

OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2023

Edición: Unidade de Igualdade. Universidade de Vigo
Elaboración: Unidade de Igualdade. Universidade de Vigo
Recompilación, organización e realización de gráficas: Cidadanía S. Coop. Galega

ÍNDICE

Observatorio da Igualdade 2023	1
1. Representación de mulleres e homes nos órganos de goberno.....	2
2. Distribución de mulleres e homes no persoal docente e investigador (PDI).....	14
3. Fenda salarial	40
4. Distribución de mulleres e homes no persoal investigador (PI).....	44
5. Distribución de mulleres e homes no persoal de administración e servizos (PAS)	51
6. Distribución de mulleres e homes no alumnado	59
7. Conclusións	77

ÍNDICE DE TÁBOAS

Táboa 1. Equipo de goberno. Distribución segundo o sexo. Ano 2022.....	2
Táboa 2. Goberno nos centros. Distribución segundo o sexo. Ano 2022.....	4
Táboa 3. Goberno nos centros. Distribución por campus e por sexo. Ano 2022.....	6
Táboa 4. Direccións de área. Distribución segundo o sexo. Ano 2022.....	6
Táboa 5. Organización dos departamentos. Distribución segundo o sexo. Ano 2022.....	7
Táboa 6. Dirección de departamento (rama de coñecemento e sexo).....	8
Táboa 7. Dirección de departamento (rama de coñecemento e sexo) e PDI Total.....	9
Táboa 8. Organización da área de Xerencia. Distribución segundo o sexo. Ano 2022.....	10
Táboa 9. Claustro da universidade. Distribución segundo o sexo. Ano 2022.....	10
Táboa 10. Claustro da universidade. Distribución segundo o sexo. Datos en porcentaxes Ano 2022.....	11
Táboa 11. Consello de Goberno. Distribución por sexo. Ano 2022. Datos totais.....	12
Táboa 12. Consello de Goberno. Distribución segundo o sexo. Porcentaxes. Ano 2022 e 2021.....	12
Táboa 13. Consello Social. Distribución segundo o sexo. Ano 2022.....	13
Táboa 14. PDI da UVigo. Idade media. Distribución segundo o sexo. Ano 2022.....	15
Táboa 15. PDI da Uvigo. Distribución segundo os grupos de idade e o sexo. Ano 2022.....	16
Táboa 16. PDI da Uvigo. Distribución segundo a categoría e o sexo. Ano 2022.....	17
Táboa 17. PDI mulleres. Datos de evolución desde 2018 a 2022.....	18
Táboa 18. PDI mulleres. Datos por categorías e por grupos de idade. Ano 2022.....	19
Táboa 19. PDI con vinculación permanente. Datos por sexo. Ano 2022.....	20
Táboa 20. Evolución da porcentaxe de mulleres PDI con vinculación permanente. De 2017 2022.....	21
Táboa 21. PDI por áreas de coñecemento e por sexo. Ano 2022.....	22
Táboa 22. PDI por campus e por sexo. Ano 2022.....	23
Táboa 23. PDI por categoría no campus de Ourense. Ano 2022.....	24
Táboa 24. PDI nos centros por categoría. Campus de Ourense. Ano 2022.....	25
Táboa 25. PDI por categoría no campus de Pontevedra. Ano 2022.....	26
Táboa 26. PDI en representación nos centros por categoría. Campus de Pontevedra. Ano 2022.....	27
Táboa 27. PDI por categoría no campus de Vigo. Ano 2022.....	28
Táboa 28. PDI en representación nos centros por categoría. Campus de Vigo. Ano 2022..	30
Táboa 29. PDI doutoras e doutores por categoría. Datos absolutos. Ano 2022.....	31
Táboa 30. PDI doutoras e doutores por categoría. Datos absolutos. Ano 2022.....	31
Táboa 31. PDI por sexenios e sexenios posibles. Datos absolutos. Ano 2022.....	33
Táboa 32. PDI por sexenios. Evolución segundo o sexo. Ano 2022.....	34
Táboa 33. PDI por categoría e por número de quinquenios. Ano 2022.....	35
Táboa 34. PDI: evolución por quinquenios. Ano 2022.....	35
Táboa 35. Número de mulleres IP e número de IP total.....	36
Táboa 36. Número de actividades e importe dos proxectos por áreas de coñecemento.....	37
Táboa 37. Actividades por área de coñecemento e por sexo.....	37
Táboa 38. PDI responsable que realiza a actividade por ámbito e por sexo.....	38
Táboa 39. PDI participante en programas de formación.....	39
Táboa 40. PDI participante en programas de mobilidade.....	39
Táboa 41. PDI: solicitudes de baixas e de permisos.....	40

Táboa 42. Comparativa da Uvigo coa media das universidades españolas. Salario base, complementos e salario total do PDI.....	43
Táboa 43. BSG: media por tipo de complemento.....	43
Táboa 44. Categorias de contratación segundo as tarefas.....	45
Táboa 45. PI: mulleres por categorías de contratación segundo as tarefas. Evolución nos últimos anos.....	46
Táboa 46. PDI predoutoral. Ano 2022.....	47
Táboa 47. Evolución da porcentaxe de mulleres do persoal investigador predoutoral.....	47
Táboa 48. PDI posdoutoral.....	48
Táboa 49. Número de teses lidas segundo as áreas de coñecemento.....	49
Táboa 50. Datos de grupos de investigación por áreas de coñecemento.....	50
Táboa 51. Número de membros nos equipos de investigación por áreas de coñecemento.....	51
Táboa 52. PAS por campus e por sexo.....	52
Táboa 53. PAS por idade e por tipo.....	53
Táboa 54. Mulleres PAS funcionarias por grupos. Evolución.....	55
Táboa 55. PAS por nivel de estudos.....	57
Táboa 56. Mulleres persoal funcionario, eventual e alto cargo por grupo e nivel de estudos.....	57
Táboa 57. Mulleres persoal laboral, eventual e alto cargo por grupo e nivel de estudos.....	57
Táboa 58. Mulleres PAS participantes nos programas formativos.....	58
Táboa 59. Baixas por discapacidade por categoría.....	58
Táboa 60. Xubilación por categoría.....	58
Táboa 61. Diferentes baixas de tipo administrativo.....	59
Táboa 62. Matrículas en estudos de grao por ámbito e por sexo.....	61
Táboa 63. Matrículas en estudos de mestrado por área de coñecemento.....	62
Táboa 64. Evolución das matrículas en doutoramento.....	63
Táboa 65. Matrículas en doutoramento por áreas de coñecemento.....	64
Táboa 66. Evolución da taxa de avaliación dos cursos de grao.....	66
Táboa 67. Evolución da taxa de avaliación dos cursos de mestrado.....	67
Táboa 68. Evolución da taxa de éxito nos cursos de grao.....	68
Táboa 69. Evolución da taxa de rendemento nos cursos de grao.....	70
Táboa 70. Cambio de estudo nos cursos de grao.....	72
Táboa 71. Mobilidade internacional e nacional.....	75
Táboa 72. Deporte e participación social.....	76
Táboa 73. Evolución das mulleres nos programas deportivos.....	76

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Equipo de goberno. Evolución dos anos 2019 a 2022. Distribución segundo o sexo.....	3
Gráfica 2. Equipo de goberno. Evolución dos anos 2019 a 2022. Distribución segundo o sexo.....	4
Gráfica 3. Equipo de goberno por campus. Porcentaxes de mulleres sobre homes.....	5
Gráfica 4. Evolución de mulleres e homes nas direccións de área. Datos en porcentaxes...7	
Gráfica 5. Organización dos departamentos (evolución segundo o sexo). Datos en porcentaxes.....	8
Gráfica 6. Evolución da presenza de mulleres no Claustro da universidade. Distribución do colectivo. Datos en porcentaxes.....	11
Gráfica 7. Evolución do PDI da universidade. Distribución por sexo.....	14
Gráfica 8. PDI da UVigo. Distribución segundo os grupos de idade e o sexo. Ano 2022...16	
Gráfica 9. PDI segundo a relación laboral. Distribución por sexo. Ano 2022.....	19
Gráfica 10. PDI da UVigo con vinculación permanente. Datos segundo a categoría e o sexo. Ano 2022.....	21
Gráfica 11. Evolución das porcentaxes de mulleres PDI por rama de coñecemento. Anos 2017-2022.....	23
Gráfica 12. PDI por centro segundo o sexo. Campus de Ourense. Ano 2022.....	24
Gráfica 13. PDI por centro segundo o sexo. Campus de Pontevedra. Ano 2022.....	26
Gráfica 14. PDI por centro segundo o sexo. Campus de Vigo. Ano 2022.....	29
Gráfica 15. PDI doutores. Evolución por sexo e por ano.....	32
Gráfica 16. PDI por sexenios e por sexo. Datos absolutos. Ano 2022.....	33
Gráfica 17. PDI por sexenios e sexenios posibles. Datos en porcentaxes. Ano 2022.....	34
Gráfica 18. Fenda salarial: salario base, complementos e salario total.....	36
Gráfica 19. IP por área de coñecemento.....	41
Gráfica 20. FSX. Media en salario base, complementos e salario total.....	42
Gráfica 21. Salarios medios totais por categoría profesional.....	44
Gráfica 22. Persoal investigador nos últimos anos.....	46
Gráfica 23. Porcentaxes de teses lidas segundo as áreas de coñecemento.....	49
Gráfica 24. PAS nos últimos anos.....	52
Gráfica 25. PAS por campus e por sexo. Datos en porcentaxes.....	53
Gráfica 26. PAS por categoría profesional. Datos en porcentaxes.....	54
Gráfica 27. Mulleres PAS por categoría laboral. Evolución.....	54
Gráfica 28. PAS permanente por categoría profesional. Datos en porcentaxes.....	55
Gráfica 29. Mulleres PAS do persoal laboral por grupo.....	56
Gráfica 30. Evolución da porcentaxe de mulleres PAS laboral.....	56
Gráfica 31. Matrículas do alumnado. Evolución e porcentaxe de mulleres.....	60
Gráfica 32. Matrículas en estudos de grao. Evolución e porcentaxe de mulleres.....	60
Gráfica 33. Matrículas en estudos de grao por áreas de coñecemento.....	61
Gráfica 34. Matrículas en estudos de mestrado. Evolución e porcentaxe de mulleres.....	62
Gráfica 35. Matrículas en estudos de mestrado por área de coñecemento. Porcentaxes...63	
Gráfica 36. Matrículas en estudos de doutoramento por área de coñecemento. Porcentax.64	
Gráfica 37. Notas medias en estudos de grao por área de coñecemento.....	65
Gráfica 38. Notas medias en estudos de mestrado por área de coñecemento.....	65
Gráfica 39. Taxa de avaliación dos cursos de grao por área de coñecemento.....	66
Gráfica 40. Taxa de avaliación dos cursos de mestrado por área de coñecemento.....	67
Gráfica 41. Taxa de éxito nos cursos de grao por área de coñecemento.....	68
Gráfica 42. Taxa de éxito nos cursos de mestrado por área de coñecemento.....	69

Gráfica 43. Taxa de rendemento nos cursos de grao por área de coñecemento.....	70
Gráfica 44. Taxa de abandono nos cursos de grao por área de coñecemento.....	71
Gráfica 45. Taxa de abandono nos cursos de mestrado por área de coñecemento.....	71
Gráfica 46. Taxa de graduación nos graos por área de coñecemento.....	73
Gráfica 47. Taxa de graduación nos mestrados por área de coñecemento.....	73
Gráfica 48. Duración media dos estudos de grao por área de coñecemento.....	74
Gráfica 49. Duración media dos estudos de mestrado por área de coñecemento.....	75

OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2023

O informe do Observatorio de Igualdade analiza a igualdade de mulleres e homes na Universidade de Vigo (Uvigo). O obxectivo do presente documento é determinar, desde o estudo de datos cuantitativos, o grao de igualdade ou desigualdade existente na comunidade universitaria, así como coñecer a súa evolución nos últimos anos.

Nun contexto político e social marcado polos avances en materia de igualdade convén establecer a situación dos diferentes colectivos de mulleres que se desenvolven nos espazos profesionais e formativos no ámbito universitario. Ademais, cómpre coñecer se o fan baixo as mesmas circunstancias ca os seus compañeiros varóns.

Neste sentido, o informe desenvólvese seguindo o marco da lexislación vixente en materia de igualdade. Considérase para o citado obxectivo a análise da situación de mulleres e homes nos tres sectores que constitúen a comunidade universitaria: persoal docente e investigador (en diante, PDI), persoal de administración e servizos (en diante, PAS) e alumnado. O informe recolle a análise de datos extraídos do portal de transparencia da Uvigo para procurar determinar de forma cuantitativa o grao de igualdade alcanzado.

En canto á orde de presentación da información, no apartado 1 estúdase a situación de mulleres e homes nos diferentes órganos e espazos de xestións e a súa representación na estrutura organizativa da Universidade de Vigo.

Analízase tamén a participación de mulleres e homes nos colectivos do PDI e no ámbito investigador. Ademais, recóllense datos referidos á situación profesional e laboral do colectivo do PAS.

Por último, en canto ao alumnado, preséntase unha análise sobre a presenza de mulleres e homes nos diferentes niveis educativos (graos, mestrados e doutoramentos) por áreas de coñecemento e a taxa de éxito ou de abandono.

Contar cunha diagnose da distribución do persoal e da situación do alumnado permítenos fundamentar estatisticamente a incorporación de políticas públicas de promoción da igualdade que melloren a participación das mulleres na comunidade universitaria e que equilibren as oportunidades de facer efectiva a súa carreira profesional e formativa.

15. REPRESENTACIÓN DE MULLERES E HOMES NOS ÓRGANOS DE GOBERNO

Segundo os mandatos lexislativos, a universidade componse de órganos de goberno unipersoais e de órganos colexiados.

15.2 Órganos unipersoais

15.2.1. O equipo de goberno

O equipo de goberno ten como encomenda establecer as liñas estratéxicas e programáticas da universidade. Deste xeito, formula as directrices e os procedementos para aplicalos nos ámbitos da docencia e da investigación, así como os aspectos centrais dos recursos humanos e económicos da institución. O equipo confórmao o reitor ou reitora, a persoa co cargo de secretaria xeral e as vicerreitoras e vicerreitores.

A dirección da Uvigo, en calidade de reitor, recae nun home, cargo que ocupa por segundo mandato consecutivo despois das eleccións organizadas en maio de 2022. Desde o ano 1990, só unha muller se presentou como candidata ás eleccións á Uvigo no ano 1994.

Pola súa parte, o cargo de secretaria xeral da universidade recae nunha muller. A secretaria é responsable da dirección da Área de Tratamento de Datos Persoais e Asuntos Xerais e da dirección da Área de Calidade.

No caso das vicerreitorías, once delas son asumidas por mulleres, mentres que as dúas que recaen en homes coinciden con áreas estratéxicas para a xestión da universidade, como é a Vicerreitoría de Titulacións e Innovación Docente e a Vicerreitoría de Planificación e Sostibilidade.

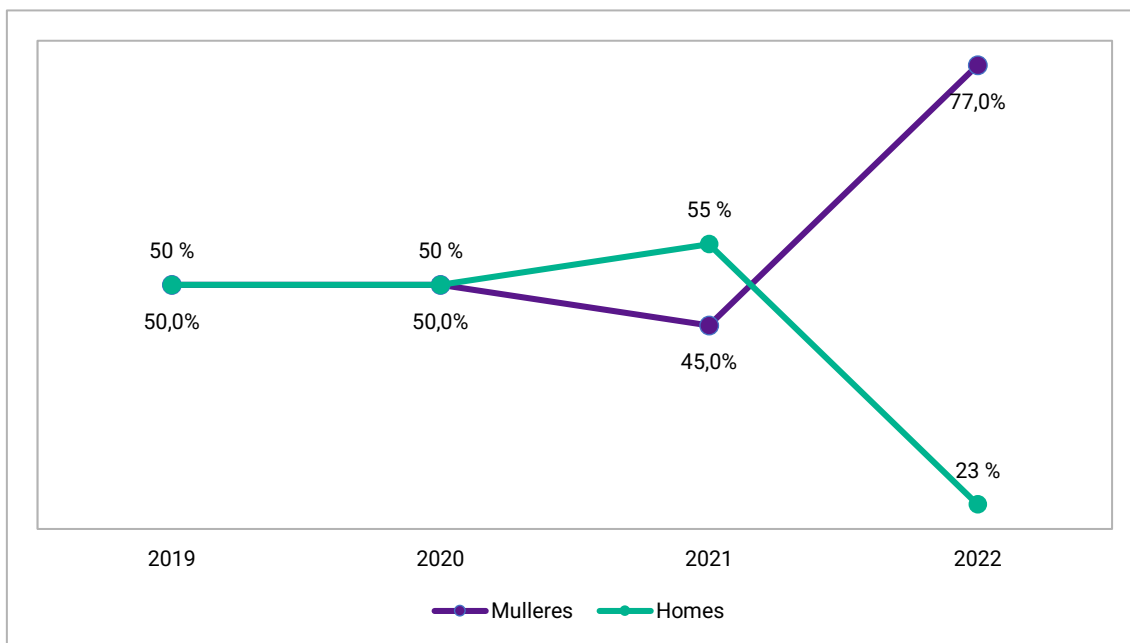
Táboa 1. Equipo de goberno. Distribución segundo o sexo. Ano 2022

	Mulleres	Homes	Total
Reitor/Reitora	0	1	1
Secretaria/Secretario xeral	1	0	1
Vicerreitora/Vicerreitor	9	2	11
Total	10	3	13

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da Uvigo

Esta maior presenza das mulleres no actual equipo de goberno vén mudar unha tendencia, ata o de agora, marcada polo equilibrio entre mulleres e homes.

Gráfica 1. Equipo de goberno. Evolución dos anos 2019 a 2022. Distribución segundo o sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da Uvigo

1.1.2. Goberno nos centros

Os decanos e decanas de facultade e directores e directoras de escola representan os seus centros e exercen as funcións de dirección e xestión ordinaria. Estas figuras están asistidas polo equipo de goberno do que forman parte, entre outras, a secretaría da facultade e as subdireccións correspondentes.

Sobre o total dos 129 cargos, 68 recaen en mulleres e 61 en homes. No curso 2022/2023, os 18 decanatos son asumidos de forma equilibrada polo mesmo número de mulleres ca de homes, aínda que son dúas as directoras de escolas e catro os directores.

Os vicedecanatos distribúense entre 28 mulleres e 22 homes. Pola contra, hai un maior número de homes que asumen responsabilidades de dirección (4 de 6), mentres que as mulleres desempeñan máis postos de subdireccións (12 de 9).

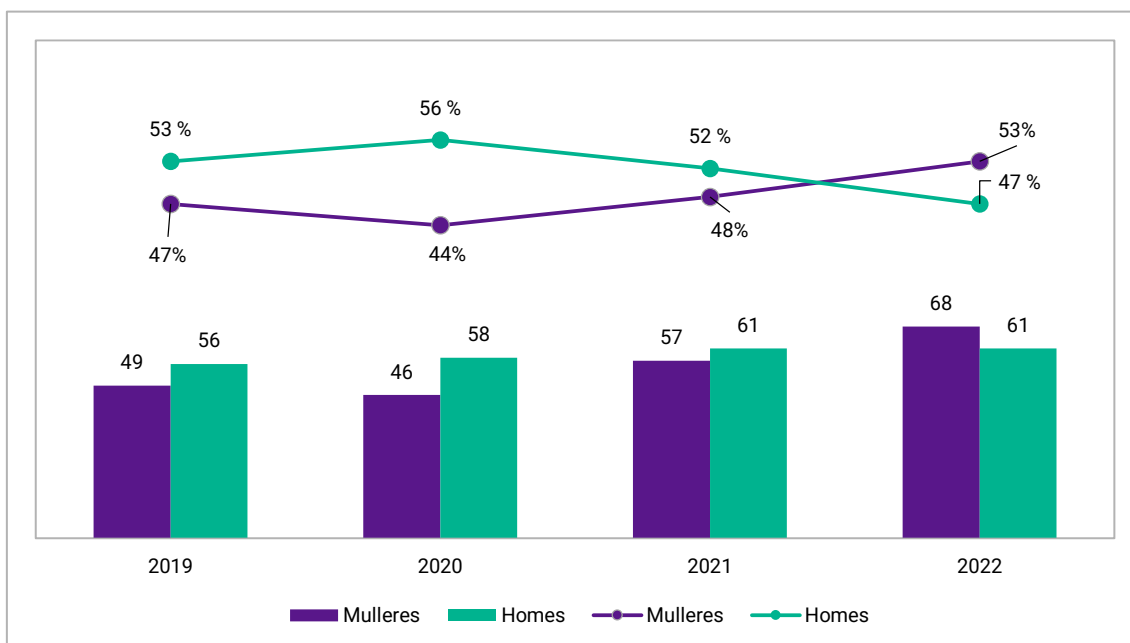
Táboa 2. Goberno nos centros. Distribución segundo o sexo. Ano 2022

	Mulleres	Homes	Total
Decana/Decano	9	9	18
Vicedecana/Vicedecano	28	22	50
Directora/Director	2	4	6
Subdirectora/Subdirector	12	9	21
Delegada/Delegado	4	4	8
Secretario/Secretaria de facultade ou de escola	13	13	26
Total	68	61	129

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da Uvigo

Os datos de evolución da presenza de mulleres respecto dos anos anteriores obsérvase na seguinte gráfica. Nos últimos anos, por primeira vez, dáse unha maior presenza de mulleres, un aumento do número global de cargos que vén sendo asumida exclusivamente por mulleres.

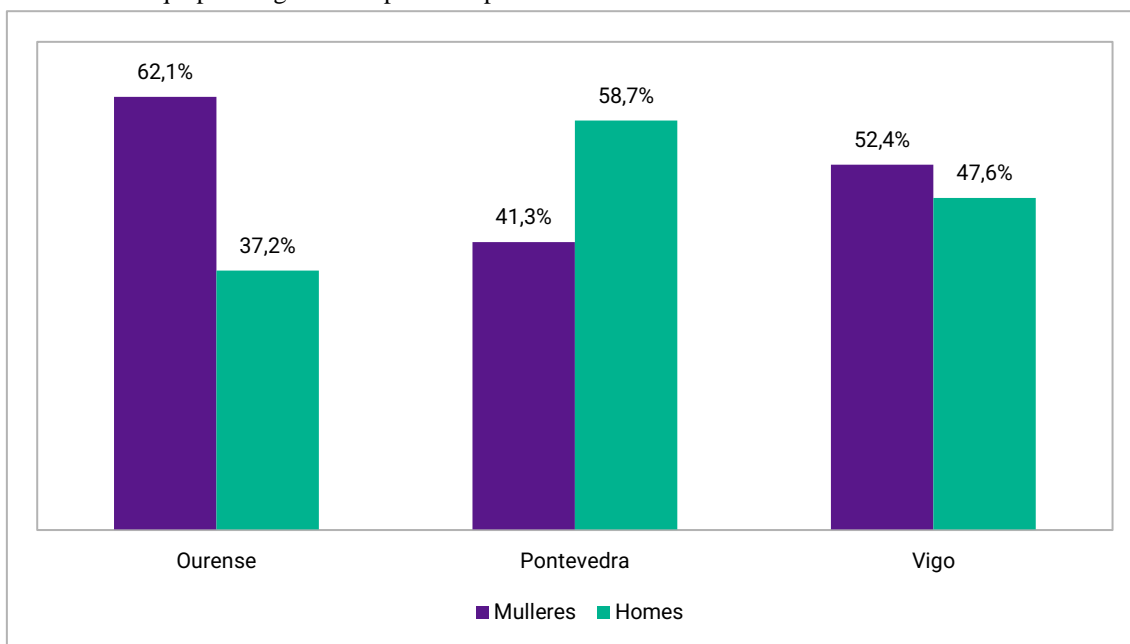
Gráfica 2. Equipo de goberno. Evolución dos anos 2019 a 2022. Distribución segundo o sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da Uvigo

Ao analizar os equipos de goberno nos tres campus, Ourense acada unha presenza do 62 % de mulleres, seguido de Vigo (52,4 %) e Pontevedra é a máis baixa (41,3 %).

