

**DIAGNOSE DA FENDA SALARIAL
E PRINCIPAIS ATRANCOS NA CARREIRA DAS
PROFESORAS E INVESTIGADORAS DA USC**

Impacto no ámbito profesional
nas mulleres docentes e
investigadoras (PDI) da USC

2023



DIAGNOSE DA FENDA SALARIAL E PRINCIPAIS ATRANCOS NA CARREIRA DAS PROFESORAS E INVESTIGADORAS DA USC

Impacto no ámbito profesional nas mulleres
docentes e investigadoras (PDI) da USC

2023

Coordinación

Centro de Estudos Feministas e de Xénero (CIFEX)
Oficina de Igualdade de Xénero (OIX)

Elaboración

Cidadanía Rede de Aplicacións Sociais,
S. Coop. Galega

Maquetaxe

Raquel Boo

Edición técnica

Oficina de Igualdade de Xénero (OIX)



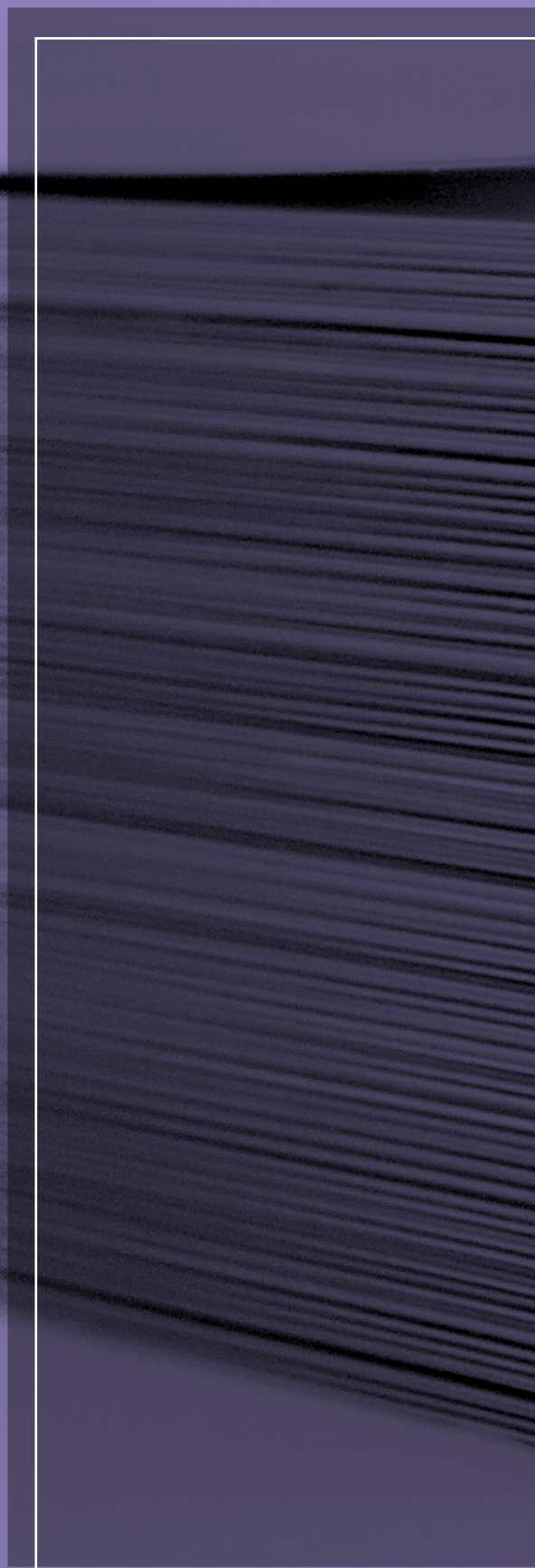
CENTRO INTERDISCIPLINARIO
DE INVESTIGACIÓNS FEMINISTAS
E DE ESTUDOS DE XÉNERO (CIFEX)



04	1. INTRODUCCIÓN
06	2. ASPECTOS METODOLÓXICOS
07	2.1. Análise e datos referidos á Fenda Salarial de Xénero
08	2.2. Información e análise de resultados
09	2.3. Entrevistas grupais
12	3. FENDA SALARIAL DE XÉNERO NA USC. ANÁLISE CUANTITATIVA
13	3.1. Características do PDI
22	3.2. Fenda salarial de xénero global
30	3.3. Fenda salarial de xénero por tipo de complementos
35	3.4. Fenda salarial de xénero axustada a tempo completo (ETC)
40	3.5. Fenda salarial de xénero por categorías profesionais
44	3.6. Fenda salarial de xénero segundo o capítulo VI
47	4. ENTREVISTAS GRUPAIS
48	Bloque 1. Contexto universitario e igualdade. Valoracións e percepción do funcionamento da USC en canto simetrías/ asimetrías entre mulleres e homes.
52	Bloque 2. Principais obstáculos que determinan a promoción das mulleres académicas ou investigadoras.
59	Bloque 3. Teito de cristal e dinámicas de poder
64	Bloque 4. Desigualdade e remuneración laboral
70	Bloque 5. Propositivo. Posibles medidas para reducir a fenda e as desigualdades dentro da USC
74	5. CONCLUSIÓN
78	6. LISTAXE DE TÁBOAS / GRÁFICOS

1

INTRODUCCIÓN



O presente informe recolle a análise da fenda salarial de xénero da Universidade de Santiago de Compostela (USC) para o ano 2023. Esta investigación está coordinada polo Centro Interdisciplinario de Investigacións e de Estudos de Xénero (CIFEX) xunto coa Oficina de Igualdade da USC.

A investigación *Diagnose da fenda salarial e principais atrancos na carreira das profesoras e investigadoras da USC*, «Fenda da USC», ten como obxectivo central analizar a fenda salarial e o seu impacto no ámbito profesional nas mulleres docentes e investigadoras (PDI) da USC. A tal efecto realizouse unha explotación dos datos recollidos no *Estudio sobre Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas* publicado recentemente polo Ministerio de Universidades, relativos aos datos da USC que se completa coa valoración e percepción das mulleres PDI da USC, a través da realización de entrevistas grupais.

O documento cos principais datos e conclusións do estudo estrutúrase en catro capítulos. O primeiro capítulo presenta o deseño metodolóxico do estudo, realizado a través de fontes de información cualitativa (entrevista en grupo) e dos datos primarios recollidos a través da explotación de datos referidos á USC.

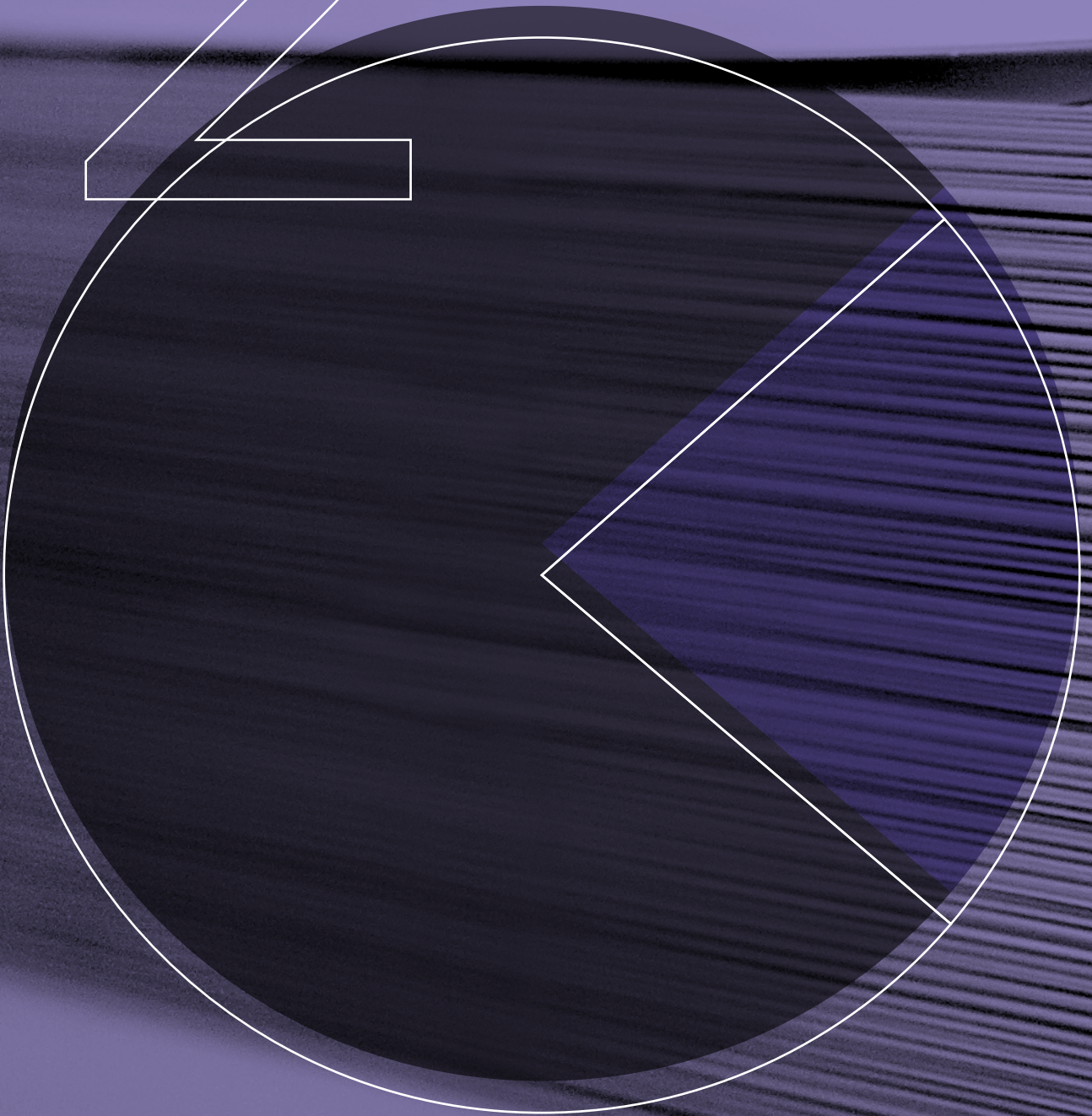
O segundo capítulo expón a análise central da actividade dos datos recollidos na elaboración do *Estudio de Brecha Salarial de Género en la Universidades Públicas Españolas 2023* impulsado polo Ministerio de Universidades (MUNI), a Conferencia de Rectores y Rectoras (CRUE) e a Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Os datos, que proceden das retribucións percibidas polo persoal docente en 2021, foron recollidos especificamente para 48 institucións académicas públicas, entre as cales estaba a USC.

No terceiro capítulo do informe incorpóranse, desde unha análise cualitativa, referencias ás principais prácticas que se realizan e obstáculos aos que se enfrontan as mulleres do PDI no contexto universitario e social e que frean e condicionan o seu progreso na actividade académica.

No último capítulo recóllese unha síntese das conclusións e os datos máis significativos do estudo.

ASPECTOS
METODOLÓGICOS

2



2.1.

Análise e datos referidos á Fenda Salarial de Xénero

A Fenda Salarial de Xénero (FSX) é un indicador que establece as diferenzas brutas medias anuais entre homes e mulleres tomando como base de referencia o salario dos primeiros. A súa formula é a seguinte:

$$\text{fenda salarial de xénero} = \frac{\text{retribución homes} - \text{retribución mulleres}}{\text{retribución homes}} \times 100$$

Esta formula é a recollida no *Estudio sobre Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas 2023* como un indicador estándar que permite comparar a situación da Universidade de Santiago de Compostela con outras institucións.

O concepto de retribución recolle todas as percepcións monetarias fixas, variables e/ou ocasionais, rexistradas como remuneración, salario ou pago por calquera concepto efectuado por parte da Universidade ou entidades afíns ou dependentes. Neste concepto de salario recóllese tanto o soldo base como os diferentes complementos salariais, entre os que se inclúen os seguintes:

Complemento de destino

Complemento específico

Trienio

Quinquenios estatais e autonómicos

Sexenios de investigación e de transferencia estatais e autonómicos

Remuneración por participación e proxectos de investigación e convenios

Remuneración por actividades de formación e divulgación

Remuneración ou prestacións recibidas por baixa por accidente, enfermidade ou por maternidade/paternidade

Remuneración por cargos de xestión

O desagregamento por diferentes compoñentes do salario permite localizar onde se concentran as maiores desigualdades salariais segundo o sexo e afinar no detalle dos mesmos en termos de conceptos retributivos. Pode suceder que a información detallada sexa pouco significativa dado que o número de persoas que perciben algún dos complementos sexa moi baixo polo que as diferenzas que se establecen estean distorsionadas. Nestes casos, óptase por non comentar este dato ou, de facelo, indicar a súa escasa relevancia.

2.2.

Información e análise de resultados

Os datos para a realización deste informe foron recollidos a través dunha base elaborada polo Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) en formato Excel. Cada universidade facilitou información sobre os niveis retributivos das mulleres e homes dun xeito agregado segundo unha serie de categorías e variables, non podendo acceder a ningún microdato que permita identificacións de carácter persoal. Como data de recollida de datos figura o 31 de decembro de 2021.

As variables que se contemplan son as seguintes:

SEXO: Muller e home

IDADE: Ata 29 anos / De 30 a 39 anos / De 40 a 59 anos / De 60 e máis anos

ÁREA DE COÑECEMENTO:

Artes e Humanidades
Ciencias
Ciencias da Saúde
Ciencias Sociais e Xurídicas
Enxeñaría e Arquitectura

TRIENIOS: Ningún, 1, 2, 3, 4, 5 e 6 ou máis

QUINQUENIOS DOCENTES: Ningún, 1, 2, 3, 4, 5 e 6 ou máis

SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA: Ningún, 1, 2, 3, 4, 5 e 6 ou máis

PERMISOS OU EXCEDENCIAS: Non tivo / Por responsabilidades familiares / Por accidente ou enfermidade / Outro motivo

REDUCCIÓN DE XORNADA: Non tivo / Por responsabilidades familiares / Por outro motivo

TIPO DE XORNADA: Completa / Parcial

CATEGORÍA PROFESIONAL:

Profesorado Emérito	Axudante doutor/doutora, colaborador/colaboradora
Catedráticos/catedráticas de Universidade	Asociado/asociada
Catedráticos/catedráticas de Escola Universitaria	Investigador/investigadora posdoutoral
Titulares de Universidade	Investigador/investigadora predoutoral
Contratado/a doutor/doutora	Profesorado visitante
Titulares de Escola Universitaria	Profesorado substituto

Na análise de datos seguiu-se o esquema marcado polo *Estudio sobre Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas*. Deste xeito, pódense comparar ambos informes e sentar unha estrutura estable para futuros informes sobre esta temática. Por outra banda, tamén permite unha maior coherencia na análise da información xa que a ferramenta de partida é a base de datos elaborada para realizar o informe.

Deste xeito, o informe comeza cunha radiografía da poboación obxecto de estudo, analizando o número de Persoal Docente e Investigador (PDI) e as súas princi-

pais características segundo as variables recollidas na base de datos. Neste punto como nos posteriores incorpórase a comparación co conxunto de universidades españolas, co obxectivo de ver as diferenzas entre o conxunto de entidades.

Avaliase tamén a FSX global polas diferentes categorías de análise para os tres tipos de compoñentes do salario (salario base, complementos e salario total). Posteriormente, recóllese o mesmo indicador para avaliar o seu impacto dentro dos diferentes complementos existentes nos salarios do persoal docente.

Inclúese tamén un apartado onde se recolle a fenda salarial medida en equivalencia a tempo completo (ETC). Para realizar este indicador, faise un cálculo computando todo o PDI como se estivera contratado a tempo completo durante todo o ano. Isto permite medir con maior precisión as diferenzas entre o PDI que traballa a tempo parcial e a tempo completo.

Nun bloque específico infórmase sobre os salarios medios e a fenda salarial segundo categorías profesionais, dado que é unha das variables principais á hora de marcar diferenzas entre homes e mulleres.

2.3.

Entrevistas grupais

No caso das técnicas cualitativas buscamos profundar no fenómeno da fenda salarial. O seu obxectivo foi identificar as causas xeradoras das asimetrías que se reproducen no sistema universitario e que condicionan os desaxustes e desigualdades no recoñecemento profesional das mulleres materializado nas diferenzas salariais respecto dos seus compañeiros.

As experiencias e reflexións recollidas abordan diferentes aspectos relacionados co desenvolvemento da actividade científica e investigadora das mulleres, condicionada polas situacións familiares e de coidados, pero tamén pola propia inercia do sistema universitario, das lóxicas e prácticas relacionais establecidas que relegan ás mulleres ao desenvolvemento de certas tarefas afastándoas dos cargos estratéxicos.

As entrevistas desenvolvéronse en grupo, de forma presencial, durante o mes de novembro de 2023. En total organizáronse tres grupos de entrevistas, dous no caso do campus de Santiago e un no campus de Lugo, nos que participaron un total de 18 mulleres PDI.

O perfil das participantes procurou atender a diferentes variables como a idade, categoría profesional, área de coñecemento ou situación persoal.

Perfil	Entrevista en grupo	
Mulleres	Universo	1334 PDI mulleres da Universidade de Santiago
	Mostra	18 mulleres, con distinto perfil de idade, categoría profesional, área de coñecemento e responsabilidades nos coidados

Táboa 1.
Perfis de referencia para a
entrevista en grupo.

A conformación dos grupos realizouse a través do envío dun correo á comunidade universitaria solicitando a participación no estudo. Destacar a positiva resposta e interese obtido, facilitando o desenvolvemento da investigación.

As actividades para realizar a entrevista en grupo desenvolvéronse nas seguintes fases:

FASE 1

Creación dos instrumentos necesarios para desenvolver o traballo na entrevista en grupo e facilitar a posterior análise de resultados.

- A) Configuración da entrevista en grupo das variables de segmentación e as complementarias.
- B) Elaboración dos materiais para as entrevistas, guía e deseño do modelo de documento para certificar a idoneidade do perfil das persoas participantes.

FASE 2

Realización das entrevistas en grupo. Nesta fase desenvolvéronse as actividades destinadas a divulgar a investigación e a actividade a realizar:

- A) Divulgación entre o persoal PDI da posta en marcha da investigación e chamamento para participar na entrevista. Envío ás contas de correo do PDI para participar.
- B) Selección das mulleres participantes. Resposta positiva de 27 mulleres, das que se finalmente participaron 18 por razóns de dispoñibilidade horaria e en función das características do tipo de fogar que compoñían; unidade familiar, con ou sen fillas e fillos, idade e actividade investigadora. Posteriormente, chamáronse as persoas participantes para concretar a data e lugar e aclarar aquela información sobre o desenvolvemento da dinámica.

As reunións foron gravadas en formato de audio, empregando as opcións que a propia aplicación informática permitía para analizar a transcripción.¹

1. Os fragmentos das entrevistas que aparecen no estudo foron recollidos de maneira literal, respectando a lingua empregada polas persoas participantes nas súas intervencións.

18

MULLERES PDI

CAMPUS SANTIAGO
GRUPO 1CAMPUS SANTIAGO
GRUPO 2CAMPUS LUGO
GRUPO 3

GRUPO 1

N	Grupos de idade	Categoría profesional	Área de coñecemento	Situación persoal
7	1 Menos de 30 anos	2 Profesoras axudante doutoras	1 Artes e Humanidades	3 Sen responsabilidades familiares
	1 Entre 30 e 39 anos			
	2 Entre 40 e 49 anos	1 Profesora contratada doutora	5 Ciencias Sociais e Xurídicas	2 Con fillas ou fillos menores de 12 anos (1 caso familia monomarental)
	3 Entre 50 e 60 anos	1 Profesora titular		
		1 Laboral fixa	1 Ciencias	1 Con filla menor de 15 anos e persoa dependente
		2 Catedráticas		1 Con persoa dependente

GRUPO 2

N	Grupos de idade	Categoría profesional	Área de coñecemento	Situación persoal
6	1 Menos de 30 anos	1 Investigadora Predoutoral	2 Ciencias Sociais e Xurídicas	2 Sen responsabilidades familiares
	1 Entre 30 e 39 anos			
	2 Entre 40 e 49 anos	1 Profesora axudante doutora	2 Ciencias	1 Con fillas ou fillos menores de 12 anos
	2 Entre 50 e 60 anos	3 Profesora titular		
		1 Catedrática	1 Ciencias da Saúde	2 Con filla menor de 15 anos
			1 Enxeñaría e Arquitectura	1 Con fillas e fillos, un menor de 15 anos

GRUPO 3

N	Grupos de idade	Categoría profesional	Área de coñecemento	Situación persoal
5	1 Entre 30 e 39 anos	1 Laboral indefinida	1 Artes e Humanidades	2 Sen responsabilidades familiares
	3 Entre 40 e 49 anos	1 Profesora axudante doutora	2 Ciencias Sociais e Xurídicas	
	1 Entre 50 e 60 anos	3 Profesora titular	1 Ciencias da Saúde	1 Con fillas ou fillos menores de 12 anos (familia monomarental)
			1 Enxeñaría e Arquitectura	2 Co persoas dependentes

Táboa 2.

Perfil de mulleres PDI
participantes na entrevista
en grupo.

3

FENDA SALARIAL DE
XÉNERO NA USC.
ANÁLISE CUANTITATIVA

3.1.

Características do PDI

O persoal docente e investigador (PDI) é a parte da comunidade universitaria que ten encomendadas as funcións docentes e investigadoras. Está composto por persoal funcionario dos corpos docentes universitarios e por persoal contratado, de carácter permanente ou temporal, con funcións docentes e investigadoras de acordo co previsto na Lei orgánica de universidades; na Lei da ciencia, tecnoloxía e innovación; na Lei do sistema universitario de Galicia; e nos Estatutos e regulamentos da Universidade de Santiago de Compostela.

No ano 2021 o número total de PDI da USC ascende a 2994 efectivos. A porcentaxe de mulleres é do 44,6 %, un total de 1334. O número de homes é de 1660 e alcanza unha porcentaxe do 55,4 %.

Os datos de representación das mulleres son algo mellores aos resultados obtidos nas universidades publicas no ámbito estatal (43 % de mulleres e 57 % de homes)², un punto por riba da media.

Segundo a distribución por sexos e por intervalos de grupos de idade, as mulleres acadan maior representación nos tramos máis novos. No grupo de idade por baixo dos 39 anos, as mulleres supoñen o 36,5 % do PDI (28,2 % entre os homes PDI). Os datos reflicten unha renovación do cadro de persoal, cando menos no acceso á carreira investigadora, coa incorporación maioritaria de mulleres.

Conforme a idade do colectivo PDI aumenta, hai unha menor presenza feminina, sendo máis notable entre o grupo de 60 e máis anos onde as mulleres só están representadas nun 17,5 % fronte ao 26,9 % dos homes. Nos grupos intermedios, de entre 40 a 49 anos e entre os 50 e 59 anos, mantense un maior equilibrio entre mulleres e homes.

A redución da presenza das mulleres nos grupos de idade tradúcese nun menor acceso aos cargos de responsabilidade, con efectos nos salarios e nos complementos. As mulleres incorpóranse no sistema universitario en maior porcentaxe ca os homes, pero aínda non alcanzan en representación os seus compañeiros, que manteñen unha traxectoria na universidade durante máis tempo.

	Mulleres	%	Homes	%	Total	%
Ata 29 anos	260	19,5 %	271	16,3 %	531	17,7 %
De 30 a 39 anos	227	17,0 %	197	11,9 %	424	14,2 %
De 40 a 49 anos	224	16,8 %	260	15,7 %	484	16,2 %
De 50 a 59 anos	389	29,2 %	485	29,2 %	874	29,2 %
De 60 e máis anos	234	17,5 %	447	26,9 %	681	22,7 %
Total	1.334	100 %	1.660	100 %	2.994	100 %

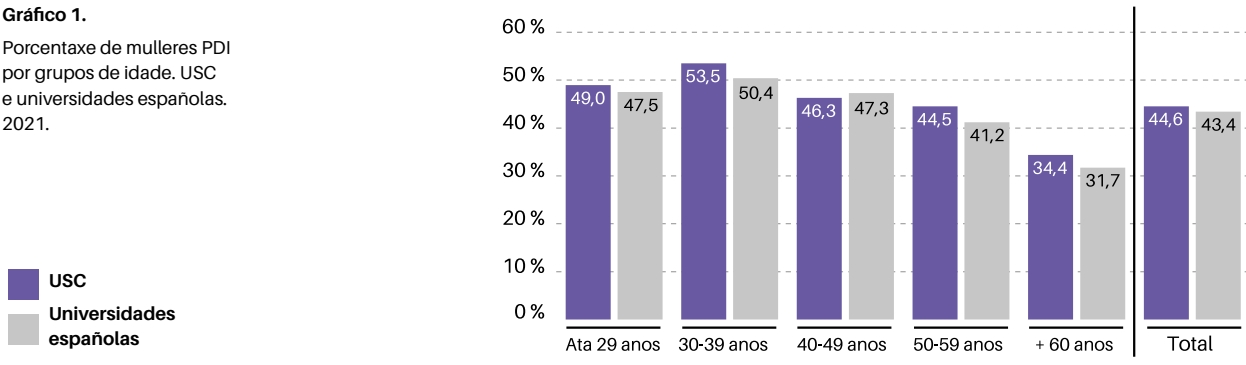
Táboa 3.

Perfil de mulleres PDI participantes na entrevista en grupo. USC. 2021.

2. Informe «Datos y cifras del sistema universitario español».

Gráfico 1.

Porcentaxe de mulleres PDI por grupos de idade. USC e universidades españolas. 2021.



Ao comparar os datos das mulleres PDI da USC cos datos das universidades españolas, obsérvase unha maior representación en todos os tramos de idade, sendo máis destacado entre o colectivo de idade dos 30 a 39 anos (3 puntos por riba na USC) en entre o grupo dos 50 e 59 anos (diferenza de 3,2 puntos a respecto da media estatal).

