Ilustración 52. Mobilidade nacional do alumnado.....	54
Ilustración 53. Mobilidade internacional do alumnado.....	54
Ilustración 54. Actividades deportivas e saudables	55

ÍNDICE DE TÁBOAS

Táboa 1. Equipo de goberno	2
Táboa 2. Goberno nos centros.....	3
Táboa 3. Direccións de áreas	4
Táboa 4. Outros cargos académicos	4
Táboa 5. Direccións de departamentos.....	5
Táboa 6. Xerencia	6
Táboa 7. Claustro.....	7
Táboa 8. Consello de Goberno	7
Táboa 9. Consello Social	7
Táboa 10. Evolución da distribución do PDI.....	1
Táboa 11. PDI por rama de coñecemento	14
Táboa 12. PDI doutor por categoría profesional.....	16
Táboa 13. Sexenios e posibles sexenios do PDI.....	17
Táboa 14. Quinquenios do PDI.....	19
Táboa 15. Profesorado con horas de docencia.....	19
Táboa 16. Persoal investigador por tipo.....	21
Táboa 17. Persoal investigador predoutoral	22
Táboa 18. Persoal investigador posdoutoral	24
Táboa 19. Tipos de permisos outorgados ao PDI con fillos e fillas menores de 12 anos entre 2016 e 2020	26
Táboa 20. Permisos outorgados ao PDI entre 2016 e 2020 por categoría profesional....	27
Táboa 21. Dirección de proxectos de investigación por categoría profesional	32
Táboa 22. Persoal investigador en actividades de I+D.....	35
Táboa 23. Licenzas do PAS vinculadas á conciliación	44
Táboa 24. Premios da Universidade de Vigo ao alumnado	56

OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2022

A Universidade de Vigo, a través da Unidade de Igualdade e no marco da lexislación vixente, presenta a cuarta actualización do Observatorio da Igualdade.

O obxectivo do presente informe é proporcionar información sobre a situación das mulleres e homes que son parte da Universidade de Vigo. Esta información pretende, polo tanto, identificar situacións que poidan estar producindo desigualdade de xénero nos órganos de goberno, persoal docente e investigador (PDI), persoal de administración e de servizos (PAS), persoal investigador (PI) e alumnado.

Para realizar este documento recompiláronse e analizáronse datos públicos procedentes do portal de transparencia da Universidade de Vigo. Respecto diso, a información analizada ten como data de recollida o día 31 de decembro de 2021 sobre a representación feminina e masculina nos colectivos que compoñen a Universidade de Vigo.

Cómpre aclarar que algúns datos de informes anteriores puideron sufrir lixeiras variacións derivadas de actualizacións posteriores á data de publicación ou de corrección de erros. Ao mesmo tempo determinouse que, para evitar posibles nesgos na análise, se excluiron das ilustracións as categorías profesionais cun total de integrantes inferior a cinco persoas.

Respecto ao rango de presenza equilibrada de distribución por sexo, aplícase o sinalado na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, que establece que «a representación equilibrada é aquela situación na que ningún dos dous sexos supoña máis do sesenta por cento nin menos do corenta por cento do total».

En canto á orde de presentación, en primeiro lugar analízase a situación das mulleres e homes nos distintos órganos de goberno e representación da universidade (unipersoais e colexiados), tanto a nivel xeral coma en centros, áreas e departamentos. Posteriormente, preséntase a distribución de mulleres e homes que son parte do persoal docente e investigador (PDI) por rangos de idade, categorías profesionais e ramas de coñecemento. A continuación, examinamos os datos de distribución do persoal de administración e de servizos (PAS) por rangos de idade, tipo, nivel de estudos e licenzas concedidas que gardan relación coa conciliación e coa formación recibida. Finalmente, presentamos os datos do alumnado por sexo e por ramas de coñecemento en graos, mestrados e estudos de doutoramento. Inclúese a análise da evolución de todos os datos que tivesen información dispoñible.

1. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E MULLERES NOS ÓRGANOS UNIPERSOAIS

Neste apartado preséntase información sobre a presenza de mulleres e homes nos diferentes postos de xestión e na estrutura de goberno da Universidade de Vigo.

1.1. EQUIPO DE GOBERNO

O equipo de goberno ten unha presenza equilibrada (táboa 1). Os cargos uninominais de maior autoridade, Reitoría e Secretaría Xeral, recaen sobre dous homes, mentres que as vicerreitorías teñen unha distribución paritaria, cunha lixeira maioría feminina.

Respecto á evolución de representación por sexo (ilustración 1), nos anos 2019 e 2020 o equipo de goberno era paritario, pero no último curso as porcentaxes sufriron unha variación en favor do persoal masculino (55 %), debido á eliminación da Vicerreitoría de Transferencia, cargo que ocupaba unha muller.

Cargo	Homes	Mulleres
Reitor/a	1	0
Secretaría/o xeral	1	0
Vicerreitor/a	4	5
Total	6	5

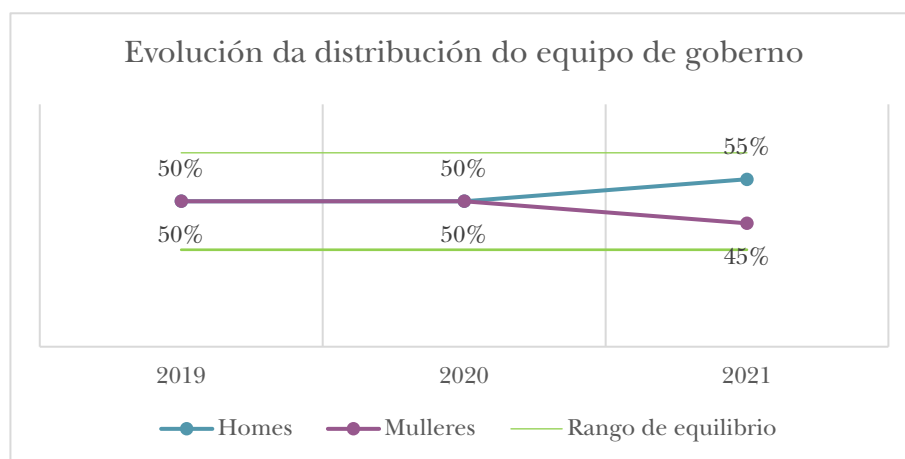


Ilustración 1

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

1.2. GOBERNO NOS CENTROS

En canto á representación por sexo nos gobernos dos centros vemos, na táboa 2, que fóra dos cargos uninominais, os demais presentan unha distribución equilibrada, ao igual ca a proporción global de homes (52 %) e mulleres (48 %).

Se se atende á evolución da presenza por sexo nos equipos de goberno (ilustración 2), observamos que a distribución se sitúa dentro do rango de equilibrio todos os anos analizados e no último período advírtese unha clara converxencia cara á paridade.

Cargo	Homes	Mulleres	% ♀	% ♂
Decana/o	8	7	53 %	47 %
Decana/o-director/a comisario/a	2	0	100 %	0 %
Director/a da Escola Intern. de Doutor.	1	0	100 %	0 %
Director/a de escola	4	3	57 %	43 %
S ^a académica da Escola Intern. de Doutor.	1	0	100 %	0 %
Secretaría de facultade/escola	10	14	42 %	58 %
Subdirector/a da Escola Intern. de Dout.	1	0	100 %	0 %
Subdirector/a de centro-xefe/a estudos	12	12	50 %	50 %
Vicedecana/o-xefa/e de estudos	22	21	51 %	49 %
Total	61	57	52 %	48 %

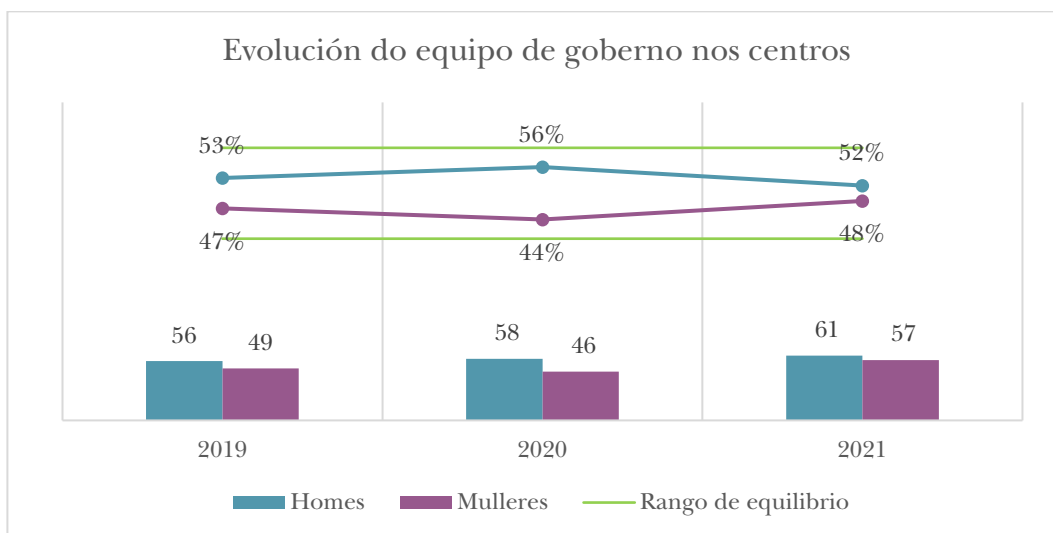


Ilustración 2

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

1.3. DIRECCIÓNS DE ÁREAS

No último período produciuse un incremento no número de cargos directivos de áreas, de 38 a 44 cargos (4 asignados a homes e 2 a mulleres). Isto fixo que a

masculinización deste colectivo se agudice nun punto porcentual; así, o 64 % do persoal son homes e só o 36 % son mulleres (táboa 3).

Cargo	Homes	Mulleres	% ♂	% ♀
Director/a de área	27	14	66 %	34 %
Delegada/o da universidade	3	2	60 %	40 %
Subdirector/a do Cintexc	1	0	100 %	0 %
Total	23	14	64 %	36 %

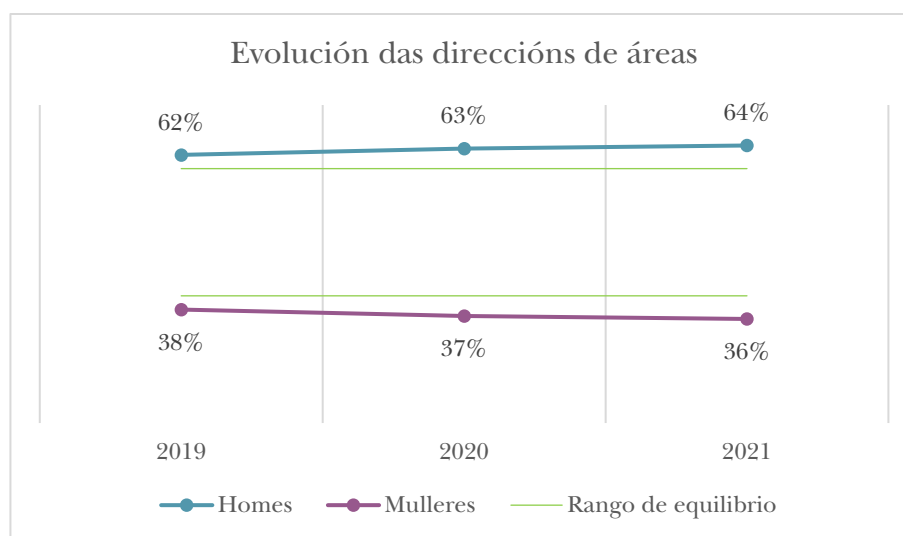


Ilustración 3

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

1.4. OUTROS CARGOS ACADÉMICOS

Respecto dos demais cargos académicos, detallados na táboa 4, pódese observar que a configuración global de homes e mulleres está fóra do rango de equilibrio, cunha participación masculina do 63 %.

Cargo	♂	♀
Comisionada/o de Coordinación Institucional	0	1
Delegado/a de protección de datos	0	1
Delegada/o do reitor	1	0
Director/a do Inst. de Invest. Agroalimentaria	1	0
Director/a de instituto universitario	1	0
Representante da UVigo na FAO	1	0
Secretaria/o de instituto universitario	1	0
Valedor/a universitario/a	0	1
Total	5	3

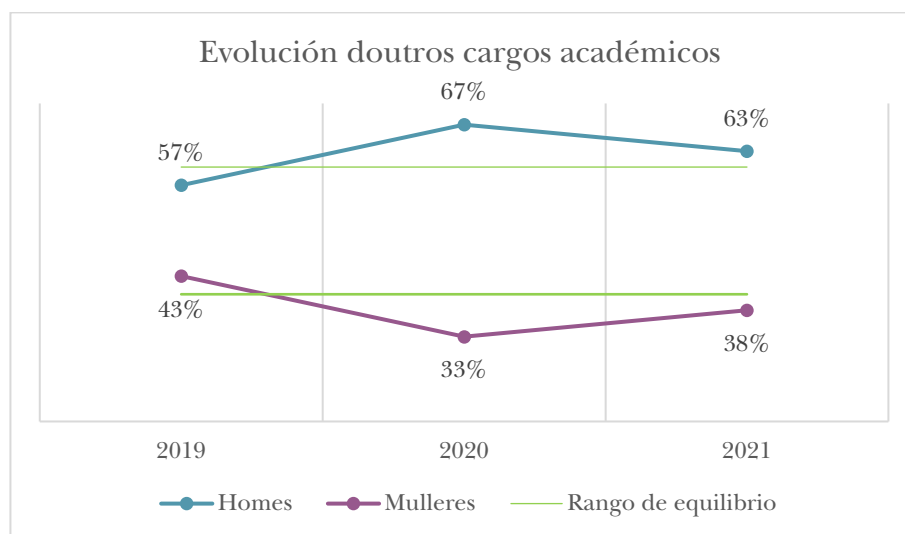


Ilustración 4

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

1.5. DIRECCIÓNS DE DEPARTAMENTOS

A distribución nos diferentes cargos presenta valores equilibrados, con excepción das direccións de departamentos, onde a presenza masculina é superior (63 %) (táboa 5). Mentres que, nas secretarías de departamento, a presenza feminina aumenta ata o 60 % nun posto cunhas características que se relacionan co coñecido como «traballo doméstico académico».

Nas direccións dos departamentos, a presenza é paritaria (ilustración 5).

Táboa 5. Direccións de departamentos				
Cargo	♂	♀	% ♂	% ♀
Director/a-delegado/a-xefe/a de sección departamental.	1	1	50 %	50 %
Director/a de departamento	29	17	63 %	37 %
Secretaria/o de departamento	18	27	40 %	60 %
Subdirector/a de departamento	2	2	50 %	50 %
Total	50	47	52 %	48 %

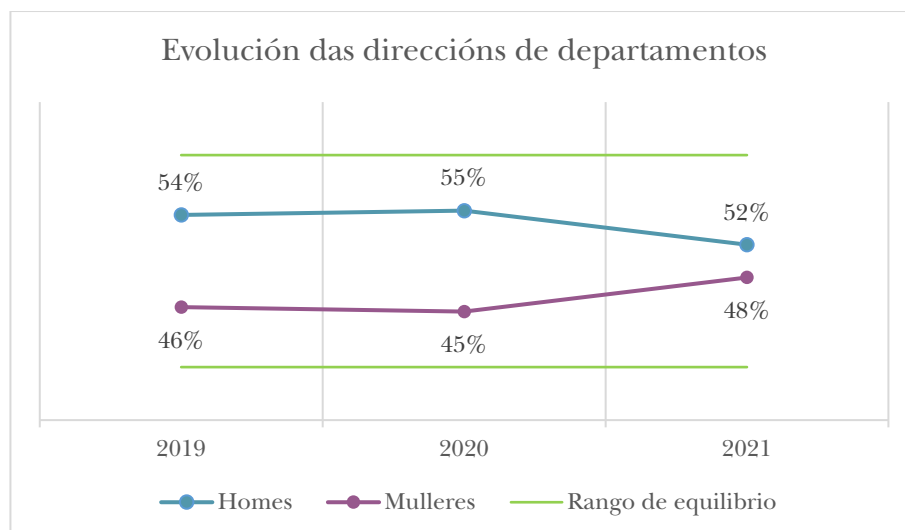


Ilustración 5

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

1.6. XERENCIA

A distribución de cargos da Xerencia é paritaria (táboa 6). Estes datos non mostran variacións desde o ano 2019, debido a que son cargos vinculados ao equipo de goberno que lidera a universidade durante o mandato correspondente.

Táboa 6. Xerencia		
Cargo	Homes	Mulleres
Xerenta/e	0	1
Vicexerente/a de Persoal	1	0
Vicexerente/a de Contratación e Servizos Xerais	0	1
Director/a de Administración	1	0
Total	2	2

2. DISTRIBUCIÓN DE MULLERES E HOMES NOS ÓRGANOS COLEXIADOS

A continuación, analízase a participación nos órganos colexiados de representación desagregados por sexo.

2.1. CLAUSTRO

O Claustro Universitario en conxunto presenta unha representación equilibrada de homes e mulleres, 59 % e 41 %, respectivamente, tal e como obriga o Regulamento electoral xeral da Universidade de Vigo (art. 54), no que se vota unha listaxe que debe respectar o 60/40. Mais, en detalle, vemos que o sector do

PAS ten maior presenza de homes, polo que a súa distribución está a dous puntos de igualarse (táboa 7).

Táboa 7. Claustro				
Sector	Homes	Mulleres	% ♂	% ♀
Estudantes	19	14	58 %	42 %
PAS	16	10	62 %	38 %
PDI-A	67	44	60 %	40 %
PDI-B	10	10	50 %	50 %
Total	112	78	59 %	41 %

2.2. CONSELLO DE GOBERNO

Este órgano tamén ten unha participación equilibrada (táboa 8). Aínda que, por sectores, existen tres colectivos que non contan con equilibrio: a representación do Consello Social, a de estudantes e a de sindicatos.

Táboa 8. Consello de Goberno				
Sector	Homes	Mulleres	% ♂	% ♀
Consello Social	3	0	100 %	0 %
Estudantes	6	3	67 %	33 %
PAS	2	2	50 %	50 %
PDI-A	17	16	52 %	48 %
PDI-B	2	2	50 %	50 %
Sindicatos	1	3	25 %	75 %
Total	31	26	54 %	46 %

2.3. CONSELLO SOCIAL

O Consello Social tamén está equilibrado (táboa 9). A participación do Parlamento e da Xunta de Galicia é paritaria, mentres que as corporacións locais teñen maior presenza feminina e, no resto, son máis os homes.

Táboa 9. Consello Social				
Sector	Homes	Mulleres	% ♂	% ♀
Antigo alumnado	1	0	100 %	0 %
Colexios profesionais	1	0	100 %	0 %
Corporacións locais	1	2	33 %	67 %
Organism. empresariais	2	2	50 %	50 %
Parlamento	3	3	50 %	50 %
Sindicatos	2	1	67 %	33 %
Universidade	6	2	75 %	25 %
Xunta de Galicia	3	3	50 %	50 %
Total	19	13	59 %	41 %

3. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E MULLERES NO PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

Neste apartado analízase unha escolma de indicadores significativos sobre o PDI desagregados por sexo.

Sempre que foi posible, incluíuse a evolución dos datos para realizar unha análise máis completa.

3.1. EVOLUCIÓN DO PDI

A evolución xeral do PDI por categoría (ilustración 6) mostra que de 2017 a 2021 o persoal docente e investigador experimentou un crecemento do 6 %. O resultado deste crecemento, que fixo aumentar a presenza feminina, supuxo unha converxencia na participación de ambos os sexos, xa que, aínda que o número de homes segue sendo superior, existe unha tendencia a equilibrarse. Nestes catro anos a distribución é sempre equilibrada.

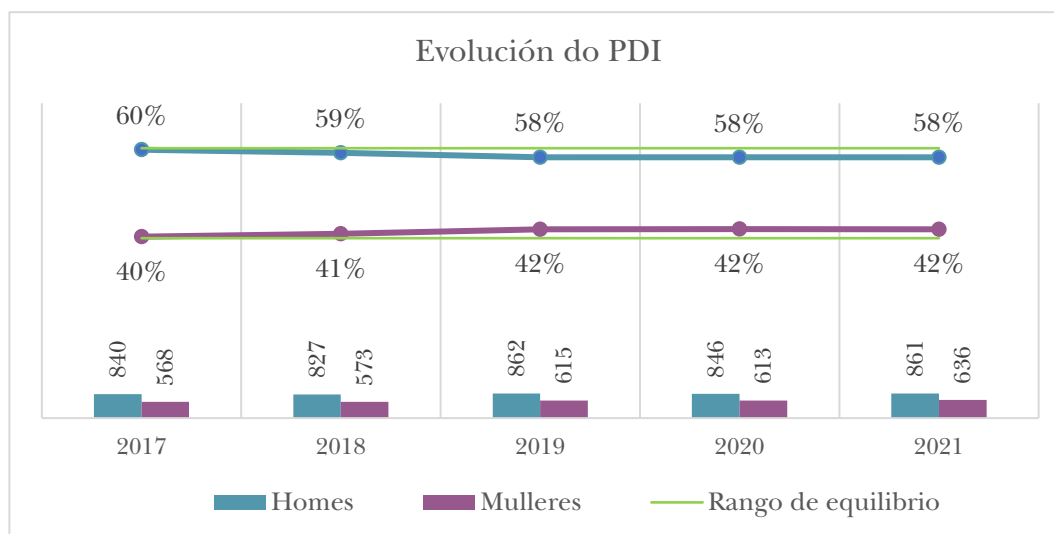


Ilustración 6

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

3.2. PDI POR SEXO E POR RANGOS DE IDADE

A idade media difire entre sexos. Os homes teñen unha idade media superior, aínda que non significativa, que pode ser o resultado de que en etapas anteriores había unha maior presenza masculina. De feito, segundo os datos do [Informe](#)

[diagnose da igualdade na Universidade de Vigo](#) eles eran o 63,65 % do PDI no ano 2008.

Os datos amosan que a idade media das mulleres crece máis rápido e a fenda de idades entre sexos vai diminuindo co paso dos anos, segundo aumenta a presenza das mulleres (ilustración 7).

Tamén se observa unha lenta incorporación de persoal máis novo pola conxelación da oferta de prazas nas universidades.

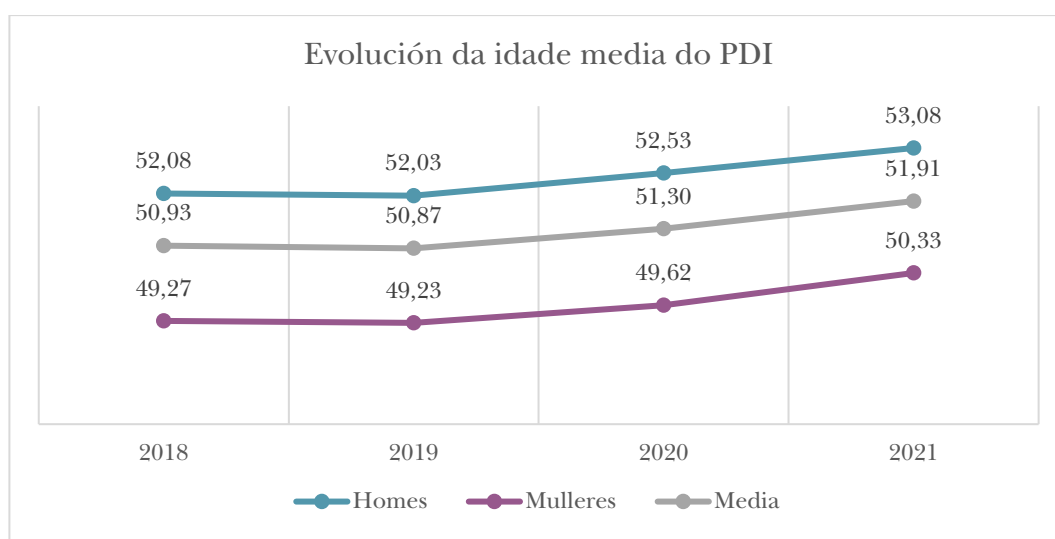


Ilustración 7

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

Por rangos de idade, obsérvase que a maior concentración do PDI (46 %) ten entre 50 e 59 anos. Por sexo, o 28 % correspóndelles a homes e o 18 % a mulleres; e por categoría, en gran medida, é profesorado titular de universidade. No rango de idade de entre 40 e 49 anos réunese o 27 % do total do PDI: 14 % son homes e 13 % son mulleres e, en gran parte, pertencen ao profesorado asociado.