Gráfica 3. Equipo de goberno por campus. Porcentaxes de mulleres sobre homes



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da Uvigo

A maior presenza das mulleres non se traslada a unha maior participación nos cargos, onde as mulleres están infrarrepresentadas.

No campus de Ourense, do total dos 37 cargos, 23 recaen en mulleres. Un campus con maior peso de graos nas áreas de ciencias sociais e xurídicas ou de ciencias da saúde, con maior nesgo de xénero e presenza de profesorado feminino. Os decanatos e as direccións distribúense en cinco homes e tres mulleres, mentres que os vicedecanatos son desempeñados maioritariamente por mulleres (13 de 16).

En Pontevedra, obsérvase unha maior ocupación de cargos por homes, un total de 17 sobre os 12 que recaen en mulleres. Os decanatos, os vicedecanatos e as direccións de facultade son asumidos, en maior porcentaxe, por homes.

En Vigo, a presenza total de mulleres resulta a máis equilibrada dos tres campus, mesmo lixeiramente por riba dos homes. Este equilibrio trasládase aos cargos de maior responsabilidade: son seis as mulleres decanas ou directoras e catro os homes que ocupan estes cargos.

Tamén a responsabilidade das vicerreitorías é asumida por mulleres en 13 dos 21 casos. A excepción das delegacións e da secretaría, o resto de cargos contan cunha maior presenza de mulleres.

Táboa 3. Goberno nos centros. Distribución por campus e por sexo. Ano 2022

Campus	Ourense		Pontevedra		Vigo	
	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes
Decanas/Decanos	3	3	2	3	4	3
Vicedecanas/Vicedecanos	13	5	6	9	21	17
Directoras/Subdirectoras Directores/Subdirectores	0	2	0	1	2	1
Secretaria/Secretario de facultade ou de escola	6	4	3	3	4	6
Delegadas/Delegados	1	0	1	1	2	3
Total	23	14	12	17	33	30

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da Uvigo

1.1.3. Dirección de áreas

A Uvigo conta cunha organización administrativa estruturada en sete áreas, das que dependen ata 38 servizos, unidades e oficinas segundo sexa a súa denominación, e da que son responsables un total de 22 mulleres e 16 homes.

En todas as áreas a presenza de mulleres é máis numerosa, aínda que destacan as direccións de área da organización institucional (son sete as mulleres responsables das oito direccións nas que se divide) e a área da administración desconcentrada (catro directoras e un director).

Na área de Servizos Xerais hai oito responsables varóns e tres mulleres.

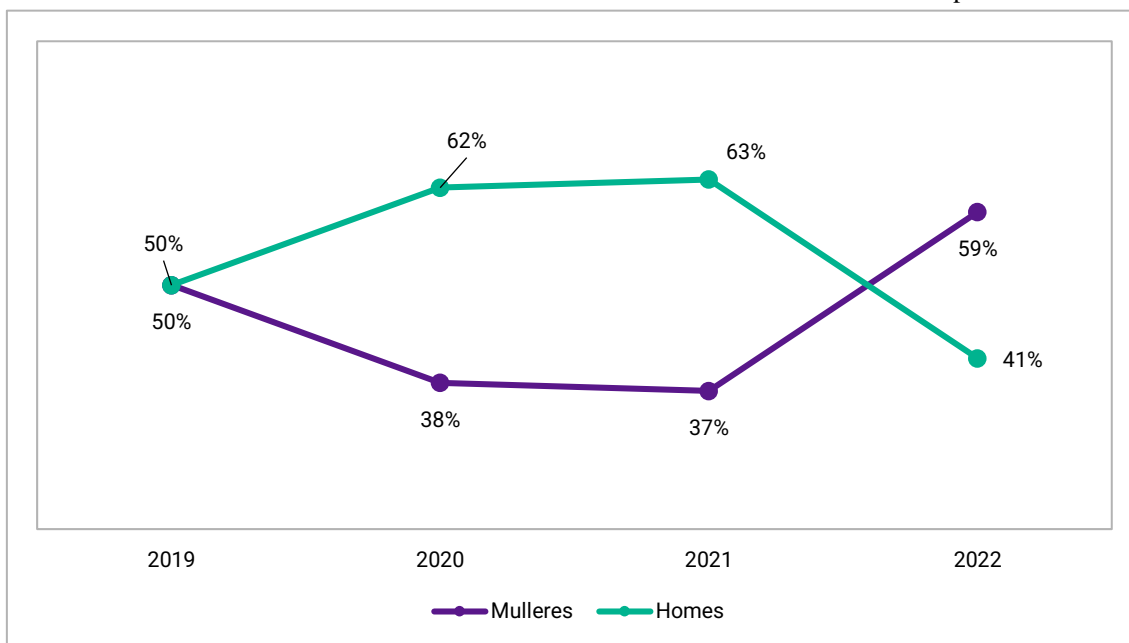
Táboa 4. Direccións de área. Distribución segundo o sexo. Ano 2022

	Mulleres	Homes	Total
Organización administrativa académica	3	2	5
Organización administrativa económica	2	1	3
Organización administrativa institucional	7	1	8
Organización da investigación e do desenvolvemento	2	1	3
Organización administrativa dos RR HH	1	2	3
Organización administrativa de Servizos Xerais	3	8	11
Organización da administración desconcentrada	4	1	5
Total	22	16	38

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da Uvigo

Ao cotexar os datos de 2022 cos anos anteriores, obsérvase un importante aumento da presenza de mulleres. Así, corríxese a fenda dos anos 2020 e 2021, onde non se alcanzaban os rangos de paridade e as mulleres só representaban o 38 % e 37 %, respectivamente, das direccións.

Gráfica 4. Evolución de mulleres e homes nas direccións de área. Datos en porcentaxes



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da Uvigo

1.1.4. Organización dos departamentos

As direccións de departamento asumen a presidencia de representación do consello do departamento, unidades de docencia e de investigación vinculadas cun ou varios ámbitos de coñecemento nun ou diferentes centros.

Segundo os datos do curso académico 2022/2023, do total das cen direccións de departamento, o 56 % recae en homes e o 44 % en mulleres. Esta diferenza vese incrementada na categoría de dirección de departamento, onde só hai 17 mulleres directoras e case a metade dos cargos desempeñanos homes (30 de 47).

No único grupo no que as mulleres son maioría é no de secretarías de departamento, órganos de xestión asociados ás mulleres, e sobre as que recaen 25 das 47 unidades.

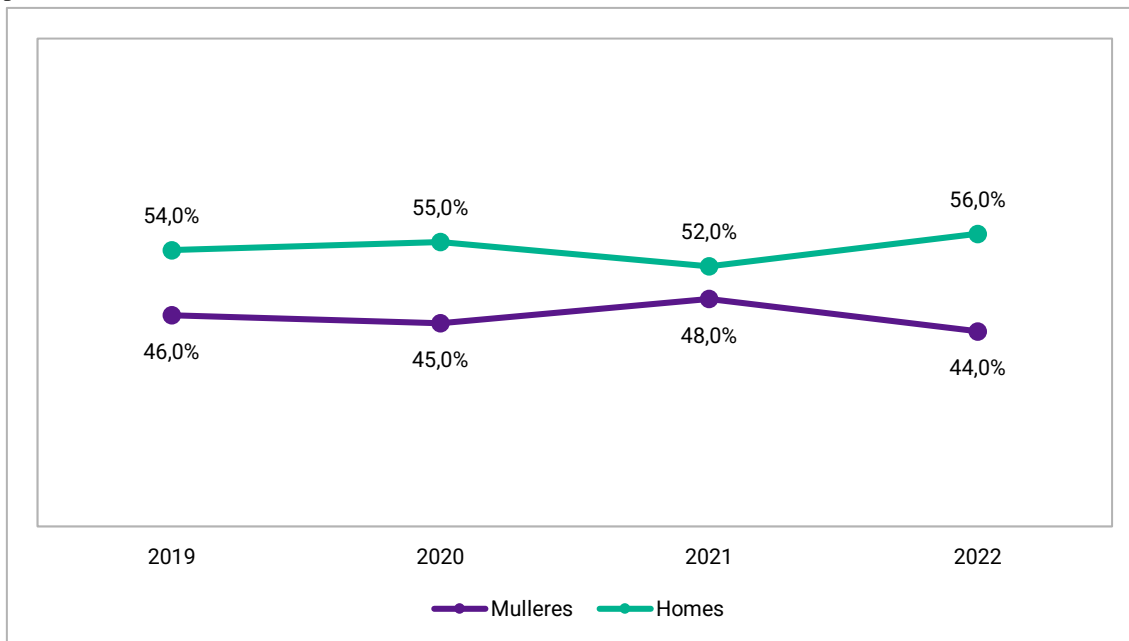
Táboa 5. Organización dos departamentos. Distribución segundo o sexo. Ano 2022

	Mulleres	Homes	Total
Dirección delegada/Xefatura de sección departamental	1	1	2
Dirección de departamento	17	30	47
Secretaría de departamento	25	22	47
Subdirección de departamento	1	3	4
Total	44	56	100

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da Uvigo

No ano 2022 os cambios nas direccións de departamento implicaron unha menor presenza de mulleres, que perdeu lixeiramente o impulso do ano 2021 e por baixo dos indicadores de 2019.

Gráfica 5. Organización dos departamentos (evolución segundo o sexo). Datos en porcentaxes



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da Uvigo

1.1.5. Dirección de departamento

En termos globais, os datos sobre a participación das mulleres na Uvigo, como responsables da dirección de departamentos, mostran un forte desequilibrio de xénero a favor dos homes. Dos 46 departamentos só 16 son dirixidos por mulleres.

Na única área de coñecemento onde se respecta o equilibrio de xénero nas direccións de departamento é na área de artes e humanidades, mentres que na área de ciencias da saúde a única dirección de departamento é asumida por unha muller. Pola contra, aumentan as diferenzas nas áreas de ciencias sociais e xurídicas (6 mulleres e 10 homes) e nas de ciencias (3 mulleres e 6 homes). Máis evidentes resultan as distancias na área de enxeñaría e arquitectura (só 2 mulleres responsables dentro das 12 direccións existentes).

Táboa 6. Dirección de departamento (rama de coñecemento e sexo)

	Mulleres	Homes	Total
Área de ciencias sociais e xurídicas	6	10	16
Área de artes e humanidades	4	4	8
Área de ciencias	3	6	9
Área de ciencias da saúde	1	0	1
Área de enxeñaría e arquitectura	2	10	12
Total	16	30	46

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da Uvigo

Se analizamos a presenza das directoras de departamento por áreas en relación co peso do PDI total, os datos resultan máis evidentes cara a unha infrarrepresentación das mulleres: redúcese do 42,9 % da presenza total ao 34,7 % nas responsabilidades como directivas. Así, aumenta a fenda

respecto dos compañeiros varóns.

As áreas de ciencias sociais e xurídicas e a de ciencias mostran unha asimetría nos postos de dirección dos departamentos. En ambas as áreas o peso das mulleres PDI é de máis do 55 %, pero tan só o 37,5 % desenvolven funcións directivas. No caso das ciencias sociais e xurídicas, o 33,3 % dos cargos de dirección recaen en mulleres.

Tan só a área de artes e humanidades mostra un equilibrio do 50 %, con maior representación respecto do seu peso das mulleres PDI en termos totais.

Na área de enxeñaría e arquitectura, a presenza de directoras é do 16,6 %, por debaixo mesmo da súa representación en termos globais do PDI, que apenas supera o 23 %.

Táboa 7. Dirección de departamento (rama de coñecemento e sexo) e PDI Total

	% de dirección de departamento		% do PDI total da Uvigo	
	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes
Área de ciencias sociais e xurídicas	37,5 %	62,5 %	56,6 %	43,4 %
Área de artes e humanidades	50 %	50 %	40,4 %	59,6 %
Área de ciencias	33,3 %	66,6 %	58,9 %	41,1 %
Área de ciencias da saúde	100 %	0 %	50,3 %	49,7 %
Área de enxeñaría e arquitectura	16,6 %	83,4 %	23,1 %	76,9 %
Total	34,7 %	65,3 %	42,9 %	57,1 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da Uvigo

1.1.6. Xerencia

O cargo da Xerencia da Universidade é responsabilidade dunha muller, sobre a que recae a xestión dos servizos administrativos e económicos da institución, dirección do PAS, deseño do proxecto de orzamentos e a súa execución, entre outros. A actual xerenta da Uvigo foi nomeada polo reitor e repite o seu cargo despois das eleccións de 2022.

A Xerencia estrutúrase en catro vicexerencias e unha dirección de área. No caso das vicexerencias, a presenza de mulleres e homes é equilibrada, mentres que a dirección de área é responsabilidade dun home.

Táboa 8. Organización da área de Xerencia. Distribución segundo o sexo. Ano 2022

	Mulleres	Homes	Total
Xerenta/Xerente	1		1
Vicexerenta/Vicexerente de Recursos Humanos		1	1
Vicexerenta/Vicexerente de Economía e Asuntos Xerais	1		1
Vicexerenta/Vicexerente de Investigación		1	1
Vicexerenta/Vicexerente de Coordinación Académica	1		1
Directora/Director da Área de Implantación, Desenvolvemento e Consolidación do Proxecto SIGMA		1	1
Total	3	3	6

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da Uvigo

1.2. Órganos xerais de goberno e de representación

1.2.1. Claustro

O Claustro Universitario é o máximo órgano de representación e de control da comunidade universitaria. Segundo o establecido nos Estatutos da Uvigo, forman parte do Claustro membros natos como o propio reitor e a secretaria xeral, a xerenta e as persoas responsables dos decanatos e das direccións de escolas, ademais do conxunto de representantes da comunidade universitaria de acordo coa seguinte distribución:

- 51 % do profesorado doutor con vinculación permanente (PDI-A)
- 9 % do resto do persoal docente e investigador (PDI-B)
- 25 % do alumnado
- 15 % do persoal de administración e servizos (PAS)

Ademais desta representación, segundo o recollido no Regulamento electoral da universidade (art. 54), cada persoa electora poderá votar como máximo o 60 % das candidaturas dun dos xéneros.

En maio de 2022 houbo eleccións ao Claustro, e nos resultados obtidos, segundo a aplicación da normativa e das accións positivas, déronse os seguintes resultados: do total das 233 persoas que conforman o Claustro da universidade, 113 son mulleres, o que supón unha porcentaxe do 49 %.

No colectivo con maior peso no Claustro, o PDI-A, cun total de 123 representantes, é onde as mulleres acadan menos presenza, 55 fronte aos 67 compañeiros

Táboa 9. Claustro da universidade. Distribución segundo o sexo. Ano 2022

	Mulleres	Homes	Total
Estudantes	27	24	50
PAS	19	20	39
PDI-A	55	67	123
PDI-B	12	9	21
Total	113	120	233

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da Uvigo

Segundo o colectivo, as mulleres obteñen unha maior representación entre o PDI-B (57 %) e o alumnado (54 %).

Dentro do colectivo do PDI-A, as mulleres son o 45 %, por baixo da porcentaxe que alcanzan en termos globais dentro da universidade.

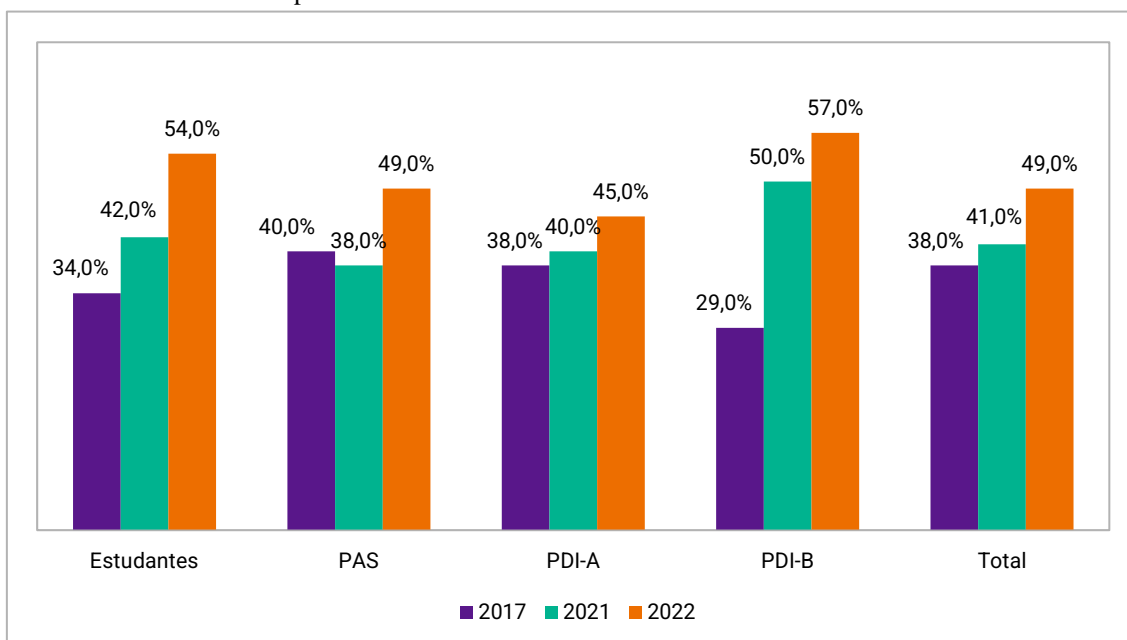
Táboa 10. Claustro da universidade. Distribución segundo o sexo. Datos en porcentaxes. Ano 2022

	Mulleres	Homes	Total
Estudantes	54 %	46 %	100 %
PAS	49 %	51 %	100 %
PDI-A	45 %	55 %	100 %
PDI-B	57 %	43 %	100 %
Total	49 %	51 %	100 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

A aplicación das medidas recollidas no Regulamento electoral xeral da universidade aprobado en 2019 supuxeron un importante efecto positivo para atallar os desequilibrios de xénero na conformación do Claustro. Así, a representación das mulleres no ano 2017 era do 38 % e mesmo en colectivos como o do PDI-B ou no alumnado era, ese ano, aínda menor. En cinco anos a presenza das mulleres incrementouse en máis de 10 puntos porcentuais.

Gráfica 6. Evolución da presenza de mulleres no Claustro da universidade. Distribución do colectivo. Datos en porcentaxes



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

1.2.2. Consello de Goberno

O Consello é o órgano de goberno da universidade e forman parte del tanto os principais cargos e representantes nominais de maior responsabilidade coma unha elección entre o Claustro en representación dos colectivos do PDI, alumnado, PAS e sindicatos. Tamén participa o Consello Social. Do total das 60 persoas representantes, 34 son mulleres, unha porcentaxe que alcanza o 57 %.

Entre os sectores que forman parte do Consello de Goberno, o alumnado e os sindicatos manteñen unha representación paritaria, mentres que as mulleres son maioría entre os colectivos do PDI-A (22 de 39), PDI-B (3 representantes mulleres) e PAS (2 mulleres de 3 homes). En representación do Consello Social hai unha muller e dous homes.

Táboa 11. Consello de Goberno. Distribución por sexo. Ano 2022. Datos totais

	Mulleres	Homes	Total
Consello Social	1	2	3
Alumnado	4	4	8
PAS	2	1	3
PDI-A	22	17	39
PDI-B	3	0	3
Sindicatos	2	2	4
Total	34	26	60

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

En relación co Consello de Goberno anterior, a porcentaxe de mulleres chega a incrementarse ata un 11 % fundamentalmente por parte dos colectivos designados entre o Consello Social, o alumnado e o PDI-B.

Táboa 12. Consello de Goberno. Distribución segundo o sexo. Porcentaxes. Ano 2022 e 2021

	2022		2021	
	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes
Consello Social	33 %	67 %	0 %	100 %
Alumnado	50 %	50 %	33 %	64 %
PAS	67 %	33 %	50 %	50 %
PDI-A	55 %	45 %	48 %	52 %
PDI-B	100 %	0 %	50 %	50 %
Sindicatos	50 %	50 %	75 %	25 %
Total	57 %	43 %	46 %	54 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

1.2.3. Consello Social

O Consello Social é o órgano de participación da sociedade na UVigo. Forman parte del os e as principais representantes da comunidade universidade. Ademais, conta coa participación de diferentes organismos e institucións públicas, como as entidades locais ou a Xunta de Galicia. Do total das 31 persoas que conforman o Consello Social, 13 son mulleres, unha porcentaxe do 42 %.

Por parte do antigo alumnado e dos colexios profesionais, a representación é desempeñada só por homes. Por parte dos sindicatos e das entidades locais, hai unha maior representación masculina. No resto de institucións e organizacións empresarias a participación é máis equilibrada.

Táboa 13. Consello Social. Distribución segundo o sexo. Ano 2022

	Mulleres	Homes	Total
Presidencia	0	1	1
Consello de Goberno	3	3	6
Parlamento de Galicia	3	3	6
Xunta de Galicia	3	3	6
Sindicatos	1	2	3
Organizacións empresariais	2	2	4
Corporacións locais	1	2	3
Asociación de antigo alumnado	0	1	1
Colexios profesionais	0	1	1
Total	13	18	31

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Respecto do ano 2021, os datos son similares, sen apenas cambios. Tan só o Consello de Goberno mellora a participación de mulleres, que pasa de dúas a tres representantes na actualidade.

2. DISTRIBUCIÓN DE MULLERES E HOMES NO PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR (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 Vigo.

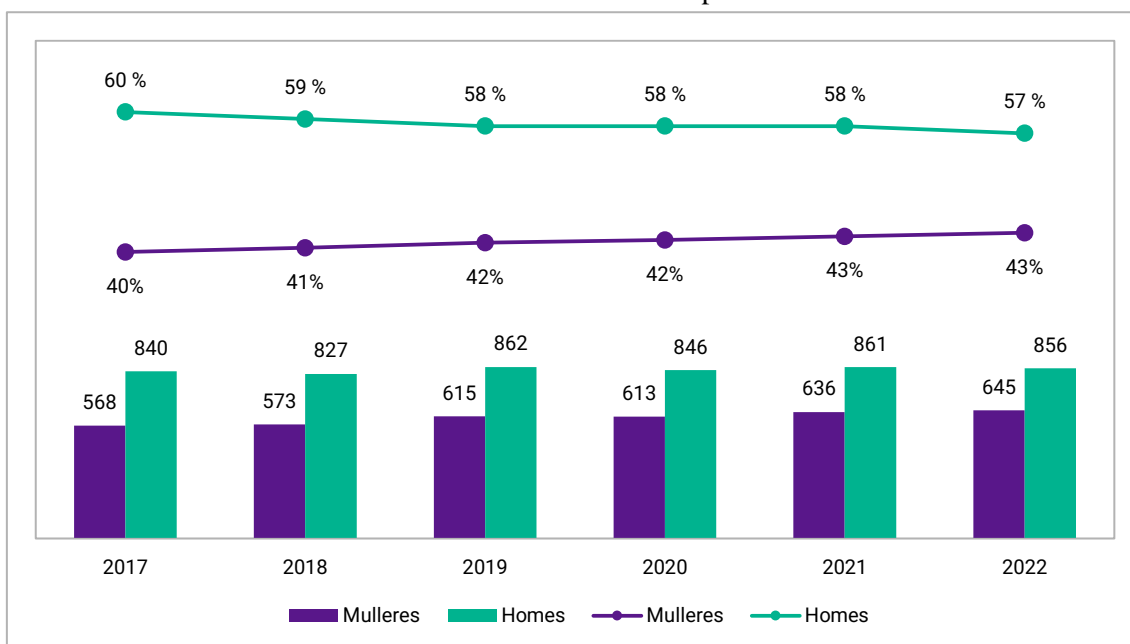
2.1. Evolución do PDI

No ano 2022 o número total de PDI ascende a 1501 efectivos. A porcentaxe de mulleres é do 43 %, un total de 645. O número de homes ascende a 856 e alcanza unha porcentaxe do 57 %.