A desigual presenza de mulleres manifesta un importante nesgo na súa participación na universidade por áreas de coñecemento, cunha baixa representación en determinados campos como as enxeñerías e a informática, mentres ten maior protagonismo en ámbitos relacionados cos coidados, a educación, a sanidade ou as ciencias sociais. Esta segregación horizontal de xénero mostra unha realidade que se inicia no momento de elección dos estudos e que se traslada ao ámbito académico e profesional, onde se reproduce.

Dentro das cinco categorías na que se ordena a oferta formativa da USC, as mulleres PDI teñen maior presenza na área de Ciencias Sociais e Xurídicas (29,3 % fronte ao 21,4 % dos homes) e na área de Ciencias da Saúde (28,0 % de mulleres e 24,0 % de homes). A presenza das mulleres é do 22,6 % dentro da área de Ciencias, dez puntos por baixo do porcentaxe dos homes (31,3 %).

Na área de Artes e Humanidades hai máis mulleres (14,2 %) que homes (12,3 %), reducíndose a súa presenza ao 5,8 % na área de Enxeñería e Arquitectura, a metade ca os varóns (10,8 %).

	Mulleres	%	Homes	%	Total	%
Artes e Humanidades	190	14,2 %	205	12,3 %	395	13,2 %
Ciencias	301	22,6 %	520	31,3 %	821	27,4 %
Ciencias da Saúde	374	28,0 %	399	24,0 %	773	25,8 %
Ciencias Sociais e Xurídicas	391	29,3 %	356	21,4 %	747	24,9 %
Enxeñería e Arquitectura	78	5,8 %	180	10,8 %	258	8,6 %
Total	1.334	100 %	1.660	100 %	2.994	100 %

Táboa 4.

Distribución do PDI por área de coñecemento. USC. 2021.

En comparación coa media das universidades do Estado, as mulleres PDI da USC mostran unha maior presenza na área de coñecemento das Ciencias Sociais e Xurídicas, estudos con maior feminización. Destacar tamén a participación feminina dentro da área de Enxeñería e Arquitectura a presenza de mulleres é ata catro puntos por riba da media estatal, situándose no 30,2 %.

A área de Ciencias, a de maior taxa de masculinización no ámbito universitario, obtén unha representación feminina na USC do 36,7 %, ata dous puntos por baixo da media das universidades españolas (39,9 %).

No resto de ámbitos de coñecemento, gárdase maior equilibrio, xa que na área de Artes e Humanidades e na área de Ciencias da Saúde, a participación das mulleres mantense ao redor do 48 %.

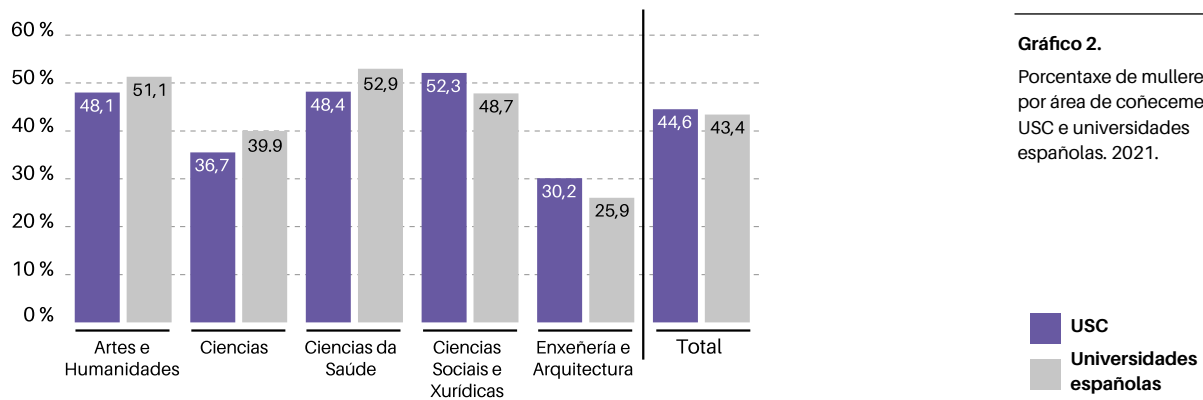


Gráfico 2.

Porcentaxe de mulleres PDI por área de coñecemento. USC e universidades españolas. 2021.

Os datos sobre a estrutura do PDI reflicten unha maior presenza de homes (46 das 32 prazas) na categoría de profesorado emérito e tamén para a de catedráticos de universidade (215 das 301 prazas). Este feito correspóndese coa existencia do denominado teito de cristal, segundo o cal os homes acadan mellores resultados no recoñecemento da súa carreira profesional.

A seguinte gráfica permite observar con claridade os datos sobre a porcentaxe de mulleres por categoría profesional evidenciando as asimetrías con respecto ao homes. Os datos mostran algunhas diferenzas importantes en canto á proporción de mulleres e homes nalgunhas categorías profesionais. Os homes son maioría nas categorías de maior rango como eméritos (88,5 %), catedráticas de universidade (71,4 %), catedráticas de escola universidade (66,7 %) e profesorado asociado (62,2%). Aínda que se equilibra a súa presenza nos grupos intermedios, seguen sendo maioría en corpos como o titulares de universidade (53,4%).

A única categoría na que as mulleres son maioría é na de axudante doutora (58,9 %).

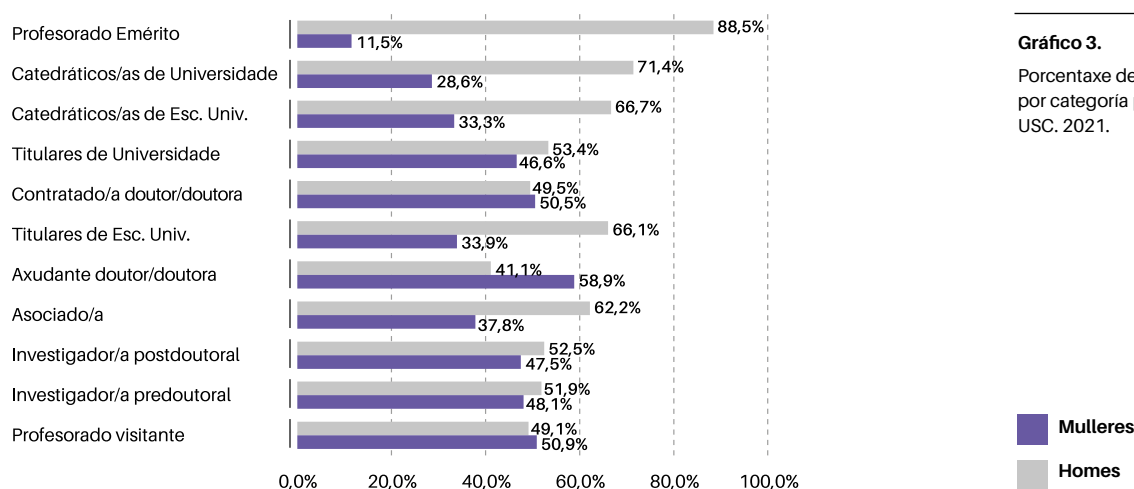


Gráfico 3.

Porcentaxe de mulleres PDI por categoría profesional. USC. 2021.

	USC		Media universidades	
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
Profesorado Emérito	88,5 %	11,5 %	80,6 %	19,4 %
Catedráticos/as de Universidade	71,4 %	28,6 %	73,2 %	26,8 %
Catedráticos/as de Escola Universitaria	66,7 %	33,3 %	67,1 %	32,9 %
Titulares de Universidade	53,4 %	46,6 %	57,1 %	42,9 %
Contratado/a doutor/doutora	49,5 %	50,5 %	49,7 %	50,3 %
Titulares de Escola Universitaria	66,1 %	33,9 %	63,6 %	36,4 %
Axudante doutor/doutora	41,1 %	58,9 %	49,0 %	51,0 %
Colaborador/a	33,3 %	66,7 %	55,5 %	44,5 %
Axudante	NP	NP	55,4 %	44,6 %
Asociado/a	62,2 %	37,8 %	55,5 %	44,5 %
Investigador/a posdoutoral	52,5 %	47,5 %	56,8 %	43,2 %
Investigador/a predoutoral	51,9 %	48,1 %	52,8 %	47,2 %
Profesorado visitante, substituto e outros	49,1 %	50,9 %	48,3 %	51,7 %
Total	55,4 %	44,6 %	56,6 %	43,4 %

Táboa 5.

Porcentaxe de mulleres PDI por categoría profesional. USC e universidades españolas. 2021.

Os datos da USC seguen a tendencia dos resultados recollidos para o conxunto das universidades estatais, se ben destaca unha menor porcentaxe de profesoras eméritas respecto da media estatal. Pola contra, hai máis mulleres titulares de universidade e maior número de axudantes doutoras.

Nas categorías de acceso á carreira universitaria (investigadora pre e posdoutoral) os datos son sensiblemente mellores para a USC que para o conxunto do Estado.

Os trienios son un complemento que se concede de maneira automática cada tres anos por cada grupo de clasificación profesional, sendo o indicador que se asocia á antigüidade.

Os datos recollidos na USC mostran unha maior concentración de casos nas categorías de idade máis extremas, situándose en porcentaxes similares, de arredor do 40 %, entre os que non teñen ningún trienio recoñecido (39,2 %) e os que suman seis ou máis trienios (40,8 %).

Nestes dous grupos, as mulleres PDI teñen menor presenza, e sitúanse por baixo dos seus compañeiros. O 38,2 % das mulleres non teñen ningún trienio recoñecido (40,1 % no caso dos homes) e o 38,8 % suma seis ou máis trienios (42,5 % de homes). As PDI concéntranse en maior porcentaxe que os homes nos tramos intermedios.

	Homes			Mulleres			Total		
	N	% vert.	% horiz.	N	% vert.	% horiz.	N	% vert.	% horiz.
Ningún	666	40,1 %	56,7 %	509	38,2 %	43,3 %	1175	39,2 %	100 %
1	149	9,0 %	51,6 %	140	10,5 %	48,4 %	289	9,7 %	100 %
2	30	1,8 %	41,1 %	43	3,2 %	58,9 %	73	2,4 %	100 %
3	23	1,4 %	41,1 %	33	2,5 %	58,9 %	56	1,9 %	100 %
4	39	2,3 %	47,0 %	44	3,3 %	53,0 %	83	2,8 %	100 %
5	48	2,9 %	50,5 %	47	3,5 %	49,5 %	95	3,2 %	100 %
6 ou máis	705	42,5 %	57,6 %	518	38,8 %	42,4 %	1223	40,8 %	100 %
Total	1.660	100 %	55,4 %	1.334	100 %	44,6 %	2.994	100 %	100 %

Táboa 6.

Distribución do PDI por trienios. USC. 2021.

Os datos da USC en comparación coa media estatal mostran un escenario algo máis positivo posto que as mulleres PDI na universidade compostelá obteñen mellores datos no cómputo de trienios recoñecidos. Hai ata tres puntos por baixo de mulleres sen ningún trienio (43,3 % fronte ao 46,3 % da media estatal) e algo máis de catro puntos por riba entre o grupo de seis ou máis trienios recoñecidos (42,4 % na USC e 38,1 % das universidades españolas), derivado da maior porcentaxe de mulleres na USC nestes grupos de idade.

	USC	Media universidades
Ningún	43,3 %	46,3 %
1	48,4 %	47,1 %
2	58,9 %	48,2 %
3	58,9 %	46,0 %
4	53,0 %	46,4 %
5	49,5 %	45,2 %
6 ou máis	42,4 %	38,1 %
Total	44,6 %	43,3 %

Táboa 7.
Porcentaxe de mulleres PDI por trienios. USC e universidades españolas. 2021.

Os quinquenios son méritos recoñecidos ao PDI pola súa actividade docente realizada durante períodos de cinco anos en réxime de dedicación a tempo completo, ou período equivalente, se a presta en réxime de dedicación a tempo parcial.

Segundo os datos de 2021, os homes acumulan un maior número de quinquenios por horas de docencia ca as mulleres. Dentro do colectivo de mulleres PDI, cinco de cada dez non teñen computados quinquenios, mesma porcentaxe que os seus compañeiros, pero eles suman maior peso entre o grupo de cinco ou máis quinquenios recoñecidos.

Os homes, con maior idade e máis tempo dentro da universidade, acumulan maior carga docente, polo que aumenta a posibilidade do número de quinquenios recoñecidos. Mentres, as mulleres obteñen menor recoñecemento pola idade media máis baixa e a maior porcentaxe nas franxas de idades novas e intermedias.

	Homes			Mulleres			Total		
	N	% vert.	% horiz.	N	% vert.	% horiz.	N	% vert.	% horiz.
Ningún	874	52,7 %	55,4 %	704	52,8 %	44,6 %	1578	52,7 %	100 %
1	22	1,3 %	31,9 %	47	3,5 %	68,1 %	69	2,3 %	100 %
2	44	2,7 %	54,3 %	37	2,8 %	45,7 %	81	2,7 %	100 %
3	70	4,2 %	54,3 %	59	4,4 %	45,7 %	129	4,3 %	100 %
4	134	8,1 %	55,6 %	107	8,0 %	44,4 %	241	8,0 %	100 %
5	184	11,1 %	53,2 %	162	12,1 %	46,8 %	346	11,6 %	100 %
6 ou máis	332	20,0 %	60,4 %	218	16,3 %	39,6 %	550	18,4 %	100 %
Total	1.660	100 %	55,4 %	1.334	100 %	44,6 %	2.994	100 %	100 %

Táboa 8.
Distribución do PDI por quinquenios. 2021.

Os datos da USC seguen a tendencia dos datos recollidos para o conxunto das universidades estatais con pequenas diferenzas, como a maior porcentaxe de mulleres PDI cun único quinquenio recoñecido e tamén nas categorías de cinco e seis quinquenios, dato que coincide coa maior porcentaxe de mulleres na nosa universidade nos grupos de máis idade, e coas categorías profesionais superiores e a maior experiencia docente.

	USC	Media universidades
Ningún	44,6 %	45,8 %
1	68,1 %	46,3 %
2	45,7 %	45,7 %
3	45,7 %	44,8 %
4	44,4 %	42,8 %
5	46,8 %	39,5 %
6 ou máis	39,6 %	35,1 %
Total	44,6 %	43,4 %

Táboa 9.

Porcentaxe de mulleres PDI segundo quinquenios. USC e universidades españolas. 2021.

Os sexenios son complementos á produtividade e recoñecen o labor investigador do profesorado. Para obter un sexenio débense acreditar seis anos de traballo con resultados demostrables en relación coa produción científica de cada docente nese período.

Os datos e os estudos sobre a desigualdade e o labor investigador de mulleres nas universidades españolas constatan como a falta de recoñecemento da carreira investigadora das mulleres non só ten consecuencias nas diferentes retribucións que perciben, tamén afecta á progresión investigadora e docente das académicas, que necesitan acumular méritos investigadores para acceder a un posto mellor.

As mulleres obteñen menos recoñecemento porque presentan menos solicitudes e porque o sistema de acreditación valora a transferencia xeradora de actividade económica, á que os homes dedican máis tempo. En cambio, no recoñecemento á transferencia xeradora de labor social as mulleres adoitan dedicarse en maior medida.

Máis tempo de dedicación á actividade investigadora dos homes e o maior volume de artigos publicados supón contar con máis opcións ca as mulleres para conseguir financiamento co fin de desenvolver novos proxectos.

	Homes			Mulleres			Total		
	N	% vert.	% horiz.	N	% vert.	% horiz.	N	% vert.	% horiz.
Ningún	996	60,0 %	54,3 %	839	62,9 %	45,7 %	1835	61,3 %	100 %
1	73	4,4 %	44,5 %	91	6,8 %	55,5 %	164	5,5 %	100 %
2	93	5,6 %	50,0 %	93	7,0 %	50,0 %	186	6,2 %	100 %
3	147	8,9 %	57,4 %	109	8,2 %	42,6 %	256	8,6 %	100 %
4	157	9,5 %	57,5 %	116	8,7 %	42,5 %	273	9,1 %	100 %
5	110	6,6 %	63,2 %	64	4,8 %	36,8 %	174	5,8 %	100 %
6 ou máis	84	5,1 %	79,2 %	22	1,6 %	20,8 %	106	3,5 %	100 %
Total	1.660	100 %	55,4 %	1.334	100 %	44,6 %	2.994	100 %	100 %

Táboa 10.

Distribución do PDI por sexenios. USC. 2021.

Os datos de 2021 mostran unha clara situación de desequilibrio respecto do recoñecemento e da valorización da carreira investigadora das mulleres. Do total de sexenios dos PDI da USC, a porcentaxe de mulleres con algún sexenio recoñecido é do 37,1 % ata tres puntos por baixo dos homes (40 %).

Entre as mulleres, o 62,9 % non ten ningún sexenio recoñecido e só o 1,6 % obtén seis ou máis sexenios. Nos homes as porcentaxes sitúanse no 60,0 % e 5,1 %, respectivamente. A porcentaxe de mulleres con un e dous sexenios é do 13,8 %, por riba dos homes (10,0 %), pero a partir desta categoría a presenza de mulleres segue unha tendencia decrecente e atopan maiores dificultades para o recoñecemento dos méritos derivada da actividade investigadora.

Os datos da USC mostran un escenario similar á media de universidades estatais cunha concentración de mulleres nos grupos de menos de dous sexenios e tendencia a diminuír a súa presenza nas categorías de maior recoñecemento profesional asociado á investigación.

En todas as categorías os datos da USC son máis elevados que os rexistrados para o conxunto das universidades españolas a excepción do grupo de mulleres con seis ou máis sexenios recoñecidos, ata oito puntos de diferenza por baixo da media estatal.

	USC	Media universidades
Ningún	45,7 %	45,6 %
1	55,5 %	47,9 %
2	50,0 %	43,7 %
3	42,6 %	39,1 %
4	42,5 %	35,2 %
5	36,8 %	29,2 %
6 ou máis	20,8 %	28,8 %
Total	44,6 %	43,3 %

Táboa 11.
Porcentaxe de mulleres PDI por sexenios. USC e universidades españolas. 2021.

Na seguinte gráfica aparecen reflectidos os datos globais do PDI da USC segundo os tres complementos recoñecidos (trienios, quinquenios e sexenios). As diferenzas máis significativas recóllense nos sexenios, vinculados coa actividade investigadora das PDI e de maior recoñecemento, máis flexibles por dedicación e condicionados pola dispoñibilidade para o desenvolvemento de proxectos. A porcentaxe de homes con sexenios recoñecidos sitúase tres puntos por riba das mulleres PDI.

O labor docente, reflectido nos quinquenios, acada porcentaxes similares entre académicas e académicos e nos trienios as mulleres suman dous puntos por riba dos homes.

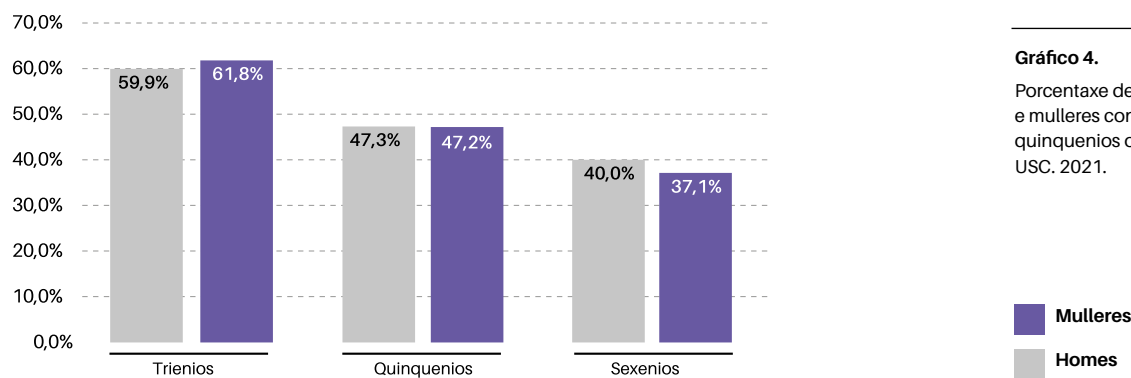


Gráfico 4.
Porcentaxe de homes e mulleres con trienios, quinquenios ou sexenios. USC. 2021.

Os datos recollidos sobre o tipo de xornada mostran que a maioría do PDI da USC está contratado a tempo completo. Tres de cada catro membros do PDI acóllense á xornada completa mentres que un de cada catro está empregado a tempo parcial.

Dentro do PDI contratado a tempo completo, os homes supoñen o 54,2 % e as mulleres o 45,8 % se ben en termos porcentuais as mulleres (78,3 %) empregadas a tempo completo é superior á dos homes (74,3 %).

En xornada parcial, os homes supoñen o 59,6 % e as mulleres o 40,4 %

Táboa 12.
Distribución do PDI por
tipo de xornada. 2021.

	Homes			Mulleres			Total		
	N	% vert.	% horiz.	N	% vert.	% horiz.	N	% vert.	% horiz.
Xornada completa	1.233	74,3 %	54,2 %	1.044	78,3 %	45,8 %	2.277	76,1 %	100 %
Xornada parcial	427	25,7 %	59,6 %	290	21,7 %	40,4 %	717	23,9 %	100 %
Total	1.660	100 %	55,4 %	1.334	100 %	44,6 %	2.994	100 %	100 %

A porcentaxe de mulleres con xornada completa é lixeiramente maior na USC respecto da media estatal. Con contrato a tempo parcial, diminúe en 3,5 puntos en relación para a media das universidades.

Táboa 13.
Porcentaxe de mulleres PDI
por tipo de xornada. USC e
universidades españolas.
2021.

	USC	Media universidades
Xornada completa	45,8 %	43,1 %
Xornada parcial	40,4 %	43,9 %
Total	44,6 %	43,4 %

O 16,1 % das mulleres PDI fronte ao 8,8 % dos homes solicitaron permisos ou excedencias no ano 2021.

Segundo o tipo de permiso, os causados por accidentes ou enfermidades son os máis numerosos, sendo as mulleres o grupo que os solicita en maior porcentaxe o 58,5 % fronte ao dos 41,5 % dos homes.

Entre os permisos por coidados ou por responsabilidades familiares a porcentaxe de mulleres alcanza o 71,0 % das solicitudes.

Táboa 14.
Distribución dos PDI por tipo
de permiso ou excedencia.
2021.

	Homes			Mulleres			Total		
	N	% vert.	% horiz.	N	% vert.	% horiz.	N	% vert.	% horiz.
Non tivo permisos ou excedencias	1.521	91,4 %	56,6 %	1.164	83,9 %	43,4 %	2.685	87,9 %	100 %
Si, por responsabilidades familiares	18	1,1 %	29,0 %	44	3,2 %	71,0 %	62	2,0 %	100 %
Si, por accidente ou enfermidade	107	6,4 %	41,5 %	151	10,9 %	58,5 %	258	8,5 %	100 %
Si, por outro motivo	19	1,1 %	39,6 %	29	2,1 %	60,4 %	48	1,6 %	100 %
Total	1.665	100 %	54,5 %	1.388	100 %	45,5 %	3.053	100 %	100 %

Os datos mostran unha maior porcentaxe de mulleres PDI da USC que non se acollen a permiso ou excedencias respecto ás compañeiras das universidades españolas (11 puntos por baixo).

Tamén é máis baixa a solicitude de permisos por accidente e enfermidade e os derivados dos cuidados ou responsabilidades familiares.

	USC	Media universidades
Non tivo permisos ou excedencias	83,9 %	72,6 %
Si, por responsabilidades familiares	3,2 %	3,4 %
Si, por accidente ou enfermidade	10,9%	14,1 %
Si, por outro motivo	2,1 %	9,9 %
Total	100 %	100 %

Táboa 15.

Porcentaxe de mulleres por tipo de permisos ou excedencias. USC e universidades españolas. 2021.

3.2.

Fenda salarial de xénero global

A fenda salarial de xénero (FSX) enténdese como a diferenza entre as retribucións brutas medias anuais de mulleres e homes expresada en porcentaxe e que inclúe o salario base e os complementos retributivos.

Segundo o *Estudio sobre Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas*, a diferenza entre os salarios que de media perciben as mulleres e os homes, un indicador determinante en termos de igualdade no ámbito laboral do PDI, aumentou.

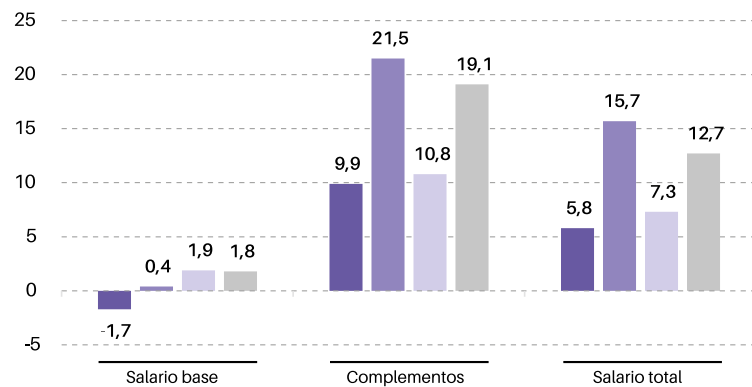
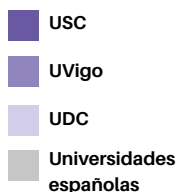
De entrada, os datos recollidos para a USC mostran un escenario menos preocupante si se compara coa fenda de media acadada a nivel estatal e mesmo recolle menor desequilibrio respecto das universidades galegas.

A fenda de salario base na USC para as mulleres (-1,7 puntos) obtén mellor resultado ca o conxunto do estado (media de 1,8), pero ao aplicar os indicadores de referencia, caso dos complementos, a distancia dos homes respecto das mulleres aumenta ata os 9,9 puntos. Esta circunstancia ten efectos directos no cómputo do salario total, xa que a fenda alcanza os 5,8 puntos de diferenza entre os homes e as mulleres, se ben aínda que se mantén por baixo da media das universidades españolas.