Por outra banda, considerando que a titularidade é a escala previa á cátedra, é interesante identificar que a cantidade de homes e mulleres nos rangos de idade de 30 en diante son bastante parellos. Non obstante, cando analizamos as cátedras, a cantidade de mulleres diminúe de forma drástica, ata menos da metade, pese a que as/os titulares de universidade son mulleres e homes de xeito paritario. Esta situación débese, entre outras cousas, ás dificultades que atravesan as mulleres para conciliar a vida persoal, familiar e laboral, o que resulta dunha desaceleración na consecución de méritos académicos necesarios para a promoción profesional. Isto dá lugar a un claro exemplo de discriminación indirecta por razón de xénero.

Idade do PDI por categoría profesional

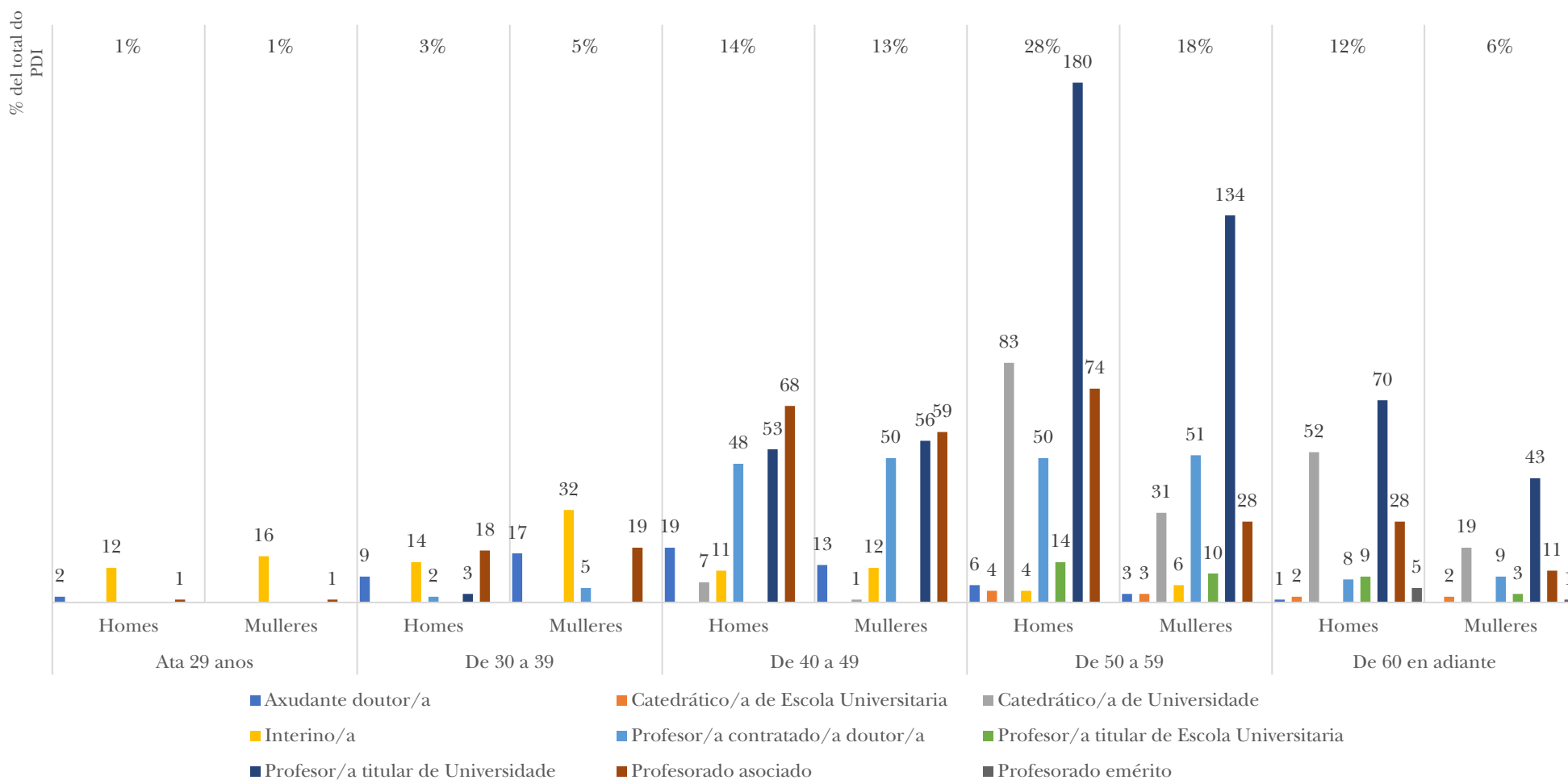


Ilustración 8

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

3.3. PDI POR CATEGORÍA PROFESIONAL

A continuación, analízase a distribución do PDI por categoría profesional e os datos desagregados en cada unha delas.

Ao considerar os últimos cinco anos (táboa 10), a evolución do número de persoas en cada categoría seguiu un progreso diferente e dispar. Así, as categorías con maior crecemento de persoal entre os cursos 2017 e 2021 son, de maior a menor, o profesorado interino, o profesorado axudante doutor co 84 %, a cátedra de universidade co 35 % e o profesorado asociado co 12 % de crecemento. Pola contra, as titularidades e as cátedras de escola universitaria (figuras en extinción) foron as que maior diminución experimentaron, 43 % e 42 %, respectivamente; o profesorado emérito diminuíu un 25 % e suprimíuse a categoría de profesorado visitante. As recentes ofertas de promoción de prazas de cátedra fixo que, consecuentemente, aumentase a proporción nesta categoría (35 %) e que se reducise o grupo de titulares de universidade.

Táboa 10. Evolución da distribución do PDI															
Categoría	2017			2018			2019			2020			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Axudante/a	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Visitante	0	0	0	0	1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Lector/a	1	2	3	2	1	3	2	2	4	1	2	3	3	1	4
Interino/a	6	24	30	9	23	32	27	48	75	27	61	88	41	66	107
Contratado/a doutor/a	114	132	246	117	136	253	116	139	255	113	125	238	108	115	223
Asociada/o	181	92	273	176	103	279	199	123	322	189	113	302	189	118	307
Axudante/a doutor/a	17	21	38	20	19	39	23	16	39	28	19	47	37	33	70
TEU	41	22	63	35	20	55	29	18	47	27	14	41	23	13	36
TU	352	232	584	343	228	571	335	221	556	317	229	546	306	233	539
CEU	13	6	19	10	5	15	9	5	14	8	5	13	6	5	11
CU	108	35	143	108	35	143	113	40	153	130	43	173	142	51	193
Emérita/o	6	2	8	6	2	8	7	2	9	6	2	8	5	1	6
Total	842	566	1 408	827	573	1 400	862	615	1 477	846	613	1 459	861	636	1 497

Se analizamos a evolución da proporción de mulleres e homes dentro de cada categoría (ilustración 9), advertimos que, aínda que se suavizan as diferenzas na distribución por sexo, os homes seguen a ser a maioría do profesorado asociado, TEU, CU e profesorado emérito. Estes datos confirman a segregación vertical entre o PDI da nosa universidade, o que mantén a paulatina “diminución” do número de mulleres ao longo da carreira académica e científica (véxase na

ilustración 9 como a presenza de mulleres vai diminuindo mentres que a escala xerárquica sobe).

Ao longo destes últimos cinco anos, a presenza feminina global aumentou dous puntos porcentuais. As categorías con maioría feminina son as do profesorado contratado doutor e do profesorado interino. Esta última persiste na súa feminización, que podería deberse a que é unha categoría temporal, que podemos cualificar de máis inestable ou precarizada. Tamén descubrimos que a categoría con maior crecemento feminino, ata chegar ao equilibrio, é a de CEU cun crecemento de 7, pero esta figura está en vías de extinción, polo que non resulta relevante para a análise con perspectiva de xénero da situación actual do PDI. Na titularidade de universidade, entre os anos 2019 e 2021, incrementouse o número de mulleres do 40 % ao 43 %.

Cómpre apuntar que, se comparamos as cifras do PDI da nosa universidade coas do [sistema universitario español](#) no curso 2021/2022, non existen diferenzas importantes en canto á proporción de homes e mulleres por categoría profesional, é dicir, que a segregación vertical na academia española é unha cuestión sistémica. E o mesmo sucede cos datos no ámbito europeo, como confirma o informe periódico [She Figures 2021](#).

En definitiva, pódese falar da “carreira menguante” das mulleres na universidade: maioría entre o alumnado, ao 42% entre o profesorado e en torno a un 26% entre o corpo de catedráticos/as.

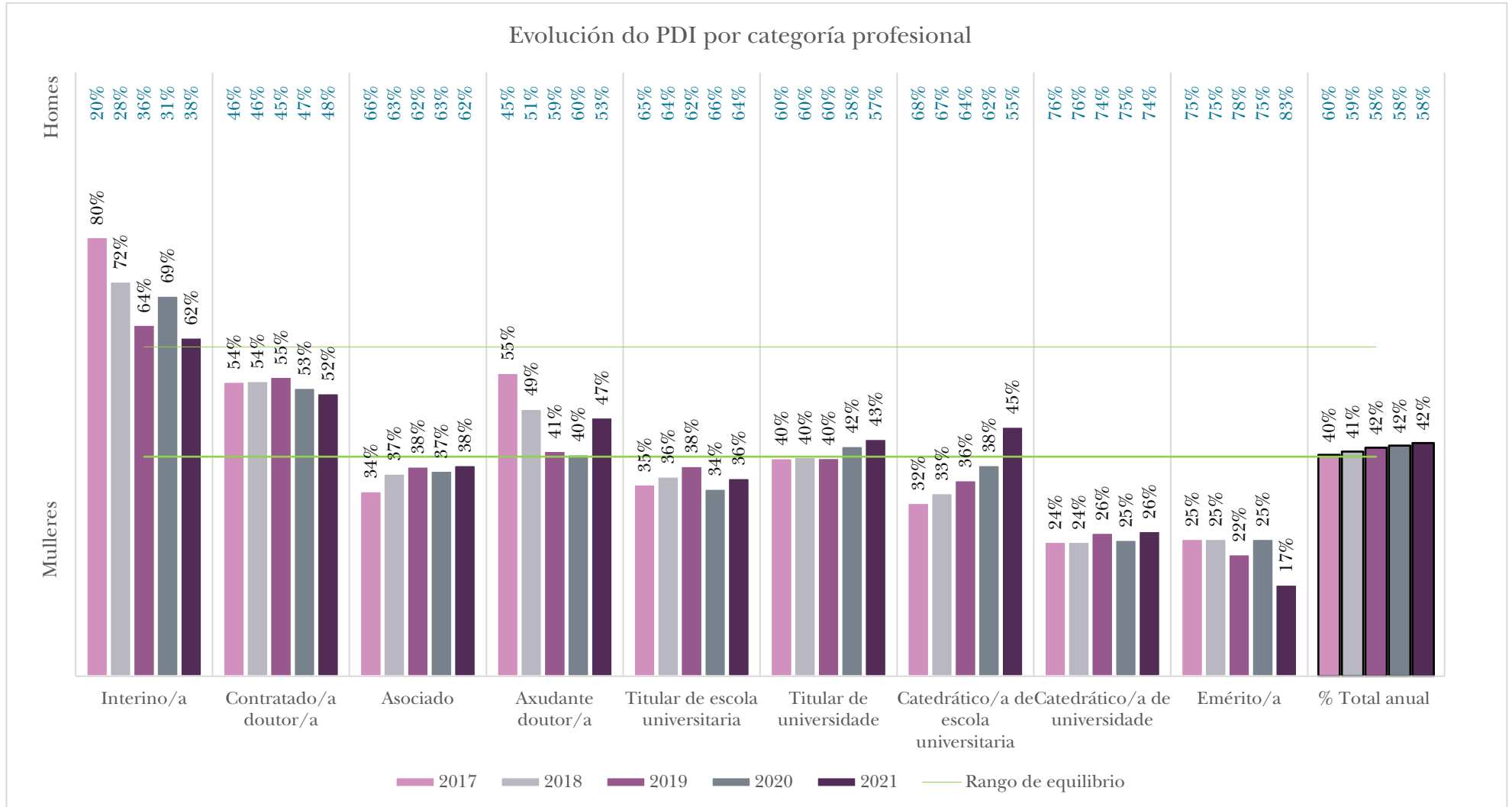


Ilustración 9

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

3.4. PDI POR RAMA DE COÑECEMENTO

Ao desagregar os datos do PDI por ámbitos de coñecemento, obsérvase unha segregación horizontal pola maior concentración de mulleres na rama de ciencias da saúde (graos de Enfermaría e de Fisioterapia na nosa universidade). Isto amosa que os ámbitos de coñecemento feminizados coinciden coa tradicional división sexual do traballo (os coidados e a socialización das mulleres como «seres-para-outros»); unha sobrerrepresentación masculina na rama de enxeñaría e arquitectura e unha distribución equilibrada en artes e humanidades, ciencias, e ciencias sociais e xurídicas (táboa 11).

Rama de coñecemento	Homes	Mulleres	% ♂	% ♀
Artes e humanidades	96	124	44 %	56 %
Ciencias	161	110	59 %	41 %
Ciencias da saúde	34	51	40 %	60 %
Ciencias sociais e xurídicas	270	266	50 %	50 %
Enxeñaría e arquitectura	300	85	78 %	22 %
Total	861	636	58 %	42 %

Desde 2017, as porcentaxes de mulleres e homes por rama de coñecemento (ilustración 10) non presentan variacións representativas. Non obstante, de forma individual, houbo algunhas variacións porcentuais que, no caso da rama de ciencias da saúde, permitiu que se alcancen porcentaxes de equilibrio. A rama técnica segue sendo a máis dispar con tan só un 22 % de mulleres entre o seu PDI e a única cunha distribución desequilibrada. Por outra banda, as ramas asociadas a humanidades e a ciencias da saúde teñen unha marcada e constante presenza feminina que obedece, como se indicou anteriormente, á coñecida división sexual do traballo. En concreto, a segregación do PDI dá mostras da dimensión e da perdurabilidade do guión patriarcal da desigualdade na ciencia, ao segmentar o PDI por rama de coñecemento, fenómeno que tamén se reproduce na escolla de estudos que fai o alumnado.

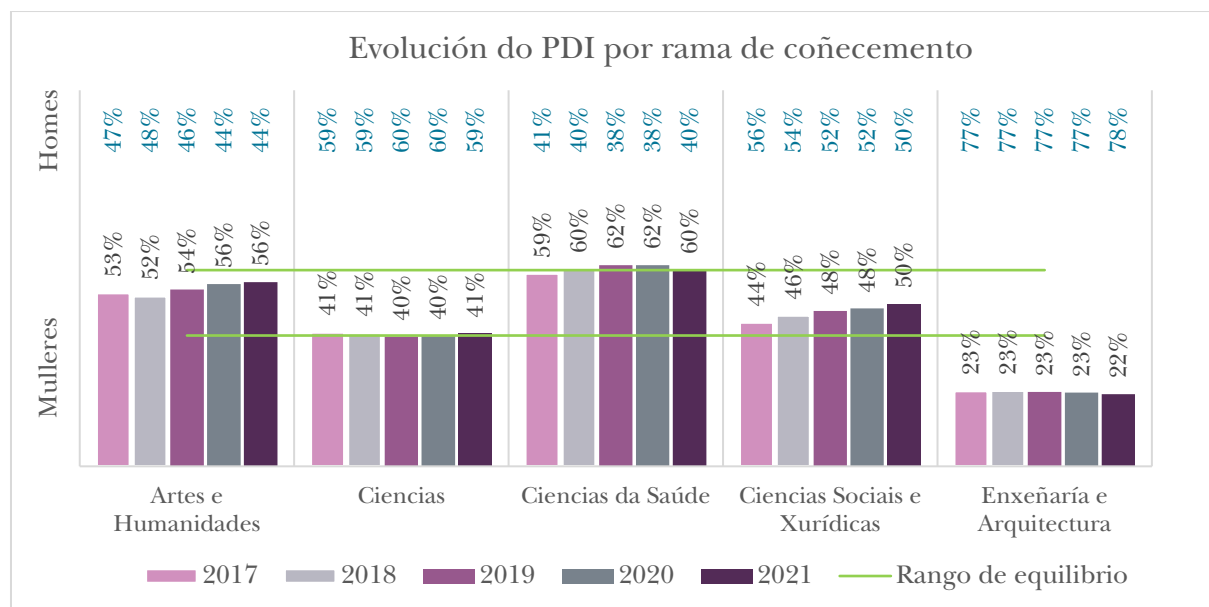


Ilustración 10

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

3.5. PDI CON VINCULACIÓN PERMANENTE

Nos últimos tres anos o profesorado con vinculación permanente non mostra variación, 58 % de homes e 42 % de mulleres, respectivamente (ilustración 11). En detalle, existe maior presenza masculina en tres das seis categorías: a porcentaxe de profesores eméritos, en comparación co ano anterior, aumentou do 75 % ao 83 % e mantéñense os catedráticos universitarios (74 %) e os titulares de escola universitaria (64 %). As categorías de profesorado contratado doutor e titulares de universidade, a pesar de contar cunha maior participación de homes, están dentro dos rangos de presenza equilibrada.

En canto á evolución, vemos que as categorías que presentan crecemento significativo no persoal feminino son as titularidades de escola (figura en extinción); non obstante, este incremento non foi o suficiente para que se equilibre a proporción de homes e mulleres. Respecto ao profesorado contratado doutor e emérito, vemos que presentan unha diminución de mulleres na súa composición desde 2017, con maior intensidade no profesorado emérito.

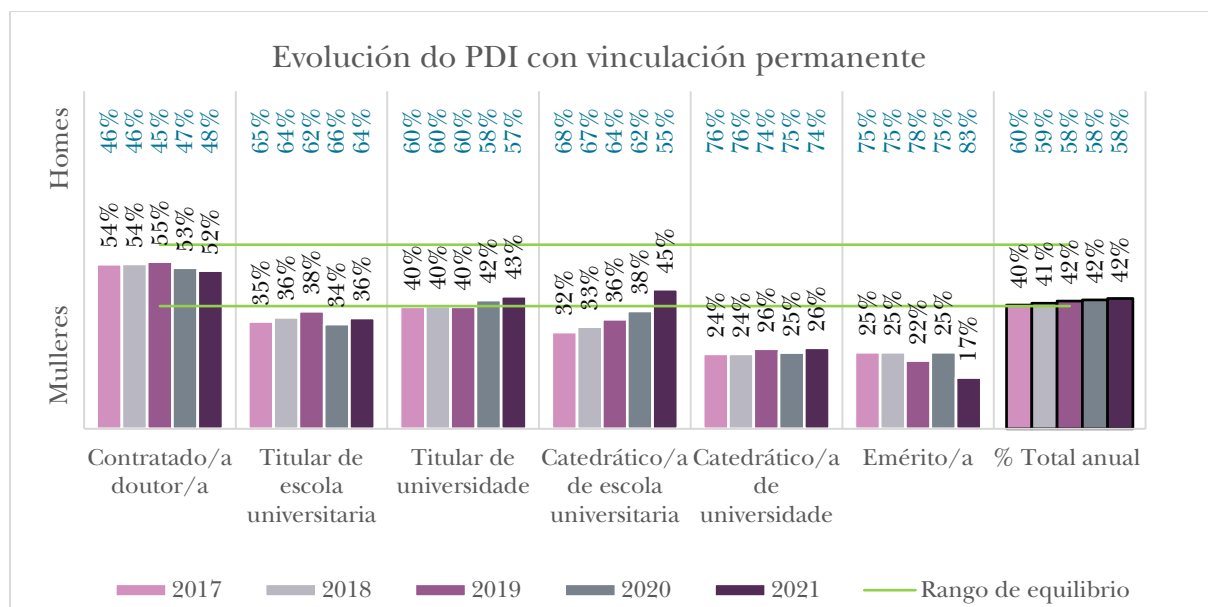


Ilustración 11

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

3.6. PDI DOUTOR POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Neste apartado móstrase a evolución da distribución de PDI doutor por sexo.

Como se observa na táboa e na gráfica seguinte, aínda que existe un equilibrio no ámbito global, a proporción de homes é maior en todas as categorías, menos na do profesorado interino, unha figura máis temporal e inestable, onde existen maior cantidade de mulleres doutoras ca homes.

Desde 2019 as porcentaxes varían de forma pouco representativa. A porcentaxe masculina supera a feminina, aínda que non resulta significativa (ilustración 12).

Categoría	Homes	Mulleres	% ♂	% ♀
Axudante/a doutor/a	35	32	52 %	48 %
CEU	6	5	55 %	45 %
CU	142	51	74 %	26 %
Interino/a	8	20	29 %	71 %
Contratado/a doutor/a	108	115	48 %	52 %
TEU	4	1	80 %	20 %
TU	305	232	57 %	43 %
Profesorado asociado	48	27	64 %	36 %
Profesorado emérito	5	1	83 %	17 %
Total	662	484	58 %	42 %

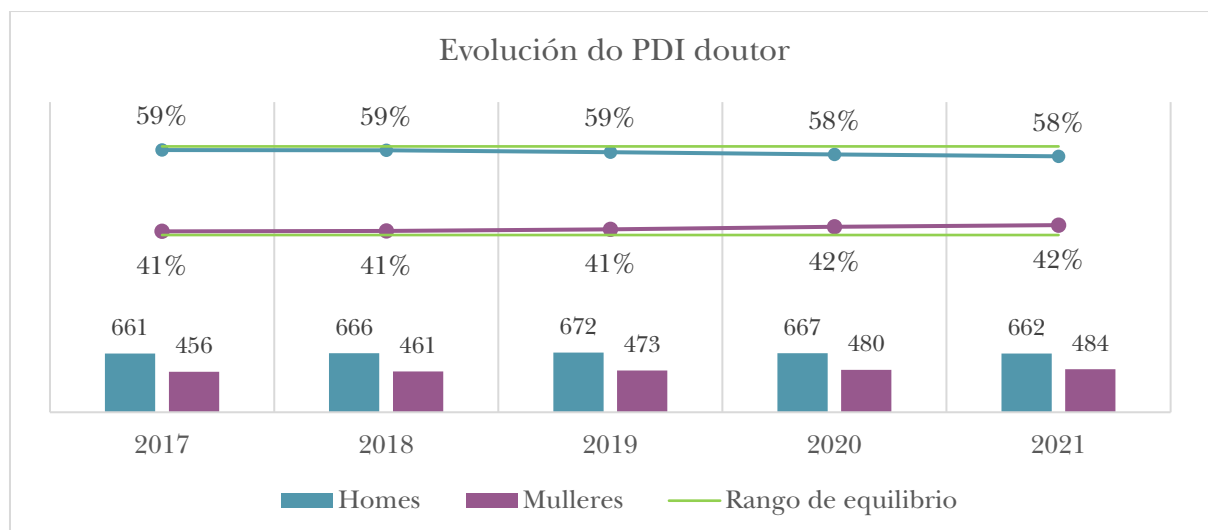


Ilustración 12

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

3.7. SEXENIOS DO PDI

En canto aos méritos de investigación, son os homes (62 %) os que contan con maior cantidade de sexenios (táboa 13). Pero, se analizamos a proporción de sexenios por docente (ilustración 13), as mulleres teñen 2,20 sexenios fronte a 1,73 sexenios dos seus colegas, é dicir, que elas posúen máis méritos de investigación. Por categoría profesional, as maiores diferenzas suceden nas cátedras de universidade e entre titulares de universidade, onde elas teñen, respectivamente, 0,90 e 0,91 de sexenio máis ca os seus compañeiros. Este dato pode facernos pensar que as académicas só se presentan á promoción cando teñen méritos máis ca suficientes.