Os datos de representación das mulleres son semellantes aos resultados obtidos nas universidades públicas no ámbito estatal (43 % de mulleres e 57 % de homes).¹

A evolución do número de mulleres PDI mostra unha tendencia positiva, pero lenta, que aumenta en 2,7 puntos porcentuais respecto do ano 2017.

Gráfica 7. Evolución do PDI da universidade. Distribución por sexo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

En termos de incremento global, nos últimos seis anos hai preto de 100 profesionais máis dentro do colectivo PDI. Un aumento que se produce a través dunha maior incorporación de mulleres, fundamentalmente. En cinco anos hai 67 mulleres máis e 16 homes PDI.

¹Informe «Datos y cifras del sistema universitario español».

2.2. PDI por sexo e por grupos de idade

A idade é unha variable que cómpre ter en conta para analizar os desequilibrios de xénero e as variacións de presenza das mulleres nas etapas da carreira investigadora: unha maior representación nos seus inicios, con fases de menor presenza nos momentos que coinciden coa maternidade e que afectan negativamente á súa presenza e recoñecemento profesional, e o acceso a cargos de responsabilidade.

O PDI da UVigo ten unha idade media de 52,3 anos, ata dous puntos por riba da media estatal. As mulleres acadan unha idade media de 50,8 anos, mentres que os varóns alcanzan unha idade media de ata tres puntos por riba das mulleres (53,5 anos).

Un cadro de persoal docente que ve aumentada a idade media e que mostra o envellecemento progresivo do PDI. Isto aféctalles máis aos varóns ca ás mulleres, aínda que reducen distancias a respecto de anos anteriores.

Táboa 14. PDI da UVigo. Idade media. Distribución segundo o sexo. Ano 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Mulleres	49,3	49,2	49,6	50,3	50,8
Homes	52,1	52,0	52,5	53,1	53,5
Media	50,9	50,9	51,3	51,9	52,3

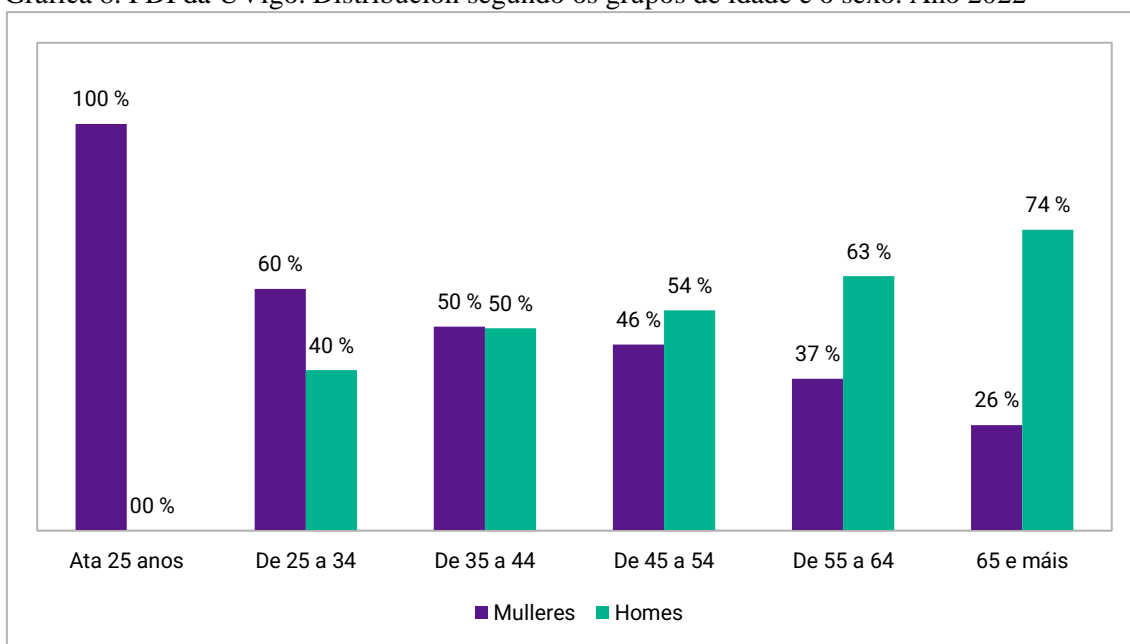
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Segundo a distribución por sexos e por intervalos de grupos de idade, as mulleres acadan maior representación nos tramos máis novos. Entre os 25 e os 34 anos, as mulleres supoñen o 60 % do PDI. Obsérvase como o cadro de persoal se vai renovando, cando menos no acceso á carreira investigadora, coa incorporación maioritaria de mulleres.

Conforme a idade dos PDI aumenta, hai unha menor presenza feminina; entre o grupo de 55 a 64 anos as mulleres só están representadas nun 37,4 % fronte ao 62,6 % dos homes. O colectivo masculino alcanza o 74 % nos tramos de idade de 65 e máis anos, e redúcese nas mulleres ao 26 %. Tan só no grupo intermedio, de entre 35 e 44 anos, se dá un equilibrio entre mulleres e homes.

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

Gráfica 8. PDI da UVigo. Distribución segundo os grupos de idade e o sexo. Ano 2022



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

No ano 2022 son 54 as mulleres PDI por baixo dos 34 anos, fronte aos 36 varóns.

No grupo de 35 a 44 anos mantense o equilibrio, mentres que a partir dos 45 anos aumenta a fenda: 245 mulleres no tramo de 44 a 54 anos fronte aos 289 homes. Tamén no grupo de idade de 55 a 64 anos a presenza de mulleres resulta moi inferior (218) á dos homes (365).

Entre as mulleres, o colectivo máis numeroso sitúase entre os 45 e os 54 anos (38 %). Nos homes alcanza a maior porcentaxe no tramo de 55 a 64 anos (42,6 %).

Táboa 15. PDI da UVigo. Distribución segundo os grupos de idade e o sexo. Ano 2022

Grupos de idade	Mulleres		Homes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Ata 25 anos	1	0,2 %	0	0,0 %	1	0,1 %
De 25 a 34	53	8,2 %	36	4,2 %	89	5,9 %
De 35 a 44	107	16,6 %	106	12,4 %	213	14,2 %
De 45 a 54	245	38,0 %	289	33,8 %	534	35,6 %
De 55 a 64	218	33,8 %	365	42,6 %	583	38,8 %
65 e máis	21	3,2 %	60	7,0 %	81	5,3 %
Total	645	100,0 %	856	100,0 %	1501	100,0 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

2.3. PDI por categoría profesional

Os datos sobre a estrutura do PDI reflicten unha maior presenza de homes na categoría de catedrático de universidade e análogas, e tamén para a de titulares de universidade. Este feito correspóndese coa existencia do denominado teito de cristal, segundo o cal os homes acadan os mellores resultados no recoñecemento da súa carreira profesional. Isto está relacionado coas barreiras indirectas existentes para a promoción profesional das mulleres e que, neste caso, manteñen as profesoras na base ou nas categorías intermedias da carreira académica.

As diferenzas máis acentuadas entre as mulleres e os homes PDI da UVigo iníciase a nivel de titular de escola universitaria, continúa entre o profesorado asociado e, por último, nas cátedras de universidade e entre o profesorado emérito, onde se observa unha asimetría máis elevada.

Nas categorías de profesorado, a presenza de homes é maioritaria. Resulta máis equilibrada entre os corpos de titulares de universidade (43,7 % de mulleres) ca no de profesorado de escola universitaria (38,7 %).

Pola contra, o profesorado interino, corpo de docentes que ocupan unha praza non definitiva que adoita ser de carácter temporal e con maior inestabilidade laboral, é a categoría con maior presenza de mulleres: un 61% das persoas contratadas.

Táboa 16. PDI da UVigo. Distribución segundo a categoría e o sexo. Ano 2022

Categoría	Mulleres	Homes
Catedrática/o de escola universitaria	45,5 %	55,5 %
Catedrática/o de universidade	29,3 %	70,7 %
Lector/a de idiomas	25,0 %	75,0 %
Profesorado asociado	38,5 %	61,5 %
Profesorado axudante doutor	50,0 %	50,0 %
Profesorado contratado doutor	52,6 %	47,4 %
Profesorado emérito	0,0 %	100,0 %
Profesorado interino de substitución	61,0 %	39,0 %
Profesorado titular de escola universitaria	38,7 %	61,3 %
Profesorado titular de universidade	43,7 %	56,3 %
Total	42,9 %	57,1 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Se observamos os datos globais de evolución do PDI a respecto do ano 2018, prodúcese unha moi lenta incorporación das mulleres ao colectivo, un 3 % en seis anos.

Segundo as categorías profesionais, os datos resultan moi dispares e atópanse diferenzas significativas segundo o caso. Os mellores datos coinciden coa figura de catedrática de escola universitaria e catedrática de universidade. Esta última, pese a aumentar un 5,4 %, continúa a ser na actualidade dunha proporción de tres mulleres por cada dez homes.

Os datos de evolución resultan máis optimistas entre o profesorado titular (3,7 %). Tamén a categoría de profesorado asociado presenta unha evolución ascendente, un colectivo con menor horas de docencia e cunha relación contractual de carácter temporal e dedicación a tempo parcial. Os peores datos recóllense entre o profesorado emérito, un 25 % menos respecto de 2018.

Cómpre sinalar que os datos de mulleres dentro da categoría de profesorado interino de substitución tenden a diminuír respecto do ano 2018, cando chegaron a alcanzar o 80 %.

Táboa 17. PDI mulleres. Datos de evolución desde 2018 a 2022

	2018	2019	2020	2021	2022	Evolución
Catedrática de escola universitaria	33,0 %	36,0 %	38,0 %	45,0 %	45,5 %	12,5 %
Catedrática de universidade	24,0 %	26,0 %	25,0 %	26,0 %	29,3 %	5,4 %
Lectora de idiomas	ND	ND	ND	ND	25,0 %	ND
Profesora asociada	37,0 %	38,0 %	37,0 %	38,0 %	38,5 %	1,5 %
Profesora axudanta doutora	49,0 %	41,0 %	40,0 %	47,0 %	50,0 %	1 %
Profesora contratada doutora	54,0 %	55,0 %	53,0 %	52,0 %	52,6 %	-1,4 %
Profesora emérita	25,0 %	22,0 %	25,0 %	17,0 %	0,0 %	-25,0 %
Profesora interina de substitución	72,0 %	64,0 %	69,0 %	62,0 %	61,1 %	-10,9 %
Profesora titular de escola universitaria	36,0 %	38,0 %	34,0 %	36,0 %	38,7 %	2,7 %
Profesora titular de universidade	40,0 %	40,0 %	42,0 %	43,0 %	43,8 %	3,8 %
Total	41,0 %	42,0 %	42,0 %	42,0 %	43,0	2 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

2.4. PDI por categoría e por grupos de idade

Por categoría e por grupos de idade das mulleres PDI, o colectivo de menos de 25 anos supón o 20 % e todas elas desenvolven funcións de profesorado interino de substitución.

O colectivo de idade con menor peso dentro do conxunto do persoal docente e investigador é o grupo de entre 25 e 34 anos (8,3 % do total de mulleres), a maioría como profesorado interino.

O grupo de 35 a 44 anos é o máis numeroso das mulleres PDI, ao sumar o 50 % dos casos, e concéntrase entre o profesorado asociado (o 15 % das PDI están nesta categoría) ou o profesorado axudante doutor (10,1 %), seguido do profesorado titular de universidade (9,4 %).

Entre o grupo de 45 a 54 anos ascende a porcentaxe de profesoras titulares e contratadas doutoras, e atopamos os primeiros casos de mulleres catedráticas de universidade. Xa no tramo de 55 e 64 anos hai o dobre de catedráticas.

Entre o colectivo de 64 e máis anos redúcese a representación de mulleres profesoras titulares ao 9,9 % e a das catedráticas ao 12,3 %.

Táboa 18. PDI mulleres. Datos por categorías e por grupos de idade. Ano 2022

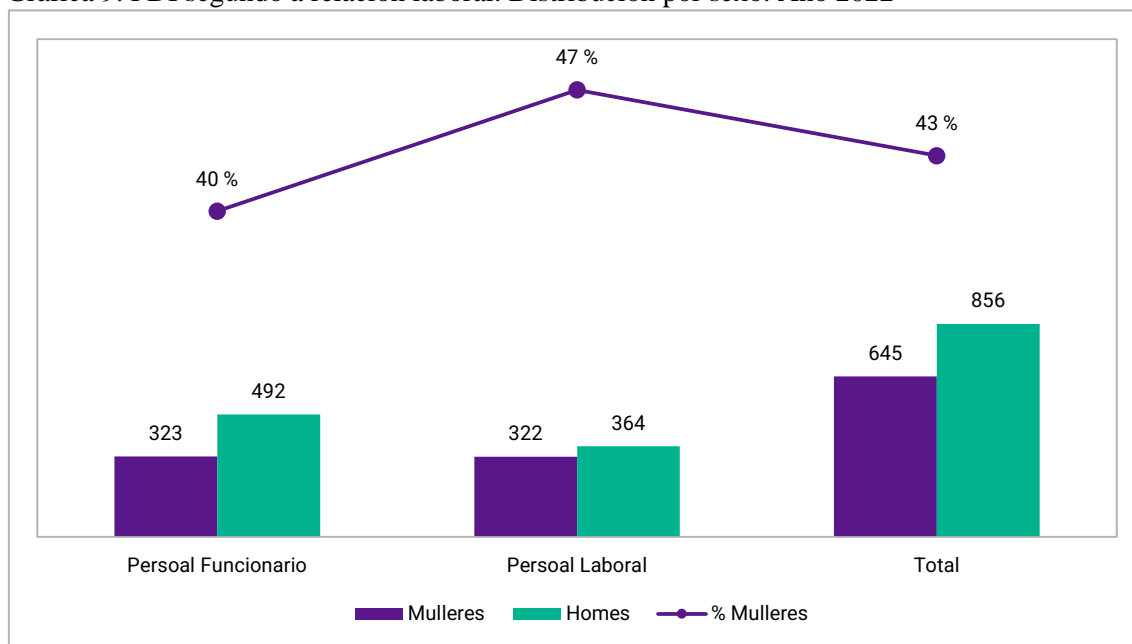
	- 25 anos	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	De 55 a 64	65 e +
Catedrática de escola universitaria	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,9 %	0,0 %
Catedrática de universidade	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,1 %	7,5 %	12,3 %
Lectora de idiomas	0,0 %	0,0 %	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Profesora asociada	0,0 %	0,6 %	15,0 %	10,1 %	4,1 %	2,5 %
Profesora axudanta doutora	0,0 %	1,7 %	10,8 %	1,3 %	0,3 %	0,0 %
Profesora contratada doutora	0,0 %	0,0 %	6,1 %	9,9 %	4,1 %	1,2 %
Profesora emérita	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Profesora interina de substitución	20,0 %	6,0 %	8,5 %	1,7 %	0,5 %	0,0 %
Profesora titular de escola universitaria	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	1,9 %	0,0 %
Profesora titular de universidade	0,0 %	0,0 %	9,4 %	20,6 %	18,0 %	9,9 %
Total	20,0 %	8,3 %	50,2 %	45,9 %	37,4 %	25,9 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

2.5. PDI segundo a relación laboral

Segundo os datos de 2022, a porcentaxe de mulleres adscritas ao corpo funcional non chega ao 40 % e sitúase en máis de 10 puntos por baixo dos compañeiros varóns. Esta diferenza recórtase no corpo de persoal laboral, onde a porcentaxe de mulleres é do 46,9 % en valores de paridade.

Gráfica 9. PDI segundo a relación laboral. Distribución por sexo. Ano 2022



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

2.6. PDI con vinculación permanente

A porcentaxe de mulleres PDI con vinculación permanente é do 41,7 %, cando a porcentaxe do total de mulleres PDI na UVigo é do 43 %.

Pola contra, os homes, ao ser o grupo maioritario na UVigo (57 %), gañan peso dentro da categoría de persoal permanente ao supoñer o 58,3 %.

Sobre o total das 645 mulleres PDI, a porcentaxe das que teñen vinculación permanente é de 64,5 %; porcentaxe que nos homes alcanza o 67,8 %.

Táboa 19. PDI con vinculación permanente. Datos por sexo. Ano 2022

	Mulleres		Homes		Total
	N	%	N	%	
PDI da UVigo	645	43 %	856	57 %	1501
PDI con vinculación permanente	416	41,7 %	581	58,3 %	997
PDI con vinculación permanente dentro do total do seu grupo	416	64,6 %	581	67,8 %	997

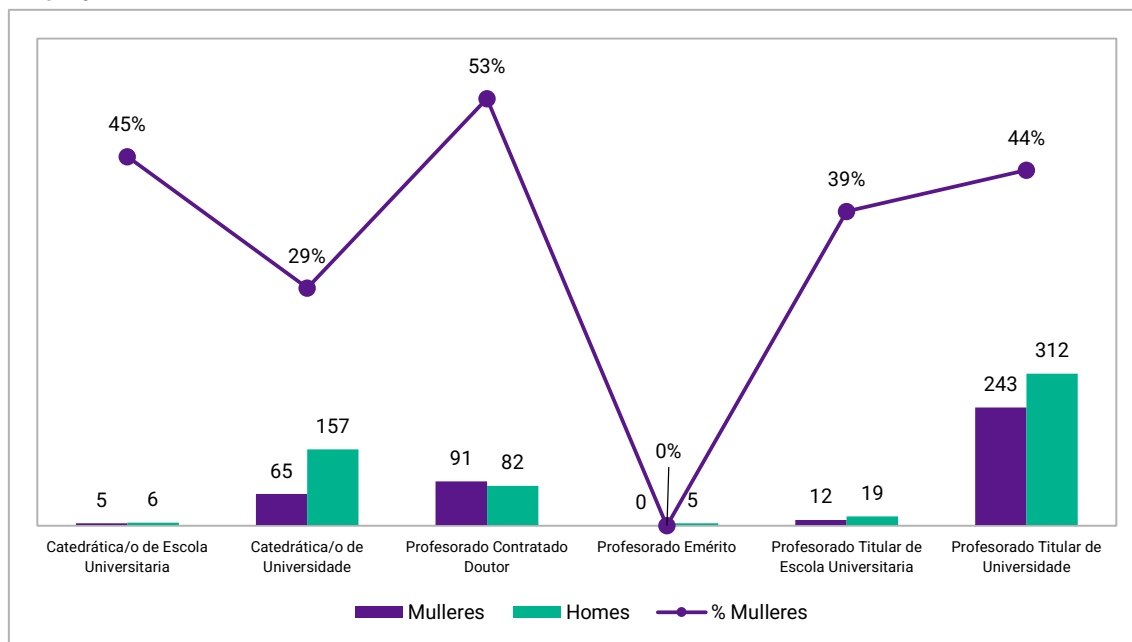
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Sobre o conxunto do persoal con vinculación permanente e atendendo á categoría profesional, hai menos representación de mulleres en todos os colectivos a excepción do persoal contratado doutor (52,6 % de mulleres).

En dúas categorías a representación é equilibrada: na de catedrática de escola universitaria (45,5 % de mulleres) e na de profesorado titular de universidade (43,8 %).

Por debaixo do 40 % do equilibrio de xénero, destacan as categorías de profesorado titular de escola universitaria (38,7 %) e catedráticas de universidade, que diminúen ao 29,3 %. No caso de profesorado emérito na UVigo non se cuantifican os casos de mulleres.

Gráfica 10. PDI da UVigo con vinculación permanente. Datos segundo a categoría e o sexo. Ano 2022



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Os datos de evolución mostran unha tendencia positiva do PDI con vinculación permanente, aínda que é máis evidente entre as catedráticas de escolas universitarias (do 32 % en 2017 ao 45,5 % en 2022) e máis lenta entre as catedráticas de universidade (do 24 % en 2017 ao 29,3 % en 2022).

Os datos mostran un escenario menos optimista entre o profesorado emérito, que pasa do 25 % en 2017 a non obter presenza de mulleres no ano 2022. Tamén o peso de mulleres na categoría de profesorado contratado doutor (en 2019 eran o 55 % e en 2022, o 52,6 %).

Táboa 20. Evolución da porcentaxe de mulleres PDI con vinculación permanente. De 2017 a 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Catedrática de escola universitaria	32,0 %	33,0 %	36,0 %	38,0 %	45,0 %	45,5 %
Catedrática de universidade	24,0 %	24,0 %	26,0 %	25,0 %	26,0 %	29,3 %
Profesora contratada doutora	54,0 %	54,0 %	55,0 %	53,0 %	52,0 %	52,6 %
Profesora emérita	25,0 %	25,0 %	22,0 %	25,0 %	17,0 %	0,0 %
Profesora titular de escola universitaria	35,0 %	36,0 %	38,0 %	34,0 %	36,0 %	38,7 %
Profesora titular de universidade	40,0 %	40,0 %	40,0 %	42,0 %	43,0 %	43,8 %
Total	40,0 %	41,0 %	42,0 %	42,0 %	42,0 %	41,7 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

2.7. PDI segundo a área de coñecemento

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, e conta con maior protagonismo en ámbitos relacionados cos

coidados, a educación, a sanidade ou as ciencias sociais. Isto denomínase segregación horizontal de xénero. Unha realidade que comeza á hora de elixir os seus estudos e que se traslada ao ámbito laboral na docencia e na investigación, onde se reproduce.

Dentro das cinco categorías na que se ordena a oferta formativa da UVigo, a área de enxeñaría e arquitectura garda os maiores desequilibrios por razón de sexo, cunha elevada sobrerrepresentación masculina, xa que oito de cada dez profesionais PDI son homes. A presenza das mulleres apenas chega ao 23 %.

A maior presenza das mulleres dáse na área de artes e humanidades (56,6 %). Na área de ciencias da saúde (alcanza o 58,9 %) non chega a alcanzar diferenzas tan acentuadas coma os varóns nas disciplinas da área de enxeñaría.

No resto de ámbitos de coñecemento, gárdase un certo equilibrio, xa que en todas elas a participación das mulleres supera o 40 % (a área de ciencias móvese nese límite de mínimos) e chega ao 50 % no caso da área de ciencias sociais e xurídicas.