Os complementos de produción, xestión ou liderado científico son o factor que vai condicionar a desigualdade nas retribucións percibidas polas mulleres e a maior fenda na retribución atópase nos complementos salariais.

Gráfico 5.

Fenda salarial no salario base, complementos e salario total. USC, UVigo, UDC e universidades estatais. 2021.



Os datos recollidos para a USC mostran un comportamento desigual segundo os grupos de idade. No inicio da carreira profesional é onde se rexistra maior equilibrio nas retribucións percibidas polo PDI e, de computarse os complementos acumulados, estes xogan a favor das mulleres.

A partir dos 30 e ata os 50 anos, tramos de idade que coinciden coa maternidade e responsabilidades nos coidados das mulleres, a fenda salarial é máis evidente. Entre os 30 e 39 anos a diferenza no cómputo de salario base alcanza os 16,6 puntos corrixíndose en 6,1 puntos de salario total unha vez aplicados os complementos.

Os complementos supoñen o mecanismo de maior discriminación no colectivo de idade comprendido entre os 40 e 49 anos. De feito, sobre a diferenza inicial de

salario base de 2.4 puntos dos homes respecto das mulleres, alcanza os 7,0 puntos no cómputo do salario total. É nesta franxa de idade onde se fai máis evidente o impacto da responsabilidade de coidados nas mulleres e o seu efecto na discriminación salarial respecto dos homes.

Nos tramos de idade dos 50 aos 59 anos e entre os 60 e máis anos prodúcese un cambio de tendencia, máis evidente nas idades próximas á xubilación.

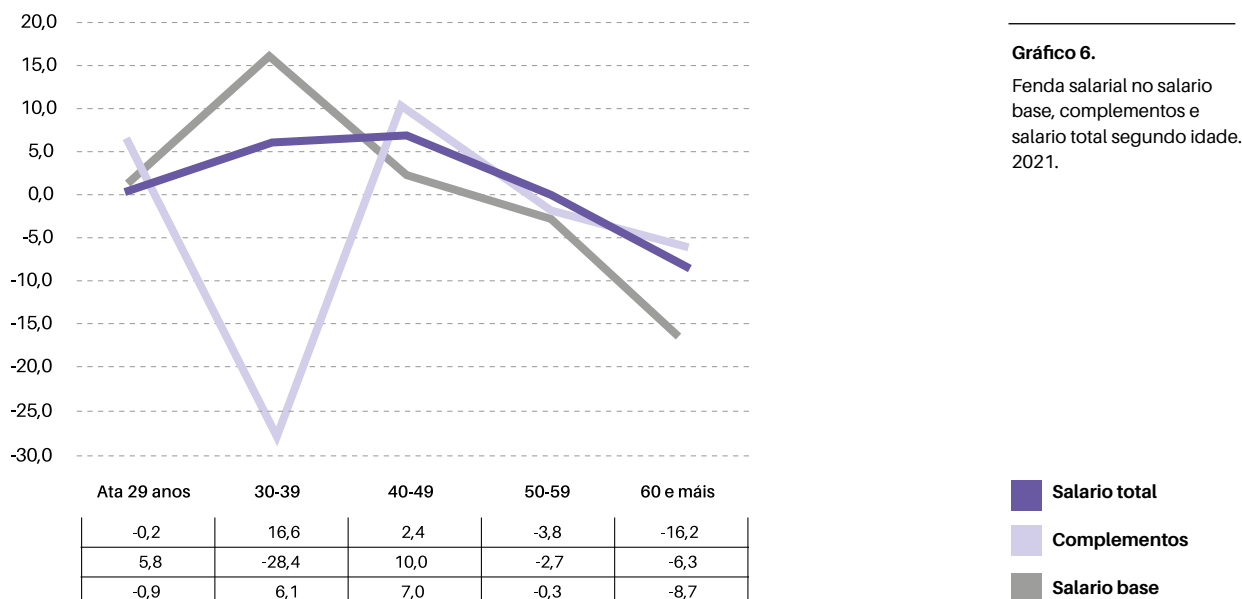


Gráfico 6.

Fenda salarial no salario base, complementos e salario total segundo idade. 2021.

Igual que os resultados recollidos no conxunto das universidades españolas, a USC mostra un escenario similar nos tramos de idade intermedios onde se aprecian maiores desigualdades, mentres que nos grupos de maior idade a tendencia corríxese e favorece ás mulleres.

	USC			Media universidades		
	Salario base	Comp.	Salario total	Salario base	Comp.	Salario total
Ata 29 anos	-0,2	-5,8	-0,9	-1,4	5,5	1,3
De 30 a 39 anos	16,6	-28,4	6,1	7,2	5,4	7,3
De 40 a 49 anos	2,4	10,0	7,0	4,2	11,4	6,1
De 50 a 59 anos	-3,8	-2,7	-3,0	-0,5	7,4	5,0
De 60 e máis anos	-16,2	-6,3	-8,7	-5,0	6,1	3,2
Total	-1,7	9,9	5,8	1,8	19,1	12,7

Táboa 16.

Fenda salarial segundo idade. USC e Univ. Españolas. 2021.

A fenda salarial de xénero obtén diferentes resultados segundo a área de coñecemento. As disciplinas de Artes e Humanidades e os estudos pertencentes á área de Ciencias da Saúde amosan os maiores desequilibrios (8,3 puntos respectivamente). Na área de Enxeñaría e Arquitectura a diferenza é de 6,5 puntos mentres que as áreas de Ciencias (1,6) e Ciencias Sociais e Xurídicas (1,5) mostran un escenario menos negativo.

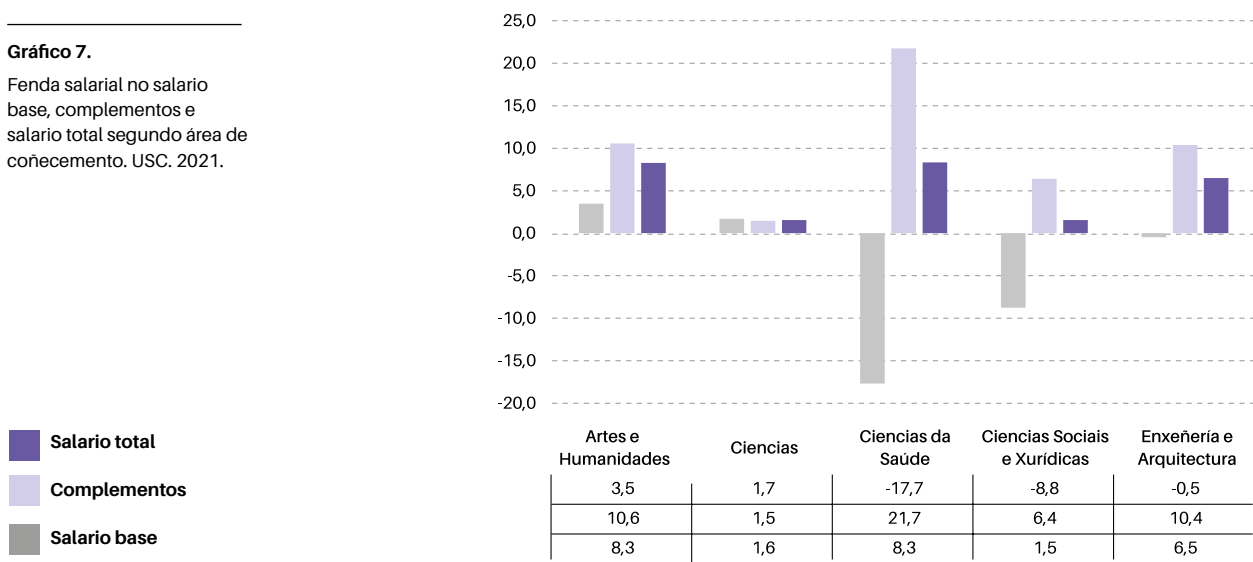
Na área de Artes e Humanidades, acádase ata 3,5 puntos de diferenza a favor dos homes no salario base e increméntase a 8,3 puntos no salario total unha vez aplicados os complementos e alcanzan unha fenda salarial de 10,6 puntos.

Na área de Enxeñaría e Arquitectura e na área de Ciencias da Saúde, a incidencia no salario base recolle datos positivos a favor das mulleres se ben a aplicación dos complementos chega a penalizalas.

Na área de Ciencias da Saúde, unha das máis feminizadas, é onde se manifestan maiores diferenzas entre homes e mulleres á hora de conseguir complementos retributivos.

Gráfico 7.

Fenda salarial no salario base, complementos e salario total segundo área de coñecemento. USC. 2021.



■ Salario total
■ Complementos
■ Salario base

No cómputo do salario total, os datos para a USC mostran unha tendencia similar ao acontecido no conxunto das universidades españolas na aplicación dos complementos. Nas áreas de Ciencias da Saúde, Artes e Humanidades e na de Enxeñaría e Arquitectura obsérvase fendas máis elevadas no acceso aos complementos, alcanzando o 10,4 puntos no caso da Enxeñaría e Arquitectura fronte aos 7,9 puntos de media nas universidades estatais.

Táboa 17.

Fenda salarial segundo área de coñecemento. USC e Universidades Españolas. 2021.

	USC			Media universidades		
	Salario base	Compl.	Salario total	Salario base	Compl.	Salario total
Artes e Humanidades	3,5	10,6	8,3	2,6	16,8	12,2
Ciencias	1,7	1,5	1,6	3,8	19,4	14
Ciencias da Saúde	-17,7	21,7	8,3	0,8	27,4	18
Ciencias Sociais e Xurídicas	-8,8	6,4	1,5	-6,8	7,2	2
Enxeñaría e Arquitectura	-0,5	10,4	6,5	-6,7	7,9	2,4
Total	-1,7	9,9	5,8	1,8	19,1	12,7

Segundo o número de trienios, o salario base mantén certo equilibrio con a penas diferenza a excepción do grupo con un ou dous trienios recoñecidos, coincidindo coas idades máis baixas.

Na aplicación dos complementos a fenda salarial faise máis evidente no colectivo sen trienios recoñecidos (18,7 %), grupos que representan o 39,2 % do total do profesorado e no que as mulleres suman o 43,3 % do PDI.

A maior fenda, sobre o salario total, obsérvase no grupo cun único trienio recoñecido e nos de catro e cinco trienios e redúcese no grupo de dous e tres trienios, coincidindo cos grupos de idade con maior representación de mulleres na USC, o 58,9 % do PDI.

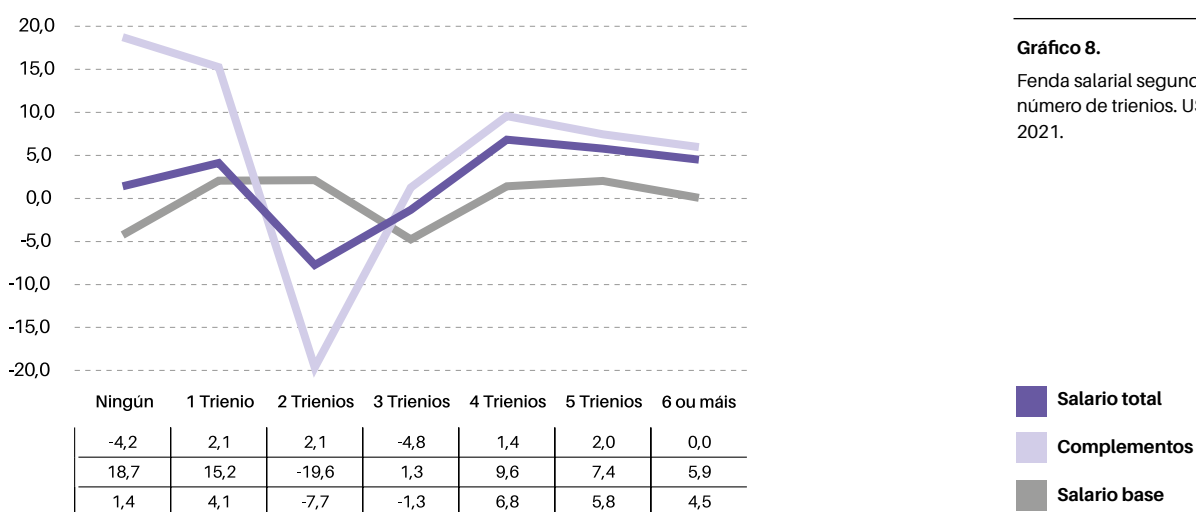


Gráfico 8.

Fenda salarial segundo número de trienios. USC. 2021.

Nos datos da USC obsérvase maior fenda salarial respecto dos resultados recollidos para o conxunto das universidades españolas,

Os grupos máis novos e os de maior idade detectan maior fenda salarial. No que se traduce nun salario total percibido con maiores desaxustes en contra das mulleres.

No colectivo de catro trienios recoñecidos o salario total percibido polo PDI alcanza unha fenda de 6,8 puntos e de ata 5,8 puntos no grupo de cinco trienios.

Nas universidades españolas os datos mostran maior equilibrio só perturbado polo grupo de seis e máis trienios, cunha fenda do 3,9, algo máis baixa que na USC (4,5 %).

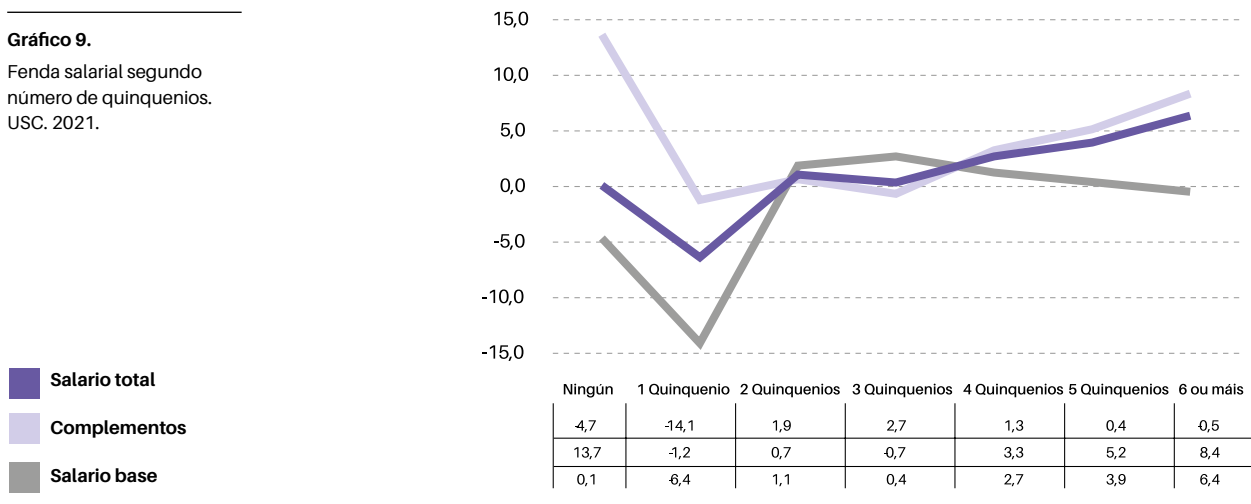
	USC			Media universidades		
	Salario base	Comp.	Salario total	Salario base	Comp.	Salario total
Ningún	-4,2	18,7	1,4	2,8	13,1	5,0
1	2,1	15,2	4,1	-2,2	5,8	3,0
2	2,1	-19,6	-7,7	-0,3	-1,9	-0,6
3	-4,8	1,3	-1,3	-4,2	0,3	-2,1
4	1,4	9,6	6,8	-6,8	4,4	-0,4
5	2,0	7,4	5,8	-7,1	-2,4	-4,0
6 ou máis	0,0	5,9	4,5	-4,8	9,0	3,9
Total	-1,7	9,9	5,8	1,8	19,1	12,7

Táboa 18.

Fenda salarial segundo número de trienios. USC e universidades españolas. 2021.

A fenda salarial por quinquenios é maior alcanza as maior fenda nos grupos con maior número de quinquenios recoñecidos. Entre o grupo de PDI con máis antigüidade (seis ou máis quinquenios) e maior traxectoria académica, os homes son maioría e a fenda salarial de xénero alcanza os 6,4 puntos.

Gráfico 9.
Fenda salarial segundo número de quinquenios. USC. 2021.



O dato global da fenda salarial da USC por quinquenios, obtén valores sensiblemente mellores ca os recollidos para o conxunto das universidades españolas. Non obstante, nos tramos de maior número de quinquenios recoñecidos (cinco e seis e máis quinquenios) aumentan as diferenzas entre homes e mulleres. A fenda aumenta a medida que transcorre a etapa académica alcanzando o maior desequilibrio nos tramos finais da actividade profesional.

Táboa 19.
Fenda salarial segundo número de quinquenios. USC e universidades españolas. 2021.

	USC			Media universidades		
	Salario base	Comp.	Salario total	Salario base	Comp.	Salario total
Ningún	-4,7	13,7	0,1	-1,3	6,3	0,6
1	-14,1	-1,2	-6,4	-0,4	10,3	5,8
2	1,9	0,7	1,1	-6,2	7,2	2,5
3	2,7	-0,7	0,4	-1,8	8,7	5,3
4	1,3	3,3	2,7	-2,6	7,8	4,8
5	0,4	5,2	3,9	-2,5	5,5	3,6
6 ou máis	-0,5	8,4	6,4	-1,5	7,1	5,2
Total	-1,7	9,9	5,8	1,8	19,1	12,7

O cómputo de sexenios e a fenda salarial segue unha tendencia similar ao acontecido no quinquenios. Entre o PDI con menos sexenios recoñecidos, non se observa fenda salarial mesmo chega a mostrar valores negativos, escenario que muda unha vez que se recoñecen os complementos por méritos investigadores ao aumentar a fenda salarial ata alcanzar as diferenzas máis significativas nos colectivos de cinco sexenios (2,8 %) e seis e máis sexenios (2,3 %)

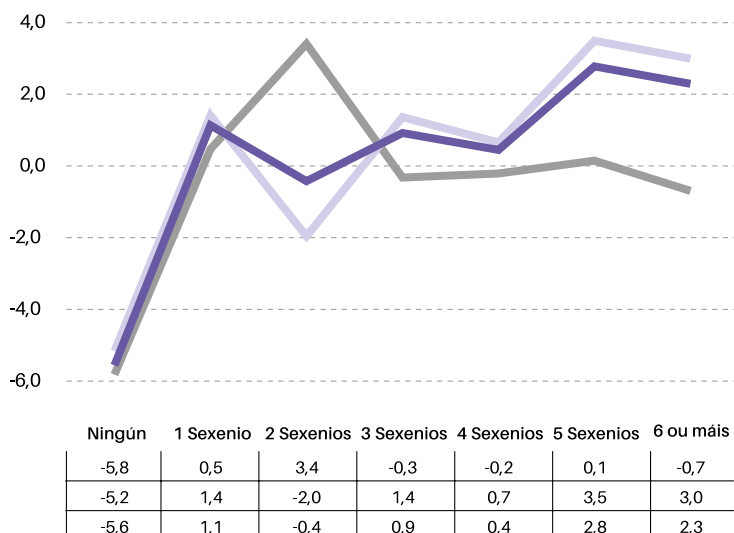


Gráfico 10.

Fenda salarial segundo número de sexenios. USC. 2021.

■ Salario total
■ Complementos
■ Salario base

Ao comparar os datos da USC coas universidades españolas obsérvanse certas similitudes no cómputo de maior número de sexenios. Destacar as maiores dificultades no grupo de cinco sexenios cunha fenda salarial de 2,8 puntos, algo maior que para a media das universidades españolas.

	USC			Media universidades		
	Salario base	Comp.	Salario total	Salario base	Comp.	Salario total
Ningún	-5,8	-5,2	-5,6	-1,4	3,5	0,5
1	0,5	1,4	1,1	-2,4	3	0,6
2	3,4	-2,0	-0,4	-0,9	4,2	2,6
3	-0,3	1,4	0,9	-0,3	4,3	3,1
4	-0,2	0,7	0,4	-1,3	4,2	3
5	0,1	3,5	2,8	-1	2,7	2
6 ou máis	-0,7	3,0	2,3	0,3	4	3,3
Total	-1,7	9,9	5,8	1,8	19,1	12,7

Táboa 20.

Fenda salarial segundo número de sexenios. USC e universidades españolas. 2021.

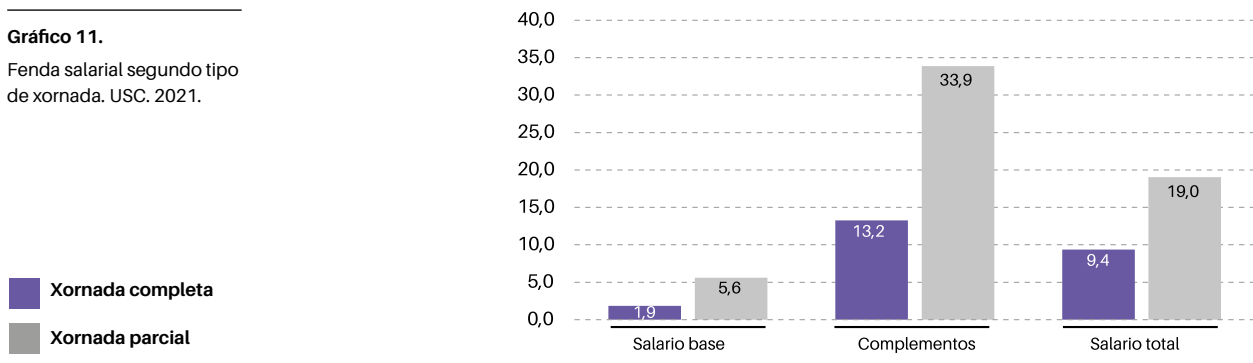
A fenda salarial afecta con maior incidencia ao PDI contratado a tempo parcial (19,0 %) que ao que traballa a tempo completo (9,4 %).

As mulleres representan o 40,4 % dos contratos a tempo parcial.

Mellor estabilidade e maior equilibrio nos contratos a xornada completa e maior fenda salarial, próxima ao 34 %, de aplicar os complementos no colectivo PDI con xornada parcial.

Gráfico 11.

Fenda salarial segundo tipo de xornada. USC. 2021.



Na USC os datos da fenda salarial entre o PDI con xornada completa mostra unha tendencia similar ao das universidades españolas onde se observa o efecto de complementos no salario total.

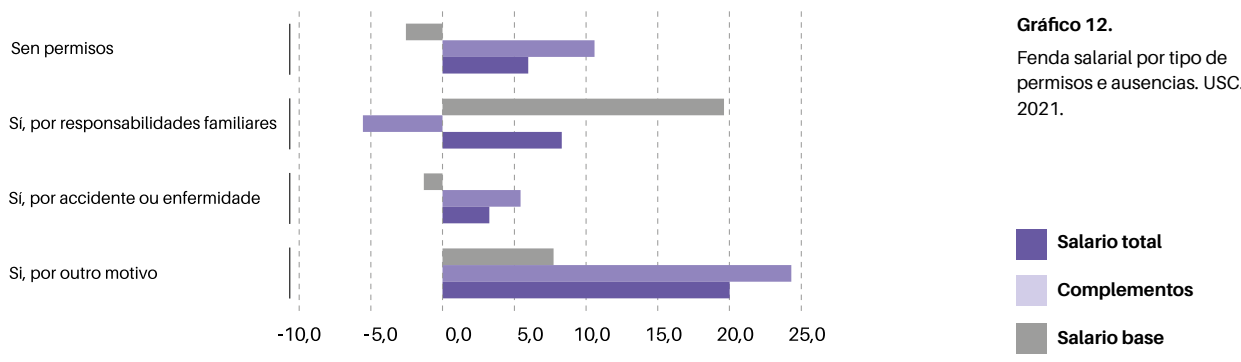
Entre o persoal docente e investigador con contratos a xornada parcial os efectos da fenda nos complementos alcanzan o 33,9 %, sete puntos por riba das universidades españolas. O seu efecto no cómputo do salario fai que a fenda sexa do 19 %, 4,6 puntos por riba da media das universidades estatais.

Táboa 21.

Fenda salarial segundo tipo de xornada. USC e universidades españolas. 2021.

	USC			Media universidades		
	Salario base	Complementos	Salario total	Salario base	Complementos	Salario total
Xornada completa	1,9	13,2	9,4	1	18,7	12,5
Xornada parcial	5,6	33,9	19,0	7,3	26,5	14,4
Total	-1,7	9,9	5,8	1,8	19,1	12,7

Entre o PDI da USC que se acolle a permisos e ausencias, na categoría de responsabilidades familiares, a fenda no salario total sitúase no 8,3 %, alcanzando 20 % nas razóns por outro motivo. En ambos casos é o grupo de mulleres quen se acolle en maior porcentaxe a este tipo de permisos.



Analizando só o permiso por responsabilidades familiares na USC, os complementos veñen a equilibrar unha fenda que se manifesta en termos similares aos das universidades españolas, próxima ao 20 %. Así, o cómputo do salario base reduce a fenda no salario total ao 8,3 %, a metade que o recollido no indicador para a media das universidades españolas.

	Salario base	Complementos	Salario total
USC	19,6	-5,6	8,3
Media universidades	6,6	26	16,1

Táboa 22.

Fenda salarial do PDI con permisos por responsabilidades familiares. USC e universidades estatais. 2021.

3.3.

Fenda salarial de xénero por tipo de complementos

A totalidade dos indicadores por tipo de complementos obteñen datos negativos, identificándose os maiores desequilibrios nos complementos relacionados coa carreira investigadora; os complementos por proxectos (42,3), complementos retributivos puntuais asociados á participación do PDI a proxectos de investigación, seguidos da formación (29,3 puntos) e sexenios (21,1).