Táboa 13. Sexenios e posibles sexenios do PDI								
Categoría	Sexenios		Sexenios posibles		Proporción de sexenios por persoa		Proporción de sexenios posibles por persoa	
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
CU	575	198	591	225	2,98	3,88	3,06	4,41
CEU	10	8	25	20	0,91	1,60	2,27	4,00
TU	650	494	934	756	1,21	2,12	1,73	3,24
Contratado/a doutor/a	122	132	229	253	0,55	1,15	1,03	2,20
Total	1357	832	1779	1254	1,40	2,06	1,84	3,10
%	62 %	38 %	59 %	41 %				

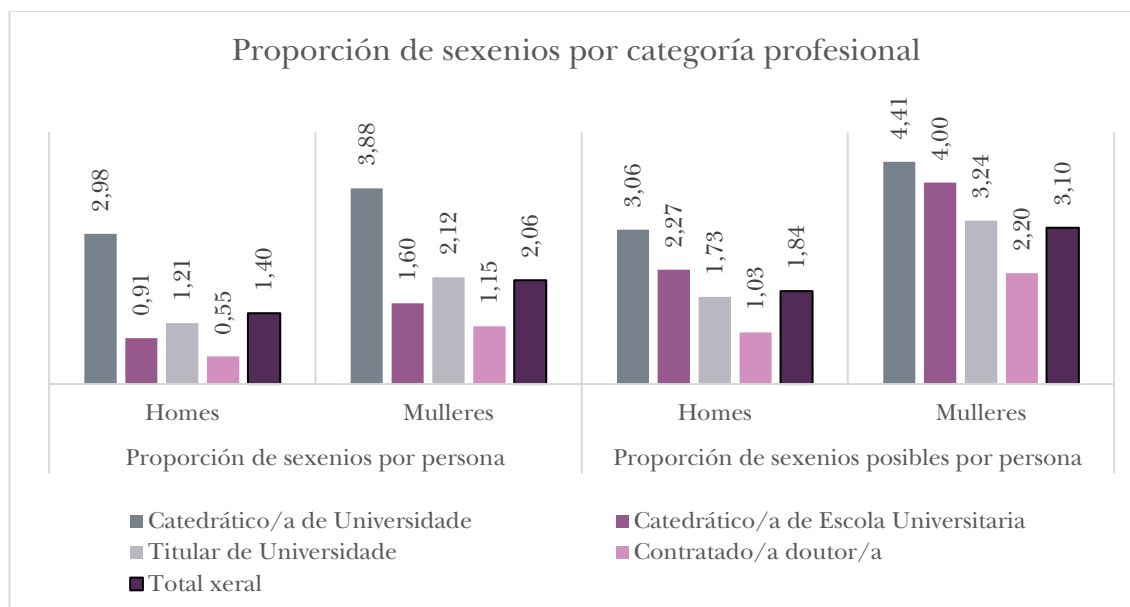


Ilustración 13

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

Nos últimos cinco anos, a cantidade de sexenios mantense sen variación, 38 % para mulleres e 62 % para homes (ilustración 14). Por categorías, aprécianse algunhas diferenzas, a excepción das catedráticas de universidade que manteñen por cuarto ano a súa cota do 26 %; as titulares de universidade e as catedráticas de escola universitaria amosan unha lixeira tendencia crecente, mentres que as profesoras contratadas doutoras baixaron seis puntos desde 2019.

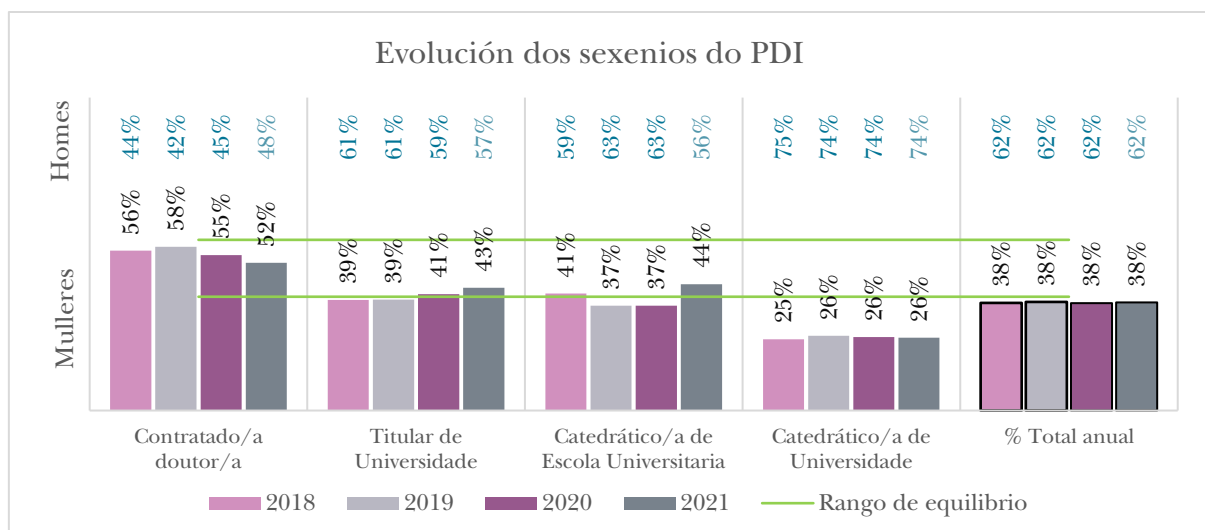


Ilustración 14

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

3.8. QUINQUENIOS DO PDI

A evolución de quinquenios (ilustración 15) non mostra unha tendencia cara ao equilibrio. Na distribución por categoría non se aprecian grandes variacións.

Categoría	Homes	Mulleres	% ♂	% ♀
CU	745	264	74 %	26 %
TU	1359	1011	57 %	43 %
TEU	124	64	66 %	34 %
Contratado/a doutor/a	308	347	47 %	53 %
Total	2565	1714	60 %	40 %

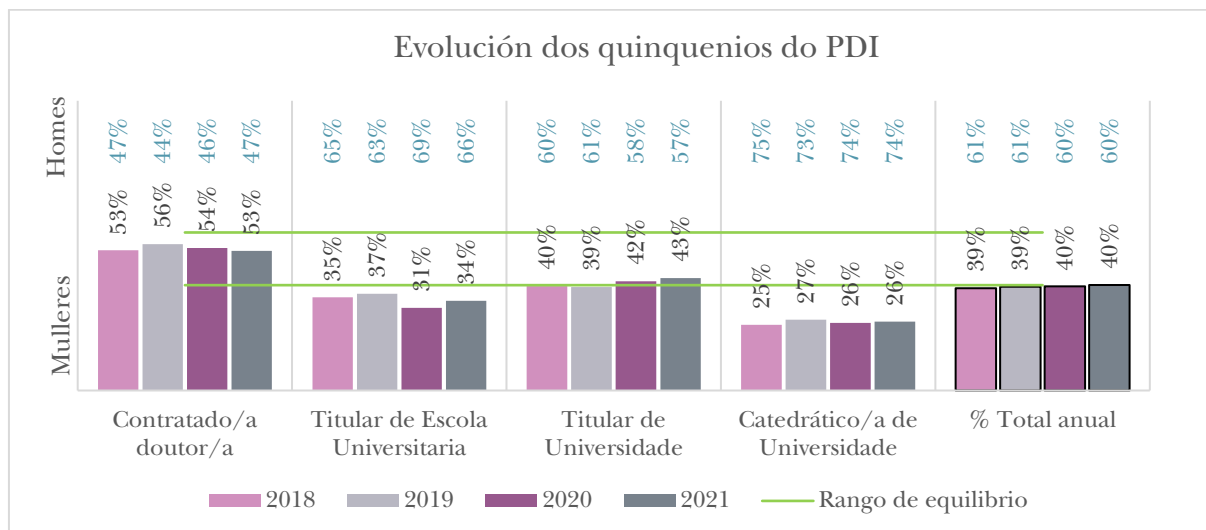


Ilustración 15

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

3.9. PROFESORADO CON HORAS DE DOCENCIA

O profesorado con horas de docencia impartidas, en xeral, ten un maior número de docentes masculinos (58 %), aínda que dentro dunha proporción equilibrada.

Por categoría, distinguimos na táboa 15 que, aquelas con maior cantidade de profesorado, teñen unha proporción maior de homes, como nas cátedra de universidade e no profesorado asociado. As categorías con presenza equilibrada de homes e mulleres son a titularidade de universidade e o profesorado contratado doutor.

En canto á evolución do profesorado con horas de docencia (ilustración 16), non se observa unha tendencia á converxencia de participación de homes e mulleres, xa que as porcentaxes se mantiveron arredor do 58 % no caso dos homes e 42 % das mulleres.

Táboa 15. Profesorado con horas de docencia

Categoría laboral	Homes	Mulleres	% ♂	% ♀
Profesor/a emérito/a	1	0	100 %	0 %
Profesor/a titular de escola universitaria	69	29	70 %	30 %
CU	290	89	77 %	23 %
Profesor/a asociado/a T3	452	212	68 %	32 %
TU	791	556	59 %	41 %
Axudanta/e	2	0	100 %	0 %
Profesor/a contratado/a doutor/a	370	349	51 %	49 %
CEU	14	15	48 %	52 %
Profesor/a axudante/a doutor/a	88	62	59 %	41 %
Profesor/a contratado/a interino/a	93	171	35 %	65 %
Profesor/a asociado/a en cc da saúde	2	5	29 %	71 %
Titular de universidade-praza vinculada	1	0	100 %	0 %
Lector/a de idioma estranxeiro	2	6	25 %	75 %
Descoñecido	3	2	60 %	40 %
Contratado/a FPI	9	7	56 %	44 %
Investigador/a Juan de la Cierva	8	12	40 %	60 %
Contratada/o predoutoral da UVigo	9	31	23 %	78 %
Contratado/a predoutoral da Xunta	38	47	45 %	55 %
Investigador/a Ramón y Cajal	20	7	74 %	26 %
Contratado/a FPU	13	30	30 %	70 %
Posdoutoral da Xunta modalidade A	15	15	50 %	50 %
Posdoutoral da Xunta modalidade B	6	16	27 %	73 %
Posdoutoral de proxectos do ministerio Jóvenes Investigadores/as mod. 3	1	5	17 %	83 %
Posdoutoral FPI	7	4	64 %	36 %
Investigador/a distinguido/a	28	35	44 %	56 %
Investigador/a Beatriz Galindo	9	0	100 %	0 %
Total	2341	1705	58 %	42 %

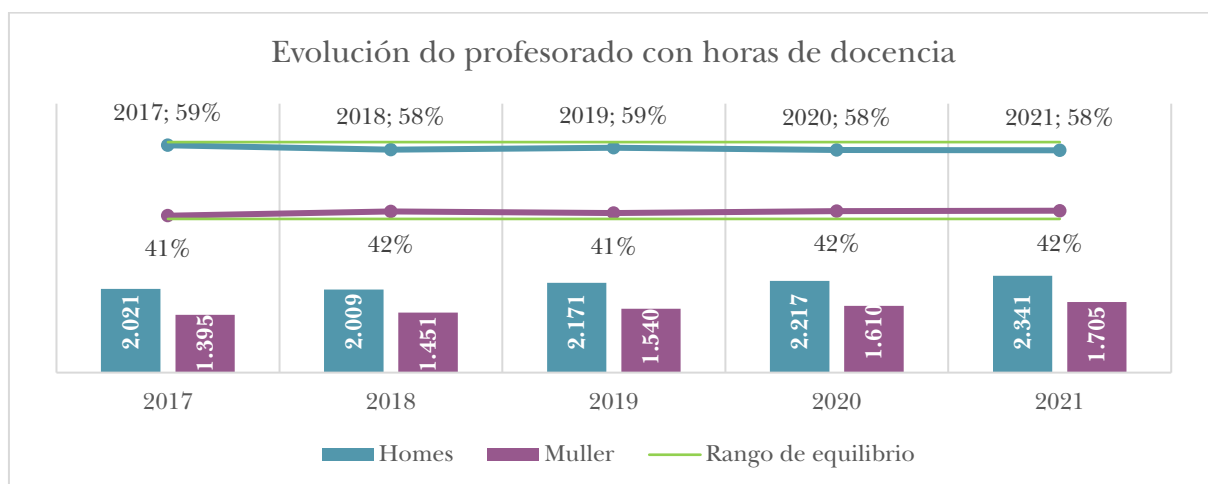


Ilustración 16

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

3.10. PERSOAL INVESTIGADOR POR TIPO

En global, o persoal investigador presenta un equilibrio de representación por sexo e está composto maiormente por mulleres (52 %) (táboa 16).

Ao analizar a distribución por tipo de persoal investigador, percibimos que o persoal contratado con cargo a proxectos e o persoal de programas de investigación, cargos con maior cantidade de persoal, teñen unha distribución equilibrada; o persoal técnico de programas mostra un desequilibrio de participación cunha maior proporción de mulleres (67 %).

Tipo	Homes	Mulleres	% ♂	% ♀
Persoal contratado con cargo a proxectos	209	203	51 %	49 %
Persoal de programas de investigación	107	132	45 %	55 %
Persoal técnico de programas	10	20	33 %	67 %
Total	326	355	48 %	52 %

Ao comparar con períodos anteriores (ilustración 17), comprobamos que no curso 2021 a proporción de mulleres retrocedeu un punto porcentual con respecto ao ano anterior. Isto deriva da extinción do persoal bolseiro e da diminución de mulleres nos programas de investigación (4 %) e do persoal técnico de programas (6 %). Non obstante, esta última categoría mostra unha forte feminización xa que, en xeral, a súa distribución se sitúa por encima do 60 %, a excepción do curso 2019, onde a súa presenza era totalmente equilibrada. As mulleres do persoal con cargo a proxectos, durante estes últimos tres anos, obtiveron un crecemento constante do 1 %, o que está a conseguir a paridade entre homes e mulleres.

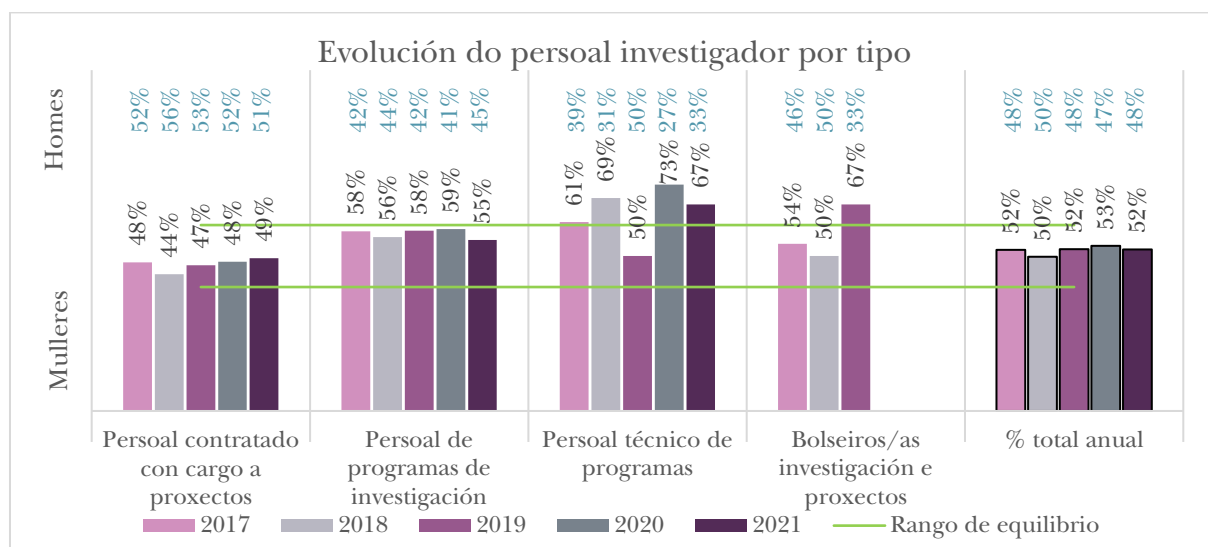


Ilustración 17

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

A idade media do persoal investigador é de 33,24 anos; por sexo, as idades medias son as seguintes: 33,75 para as mulleres e 32,69 para os homes (ilustración 18).

Por categorías e por rangos de idade, obsérvase que, en xeral, hai máis mulleres maiores ca homes dentro de cada categoría.

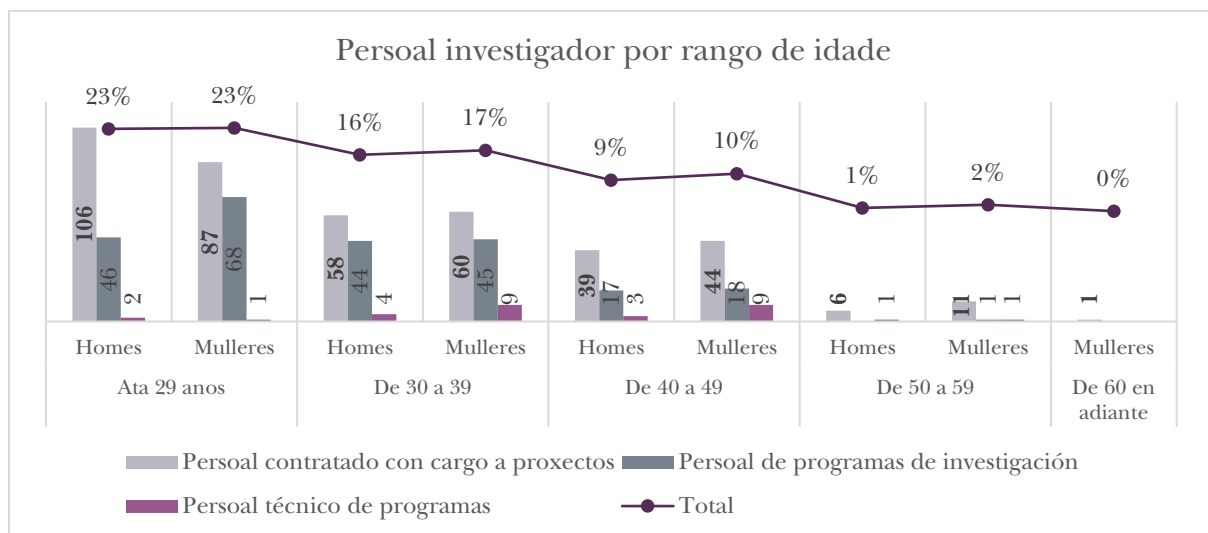


Ilustración 18

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

3.11. PERSOAL INVESTIGADOR PREDOUTORAL

A composición do persoal investigador predoutoral mostra un equilibrio na distribución por sexo, con maior cantidade de mulleres investigadoras (57 %) ca de homes (43 %) (táboa 17). En concreto, tanto o programa predoutoral estatal, FPU e UVigo contan cunha proporción equilibrada; a única categoría con maior presenza de investigadoras é a de predoutoral da Xunta de Galicia, cun 62 % de mulleres e un 38 % de homes, un programa que reúne a maior cantidade de persoal.

Na ilustración 19 vemos que, en xeral desde 2019, a presenza feminina se foi reducindo en tres puntos porcentuais por ano, o que permitiu acadar unha presenza equilibrada. No último período, a taxa de participación feminina nos programas predoutoral estatal e predoutoral da Xunta de Galicia incrementouse nun 4 % e nun 2 %, respectivamente. En canto ao persoal do programa predoutoral Fundacións (non incluído na gráfica), os anos 2018, 2019 e 2020 tivo a participación dun só home, pero neste último período non houbo ningún ingreso no programa.

Táboa 17. Persoal investigador predoutoral

Categoría	Homes	Mulleres	% ♂	% ♀
Investigador predoutoral estatal	15	11	58 %	42 %
Investigador predoutoral-FPU	13	19	41 %	59 %
Investigador predoutoral da UVigo	8	11	42 %	58 %
Investigador predoutoral da Xunta	25	40	38 %	62 %
Total	61	81	43 %	57 %

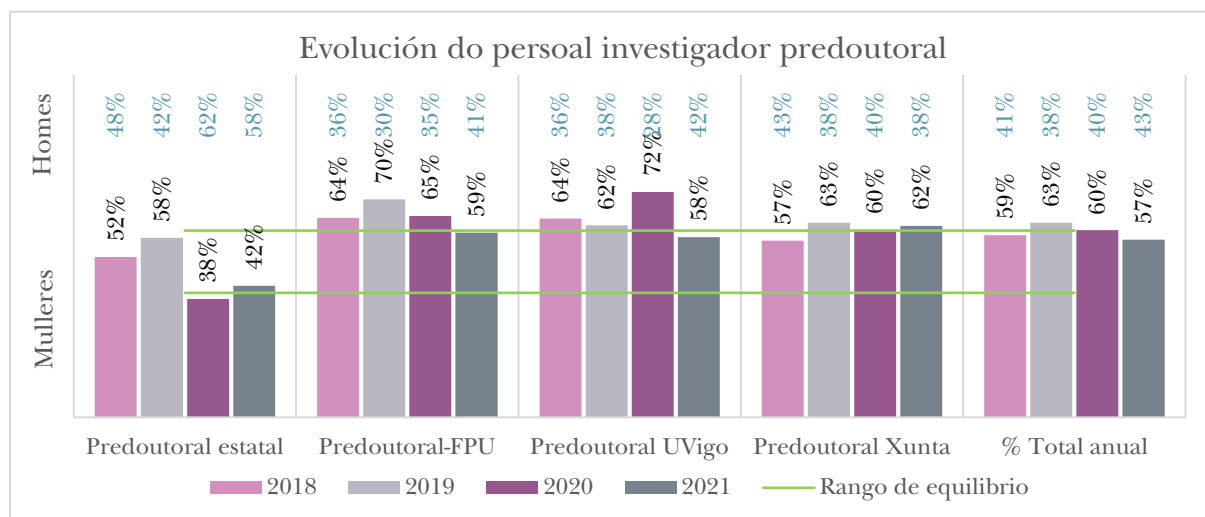


Ilustración 19

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

3.12. PERSOAL INVESTIGADOR POSDOCTORAL

O cadro do persoal investigador posdoutoral está integrado por máis mulleres investigadoras, nunha diferenza porcentual de 6 puntos, un dato pouco significativo: elas representan o 53 % fronte ao 47 % dos homes (táboa 18). No último curso, obsérvase que nos programas investigadores Ramón y Cajal, Distinguidos da UVigo e Período de Orientación Posdoutoral existe unha paridade na proporción de homes e mulleres; os programas con sobrerrepresentación feminina son os de Jóvenes Investigadores/as, Posdoutoral da Xunta de Galicia, Juan de la Cierva-Incorporación e Distinguidos da Xunta de Galicia. Finalmente, os programas Distinguidos do Estado e Juan de la Cierva-Formación están compostos totalmente por homes.

Na ilustración 20 obsérvase que, nos últimos cinco anos, a distribución xeral do persoal investigador posdoutoral é practicamente paritaria, con leve maioría feminina en todos os anos, a excepción do ano 2019, no que elas representaban o 49 % fronte ao 51 % dos homes. Por tipo de programa, existe unha variación importante na distribución por sexo de ano en ano; non obstante, o último curso

presenta unha maior cantidade de programas con proporcións equilibradas entre os sexos.

Táboa 18. Persoal investigador posdoutoral				
Persoal	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
Distinguidos Estado	4	0	100 %	0 %
Distinguidos UVigo	9	9	50 %	50 %
Distinguidos Xunta de Galicia	1	3	25 %	75 %
Juan de la Cierva-Formación	3	0	100 %	0 %
Juan de la Cierva-Incorporación	2	5	29 %	71 %
Período de Orientacion Posdout.	1	1	50 %	50 %
Posdoutoral da Xunta de Galicia	17	27	39 %	61 %
Ramón y Cajal	9	6	60 %	40 %
Programa Jóvenes Investigadores/as	1	2	33 %	67 %
Total	47	53	47 %	53 %

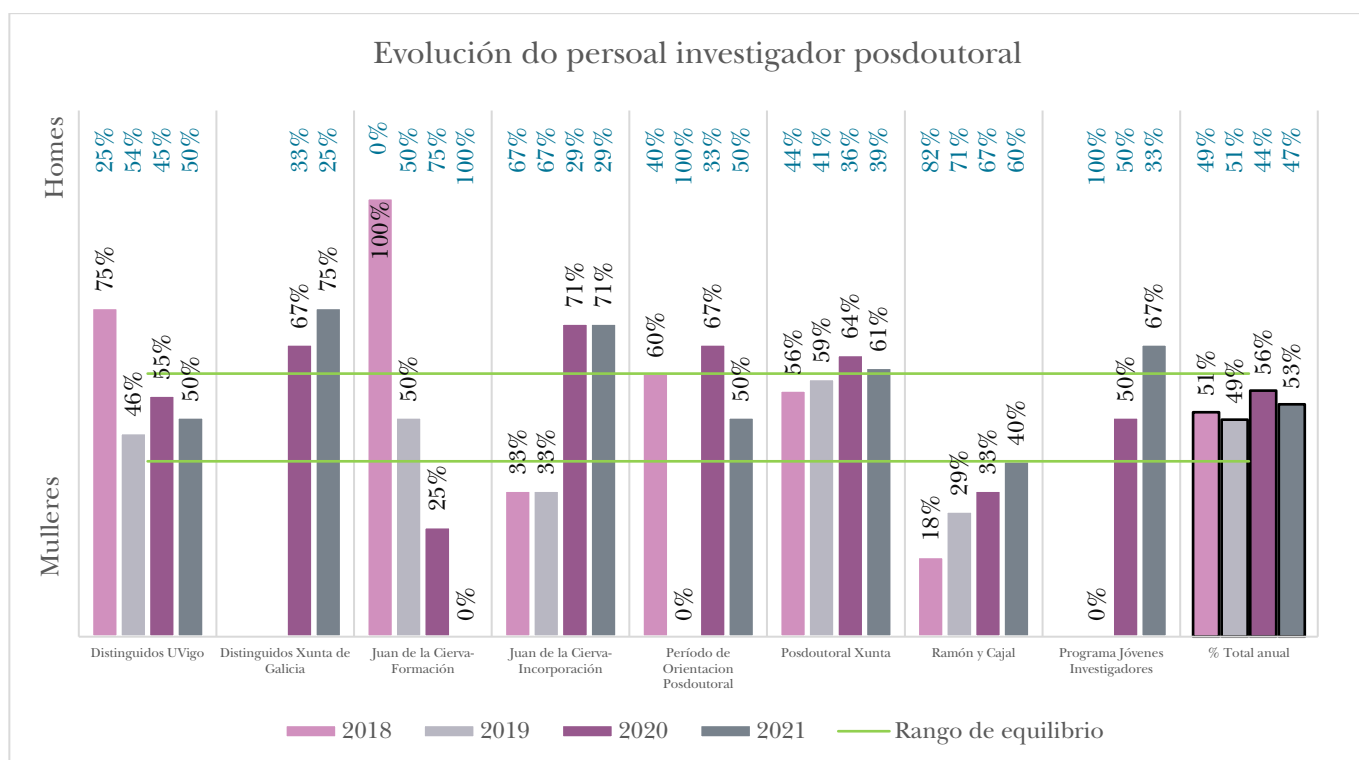


Ilustración 20

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

3.13. PERMISOS DO PDI RELACIONADOS COA CONCILIACIÓN LABORAL E COA VIDA FAMILIAR

É un feito que, tanto homes coma mulleres, se ven afectadas pola dificultade de conciliar o traballo e a vida persoal e familiar. Con todo, este obstáculo impacta

con maior intensidade nas mulleres debido a que, habitualmente, son elas as que asumen as responsabilidades de coidados en maior proporción. En consecuencia, deben superar múltiples inconvenientes e obstáculos para poder obter os méritos e os recoñecementos profesionais necesarios para desenvolver a súa carreira académica e científica. Neste senso, as dificultades que deben sortear: ben as aboca a abandonar a carreira académica, ben o seu proceso de desenvolvemento profesional acaba minorado. Estes obstáculos derivan da chamada dobre ou tripla xornada laboral para as mulleres, pola persistencia estrutural dunha forte división sexual do traballo que redundna na fenda de coidados nos fogares. Por exemplo, o nacemento dunha criatura dificulta a realización de estancias de investigación ou a asistencia a congresos fóra da cidade de residencia, entre outras. É dicir, que o déficit de traballos de coidados asumidos polos homes actúa en detrimento das oportunidades de promoción profesional das mulleres (Selma Penalva, 2019).