Táboa 21. PDI por áreas de coñecemento e por sexo. Ano 2022

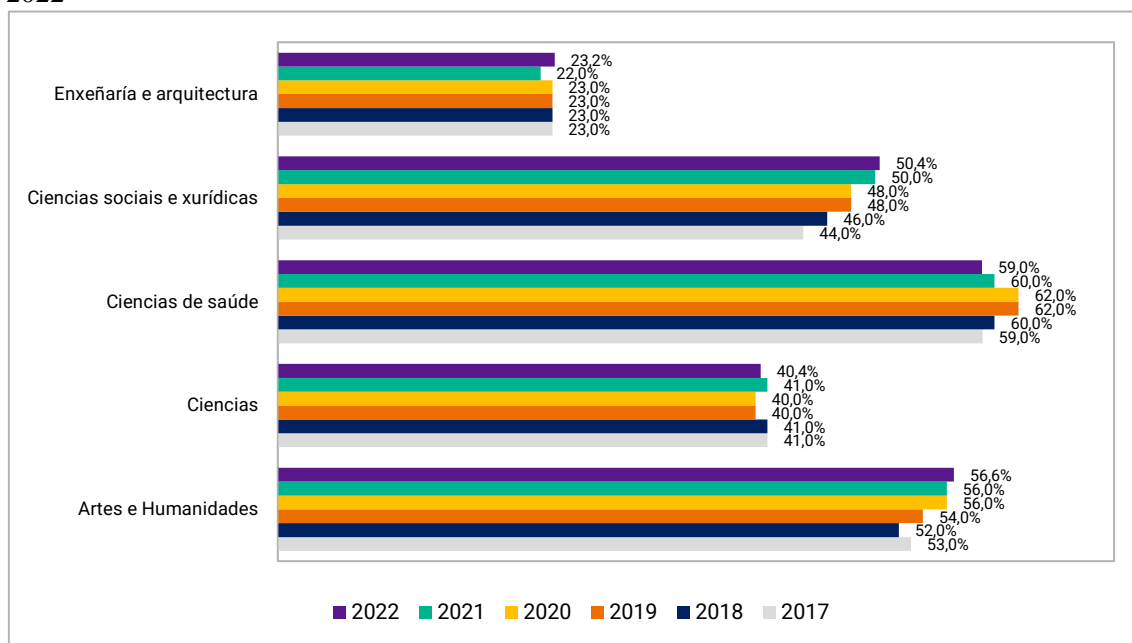
	Mulleres		Homes	
	N	%	N	%
Artes e humanidades	120	56,6 %	92	43,4 %
Ciencias	114	40,4 %	168	59,6 %
Ciencias da saúde	56	58,9 %	39	41,1 %
Ciencias sociais e xurídicas	266	50,3 %	262	49,7 %
Enxeñaría e arquitectura	89	23,1 %	295	76,9 %
Total	645	42,9 %	856	57,1 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Os datos da evolución de participación, ou cambios de tendencia cara a un maior equilibrio de xénero das mulleres PDI segundo as áreas de coñecemento, apenas varían desde o ano 2017 e o nesgo mostra unha clara tendencia mesmo a ampliarse. De feito, aséntase nas áreas máis feminizadas, tal e como acontece en artes e humanidades, que pasa dunha representación do 53 % en 2017 ao 56,6 % en 2022. Acontece tamén en ciencias sociais e xurídicas, que se consolida cos anos cunha maior presenza de mulleres PDI.

Pola contra, en enxeñaría e arquitectura apenas melloran as porcentaxes nestes últimos anos: un insignificante aumento de mulleres PDI dun 1 % en cinco anos. En ciencias da saúde mantéñense os mesmos datos ca en 2017 (59 %) e redúcense lixeiramente os datos dunha maior feminización dos anos 2019 e 2020, que chegaron a alcanzar o 62 %.

Gráfica 11. Evolución das porcentaxes de mulleres PDI por rama de coñecemento. Anos 2017-2022



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

2.8. PDI por categoría, campus e centros

Case a metade do PDI da UVigo está vinculado ao campus de Vigo (848), onde as mulleres supoñen só o 39 % fronte ao 61 % dos homes. Un escenario moi diferente ao do campus de Pontevedra, onde se alcanza a paridade (50 %), mentres que no campus de Ourense diminúe ao 45,6 %.

Táboa 22. PDI por campus e por sexo. Ano 2022

Campus	Mulleres	% Mulleres	Homes	% Homes	Total
Ourense	157	45,6	187	54,4	344
Pontevedra	157	50,0	157	50,0	309
Vigo	331	39,0	517	61,0	848
Total	645	42,9	856	57,1	1501

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Deseguido presentamos unha análise máis detallada da representación do PDI por campus, área de coñecemento e facultade.

Campus de Ourense

No campus de Ourense hai 9 catedráticas de 34 prazas existentes, e as mulleres son maioría entre o profesorado interino de substitución: un total de 19 das 28 prazas.

O equilibrio por xénero só se respecta entre o profesorado axudante doutor, persoal contratado doutor e profesorado titular de universidade.

Táboa 23. PDI por categoría no campus de Ourense. Ano 2022

	Mulleres	Homes	Total
Catedrática/o de escola universitaria	0	1	1
Catedrática/o de universidade	9	25	34
Profesorado asociado	29	45	74
Profesorado axudante doutor	13	13	26
Profesorado contratado doutor	24	28	52
Profesorado emérito	0	1	1
Profesorado interino de substitución	19	9	28
Profesorado titular de escola universitaria	2	6	8
Profesorado titular de universidade	61	59	120
Total	157	187	344

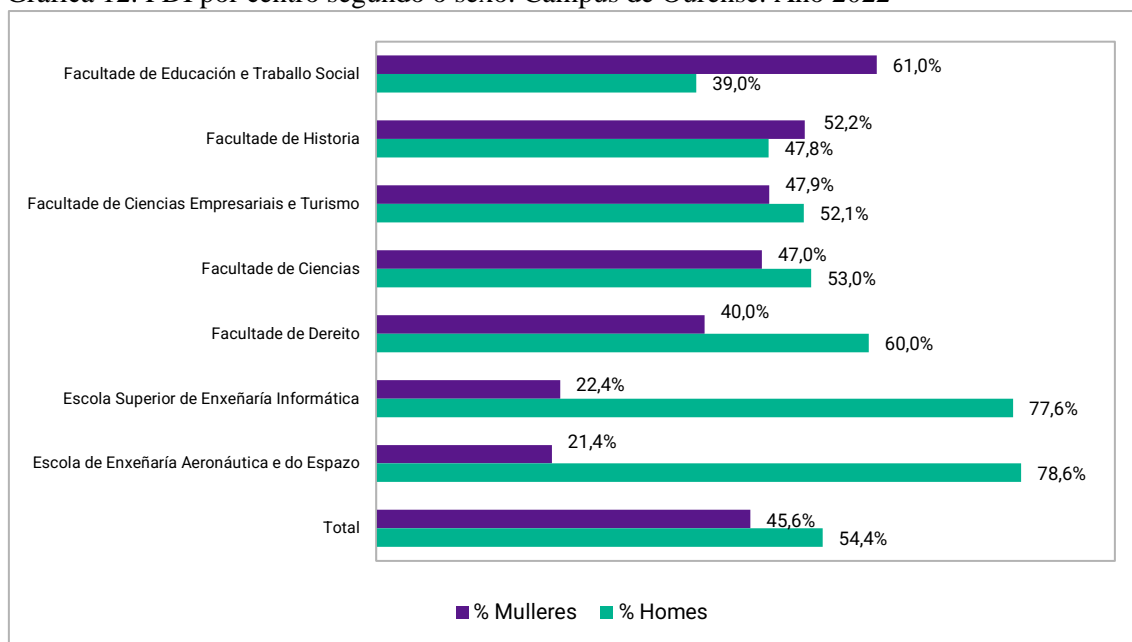
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Por centros de ensino, as mulleres obteñen unha maior presenza nos estudos adscritos á área de ciencias sociais e xurídicas. O maior volume de persoal atópase na Facultade de Educación e Traballo Social (100) e a porcentaxe de mulleres é do 61 %, que se reduce na Facultade de Dereito ao 40 %.

Na Facultade de Historia, na área de artes e humanidades as mulleres representan o 52,2 % e na área de ciencias o 47 %.

Na área de enxeñaría e arquitectura a porcentaxe de mulleres redúcese considerablemente e supón o 22 % tanto na Escola de Enxeñaría Informática coma na de Aeronáutica.

Gráfica 12. PDI por centro segundo o sexo. Campus de Ourense. Ano 2022



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Analizamos as categorías profesionais máis numerosas e as que mostran maiores desequilibrios de xénero, segundo os centros adscritos ao campus de Ourense.

Na Escola de Enxeñaría Aeronáutica e do Espazo, nos datos extraídos no portal de transparencia da nosa universiade, non contan con docentes mulleres a tempo completo adscritos só a este centro, aínda que sabemos que son nova as docentes que imparten clases nesta titulación, polo que os datos non son completamente confiables. Noutro dos centros de enxeñaría do campus de Ourense, o de Informática, non constan docentes mulleres catedráticas.

Só en tres centros (Ciencias, Dereito e Historia) hai mulleres catedráticas, pero cunha representación desequilibrada; no caso da Facultade de Ciencias son catro as mulleres catedráticas sobre o total de 19 prazas.

Entre o profesorado asociado, as maiores diferenzas atópanse na Escola Superior de Enxeñaría Informática (3 mulleres e 9 homes). Datos similares danse en Dereito (2 mulleres e 10 homes). A paridade só se garda na Facultade de Educación e Traballo Social (20 mulleres de 18 homes).

Dentro da categoría de profesorado titular de universidade, na Escola de Enxeñaría Aeronáutica non consta ningunha docente e a súa presenza é a metade respecto dos compañeiros varóns na Escola Superior de Enxeñaría Informática (8 mulleres e 15 homes).

Situación ben distinta acontece na Facultade de Ciencias, onde hai 22 mulleres e 14 homes profesores titulares de universidade. As mulleres son tamén maioría na Facultade de Educación e Traballo Social (12 de 22 prazas).

PDI por categoría	Catedráticas/ Catedráticos		Profesorado asociado		Interino de substitución		Profesorado titular de universidade	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Escola de Enxeñaría Aeronáutica e do Espazo	0	1	2	1	0	0	0	2
Escola Superior de Enxeñaría Informática	0	1	1	9	3	5	8	15
Facultade de Ciencias	4	15	0	2	0	1	22	14
Facultade de Ciencias Empresariais e Turismo	0	2	3	2	2	1	9	10
Facultade de Dereito	3	5	2	10	1	1	5	3
Facultade de Educación e Traballo Social	0	0	20	18	12	1	12	10
Facultade de Historia	2	0	1	3	0	1	5	5
Total	9	24	29	35	18	10	61	59

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Campus de Pontevedra

No campus de Pontevedra dáse un maior equilibrio a respecto dos campus de Ourense e Vigo, aínda que se observan circunstancias diferentes segundo a categoría profesional.

No caso das catedráticas de universidade, son a metade (5) ca os homes (11) e entre o profesorado titular de universidade son 34 mulleres fronte a 43 homes. Entre o persoal contrato doutor e axudante doutor, hai máis mulleres, igual ca na categoría de profesorado interino de substitución.

Táboa 25. PDI por categoría no campus de Pontevedra. Ano 2022

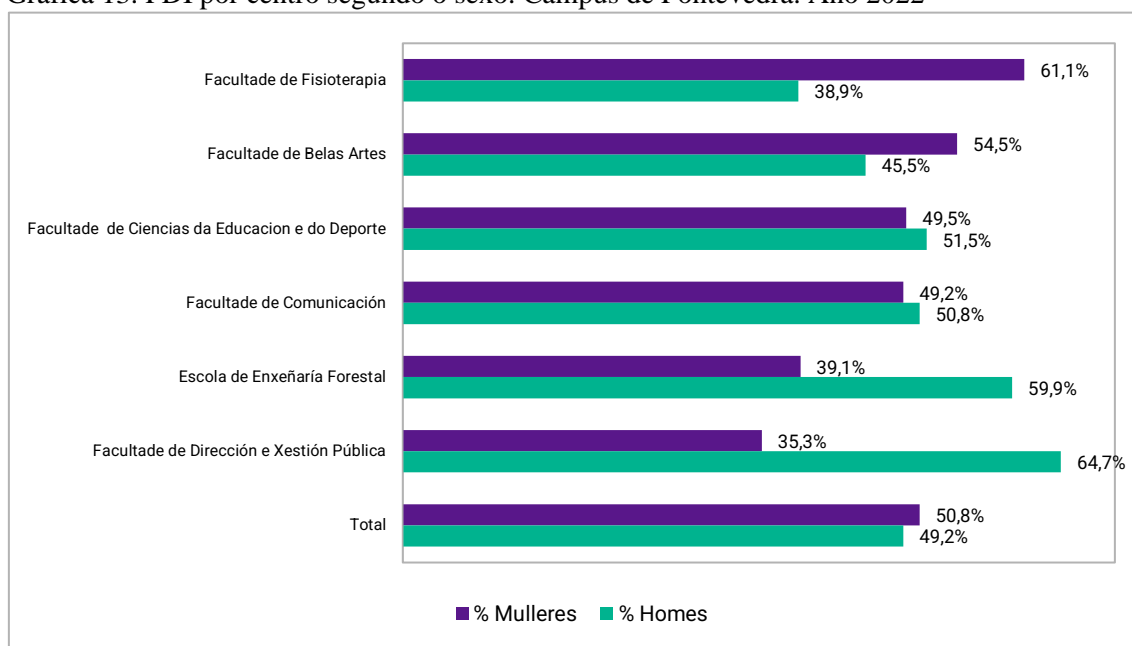
	Mulleres	Homes	Total
Catedrática/o de escola universitaria	4	2	6
Catedrática/o de universidade	5	11	16
Profesorado asociado	47	50	97
Profesorado axudante doutor	15	11	26
Profesorado contratado doutor	29	18	47
Profesorado emérito	0	1	1
Profesorado interino de substitución	23	16	39
Profesorado titular de universidade	34	43	77
Total	157	152	309

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Segundo o centro, as mulleres PDI son maioría nas facultades adscritas á ciencias da saúde: en Fisioterapia son o 61 %.

En Belas Artes e Ciencias da Educación e do Deporte manteñen un equilibrio respecto dos homes, mentres que en Enxeñaría Forestal as mulleres PDI non alcanzan o 40 %. En cambio, as porcentaxes máis baixas recólleas a Facultade de Dirección e Xestión Pública (35,5 %).

Gráfica 13. PDI por centro segundo o sexo. Campus de Pontevedra. Ano 2022



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Por centros, a Escola de Enxeñaría Forestal conta coa menor porcentaxe de mulleres, non hai ningunha catedrática (fronte a 6 homes) e son máis mulleres entre o colectivo do profesorado titular de universidade.

A Facultade de Ciencias do Deporte mantén o equilibrio entre as cátedras, aínda que os homes son o dobre entre o profesorado titular de universidade.

En Belas Artes obsérvase un maior equilibrio nas categorías analizadas con máis mulleres entre o profesorado asociado.

En Comunicación, Dirección e Xestión Pública, e Fisioterapia non hai catedráticas. Ademais, entre o colectivo de profesorado titular hai máis homes ca mulleres, con maiores desequilibrios en Comunicación.

Táboa 26. PDI en representación nos centros por categoría. Campus de Pontevedra. Ano 2022

PDI por categoría e por campus	Catedráticas/ Catedráticos		Profesorado asociado		Interino de substitución		Profesorado titular de universidade	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Escola de Enxeñaría Forestal	0	6	0	3	1	1	5	2
Facultade de Ciencias da Educación e do Deporte	3	3	9	14	12	8	6	11
Facultade de Belas Artes	1	1	11	4	1	1	14	14
Facultade de Comunicación	0	1	8	12	3	1	7	11
Facultade de Dirección e Xestión Pública	0	1	1	3	1	3	0	2
Facultade de Fisioterapia	0	1	18	14	5	2	2	3
Total	4	13	47	50	23	16	34	43

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Campus de Vigo

O caso do campus de Vigo mostra un escenario máis desalentador. En termos globais, a presenza de mulleres sitúase por baixo do intervalo de representación equilibrada, que queda no 39 %.

En todas as categorías profesionais, a excepción do profesorado contratado doutor (38 mulleres e 36 homes) e interino de substitución (27 mulleres e 19 homes), as mulleres están moi por baixo da participación dos compañeiros varóns. Cómpre destacar o caso das catedráticas de universidade, onde só hai 51 mulleres do total de 172 prazas, ou o caso do profesorado titular de universidade, onde hai 148 mulleres fronte aos 210 homes.

Táboa 27. PDI por categoría no campus de Vigo. Ano 2022

	Mulleres	Homes	Total
Catedrática/o de escola universitaria	1	3	4
Catedrática/o de universidade	51	121	172
Lector/a de idiomas	1	3	4
Profesorado asociado	40	90	130
Profesorado axudante doutor	15	19	34
Profesorado contratado doutor	38	36	74
Profesorado emérito		3	3
Profesorado interino de substitución	27	19	46
Profesorado titular de escola universitaria	10	13	23
Profesorado titular de universidade	148	210	358
Total	331	517	848

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

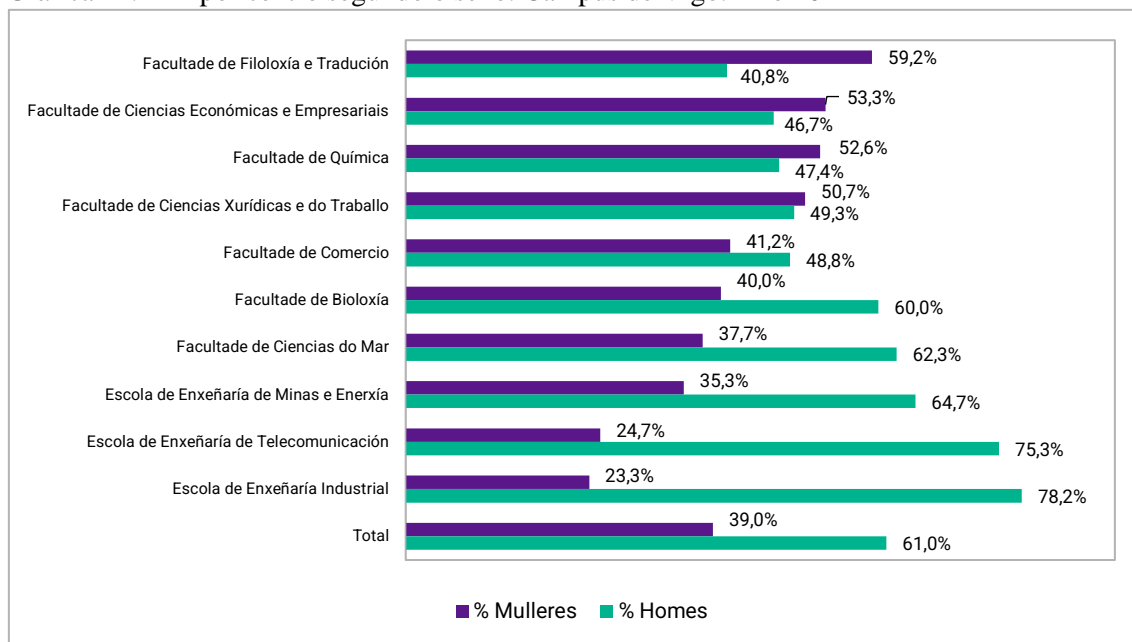
Os datos recollidos na seguinte gráfica mostran, de forma evidente, a feminización das carreiras ligadas coas áreas de coñecemento do ámbito social e xurídico. A participación dos homes está ligada ás ciencias e ás enxeñarías. Mesmo ao ser a presenza de mulleres máis numerosa en determinadas áreas e centros, non chega a alcanzar os elevados niveis de sobrerrepresentación coma no caso dos homes.

Na Facultade de Filoloxía e Tradución, o 59,2 % do PDI son mulleres e en Ciencias Económicas son tamén maioría (53,3 %). A Facultade de Química é a única dentro da área de coñecemento de ciencias onde hai maior equilibrio, cunha porcentaxe de mulleres do 52,6 %.

Na Facultade de Bioloxía, a presenza de mulleres dentro do seu PDI diminúe ao 40 %.

Por debaixo do nivel de equilibrio están a Facultade de Ciencias do Mar (37,7 %) e a Escola de Enxeñaría de Minas e Enerxía (35,3 %), con diferenzas máis salientables en Enxeñaría de Telecomunicación (24,7 % de mulleres PDI) e en Enxeñaría Industrial (23,2 %).

Gráfica 14. PDI por centro segundo o sexo. Campus de Vigo. Ano 2022



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Tras analizar a situación de tres das categorías de PDI nos centros asociados ao campus de Vigo, e poñendo o foco de atención no caso de catedráticas e catedráticos, profesorado contratado e profesorado titular de universidade. As maiores diferenzas de representación atópanse na Escola de Enxeñaría de Telecomunicación (só dúas mulleres catedráticas fronte aos 30 catedráticos varóns) e na Escola de Enxeñaría Industrial (7 mulleres e 25 homes).

Identifícanse diferenzas na categoría de catedráticas mesmo en centros cunha porcentaxe de mulleres PDI en termos globais significativa; é o caso da Facultade de Bioloxía (6 mulleres e 14 homes).

En canto ao profesorado titular de universidade, a presenza de mulleres só supera os homes nas facultades de Filoloxía e Tradución, Ciencias Económicas e Empresariais, e Química. Fanse máis evidentes os desequilibrios na Escola de Enxeñaría de Telecomunicación (só 16 mulleres, a metade respecto dos homes) e na Escola de Enxeñaría Industrial, onde só hai 20 fronte aos 65 compañeiros varóns.

A única enxeñaría con resultados máis equilibrados é a de Minas, que conta cunha catedrática e con catro mulleres titulares de universidade, según datos extraídos do portal de transparencia.

Táboa 28. PDI en representación nos centros por categoría. Campus de Vigo. Ano 2022

	Catedráticas/ Catedráticos		Profesorado contratado		Profesorado titular de universidade	
	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes
Facultade de Filoloxía e Tradución	4	9	6	2	28	25
Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais	0	1	11	3	32	27
Facultade de Química	11	14	0	1	18	12
Facultade de Ciencias Xurídicas e do Traballo	4	4	4	2	7	8
Facultade de Comercio	0	1	2	1	2	5
Facultade de Bioloxía	6	14	2	2	14	17
Facultade de Ciencias do Mar	8	10	1	1	7	16
Escola de Enxeñaría de Minas e Enerxía	0	1	0	1	4	2
Escola de Enxeñaría de Telecomunicación	2	30	4	4	16	33
Escola de Enxeñaría Industrial	7	25	7	20	20	65
Total	42	109	37	35	148	210

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

2.9. PDI doutor por categoría e por sexo

Atendendo ao PDI con titulación de doutora ou doutor, a seguinte táboa mostra, en termos globais, un menor número de mulleres: ata 200 menos ca homes.

Entre o grupo máis numeroso, o de profesorado titular de universidade (total de 555), obsérvase máis desequilibrio: contabilízanse 243 mulleres e 312 homes.

O número de mulleres doutoras na categoría de catedráticas é de 65 fronte aos 157 catedráticos. No seu caso, entre o profesorado asociado, o número de homes (46) dobra o de mulleres (22), categoría na que non é preciso posuír o título de doutoramento.

Táboa 29. PDI doutoras e doutores por categoría. Datos absolutos. Ano 2022

	Mulleres doutoras	Homes doutores	Total
Catedrática/o de escola universitaria	5	6	11
Catedrática/o de universidade	65	157	222
Lector/a de idiomas	1	2	3
Profesorado asociado	22	46	68
Profesorado axudante doutor	43	43	86
Profesorado contratado doutor	91	82	173
Profesorado emérito	0	5	5
Profesorado interino de substitución	14	6	20
Profesorado titular de escola universitaria	1	4	5
Profesorado titular de universidade	243	312	555
Total	485	663	1148
Porcentaxe	42,2 %	57,9 %	100 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Segundo o peso de doutoras e a súa distribución por categorías, obsérvase que o 50 % forma parte do grupo de profesorado titular da universidade, seguidas do profesorado contratado doutor (18,7 %) e o 13,4 % son catedráticas. Os doutores son algo menos dentro do corpo do profesorado titular (47 %) e suman unha maior porcentaxe entre os catedráticos (23,7 %).