Nun grupo intermedio, con menor fenda, aparece os complementos específicos (15,2) trienios (10,1) e quinquenios (8,9) e cargos (8,4).

Tan só os complementos de destino (2,4) se sitúan en termos de maior equilibrio.

Por accidente e/ou enfermidade, complemento no que se computan as baixas por maternidade ou paternidade, a fenda salarial recolle valores negativos (-129,4).

Na USC os resultados seguen unha dinámica similar aos das universidades españolas, se ben aínda que con menor desaxuste por tipo de complemento a excepción da formación que alcanza unha porcentaxe do 13 % por riba da media estatal.

	USC	UVigo	UDC	Univ. Españolas
Destino	2,4	13,2	4,8	16,3
Específico	15,2	20,5	14,6	23,1
Trienio	10,1	19,2	12,2	17,0
Quinquenio	8,9	17,4	10,5	16,9
Sexenio	21,1	26,1	22,1	28,6
Proxectos	42,3	79,8	NC	47,3
Formación	29,3	40,8	97,9	16,7
Accident. Enfer.Mat/Pat.	-129,4	0,5	NC	NC
Cargo	8,4	14,5	22,5	17,2
Total	9,9	21,5	10,8	19,1

Táboa 23.

Fenda salarial dos PDI por tipo de complemento. USC, UVigo, UDC e Univ. Españolas. 2021.

A fenda salarial nos complementos por grupos de idade mantén un comportamento moi diferente. No colectivo por debaixo dos 29 anos apenas se poden aplicar determinados complementos polo limitado percorrido da carreira investigadora e docente do persoal máis novo e os indicadores que se recollen hai que interpretalos con cautela.

No grupo de idade de 30 a 39 anos a fenda alcanza valores máis elevados nos quinquenios, nos sexenios e nos complementos por cargos.

No grupo de 40 a 49 anos, idade na que se gravan os coidados e maternidade, obsérvase fenda salarial en todos os complementos (a excepción da formación) e xeran maior desequilibrio os indicadores relacionados coa actividade investigadora das mulleres (nos complementos por proxectos alcanza o 56,0 % e en sexenios o 22,9 %). En cargos e representación institucional o desequilibrio alcanza o 19,4 %.

Entre os 50 aos 59 anos a fenda salarial redúcese en complementos de antigüidade e docencia, mesmo con datos positivos para as mulleres, mentres que se mantén

a fenda de sexenio (4,4 %). Neste tramo de idade penalízanse en maior medida os complementos de formación (39,9 %) e o de proxectos (12 %).

Nos tramos de máis idade, o cómputo dos sexenios aumenta a fenda salarial (7,4 %) que alcanza os maiores desequilibrios no complemento de proxectos (ata o 58,8 %) e no de formación (49 %).

Táboa 24.

Fenda salarial dos PDI por tipo de complemento e idade. USC. 2021.

	Destino	Espec.	Trienio	Quinq.	Sexenio	Prox.	Form.	Cargo	Total
Ata 29 anos	-105,1	-153,3	-81,6	NP	NP	84,7	36,3	12,1	34,3
De 30 a 39 anos	-48,4	-52,0	-63,8	-112,9	-104,5	-45,5	5,8	20,6	14,5
De 40 a 49 anos	2,1	7,8	7,3	11,0	22,9	56,8	-20,0	19,4	4,9
De 50 a 59 anos	-1,5	0,1	-4,1	-3,2	4,4	12,2	39,9	-5,4	7,6
De 60 e máis anos	-14,0	0,7	-14,2	-17,9	7,4	58,8	49,0	-6,0	-0,7
Total	2,4	15,2	10,1	8,9	21,1	42,3	29,3	8,4	21,5

Por áreas de coñecemento, en Ciencias da Saúde obsérvase maior fenda en todos os complementos, destacando a fenda salarial en proxectos (77,3 %) e en formación (58,2 %).

Ciencias e Ciencias Sociais e Xurídicas presentan fendas menos altas en todos os complementos a excepción do complemento de proxectos.

Artes e Humanidades obtén valores intermedios, máis destacables no cómputo de complementos por participar en actividades relacionados con proxectos (42,6 %) e cos cargos ou representación institucional (13,6 %).

As fendas ligadas coa antigüidade, caso dos trienios e quinquenios, son moi elevadas en Ciencias da Saúde e Enxeñaría e Arquitectura, ramas de coñecemento con menor acceso das mulleres ás categorías máis altas e menor antigüidade nos postos. Ditas diferenzas corríxense na área de Ciencias e na área de Artes e Humanidades cos valores máis equilibrados.

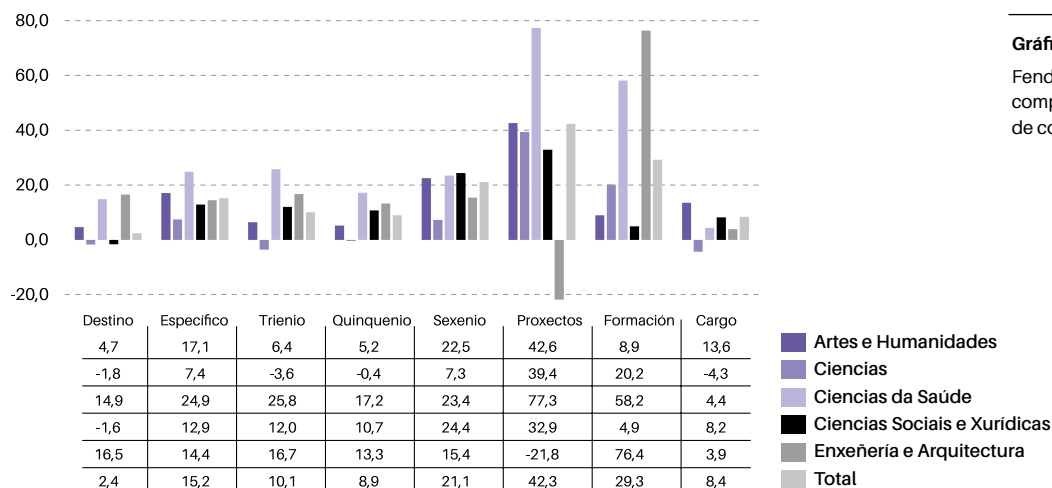


Gráfico 13.

Fenda salarial por tipo de complemento segundo área de coñecemento. USC. 2021.

A fenda salarial de xénero nos complementos por número de trienios, nas que se realiza unha aproximación á antigüidade do PDI, mostra un maior desequilibrio nos tramos de idade máis novos que tende a diminuír nos grupos de idade con máis anos de carreira profesional. Con todo, veñen a ter un comportamento diferente segundo o tipo de complemento analizado.

Os complementos de proxectos mostran unha maior fenda nos grupos con máis trienios, mentres que os complementos específicos e por cargos teñen maior incidencia nos tramos de idade máis baixas.

Nos grupos de idade intermedios, entre os tres e os cinco trienios, os datos reflicten unha maior fenda nos complementos de proxectos (80 %), que resultan tamén moi elevados nos caso dos complementos por cargos (38,6 % no grupo de tres trienios).

Para o grupo de seis ou máis trienios os complementos de formación (47,1 %) alcanzan valores moi elevados e os de proxectos e contratos sitúanse no 27,3 %.

Táboa 25.

Fenda salarial dos PDI por tipo de complemento e número de trienios. USC. 2021.

	Destino	Espec.	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Prox.	Form.	Cargo	Total
Ningún	10,1	25,5	59,5	56,2	71,3	85,4	24,3	-5,3	18,7
1	2,0	89,9	4,7	100,0	NP	-102,2	71,5	29,8	15,2
2	-14,6	-78,5	-15,8	-54,5	100,0	-51,3	-135,2	12,3	-19,6
3	-12,1	15,5	-22,4	-4,5	67,0	81,7	-30,3	38,6	1,3
4	1,0	9,2	0,5	18,5	35,1	77,5	-180,8	11,6	9,6
5	1,7	3,4	0,5	8,0	22,4	80,2	-11,8	-4,0	7,4
6 ou máis	2,7	11,4	5,0	1,9	14,0	27,3	47,1	3,8	5,9
Total	2,4	15,2	10,1	8,9	21,1	42,3	29,3	8,4	9,9

No cómputo de quinquenios, o complemento de destino mantén unha tendencia equilibrada para os diferentes grupos de idade, mentres que o específicos aumenta progresivamente conforme é maior a idade das PDI ata alcanzar unha fenda salarial do 15,1 % no grupo de 6 e máis quinquenios.

A fenda existente no cómputo do complemento de sexenio segundo a antigüidade docente alcanza os maiores desequilibrios ao final da carreira académica (19,7 % no profesorado con mais de 6 quinquenios recoñecidos) e sitúase no 42,7 % no complemento vinculado á formación.

Táboa 26.

Fenda salarial dos PDI por tipo de complemento e número de quinquenios. USC. 2021.

	Destino	Espec.	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Prox.	Form.	Cargo	Total
Ningún	-2,6	34,6	34,0	71,3	78,7	73,0	25,1	6,0	13,7
1	-11,7	-0,2	2,3	-25,7	-25,3	85,6	-25,5	31,7	-1,2
2	3,1	-6,3	17,7	4,6	11,6	49,3	33,7	-6,0	0,7
3	2,8	2,0	10,0	2,0	16,9	-34,8	49,0	-9,1	-0,7
4	3,0	5,5	0,0	2,1	12,1	41,4	33,9	4,7	3,3
5	2,5	7,4	2,5	0,9	9,5	33,2	42,5	4,9	5,2
6 ou máis	3,0	15,1	3,5	3,2	19,7	20,9	42,7	4,7	8,4
Total	2,4	15,2	10,1	8,9	21,1	42,3	29,3	8,4	9,9

Os datos recollidos para a USC sobre a fenda salarial nos complementos segundo os sexenios recoñecidos mostran un comportamento moi desigual. Por unha banda, obsérvase unha maior incidencia do complementos de formación nos tramos máis novos que alcanza unha fenda entre o 37 % e 32 % nos tramos de dous a catro sexenios e que repunta no tramo de maior número de sexenios recoñecidos ata situarse nos 71,3 %.

No caso do complemento de proxectos alcanza as maiores diferenzas nos grupos de idade intermedios e no de cinco sexenios.

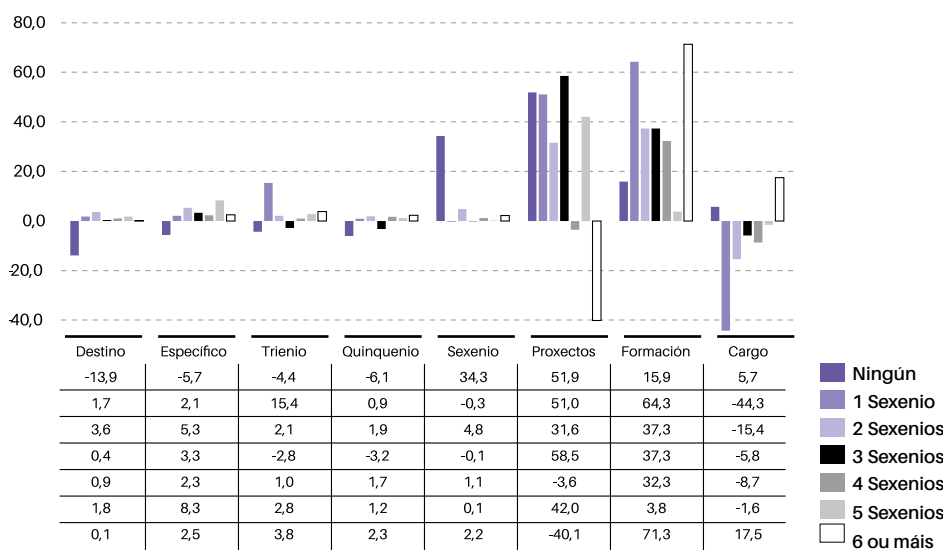


Gráfico 14.
Fenda salarial por tipo de complemento segundo número de sexenios. USC. 2021.

A fenda salarial nos complementos é significativamente superior entre o PDI con xornada parcial que entre que o grupo a xornada completa. Este escenario reproducéase en todos os complementos, con diferenzas moi importantes, a excepción do cómputo derivado do desempeño de actividades de responsabilidades ou cargos.

Na xornada parcial, a fenda salarial de xénero obtén peor resultados nos complementos de proxectos (ata o 94,1 %) específico (75 %) e sexenios (70,7 %) e quinquenios (66,2 %). Por baixo do 50 % de fenda sitúanse os complementos de trienios, formación e destino.

Entre o persoal con xornada laboral a tempo completo, os complementos por proxectos (39,3 %) e o de sexenios (24,3%) son os que maior porcentaxe de fenda salarial presentan, seguidos dos complementos de formación e o específico (20 % e 18 % respectivamente).

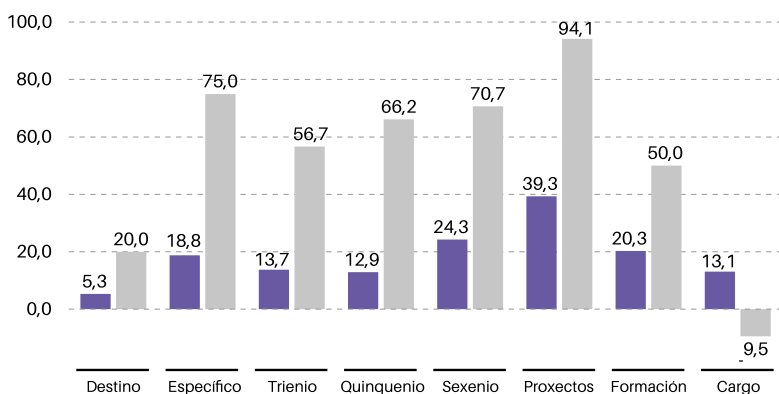


Gráfico 15.
Fenda salarial por tipo de complemento segundo tipo de xornada. USC. 2021.

3.4.

Fenda salarial de xénero axustada a tempo completo (ETC)

No seguinte apartado recóllese unha análise dos diferentes indicadores axustados en equivalente a tempo completo (ETC). O ETC é un indicador que permite estimar de maneira máis fiable as diferenzas salariais entre homes e mulleres na USC, tendo como referencia un escenario no que o conxunto do PDI traballa a tempo completo.

Os salarios axustados á ETC son superiores ao salario medio xa que unha parte do PDI está contratado a tempo parcial. As diferenzas entre o salario percibido dos homes respecto das mulleres aumentan ao aplicar o ETC, situándose en 5.000 euros, case o dobre de non realizar o axuste a tempo completo.

Táboa 27.

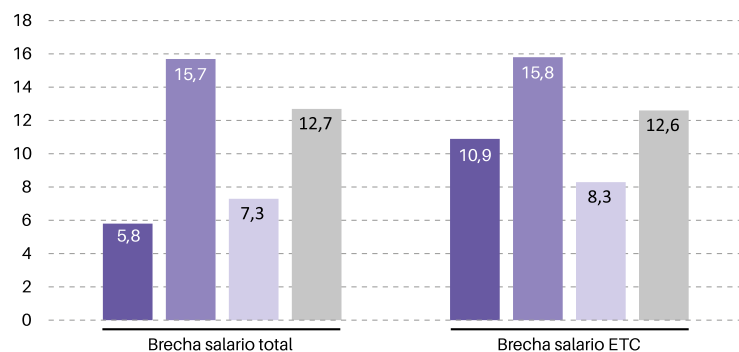
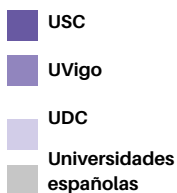
Salario medio e salario medio ETC por sexo. USC, UVigo, UDC e univ. españolas. 2021.

	Salario medio homes	Salario medio mulleres	Salario medio ETC homes	Salario medio ETC mulleres
USC	37.106	34.943	45.763	40.763
UVigo	42.441	35.761	52.962	44.580
UDC	43.241	40.095	49.035	44.945
Univ. Españolas	36.932	32.324	48.775	42.617

Ao aplicar a ETC a diferenza entre salarios de homes e mulleres aumenta, o mesmo que no acontecido na universidades españolas. Das tres universidades galegas, a USC recolle unha maior incidencia de variación ao axustar a ETC e a fenda salarial duplica o seu valor pasando de 5,8 % sobre o salario total a 10,9 %.

Gráfico 16.

Fenda salarial total e ETC. USC, UVigo, UDC e univ. españolas. 2021.



No salario total, con maior evidencia na aplicación dos complementos, a fenda salarial aumenta a medida que transcorre a carreira académica, e os desequilibrios entre homes e mulleres son máis evidentes.

A fenda salarial castiga ás mulleres nos tramos de idade intermedios (coincidindo coas etapas da vida vinculadas coa crianza e os coidados) e no grupo de 60 e máis anos (menos peso das mulleres no grupo de idade) onde a fenda sobre o salario total alcanza os 7,8 puntos.



Gráfico 17.

Fenda salarial media no salario base, complementos e salario total ETC, por grupos de idade. USC. 2021.

Ao estimar a fenda salarial axustada en ETC por ramas de coñecemento esta aumenta en todas as áreas respecto dos datos de fenda non axustada. O cómputo de salarios en ETC ten maior contía derivada do axuste da retribución percibida como se estivesen con contrato de xornada completa.

Por áreas de coñecemento, a fenda salarial alcanza as maiores diferenzas en ETC en Ciencias da Saúde (22,5 %) e Ciencias Sociais e Xurídicas (12,7 %) en relación cos datos de salario total sen axustar analizado nos apartados anteriores (8,3 % e 1,5 % respectivamente).

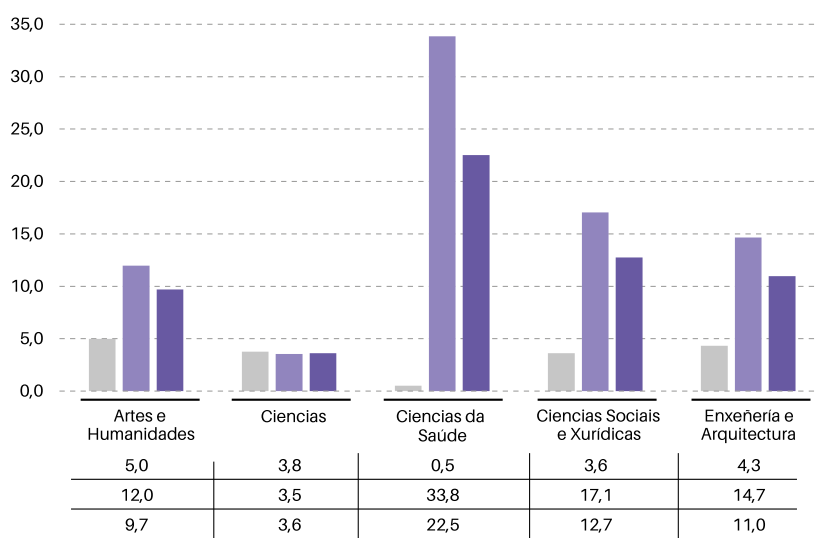


Gráfico 18.

Fenda salarial ETC por área de coñecemento. USC. 2021.

Os datos da USC sobre fenda media por trienios en ETC mostran unha tendencia similar aos da fenda non axustada. A fenda no salario presenta variacións significativas entre os grupos de antigüidade e alcanza as maiores diferenzas no grupo cun trienio recoñecido e entre o colectivo con catro trienios, de maior consolidación na carreira académica.

No grupo sen ningún trienio recoñecido, a fenda no salario base sitúase en (10,7 %) valores por riba da media de universidades españolas (5,8 %). Tendencia que se repite no cómputo do salario total (15,6 % na USC e 7,8 % de media nas universidades españolas).

Táboa 28.

Fenda salarial ETC por número de trienios. USC. 2021.

	Ningún	1T	2T	3T	4T	5T	6T ou máis
Salario base	10,7	3,5	-1,5	-7,5	5,7	1,0	0,6
Complementos	30,4	16,5	-24,1	-1,3	13,5	6,5	6,5
Salario total	15,6	5,5	-11,7	-4,0	10,9	4,8	5,0

A fenda salarial en ETC segundo o número de quinquenios docentes aumenta en todos os grupos en comparación coa fenda xeral, a excepción dos colectivos co maior número de quinquenios recoñecidos. Neste caso, a fenda salarial en ETC no grupo de cinco quinquenios sitúase en 3,9 puntos, mesmo dato que na fenda non axustada sen variación no grupo de seis e máis quinquenios (do 6,4 % a 6,6 % en ETC).

Entre o PDI con ningún ou un só quinquenio recoñecido, a fenda salarial en ETC alcanza valores significativamente máis altos, mesmo por riba da media para o conxunto das universidades nacionais, onde se sitúa no 5,1 % e 7,6 % nos grupos de ningún ou un quinquenio, e alcanza 10 puntos por riba na USC.

A elevada fenda nos complementos (8,5 %) sitúan á fenda salarial total no grupo de maior antigüidade entre as máis elevadas, empeorando un dato positivo de partida no salario base (-0,3 %), xustificado por ser categorías con maior estabilidade e carácter permanente.

Táboa 29.

Fenda salarial ETC por número de quinquenios. USC. 2021.

	Ningún	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	6Q ou máis
Salario base	6,7	4,8	5,9	4,3	2,1	0,3	-0,3
Complementos	23,0	15,5	4,7	1,0	4,1	5,1	8,5
Salario total	10,9	11,2	5,1	2,0	3,6	3,9	6,6

A excepción do grupo con catro sexenios acumulados (mantén o dato do 0,4 %), no resto de grupos de PDI a fenda calculada con salarios axustados en ETC aumenta en relación cos salarios non axustados. No colectivo sen ningún sexenio e no grupo de un sexenio o efecto resulta máis evidente.

Con todo, os datos para USC son menos inquietantes que os recollidos para o conxunto das universidades españolas.

No grupo de PDI sen sexenios a fenda salarial en ETC alcanza o 6 % sendo -5,6 % con salarios non axustados, posiblemente por unha maior diversidade de categorías de contratación.

No colectivo con seis ou máis sexenios, a fenda nos complementos resulta a máis elevada (3,8 %).

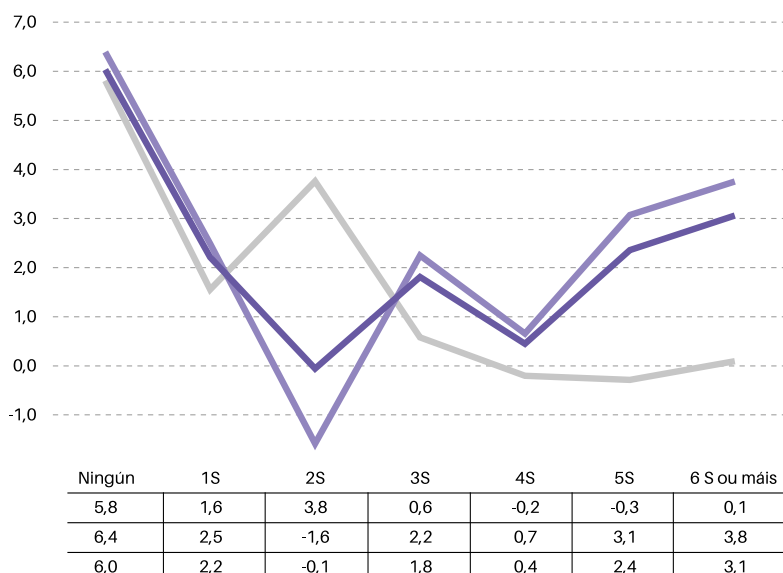


Gráfico 19.

Fenda salarial ETC por número de sexenios. USC. 2021.

Segundo o tipo de xornada laboral a fenda no salario total do PDI con xornada completa apenas mostra variacións ao aplicar o cálculo da fenda xustado ao ETC (do 9,4 % ao 9,5 %).

Entre o PDI con xornada parcial é onde se percibe un aumento importante da fenda salarial total situándose no 36,8 % tras aplicación do ETC, unha diferenza de 15 puntos respecto do seu cálculo sen axustar. Neste grupo a fenda por complementos alcanza o 48,3 %.

	Salario base	Complementos	Salario total
Xornada completa	2,0	13,4	9,5
Xornada parcial	26,3	48,3	36,8
Total	3,8	14,7	10,9

Táboa 30.

Fenda salarial ETC por tipo de xornada. USC. 2021.

A media total para o PDI da USC sitúase en valores medios por baixo dos datos recollidos para a media das universidades españolas no caso da xornada completa e moi riba entre o persoal docente e investigador con xornada parcial.

	Salario USC	Salario total universidades
Xornada completa	9,5	12,8
Xornada parcial	36,8	12,5

Táboa 31.

Fenda salarial ETC por tipo de xornada. USC e universidades españolas. 2021.

Os datos de fenda salarial por ETC segundo o tipo de complemento mostra maiores desequilibrios que os recollidos na fenda non axustada. En todos os complementos, a fenda é superior en ETC á fenda xeral, destacando a fenda en proxectos de investigación (45,4 %) en formación (33,1 %).

O aumento nótase en maior medida no complemento de destino (do 2,4 % ao 7,7 %) e no de quinquenios (do 8,9 % a 13,8 %) e no de cargo (do 8,4 % a 13,4 %).

	USC con ETC	USC sen axustar
Destino	7,7	2,4
Específico	19,8	15,2
Trienio	15,0	10,1
Quinquenio	13,8	8,9
Sexenio	25,4	21,1
Proxectos	45,4	42,3
Formación	33,1	29,3
Cargo	13,4	8,4

Táboa 32.

Fenda salarial ETC e sen axustada por tipo de complemento. USC. 2021.

Os valores da USC seguen unha tendencia similar ao das universidades galegas e estatais. Nos complementos de sexenios, quinquenios e específicos non se aprecian diferenzas significativas se ben no complementos por formación alcanza valores do 33,1 %, o dobre que a media das universidades estatais.