A continuación, estúdase os permisos solicitados polo PDI, que son un indicador da relación coa conciliación do traballo e da vida familiar. Para chegar a estes resultados traballouse con datos provistos pola Unidade de Análise e Programas da Universidade de Vigo sobre permisos outorgados ao PDI por motivos familiares, a súa idade, categoría profesional, tipo de permiso e data de solicitude. A análise restrínxese ao persoal das categorías que configuran a carreira profesional con nenos e nenas menores de 12 anos. A táboa 19 presenta o detalle dos diferentes tipos de permiso outorgados ao PDI entre os anos 2016 e 2020.

Son as mulleres as que requiren unha maior cantidade de permisos para conciliar. En concreto, do total das solicitudes realizadas, o 51 % correspóndelle ao persoal feminino e o 49 % ao masculino.

En canto aos homes, do total de permisos outorgados, o 82 % corresponde a permisos por paternidade –no noso país, dende o 1 de xaneiro de 2021 é un permiso igual e intransferible para pais e nais–, o 14 % a permisos por lactación e o 3,85 % a permisos por parto. Doutra banda, percíbese que a maior cantidade de permisos proveñen do profesorado que se atopa entre 40 e 49 anos. Na mesma táboa, obsérvase que, do total de permisos solicitados por mulleres, o 45 % corresponde ao permiso por parto, o 40 % por lactación e case o 5 % por xestación¹. O rango de idade con maior cantidade de permisos, do mesmo xeito ca no caso dos homes, correspóndelles ás profesoras de entre 40 e 49 anos.

En xeral, o permiso para diferente proxenitor/a é o que maior cantidade de solicitudes agrupa (41 %), séguelle o permiso por lactación (27 %) e, finalmente,

¹ Desde o 24 de febreiro de 2016 a Universidade de Vigo ten un [permiso de xestación retribuído](#) para as traballadoras desde a semana 37 ata o parto -35 no caso de partos múltiples-, aprobado por resolución reitoral.

o permiso por parto (25 %). Algo que chama a atención é que, á marxe do permiso por parto, son exclusivamente elas as que solicitaron a redución de xornada por coidado de filla/o menor de 12 anos.

Táboa 19. Tipos de permisos outorgados ao PDI con fillos e fillas menores de 12 anos entre 2016 e 2020

Tipo de permiso	Idade dos homes			Total	Proporción vertical	Idade das mulleres			Total	Proporción vertical	Total do PDI	Proporción vertical
	30-39	40-49	50-59			30-39	40-49	50-59				
Permiso por lactación (acumulado)	3	6	2	11	14,10 %	6	26	1	33	40,24 %	44	27,50 %
Permiso diferente proxenitor/a	12	43	9	64	82,05 %		2		2	2,44 %	66	41,25 %
Permiso por adopción ou por acollemento				0	0,00 %		2		2	2,44 %	2	1,25 %
Permiso por parto		2	1	3	3,85 %	6	30	1	37	45,12 %	40	25,00 %
Permiso por parto-tempo parcial				0	0,00 %	1			1	1,22 %	1	0,63 %
Permiso por xestación				0	0,00 %		4		4	4,88 %	4	2,50 %
Redución de xornada por coidado de filla/o menor de 12 anos				0	0,00 %		3		3	3,66 %	3	1,88 %
Total xeral	15	51	12	78	100,00 %	13	67	2	82	100,00 %	160	100,00 %

Respecto da conciliación por categorías profesionais (táboa 20), advírtese que o profesorado contratado doutor e titular de universidade concentra a maior cantidade de permisos solicitados, e agrúpanse entre os 40 e os 49 anos de idade. Estes niveis son clave para impulsar a carreira profesional e, paralelamente, son momentos nos que a maternidade e a paternidade cobran bastante relevancia. Por este motivo, as interrupcións por conciliación tenden a xerar unha desaceleración no ritmo de desenvolvemento da carreira científica e profesional do PDI, situación que se acentúa con maior intensidade para o profesorado feminino. A baixa por maternidade implica o atraso na acumulación das horas de docencia necesarias para obter unha acreditación da ANECA para unha categoría profesional superior, minorando deste xeito a consecución dos méritos académicos necesarios para a promoción profesional, algo que apenas lles afecta aos homes. Elas vense obrigadas a interromper a súa actividade profesional, o que contribúe a que se mantéña ao longo dos anos a fenda de xénero entre as distintas categorías universitarias mencionadas.

Táboa 20. Permisos outorgados ao PDI entre 2016 e 2020 por categoría profesional												
Categoría profesional	Idade dos homes			Total	Proporción vertical	Idade das mulleres			Total	Proporción	Total do PDI	Proporción vertical
	30-39	40-49	50-59			30-39	40-49	50-59				
Catedrático/a de universidade		1		1	1,28 %				0	0,00 %	1	0,63 %
Axudante/a doutor/a	4	10		14	17,95 %	5	4		9	10,98 %	23	14,38 %
Contratado/a doutor/a	9	16	5	30	38,46 %	8	34	2	44	53,66 %	74	46,25 %
Titular de universidade	2	21	7	30	38,46 %		29		29	35,37 %	59	36,88 %
Titular universidade interino/a		3		3	3,85 %				0	0,00 %	3	1,88 %
Total xeral	15	51	12	78	100,00 %	13	67	2	82	100,00 %	160	100,00 %

3.14. FORMACIÓN DO PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR

En canto á formación do PDI (ilustración 21), conséntase que son as mulleres en maior proporción, pero dentro dos límites do equilibrio, as que asisten tanto a actividades organizadas pola Escola Aberta de Formación Permanente coma a outras actividades recoñecidas como formación permanente do PDI. Repítese o resultado nos dous anos analizados, coa diferenza de que en 2021 existe unha asistencia maior de mulleres a outras actividades recoñecidas como formación permanente do PDI (63 %).

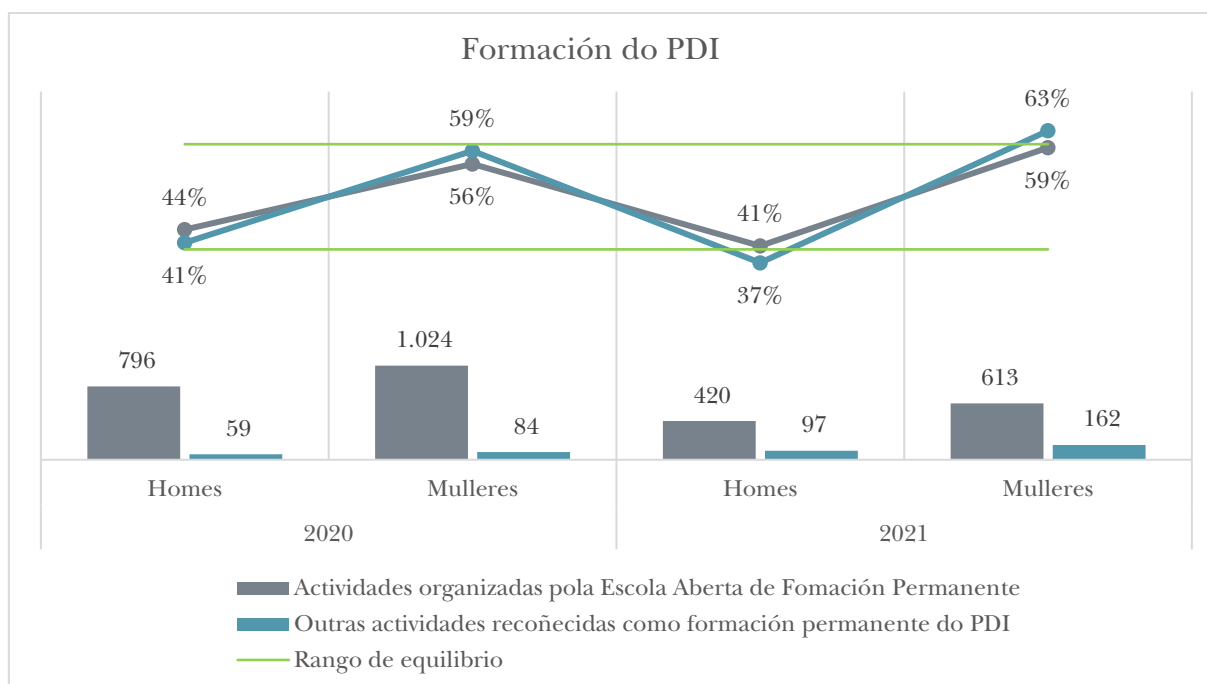


Ilustración 21

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

Respecto doutros cursos e formacións do PDI (ilustración 22), apréciase que en 2021 os grupos de innovación docente son os únicos con participación equilibrada de homes e mulleres, 47 % e 53 %, respectivamente. Nos demais cursos (galego, prevención de riscos laborais ou outras formacións), a asistencia das mulleres é maior ca a dos homes. Nos casos de formación para a igualdade, a presenza delas é moito maior ca a participación dos homes.

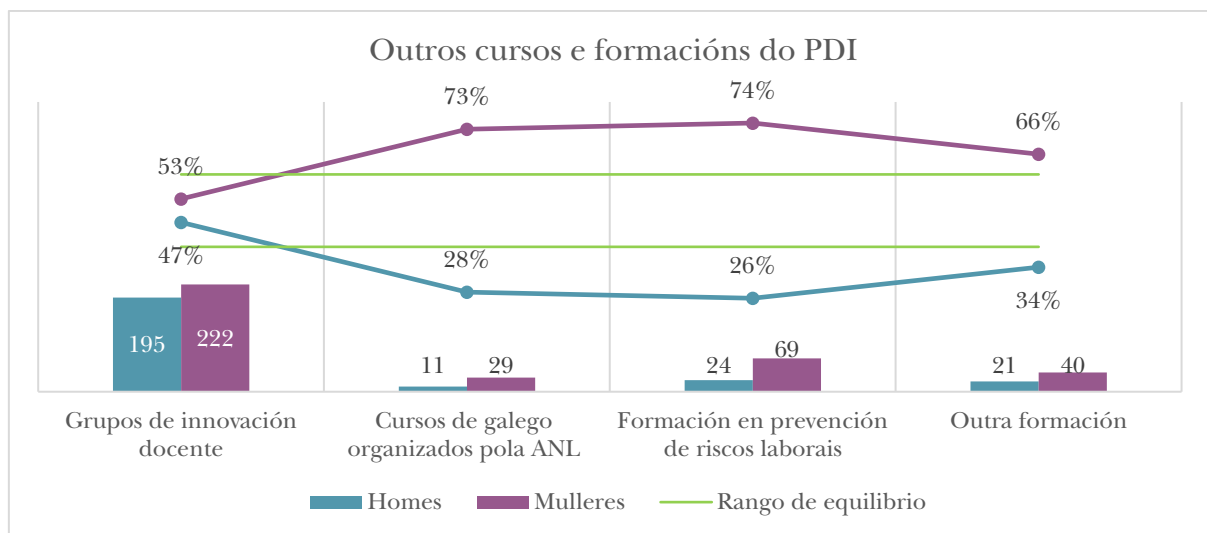


Ilustración 22

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

4. FENDA SALARIAL DE XÉNERO DO PDI

A finais de 2021 presentouse o informe [Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas](#), realizado a través dun convenio entre a CRUE, a ANECA e o Ministerio de Universidades. A Universidade de Vigo participou neste estudo piloto sobre a fenda salarial de xénero (BSX) entre o PDI xunto con outras vinte universidades públicas do estado, que achegou datos para a análise.

Ao abeiro desta iniciativa, decidiuse levar a cabo unha diagnose propia –inédita– que foi completada cun seminario de traballo.² A este convidáronse especialistas de diferentes ámbitos para que fixesen achegas que permiten completar este traballo inicial.

Para elaborar o documento mencionado, analizouse a información detallada por sexo, categorías profesionais do PDI activo na universidade durante o ano 2020

²Esta xornada de traballo foi gravada e está dispoñible en acceso libre a través da UVigo TV [aquí](#).

(1338 homes e 1131 mulleres) e todas as retribucións percibidas, distinguindo entre a retribución global e os complementos retributivos.

Inicialmente, o resultado da análise da fenda salarial de xénero bruta³ do PDI da Universidade de Vigo indica que, en xeral, os homes perciben un salario maior ca as mulleres nun 4,65 %. Este dato non é significativo, tal e como recomenda a Comisión Europea, quen indica que se está ante un nivel aceptable de fenda cando non se supera o 5 %.

Posteriormente, no cálculo da fenda salarial de xénero axustada,⁴ os resultados reflicten que, por categoría profesional,⁵ a fenda máis alta se atopa entre titulares de escola universitaria, onde alcanza o 11,87 % –dato con pouca relevancia ao tratarse de figuras docentes en extinción, como se indicou anteriormente–; e a máis baixa sitúase entre titulares de universidade, cun 0,03 %, ambas en favor do profesorado masculino. Por rama de coñecemento, a fenda oscila entre un 1,84 % en ciencias e un 5,94 % en ciencias da saúde, tamén ambas favorables ao PDI masculino. Por tanto, a fenda non é elevada no caso do PDI da Universidade de Vigo e, de feito, é case inexistente nalgúns categorías profesionais (cátedra de universidade, titularidade de universidade, contratado/a doutor/a). Non obstante, detectáronse diferenzas significativas nalgúns complementos salariais.

A maior diferenza dáse nos sexenios, cun 13,81 % en favor dos homes, un complemento que ten un peso medio do 6,17 % sobre o salario total, como se recolle no estudo. As mulleres son maioría na obtención de entre un e dous sexenios, pero a partir do terceiro a maioría son homes.

Na «Remuneración por actividades de formación e de divulgación» e na «Remuneración por participación en proxectos de investigación e convenios» –un complemento de menor peso no salario, menos do 1 %– as diferenzas chegan a alcanzar o 70,04 % e o 92,86 %, respectivamente, tamén a favor dos homes.

Segundo se sinalou no seminario de traballo mencionado anteriormente, a evolución da carreira académica vai facer máis importantes as actividades de transferencia. Polo tanto, hai que prestar atención aos nesgos e ás fendas que se poidan producir neste novo complemento salarial (véxase o apartado 5.3).

Nos complementos por antigüidade, seguen aparecendo diferenzas positivas para os colectivos PDI masculinos, un 8,55 % no caso dos trienios e un 6,76 % nos

³Diferenza porcentual entre a media do salario total anual (salario + complementos) das mulleres respecto da media do salario total anual (salario + complementos) anual dos homes.

⁴Cálculo das diferenzas nas retribucións medias anuais que segmenta a poboación segundo as súas características semellantes. Permite identificar a fenda salarial en colectivos homoxéneos.

⁵Nesa segmentación decidiuse excluír o persoal investigador (PI) debido a que a súa contratación, salarios e permanencia na universidade dependen de convocatorias de proxectos de investigación.

quinquenios. Este dato confirmaría as maiores dificultades das mulleres para estabilizarse na carreira docente e investigadora.

Atendendo ás categorías profesionais, a maior fenda salarial axustada correspóndelle ao profesorado titular de escola universitaria; un feito que, como se indicou anteriormente, non é preocupante ao tratarse de figuras en extinción. Só hai unha excepción: entre o persoal catedrático de escola universitaria (moito máis reducido e en vías de extinción) as mulleres reciben un 11,48 % máis de salario total anual ca os seus compañeiros.

En síntese, os resultados evidencian a necesidade de seguir desenvolvendo e mellorando políticas de igualdade específicas para acabar coa desigualdade de xénero no ámbito universitario.

5. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E MULLERES NO PERSOAL INVESTIGADOR (PI)

A continuación, analizamos a distribución do persoal que leva adiante unha actividade investigadora, que xunto á docente e á de transferencia, constitúen a base do labor do PDI da universidade.

Na ilustración 23, recóllese información sobre o persoal investigador que é parte de diferentes grupos de investigación desde o ano 2017. Apréciase que a participación por sexo non sufriu ningunha variación e mantense dentro do rango de equilibrio co 52 % dos homes e o 48 % das mulleres.

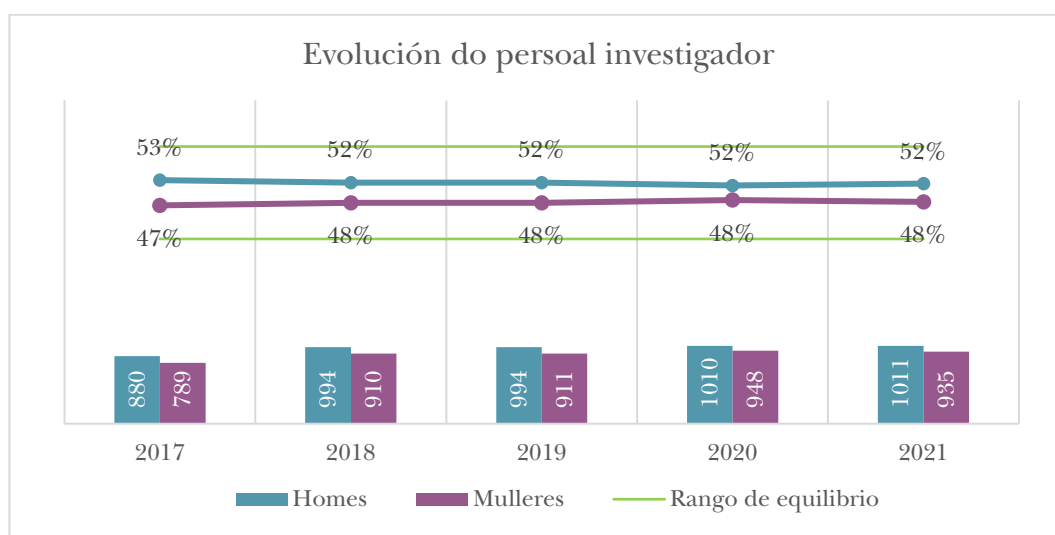


Ilustración 23

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

5.1. PERSOAL INVESTIGADOR POR RAMA DE COÑECEMENTO

A distribución do PI varía dependendo da rama de coñecemento á que estea adscrito (ilustración 24). Así, a rama de ciencias, que reúne o 26 % do total, conta coa mesma proporción de homes e mulleres; ciencias sociais e xurídicas tamén concentra o 26 % do persoal total e conta cunha presenza equilibrada de homes e mulleres, 49 % e 51 %, respectivamente; a rama de enxeñaría e arquitectura ocupa o 25 % e a súa composición é a que maior grao de masculinización presenta cun 70 %. Pola súa banda, a rama de artes e humanidades concentra o 17 % do PI e ten unha configuración feminizada co 63 % de investigadoras. Finalmente, a rama de ciencias da saúde reúne o 6 % do PI e tamén presenta unha maior presenza feminina - non significativa- do 61 %.

Do mesmo xeito que ocorre coa distribución xeral do PDI por rama de coñecemento, apréciase que os estereotipos e os nesgos de xénero tamén inciden na distribución do persoal investigador (segregación horizontal).

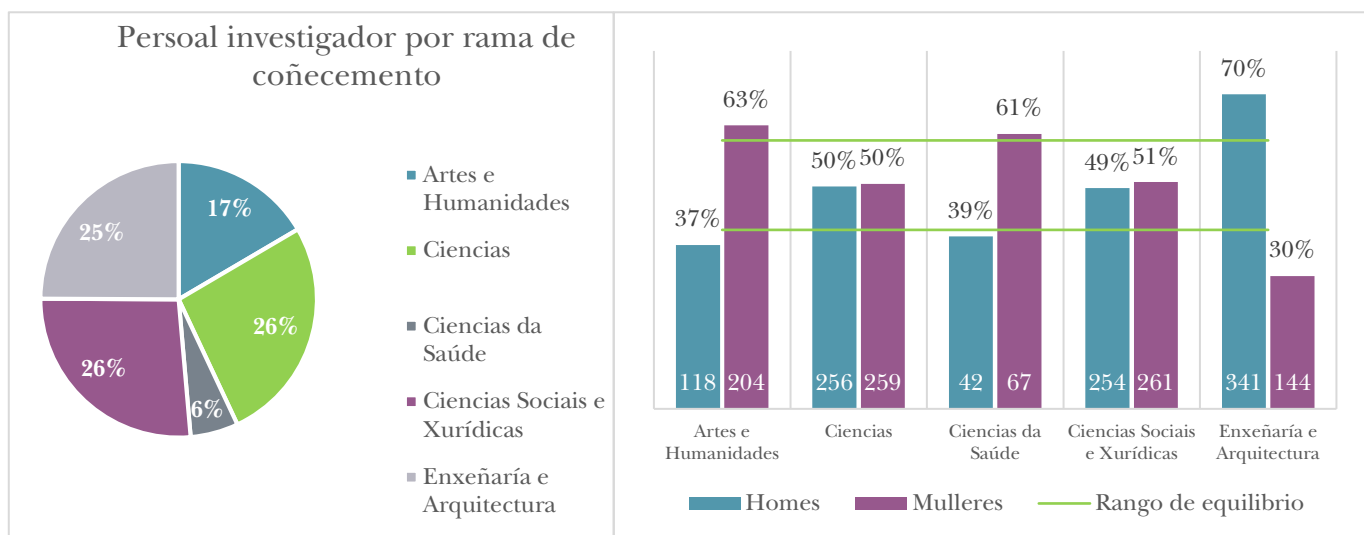


Ilustración 24

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

5.2. DIRECCIÓN DE PROXECTOS DE INVESTIGACIÓN POR CATEGORÍA DO PI

En termos xerais, a proporción de proxectos a cargo do persoal investigador é dispar na súa repartición desde 2019, cunha maior presenza de homes que dirixen proxectos de investigación. Neste último período, a presenza de mulleres investigadoras con cargo a proxectos, sufriu a baixa de dous puntos porcentuais, de 35 % a 33 %, e afastouse máis da desexada paridade. En xeral, a maior presenza masculina na dirección de proxectos dáse en todas as categorías docentes, pero incrementase a medida que subimos na escala docente, en consonancia coa maior

presenza de PDI home, é dicir, que nos atopamos ante un efecto multiplicado pola existencia dunha marcada segregación vertical.

En efecto, por categoría profesional (táboa 21) pódese comprobar que máis dun terzo dos proxectos de investigación están a cargo de catedráticos e catedráticas de universidade. Esta categoría tamén é a que maior desequilibrio de homes e mulleres na dirección presenta, 80 % e 20 %, respectivamente. Pola súa banda, os investigadores/as titulares de universidade, que son o seguinte grupo en ter unha maior cantidade de proxectos ao seu cargo, amosan unha distribución máis equilibrada, co 45 % de mulleres e o 55 % de homes. Os proxectos de investigación a cargo do persoal investigador e axudante/a doutor/a teñen o 67 % de representación masculina e o 33 % da feminina. Finalmente, entre o persoal contratado/a doutor/a, tanto mulleres coma homes dirixen a mesma cantidade de proxectos de investigación.