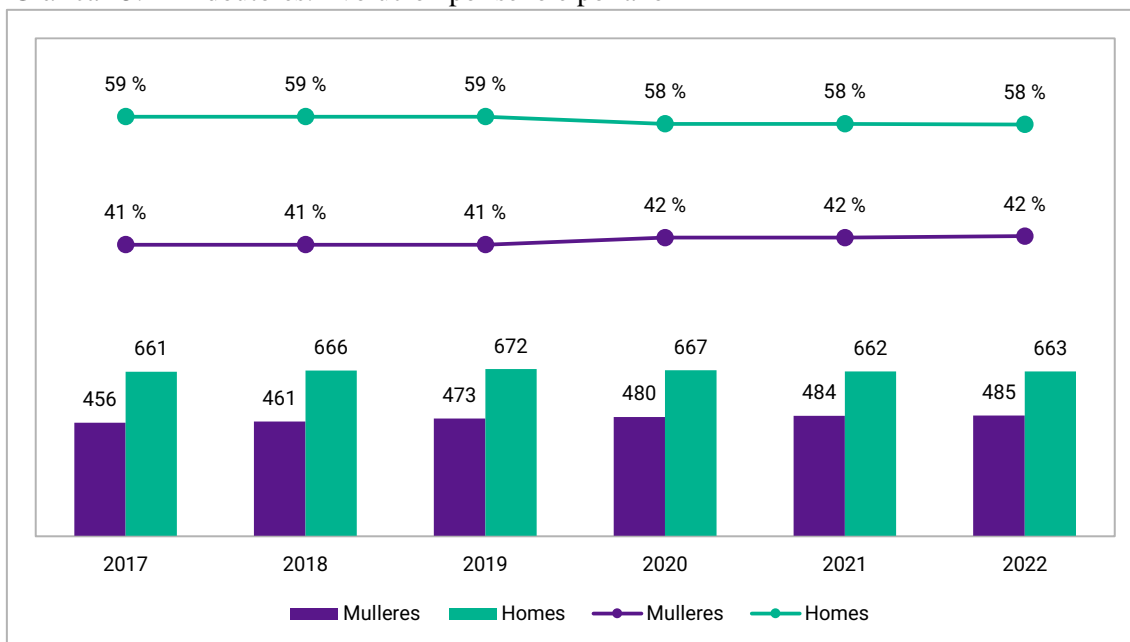
Táboa 30. PDI doutoras e doutores por categoría. Datos absolutos. Ano 2022

	Mulleres doutoras	Homes doutores	Total
Catedrática/o de escola universitaria	1 %	0,9 %	0,9 %
Catedrática/o de universidade	13,4 %	23,7 %	19,3 %
Lector/a de idiomas	0,2 %	0,3 %	0,2 %
Profesorado asociado	4,5 %	6,9 %	5,9 %
Profesorado axudante doutor	8,8 %	6,5 %	7,5 %
Profesorado contratado doutor	18,7 %	12,3 %	15,0 %
Profesorado emérito	0 %	0,7 %	0,4 %
Profesorado interino de substitución	2,8 %	0,9 %	1,7 %
Profesorado titular de escola universitaria	0,2 %	0,6 %	0,4 %
Profesorado titular de universidade	50,1 %	47,0 %	48,3 %
Total	485	663	1148
Porcentaxe	100 %	100 %	100 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Estas diferenzas apenas teñen mellora e levan unha tendencia correctora pero moi lenta. En cinco anos, chega a equilibrarse en 1,2 puntos, cun estancamento nos últimos anos.

Gráfica 15. PDI doutores. Evolución por sexo e por ano



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

2.10. PDI por sexenios

Os sexenios son complementos á produtividade, a fórmula habitual para recoñecer 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.

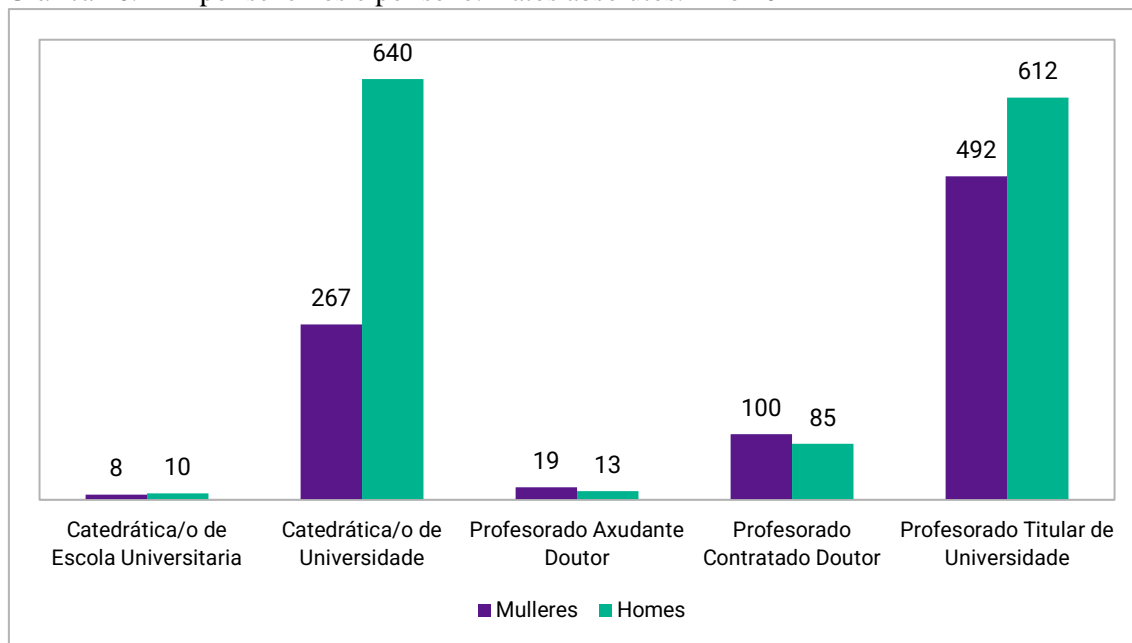
Máis tempo de dedicación á actividade docente e investigadora dos homes e o maior volume de artigos publicados supón contar con máis opcións ca as mulleres para conseguir financiamento co fin de desenvolver novos proxectos.

Os datos de 2022 mostran unha clara situación de desequilibrio respecto do recoñecemento e da valorización da carreira investigadora das mulleres. Do total de sexenios dos PDI da UVigo, só o 39,4 % recae nas mulleres fronte ao 60,6 % dos sexenios recoñecidos nos homes.

Aínda que no grupo do profesorado titular, o máis numeroso nos sexenios recoñecidos, os sexenios das mulleres suman o 44,5 %, no segundo grupo de sexenios máis numeroso atópanse as maiores diferenzas. Entre as catedráticas a porcentaxe deste complemento é do 29,4 % fronte ao 70,6 % dos sexenios correspondentes aos homes.

Os sexenios dos cargos do profesorado axudante doutor (59,3 %) e contratado doutor (54 %) acadan unha posición de maior equilibrio.

Gráfica 16. PDI por sexenios e por sexo. Datos absolutos. Ano 2022



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

O número de sexenios das mulleres PDI podería alcanzar a cifra de 1338 sexenios, de contabilizárense os sexenios posibles sobre os que xa teñen recoñecidos (886), un incremento de ata 452 sexenios.

De seren solicitados, aumentarían os sexenios sobre todo nas categorías de profesoras titulares, de 492 a 796, e na de profesoras contratadas doutoras, de 100 a 212 sexenios.

Táboa 31. PDI por sexenios e sexenios posibles. Datos absolutos. Ano 2022

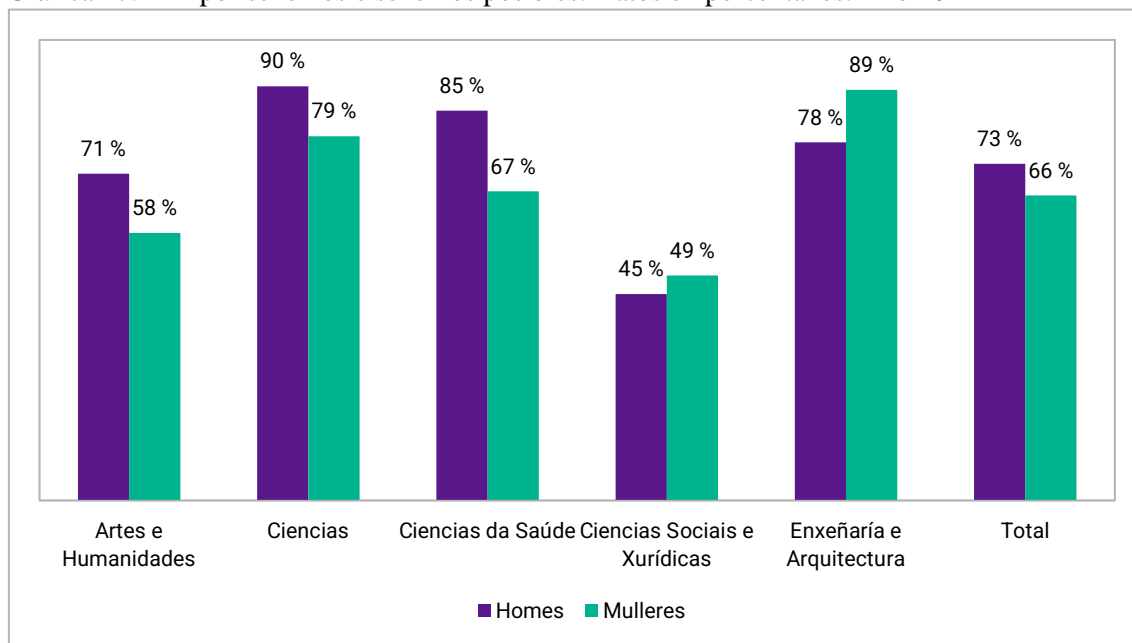
	Sexenios			Sexenios posibles		
	Mulleres	Homes	Total	Mulleres	Homes	Total
Catedrática/o de escola universitaria	8	10	18	21	27	48
Catedrática/o de universidade	267	640	907	284	649	933
Profesorado axudante doutor	19	13	32	25	30	55
Profesorado contratado doutor	100	85	185	212	191	403
Profesorado titular de universidade	492	612	1.104	796	963	1.759
Total	886	1360	2246	1338	1860	3198

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Atendendo ás áreas de coñecemento, os maiores desequilibrios atópanse nas ramas técnicas. En enxeñaría e arquitectura, do total dos 639 sexenios recoñecidos, máis de 450 correspóndense a homes e 181 a mulleres. Na área de ciencias acontece a mesma tendencia: dos 792 sexenios, 299 son de mulleres e 493 de homes.

Nas áreas máis feminizadas, a priori con maior volume de sexenios entre as mulleres, as diferenzas non son tan marcadas. No caso da área de ciencias sociais e xurídicas, do total de 408 sexenios recoñecidos, as diferenzas entre os das mulleres (215) e os dos homes (193) redúcense. Mesmo na área de artes e humanidades os homes conseguen recoñecer máis sexenios.

Gráfica 17. PDI por sexenios e sexenios posibles. Datos en porcentaxes. Ano 2022



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Nos últimos cinco anos a porcentaxe de sexenios recoñecidos ás mulleres PDI non mellorou. Tan só neste ano 2022 obsérvase un leve aumento dun 1,5 % e mantense por baixo do índice de equilibrio.

Táboa 32. PDI por sexenios. Evolución segundo o sexo. Ano 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Mulleres	38,0 %	38,0 %	38,0 %	38,0 %	39,5 %
Homes	62,0 %	62,0 %	62,0 %	62,0 %	60,5 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

2.11. PDI por quinquenios

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 prestou en réxime de dedicación a tempo parcial.

Segundo os datos de 2022, os homes acumulan un maior número de quinquenios por horas de docencia ca as mulleres. O factor da idade resulta relevante ao analizar este dato, posto que con maior idade e máis tempo dentro da universidade, asúmense cargos de maior recoñecemento docente e investigador, polo que aumenta a posibilidade do número de quinquenios acumulados.

As dificultades das mulleres para consolidarse na carreira docente e investigadora implican unha idade media máis baixa, e un maior peso do colectivo nas franxas de idades novas e intermedias,

ao contrario ca os compañeiros varóns. Ademais, os homes acceden a postos de responsabilidade con idades máis baixas. Esta circunstancia determina que as mulleres acumulen un menor número de quinquenios.

Por categorías, os quinquenios recoñecidos nas mulleres catedráticas suman un total de 348, máis de 400 quinquenios de diferenza respecto dos concedidos aos homes (816). En certas categorías, o número de quinquenios acumulados entre as mulleres é máis relevante, caso do profesorado contratado doutor (283 quinquenios nas mulleres fronte aos 251 dos homes) e da categoría de profesorado titular de universidade (1055 de quinquenios entre as mulleres fronte aos 1362 de homes).

Táboa 33. PDI por categoría e por número de quinquenios. Ano 2022

	Mulleres	Homes	Total
Catedrática/o de escola universitaria	27	29	56
Catedrática/o de universidade	348	816	1164
Profesorado axudante doutor	14	17	31
Profesorado contratado doutor	283	251	534
Profesorado emérito	0	6	6
Profesorado titular de escola universitaria	60	106	166
Profesorado titular de universidade	1055	1362	2417
Total	1787	2587	4374

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

O avance cara ao recoñecemento dos quinquenios é lento, mesmo minora no ano 2022.

Táboa 34. PDI: evolución por quinquenios. Ano 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Mulleres	39,0 %	39,0 %	40,0 %	40,0 %	40,9 %
Homes	61,0 %	61,0 %	60,0 %	60,0 %	59,1 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

2.12. Persoal investigador principal

A categoría de persoal investigador principal refírese á/ao profesional que asuma a dirección dunha investigación e sobre quen recae a responsabilidade de presentar o proxecto á convocatoria correspondente para obter o financiamento.

Segundo os datos de 2022, do total dos 233 PDI con responsabilidades de dirección e coordinación, tan só 86 foron mulleres, o que representa o 36,9 %, e se sitúa por baixo dos rangos de equilibrio.

Por área de coñecemento, o maior volume de IP concéntrase na área de ciencias, que suma un total de 68 persoas, das que só 23 se corresponde a mulleres.

Maiores diferenzas hai na área de enxeñaría e arquitectura, posto que só hai 9 IP mulleres do total

das 56 persoas responsables da coordinación ou como investigadoras principais.

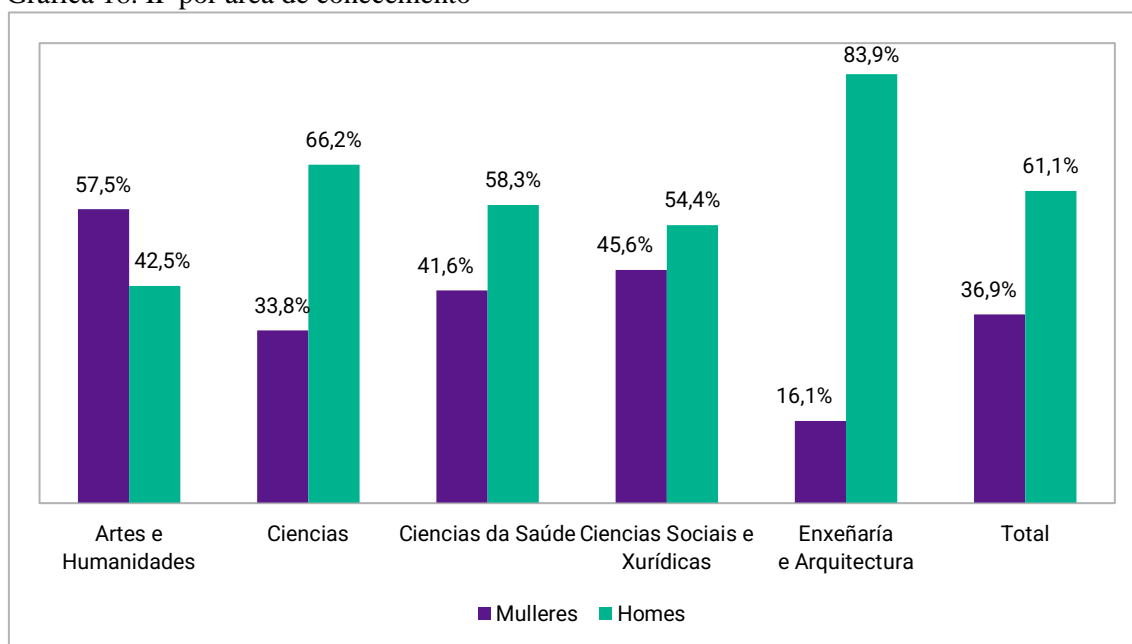
Táboa 35. Número de mulleres IP e número de IP total

	Núm. de mulleres coordinadoras e/ou investigadoras principais	Núm. de coordinadores/as e/ou investigadores/as principais
Área de ciencias sociais e xurídicas	26	57
Área de artes e humanidades	23	40
Área de ciencias	23	68
Área de ciencias da saúde	5	12
Área de enxeñaría e arquitectura	9	56
Total	86	233

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Na seguinte gráfica aparecen recollidos os datos en porcentaxes de IP por área de coñecemento. Tres áreas gardan o equilibrio de xénero, aínda que só unha é favorable ás mulleres (57,5 %), a de artes e humanidades. Na área de ciencias a porcentaxe de mulleres tan só é do 33,8 %, mentres que na de enxeñaría e arquitectura se reduce ata o 16,1 %.

Gráfica 18. IP por área de coñecemento



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

2. 13. IP Artigo 83

O IP forma parte de proxectos coordinados con empresas de gran relevancia pola contía e a posición. Existen diferentes modalidades de proxectos, desde contratos a cursos e a informes. Os datos referentes á contía dos proxectos postos en marcha ascenden a preto de 5,5 millóns de euros repartidos en 657 actividades.

O maior volume de actividades realízase entre o persoal adscrito á área de enxeñaría (397), o 60 % sobre o total, cun importe de 3,2 millóns de euros, o 59 % da contía total das actividades de investigación.

Táboa 36. Número de actividades e importe dos proxectos por áreas de coñecemento

Área de coñecemento	Número de actividades	Importe
Artes e humanidades	13	109.060,29 €
Ciencias	49	979.721,02 €
Ciencias da saúde	97	351.424,18 €
Ciencias sociais e xurídicas	101	817.351,84 €
Enxeñaría e arquitectura	397	3.227.558,51 €
Total	657	5.485.115,84 €

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Do total dos 657 PDI que participan en actividades, só 136 son mulleres, o que representan o 26,1 %.

Segundo a área de coñecemento, os peores resultados acádanse na de artes e humidades, sen participantes mulleres, e nas de ciencias da saúde, na que só se contabilizan 3 mulleres fronte a 94 homes.

Na área de enxeñaría, con maior número e importe de proxectos, a porcentaxe de mulleres resulta moi inferior á dos homes; é a mellor das cinco áreas, un 27,4 %.

Táboa 37. Actividades por área de coñecemento e por sexo

Área de coñecemento	Mulleres		Homes	
	Número	%	Número	%
Artes e humanidades	0	0	13	100
Ciencias	12	24,5	37	76,5
Ciencias da saúde	3	3,1	94	93,9
Ciencias sociais e xurídicas	12	11,8	89	88,2
Enxeñaría e arquitectura	109	27,4	288	72,6
Total	136	26,1	521	73,9

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Atendendo ao PDI responsable que realiza a actividade, obsérvanse mellores resultados, aínda que en ningún caso se consegue achegar ao rango de equilibrio.

Na área de artes e humanidades non hai mulleres responsables de actividades e na área de ciencias acadan o 28,6 %.

Mellora a participación en ciencias da saúde ata o 33 %. Na de enxeñaría redúcese a respecto dos datos globais e da presenza de mulleres responsables nas actividades, ao ser inferior ao 23 %.

Táboa 38. PDI responsable que realiza a actividade por ámbito e por sexo

Área de coñecemento	Mulleres		Homes	
	Número	%	Número	%
Artes e humanidades	0	0	5	100
Ciencias	8	28,6	20	71,4
Ciencias da saúde	2	33,3	4	66,6
Ciencias sociais e xurídicas	7	24,1	22	75,9
Enxeñaría e arquitectura	20	22,9	67	77,1
Total	37	23,9	118	76,1

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

2.14. Profesorado que participa en programas de formación

No ano 2022 o PDI participou en diferentes programas formativos. En todos eles a presenza de mulleres é maioritaria. Os datos mostran un maior interese entre as mulleres na adquisición e na ampliación de coñecementos.

O programa de formación da Escola Aberta de Formación Permanente (EAFP) ofertou un total de 53 accións formativas con modalidade presencial e en liña. Dentro deste programa foron 761 as persoas participantes, das que 472 eran mulleres e 289 homes. En termos porcentuais, as mulleres supuxeron o 62 % do alumnado.

Noutras actividades recoñecidas como formación permanente do PDI, como nas accións organizadas desde a Facultade de Educación e Traballo Social, participaron 77 persoas, das que 64 foron mulleres (85,7 %).

Dentro da formación ofertada no programa dirixido aos grupos de innovación docente, a participación por sexo é máis equilibrada: do total de 423 persoas participantes houbo 230 mulleres (54,4 %).

Nos cursos organizados desde o Servizo de Prevención de Riscos Laborais (SPRL) a presenza de alumnas é do 51,3 %. Son accións formativas nas que, curiosamente, a participación de homes é a máis elevada (48,7 %) de todos os programas nos que participan.

Nas accións formativas organizadas pola Área de Normalización Lingüística (ANL) da UVigo, dentro do colectivo PDI a presenza de mulleres foi do 76,7 %.

A Unidade de Igualdade conta cun programa de formación propio, o Itinerario formativo virtual en xénero, no que participaron ata o de agora 184 PDI: as mulleres (153) alcanzan o 85 % do alumnado deste sector. Os datos reflicten un maior interese e compromiso das mulleres PDI pola adquisición de coñecementos no eido da igualdade de xénero.

Táboa 39. PDI participante en programas de formación

Programa formativo	% mulleres	% homes
Escola Aberta de Formación Permanente (EAFP)	62 %	38 %
Actividades recoñecidas como formación permanente	85,7 %	14,3 %
Grupos de innovación docente	54,4 %	45,6 %
Servizo de Prevención de Riscos Laborais (SPRL)	51,3 %	48,7 %
Área de Normalización Lingüística (ANL)	76,7 %	23,3 %
Unidade de Igualdade	85 %	15 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

2.15. Profesorado que participa en programas de mobilidade

O persoal docente da UVigo ten á súa disposición unha serie de programas que teñen como obxectivo fomentar a súa mobilidade.

Ademais da existencia de programas que teñen como destino a Unión Europea, EUA ou Canadá, o persoal docente da UVigo pode participar en accións de cooperación interuniversitaria.

As mulleres mostran maior interese por este tipo de programas: do total de 203 participantes, 108 mulleres resultaron beneficiarias do programa, unha porcentaxe do 53,2 %, que se reduce ao 46,8 % de homes.

Táboa 40. PDI participante en programas de mobilidade

	Número	%
Mulleres	108	53,2 %
Homes	95	46,8 %
Total	203	100,0 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

2.16. Baixas e permisos

Entre as baixas e os permisos solicitados por PDI en 2022, os homes alcanzan o 55,1 % e as mulleres o 44,9 %. Se temos en conta o peso por colectivo, dentro do PDI a porcentaxe de mulleres é do 19,5 % sobre o 16,3 % de homes.