	USC	UVigo	UDC	Univ. Españolas
Destino	7,7	13,3	5,8	16,2
Específico	19,8	20,6	15,6	22,6
Trienio	15,0	19,3	13,3	16,8
Quinquenio	13,8	17,5	11,5	16,9
Sexenio	25,4	26,2	23,0	28,4
Proxectos	45,4	79,8	ND	46,9
Formación	33,1	40,9	98,0	15,8
Cargo	13,4	14,6	23,3	17,0

Táboa 33.

Fenda salarial ETC por tipo de complemento. USC, UVigo, UDC e Univ. Españolas. 2021.

Os datos recollidos sobre a fenda salarial por ETC por ramas de coñecemento son moi similares aos analizados para a fenda salarial sen axustar e en todas as áreas hai fenda nos complementos. A única excepción é a área de Enxeñaría e Arquitectura no complemento referido á investigación e proxectos.

Volve ser a área de Ciencias da Saúde a que recolle os peores datos con maior desaxuste salarial e mesmo dobra os datos da fenda sen axustar nos complementos de proxectos (88 %), nos de formación (64,6 %) e no de cargos (19,2 %) ao recoller a fenda máis elevada por este complemento en comparación co resto de áreas.

Nos complementos ligados á antigüidade (trienios e quinquenios) obteñen as fendas máis altas en Ciencias da Saúde e Ciencias Sociais e Xurídicas. Acontece o mesmo nas fendas sobre o complemento de sexenios, que obtén datos máis elevados nestas dúas áreas de coñecemento.

O complemento de formación alcanza na área de Enxeñaría e Arquitectura unha fenda do 77,5 %.

Na área de Ciencias obsérvase maior equilibrio, aínda que no complemento de investigación (40,6 %) e no de formación (21,8 %) a fenda salarial é elevada.

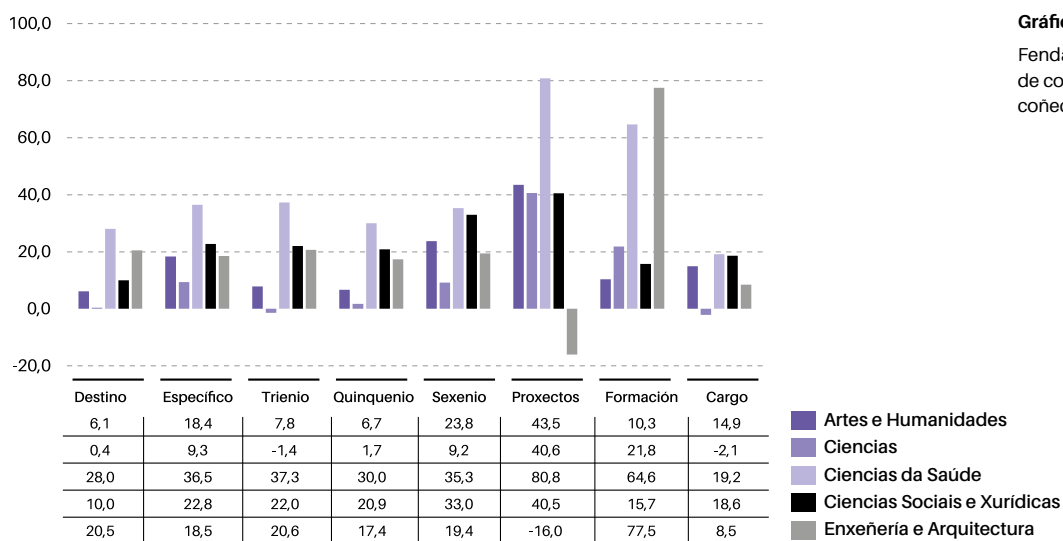


Gráfico 20.

Fenda salarial ETC por tipo de complemento e área de coñecemento. USC. 2021.

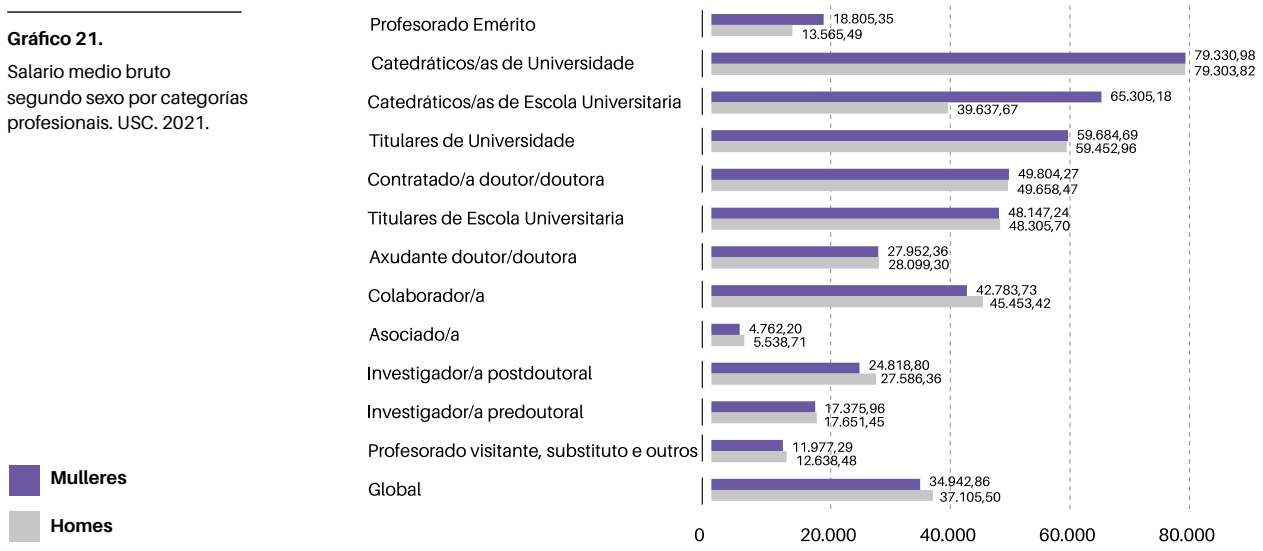
3.5.

Fenda salarial de xénero por categorías profesionais

No cómputo do salario total medio, os datos mostran unha diferenza global entre homes e mulleres que ascende a 2.000 euros.

Segundo a categoría profesional, obsérvase unha maior diferenza nos tramos de inicio da carreira académica entre o PDI investigador e a diferenza entre homes e mulleres é máis importante no caso posdoutoral. Retribucións que tamén son menores nas mulleres nas categorías de profesorado colaborador e non asociado.

Gráfico 21.
Salario medio bruto segundo sexo por categorías profesionais. USC. 2021.



No cómputo do salario base, os resultados para a categoría de investigadores posdoutorais son positivos para as mulleres, ademais de supoñer o grupo profesional que recibe a maior retribución.

No resto de categorías, os salarios medios base non presentan grandes diferenzas entre homes e mulleres a excepción do profesorado emérito con maior recoñecemento nos varóns e nos catedráticos de escolas universitarias.

Táboa 34.
Salarios medios base por sexo e categoría profesional. USC. 2021.

	Mulleres	Homes
Profesorado Emérito	3.021,13	4.694,12
Catedráticos/as de Universidade	15.840,48	16.071,44
Catedráticos/as de Escola Universitaria	10.650,82	16.071,44
Titulares de Universidade	15.839,10	15.961,62
Contratado/a doutor/ra	15.781,72	15.215,29
Titulares de Escola Universitaria	15.616,02	16.098,00
Axudante doutor/ra	13.679,99	14.251,91
Colaborador/a	16.071,44	16.071,44
Asociado/a	3.450,14	3.117,85
Investigador/a posdoutoral	25.435,73	22.679,20
Investigador/a predoutoral	16.206,98	16.264,88
Profesorado visitante, substituto e outros	9.335,23	8.275,00
Total	12.951,25	13.169,63

O grupo de PDI catedráticos e o de titulares de universidade alcanzan as maiores contías percibidas en concepto de complementos con valores similares para mulleres e homes.

Nas categorías do persoal investigador e axudante a suma de complementos alcanza valores moi baixos, supoñendo unha porcentaxe mínima no computo do salario total percibido.

Entre e o catedráticos de escolas universitarias e o profesorado emérito os complementos supoñen un indicador favorable que se suma ás retribucións das mulleres PDI.

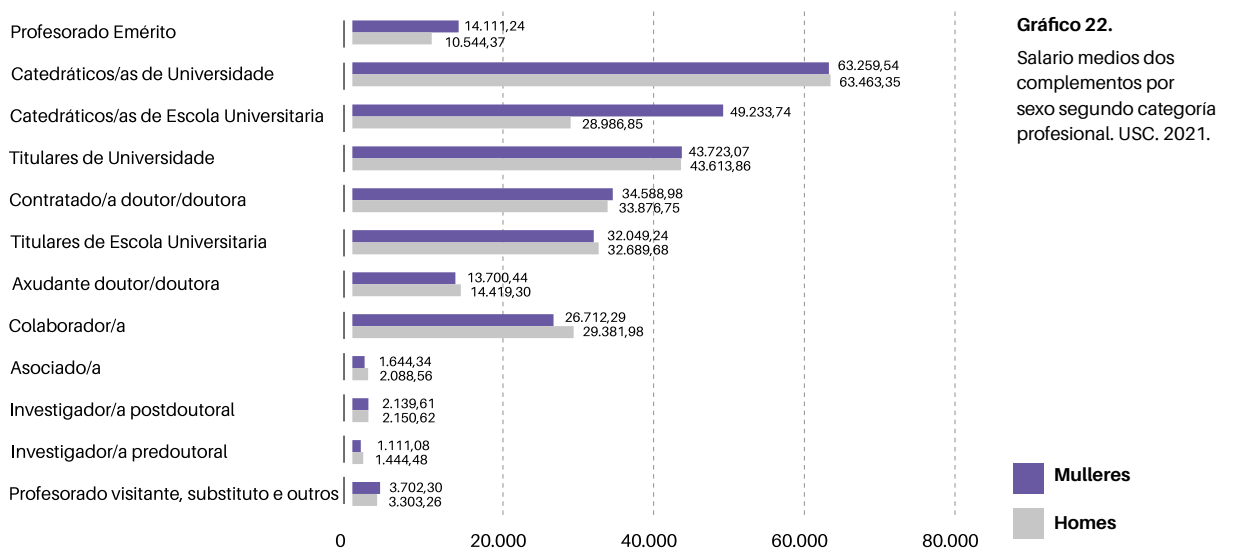


Gráfico 22.

Salario medios dos complementos por sexo segundo categoría profesional. USC, 2021.

A fenda no salario total por categorías laborais obtén valores similares aos recollidos na media das universidades estatais, en xeral. Tan só as categorías de profesorado asociado e persoal investigador posdoutoral son destacables e a diferenza entre homes e mulleres alcanza o 14 % e 10 % respectivamente, por riba da media das universidades españolas. Nestes grupos as contías que reciben en concepto de complementos son moi baixas, se ben no caso do persoal asociado hai unha fenda do 21 % que vén a aumentar as diferenzas retributivas respecto dos compañeiros varóns.

	Asociado	Axudante Doutor	Contratado Doutor	Titulares Universidade	Catedrático Universidade
USC	14,0	0,5	-0,3	-0,4	0,0
UVigo	11,7	13,5	1,7	5,7	10,7
UDC	33,5	-2,6	2,4	1,1	0,4
Univ. Españolas	7,7	2,8	0,2	1,4	3,2

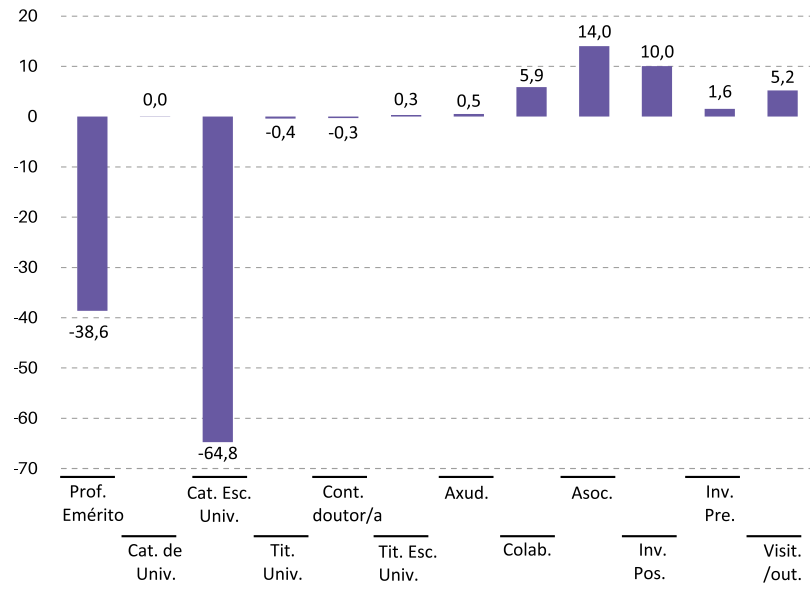
Táboa 35.

Salarios medios base por sexo nas principais categorías profesionais. USC e outras. 2021.

No cómputo do salario total por categoría profesional, a categoría de profesorado asociado (14 %) e a de investigador posdoutoral (10 %) recollen as maiores fendas. Nestes grupos a aplicación de complementos aumenta a fenda salarial con maior incidencia que no resto de categorías.

Gráfico 23.

Fenda salarial total por categorías profesionais. USC. 2021.



BSG Salario Total

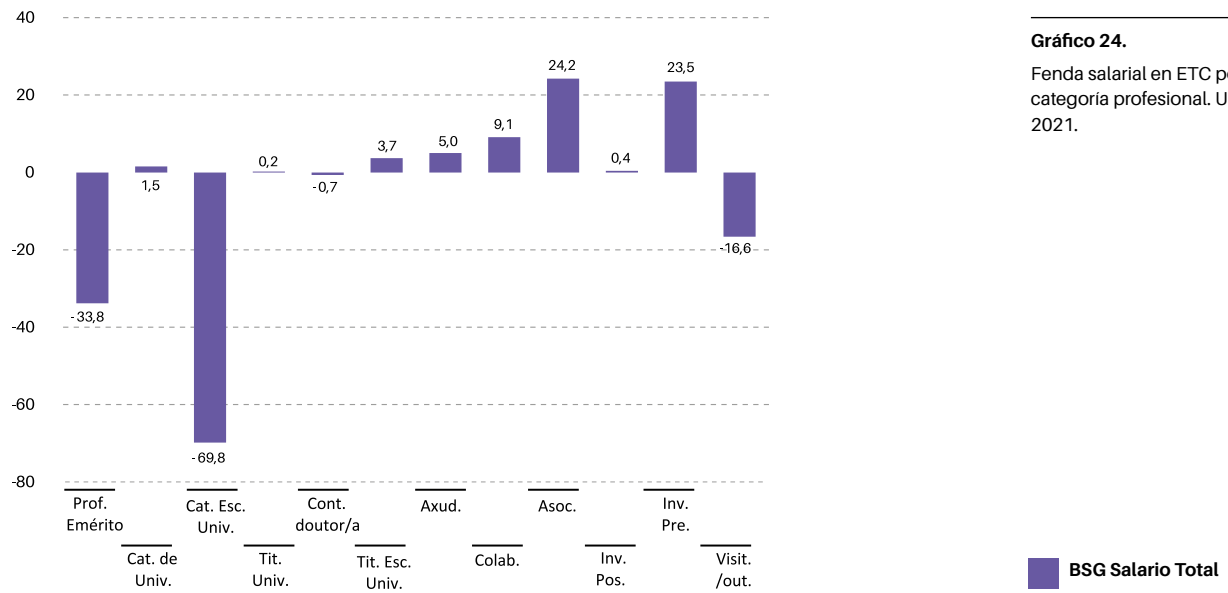
	BSG complementos
Profesorado Emérito	-33,8
Catedráticos/as de Universidade	0,3
Catedráticos/as de Escola Universitaria	-69,8
Titulares de Universidade	-0,3
Contratado/a doutor/a	-2,1
Titulares de Escola Universitaria	2,0
Axudante doutor/a	5,0
Colaborador/a	9,1
Asociado/a	21,3
Investigador/a posdoutoral	0,5
Investigador/a predoctoral	23,1
Profesorado visitante, substituto e outros	-12,1
Total	9,9

Táboa 36.

Fenda salarial dentro dos complementos por categoría profesional. USC. 2021.

A análise da fenda salarial axustada en ETC apenas varía nas categorías profesionais superiores en relación ao salario sen axustar. Aínda que é certo que o valor medio aumenta no caso do PDI catedrático de universidade (do 0 ao 1,5 %) ou o titular de universidade (do -0,4 a 0,2 %) resulta máis evidente en categorías laborais que se desenvolven con contratos a tempo parcial como é o de profesorado asociado. Nesta categoría, ao aplicar a ETC aumenta a fenda a un 24,2 %, o dobre que o dato de salario sen axustar, situando á USC entre as universidades con maior índice respecto das universidades españolas.

Comportamento similar se recolle na categoría de investigador predoutoral, con maior presenza de mulleres e que alcanza unha fenda en ETC do 23,5 %.



3.6.

Fenda salarial de xénero segundo o capítulo VI

Neste apartado analízanse os principais datos correspondentes ao capítulo VI, referidos ás contías de gastos derivados do persoal PDI e PI pola participación en proxectos de investigación e convenios, así como os gastos de locomoción.

Os datos analizados correspóndense ao ano 2022 e foron recollidos na USC como complemento aos indicadores dos apartados sobre fenda salarial no sistema universitario publicado en 2023.

Segundo a análise do capítulo VI, en 2021, o número de PDI que percibiu algún tipo de retribución na nómina pola participación en concepto de proxectos de investigación e convenios foi de 257 dos que o 60,7 % foron homes e o 39,2 % mulleres. Os datos para o PI, diminúen a 27 casos, dos 14 corresponden a homes e 13 a mulleres.

A remuneración media percibida polo persoal PDI pola participación en proxectos de investigación e convenios mostra un desequilibrio entre as cantidades percibidas por mulleres e homes. Ao tomar como referencia o dato total para o conxunto do PDI, a retribución media dos homes supera os mil euros (1028,57 euros) o dobre da contía percibida polas súas compañeiras, que se sitúa nunha media de 516,72 euros. Por cada euro que recibe un PDI varón na actividade investigadora, as mulleres reciben 0,50 euros.

No caso do PI, a contía media percibida diminúe pero aumenta a diferenza entre a retribución de homes e mulleres. Por cada euro que recibe un PI varón, ás mulleres reciben 0,45 euros.

Táboa 37.

Remuneración media pola participación en proxectos de investigación e convenios. USC. 2022.

	PDI	PI
Homes	1.028,57	137,36
Mulleres	516,72	61,91

En todas as áreas de coñecemento mantéñense as diferenzas por gasto na participación de proxectos e a fenda salarial de xénero por investigación sitúase no 49,8 %.

As remuneracións percibidas segundo a área de coñecemento seguen distinto comportamento. O PDI da área de Enxeñaría e Arquitectura obtén as remuneracións máis elevadas (1.830,68 euros, os homes e 1.424,50 euros as mulleres) mentres que na área de Artes e Humanidades perciben menor contía (231,39 euros, os varóns e 207,19 euros, as mulleres).

As maiores diferenzas nas contías percibidas correspóndense cos proxectos vinculados á área de Ciencias, na que a fenda salarial alcanza o 70 %. Tamén na área de Ciencias Sociais e Xurídicas (42,8 %) e na área de Ciencias da Saúde (40,5 %) obteñen valores moi elevados. Algo máis reducida é a fenda polo cobro de complementos en investigación na área de Enxeñaría e Arquitectura (22,2 %) e na de Artes e Humanidades (10,5 %).

	Homes	Mulleres	BSG
Artes e Humanidades	231,39	207,19	10,5 %
Ciencias	1.474,16	448,15	69,6 %
Ciencias da Saúde	556,05	331,05	40,5 %
Ciencias Sociais e Xurídicas	1.212,64	693,29	42,8 %
Enxeñaría e Arquitectura	1.830,68	1.424,50	22,2%
Total	1.028,57	516,72	49,8 %

Táboa 38.

Remuneración media pola participación en proxectos de investigación e convenios por área de coñecemento. USC. 2022.

A fenda salarial por gastos de locomoción é de 35,5 %. Os homes obteñen unha contía media por este concepto próxima aos 465 euros que diminúe aos 300 euros nas mulleres PDI.

Por área de coñecemento, a fenda máis elevada recóllese na área de Ciencias Sociais e Xurídicas, alcanzando o 47 %, e a máis baixa sitúase no 18,5 % na área de coñecemento de Artes e Humanidades.

A área de Enxeñaría e Arquitectura é a única que non mostra fenda salarial, co- rrixida posiblemente pola menor presenza de mulleres entre o PDI.

	Homes	Mulleres	BSG
Artes e Humanidades	600,00	489,22	18,5 %
Ciencias	641,32	399,08	37,8 %
Ciencias da Saúde	228,14	145,25	36,6 %
Ciencias Sociais e Xurídicas	403,50	214,31	46,9 %
Enxeñaría e Arquitectura	690,99	995,90	-44,1 %
Total	464,36	300,81	35,5 %

Táboa 39.

Remuneración media en gastos de locomoción. USC. 2022.

A fenda salarial por proxectos segundo os complementos de sexenios alcanza a maior porcentaxe nos grupos que teñen recoñecidos ata tres e catro sexenios, situándose en valores do 65 % e 67 % ao coincidir coa etapa de maternidade.

Por áreas de coñecemento, en Ciencias da Saúde e Ciencias Sociais e Xurídicas, nestes tramos de idade, chega a supor ata un 90 % de diferenza en contra das mulleres.

Táboa 40.

Fenda salarial proxectos
por area de coñecemento e
número de sexenios. USC.
2022.

	0	1	2	3	4	5	6	Total
Artes e Humanidades	76,2 %	-106,5 %	67,0 %		81,2 %	32,8 %	13,8 %	10,5 %
Ciencias	100,0 %	100,0 %	-201,7 %	48,1 %	100,0 %	-1041,7 %	44,6 %	69,6 %
Ciencias da Saúde	20,7 %		96,1 %	90,4 %	86,2 %	38,6 %	-212,0 %	40,5 %
Ciencias Sociais e Xurídicas	58,3 %	-230,7 %	32,9 %	90,9 %	79,1 %	48,2 %	-191,5 %	42,8 %
Enxeñaría e Arquitectura	65,9 %	100,0 %	83,3 %	63,5 %	-61,3 %	100,0 %	100,0 %	22,2 %
Total	74,2 %	-28,2 %	20,5 %	65,5 %	67,8 %	10,3 %	-39,1 %	49,8 %

A fenda salarial por proxectos segundo os complementos de locomoción alcanza a maior porcentaxe nos grupos que teñen recoñecidos dous ou tres sexenios con datos moi elevados de novo na área de Ciencias da Saúde (88,7 %) e da área de Ciencias Sociais e Xurídicas (76,6 %).

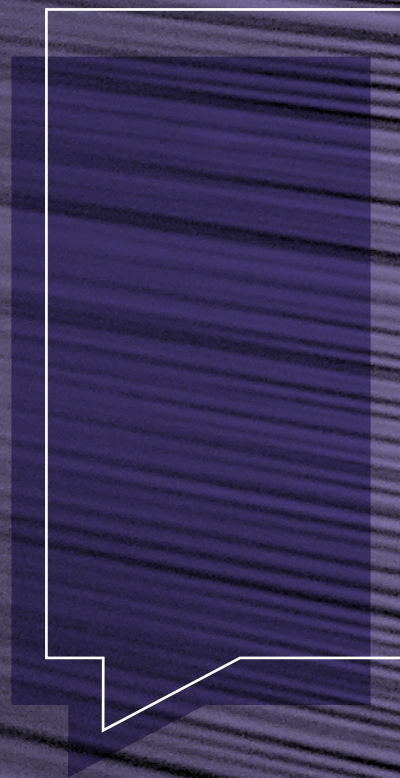
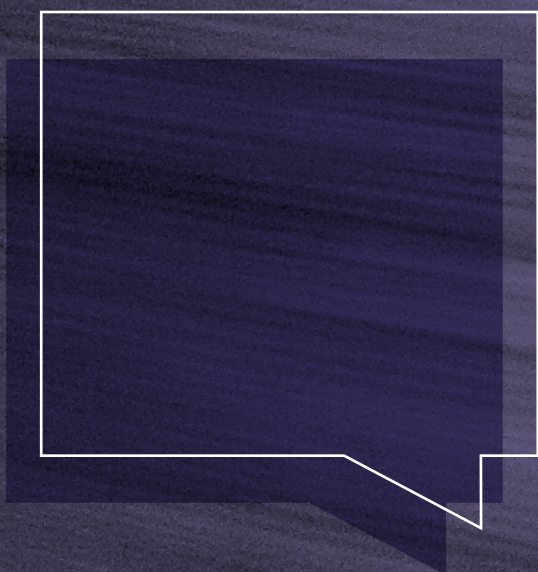
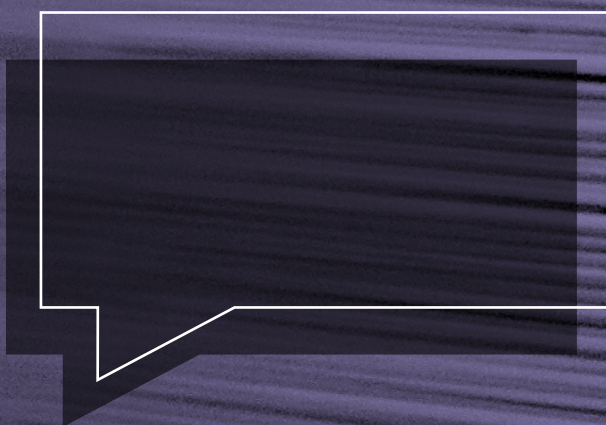
Táboa 41.