Respecto da súa evolución (ilustración 25), obsérvase que en todos os períodos analizados existe unha menor presenza de mulleres na dirección de proxectos. Non obstante, no último curso, a proporción de investigadoras IP creceu un 6 % e un 2 % na cátedra de universidade. Con todo, persiste unha maior proporción de homes nesta última categoría.

Categoría do PI	Home	Muller	% ♂	% ♀
Contratado/a doutor/a	6	6	50 %	50 %
Axudante/a doutor/a	2	1	67 %	33 %
Persoal investigador	16	8	67 %	33 %
Titular de universidade	23	19	55 %	45 %
Catedrático/a de universidade	41	10	80 %	20 %
Total	88	44	67 %	33 %

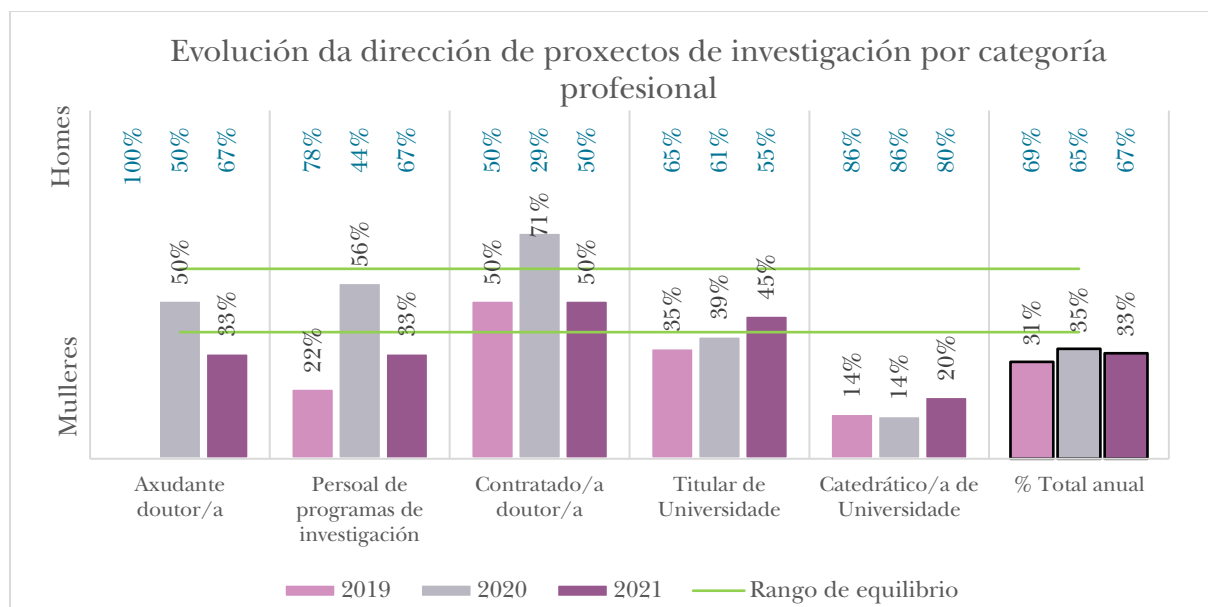


Ilustración 25

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

5.3. PERSOAL INVESTIGADOR PARTICIPANTE EN ACTIVIDADES DO ARTIGO 83

Na Universidade de Vigo, no marco do artigo 83,⁶ existen un total de 231 investigadoras/es que participan en actividades de investigación en colaboración co sector empresarial.

Na ilustración 26, apréciase que a distribución por rama de coñecemento concentra homes e mulleres de forma diferente, xa que eles son máis numerosos nas ramas técnicas e elas nas sociais e da saúde (segregación horizontal). No entanto, en conxunto, hai menos mulleres ca homes. Nas ramas con máis persoal docente e investigador apréciase unha representación masculina destacable: é o caso de enxeñaría e arquitectura, co 81 % de homes e o 19 % de mulleres; e a rama de ciencias, co 65 % de homes e o 35 % de mulleres. A rama de artes e humanidades, que habitualmente ten unha presenza equilibrada, atópase totalmente masculinizada pola presenza de dous dos seus únicos investigadores.

⁶O artigo 83 da [Lei orgánica de universidades](#) (LOU) regula a colaboración entre a universidade e o sector empresarial.

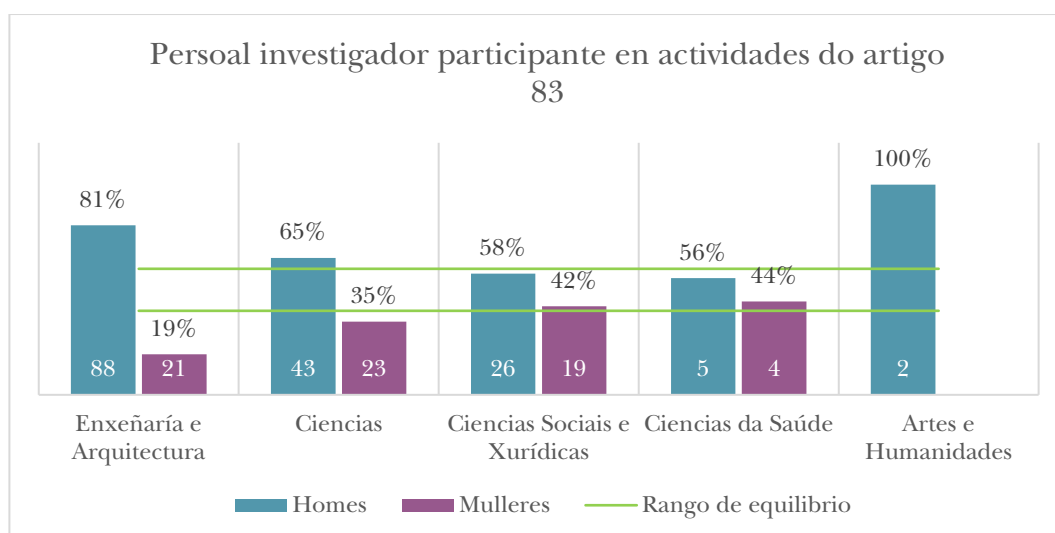


Ilustración 26

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

Por outra banda, analizando a contía dos contratos por rama de coñecemento (ilustración 27), pódese comprobar a maior presenza masculina nas ramas de coñecemento que contan con contratos cuxos importes son os máis elevados, como enxeñaría e arquitectura e ciencias.

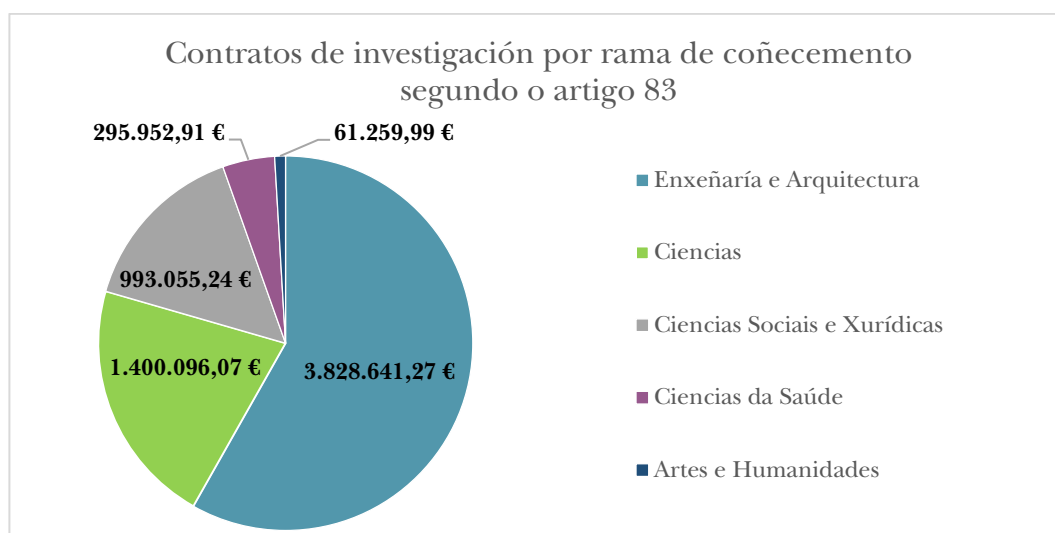


Ilustración 27

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

En canto á evolución do PI que participa en actividades enmarcadas no artigo 83 (ilustración 28), nos últimos tres anos a infrarrepresentación feminina é o común denominador na distribución do persoal. En 2021, a situación das investigadoras agravouse aínda máis, debido á diminución da súa presenza, en dous puntos porcentuais. Isto ten que ver con que os efectos da pandemia, incrementaron, en xeral, as desigualdades de xénero xa existentes na academia. É preocupante que esta distribución está moi lonxe da media do sistema universitario español, pois

no informe «Datos e cifras do sistema universitario español 2021-2022» a presenza feminina dentro desta categoría é do 45 %, é dicir, 26 puntos porcentuais por encima da distribución feminina da nosa universidade. Adicionalmente, non se observa unha tendencia clara cara á converxencia da participación feminina coa masculina.

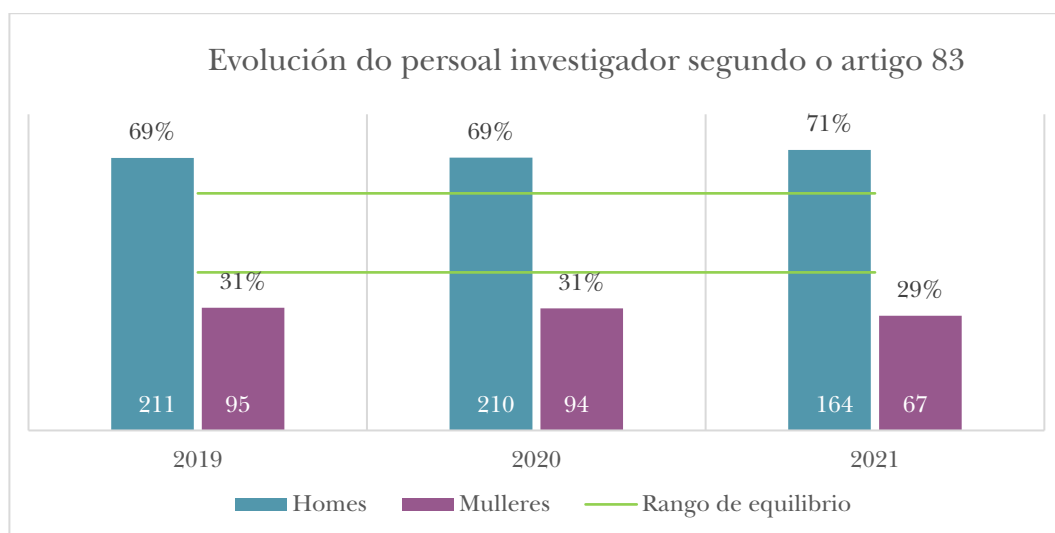


Ilustración 28

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

5.4. PERSOAL INVESTIGADOR EN ACTIVIDADES DE I+D

O persoal investigador que participa en actividades de investigación e desenvolvemento (I+D) ten unha distribución xeral repartida deste modo: un 68 % de homes e un 32 % de mulleres (táboa 22). Por categoría, as únicas dúas que presentan un equilibrio entre investigadores/as son o persoal de programas de investigación e o persoal axudante doutor. As demais categorías contan con proporcións maiores de homes, e a situación máis desigual dáse na cátedra de universidade; pois dun total de 52 participantes, 43 son homes (83 %) e só 9 son mulleres (17 %).

Na evolución (ilustración 29), vemos que desde 2018 a presenza de mulleres foi minoritaria. A pesar do incremento de mulleres no curso 2021, aínda persiste unha fenda de xénero importante nesta categoría.

Táboa 22. Persoal investigador en actividades de I+D				
Categoría do IP	Homes	Mulleres	% ♂	% ♀
Axudante/a doutor/a	3	2	60 %	40 %
Persoal contratado con cargo a proxectos	0	1	0 %	100 %
Persoal de programas de investigación	6	9	40 %	60 %
Contratado/a doutor/a	17	9	65 %	35 %

Titular de universidade	43	23	65 %	35 %
Catedrática/o de universidade	43	9	83 %	17 %
Total	112	53	68 %	32 %

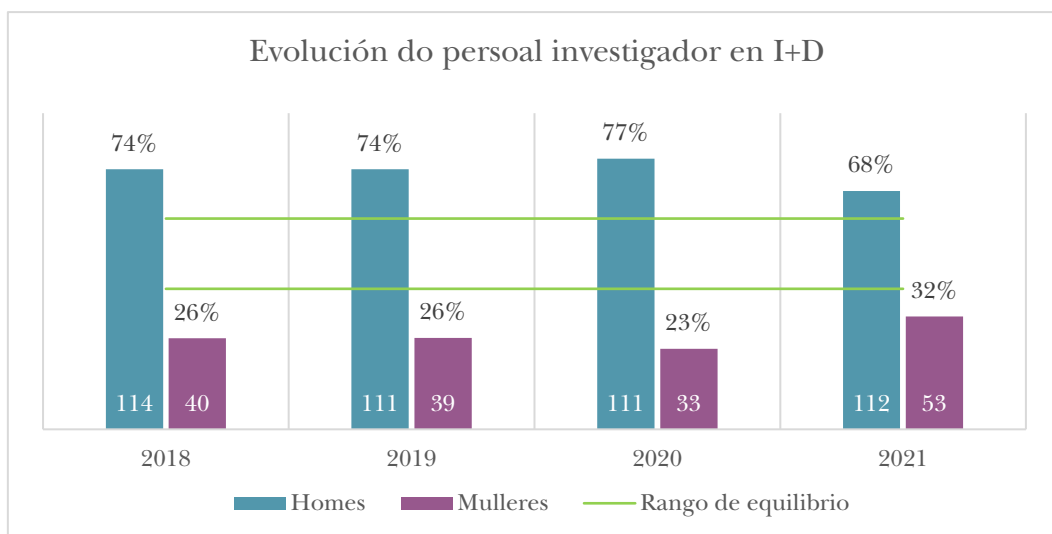


Ilustración 29

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

6. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E MULLERES NO PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E DE SERVIZOS (PAS)

Neste apartado analizaremos unha serie de indicadores sobre a distribución do persoal de administración e de servizos (PAS) da Universidade de Vigo.

6.1. EVOLUCIÓN DO PAS

En todos os anos analizados na ilustración 30, o PAS contou cunha maior presenza de mulleres, unha tendencia habitual na administración pública. A súa evolución entre 2017 e 2019 amosa un constante incremento na cantidade de persoal; non obstante, nos anos 2020 e 2021 rexístrase unha lixeira diminución no persoal total. Malia que esta redución lles afecta en maior proporción ás mulleres, a composición do PAS aínda se mantén feminizada: elas representan o 61 % do total do persoal. Esta feminización dun corpo profesional adoita darse en todos os empregos onde o acceso a estes se realiza mediante unhas probas de selección obxectivas, que dificultan coñecer o sexo da persoa aspirante.

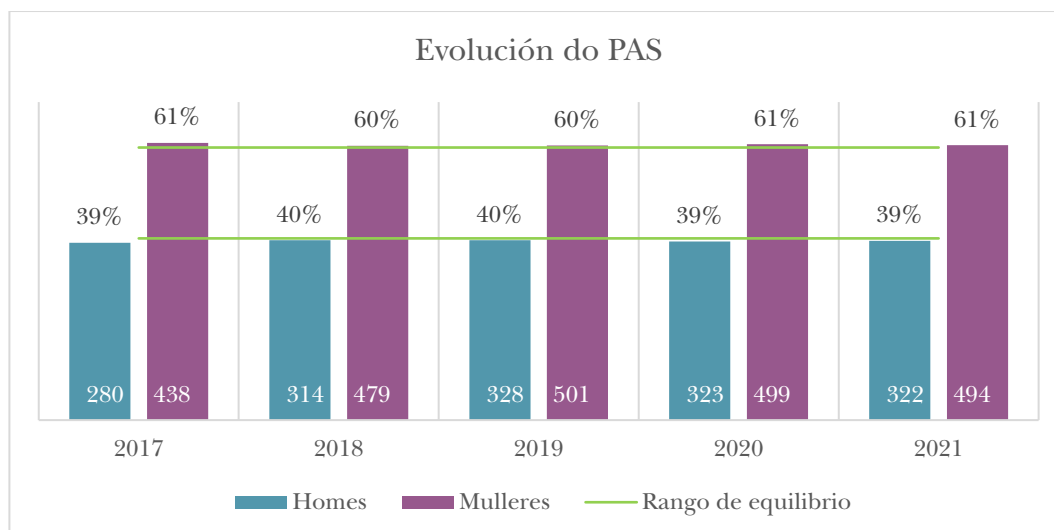


Ilustración 30

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

6.2. PAS POR RANGOS DE IDADE

A idade media do conxunto do PAS (ilustración 31) no ano 2021 xiraba arredor dos 52 anos. Este dato podería deberse á escasa incorporación de persoal nos anos analizados, correspondentes a anos de forte crise socioeconómica global.

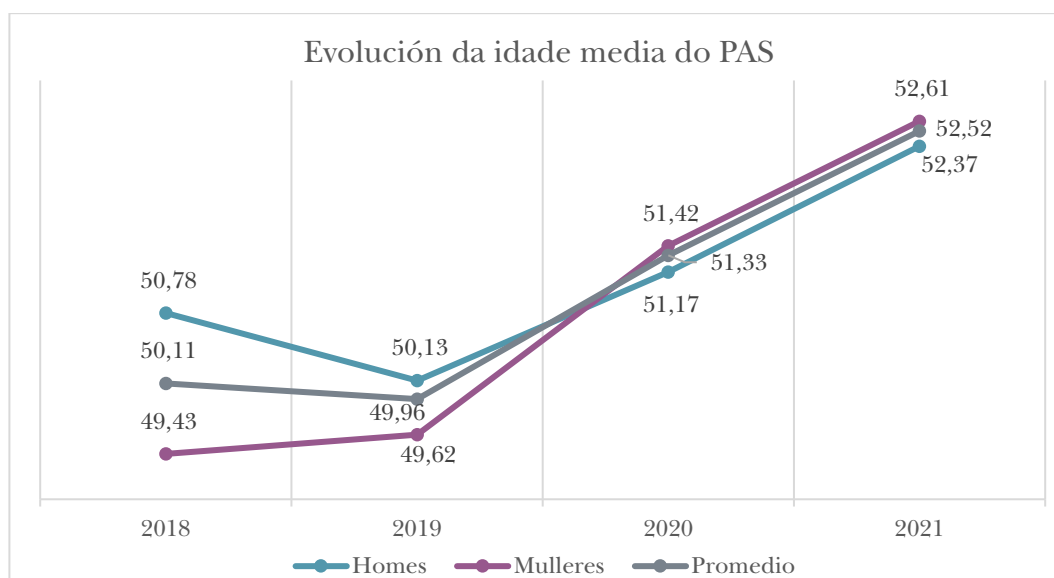


Ilustración 31

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

Na ilustración 32 detállase a cantidade e a proporción do PAS por rangos de idade. En xeral, o PAS laboral presenta maiores similitudes nas idades de homes e mulleres. Non sucede o mesmo entre o PAS funcionario, xa que a proporción por idades e por sexo é bastante dispar: as mulleres entre 40 e 59 anos representan o 61,9 % do total do PAS funcionario fronte ao 16,3 % no caso dos homes desta categoría laboral. É importante destacar que, tanto o persoal funcionario coma

laboral, se concentra na súa maioría nos rangos de idade de entre 40-49 e 50-59 anos. Este último rango é o que reúne a maior cantidade de persoal e tamén é o que agrupa a máis importante concentración de mulleres.

Non se inclúen na gráfica datos do PAS eventual/altos cargos debido a que o total é menor a cinco persoas. Con todo, apuntamos que a súa composición por idade é de dous homes e unha muller dentro do rango de 40 a 49 anos, dúas mulleres e un home de 50 a 59 anos, e un home maior de 60 anos.

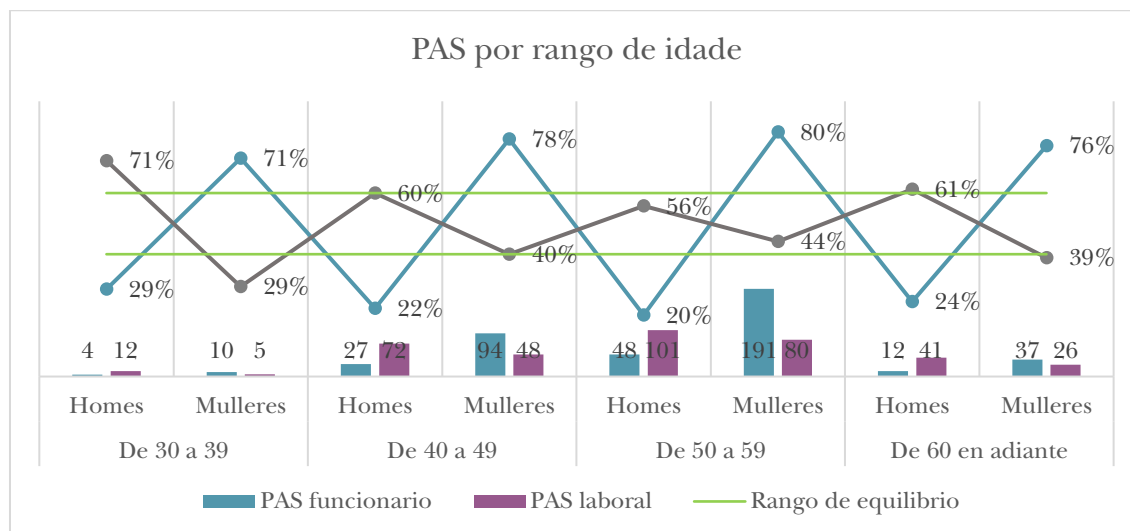


Ilustración 32

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

6.3. PAS POR TIPO

Dentro do persoal de administración e de servizos, podemos diferenciar tres grupos laborais: PAS laboral, PAS funcionario e PAS eventual/alto cargo.

No último período, o persoal de administración e de servizos está formado por un 61 % de mulleres e un 39 % de homes. Analizando a distribución por tipo de contrato, apréciase unha polarización nos datos desagregados por sexo (ilustración 33). Así, no PAS funcionario existe unha clara maioría de mulleres (78 %), mentres que no PAS laboral e eventual a súa presenza é máis equilibrada, 41 % e 43 %, respectivamente. Esta configuración de homes e mulleres por grupo non presenta unha gran variación nos últimos cinco anos, como se verá máis adiante. Sería necesaria unha análise dos postos e funcións do persoal funcionario e do persoal laboral para poder determinar se a segregación horizontal pode estar incidindo nestes datos.

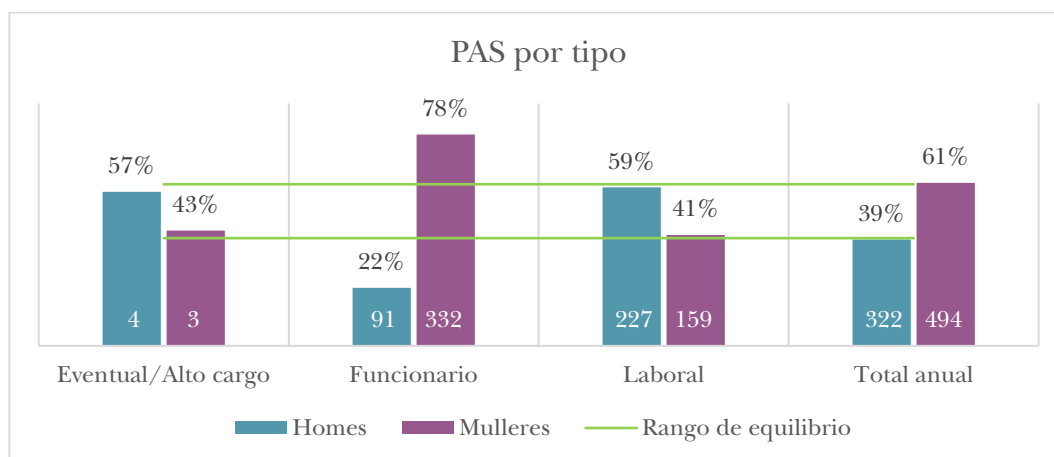


Ilustración 33

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

6.4. PAS FUNCIONARIO POR GRUPO

No período correspondente ao curso 2021, o PAS funcionario, en xeral, está conformado por máis mulleres. Sucede o mesmo en todos os grupos⁷ que o compoñen, a excepción do grupo A1, no que existen a mesma proporción de homes e mulleres (ilustración 34) o que amosa como se reproduce a segregación vertical tamén entre este sector da comunidade universitaria.