Segundo o tipo de permiso solicitado, os permisos causados por accidentes ou enfermidades son os máis numerosos, cunha maior porcentaxe entre as mulleres PDI (9,9 %) ca entre os homes (7,8 %). Tamén as mulleres (3,2%) son o colectivo que solicitou máis permisos por coidados ou por responsabilidades familiares.

Táboa 41. PDI: solicitudes de baixas e de permisos

	Mulleres			Homes		
	Núm.	% vertical	% horizontal	Núm.	% vertical	% horizontal
Si, por responsabilidades familiares	27	3,2 %	49,1 %	28	2,7 %	50,9 %
Si, por accidente ou por enfermidade	84	9,9 %	50,9 %	81	7,8 %	49,1 %
Si, por outro motivo	54	6,4 %	47,4 %	60	5,8 %	52,6 %
Total	165	100,0 %	44,9 %	169	16,3 %	55,1 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

3. FENDA SALARIAL

A fenda salarial de xénero (FSX) enténdese como a diferenza entre as retribucións brutas medias anuais de mulleres e homes expresada en porcentaxe.

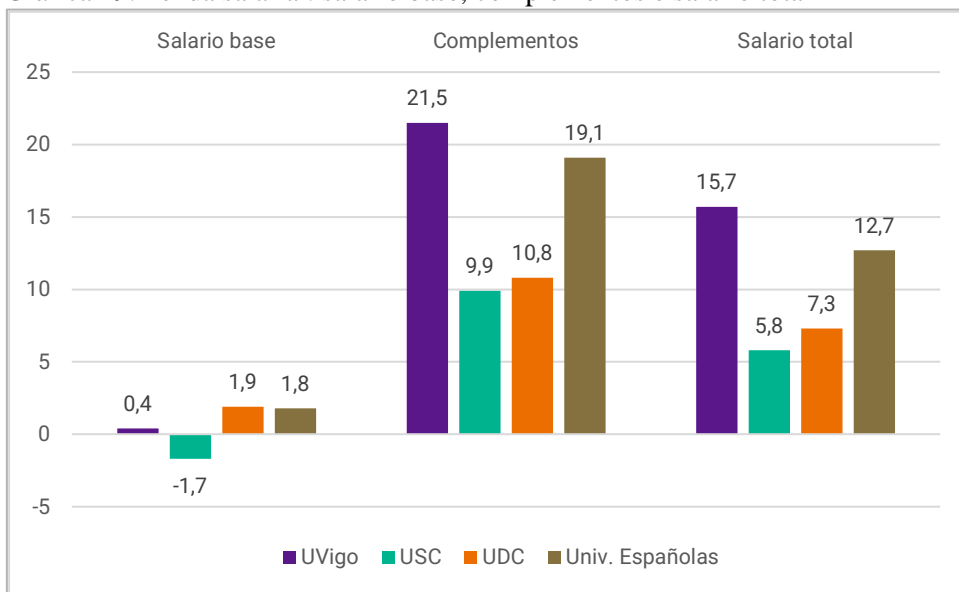
Segundo o estudo da fenda salarial de xénero nas universidades públicas españolas, a diferenza entre os salarios que de media perciben as mulleres e os homes, un indicador determinante en termos de igualdade no ámbito laboral do PDI, aumentou.

Os datos recollidos para a UVigo mostran un escenario preocupante. A fenda de xénero sitúase por riba da media estatal e recolle o maior desequilibrio respecto das universidades galegas.

A media de salario na UVigo (0,4 puntos) sitúase en mellor posición ca o conxunto do estado (media de 1,8), pero ao aplicárense os indicadores de referencia, caso dos complementos, a distancia dos homes respecto das mulleres aumenta ata os 21,5 puntos (por riba da media estatal con 19,1). Esta circunstancia ten efectos directos no cómputo do salario total, xa que alcanza os 15,7 puntos de diferenza entre os homes e as mulleres, tres puntos por riba 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. De feito, a maior fenda na retribución atópase nos complementos salariais, nos que a FSX se sitúa nun 21,5 %.

Gráfica 19. Fenda salarial: salario base, complementos e salario total



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos na ferramenta para o estudo da fenda salarial de xénero (ANECA, Ministerio de Universidades e CRUE)

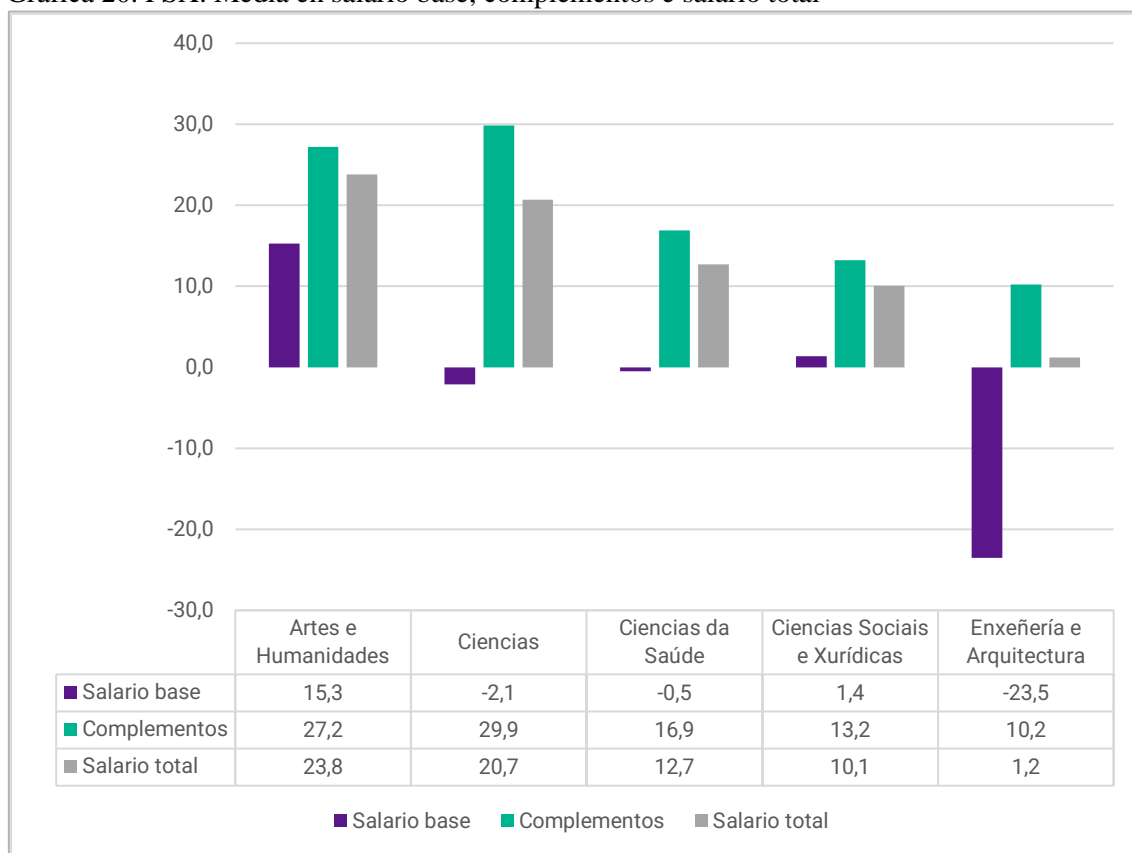
Por ramas de coñecemento é nas áreas, onde as mulleres son maioría, nas que se producen os maiores desequilibrios.

Na área de artes e humanidades, cunha maior representación de mulleres, acádanse ata 15,3 puntos de diferenza a favor dos homes no salario base; incrementase ao 23,8 no salario total unha vez aplicados os complementos e alcanzan unha fenda salarial de 27,2 puntos.

Na área con máis equilibrio no indicador do salario base (ciencias sociais e xurídicas, 1,4) e mesmo nalgúns delas negativas como ciencias da saúde (-0,5) ou ciencias (-2,1), ao aplicar os complementos, penaliza o salario final percibido. Estas diferenzas chegan a alcanzar entre os 10 e os 20 puntos no cómputo final en detrimento das mulleres.

No caso das áreas de enxeñaría e arquitectura, aínda que o salario base recolle datos positivos a favor das mulleres de novo, a aplicación dos complementos penaliza as mulleres.

Gráfica 20. FSX. Media en salario base, complementos e salario total



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos na ferramenta para o estudo da fenda salarial de xénero (ANECA, Ministerio de Universidades e CRUE)

Os datos comparativos coa media para o conxunto das universidades estatais mostra, en termos xerais, un maior desequilibrio nas áreas de artes e humanidades, de ata o dobre ca a media das universidades españolas.

No que se corresponde co salario final percibido, a media da UVigo sitúase en 15,7 puntos e acada os peores resultados en artes e humanidades (23,8) e en ciencias (20,7). En todas as áreas, a excepción de ciencias da saúde (12,7) e de enxeñaría (1,2), os datos da UVigo sitúanse moi por riba da media estatal.

Táboa 42. Comparativa da UVigo coa media das universidades españolas. Salario base, complementos e salario total do PDI

	UVigo			Univ. españolas		
	Salario base	Comple-mentos	Salario total	Salario base	Comple-mentos	Salario total
Artes e humanidades	15,3	27,2	23,8	2,6	16,8	12,2
Ciencias	-2,1	29,9	20,7	3,8	19,4	14
Ciencias da saúde	-0,5	16,9	12,7	0,8	27,4	18
Ciencias sociais e xurídicas	1,4	13,2	10,1	-6,8	7,2	2
Enxeñaría e arquitectura	-23,5	10,2	1,2	-6,7	7,9	2,4
Total	0,4	21,5	15,7	1,8	19,1	12,7

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos na ferramenta para o estudo da fenda salarial de xénero (ANECA, Ministerio de Universidades e CRUE)

Ao analizar os diferentes tipos de complementos aplicados á UVigo, recóllense os resultados máis negativos por riba da media estatal e das universidades galegas. O complemento de destino (13,2), os trienios (19,2), os quinquenios (17,4) e os sexenios (26,1) son máis elevados. Tamén os complementos de proxectos e de formación, que mesmo alcanzan os índices máis altos, cun 79,8 e 40,8 respectivamente.

Táboa 43. BSG: media por tipo de complemento

	UVigo	USC	UDC	Univ. españolas
Destino	13,2	2,4	4,8	16,3
Específico	20,5	15,2	14,6	23,1
Trienio	19,2	10,1	12,2	17,0
Quinquenio	17,4	8,9	10,5	16,9
Sexenio	26,1	21,1	22,1	28,6
Proxectos	79,8	42,3	NC	47,3
Formación	40,8	29,3	97,9	16,7
Accidente, enfermidade ou por maternidade/paternidade	0,5	NC	NC	NC
Cargo	14,5	8,4	22,5	17,2
Total	21,5	9,9	10,8	19,1

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos na ferramenta para o estudo da fenda salarial de xénero (ANECA, Ministerio de Universidades e CRUE)

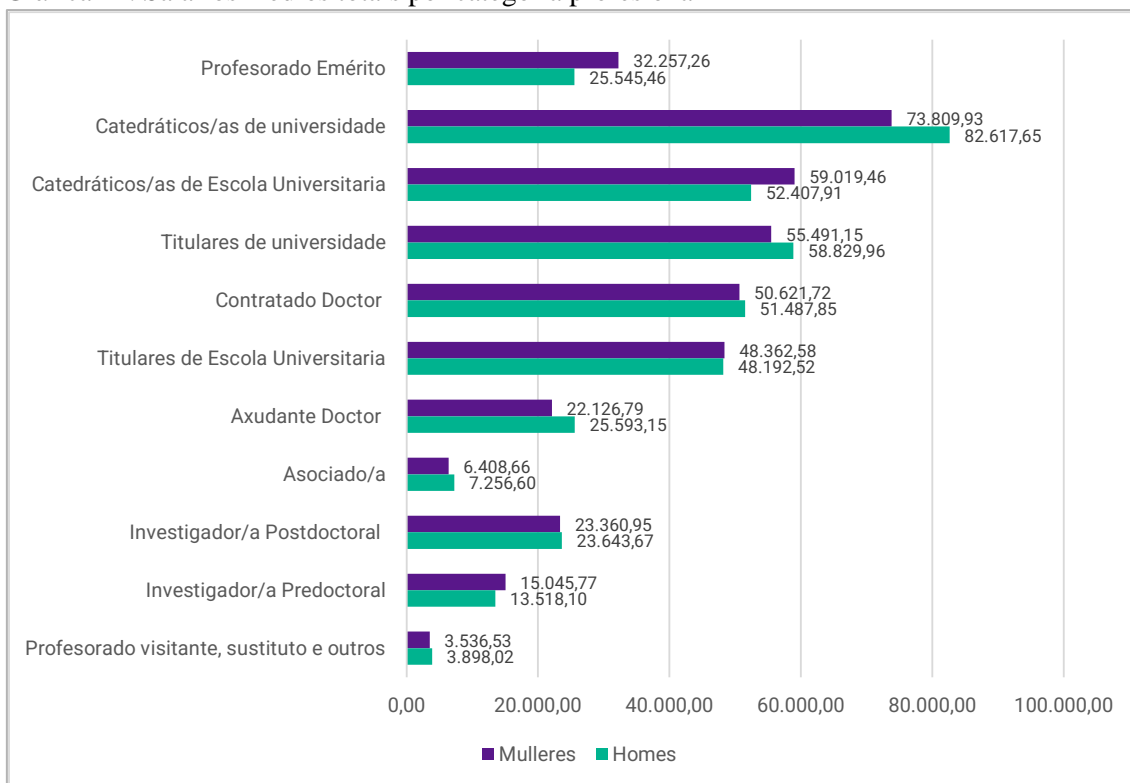
No cómputo do salario total medio, os datos mostran unha importante diferenza na remuneración entre homes e mulleres para catedráticas e catedráticos e profesorado titular de universidade.

Cómpre subliñar tamén a diferenza salarial media entre o profesorado contratado doutor.

No caso do PDI investigador, a diferenza entre homes e mulleres é máis importante no caso predoutoral, figura que marca o punto de partida da carreira profesional, unha vez superada a etapa posdoutoral.

Segundo os datos agregados, pode interpretarse que a diferenza salarial aumenta a medida que se avanza na carreira profesional. No caso de homes e mulleres, as idades centrais do ciclo vital coinciden con momentos decisivos para a promoción profesional e teñen diferentes consecuencias sobre as retribucións dos homes e mulleres. Tamén é importante ter en conta que o número de mulleres diminúe segundo se ascende na categoría profesional

Gráfica 21. Salarios medios totais por categoría profesional



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos na ferramenta para o estudo da fenda salarial de xénero (ANECA, Ministerio de Universidades e CRUE)

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

O persoal investigador está vinculado coa concepción ou coa creación de novos coñecementos e encárgase do deseño ou desenvolvemento de conceptos, teorías, modelos ou equipamentos. Inclúense tamén as actividades relacionadas cos labores de xerencia e de administración directamente relacionados con tarefas de I+D.

4.1. Persoal investigador por tipo

Identifícanse ata tres niveis ou categorías de persoal investigador: persoal técnico (participan nos proxectos de I+D executando tarefas científicas e técnicas), persoal en formación (estudantes de posgrao que están realizando investigación para obter un título académico, como un doutoramento) e persoal de apoio (resto de persoal, de oficina e secretaría que participan nos proxectos de I+D).

En termos globais, a presenza feminina dentro do persoal investigador da UVigo é do 49,2 %, gardando así a paridade por razón de xénero, aínda que se reduce ata tres puntos respecto dos datos recollidos no ano anterior. Do total das 638 prazas de persoal investigador, 314 corresponden a mulleres.

Estes datos positivos convén analizalos atendendo ás diferentes categorías de contratación e de funcións desenvoltas. No caso do persoal contratado a cargo de proxectos, os homes alcanzan unha representación do 53,7 %. Ademais, en dúas categorías, as de maior recoñecemento como son a de persoal investigador, tan só se contabilizan 35 mulleres sobre as 83 prazas e entre a categoría do persoal técnico de apoio á investigación son menos as mulleres (60 de 127).

Tan só entre o persoal investigador en formación hai máis mulleres (11) ca homes (8).

Hai un maior equilibrio, en termos xerais, entre o persoal de programas de investigación, cunha presenza de mulleres do 50,4 % (183 das 363 prazas contratadas) e respéctase a paridade nas dúas categorías de contratación.

Na única categoría onde son máis as mulleres é na de persoal técnico de programas: 23 das 43 prazas.

No caso do Programa Optimus dúas das tres persoas do PDI son mulleres.

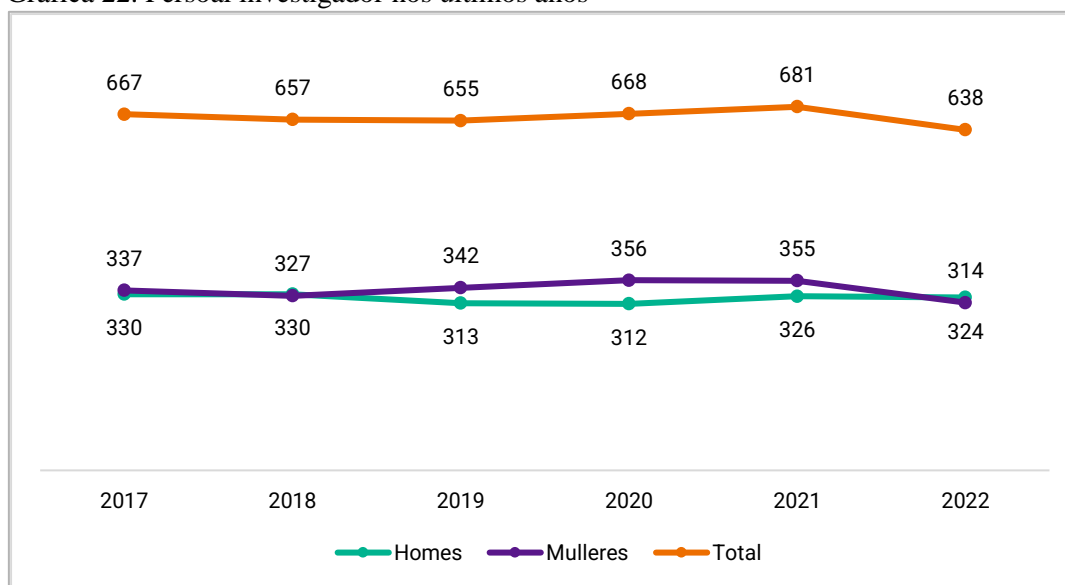
Táboa 44. Categorías de contratación segundo as tarefas

		Mulleres	Homes	Total xeral
Persoal contratado con cargo a proxectos	Persoal investigador	35	48	83
	Persoal investigador en formación	11	8	19
	Persoal técnico de apoio á investigación	60	67	127
	Total por categoría	106	123	229
Persoal de programas de investigación	Persoal investigador	107	106	213
	Persoal investigador en formación	76	74	150
	Total por categoría	183	180	363
Persoal técnico de programas	Persoal técnico de apoio á investigación	23	20	43
Programa Oportunius	Persoal investigador	2	1	3
Total		314	324	638

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Nos últimos cinco anos, a evolución das mulleres PDI investigador mostra unha tendencia decrecente de case tres puntos e pasa do 52 % no ano 2017 ao 49 % en 2022. Os mellores datos correspóndense a 2020, cun 53 %.

Gráfica 22. Persoal investigador nos últimos anos



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

As mulleres atopan máis dificultades entre o persoal de programas de investigación, cun descenso de 7,5 puntos na participación deste tipo de programas. Mesmo non chega a ter unha posición estable en determinadas categorías, caso do persoal técnico de programas que mostra fortes contrastes dun ano a outro, que pasa do 50 % de presenza feminina en 2019 ao 73 % en 2020. Xa no ano 2022 sitúase de novo no 53 %.

No caso do persoal contratado por proxectos, a presenza de mulleres mantén unha tendencia positiva desde 2017, aínda que neste ano 2022 redúcese respecto de 2021, que pasa do 49 % ao 46,3 %.

O Programa Oportunius recolle mellores valores.

Táboa 45. PI: mulleres por categorías de contratación segundo as tarefas. Evolución nos últimos anos

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Persoal contratado con cargo a proxectos	40,0 %	44,0 %	47,0 %	48,0 %	49,0 %	46,3 %
Persoal de programas de investigación	58,0 %	56,0 %	58,0 %	59,0 %	55,0 %	50,4 %
Persoal técnico de programas	61,0 %	69,0 %	50,0 %	73,0 %	67,0 %	53,5 %
Programa Oportunius	54,0 %	50,0 %	67,0 %	ND	ND	66,0 %
Total	52,0 %	50,0 %	52,0 %	53,0 %	52,0 %	49,2 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

4.2. Persoal predoutoral

O persoal investigador predoutoral realiza a súa investigación e, ademais, pode participar nun grupo de investigación e tomar parte en actividades docentes ata un máximo de 180 horas durante a extensión do contrato predoutoral sen que, en ningún caso, se poidan superar as 60 horas anuais.

A duración do contrato non poderá ser inferior a un ano nin exceder catro anos.

Segundo os datos de 2022, a porcentaxe de mulleres predoutorais na UVigo é do 51,5 %, dato similar ao acontecido en termos globais no ámbito estatal universitario, onde nos comezos da carreira investigadora se observa unha presenza paritaria de mulleres e homes, unha etapa que coincide con franxas de idade máis baixas e nas que aínda non se producen desequilibrios pola dedicación aos coidados, especialmente na maternidade.

De feito, na maioría do PDI predoutoral adscrito a diferentes institucións e organismos financiadores, as mulleres obteñen os mellores resultados e alcanzan o 57,9 % do PDI en formación e o 52,6 % entre o PDI-FPU. Coinciden tamén cos programas nos que se ofertan o maior número de prazas.

No programa predoutoral estatal ou da propia UVigo, as porcentaxes son algo inferiores ás dos compañeiros varóns.

Táboa 46. PDI predoutoral. Ano 2022

PDI predoutoral	% mulleres	Mulleres	Homes	Total
Persoal investigador predoutoral estatal	44,1 %	15	19	34
Persoal investigador predoutoral-FPU	52,6 %	20	18	38
Persoal investigador predoutoral da UVigo	48,1 %	13	14	27
Persoal investigador predoutoral da Xunta de Galicia	54,9 %	28	23	51
Persoal investigador de formación predoutoral	57,9 %	11	8	19
Total	51,5 %	87	82	169

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Con todo, os datos de evolución do PDI predoutoral mostran un escenario cunha tendencia clara a unha menor participación de mulleres. En termos globais, desde o ano 2017 a porcentaxe de mulleres PDI descende en 7,5 puntos, que pasa do 59 % ao 51,5 % en 2022.

Hai que mirar os anos 2019 e 2020, onde as porcentaxes alcanzan o 63 % e o 60 %, respectivamente, mentres que a tendencia nos dous últimos anos é a un menor acceso das mulleres. Este descenso prodúcese en todos os programas e é máis acusado dentro do PDI predoutoral da UVigo, onde a presenza de mulleres retrocede a case 16 puntos desde 2018.

Táboa 47. Evolución da porcentaxe de mulleres do persoal investigador predoutoral

	2018	2019	2020	2021	2022
Persoal investigador predoutoral estatal	52,0 %	58,0 %	38,0 %	42,0 %	44,1 %
Persoal investigador predoutoral-FPU	64,0 %	70,0 %	65,0 %	59,0 %	52,6 %
Persoal investigador predoutoral da UVigo	64,0 %	62,0 %	72,0 %	58,0 %	48,2 %
Persoal investigador predoutoral da Xunta de Galicia	57,0 %	63,0 %	60,0 %	62,0 %	54,9 %
Persoal investigador de formación predoutoral	ND	ND	ND	ND	57,9 %
Total	59,0 %	63,0 %	60,0 %	57,0 %	51,5 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

4.3. PDI posdoutoral

A presenza das mulleres dentro do PDI posdoutoral, en temos xerais, mostra un equilibrio de representación por razón de xénero do 49,3 %, aínda que se reduce respecto do PDI predoutoral (51,5 %). Ademais, nos programas con maior número de prazas, as mulleres PDI teñen unha menor presenza.