Fenda salarial locomoción
por area de coñecemento e
número sexenios. USC. 2022.

	0	1	2	3	4	5	6	Total
Artes e Humanidades	-37,1 %	-90,2 %	5,7 %	45,7 %	15,4 %	77,8 %	-627,7 %	18,5 %
Ciencias	34,8 %	39,3 %	44,6 %	42,6 %	13,6 %	47,7 %	53,2 %	37,8 %
Ciencias da Saúde	3,1 %	-4,0 %	88,7 %	72,9 %	-33,0 %	-10,8 %	-401,1 %	36,3 %
Ciencias Sociais e Xurídicas	61,5 %	42,2 %	46,9 %	76,6 %	-16,9 %	-10,1 %	28,1 %	46,9 %
Enxeñaría e Arquitectura	56,2 %	60,7 %	33,5 %	19,7 %	-412,6 %	18,7 %	100,0 %	-44,1 %
Total	51,7 %	16,1 %	50,7 %	54,4 %	-28,6 %	46,8 %	-116,6 %	35,2 %

4

ENTREVISTAS
GRUPAIS



Metodoloxía

A estrutura seguida no seguinte apartado vén organizada en catro temáticas que recollen a análise do discurso e reflexións aportadas nas entrevistas grupais nas que participaron dezaoto mulleres PDI da USC.

A

O primeiro bloque recolle unha aproximación xenérica á percepcións existentes do grupo de mulleres participantes sobre as desigualdades na USC, comúns en moitos aspectos ao acontecido no ámbito universitario.

B

Un segundo bloque analiza as dificultades das PDI dentro da institución e de que modo restrinxen o seu acceso aos postos de traballo de maior xerarquía ou os espazos de toma de decisións como consecuencia do denominado teito de cristal.

C

O terceiro bloque aborda os problemas de conciliación e os coidados e os seus efectos no desenvolvemento profesional das mulleres.

D

O apartado catro recolle os efectos das desigualdades na fenda salarial e o impacto do sistema de cómputo dos complementos vinculados da actividade investigadora.

E

No último preséntanse, en clave propositiva, as medidas a aplicar para corrixir a desigualdades e minimizar a fenda salarial de xénero dentro da USC derivadas das dificultades recollidas nos diferentes temas abordados.

Bloque 1.

Contexto universitario e igualdade.

Valoracións e percepción do funcionamento da USC en canto simetrías/asimetrías entre mulleres e homes.

As participantes nos grupos coinciden ao sinalar as desigualdades que existen no ámbito universitario. A USC como institución se ten adaptado aos cambios formais, de carácter normativo e lexislativo aprobados nos últimos anos, pero no funcionamento diario fai falla unha política activa e decidida para aplicar a igualdade de forma transversal.

A universidade é quen de adaptarse á maior presenza das mulleres, pero certo é que os datos de acceso e participación feminina nas carreiras, na docencia ou no ámbito da investigación non se traducen nunha práctica igualitaria que condiciona negativamente o desenvolvemento da carreira profesional das mulleres. O sistema aparta ás mulleres do acceso a cargos de carácter estratéxico e de toma de decisións nas mesmas condicións que teñen os seus compañeiros varóns.

Están acostumbrados a vernos nas aulas. É unha cuestión de costume. Están acostumbrados a vernos. Igual que xa se empezan a acostumar a ver unha muller que conduce un autobús ou unha pilota dun avión ou unha enxeñeira de camiños.

M2/ GRUPO 3

A lei de paridade mellorou moito a proporción de mulleres nos equipos directivos, pero por mera necesidade, non porque fora unha cuestión querida nin desexada por moitos dos que esta institución formamos parte.

M4 / GRUPO 3

Os procedementos e o conxunto de normas presupoñen un escenario no que se poñen as bases para que homes e mulleres se desenvolvan en igualdade de oportunidades e constantemente teñen que desmontar uns datos que non se corresponden coas discriminacións sufridas polas mulleres PDI.

A priori presupoñen a igualdade porque, claro, sobre o papel, cobro o mesmo... O problema é que xa tes que empezar demostrando que non hai igualdade.

M8 / GRUPO 1

Os compañeiros non perciben desigualdade, as normas os estatutos e procedementos presupoñen un sistema obxectivo.

M2 / GRUPO 2

A desigualdade responde a un problema estrutural onde a universidade reproduce lóxicas e comportamentos que se dan na sociedade. A experiencia dalgunha das participantes estivo marcada por comezos duros, ás veces situacións de desprezo pola súa condición de muller que se ten manifestado na docencia.

Mira, hai trinta anos. Isto é a situación de hai trinta anos. Na aula cento e cincuenta alumnos. Os dous primeiros anos foran horrorosos. Escoitaba ata insultos desde a grada. Os meus compañeiros varóns que tiñan exactamente a mesma idade ca min, non os insultaban desde o alto da grada. Isto non pasa agora.

M1 / GRUPO 3

No acceso ao sistema universitario detéctanse as primeiras desigualdades que van en aumento ao longo da carreira académica. Os nesgos de xénero maniféstanse no trato que se lles dá a alumnas e alumnos e os criterios de avaliación discriminan ás mulleres.

Eles preséntanse máis seguros, máis fortes e con máis ambición.

M1 / GRUPO 2

Como que os expedientes das mulleres son menores? Entón, sei que algo falla, cando impartimos clase acaba reproducíndose o sistema. Claro, algo falla, porque estou segurísima que cando entraron en primeiro eran iguais, ou mellores.

M4 / GRUPO 2

Pero eu creo que esas condutas micromachistas que eu estou acordo que non son máis que un fiel reflexo da sociedade porque ao final as temos nas aulas, son a sociedade en si mesma. Pero si que é verdade que elas seguen sendo as máis caladas, as que menos interveñen per sé, as que lles hai que incentivar a intervención. Supoño que é a vergonza, non? De medo ao fallo.

M2 / GRUPO 2

Nas entrevistas realizadas os debates ao redor das dificultades para a conciliación aparecen constantemente. Os desequilibrios nas responsabilidades familiares que sofren as mulleres condicionan o seu tempo e dedicación que para o desenvolvemento da súa carreira profesional, con efectos directos a nivel laboral.

O maior problema para min son os cargos que tes. Os cargos que asumas non academicamente senón que as cargas familiares que teñas, nenos ou persoas maiores.

M1 / GRUPO 2

Adquire tamén relevancia a limitación da participación das mulleres na institución universitaria e como o acceso ao poder por parte dalgúns sectores condiciona o discurso hexemónico que cuestiona ás mulleres.

Que problemas hai? Eu creo que hai unha problema de credibilidade. Aínda que ti sexas a primeira doutora que está no departamento, pois como se non o foras. Entón, claro, hai unha diferenza de credibilidade, pois tamén vai haber unha diferenza de oportunidades, despois. Se tes menos credibilidade, pois non van a confiar en ti para que sexa, para cargos ou para outro tipo de traballo, non?

M4 / GRUPO 2

Xa despois se xunta a falta de credibilidade con que ascendas ou chegues a espazos nos que non estabamos antes, entón menos credibilidade aínda. A ver por que estás aí, que nunca ninguén estivo antes.

M2 / GRUPO 2

E evidentemente, se algo ten unha universidade é que polo menos esa táboa salarial no principio non distingue entre as mulleres pero si que hai ese fondo, ese problema de credibilidade, claro, que aínda non está resolto.

M1 / GRUPO 2

Un sistema excesivamente ríxido baseado nunha cultura organizativa piramidal e elitista na que a elección de postos de xestión e de poder son dominadas polos homes.

É un entorno particularmente desigual desde o momento que unha elección ten votos que teñen distinto valor. Se xa a propia elección dos cargos do poder está baseada, fundamentada nunha desigualdade é moi difícil que o resto funcione correctamente a efectos da ponderación do voto, claro. Non é un sistema democrático, é un sistema xerárquico.

M5 / GRUPO 1

Aparentemente é unha institución amigable, aparentemente... pero despois é certo que hai unha organización de forma intrínseca, hai unha clara tendencia a que os homes fagan labores de liderado claro.

M4 / GRUPO 3

As situacións de desigualdade implican ter que xustificar constantemente o traballo e cuestionan os méritos e logros acadados.

Eu teño a sensación de que temos que demostrar máis, sobre todo se accedes a un posto de dirección onde tes que mostrarte dunha determinada maneira.

M1 / GRUPO 3

Aparellado aos cambios sociais que introduce o movemento feminista dos últimos anos, máis visible no espazo público, evidénciase unha resposta por parte

dun sector das PDI que se rebela en contra do sistema patriarcal e as desigualdades que leva aparelado. Unha resposta crítica ao ámbito universitario que pretende romper cos estereotipos de xénero baseados en modelos de comportamentos que axudan a manter un patrón de funcionamento na institución.

Rompemos o estereotipo de muller calada, compracente, completamente asertiva, pois ben. Entón claro, molesta, ese perfil molesta nalgunhas esferas.

M2 / GRUPO 3

Entón cambiamos as gafas. Antes toleraríamos e calaríamos e agora non o facemos.

M5 / GRUPO 3

Bloque 2.

Principais obstáculos que determinan a promoción das mulleres académicas ou investigadoras.

O teito de cristal: recoñecemento académico.
Limitacións e renuncias no desenvolvemento da carreira profesional.

As condicións e alto grao de esixencia no que se organiza a carreira profesional do PDI require de esforzos e tempos e as participantes manifestan as duras condicións nas que se desenvolve o seu paso pola universidade. Os nesgos de xénero e a fenda de coidados, agrava a situación das académicas. A sensación é que o proceso de recoñecemento ou ascenso na universidade segue un ritmo máis lento polo feito de ser mulleres.

A miña carreira na universidade, para min foi esgotadora, moi esgotadora.

M2 / GRUPO 3

A carreira de investigadora é durísima, é extenuante. Chegar a unha axudantía, a unha axudante de doutor como o caso, supón dar un portazo importante á vida persoal. Porque senón non estarías como axudante de doutor a día de hoxe, porque é hipercompetitivo.

M4 / GRUPO 3

O conflito entre a vida familiar e laboral adquire especial transcendencia coa maternidade posto que os cuidados derivados da crianza e de maiores recaen nas mulleres de maneira case que exclusiva. A carreira profesional e as opcións de mellora profesional, sobre todo no eido da investigación, son penalizadas e os cuidados non se recoñecen.

Si que me vin condicionada na miña carreira académica por ter tres fillos. Desde que naceu o meu fillo maior ata agora, que ten once anos, e coas dúas nenas.

M3 / GRUPO 1

Pero a investigación si [pareina], porque hai un lapsus que son os 15 anos que teño un fillo.

M7 / GRUPO 1

E parece que no momento en que rematas o permiso de maternidade, matamos aos fillos, acabouse [o cuidado]. E ese é o tempo que che van devolver na túa carreira.

M2 / GRUPO 2

O sistema establecido obriga a ter que decidir e a priorizar. Os procesos non son compatibles, ou de selos, afectan á saúde e benestar das mulleres.

Porque non estou disposta, porque a miña prioridade agora mesmo é a miña vida. Para min non é perder a miña carreira académica e non necesito chegar a catedrática. Non sei, agora mesmo non me aporta iso.

M7 / GRUPO 2

E este tipo de cuestións de investigación son tan extremadamente competitivas que supoñen unha renuncia importante á vida persoal.

M4 / GRUPO 3

A corresponsabilidade, o reparto equitativo das actividades e xestión do fogar e os cuidados familiares é algo excepcional e percíbese que contar co apoio da parella é unha especie de sorte. Asumir de maneira xusta os cuidados, nun exercicio de responsabilidade compartida é unha práctica pouco habitual.

Tamén teño creo que a sorte de que o marido comparte completamente as responsabilidades. Tanto no cuidado do fogar como no cuidado dos fillos.

M3 / GRUPO 1

Mesmo se fai autocrítica de ter que loar as parellas masculinas que colaboran, velo como algo excepcional e non como un comportamento normalizado na sociedade.

Eu négome a dicir o de que teño sorte, porque, realmente, non deberíamos falar así, se o facemos, xa implica algo.

M7 / GRUPO 1

Ante os cambios no rol dos homes (algúns) máis cooperantes, o sistema reproduce mensaxes que os vitimiza, mentres ca as mulleres reciben duras críticas por “desatender” os coidados por parte dos círculos familiares ou mesmo desde o propio contexto laboral.

Nalgún momento sacrificou a súa carreira profesional, deixou de ascender, deixou de gañar máis, podía gañar máis ca min, perdemos moito diñeiro no camiño, e eu puíden ascender. E fun a unha estancia, pero cuestiónase que sexa a muller a que non renuncia. Dicían, ‘meu pobre fillo, que despois de vir de traballar todo o día, chega ás 4 ou 5 da tarde, de coller aos nenos, e aínda, chegar á casa e facer todo’. Eh? Eu facíao todo cos nenos de bebés, tentado chegar correndo durante dez anos e ningún se compadeceu de min.

M1 / GRUPO 2

Os coidados non poden nin deben limitarse á baixa por maternidade. Situación que se agrava cando nas idade máis tardías da maternidade se solapan os coidados na crianza e educación co envellecemento dos proxenitores.

E despois, as crianzas, que te apartan da carreira investigadora. As crianzas ou as familias... Os coidados. Por arriba e por abaixo. Polos lados... Entón, se lle dedicas o tempo a docencia e a familia, pois, a investigación queda en terceiro lugar.

M1 / GRUPO 3

Para min a gran diferenza foi a maternidade. Pero non eses 4 meses que a mi me teñen farta, cos 4 meses «dichosos». Que me dá igual que se sexan 4 meses se o problema é a crianza. E igual que os coidados de familiares. Sexan pequenos ou maiores. Que todos temos familia. Pero só temos familia as mulleres. Esquece, os homes non teñen familia. Perdoa, a familia dos homes é perfectamente autónoma.

M4 / GRUPO 3

Cuestiónase a idea estendida de limitar ás necesidades de conciliación ás primeiras etapas de crianza, posto que tamén xorden necesidades na adolescencia e a atención de persoas maiores e dependentes, que implican dunha dedicación condicionando os tempos e engadindo máis tensión e dificultades ás mulleres.

Digamos que creo que me tocou un pouco levar o peso da cuestión, por iso de que meus irmáns xa teñan familias creadas, eu aínda non, ese foi un dato.

M5 / GRUPO 1

Un adolescente implica outros coidados, non? É cuestión de deixalo toda tarde ata que chegamos aos pais a noite? Eu creo que non.

M7 / GRUPO 1

Baixo a idea de que mulleres e homes poden atender con maior ou menor garantías as actividades derivadas do traballo produtivo e reprodutivo é erróneo.

Conciliar queda relegado a aplicar unha serie de medidas que veñen a regular permisos pero os coidados hai que facelos por igual.

Cando tiven aos nenos, conciliar era o que lle chamamos a correr dun lado a outro.

M1 / GRUPO 2

Os coidados e as xestións no fogar son desempeñadas maioritariamente polas mulleres, mentres que os tempos que teñen os homes son aproveitados para incrementar a empregabilidade e mellorar a súa competencia profesional, principalmente para o desenvolvemento da actividade investigadora.

Pero esa carga mental. Porque eles poden ir a eses congresos, a esa reunión. Porque non teñen que pensar en todas esas mini-tarefas.

M1 / GRUPO 2

Unha parella súper de colaborar na casa e demais, pero sempre concilia a muller a costa do seu tempo.

M8 / GRUPO 1

No ámbito da USC ás medidas de conciliación como a redución da xornada laboral ou a adaptación de horarios acóllense en maior porcentaxe as mulleres. Accións que non supoñen un tempo extra para o traballo ou para o ocio, son medidas que veñen flexibilizar os horarios, pero os coidados son os mesmos.

Non me da la vida para llevar a niña a la guardería y llegar a las 8. Si llego más tarde de las 8 y tengo que salir a las 3 y media y no me da para salir a buscar a la niña a la guardería tampoco. Es [un horario] super estricto entonces, y lo considero acoso.

M3 / GRUPO 1

Eu era a que fixen primeiro redución de xornada, a que deixei a miña carreira a un lado e desacelerei... e sabía que o que quería era pasar tempo cos meus fillos. Porque o que tiña que investir para chegar a universidade eran unhas horas que non tiña, e perdía a mellor época dos meus fillos, e pedín esa redución de xornada.

M1 / GRUPO 2

Non ter responsabilidades familiares, dispoñer de máis tempo para o desenvolvemento da carreira investigadora, é un privilexio dos homes. No caso das mulleres sen cargas a necesidade de dedicarlle tempo á investigación pode resultar moi exigente con efectos negativos ao desatender a súa vida persoal.

Teño 39 anos e non teño familia. Non é que tivera que escoller, pero si que é certo que estás na rutina do día a día de que ademais o que estamos facendo... Eu, por exemplo, o que fago no meu grupo encántame. É totalmente absorbente. E non é que escollas facer unha cousa ou a outra. É que o deixas de facer sen darte conta.

M5 / GRUPO 3

A rede de apoios nos coidados non profesionalizados recae nas persoas maiores, avoas e avós que son unha axuda na crianza, cando estes están cerca e contan con boa saúde.

Os meus pais, aínda que son maiores, aínda me aportan a axuda nalgúns momentos na crianza dos fillos co cal me facilita moitísimo a labor.

M4 / GRUPO 3

Pero non sempre se dispón de círculos de apoio aos coidados e no caso das familias monomarentais resulta aínda máis complicado a posibilidade de xestionar os tempos. Neste caso, as medidas aplicadas na USC dirixidas á conciliación ou recoñecemento de situacións familiares como as familias monoparentais son valoradas positivamente, se ben o proceso de solicitudes e xustificación non é doado e require moitos trámites.

Soy madre en solitario de una niña de dos años y medio.

M4 / GRUPO 1

Ademais a universidade contempla as familias monoparentais, marabilloso, pero son correos, repeticións e solicitudes, que tes que realizar para chegar a acadalo, son demenciais e moitas delas durante o período de permiso.

M4 / GRUPO 3

As medidas de conciliación, levan aparellada unha ausencia física, de contacto no traballo. Algunhas das mulleres tiveron que acollerse ao teletraballo para poder atender ao coidado de menores e persoas dependentes e, o que a priori pode parecer unha fórmula positiva, implica prolongar a xornada laboral, con interrupcións constantes e dificultades de concentración. Ademais non sempre se dispón dun espazo propio ou en condicións óptimas nas que traballar.

Vou para a cociña: 'mamá, teño unha dúbida'. Pois levántome e aténdoo. Eu na fin de semana sei que podo traballar e, ao mellor, en cousas para as que non necesite concentración, porque non teño un espazo.

M7 / GRUPO 1

O coidado ao meu pai forzoume a cambiar certos hábitos, a quedar moito a traballar na casa, por exemplo. Escollo polas mañás traballar na casa porque, pois, tampouco quere unha persoa diferente que o coide.

M8 / GRUPO 1

E ás veces teño que traballar na cociña.

M5 / GRUPO 1

A non presencialidade ten outras consecuencias, ao non estar nos momentos cruciais onde se comparte e toman decisións no traballo que predispón a rela-

cións laborais baseadas na desconfianza. Acollerse a medidas como o traballo desde casa ou limitar a xornada laboral implica ter que xustificarse ou incluso ter que recibir críticas e comentarios que cuestionan o compromiso e o nivel de responsabilidade.

Notei moito que esa non presencialidade nos sitios fai que quizais, sen querer, simplemente porque non estás aí, pois temas importantes que poden afectar o salario ou a promoción, ou non se pode contar contigo, ou polo que sexa. E esa menor visibilidade, eu creo que ten unha tradución bastante directa, ao mellor, non tan fácil de medir, no tema da promoción salarial.

M8 / GRUPO 1

Pola contra, durante os permisos por maternidade, algunhas mulleres víronse condicionadas a ter que impartir docencia ou, no seu caso, ter que adaptar as vacacións ás esixencias do calendario docente ou a compaxinar o descanso e coidados coa realización de labores de investigación.

Eu tiven tres baixas e en dúas non se me reduciu o horario. Dei 240 horas. Na terceira si reducín pero as outras dúas din a docencia que me correspondía.

M4 / GRUPO 2

Non podes coller as vacacións porque resulta que se tes docencia non podes cambiar as vacacións. Se só podes cambiar as vacacións para cando non teñas docencia, é dicir, para cando a universidade non te necesite.

M7 / GRUPO 2

Eu coñezo algún departamento no que se lle obrigou á persoa que ía ter un fillo a coller a docencia anticipadamente. Efectivamente, toda xunta.

M1 / GRUPO 3

Unha práctica que foi aproveitada para demostrar, por parte dos superiores, que se pode compaxinar a maternidade co traballo, alentando un exemplo ou referente para outras mulleres que vai na súa contra.

No meu permiso eu traballei un montón porque a nena se portaba moi ben e durmía un montón e eu estaba na casa e, pois traballaba. E cando cheguei toda orgullosa á oficina dixer «vedes con dous nenos, unha bebé e mira o que publiquei que este ano». Menudo erro. Menudo erro. Eu disfrutei da miña nena, pero quero dicir o que supuxo para as miñas compañeiras. Uns meses despois entra a compañeira que queda embarazada e a mensaxe que recibe foi: «bueno, apreta porque X apretou».

M2 / GRUPO 2

Sendo prácticas pouco habituais, dáse o caso de compañeiros que utilizan as baixas por paternidade como unha oportunidade para desenvolver a carreira profesional.

Un compañeiro verbalizou diante de todo o mundo que ía aproveitar a baixa de paternidade para acabar a tese, que cando non vas ser pai suponse que non vas facer absolutamente nada máis que sobrevivir, pero vai a haber un «pavo» facendo unha tese, entón.

M1 / GRUPO 1

Algunhas participantes recoñecen ter recibido mensaxes cuestionando o tempo e uso da baixa ou do modelo de maternidade elixido. No caso de PDI máis novas nos compañeiros ou xefes teñen realizado comentarios incómodos respecto da futura maternidade e das *consecuencias* da maternidade no desenvolvemento da carreira profesional.

Recordo que me dixeron, 'esa nena ten uns meses, non? xa te podes pór a traballar'... Porque seguía dando teta cada dúas horas, e dixeron: «destétala», pero non me deu a gana.

M7 / GRUPO 2

Casualmente todos os homes catedráticos desta facultade insisten que temos que ser nais e no momento parece unha broma. Cando xa me quentaron moito, moito porque era demasiada presión, eu que sei, eles tampouco pensan, se estás pensando se podes, non podes ser nai e igual podes e non queres selo, non?.

M2 / GRUPO 1

As ameazas veladas, os «pero, vaste coller 20 semanas?», os «pero aínda encima vas acumular lactancia?», os «pero logo vas acumular as vacacións?».

M2 / GRUPO 3

O sistema ademais de penalizar a maternidade e os coidados supón ter que enfrontarse a tomar decisións que afectan ao plan de vida. Unha situación que aos homes non lles afecta ou non da mesma forma.

Moitas compañeiras miñas, xente da miña xeración e máis novas, xa se deciden por non ter familia, por seguir a carreira.

M6 / GRUPO 2

Pero ti tes que decidir. E é a diferenza respecto dos nosos compañeiros.

M2 / GRUPO 2

Eu acordeime tarde e foi tarde. E foi tarde. Definitivamente tarde.

M2 / GRUPO 3

Bloque 3.

Teito de cristal e dinámicas de poder

Pese que a cota de mulleres ten aumentado en xeral no ámbito universitario, a súa posición continúa sendo desigual respecto á ocupación dos postos de maior xerarquía e autoridade.

A diferenza na xerarquía dos cargos académicos tradúcese non só en diferenzas salariais, tamén en status, recoñecemento e prestixio, así como a posibilidade de concorrer e participar en instancias de toma de decisión con importantes cotas de poder.

O fenómeno da meritocracia no ámbito universitario construído sobre a base da competencia é unha circunstancia que condiciona os nesgos de xénero e afecta centralmente ás mulleres.

Volvemos á organización medieval. E somos elixidos democraticamente, pero non deixa de ser unha organización medieval. Tamén se elixe ou debería elixirse democraticamente o IP dun grupo de investigación. A mín cónstame que no meu grupo de investigación, o 80 % non está de acordo de que estea liderado por un home, ou está de acordo en que deberíamos rotar. Que tampouco ten porque ser liderar unha muller si ou si, non, tampouco é iso. Pero que rote.

M2 / GRUPO 3

As lóxicas e relacións de poder, onde se toman as decisións, son ámbitos masculinizados e que nos que se exclúe ás mulleres.

Incluso aínda cando estamos salarialmente no mesmo nivel e podemos estar cobrando mesmo, na base, estamos moi fóra dos grupos de poder.

M8 / GRUPO 1

A eses cafés sempre foron convidados os homes. As mulleres, non. É onde se distribúen os cartos. Manéxase un nivel de información e de datos que o resto non os manexa.

M2 / GRUPO 1

A distribución de funcións está condicionada polos nesgos de xénero, xa que as mulleres asumen a responsabilidade de actividades organizativas e de secretariado e os homes perpetúan o seu poder coa xestión.

As mulleres fan moita menos carreira académica. Os homes buscan cargos, buscan xestión. Buscan carreira académica. As mulleres, non.

M7 / GRUPO 2

Hai moita máis presenza masculina na toma de decisión directa, aínda que haxa profesoras e titulares que teñen influencia, mais para funcións fedatarias, de secretariado. Eu sigo vendo que as estruturas de poder aínda son moi masculinas.

M3 / GRUPO 3

As mulleres desenvolven maiores responsabilidades en actividades de carácter educativo e divulgativo relacionadas coa dimensión social da institución. Ademais de dedicar un maior tempo ás actividades docentes, preparación e titorización de alumnado ou dentro dos grupos de investigación ao asumir máis tarefas relacionadas coa xestión e organización. Unha extensión dos roles de xénero que sitúan ás mulleres en labores de coidados e organizativos, menos recoñecidas.