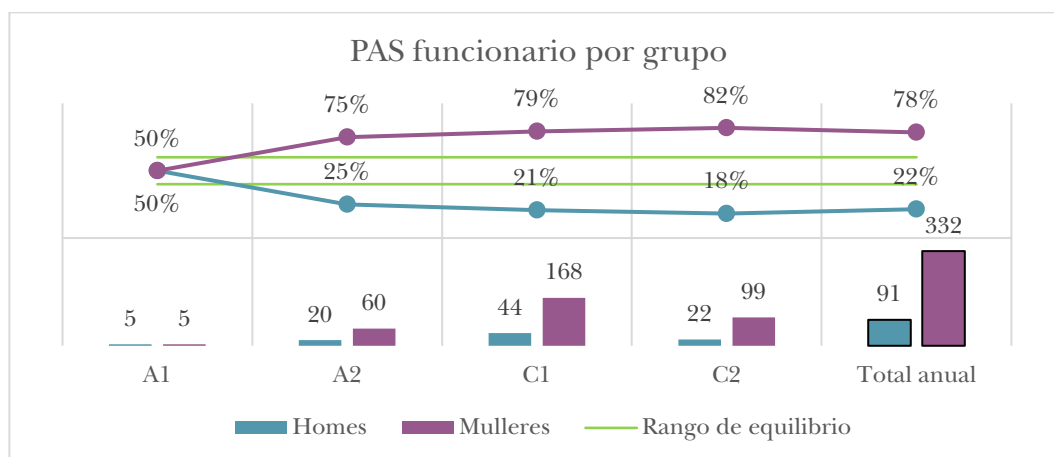


Ilustración 34

⁷O Estatuto básico do empregado público (RDL 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público) recolle a seguinte clasificación dos grupos profesionais:

Grupo A. Dividido en dous subgrupos, A1 e A2. Para acceder a este grupo esíxese estar en posesión do título universitario de grao.

Grupo B. Para acceder aos corpos ou ás escalas do grupo B esíxese estar en posesión do título de técnico/a superior.

Grupo C. Dividido en dous subgrupos, C1 e C2, segundo a titulación esixida para o ingreso.

C1: título de bacharelato ou técnico/a.

C2: título de graduado en educación secundaria obrigatoria.

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

En retrospectiva (ilustración 35), apréciase que a distribución do PAS funcionario conta cunha clara maioría de mulleres nos grupos máis baixos da escala (grupo C). A segregación vertical é unha constante entre o persoal funcionario. En concreto, o grupo A1 non variou a súa composición ao non terse convocado prazas de promoción interna nos últimos anos. É a partir do grupo A2 que a representación das mulleres se torna en feminización. Nos últimos cinco anos, as mulleres foron entre o 75 % e o 77 % do grupo A2; no grupo C1 a súa participación oscilou entre o 77 % e o 80 %; e, finalmente, nos tres últimos anos, o grupo C2 contou co 82 % do persoal feminino. Débese apuntar que o grupo C reúne a maior cantidade de PAS, e é a razón pola cal a composición global deste colectivo é feminina. Cómpre observar que 2021 é o primeiro ano en que o conxunto do PAS funcionario rexistra unha diminución de mulleres nun punto porcentual.

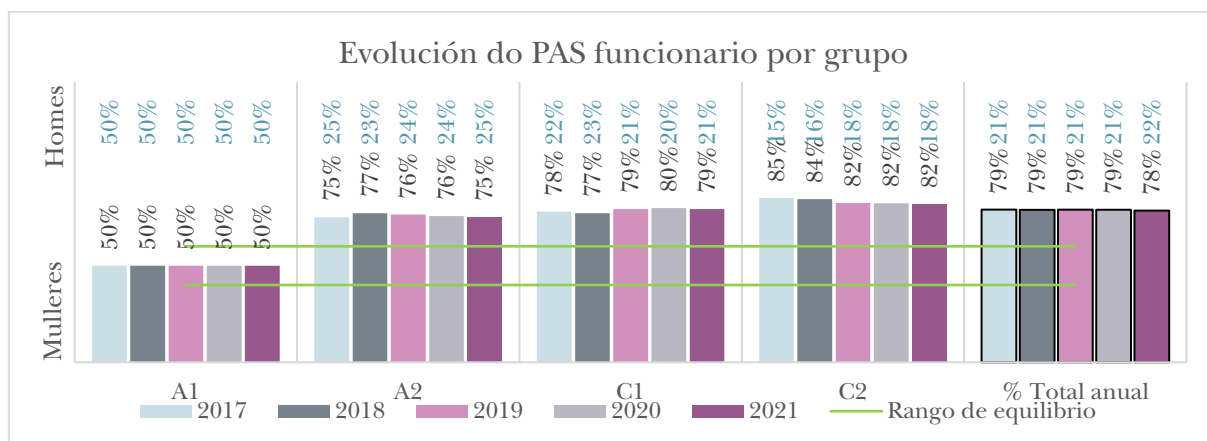


Ilustración 35

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

6.5. PAS LABORAL POR GRUPO

Como xa se sinalou, o PAS laboral,⁸ en xeral, ten maior paridade por sexo ca entre o funcionario.

No último período, o PAS laboral conta cun equilibrio na proporción de homes (59 %) e mulleres (41 %). Por grupo, distínguese que o único con desequilibrio no persoal por sexo é o grupo 3, cuxa distribución é do 64 % de homes e do 36 %

⁸Segundo a Resolución, do 13 de maio de 2019, da Dirección Xeral de Traballo, a clasificación de grupos profesionais é:

Os grupos 1 e 2 requiren estar en posesión dunha titulación universitaria de grao superior e de grao medio, respectivamente.

O grupo 3 precisa o título de bacharelato ou de grao superior de formación profesional.

O grupo 4 esixe o título de educación secundaria, educación xeral básica ou formación profesional de técnico/a ou técnico/a auxiliar, ou equivalentes.

de mulleres (ilustración 36) e onde se concentra, sobre todo, o persoal técnico especialista (transportes, xardinaría e zonas verdes, actividades deportivas e bibliotecas).

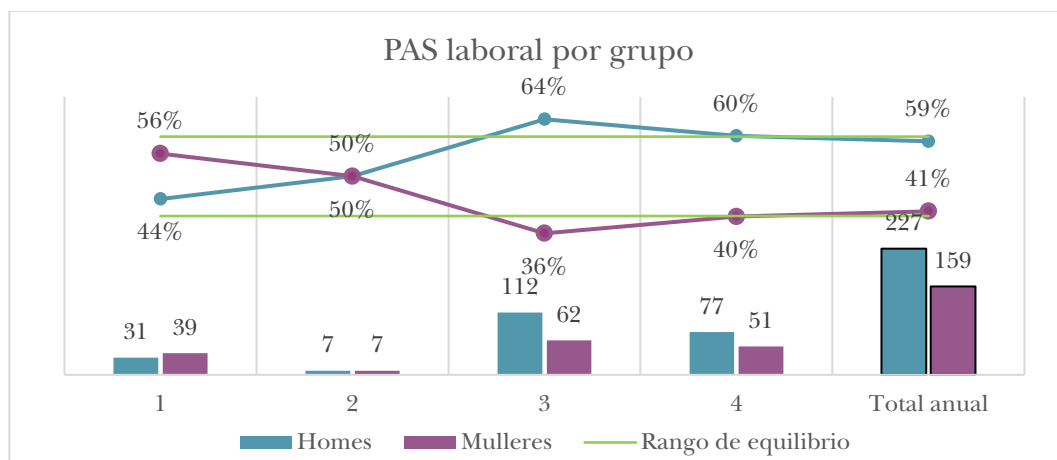


Ilustración 36

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

Ao analizar de forma individual os grupos (ilustración 37), obsérvase que o grupo 1 presenta unha estabilidade na súa evolución, pois a proporción de mulleres creceu, pasou do 50 % ao 56 %. No grupo 2, apréciase que a proporción de mulleres tendeu ao equilibrio, diminuíndo a súa participación do 69 % ao 50 % no último período. O grupo 3 non mostra ningunha variación na porcentaxe de mulleres e mantén a súa distribución masculinizada ao contar co 64 % de homes e co 36 % de mulleres. Finalmente, o grupo 4, logo de tres anos de masculinización, o último curso está equilibrado por sexo, grazas ao incremento dun punto porcentual na poboación feminina, que logra situarse xusto sobre o límite inferior do rango (40 %).

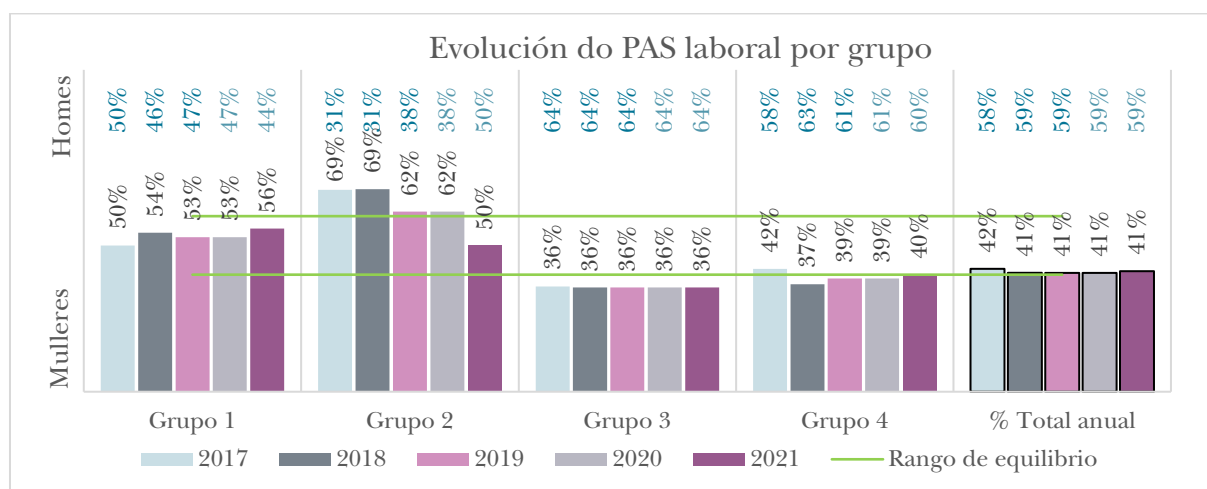


Ilustración 37

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

6.6. NIVEL DE ESTUDOS

Deseguido analizamos o nivel de estudos do PAS funcionario, alto cargo, eventual e laboral.

Inicialmente, no PAS funcionario, alto cargo e eventual (ilustración 38), tanto homes coma mulleres do grupo A1 contan cun título universitario superior tal como esixe a normativa. No grupo A2, o 95 % das mulleres posúe unha titulación universitaria superior e no caso dos homes esta porcentaxe é do 81%.

O grupo C1 conta co 61 % de homes e o 46 % de mulleres con ensino secundario obrigatorio; o persoal con titulación universitaria corresponde ao 30 % de homes e ao 49 % de mulleres; e o persoal restante posúe ensinos básicos. O grupo C2 ten o 32 % de homes e o 46 % de mulleres cun nivel de estudo medio, e o 64 % de homes e o 63 % de mulleres cunha titulación universitaria.

É interesante sinalar que o grupo C1 e C2 (cuxo requisito é posuír unha titulación de bacharelato, técnico/a ou de graduado/a en ensino secundario obrigatorio) conte con persoal con formación universitaria. Concretamente, o 94 % das mulleres destes grupos posúe un título universitario; no caso dos homes, é o 92 % do total, o que demostra a sobrecualificación deste colectivo laboral, un pouco mais acusada no caso das mulleres en case todos os grupos que conforman o persoal funcionario de administración e servizo.

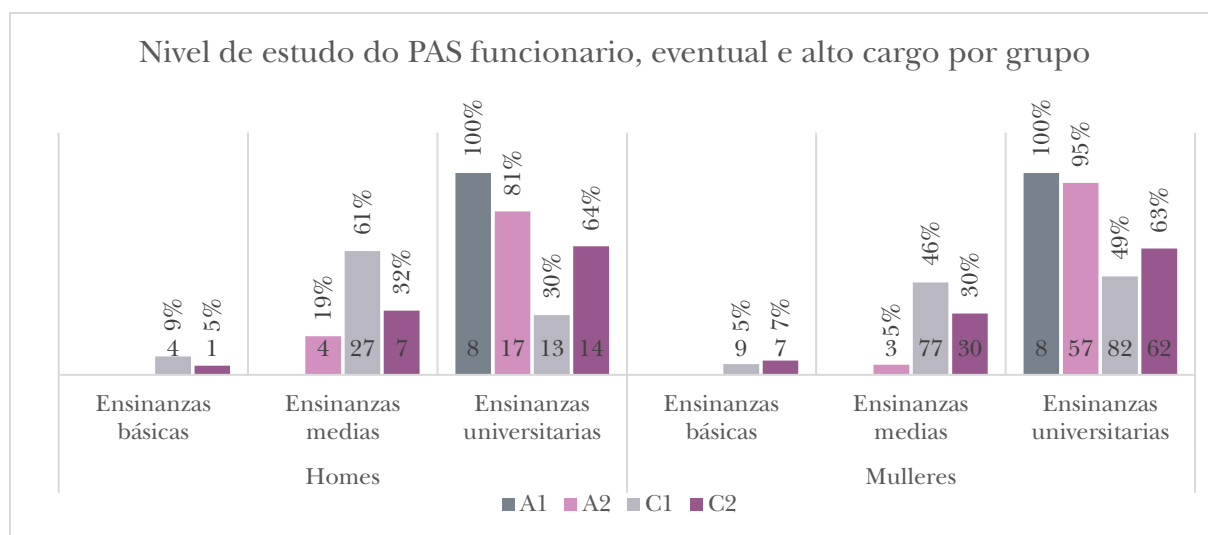


Ilustración 38

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

En canto ao PAS laboral, en relación co seu nivel de estudos, que se amosa na ilustración 39, o grupo 1 conta con persoal con titulación universitaria superior, como é requisito para acceder a este grupo; o grupo 2 ten o 29 % de homes e o 14 % de mulleres con ensino medio; e o 71 % de homes e o 86 % de mulleres con titulación universitaria. No grupo 3, obsérvase que o persoal feminino conta cunha

titulación universitaria (84 %) en maior proporción ca o persoal masculino, onde abundan os estudos medios (54 %). Finalmente, no grupo 4 existe unha maior cantidade de homes e mulleres co nivel de ensino medio. A partir destes datos, despréndese que nos grupos 2 e 3 do PAS laboral as traballadoras posúen unha formación maior ca a dos seus compañeiros.

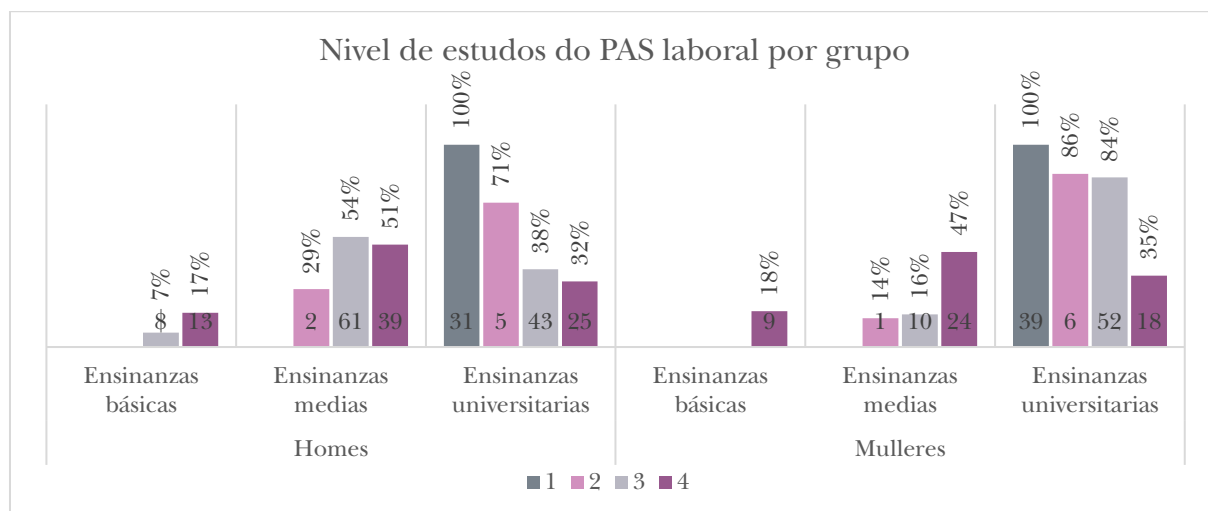


Ilustración 39

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

6.7. LICENZAS DO PAS RELACIONADAS COA CONCILIACIÓN LABORAL E COA VIDA FAMILIAR

Na seguinte táboa detállanse as licenzas concedidas ao conxunto do PAS en 2021, clasificadas de acordo coa súa relación directa co coidado de maiores e menores en situación de dependencia. Exclúense da análise as licenzas de maternidade e de paternidade para evitar nesgos nos resultados.

En xeral, son as mulleres as que solicitan en maior proporción unha licenza relacionada co coidado de crianzas e maiores en situación de dependencia.

En concreto, o 16 % do total das licenzas concedidas en 2021 son para este fin. No caso dos homes, esta porcentaxe é do 12 %.

Obsérvase que as licenzas por «Redución da xornada de traballo por coidado familiar: idade, enfermidade ou accidente» e por «Redución da xornada de traballo por conciliación familiar» só as solicitan mulleres e ambas representan o 24 % e o 10 %, respectivamente, do total das licenzas relacionadas coa conciliación.

Por outra banda, destaca que o 63 % das licenzas solicitadas e concedidas aos homes corresponde a «Redución da xornada de traballo por coidado de fillo/a

menor de 12 anos»; e o 26 % a «Adaptación de xornada covid-19 por coidado de fillos/as».

No caso das mulleres, estas proporcións son do 51 % e do 4 %, respectivamente.

Táboa 23. Licenzas do PAS vinculadas á conciliación				
Tipo de licenzas	Licenzas que se están a gozar no ano 2021		Proporción vertical	
	Homes	Mulleres	♂	♀
Adaptación de xornada covid-19 por coidado de fillos/as	5	2	26 %	4 %
Enfermidade infecto-contaxiosa de fillo/a menor de 16 anos	1	2	5 %	4 %
Redución da xornada de traballo por coidado de fillo/a menor de 12 anos	12	26	63 %	51 %
Redución da xornada de traballo por coidado familiar: idade, enfermidade ou accidente	0	12	0 %	24 %
Redución da xornada de traballo por conciliación familiar	0	5	0 %	10 %
Traballo non presencial covid-19 por coidado de fillos/as	1	4	5 %	8 %
Total de licenzas por conciliación	19	51	100 %	100 %
Total de licenzas concedidas en 2021	165	329		
% correspondente á conciliación	12 %	16 %		

6.8. FORMACIÓN DO PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E DE SERVIZOS

Ao analizarmos os datos sobre a formación do PAS no ano 2021, vemos na ilustración 40 que en todos os programas formativos a asistencia feminina é maioritaria. Sobresae do límite superior do equilibrio de representación por sexo (60 %), con excepción da participación na formación en prevención de riscos laborais organizados polo SPRL, onde o 55 % das asistencias corresponde a homes e o 45 % a mulleres.

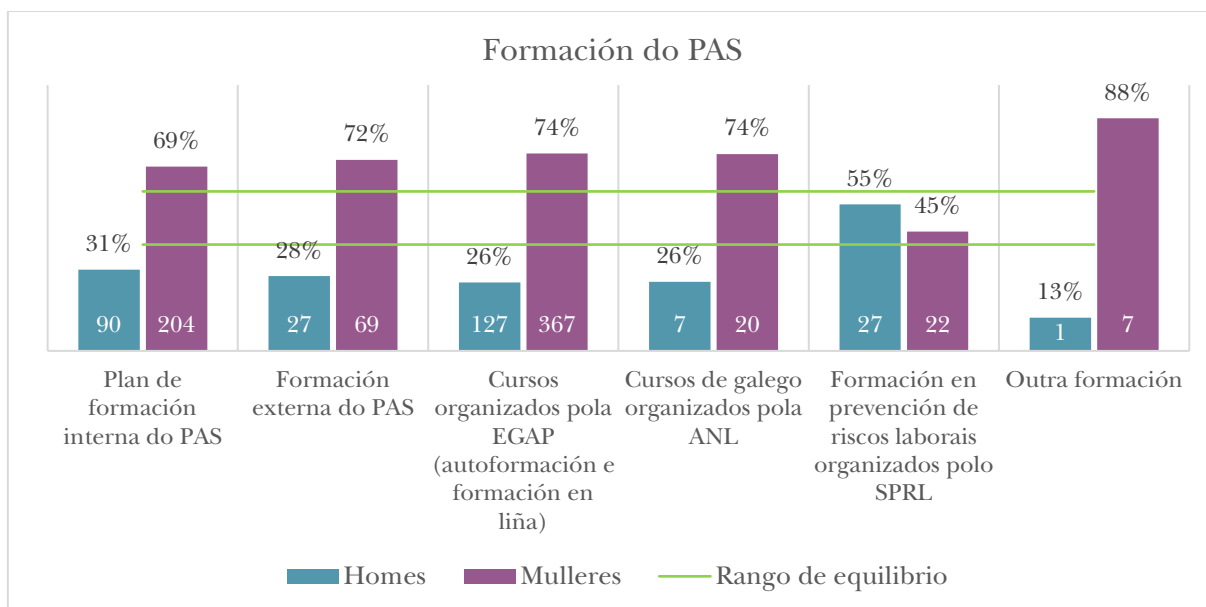


Ilustración 40

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

7. DISTRIBUCIÓN DO ALUMNADO

A continuación, analízase a composición por sexo do total de estudantes da Universidade de Vigo, desagregado por niveis de ensino e por ramas de coñecemento.

7.1. DISTRIBUCIÓN DO ALUMNADO POR NIVEL DE ESTUDIO

En conxunto, obsérvase que a composición do alumnado (grao, mestrado e doutoramento) denota unha presenza maioritaria de mulleres en todos os anos analizados (ilustración 41). Ademais, existe unha leve tendencia crecente de mulleres matriculadas desde 2017, do 50,8 % ao 52 % do último curso. A proporción de alumnado por sexo pode considerarse paritaria.

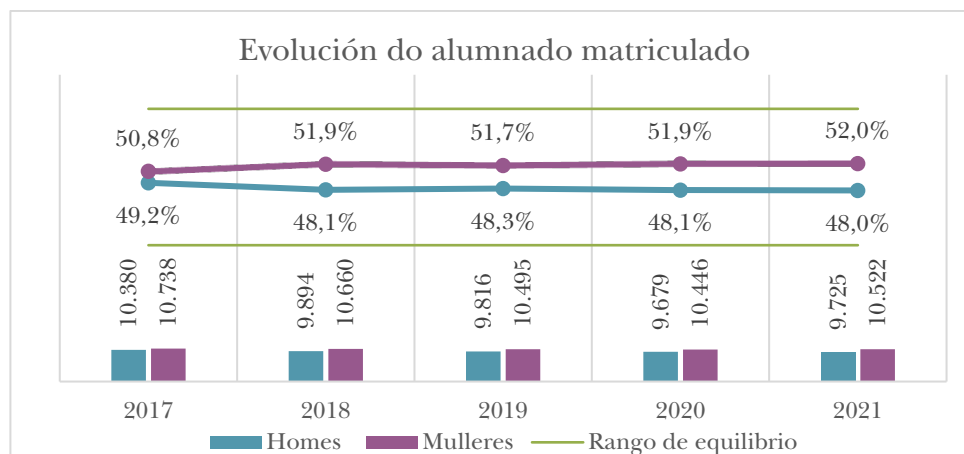


Ilustración 41

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

En concreto, destaca que, nos últimos dous cursos, a proporción de mulleres matriculadas no grao se mantivo no 52 %, comparado cos cursos anteriores (ilustración 42), polo que se houbo un crecemento dun punto porcentual pouco relevante. Respecto da matriculación de alumnado no mestrado, a proporción de estudantes por sexo mantense sen variación dende o curso 2019, co 54 % de mulleres e co 46 % de homes. Finalmente, nos últimos cinco anos, a matriculación en estudos de doutoramento flutúa entre o 51 % e o 53 % de mulleres, e o 47 % e o 49 % de homes.