A excepción está no persoal investigador postdoutoral da Xunta de Galicia (das 37 prazas, accederon 19 mulleres). No caso do programa de investigación Margarita Salas, a súa presenza é menor á media global e recondúcese ao 45,5 % (10 das 22 prazas) ou no programa Investigadores Ramón y Cajal (9 das 21 prazas).

Nos programas con maior recoñecemento e prestixio, como o persoal investigador Programa Oportunus, hai dúas mulleres nas tres prazas, ou no de Investigadores Juan de la Cierva-Incorporación, que recae o 54,5 % das prazas en mulleres.

Cómpre unha mención positiva para a presenza de distinguidos da Xunta de Galicia, xa que as dúas prazas recaen en mulleres, ou para o María Zambrano, no que alcanzan 7 das 11 prazas.

Táboa 48. PDI posdoutoral

PI posdoutoral	Mull.	Hom.	% mulleres	Total
Persoal Programa Oportunus	2	1	66,7 %	3
Investigadores Distinguidos Estado		4	0,0 %	4
Investigadores Distinguidos UVigo	8	4	66,7 %	12
Investigadores Distinguidos Xunta de Galicia	2		100,0 %	2
Investigadores Juan de la Cierva Formación	1	3	25,0 %	4
Investigador Juan de la Cierva Incorporación	6	5	54,5 %	11
Investigadores Margarita Salas (grupo I)	10	12	45,5 %	22
Investigadores María Zambrano (grupo I)	7	4	63,6 %	11
Investigadores Posdoutoral UVigo		2	0,0 %	2
Investigadores Posdoutoral Xunta	19	18	51,4 %	37
Investigadores Ramón y Cajal	9	12	42,9 %	21
Persoal investigador doutor (grupo I)	6	8	42,9 %	14
Programa Jóvenes Investigadores (grupo I)	1		100,0 %	1
Total	71	73	49,3 %	144

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

4.4. Teses lidas

Das 142 teses lidas en 2022, 79 corresponden a mulleres e 63 a homes. En termos porcentuais, supoñen o 55,6 %, dato moi positivo e que mostra a produtividade investigadora das mulleres, que coincide nos momentos iniciais da súa carreira profesional.

En todas as áreas de coñecemento, a excepción da área de enxeñaría e arquitectura, o número de

teses defendidas por mulleres é superior ao dos compañeiros varóns.

En artes e humanidades, das 21 teses, 16 foron lidas por mulleres. Resulta a área máis produtiva a de ciencias, cun total de 49 teses, das que 27 corresponden a mulleres.

Tamén a área de ciencias sociais e xurídicas mostra unha importante produtividade (22 teses defendidas por mulleres das 41) e as catro únicas teses da área de ciencias da saúde pertencen a mulleres.

Como dicíamos, na área de enxeñaría e arquitectura, o volume de teses é inferior, e das 72 só 10 foron defendidas por mulleres.

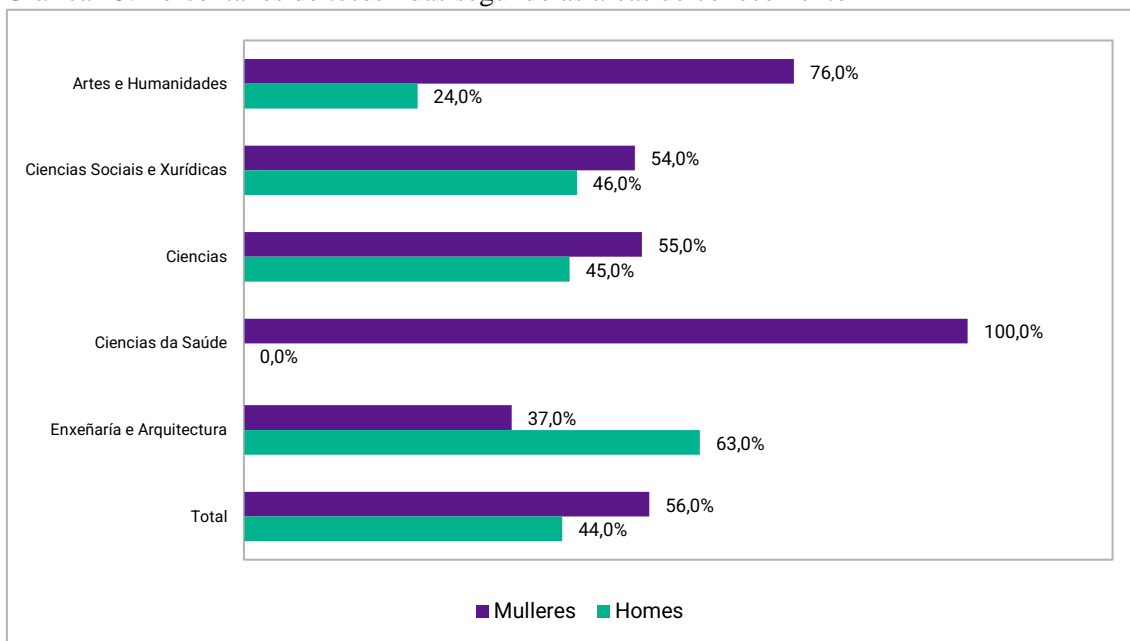
Táboa 49. Número de teses lidas segundo as áreas de coñecemento

	Mulleres	Homes	total
Área de artes e humanidades	16	5	21
Área de ciencias sociais e xurídicas	22	19	41
Área de ciencias	27	22	49
Área de ciencias da saúde	4	0	4
Área de enxeñaría e arquitectura	10	17	27
Total	79	63	142

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Na seguinte gráfica móstranse os datos segundo o seu valor en termos porcentuais.

Gráfica 23. Porcentaxes de teses lidas segundo as áreas de coñecemento



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

4.5. Investigación segundo a área de coñecemento

Do total dos 169 grupos de investigación existentes na UVigo no ano 2022, a área de ciencias sociais e xurídicas e a área de enxeñaría e arquitectura son as que maior número de grupos de investigación concentran, 45 respectivamente, seguida da área de ciencias (44).

As áreas de artes e humanidades (26) e de ciencias da saúde (9) apenas representan o 21 % do total dos proxectos.

A cantidade de grupos de investigación é correlativa ao número de membros e persoal PDI adscrito a eles. Así, o maior peso de persoal correspóndese coa área de ciencias (522 membros en 44 grupos de investigación), seguidos das ciencias sociais e xurídicas (518 en 45 grupos) e algo máis baixo na área de enxeñaría e arquitectura (482 PDI en 45 grupos).

A presenza das mulleres nos grupos de investigación garda, en termos xerais, certo equilibrio, o que supón o 47,9 % do persoal, pero con resultados dispares segundo as áreas de coñecemento aos que están adscritos os grupos ou o persoal coordinador principal.

A presenza de mulleres é maior nas áreas máis feminizadas e alcanza unha porcentaxe do 62,7 % nas artes e humanidades (199 das 317 membros), porcentaxe tamén importante no caso dos grupos de ciencias da saúde (61,4 %).

Nos grupos de investigación das áreas de ciencias e ciencias sociais a porcentaxe de mulleres é máis equilibrada, mentres que no caso de enxeñaría e arquitectura a presenza feminina apenas supera o 30 %.

Táboa 50. Datos de grupos de investigación por áreas de coñecemento

	Núm. de grupos de investigación *	Núm. de membros dos grupos de investigación**	Núm. de membros mulleres	% mulleres
Área de ciencias sociais e xurídicas	45	518	267	54,4 %
Área de artes e humanidades	26	317	199	62,7 %
Área de ciencias	44	521	225	48,3 %
Área de ciencias da saúde	9	109	67	61,4 %
Área de enxeñaría e arquitectura	45	482	148	30,7 %
Total	169	1947	933	47,9 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

*Asignación do ámbito segundo a rama de coñecemento do/a IP ou coordinador/a.

**Ao persoal externo á UVigo, persoal investigador, estudantes..., que non teñen rama de coñecemento asignada en SUXI, asignóuselles o ámbito do/a IP ou coordinador/a do seu grupo de investigación.

Segundo os datos recollidos na táboa anterior, calculamos a media do número de membros que conforman os grupos de investigación por área. As medias mostran grupos máis numerosos nas áreas de artes e humanidades (media de 12,2) e ciencias da saúde (12,1), cunha diferenza respecto dos grupos de enxeñaría e arquitectura de case 1,5 persoas menos. Así, obtense unha media de 10,7 membros por grupo.

A media de participación de mulleres nos grupos varía significativamente: das 3,2 nos grupos de enxeñaría e arquitectura aos 7,4 en ciencias da saúde. En ciencias (5,7) e ciencias sociais e

xurídicas recóllense as medias máis compensadas de homes e mulleres.

Táboa 51. Número de membros nos equipos de investigación por áreas de coñecemento

	Media de membros por equipo	Media de mulleres por grupo	Media de homes por grupo
Área de ciencias sociais e xurídicas	11,5	5,9	5,5
Área de artes e humanidades	12,2	7,6	4,5
Área de ciencias	11,8	5,7	6,1
Área de ciencias da saúde	12,1	7,4	4,6
Área de enxeñaría e arquitectura	10,7	3,2	7,4
Total	11,5	5,5	6

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

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

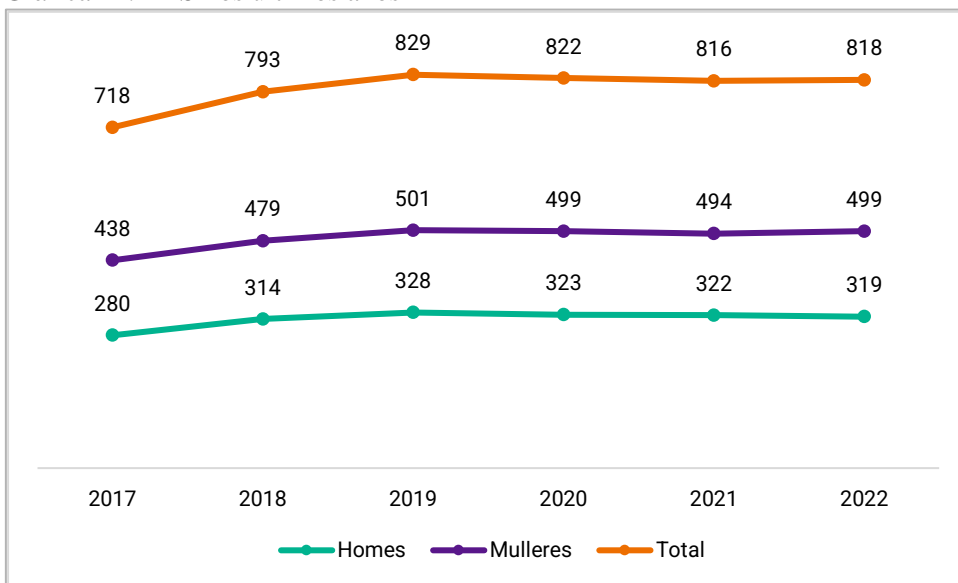
O persoal de administración e servizos é a parte da comunidade universitaria que ten encomendadas a xestión técnica, económica e administrativa, así como o apoio, o asesoramento e a asistencia no desenvolvemento das funcións da universidade.

5.1. PAS segundo o sexo

A diferenza dos datos referidos ao persoal académico, no caso do PAS a presenza de mulleres é relativamente elevada, aínda que é menor á proporción nas categorías laborais máis altas.

O corpo de PAS da UVigo, no ano 2022, ascende a un total de 818 persoas, das que o 499 son mulleres, o que supón unha porcentaxe do 61 %. Unha representación que se mantén nos últimos anos, en porcentaxes similares.

Gráfica 24. PAS nos últimos anos



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

5.2. Distribución do PAS por campus

O campus de Vigo, cunha maior oferta de servizos e instalacións universitarias, concentra o maior número de persoal (612 PAS), que en termos porcentuais supón o 75 %. O campus de Ourense conta con 112 efectivos e o de Pontevedra, con 94.

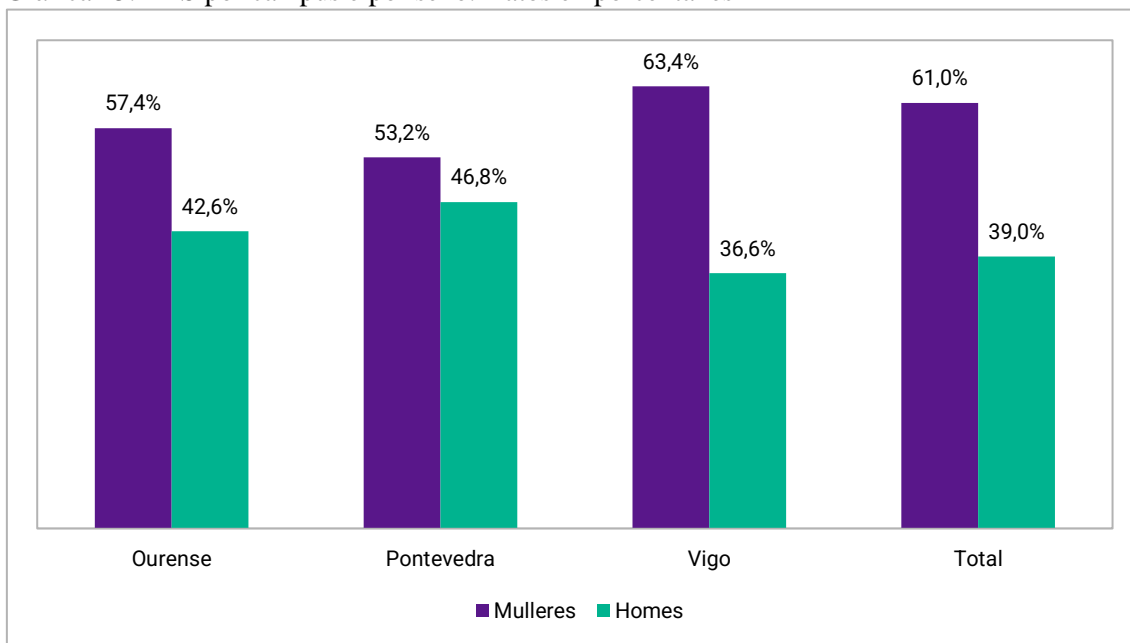
Táboa 52. PAS por campus e por sexo

PAS_por campus	Mulleres	Homes	Total
Ourense	64	48	112
Pontevedra	50	44	94
Vigo	385	227	612
Total	499	319	818

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

O campus con maior porcentaxe de mulleres PAS é o de Vigo, que acada unha porcentaxe do 63 %, dous puntos por riba da media. O campus de Pontevedra é o que menor porcentaxe de mulleres ten (47 %).

Gráfica 25. PAS por campus e por sexo. Datos en porcentaxes



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

5.3. PAS por grupos de idade e por categoría profesional

A media de idade do PAS sitúase nos 53,2 anos e é a mesma para mulleres ca para homes.

Segundo a categoría laboral, a media de idade das mulleres que ocupan cargos de responsabilidade é algo maior á dos homes. No resto de categorías, as medias de idade das mulleres son lixeiramente máis baixas respecto dos compañeiros varóns.

Táboa 53. PAS por idade e por tipo

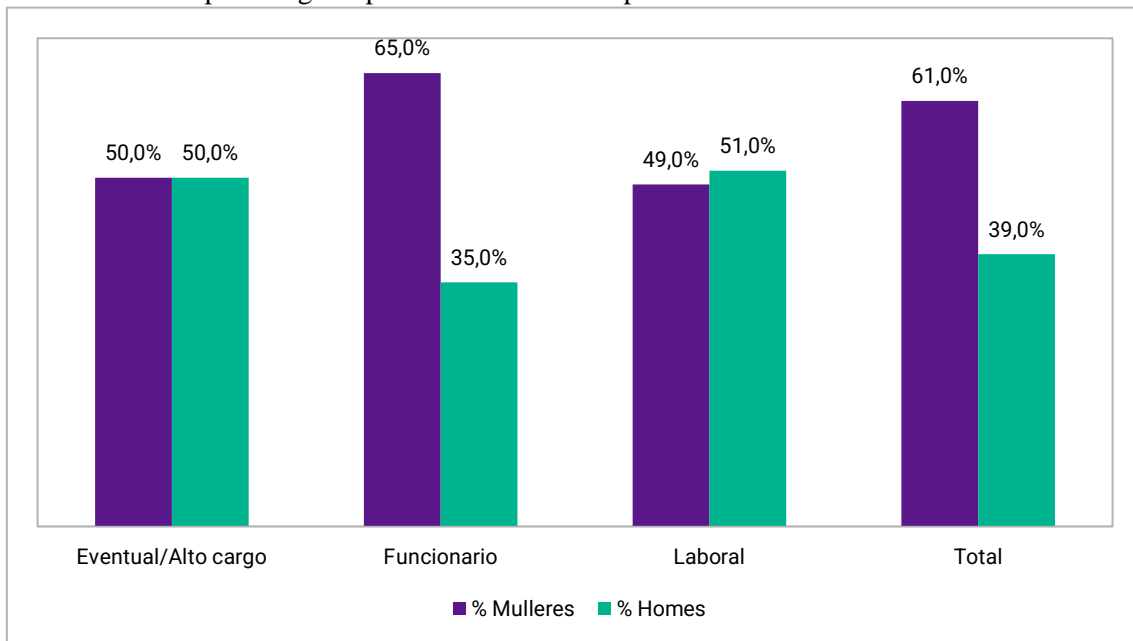
PAS media de idade	Mulleres	Homes	Total
Eventual/Alto cargo	53,4	53,4	53,4
Funcionario	53,7	54,2	53,9
Laboral	49,8	50,4	50,2
Total	53,2	53,2	53,2

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Segundo a categoría profesional, as mulleres son maioría entre o persoal funcionario (65 %) e redúcese a súa presenza entre o persoal laboral (41 %).

Entre o persoal eventual/altos cargos a representación de mulleres e homes mantense equilibrada.

Gráfica 26. PAS por categoría profesional. Datos en porcentaxes

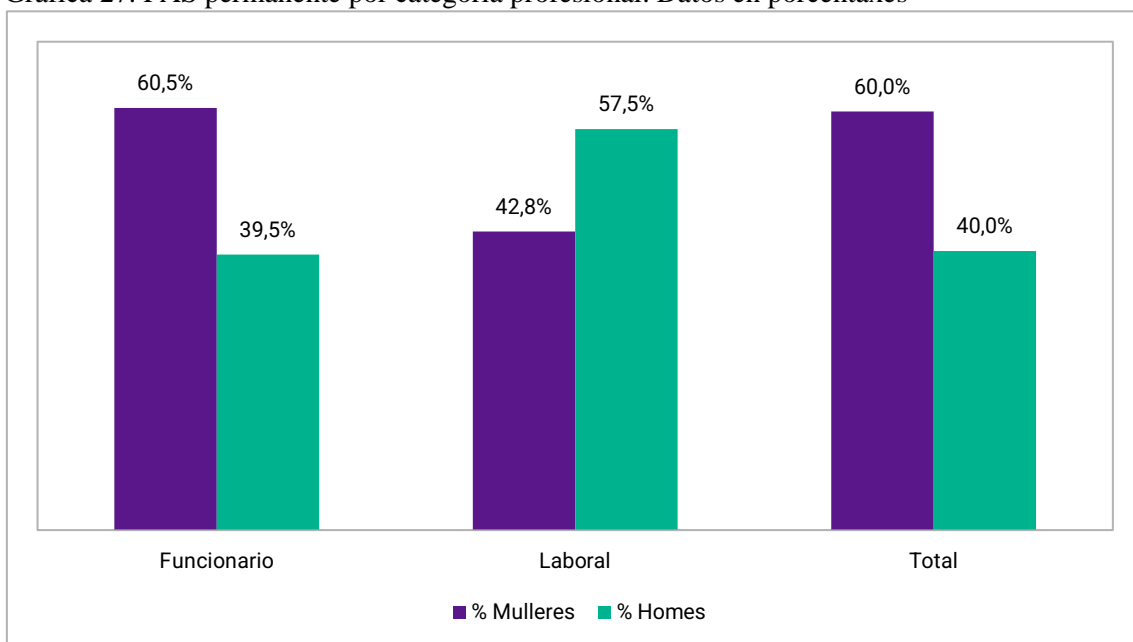


Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

5.4 PAS por tipo

Entre o persoal permanente (526 do total dos 818) as mulleres representan o 60 % para acadar o 60,5 % entre o funcionariado e subiren lixeiramente no caso do laboral (42,8 %).

Gráfica 27. PAS permanente por categoría profesional. Datos en porcentaxes



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

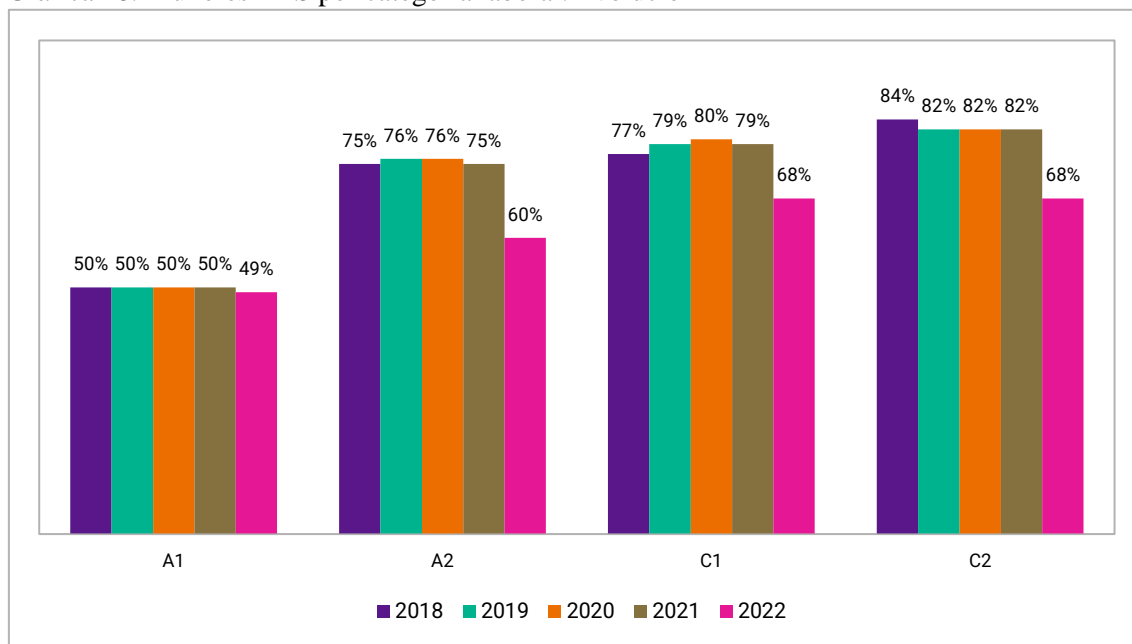
Entre o persoal con contrato laboral (292), o número de mulleres é de 183, máis reducido entre

os homes (109). En termos porcentuais, sobre o peso global dos grupos, a porcentaxe de mulleres con contrato laboral é do 36,6 %. Entre os homes a porcentaxe redúcese ao 34,4 %.

Por categoría profesional, hai máis funcionarias con contrato laboral (122) ca funcionarios (29).