A docencia lévame preparala un montón de tempo, e ese tempo non vai a investigación e ao final que vas estabilizar? Ninguén che vai a recoñecer máis titorías que as que a figuran no papel oficial, ninguén che vai recoñecer as comisións.

M5 / GRUPO 1

Pero que ti ves que os grupos están masculinizados e que no momento teñen unha persoa para dedicar labores de xestión o que é pasar notas. E ese segue sendo un papel feminino.

M4 / GRUPO 3

Ademais, o camiño das mulleres para desempeñar cargos de responsabilidade leva máis tempo e con máis esforzo e vese condicionado pola dificultades de compatibilizar a dedicación que demanda a actividade investigadora e poder compaxinala con cargos de xestión ou dirección.

Noméanme directora comisaria e moi ben, porque hai que sacar o centro adiante e cando o centro está rodado e hai que nomear á dirección científica escoito que eu non son catedrática, que non teño experiencia, que é moi grande o posto, é moi apetitoso. E a sensación é de que te levantas pensando: con quen terei que loitar hoxe. Daban o meu nome para a dirección científica e hai unha persoa que nesa xuntanza cuestiona como fixen eu para chegar onde estou.

M2 / GRUPO 2

E cando máis alto estás é mais duro e os golpes chegan ao persoal... Non son sutilezas, se ocupas algo que sempre estivo ocupado por eles, es unha ameaza e reaccionan.

M2 / GRUPO 2

Maior competitividade e dispoñibilidade e tempo dos homes para alcanzar méritos, que condiciona o maior esforzo e dedicación das mulleres por riba da xornada laboral para traballar a un ritmo moi esixente.

Pero cuando tú haces diez horas me obligas a mí a hacer diez horas porque si quiero competir contigo. Después tus méritos van a ser de una

persona que hace diez horas y los míos de una persona que hace ocho. Entonces, si quiero tener mi trabajo, con mis cargas familiares en casa, tiempo libre, no lo tengo.

M3 / GRUPO 2

Nesgos de xénero que son aplicados na avaliación da investigación e con efectos no desenvolvemento investigador das académicas.

A mi non me deixan nada. A min por non me deixaron, non me deixan nin firmar os «papers» que escribo, nin sequera de primeira. Levo 23 anos e podedes ver a miña produción científica. Podela ver, que é pública. Cada vez máis pública. Cada vez máis pública. Polo cal cada vez che dá máis vergonza, non?

M2 / GRUPO 3

Un sistema universitario competitivo, onde a investigación está estreitamente vinculada co acceso e captación de fondos, é moi esixente. Non dispor do tempo preciso ou desenvolver o traballo condicionada polas responsabilidades familiares frustra ás académicas.

Hai moitas datas de entrega que hai que ter en conta. Precisas tamén ter un grupo de traballo que saiba cando vai poder contar contigo, cousa que, para min, a día de hoxe, e desde hai moito tempo, é totalmente inviable. Entón, se non accedes esa financiación, que vas investigar.

M1 / GRUPO 3

Uns de súpeto catapultáronse moi arriba e outros quedámonos na miseria porque as convocatorias que nos estaban alimentando quedan desamparadas. Iso influíu moito a todas as que estamos aquí. Influínos moitísimo, porque ao final non tiveches financiación para continuar coa investigación.

M1 / GRUPO 3

Eu fago a ciencia que teño que facer, que o que adiar non se poda adiar, porque as clases telas que dar. Na investigación fago o que podo, con recursos que me proporciona a miña institución, que non son tantos, e dentro das convocatorias que podo asumir.

M4 / GRUPO 3

Cuestiónanse os méritos, a capacidade e profesionalidade da carreira investigadora, cando aos homes non se lles cuestiona e tende a respectarse e valorar sen obxeccións.

E ti como chegaches ata aí? Cuestionarme dúas veces como cheguei á universidade e porque daba unha materia se non era especialista da materia e estou segura de que isto a un home non se lle pregunta, non se lle cuestiona.

M7 / GRUPO 2

Agora, o esforzo que nos levou a non ser igual a outros, as trabas e as dúbidas que xerou sobre unhas e outros son moi diferentes. Na miña praza de titular un membro do tribunal preguntoume como tiña pensado compaxinar a docencia e investigación, a xestión, no momento no que eu era vicerreitora, e a familia. Non llo preguntaron a un compañeiro que entrou despois.

M2 / GRUPO 2

E houbo quen intentara impugnar a praza porque non se concibía que eu tivese eses méritos. A el (compañeiro) xuraría que ninguén lle dixo tantas veces como a min me dixeron «que sorte tes que saltas a titular». Pois terá el a mesma sorte ca min ou moita máis porque vai un ano antes ca min e alégrome por esa persoa, pero, por que eu teño sorte? Por que a min se me tivo que poñer en dubida que eu tivera eses méritos?

M1 / GRUPO 2

Ademais na universidade están normalizadas certas condutas paternalistas, de condescendencia e comportamentos individuais aceptables que xeran inseguridade nas mulleres fronte a unha posición de superioridade e maior recoñecemento dos homes. Naturalización de microdiscriminacións e diferenzas de trato que poden ser moi sutís e, polo tanto, difíciles de identificar.

E o responsable dime: «Es a primeira dentro do equipo, que me di se serás capaz?». Nunca ningún home se cuestionou diante miña se sería capaz.

M2 / GRUPO 2

Tiña un xefe de servizo que sistematicamente, se me quería sacar a razón nunha xuntanza, me chamaba Luisiña. Non tiña problema que me chamara Luisiña e dicíao diante de xente como altos cargos dunha empresa, cando non se lle ocorre chamar a un colega Luisiño. Este tipo de cousas fanas porque estás ocupando un espazo que lles corresponde.

M2 / GRUPO 2

Vindo doutras universidades estranxeiras, o que si constatei un pouco en España, non sei se pola normativa, é que a academia segue sendo moi proteccionista, moi masculina, e un pouco condescendente. Entón iso limita moito a carreira das mulleres, pero tamén a libre expresión.

M3 / GRUPO 3

Comentarios e críticas que se manifestan no traballo, nas relacións a nivel de departamento ou grupos de investigación pero que tamén se reproducen no ámbito público.

Pero pásanos en congresos, nas charlas. Somos obxecto de críticas.

M2 / GRUPO 2

Pois claro, claro que temos unha confianza diferente nas cousas. E eu síntome moitísimo máis xulgada. Moito socialmente, pois imaxinades, pero no ámbito profesional tamén.

M1 / GRUPO 3

Como consecuencia da falta de recoñecemento e as dificultades de progreso profesional das mulleres dentro do sistema universitario, chega o desánimo. Os anos que levan denunciando as situacións de discriminación, non se traduce en políticas ou plans decididos desde da USC que corrixan as a desigualdade, e o traballo realizado desde as comisións de xénero, está invisibilizado e non se recoñece.

É verdade que houbo un cambio de universidade e de forma de traballar moi forte, e as condicións si me afectaron, e seguen afectando a nivel persoal bastante, ao meu rendemento, á motivación, ao liderado e todas estas historias que fallan ás veces.

M2 / GRUPO 3

Traballando o máximo que se pode, que cada vez, sinceramente, é menos porque a motivación é menor. E nas comisións de igualdade estamos as de sempre...

M2 / GRUPO 3

Que non é tempo perdido porque realmente creo que aí compartimos a sensación de que estamos moi contentas co traballo que estamos facendo e que nos gusta e que queremos seguir facendo.

M1 / GRUPO 1

A falta de transparencia no funcionamento da universidade, como non ter acceso a información, as malas prácticas na xestión, ou ausencia de dinámicas colaborativas por parte do coordinador IP.

O reparto de horas, ata hai moi pouco, no noso departamento non era transparente. Eu non sei cantas horas damos de máis.

M2 / GRUPO 1

A nós non se nos facilita o POD. Non vemos o reparto.

M7 / GRUPO 2

No meu grupo son os máis solidarios. Somos bastante transparentes co diñeiro e entre todos decidimos. Pero é porque a creación non partiu, é dicir, eu fixen a oposición só dúas semanas máis tarde que o meu xefe, que o meu IP. É dicir, fixemos a oposición ao mesmo tempo. Entón partes dunha situación de igualdade. Facilitou.

M1 / GRUPO 3

A min pagóuseme un congreso e eu non sei onde se empregou o resto do diñeiro. E cando a semana pasada fixen a pregunta de onde gastamos pois...

M2 / GRUPO 3

No ámbito universitario igual do que acontece noutras institucións, as dinámicas culturais organizativas soen premiar comportamentos asociados ao xénero masculino, adoptadas como referentes e ademais prácticas normalizadas e naturais. O liderado das mulleres, capaz de desenvolver formas de traballar máis colaborativas e participativas, vese condicionado por seguir sistematicamente un modelo que se impón como máis efectivo e vantaxoso.

Cando accedes a un posto de dirección tes que mostrarte dunha determinada maneira. Porque ao final terminas imitando os roles. E non queres imitar os roles.

M1 / GRUPO 3

Esas Margaret Thatcher, esas Ángeles Merkel, ese tipo de perfís. Eu asumo moito roles ás veces. Obrígame a asumir certo rol, a min tenme pasado. Pero podemos ter outro liderado diferente. É difícil, pero acudo a eses comportamentos que non me interesan. Porque ás veces é moi cómodo. Funciona. Son menos colaborativos, menos democráticos.

M2 / GRUPO 3

Somos máis cooperantes, somos todas mulleres.

M6 / GRUPO 2

Bloque 4.

Desigualdade e remuneración laboral

O problema estrutural que existe na sociedade trasládase á universidade manifestándose no momento de acceso, nos espazos que ocupan e participan as alumnas ou como son valoradas e cualificadas e continúa nos primeiros anos da etapa investigadora ata a consolidación profesional.

As diferenzas de roles e tarefas de xénero que existen no espazo privado, nos coidados e tarefas do fogar, teñen efectos no ámbito laboral e non se poden abordar por separado. As mulleres sofren maior discriminación no traballo por ter que asumir maiores responsabilidades familiares, ás que tamén hai que engadir a maior penalización das mulleres con contratos máis precarios e os efectos do cómputo de complementos na fenda salarial.

Creo que o feito de que sexa unha muller ten moitísimo que ver con que continúe nesta precariedade. Nestes máis de 20 anos na universidade sempre estiven en precario. Teño unha nómina que non chega a mil euros eu creo que ninguén é consciente no meu departamento e non se poñen no meu lugar porque nunca fixeron absolutamente nada.

M7 / GRUPO 1

Son axudante doutora, pero, desde agora, desde setembro. Levo desde 2018 na universidade, pero ata agora fun unha interina de substitución e a tempo parcial. Pasei por P3 e por P6. Por P3, foron moi poucos meses, despois pasei a P6. En total, pois, levo cinco anos de interina.

M7 / GRUPO 2

A mobilidade laboral e a pouca estabilidade implican asumir traballos con horarios incompatibles cos coidados ou tempos persoais. Os tempos de desprazamentos supoñen un problema engadido ás dificultades de conciliación e á precariedade laboral.

Esas dúas horas que me trago todos os días que veño a Santiago, xa sexa en coche, xa sexa en bus, porque teño que chegar a unha hora para os meus fillos, son as dificultades que ten conciliar. Unha hora para vir, outra hora para volver. Chego a casa a media tarde. Cinco, dez minutos cos meus fillos, descanso vinte minutos, despois extraescolares.

M3 / GRUPO 1

Discriminación laboral por asumir unha maior carga docente, responsabilidade asociada á titorización e preparación de aulas. Un factor que non se reconece no sistema de avaliación da práctica docente ao non ter en conta o tempo de dedicación nesta actividade.

Imparto aulas en tres centros, no Campus de Lugo.

M7 / GRUPO 1

Si, teño a redución, teño 120 horas. Teño 120 horas nunha materia de grao que é optativa, pero con moita xente, e despois son cousas que ninguén quere dar como que teñas que irte a dar clase ao Campus Norte. E en inglés.

M2 / GRUPO 2

As mulleres asumen sen máis as cargas laborais ou decisións que lles veñen impostas, que lles afectan e condicionan negativamente no desenvolvemento da xornada laboral. Mentres, as respostas ou actitudes agresivas, de protesta dalgúns compañeiros son máis recorrentes e acaban por terse en conta.

Podes mover a docencia para a mañá, por favor? Porque hai días que dou cinco horas de clases pola mañá e chego en piloto automático a dar as teóricas. E a resposta foi: vale. Pero ese vale foi unha mentira.

Sen embargo, viñeron compañeiros homes con agresividade de «Tío, cambia o horario, porque senón non teño forma de producir tanto» (BERRANDO). Pois automaticamente funcionou.

M2 / GRUPO 1

E escoitas cousas como «é que, claro, se a docencia desta materia queda sen cubrir nos arriscamos a que? Entonces, bueno, eu non sei se algunha de vosoutras pode cubrir esta docencia». Vosoutras? Sempre din vosoutros, pero para isto din vosoutras. Vamos a ver que quen ten máis porcentaxe de POD sen cubrir? Homes. Na nosa facultade, a porcentaxe de POD sen cubrir é maior neles. Nós imos todas ao límite de horas de clase horas docentes.

M7 / GRUPO 2

Pero se eu lle pido para ir a unha reunión dun proxecto do grupo de investigación no que estou aquí, en Santiago, dinme que non, que se quero investigar que investigue nas miñas horas libres.

M3 / GRUPO 1

A concentración da actividade laboral na docencia implica ademais que quede relegado tempo á investigación, actividade á que se poden dedicar en maior porcentaxe os varóns, perpetuando unha discriminación laboral que, ademais reproduce as desigualdades, desprestixia e desaproveita o talento feminino.

Unha maior carga docente que, como apuntamos, implica máis horas ás que hai que sumar a implicación e responsabilidades asumidas cara o alumnado. As mulleres dedican máis tempo á impartición da docencia e á dirección de teses. Un tempo que redundará nun maior interese no seguimento e acompañamento e que non se computa nin traslada ás melloras salariais.

Ao titorizar tese, hai unha implicación absoluta moi especialmente coas mulleres pero en xeral con todo.

M8 / GRUPO 1

Cando dirixes a mulleres, esas mulleres tamén esperan de ti algo. Prodúcese unha especie de simbiose que fai que efectivamente aí se que se che vaia moitísimo, moitísimo dese traballo.

M8 / GRUPO 1

Unha tese lévame un pouco a un baleirado. Moitas veces acabas unha tese e dis uff.

M5 / GRUPO 1

A implicación na docencia... nós como mulleres dedicamos máis tempo ás mesmas horas de docencia.

M3 / GRUPO 1

As xornada laboral esténdese e normalízanse determinados patróns como traballar fóra do horario establecido, rematar tarefas nas fins de semana, sobre todo as relacionadas coa investigación ou na preparación da docencia.

Investigamos as fins de semana. As fins de semana, eu sigo. E o verán. O mes de agosto, vacacións... Ou ás noites, fóra do horario. Si, porque é cando cando podo estar toda a tarde, sentada tranquilamente, porque os meus fillos están cos avós, porque os sábados estamos cos meus pais.

M3 / GRUPO 1

Ás veces si que prefiro traballar a fin de semana, porque teño máis capacidade para traballar moitas horas seguidas no mesmo. Eu agora, polo cargo que teño, son incapaz de fiar máis de unha hora durante a semana para facer calquera cousa. E eu, sinceramente, aínda que teña unha responsabilidade doutra natureza, quero seguir investigando.

M6 / GRUPO 1

A mi todo iso me lévame as mañás cando tiven que organizar congresos seminarios, de todo, pois é que eran dúas, tres mañás que eu dedicaba a xestionar todo iso, despois das tardes as clases, e a investigación pois, os domingo.

M5 / GRUPO 2

A falta de estabilidade e as incertezas polas retribucións, mentres non se acada certa estabilidade laboral, condicionan soldos baixos en determinadas categorías laborais.

Incerteza xa non pero aínda non asimilei que estou estable, veño desas situacións, na que cada mes era diferente.

M1 / GRUPO 2

Para os homes cobrar mil euros ao mes era pouco, pero para unha muller xa podes dar palmas de alegría, que polo menos saes da casa non estás cambiando cueiros.

M1 / GRUPO 2

Para todo estamos dispoñibles, porque a min, claro, calquera cousa que che podían ofrecer, un contrato ou ter contratos dunha semana, dun mes dun grupo de investigación, compensábase? a nivel de tempo e de xestionalos? Pois non, pero a nivel de currículo, é o único que podo sacar.

M5 / GRUPO 2

O salario base vese condicionado polos complementos variables da remuneración, moi diferentes aos dos compañeiros varóns por ter estes maiores posibilidades de dedicación á investigación.

O problema é que non é tanto que nós cobremos menos, senón que hai outra persoa que cobra máis entón.

M5 / GRUPO 1

Pero se a nai de non sei quen rompe a perna, se o pequeno de non sei que fai tal.. van correndo as mulleres. Entón eu creo que a igualdade inicial si que é a mesma, o soldo é o mesmo e que o complemento vale o mesmo, pero que pasa se despois miras no listado, e quen pode acceder aos complementos? O que fai máis, o que firma de primeiro. O plantexamento da universidade si que é igualitario.

M5 / GRUPO 3

Cando empezas a pedir complementos, e dis, ostras, pero había que facer isto, isto, isto e isto. E eu digo, como os meus compañeiros saben desde o minuto un o que hai a facer?

M6 / GRUPO 1

Hai determinadas decisións que afectan directamente ao cómputo de méritos e desenvolvemento da carreira profesional que son tomadas de forma arbitraria. Se fulanita se quere ir de estancia levamos o asunto á reunión de área porque claro «es que estar en estas fechas si tiene docencia» e fulanito vaise de estancia sen pasar por ningún sitio sen enterarse ningún.

M7 / GRUPO 2

Un dos problemas máis patentes son os estereotipos e o cuestionamento constante da carreira académica, mesmo tendo recoñecidos complementos como os sexenios.

Eu estou cobrando sexenio en lugar desde o ano 2016, desde o ano 2018. Eu tería que estar solicitando sexenio, o meu segundo sexenio o 2022, pero non o puiden solicitar o 2022, agora teño que esperar. Os complementos de excelencia da Xunta de Galicia tardei dous anos en podelos solicitar, e así sucesivamente. Entón, claro, a min non se me escapa que pois accedín moito máis tarde aos complementos de investigación.

M2 / GRUPO 3

Os complementos por tarefas de coordinación e cargos académicos, coas asimetrías derivadas da segregación horizontal onde os homes desenvolven tarefas de investigación, cursos e conferencias e as mulleres traballos de coordinación e xestión; o coidado da organización, que non é recoñecido nin social nin en termos de produtividade. Tarefas non remuneradas recaen nas mulleres mentres os compañeiros desenvolven responsabilidades de xestión, recoñecidas e máis prestixiosas.

O que vexo é un patrón que se repite, sexas doutoranda, sexas axudante doutora, que son as tarefas non remuneradas, pero que implican moita carga de traballo que precisan de persoas meticulosas e comprometidas, e sempre se lles asignan ás mulleres. Pero que as cargas que levan un tipo de retribución de recoñecemento oficial, de cargos de xestión, sempre se lle asignan, ou se lles ofrecen primeiro aos homes.

M2 / GRUPO 1

Que temos a etiqueta de secretarias, organizadoras e coordinadoras e representantes de... cousas que non teñen complemento salarial.

M2 / GRUPO 3

Estaba na comisión de coordinación de título e eramos cinco mulleres e un home. Volvemos ás casuísticas, no? Quen coordinaba? Obviamente o señor. Ao resto das cinco, eramos as de «fai, e hai que facer, e leva».

M4 / GRUPO 3

Todo isto, de traducilo a algo rendible non lle pode sacar ningún tipo de beneficio. Que ao final son transferencias que non podes demostrar que fixeches dun traballo que é moi difícil, pero que despois non aparece reflectido na túa carreira académica.

M5 / GRUPO 1

A dimensión social, divulgativa e de compartir coñecemento é asumida por mulleres e non poden xustificarse.

Nos últimos anos dedícome á divulgación. Creo que é o que máis de un tempo me quita. Máis incluso que a investigación. Pero creo que é necesario. Polo tema de motivar ás nenas cara a enxeñaría e cara a ciencia. Foi un pouco non buscado, pero despois, pois, como que considero que é unha obrigaón de cada sociedade, pero noutras cuestións non hai ningún tipo de recoñecemento para todo ese traballo.

M4 / GRUPO 2

Entran en mi jornada laboral pero a mi nadie me va a acreditar estas horas que estoy haciendo.

M3 / GRUPO 2

Algunhas mulleres ante as situacións de estrés, derivadas das cargas persoais e académicas, con horarios incompatibles, dispoñibilidade inmediata a dar resposta e outras esixencias tomaron a decisión de parar, reformularse. Tomarse un tempo, baixar o ritmo, decisións ás que se acollen mulleres con máis traxectoria, cos anos de dedicación e maior experiencia, e con maior estabilidade laboral.

Eu desactivo as notificacións do móbil, non contesto fóra de hora e fun medio adestrando tamén aí un pouco a xente coa que traballaba, aos meus xefes, que sabían que a fin de semana non lles ía contestar o correo.

M1 / GRUPO 1

A miña idea é que eu teño que traballar oito horas na facultade. Porque é o que me corresponde por lei. Unha fin de semana ten que ser algo moi excepcional. É dicir, as persoas temos que primeiro querernos a nós mesmas. Se eu non podo facer algo en oito horas, algo vai mal. Non é acorde ao que me están pagando. Eu traballo esas oito horas. Se non me dá tempo, queda para mañá. Iso foi algo que aprendín, pero desde que naceu o primeiro fillo. Desde entón, eu traballo as horas que me corresponden.

M4 / GRUPO 2

Decisións que se ven obrigadas a xustificar constantemente ante as desconfianzas que reciben por parte do entorno laboral.

Pero intento non traballar a fin de semana. E eu sei que son a que non traballa as fins de semana. Porque antes estiven en reunións, consellos de proxecto. Eu non son traballadora porque a fin de semana igual quero pasar tempo con meus pais, con meus amigos, limpar a casa, desconectar un pouco, facer unha escalada.... Pero traballo máis horas das que pon o contrato. E aínda así din que son eu a que non traballo as fins de semana.

M1 / GRUPO 1

Teñen un control súper exhaustivo. Eu creo que é falta de confianza absoluta.

M2 / GRUPO 1

Bloque 5.

Propositivo.

Posibles medidas para reducir a fenda e as desigualdades dentro da USC

No seguinte apartado recóllense as opinións realizadas nos grupos acerca das posibles solucións que implican a necesidade de que a USC recoñeza os desequilibrios e desigualdades existentes, e incorpore de forma efectiva a perspectiva de xénero no seo das accións da institución, no seu ámbito organizativo e na actividade e xestión académica. Mais en concreto abordáronse as seguintes propostas:

Promover alianzas e redes de traballo entre as mulleres, baseadas nas relacións de complicidade e apoio.

Realmente importante é ter a sororidade, que é o mellor que debía de ter as mulleres unhas con outras.

M7 / GRUPO 1

Corresponsabilidade e alianzas. Sensibilización e información para que os homes se incorporen de forma activa contra a desigualdade.

E si que precisamos tamén aliados do seu lado porque se non, non somos cribles.

M2 / GRUPO 2

Un compañeiro que nos dixo como iamos dar no plan de estudos unha materia de xénero: «Mira eu fago o que queirades coa materia de xénero, pero eu non a vou impartir que aínda me vou buscar un problema».

M7 / GRUPO 2

Articular servizos ou espazos de asesoramento e acompañamento ás mulleres PDI na atención da carreira investigadora.

A existencia dunha oficina de axuda e asesoría para mulleres investigadoras como ten algunha universidade europea, onde persoas que son seleccionadas por ter unha notable experiencia na universidade, no mundo académico, asesoran a mulleres.

M8 / GRUPO 1

Participación e dinamización social na defensa dos dereitos e igualdade das mulleres na comunidade universitaria.

Por exemplo, non hai ningunha asociación feminista na universidade. A min iso chámame moito a atención. Hai centros de estudos feministas, pero unha asociación que sexan docentes, PAS e alumnas non hai. Despois, por exemplo, nos acesos ao claustro e aos órganos de representación, non hai unha orientación nunca feminista das cousas.

M6 / GRUPO 1

Promover a inclusión da perspectiva de xénero na institución, co obxectivo de transformar as estruturas, procedementos, prácticas desiguais e discriminatorias. Sensibilización, como resposta a invisibilización e negación do problema por parte da institución e no ámbito profesional entre a comunidade docente e investigadora.

Os nosos centros de poder, nos nosos órganos de poder fai falta de sensibilidade, e non ven que hai problemas graves que afectan a mulleres. E debemos tomar unha posición como centro, como departamento.

M2 / GRUPO 1

Formación dirixida ao profesorado para enfocar a actividade docente con perspectiva de xénero, tanto no que respecta a contidos que son transmitidos como as estratexias educativas e formativas, ao coñecemento e a metodoloxía aplicadas na aulas.

Creo que non estamos formados, tampouco os docentes, para afrontar estas cuestións de xénero.

M2 / GRUPO 2

Nós, como profesorado, temos que facer a igualdade. E a igualdade soamente se consegue exercéndoa. Temos que conseguir que o alumnado exerza a igualdade xa dentro das aulas.

M4 / GRUPO 2

Recoñecemento á aplicación da perspectiva de xénero como enmarcada como criterio de innovación docente.

Que traballar con perspectiva de xénero acabe sendo un mérito. É igual que a innovación docente.

M7 / GRUPO 2

Sistema de recoñecemento do labor docente, divulgativo e de titorización.