Nos seguintes puntos, analízase a composición de cada nivel de estudo por rama de coñecemento, onde se poden apreciar diferenzas na distribución do alumnado por sexo, froito da segregación horizontal que existe por ámbito de coñecemento.

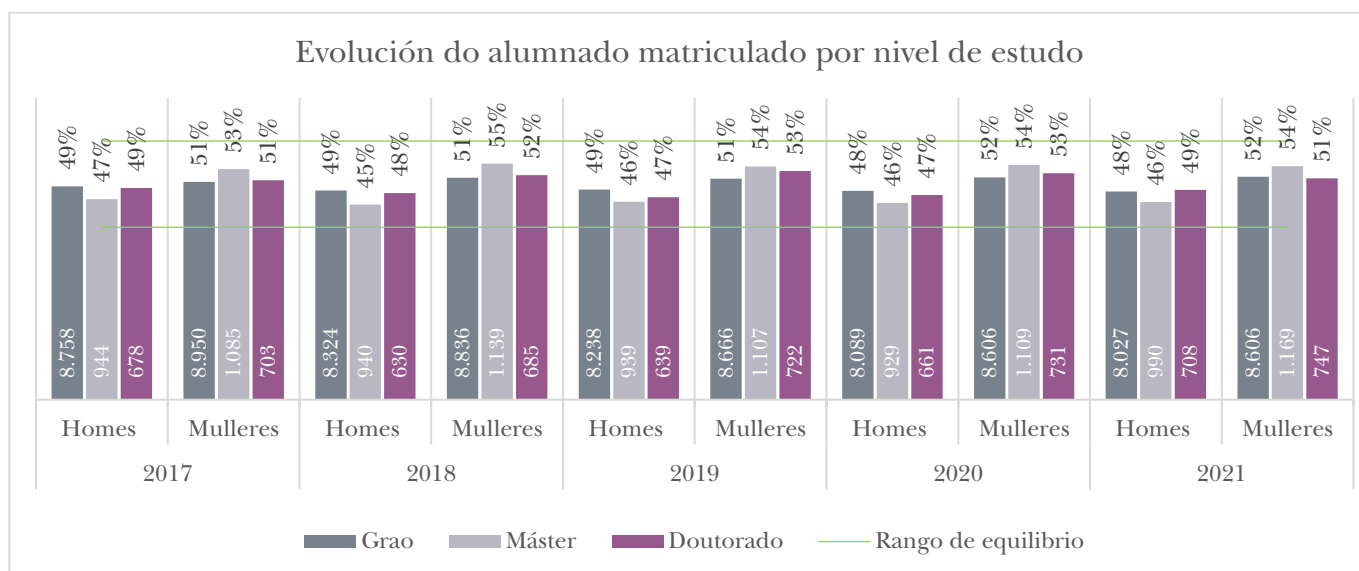


Ilustración 42

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

7.2. ALUMNADO DE GRAO

Aínda que o conxunto do alumnado matriculado nos graos no último curso é moi equilibrado, tal e como amosan os datos desagregados por sexo (52 % de mulleres e 48 % de homes), non ocorre o mesmo ao analizar os datos do alumnado por ramas de coñecemento (ilustración 43). Se realizamos unha análise lonxitudinal, non atopamos variacións significativas, xa que as ramas de artes e humanidades e ciencias da saúde aínda manteñen unha maior feminización dentro do alumnado, fronte á de enxeñaría e arquitectura, máis masculinizada.

En concreto, se estudamos as ramas que contan cunha clara feminización na súa distribución (presenza maior ao 60 %): artes e humanidades mantivo ao longo destes últimos cinco anos unha presenza de alumnas arredor do 73 %. Pese a que no curso 2021 este desequilibrio se reduciu dous puntos porcentuais, non foi o suficiente para alcanzar a paridade. Sucede o mesmo na rama de ciencias da saúde, pois desde 2017 a proporción de mulleres flutúa entre o 76 % e o 78 %, configuración non paritaria e que non parece que se vaia corrixir a medio prazo. Finalmente, a rama de ciencias sociais e xurídicas mostra unha concentración maioritaria de alumnado feminino, ademais dunha tendencia a afastarse da situación paritaria, xa que en 2017 elas supoñían o 60 % do alumnado e para o curso 2021 a súa presenza creceu en 2 puntos porcentuais.

A rama de enxeñaría e arquitectura, tradicionalmente masculinizada, non mostra cambios. A evolución da súa distribución mantense entre o 77 % e o 78 % de estudantes homes, proporción que perdura ao longo dos últimos anos.

Finalmente, a rama de ciencias é a única que ten unha distribución por sexo que flutúa dentro dos límites do equilibrio. Así, arredor do 55 % do alumnado son mulleres e o 45 % homes, porcentaxes sen cambios desde 2018.

Cómpre sinalar que eses datos coinciden cos do sistema universitario español. Noutras universidades do Estado español, a segregación horizontal afecta a todo o alumnado de grao por rama de coñecemento dun modo análogo ao que se constata na Universidade de Vigo.

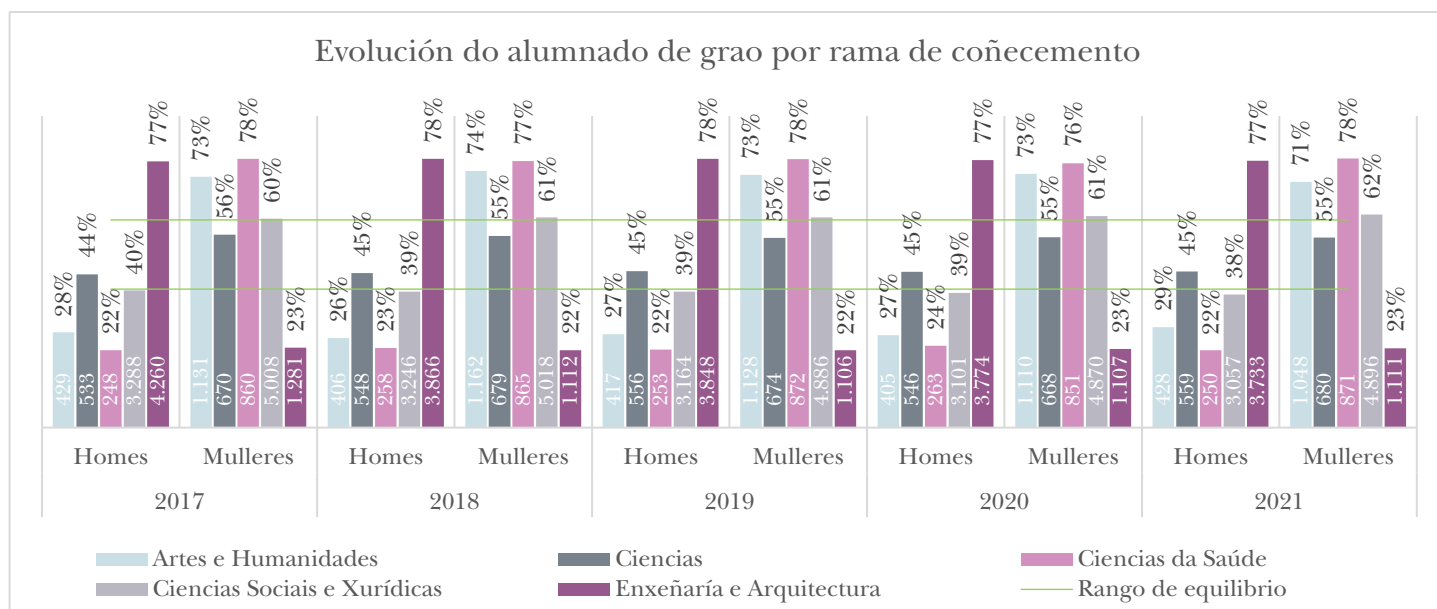


Ilustración 43

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

Respecto dos datos sobre o alumnado egresado (ilustración 44), nos últimos cinco anos non se aprecian diferenzas importantes. De feito, esta proporción permaneceu estable arredor do 42 % de homes e do 58 % de mulleres, proporción relacionada co número de matriculas no grao: 52 % de mulleres e 48 % de homes. Desde 2018 advírtese que, aínda que o número de mulleres egresadas segue sendo superior ao de homes, hai unha lixeira tendencia ao equilibrio.

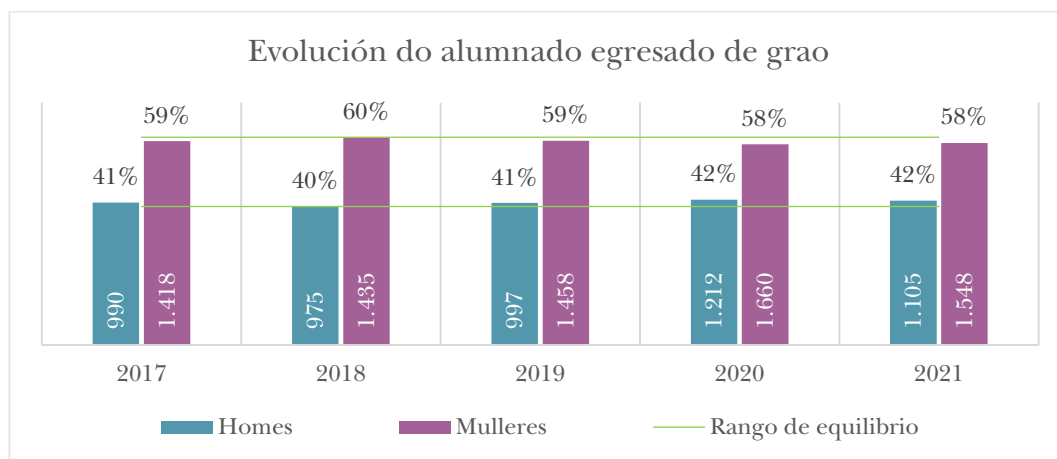


Ilustración 44

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

7.3. ALUMNADO DE MESTRADO

A distribución por sexo do alumnado que cursa un mestrado é equilibrada (ilustración 45), no último curso cun 46 % de homes e cun 54 % de mulleres. Aínda que se estes datos os desagregamos por rama de coñecemento, as mulleres mostran unha maior presenza en tres ámbitos: artes e humanidades, cunha maioría de alumnado feminino que oscila, nos últimos cinco anos, entre o 71 % e o 77 %; ciencias da saúde, con porcentaxes bastante fluctuantes que evolucionan dende a feminización, anos 2017, 2018 e 2020, ata ingresar ao rango de equilibrio este último curso co 58 % de mulleres e co 42 % de homes; e a rama de ciencias sociais e xurídicas conta cunha representación feminina cunha media do 62 % desde 2017.

Na rama de enxeñaría e arquitectura, obsérvase unha maior presenza de alumnos, aínda que con algún cambio, pois en 2018 e 2019 os homes eran o 79 % do alumnado e no curso 2020 e 2021 diminuíron a súa presenza ata o 74 % e o 72 %, respectivamente. A única rama con participación de homes e mulleres equilibrada é a de ciencias. Con todo, hai que apuntar que existe unha tendencia crecente na presenza feminina, xa que nos últimos cinco anos elas pasaron de ser o 55 % ao 60 % do alumnado.

Por tanto, novamente percíbese unha segregación horizontal por ramas de coñecemento. Este feito pódese explicar polos mandatos de socialización

diferencial que aínda se perciben na nosa sociedade e que reforzan os estereotipos de xénero tradicionais que orientan as mulleres a preferir estudos relacionadas con temáticas sociais, educativas e de saúde; fronte aos homes, máis orientados á elección de estudos vinculados coa tecnoloxía e coa ciencia.

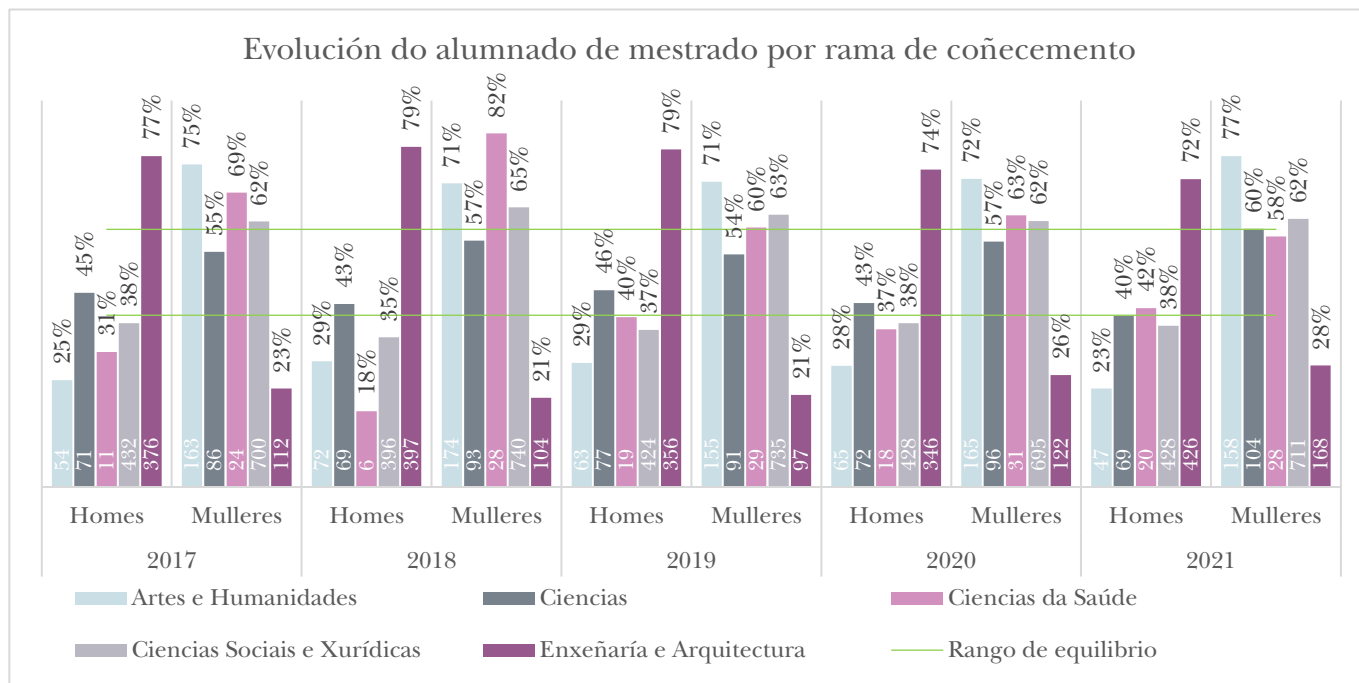


Ilustración 45

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

En relación coa porcentaxe de alumnado egresado de programas de mestrado por sexo (ilustración 46), pódese apreciar que, en xeral, as mulleres son máis da metade do alumnado en todos os anos analizados.

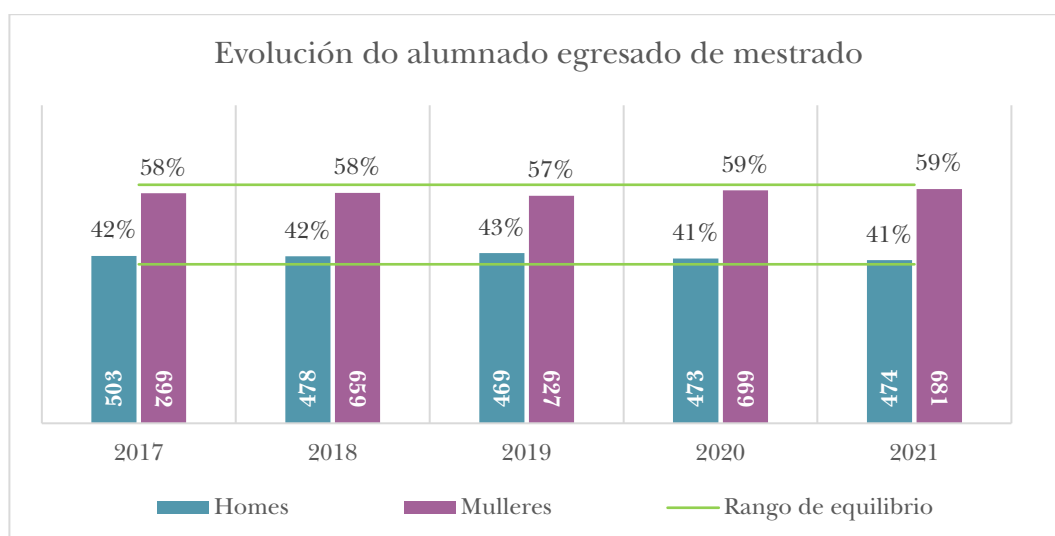


Ilustración 46

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

7.4. ALUMNADO DE PROGRAMAS DE DOUTORAMENTO

Na ilustración 47, recóllese a distribución por sexo e por ramas de coñecemento do alumnado matriculado en programas de doutoramento. Do mesmo xeito que sucede nos programas de grao e de mestrado, a concentración do alumnado de doutoramento obedece aos estereotipos de xénero que segmentan os homes en ramas de ciencias e tecnoloxía, e as mulleres en ámbitos sociais, educativos e de saúde.

En detalle, obsérvase unha diminución nas matriculacións femininas en doutoramentos de enxeñaría e arquitectura, que pasan do 27 % en 2018 ao 24 % en 2021. Na rama de ciencias, apréciase un crecemento de matrículas femininas que vai desde o 54 % en 2017 ao 58 % en 2021. Arte e humanidades presenta un incremento na proporción de mulleres entre os anos 2017 e 2020, do 64 % ao 70 %. Ciencias sociais e xurídicas presenta unha diminución de mulleres matriculadas, pero con porcentaxes por sexo tendente ao equilibrio. E, por último, ciencias da saúde mostra unha distribución feminizada e afastada do rango de equilibrio desde 2017.

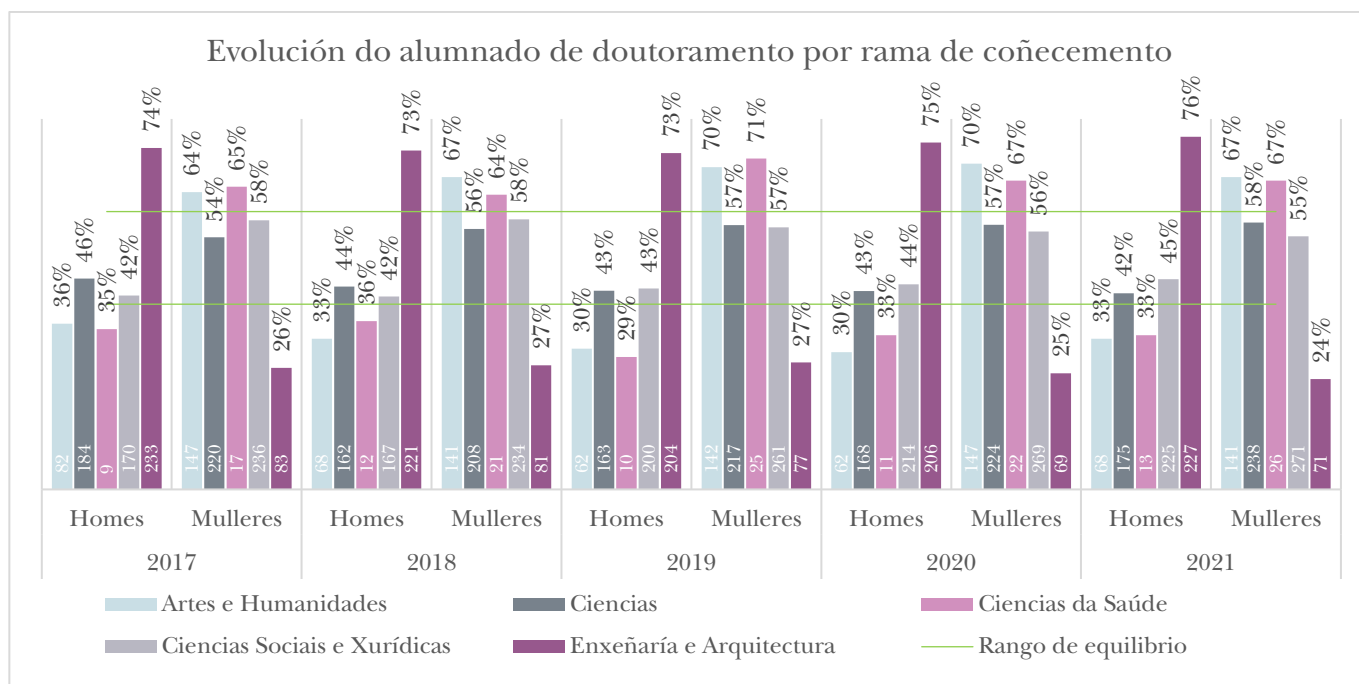


Ilustración 47

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

En relación coas teses defendidas en programas de doutoramento (ilustración 48), apréciase que desde 2017 a proporción de defensas de homes e mulleres foi dispar, pero sempre dun modo equilibrado. Tamén vemos que no último curso houbo un incremento na cantidade de teses defendidas por ambos os sexos, cunha

proporción no rango do equilibrio: 52 % de teses defendidas por mulleres e 48 % por homes.

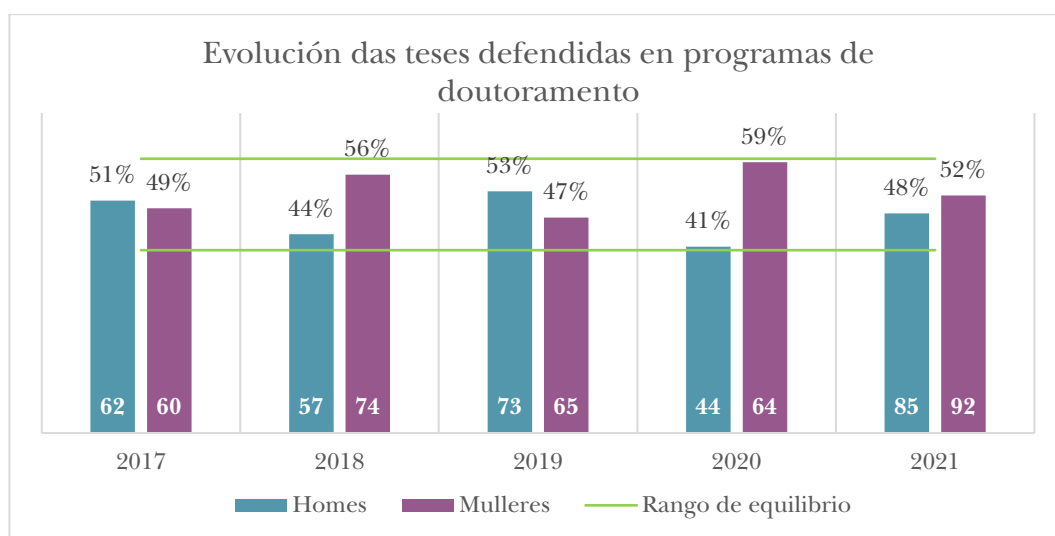


Ilustración 48

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

7.5. TAXAS DE RENDEMENTO, AVALIACIÓN, ÉXITO E ABANDONO DO ALUMNADO

A continuación, analizamos o comportamento dos indicadores de rendemento do alumnado incluídos no catálogo de indicadores universitarios.

Nas ilustracións 49 e 50, nótase que as taxas de rendemento, avaliación e éxito⁹ das mulleres son superiores ás dos homes en todos os cursos analizados, tanto para o alumnado de grao coma para os programas de mestrado.

⁹ **Taxa de rendemento:** relación porcentual entre o número de créditos superados polas persoas matriculadas nun curso académico e o número total de créditos matriculados no citado curso académico (os créditos recoñecidos e transferidos non están incluídos dentro dos créditos superados nin nos créditos matriculados).

Taxa de avaliación: relación porcentual entre o número de créditos presentados a exame polos/os estudantes nun curso académico e o número total de créditos matriculados no citado curso académico (os créditos recoñecidos e transferidos non están incluídos dentro dos créditos matriculados).

Taxa de éxito: relación porcentual entre o número de créditos superados polas persoas matriculadas nun curso e o número total de créditos presentados a exame no citado curso académico (os créditos recoñecidos e transferidos non están incluídos dentro dos créditos superados nin nos créditos matriculados).

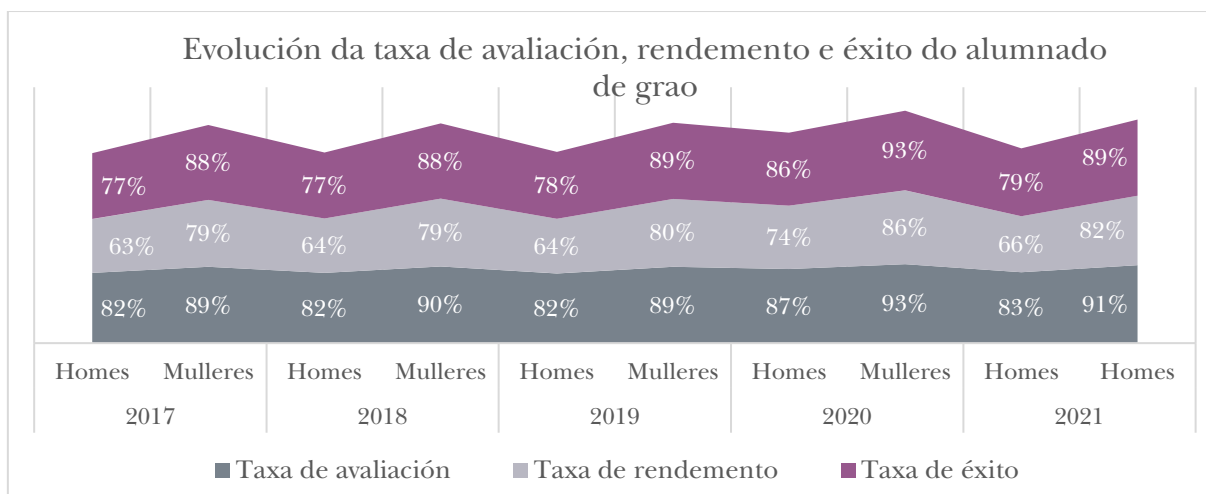


Ilustración 49

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

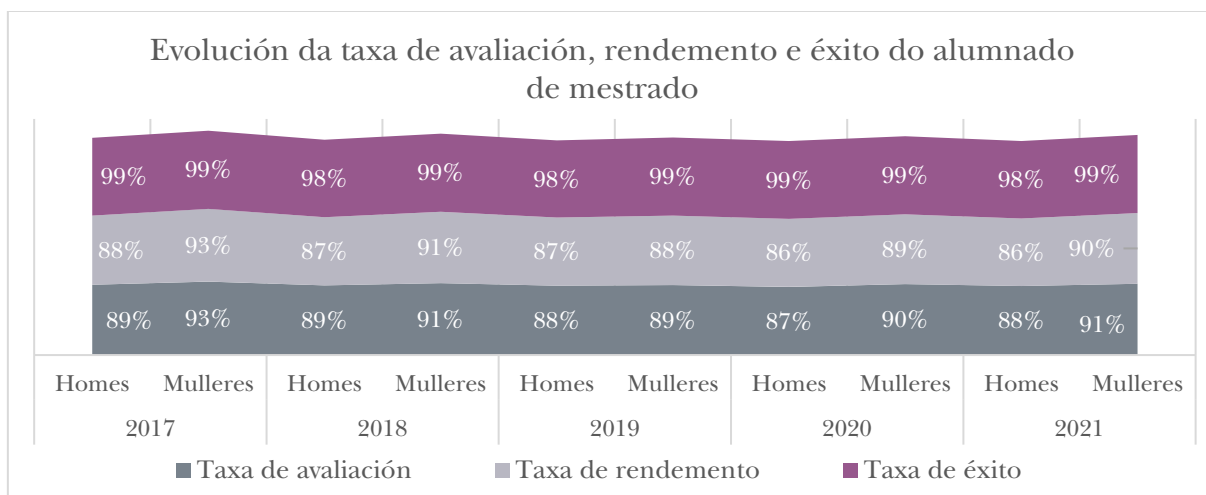


Ilustración 50

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

En relación coa taxa de abandono,¹⁰ en xeral as mulleres de grao abandonan os estudos menos ca os homes, a excepción do último curso analizado, onde o abandono feminino supera a dos homes en 10 puntos porcentuais (35 %).

Respecto ao alumnado de mestrado, apréciase que os homes tenden a abandonar menos os estudos en comparación coas mulleres, e que nos dous últimos anos non se registrou ningún caso de abandono.

¹⁰Taxa de abandono: porcentaxe de estudantes dun grupo de novo ingreso no curso X, con matrícula activa no título T, na universidade U, que sen se graduar nese título non se matricularon nos dous cursos seguintes ao de ingreso.

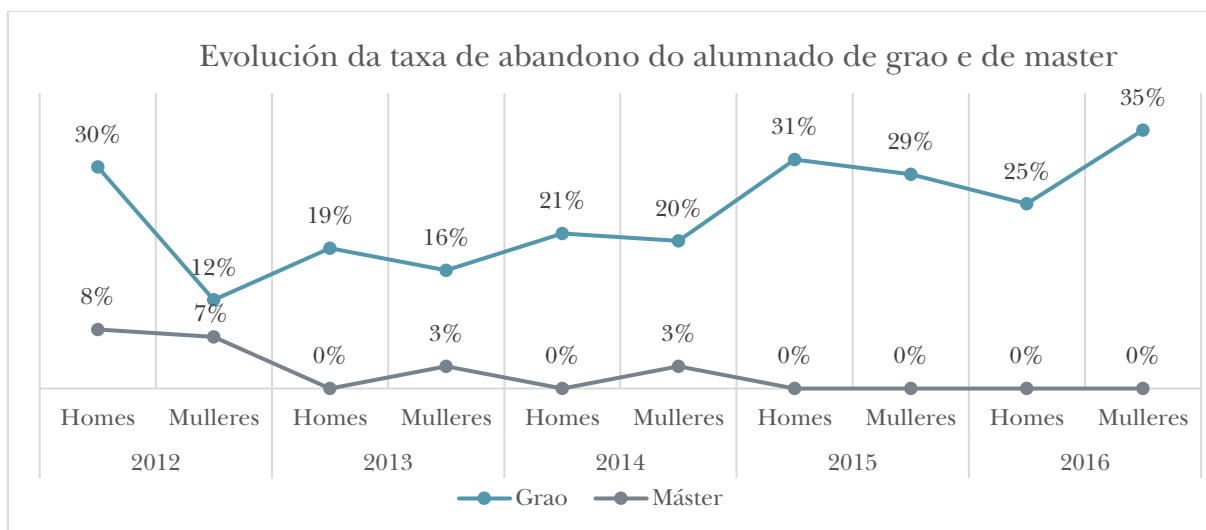


Ilustración 51

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

7.6. MOBILIDADE DO ALUMNADO

En xeral, a proporción de alumnado que se despraza nacional e internacionalmente, tanto en entradas coma en saídas, está composto na súa maioría por mulleres. Así, nos anos analizados nas ilustracións 52 e 53 elas representan máis do 50 % do total de alumnado que se mobiliza para continuar os seus estudos.

Respecto á mobilización nacional (ilustración 52), no último curso apréciase que a participación das mulleres se incrementou en comparación co ano anterior. Así, no desprazamento nacional saínte, elas soben do 58 % no curso 2020 ao 63 % en 2021; e no desprazamento nacional entrante, elas pasan de ser o 61 % en 2020 ao 82 % en 2021.

En canto ao desprazamento internacional do alumnado (ilustración 53), obsérvase que a cantidade de estudantes diminuíu drasticamente no último curso, situación que podería deberse en boa medida á dificultade de desprazamento producido pola pandemia da covid-19. Pese a iso, as porcentaxes de mulleres desprazadas internacionalmente (entradas e saídas) mantéñense por encima da dos homes en todos os anos analizados.

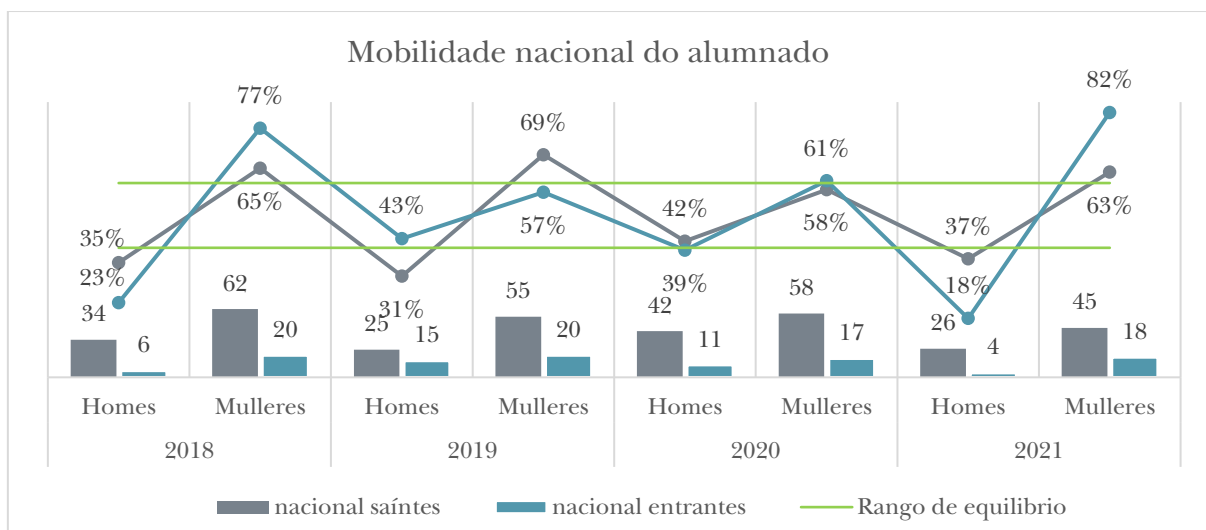


Ilustración 52

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

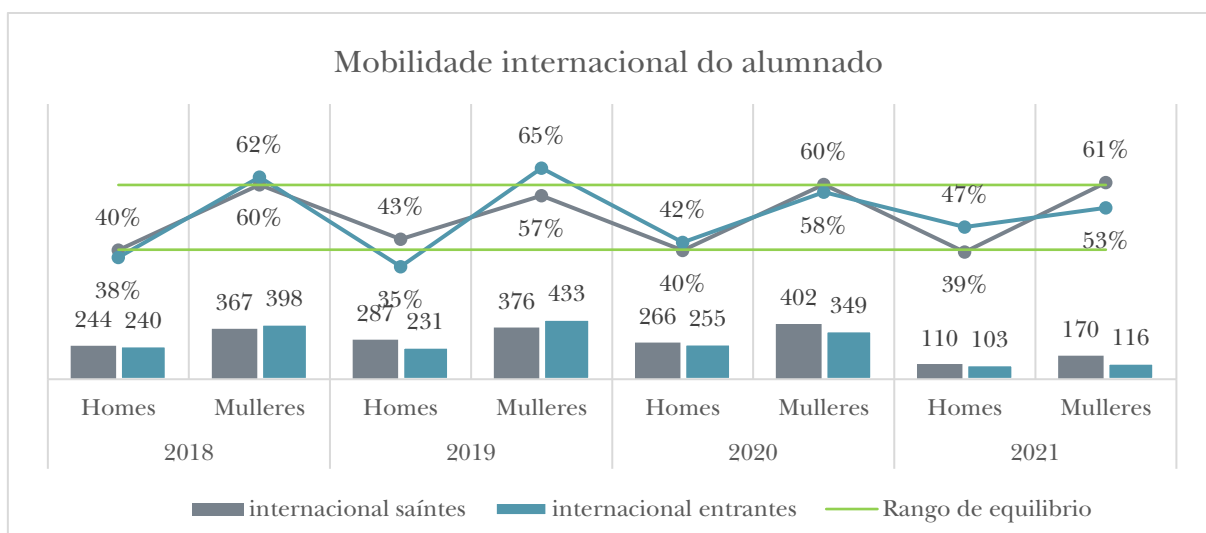


Ilustración 53

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

7.7. ACTIVIDADES DEPORTIVAS E SAUDABLES

En xeral, as actividades deportivas e saudables en 2021 (ilustración 54) son practicadas maiormente por homes (61 %). Por actividade, as mulleres mostran unha maior preferencia por prácticas dirixidas¹¹ e monitorizadas, ao ser o 84 % do total de participantes; tamén son maioría (59 %) en actividades na natureza¹² e explora-campus;¹³ nas actividades de uso libre¹⁴ de instalacións e dos servizos de medicina deportiva, hai unha maior porcentaxe de homes; e as demais actividades

¹¹Actividades que inclúen adestramento funcional: *body pump*, ciclo *indoor*, *core*, *hiit*, ioga, pilates e zumba.

¹²Actividades que inclúen descenso de rápidos, caia + *snorquel* + andaina, *flyboard*, mergullo, surf, *wakeboard*, windsurf.

¹³Actividades que inclúen orientación, *running*, roteiros a pé, roteiros BTT, *xeocaching*.

¹⁴Actividades que inclúen atletismo, BTT, *fitness*, escalada.

deportivas presentan un equilibrio de participación por sexo, pero cunha presenza maior de homes.

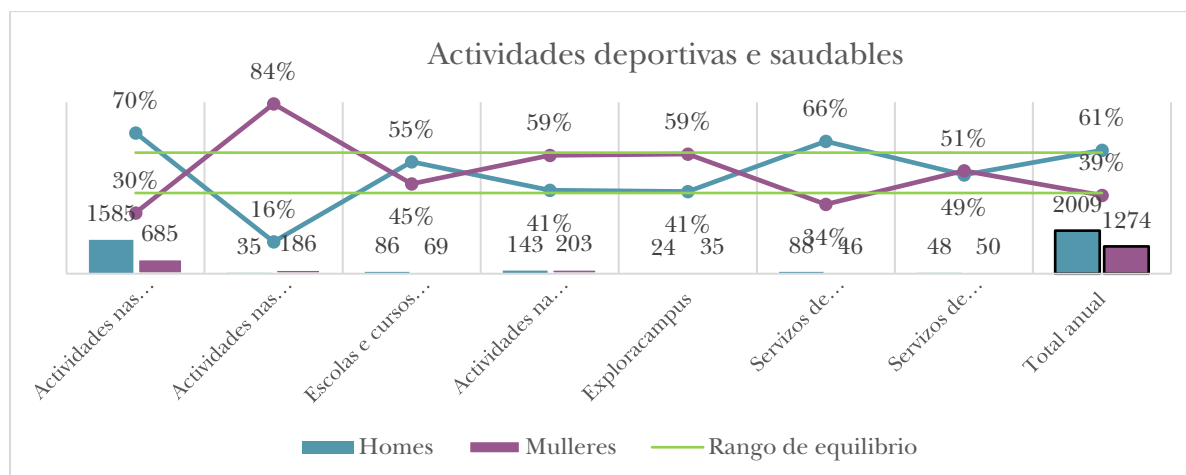


Ilustración 54

Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

7.8. PREMIOS DA UNIVERSIDADE DE VIGO AO ALUMNADO

A continuación, analizamos a distribución por sexo dos premios outorgados pola Universidade de Vigo ao alumnado nos seus diferentes niveis de estudo.

En xeral, as mulleres obteñen unha maior cantidade de premios por méritos académicos (táboa 24). En concreto, o 63 % dos premios do curso 2021 recoñeceron a mulleres e o 37 % a homes.

De modo preciso, nos premios concedidos por inicio de grao, mestrado, doutoramento e premios Campus CREA, o alumnado premiado está igualado entre homes e mulleres, aínda que en todos os premios a proporción de mulleres é maior. Nos demais recoñecementos predominan as mulleres, xa que elas representan máis do 60 % do alumnado premiado.

En tal sentido, podemos afirmar que os recoñecementos por méritos académicos outorgados ao alumnado presentan un alto grao de feminización, é dicir, que as mulleres obteñen a maioría dos premios de excelencia académica. Se realizamos unha análise global do conxunto da universidade, resulta paradoxal que, ao ser as mulleres as que amosan un maior desempeño e éxito académico, estean infrarrepresentadas nas posicións máis elevadas na academia. Isto apunta a que a meritocracia non é o único factor que explica as desigualdades de xénero no ensino superior.

Táboa 24. Premios da Universidade de Vigo ao alumnado ¹⁵				
Premio	Homes	Mulleres	% ♂	% ♀
Inicio de grao	24	36	40 %	60 %
TFG/TFM: Mellor en Axenda 2030 (traballos relevantes en temáticas relacionadas coa Axenda 2030, a cooperación ao desenvolvemento e a responsabilidade social)	2	4	33 %	67 %
TFG/TFM: Premios EGERIA (mellores traballos que inclúan a perspectiva de xénero)	0	6	0 %	100 %
TFG/TFM: Premios á calidade lingüística	10	40	20 %	80 %
TFG/TFM: Premios Campus CREA (calidade e carácter innovador)	6	6	50 %	50 %
Inicio de mestrado	6	9	40 %	60 %
Mestrado-mellores cualificacións	1	7	13 %	88 %
TFM: Innovación Sostible da Cátedra Telefónica-UVigo (traballos relevantes nas temáticas relacionadas con obxectivos de desenvolvemento sostible)	3	2	60 %	40 %
Inicio de doutoramento	18	24	43 %	57 %
Total	70	134	34 %	66 %

¹⁵TFG: traballo de fin de grao
TFM: traballo de fin de mestrado

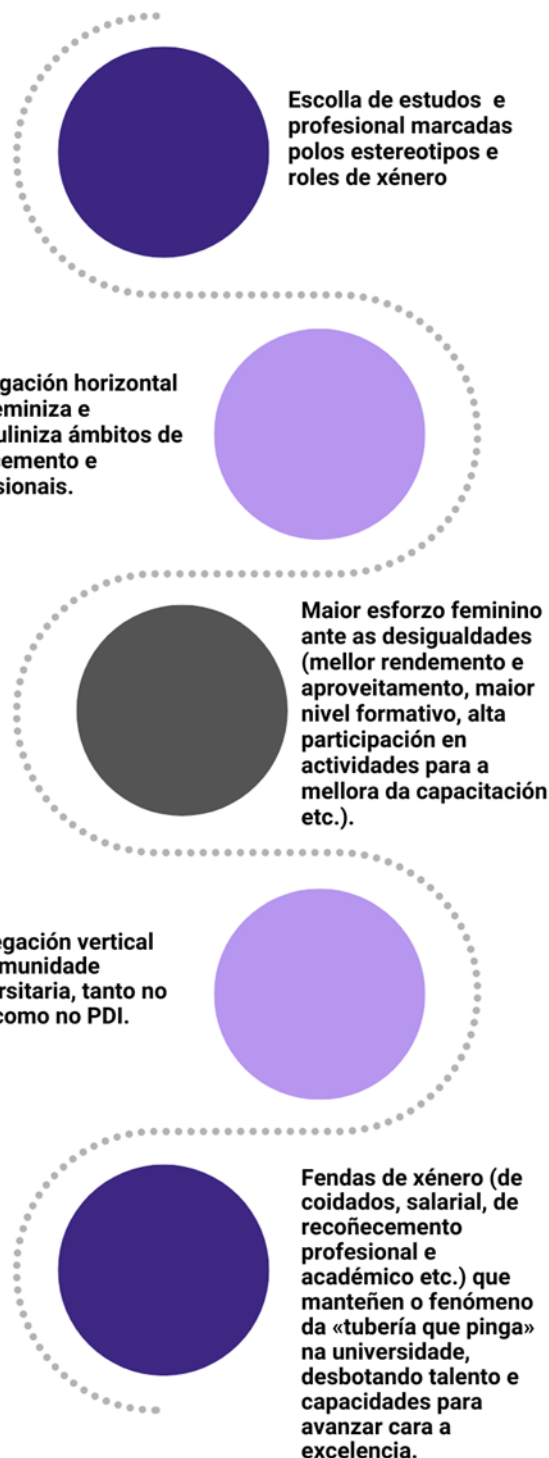
REFLEXIÓNS FINAIS

En definitiva, aínda que no ensino superior existe un «**espellismo da igualdade**» que amosa unha falsa aparencia de igualdade entre mulleres e homes, cando analizamos os datos da comunidade universitaria con perspectiva de xénero, atopámonos con que a universidade reproduce a dimensión de desigualdade que se observa no resto da sociedade. Estas desigualdade podemos rastrexalas tanto na escala xerárquica (**segregación vertical**) de PDI e PAS, coma tamén na tradicional división sexual do traballo (**segregación horizontal**) tanto no PDI coma no alumnado e, a falta dunha análise dos datos máis precisa, tamén entre o PAS. Isto reproduce o guión patriarcal relacionado cos **estereotipos de xénero** hexemónicos na nosa sociedade e que modelan, máis do esperado, as vocacións formativas e, a medio prazo, as opcións profesionais de mulleres e homes.

Con respecto ás desigualdades nas escalas profesionais e, consecuentemente, salariais, percíbense diferenzas entre a situación de mulleres e homes, en gran parte derivada dos obstáculos estruturais que deben sortear as traballadoras: por razón de sexo (embarazo, parto, posparto, lactación, risco durante o embarazo etc.) e por razón de xénero (fenda de coidados, teitos de cristal, chans pegañentos, efecto Matilda, tubaxe que gotea (leaky pipeline), acantilados de cristal etc.). Se isto o comparamos co éxito académico das nosas alumnas, parece cuestionar o «mito da meritocracia», que ordena a organización académica: elas son maioría no acceso á formación superior, posúen mellores cualificacións e gañan maioritariamente os premios de excelencia académica, pero van «desaparecendo» ou retardando o desenvolvemento ao longo da carreira académica e científica. Esta situación provoca unha «carreira minguante» das mulleres na universidade: maioría entre o alumnado (54 %), menos da metade do persoal docente (42 %) e apenas un 26 % de catedráticas. Todo apunta a que, se non se incorporan medidas correctivas, esta tendencia vai a continuar no medio prazo.

Resulta paradoxal que, nun universidade nova como a nosa, onde a incorporación de mulleres e homes se puido realizar aparentemente en situación de igualdade de oportunidades e de trato, se reproduza esta perda de talento e capacidade femininas, segundo os indicadores de rendemento e desempeño académicos. Isto parece apuntar a que a meritocracia non é o único factor que explica as desigualdades de xénero no ensino superior e na consolidación da carreira docente e investigadora.

A universidade é unha carreira de obstáculos para a igualdade de xénero



Por outra banda, a baixa presenza das mulleres nas carreiras CTEM -carreiras científicas e tecnolóxicas- e a de homes nos ámbitos feminizados demostra como continúan presentes os **estereotipos e roles de xénero** e como estes se van a manter presumiblemente no ámbito profesional a medio prazo. Segundo os [datos de matrícula](#) do último curso publicado, só un 16,81 % das matrículas nos graos da Facultade de Educación e Traballo Social do Campus de Ourense son de homes e, no mesmo campus, as mulleres son apenas o 14,49 % das matriculadas nos graos da Escola Superior de Enxeñaría Informática. Unhas cifras que, en diferentes niveis, coinciden coas do resto de enxeñarías dos nosos campus ou das escolas de enfermaría ou da Facultade de Ciencias da Educación e do Deporte, se seguimos rastrexando nos estudos tradicionalmente diferenciados.

Estes mesmos estereotipos trasládanse despois ao desenvolvemento da vida universitaria, o que provoca que se manteñan fendas de xénero como as de coidados ou salariais, xa analizadas noutros informes¹⁶ e traballos da Unidade de Igualdade.

O Observatorio da Igualdade 2022 constata como, na Universidade de Vigo, podemos atopar todos os trazos da desigualdade de xénero que denuncian informes de datos con perspectiva de xénero estatais e internacionais sobre o ámbito académico.

Todo isto demostra a necesidade de implantación de medidas de promoción da igualdade de xénero de trato, e tamén de oportunidades, axustadas á realidade universitaria. Neste contexto, cobran relevancia as accións orientadas a corraxir as situacións que dificultan, penalizan ou minoran o desenvolvemento académico e profesional das mulleres no ensino superior, a fin de continuar avanzando na igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

¹⁶ Pódense consultar os datos dos observatorios de 2019, 2020 e 2021 onde se abordan estas mesmas cuestións ou outros máis específicos como son [Violencia estrutural contra as mulleres. Xénero e investigación científica na Universidade de Vigo en tempos da covid-19](#) ou o [Diagnóstico das necesidades de conciliación na Universidade de Vigo 2019](#)

BIBLIOGRAFÍA

Acale Sánchez, María; Sánchez Benítez, Cristian (2021): *Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan*. España: Bomarzo.

España, Gobierno de (2007): Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. En: *Boletín Oficial do Estado*, 71, páx. 12611-12645.

Ministerio de Facenda e Administracións Públicas (2015): [Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público](#).

Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social (2019): Resolución, do 13 de maio de 2019, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o [IV Convenio colectivo único para o persoal laboral da Administración Xeral do Estado](#).

[Portal de transparencia da Universidade de Vigo](#) (2022): Datos.

Selma Penalva, Alejandra (2019): «La discriminación por maternidad y conciliación en el ámbito universitario» = Discrimination for maternity and conciliation in university. En: *Femeris* 4 (2), páx. 132. DOI: 10.20318/femeris.2019.4768.

[She Figures 2021](#)

Subdirección Xeral de Actividade Universitaria Investigadora da Secretaría Xeral de Universidades (2022): *Datos y cifras del sistema universitario español 2021-2022*. Ministerio de Universidades.