Eu creo que aí, facendo uso da autonomía universitaria, non tanto na lexislación, pero nos procedementos internos, pódese instruír para promocionar talento novel emerxente entre homes e mulleres, aí hai que ir alén da discriminación positiva. Hai que meter complementos, ou mellor, igual que o sexenio de investigación, pero máis no marco de persoal docente e investigador que ten funcións de xestión académica, a nivel de decanatos, de formacións de programas de ensino, que midan, en cinco ou seis anos, a produtividade... e que se traduza tamén nalgún tipo de premio ou garante para motivación da propia carreira universitaria.

M3 / GRUPO 3

Facer o que che gusta, dar clase con gusto, titorizar con gusto, está contra o sistema como funciona agora. É dicir, noutras universidades e noutros países, hai xa porcentaxes taxados das horas que ti lle tes que dedicar a cada cousa. Aquí non está taxada en cada cousa.

M6 / GRUPO 1

Recoñecemento e acreditación académica pola dedicación nas actividades divulgativas, de sensibilización e visibilización das mulleres e defensa da igualdade.

Que estaría ben que as cabezas visibles pensaran un pouco máis en violeta porque basicamente non creen nisto. Ata cando isto a custe cero? Ou sexa, ata cando imos a traballar por apetencia persoal, sen ningún tipo de apoio? Non digo recurso económicos. É recoñecemento. A fenda salarial tamén é isto. As comisións de igualdade de xénero, a custe cero sen ningún tipo de recoñecemento, é que non o podes poñer no currículo.

M2 / GRUPO 3

Cumprimento da lexislación e normativa en materia de igualdade e para o recoñecemento de accións que valoran a presenza de mulleres nos procesos de captación de fondos para a investigación.

Cando se piden proxectos non necesariamente europeos, calquera tipo de proxecto a nivel do plan nacional que ten financiamento europeo, pola propia normativa e directiva, si que estamos a constatar que non cumprimos o mínimo de mulleres requiridas.

M3 / GRUPO 3

Medidas de acción positiva específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombres e impulsar la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo. En concreto, incorporar de manera explícita la priorización, en situaciones de empate en los resultados de la evaluación, de aquellas solicitudes de ayudas para proyectos de investigación liderados por mujeres o con un peso relativo mayor de investigadoras de la UPO en los equipos de innovación de discriminación positiva e a discriminación positiva... Sabemos que tiene que ser útil, porque si no llevas un poco de oxígeno, no puedes sobrevivir.

M1 / GRUPO 2

Estou nun grupo de investigación que é curiosísimo, porque somos todas mulleres, menos o coordinador do grupo de investigación. Curioso tamén. Claro, claro. Que é un home. Cando nunha reunión estábamos pedindo axuda isto de grupos de emerxentes e tal, pois eu dixen que había un punto no que poñía que se o grupo era liderado por unha muller que nos daban máis puntos... e nada.

M2 / GRUPO 3

Accións dirixidas ao reforzo, visibilización e posta en valor das capacidades e habilidades das alumnas e de reforzo e sensibilización dos alumnos.

Que poidan ter unha maior presenza, unha maior participación.

M5 / GRUPO 3

Entón é moi difícil de cambiar. Nesta universidade retrógrada, servilista e tal, o home é un rei.

M2 / GRUPO 3

Orzamento específico en materia de igualdade e dotación de recursos técnicos. Posta en valor e visibilidade dos recursos e servizos: da Oficina de Igualdade da USC e das comisións de xénero das facultades dirixidas ao conxunto da comunidade universitaria.

Quedaré con unos amigos y dirán «Que hiciste hoy?» «Estuve en la comisión de género de la facultad». Y me dirán: «todas esas cosas que haces, las haces porque quieres».

M3 / GRUPO 1

As comisións de igualdade de xénero molestan. Hai certas persoas que se senten extremadamente molestas coas accións que se realizan nas propias comisións, cando iso é patente, obviamente, a institución, aínda que aparentemente sexa amigable, despois no día a día non o é tanto.

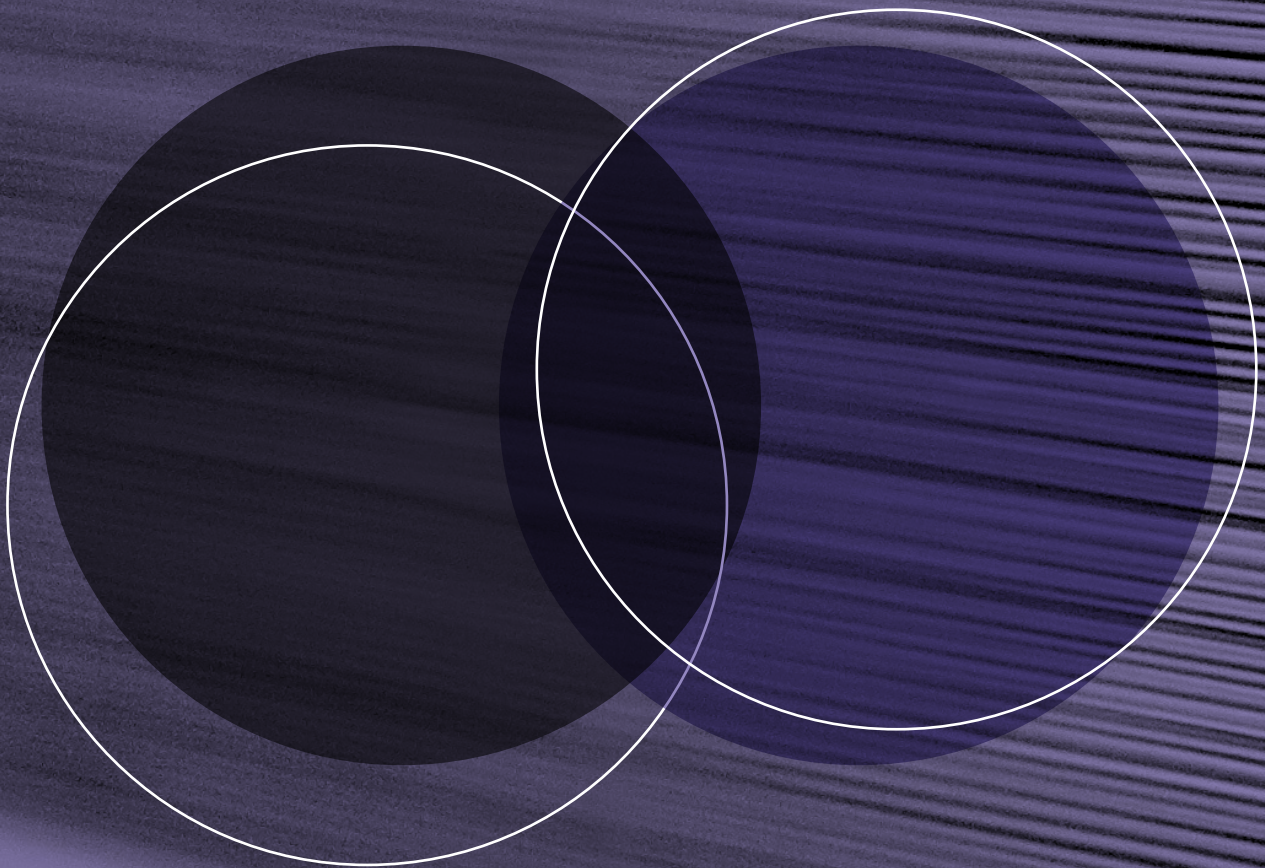
M4 / GRUPO 3

Que estamos nunha institución, a USC, onde non hai orzamento para igualdade.

M4 / GRUPO 3

5

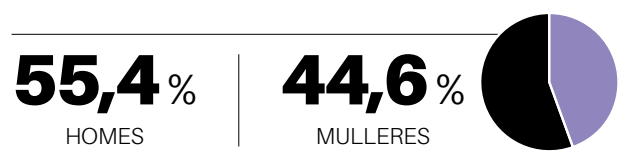
CONCLUSIÓN



Como idea central pódese afirmar que hai diferenzas de xénero entre os colectivos de mulleres e homes PDI da USC. Diferenzas a nivel de representación nas categorías profesionais e consolidación e postos de maior recoñecemento, pero tamén a nivel de participación dentro dos espazos e tomas de decisión con efectos directos no recoñecemento de méritos e nas retribucións percibidas.

EQUILIBRIO NUMÉRICO

O 44,6 % do PDI na USC son mulleres, dous puntos por riba da media das universidades estatais. Uns datos positivo que non se traduce nunha representación equilibrada nas categorías laborais.



MAIOR EQUILIBRIO POR SEXO ENTRE AS PERSOAS MÁIS NOVAS

A composición por sexo é máis equilibrada entre os grupos do PDI máis novos. Conforme a idade do colectivo PDI aumenta, hai unha menor presenza feminina, sendo máis notable entre o grupo de 60 e máis anos onde as mulleres só están representadas nun 17,5 % fronte ao 26,9 % dos homes.

CATEGORÍAS MASCULINIZADAS

O persoal con cátedra está altamente masculinizado (71,4 % son homes), seguido do profesorado asociado (62,2 % de varóns). En cambio, a categoría de axudante doutor está feminizada, xa que alcanza unha porcentaxe do 58,9 % de mulleres.

CÁTEDRA



PROF. ASOC.



AXUD. DOUTOR



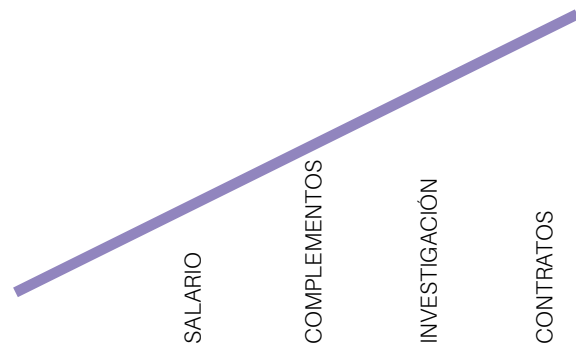
DESIGUALDADE NOS ÁMBITOS

Existe unha clara desigualdade de xénero no PDI con maior presenza de mulleres nas áreas de Ciencias Sociais e de Humanidades, en contraposición ao ámbito da Enxeñaría e Arquitectura, nos que existe unha maior presenza masculina.

FENDA NOS COMPLEMENTOS

Os datos para a USC mostran unha fenda salarial do 5,8 % que chega ao 9,9 % ao aplicar os complementos.

Entre os complementos destaca a fenda de xénero naqueles relacionados coa investigación, en concreto os sexenios (21,1 %) e os complementos ligados á participación en proxectos de investigación e contratos (42,3 %).

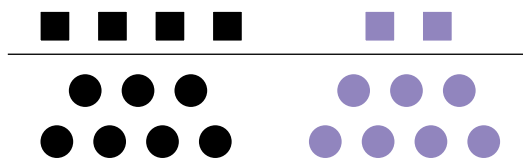


SEXENIOS

As mulleres PDI representan o 45,7 % de quen non ten sexenio, o 55,5 % do grupo cun sexenio e entre o grupo de seis e máis sexenios a súa porcentaxe redúcese ata o 20,8 %, oito puntos porcentuais por debaixo da media das universidades españolas.

FENDA POR RAMAS

Segundo as ramas de ensinanza, na USC a fenda salarial por xénero máis alta rexístrase na área de Artes e Humanidades e na de Ciencias da Saúde (8,3 % en ambos casos), mentres que a máis baixa é en Ciencias Sociais e Xurídicas (4,5 %).

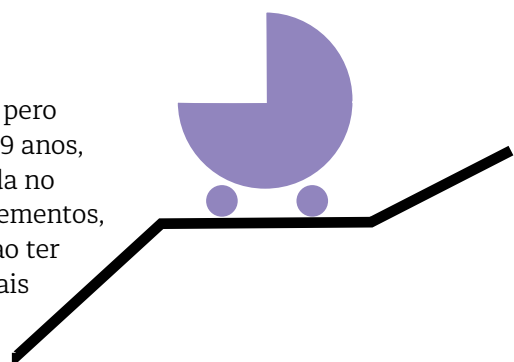


IGUALDADE NO BÁSICO

As mulleres do PDI gañan o mesmo ca os compañeiros varóns nas retribucións básicas, pero menos nas complementarias. De maneira que, nas retribucións totais existe unha importante fenda desfavorable cara ás mulleres.

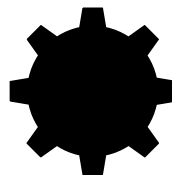
A PAUSA DA MATERNIDADE

Os efectos dos complementos salariais aumentan a fenda de xénero con menor impacto nos inicios da carreira académica, pero maniféstase significativamente nos grupos de idade de 30 a 39 anos, ao coincidir coa primeira maternidade e mesmo é máis elevada no tramo de 40 a 49 anos, especialmente na aplicación de complementos, tendencia que diminúe entre as mulleres PDI de maior idade ao ter consolidada a carreira profesional e acceder a categoría laborais superiores e onde se aplican complementos favorables.

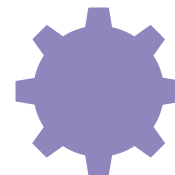


DISCRIMINACIÓN NAS FUNCIONES

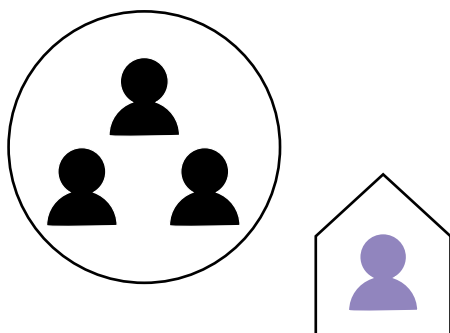
As mulleres, derivado dos nesgos de xénero, asumen maior carga de funcións administrativas e organizativas e o seu acceso aos cargos de xestión, de carácter estratéxico, maioritariamente masculinos, vese limitada ou directamente son excluídas. Obsérvanse dificultades para acceder ás categorías máis altas dos postos de dirección.



**FUNCIONES
DIRECTIVAS E
ESTRATÉXICAS**



**FUNCIONES
ADMINISTRATIVAS
E ORGANIZATIVAS**



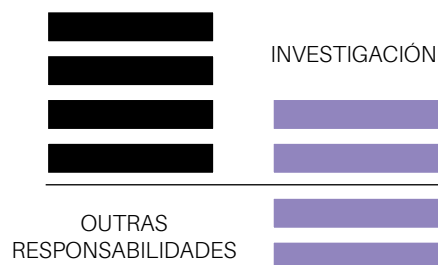
FÓRA DOS CÍRCULOS

Os espazos de relación, formais e informais, constrúense en base as relacións persoais e círculos de interese. A esixencia de tempos e dedicación deixa fóra ás mulleres que asumen as responsabilidade de coidados e xestión de fogar de maneira maioritaria e con consecuencias directas no desenvolvemento da carreira investigadora.

MÁIS RESPONSABILIDADES EXTRAS, MENOS CAPACIDADE PARA PRODUCIR

Asumir responsabilidades de docencia e xestión relega a dedicación á investigación e á produción científica das mulleres respecto dos homes.

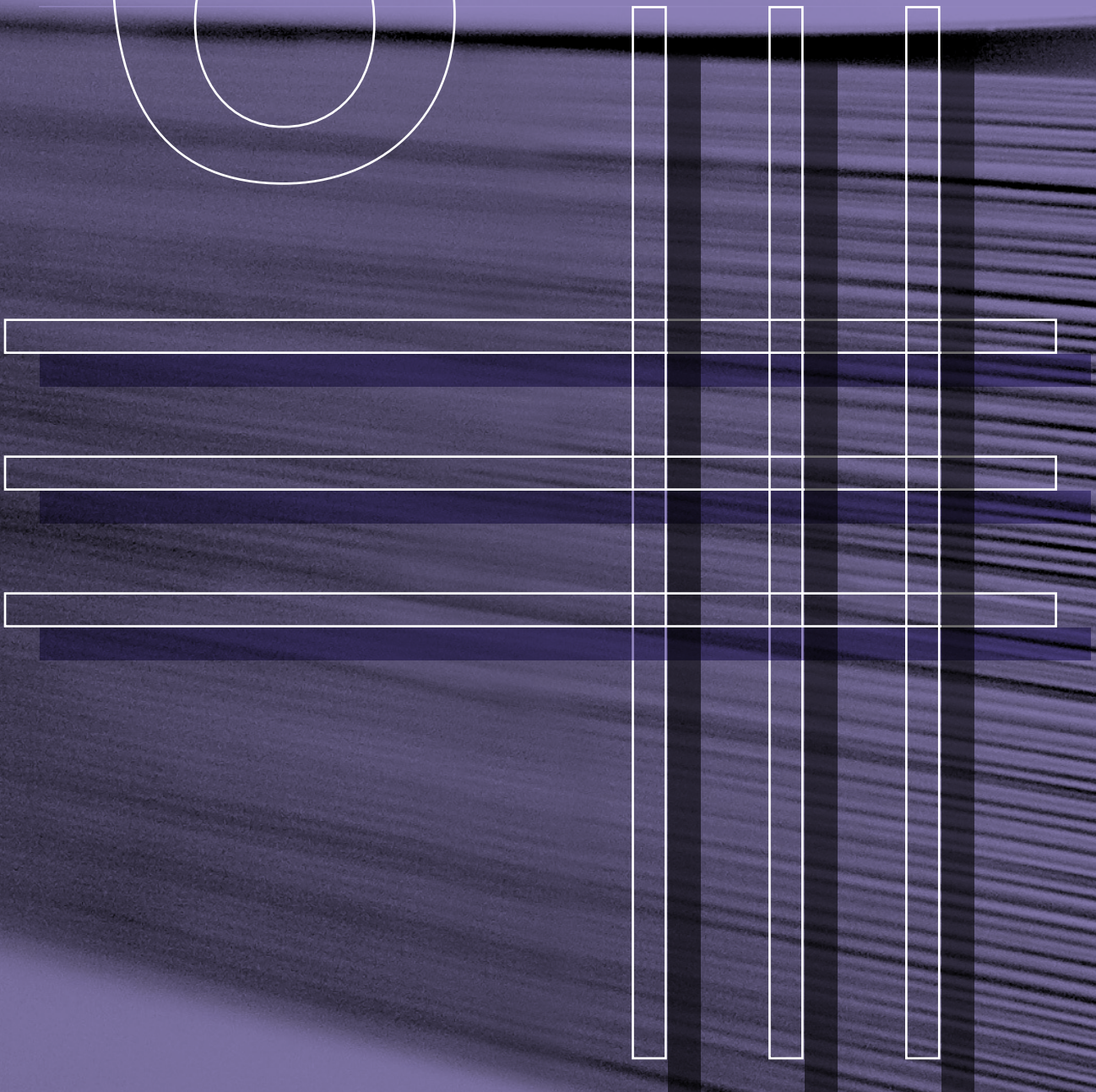
As consecuencias trasládanse á traxectoria laboral manifestándose nunha menor retribución salarial respecto dos seus compañeiros.



A vulnerabilidade estrutural que afecta a traxectoria académica das mulleres precisa da posta en marcha políticas de sensibilización e políticas de acción positiva dirixidas a corrixir os desequilibrios detectados.

6

TÁBOAS E GRÁFICOS



TÁBOAS

- 09** Táboa 1. Perfís de referencia para a entrevista en grupo
- 11** Táboa 2. Perfil de mulleres PDI participantes na entrevista en grupo
- 13** Táboa 3. Perfil de mulleres PDI participantes na entrevista en grupo. USC. 2021
- 14** Táboa 4. Distribución do PDI por área de coñecemento. USC. 2021
- 16** Táboa 5. Porcentaxe de mulleres PDI por categoría profesional. USC e universidades españolas. 2021
- 16** Táboa 6. Distribución do PDI por trienios. USC. 2021
- 17** Táboa 7. Porcentaxe de mulleres PDI por trienios. USC e universidades españolas. 2021
- 17** Táboa 8. Distribución do PDI por quinquenios. 2021
- 18** Táboa 9. Porcentaxe de mulleres PDI segundo quinquenios. USC e universidades españolas. 2021
- 18** Táboa 10. Distribución do PDI por sexenios. USC. 2021
- 19** Táboa 11. Porcentaxe de mulleres PDI por sexenios. USC e universidades españolas. 2021
- 20** Táboa 12. Distribución do PDI por tipo de xornada. 2021
- 20** Táboa 13. Porcentaxe de mulleres PDI por tipo de xornada. USC e universidades españolas. 2021
- 20** Táboa 14. Distribución dos PDI por tipo de permiso ou excedencia. 2021
- 21** Táboa 15. Porcentaxe de mulleres por tipo de permisos ou excedencias. USC e universidades españolas. 2021
- 23** Táboa 16. Fenda salarial segundo idade. USC e Univ. Españolas. 2021
- 24** Táboa 17. Fenda salarial segundo área de coñecemento. USC e universidades españolas. 2021
- 25** Táboa 18. Fenda salarial segundo número de trienios. USC e universidades españolas. 2021
- 26** Táboa 19. Fenda salarial segundo número de quinquenios. USC e universidades españolas. 2021
- 27** Táboa 20. Fenda salarial segundo número de sexenios. USC e universidades españolas. 2021
- 28** Táboa 21. Fenda salarial segundo tipo de xornada. USC e universidades españolas. 2021
- 29** Táboa 22. Fenda salarial do PDI con permisos por responsabilidades familiares. USC e universidades estatais. 2021
- 30** Táboa 23. Fenda salarial dos PDI por tipo de complemento. USC, UVigo, UDC e universidades españolas. 2021
- 31** Táboa 24. Fenda salarial dos PDI por tipo de complemento e idade. USC. 2021

- 32** Táboa 25. Fenda salarial dos PDI por tipo de complemento e número de trienios. USC. 2021
- 32** Táboa 26. Fenda salarial dos PDI por tipo de complemento e número de quinquenios. USC. 2021
- 34** Táboa 27. Salario medio e salario medio ETC por sexo. USC, UVigo, UDC e universidades españolas. 2021
- 36** Táboa 28. Fenda salarial ETC por número de trienios. USC. 2021
- 36** Táboa 29. Fenda salarial ETC por número de quinquenios. USC. 2021
- 37** Táboa 30. Fenda salarial ETC por tipo de xornada. USC. 2021
- 37** Táboa 31. Fenda salarial ETC por tipo de xornada. USC e universidades españolas. 2021
- 38** Táboa 32. Fenda salarial ETC e sen axustada por tipo de complemento. USC. 2021
- 38** Táboa 33. Fenda salarial ETC por tipo de complemento. USC, UVigo, UDC e universidades españolas. 2021
- 40** Táboa 34. Salarios medios base por sexo e categoría profesional. USC. 2021
- 41** Táboa 35. Salarios medios base por sexo nas principais categorías profesionais. USC e outras. 2021
- 42** Táboa 36. Fenda salarial dentro dos complementos por categoría profesional. USC. 2021
- 44** Táboa 37. Remuneración media pola participación en proxectos de investigación e convenios. USC. 2022
- 45** Táboa 38. Remuneración media pola participación en proxectos de investigación e convenios por área de coñecemento. USC. 2022
- 45** Táboa 39. Remuneración media en gastos de locomoción. USC. 2022
- 46** Táboa 40. Fenda salarial proxectos por area de coñecemento e número de sexenios. USC. 2022
- 46** Táboa 41. Fenda salarial locomoción por area de coñecemento e número sexenios. USC. 2022

GRÁFICOS

- 14** **Gráfico 1.** Porcentaxe de mulleres PDI por grupos de idade. USC e universidades españolas. 2021
- 15** **Gráfico 2.** Porcentaxe de mulleres PDI por área de coñecemento. USC e universidades españolas. 2021
- 15** **Gráfico 3.** Porcentaxe de mulleres PDI por categoría profesional. USC. 2021
- 19** **Gráfico 4.** Porcentaxe de homes e mulleres con trienios, quinquenios ou sexenios. USC. 2021
- 22** **Gráfico 5.** Fenda salarial no salario base, complementos e salario total. USC, UVigo, UDC e universidades estatais. 2021
- 23** **Gráfico 6.** Fenda salarial no salario base, complementos e salario total segundo idade. 2021
- 24** **Gráfico 7.** Fenda salarial no salario base, complementos e salario total segundo área de coñecemento. USC. 2021
- 25** **Gráfico 8.** Fenda salarial segundo número de trienios. USC. 2021
- 26** **Gráfico 9.** Fenda salarial segundo número de quinquenios. USC. 2021
- 27** **Gráfico 10.** Fenda salarial segundo número de sexenios. USC. 2021
- 28** **Gráfico 11.** Fenda salarial segundo tipo de xornada. USC. 2021
- 29** **Gráfico 12.** Fenda salarial por tipo de permisos e ausencias. USC. 2021
- 31** **Gráfico 13.** Fenda salarial por tipo de complemento segundo área de coñecemento. USC. 2021
- 33** **Gráfico 14.** Fenda salarial por tipo de complemento segundo número de sexenios. USC. 2021
- 33** **Gráfico 15.** Fenda salarial por tipo de complemento segundo tipo de xornada. USC. 2021
- 34** **Gráfico 16.** Fenda salarial total e ETC. USC, UVigo, UDC e univ. españolas. 2021
- 35** **Gráfico 17.** Fenda salarial media no salario base, complementos e salario total ETC, por grupos de idade. USC. 2021
- 35** **Gráfico 18.** Fenda salarial ETC por área de coñecemento. USC. 2021
- 37** **Gráfico 19.** Fenda salarial ETC por número de sexenios. USC. 2021
- 39** **Gráfico 20.** Fenda salarial ETC por tipo de complemento e área de coñecemento. USC. 2021
- 40** **Gráfico 21.** Salario medio bruto segundo sexo por categorías profesionais. USC. 2021
- 41** **Gráfico 22.** Salario medios dos complementos por sexo segundo categoría profesional. USC. 2021
- 42** **Gráfico 23.** Fenda salarial total por categorías profesionais. USC. 2021
- 43** **Gráfico 24.** Fenda salarial en ETC por categoría profesional. USC. 2021