Ao ser as mulleres maioría entre o persoal funcionariado (60 %), obteñen maior representación nas categorías laborais máis baixas e menor presenza nas categorías máis altas. Dentro dos grupos C1 e C2 son o 68 % e redúcese ao 49 % no grupo A1.

Gráfica 28. Mulleres PAS por categoría laboral. Evolución



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Esta infrarrepresentación das mulleres na categoría A1 mantense a respecto dos anos anteriores e redúcese significativamente na categoría A2 en 15 puntos, se observamos os datos do ano 2017.

Nas categorías inferiores, no período 2018-2021, as mulleres situábanse en porcentaxes ao redor do 80 % ou máis ata chegar ao 68 % na actualidade.

Táboa 54. Mulleres PAS funcionarias por grupos. Evolución

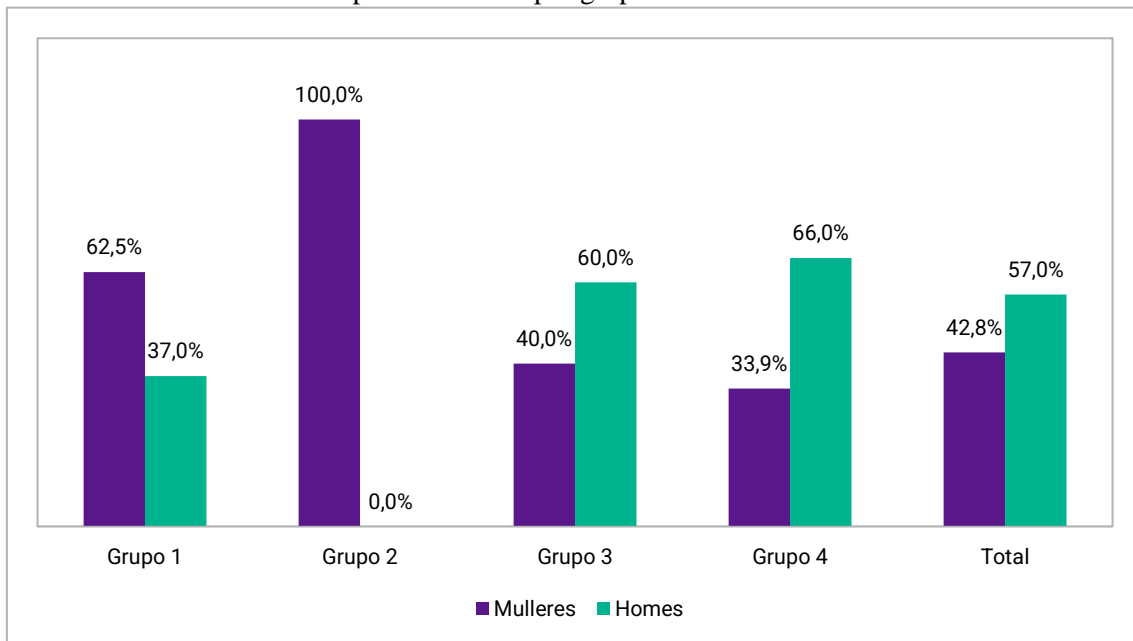
	2018	2019	2020	2021	2022
A1	50 %	50 %	50 %	50 %	49 %
A2	75 %	76 %	76 %	75 %	60 %
C1	77 %	79 %	80 %	79 %	68 %
C2	84 %	82 %	82 %	82 %	68 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Das 147 persoas que forman parte do persoal laboral, as mulleres representan o 43 %.

Por grupos sitúanse nas categorías superiores, ao ser o 63 % do grupo 1 e o 100 % do grupo 2, mentres que nos grupos 3 e 4 a representación colócase por baixo do 40 %.

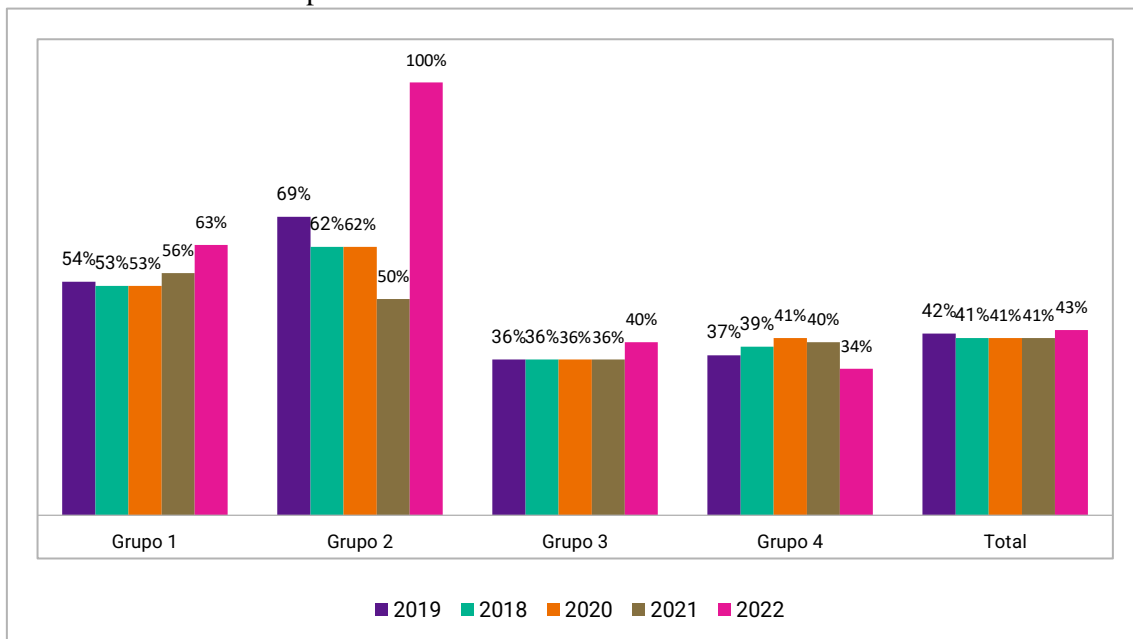
Gráfica 29. Mulleres PAS do persoal laboral por grupo



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Os datos da evolución mostran un aumento en termos globais das mulleres na categoría de persoal laboral, que pasan do 41 % en 2019 ao 43 % no ano 2022. Dentro da categoría do grupo 2, son o 100 % e aumentan a presenza na categoría 3. No grupo 4 redúcese a presenza en seis puntos respecto a 2019.

Gráfica 30. Evolución da porcentaxe de mulleres PAS laboral



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

5.5. Nivel de estudos

O nivel de estudos do PAS mostra un nivel de formación relativamente alto, máis da metade do persoal (484) ten estudos universitarios.

As mulleres obteñen mellores resultados ca os homes. Ata o 65 % das mulleres cursaron estudos universitarios, unha porcentaxe que se reduce ao 49,2 % nos homes.

A porcentaxe de mulleres con estudos medios sitúase preto do 30 % (41,7 % no caso dos homes), mentres que tan só o 5 % do PAS feminino ten estudos básicos, a metade ca os homes (9,1 %).

Táboa 55. PAS por nivel de estudos

	Mulleres		Homes		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Ensinanzas básicas	25	5%	29	9,1	54	6,6
Ensinanzas medias	147	29,5	133	41,7	280	34,2
Ensinanzas universitarias	327	65,3	157	49,2	484	59,1
Total	499	100	319	100	818	100

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Se analizamos a correlación entre o nivel de formación do PAS e as categorías laborais ás que pertencen, obsérvase que as mulleres con estudos universitarios, en maior volume ca os homes, están adscritas a categorías profesionais máis baixas. Así, no caso do persoal funcionariado e dentro das categorías C1 e C2, as porcentaxes de mulleres PAS con estudos superiores sitúanse entre o 73 % e o 79 %, respectivamente, mentres que nos homes se reduce ao 21 % e ao 27 %.

Táboa 56. Mulleres persoal funcionario, eventual e alto cargo por grupo e nivel de estudos

	Ensinanzas básicas		Ensinanzas medias		Ensinanzas universitarias	
	% mulleres	% homes	% mulleres	% homes	% mulleres	% homes
A1	0 %	0 %	0 %	100 %	50 %	50 %
A2	0 %	0 %	23 %	77 %	66 %	34 %
C1	45 %	55 %	59 %	61 %	79 %	21 %
C2	61 %	29 %	63 %	37 %	73 %	27 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Entre o persoal laboral, nos grupos de maior categoría hai unha maior porcentaxe de mulleres ca de homes con estudos universitarios. Non obstante, nos grupos máis baixos hai unha maior porcentaxe de homes varóns con estudos básicos ou medios, mentres que as mulleres con estudos universitarios alcanzan o 55 % fronte ao 45 % dos homes. No grupo 4 a porcentaxe de homes con ensinanzas básicas é maior (80 %), pero tamén o é dentro do grupo de ensinanzas medias e universitarias.

Táboa 57. Mulleres persoal laboral, eventual e alto cargo por grupo e nivel de estudos

% mulleres	Ensinanzas básicas		Ensinanzas medias		Ensinanzas universitarias	
	% mulleres	% homes	% mulleres	% homes	% mulleres	% homes
Grupo 1	0 %	0 %	0 %	0 %	62 %	38 %
Grupo 2	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	0 %
Grupo 3	0 %	100 %	11 %	89 %	55 %	45 %
Grupo 4	20 %	80 %	27 %	73 %	35 %	65 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

5.6. Participación do PAS en programas formativos

O persoal de administración e servizos participou da oferta formativa en diferentes programas. Os datos de participación coinciden cos recollidos entre as PDI e as mulleres son o colectivo con maior asistencia. Dos seis programas ofertados foron o grupo maioritario en todos eles, a excepción do plan de formación interna para PAS (45,4 %).

Destaca a maior participación nas accións formativas organizadas desde a Unidade de Igualdade (82,2 %) e nas de formación externa para PAS (80,3 %).

Táboa 58. Mulleres PAS participantes nos programas formativos

	% mulleres	Mulleres	Asistentes total
Plan de formación interna para PAS	45,4 %	143	315
Formación externa para PAS	80,3 %	86	107
Formación da EGAP	72,5 %	367	506
Cursos de galego da ANL	78,1 %	110	141
Prevenición de riscos laborais organizados polo SPRL	61,2 %	131	214
Unidade de igualdade	82,2 %	301	366

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

5.7. Baixas e permisos

O número de baixas por discapacidade ás que se acolleu o PAS en 2022 ascende a 34 casos, a metade mulleres. Sobre o volume total de mulleres PAS, a porcentaxe de mulleres é do 3,4 % e a dos homes sitúase no 5,3 %.

Táboa 59. Baixas por discapacidade por categoría

Tipo de relación	Homes	Mulleres	Total
Persoal funcionario	12	12	24
Persoal laboral	5	5	10
Total	17	17	34

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Os datos sobre xubilación son os mesmos para homes e mulleres, aínda que por categorías son máis as mulleres entre o persoal funcionario e nos homes entre o grupo laboral. Polo tanto, o seu peso global é maior en cada unha delas.

Táboa 60. Xubilación por categoría

Tipo de relación	Homes	Mulleres	Total
Persoal funcionario	4	8	12
Persoal laboral	7	3	10
Total	11	11	22

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Entre as baixas por situacións administrativas, volven coincidir en número mulleres e homes, aínda que os tres casos contabilizados de baixas por excedencia de coidados corresponden a mulleres.

Táboa 61. Diferentes baixas de tipo administrativo

Tipo de situación administrativa	Mulleres	Homes	Total
Excedencia forzosa por designación para cargo público ou sindical	1	1	2
Excedencia para coidado de familiares	1		1
Excedencia para coidado de fillos/as	2		2
Excedencia por incompatibilidade		2	2
Excedencia voluntaria por interese particular		1	1
Outras situacións	1		1
Servizos especiais	1	2	3
Total	6	6	12

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

6. DISTRIBUCIÓN DE MULLERES E HOMES NO ALUMNADO

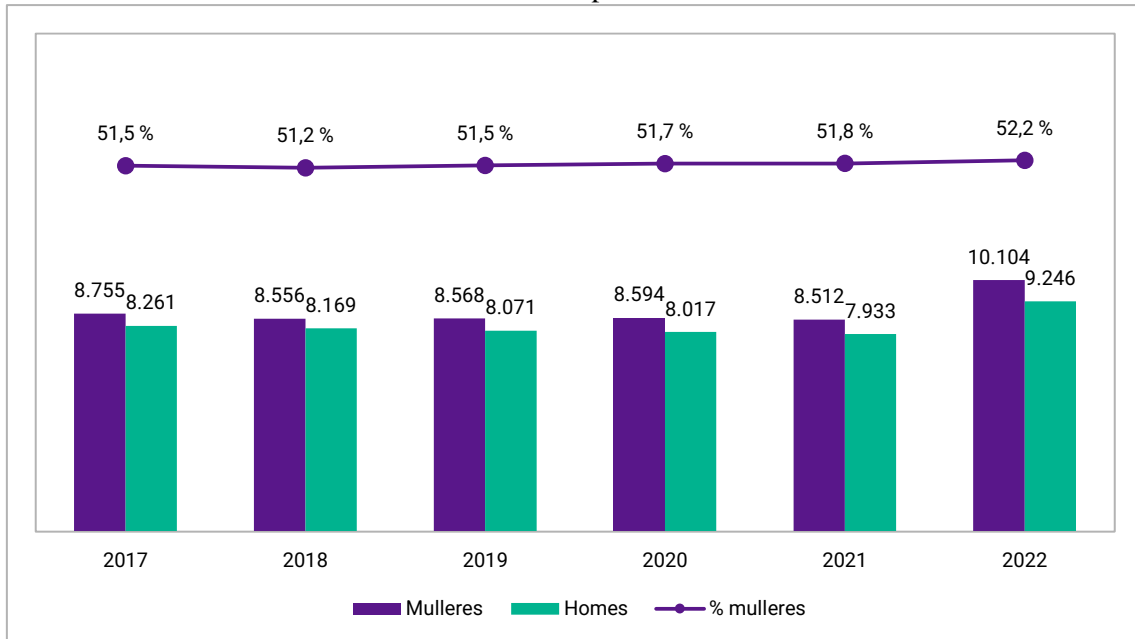
6.1. Matrículas

O alumnado é o colectivo máis numeroso dentro da comunidade universitaria da UVigo, cun aumento significativo nos últimos anos.

No ano 2022 o número de matrículas foi de 19 353, das que 10 104 corresponden a mulleres, nunha porcentaxe do 52,2 %. Eses datos son moi positivos e demostran o maior acceso das mulleres no sistema universitario, cunha tendencia ademais crecente. O maior incremento de matrículas na universidade vén da man das mulleres.

Se no ano 2017 o número de matrículas de mulleres foi de 8755, en 2022 alcanzan as 10104, o que supón un total de 1349 matrículas novas. No caso dos alumnos o ascenso, nestes últimos cinco anos, é de 985 matrículas.

Gráfica 31. Matrículas do alumnado. Evolución e porcentaxe de mulleres



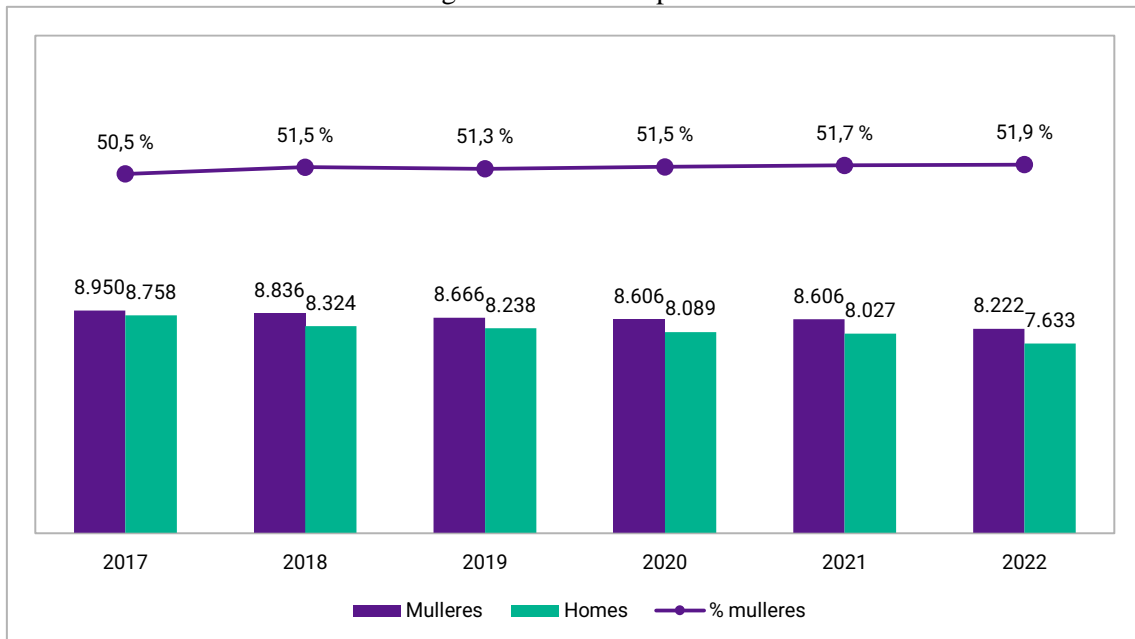
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

6.2. Estudos de grao

As mulleres son maioría entre o alumnado matriculado en estudos de grao, cunha porcentaxe do 51,9 % sobre un total 15 857.

A evolución das matrículas nos estudos de grao mostra, en 2022, unha lixeira baixada e rompe a tendencia positiva de anos anteriores. Esta diminución é máis acusada entre as matrículas dos alumnos.

Gráfica 32. Matrículas en estudos de grao. Evolución e porcentaxe de mulleres



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

A elección dos estudos de grao por parte do alumnado vén marcada por unha clara segregación horizontal. As matrículas de mulleres son máis numerosas nas áreas de ciencias sociais, ciencias da saúde e na de artes e humanidades. En cambio, redúcese significativamente na área de enxeñaría, que é a preferida polos alumnos.

Táboa 62. Matrículas en estudos de grao por ámbito e por sexo

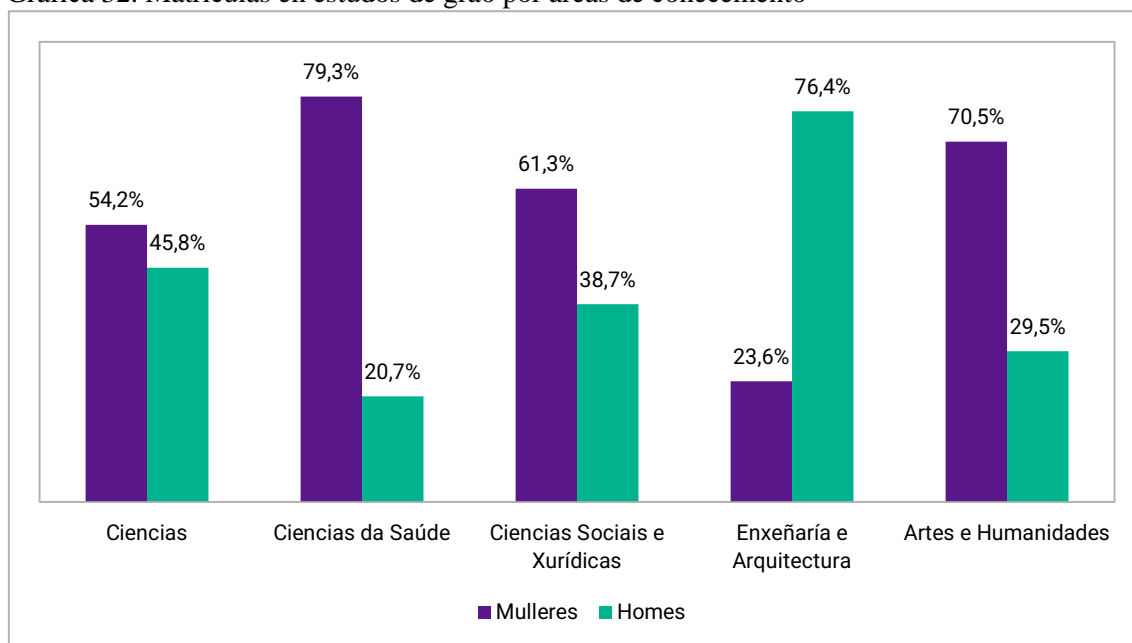
Por ámbito	Mulleres	Homes	Total
Ciencias	160	135	295
Ciencias da saúde	230	60	290
Ciencias sociais e xurídicas	1068	675	1743
Enxeñaría e arquitectura	260	842	1102
Artes e humanidades	234	98	332
Total	1952	1810	3762

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

En termos porcentuais, as mulleres alcanzan o 79 % das matrículas de ciencias da saúde, o 70 % en artes e humanidades e o 61 % en ciencias sociais.

Máis equilibrados son os datos de matriculación nos graos da área de ciencias, onde o 54 % son mulleres. Pola contra, na área de enxeñaría redúcese significativamente ao 23 %.

Gráfica 32. Matrículas en estudos de grao por áreas de coñecemento

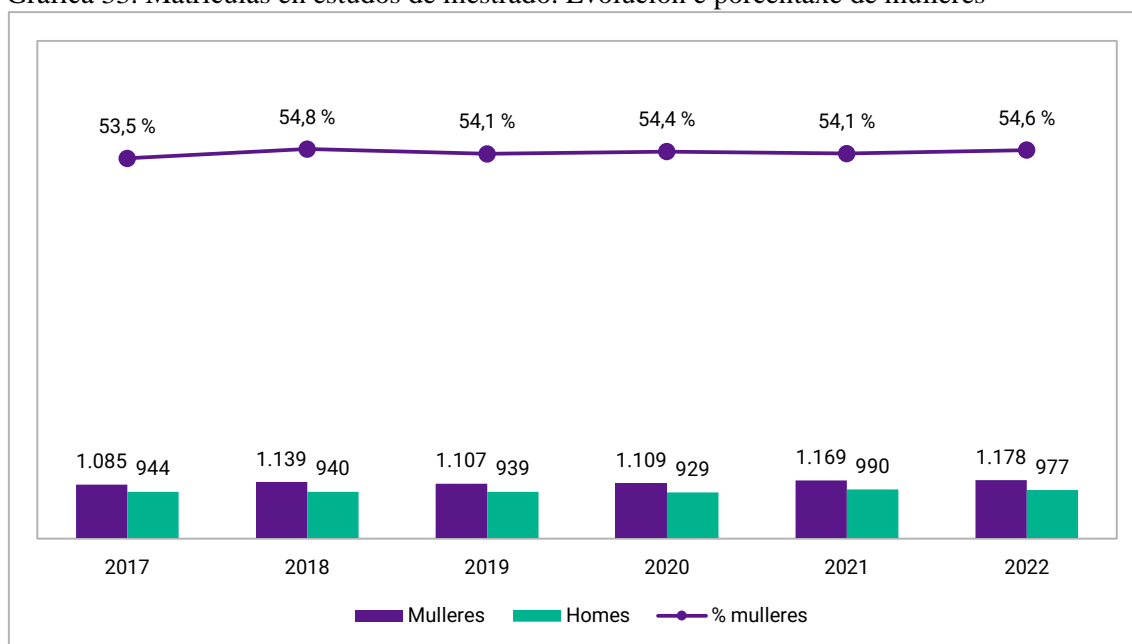


Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

6.3. Mestrado

Nos estudos de mestrado aumenta a presenza de mulleres e supón o 54,6 % das matrículas. Ademais, en termos globais, mostra unha evolución á alza por parte do colectivo feminino e diminúe no caso dos homes.

Gráfica 33. Matrículas en estudos de mestrado. Evolución e porcentaxe de mulleres



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Por áreas de coñecemento, o maior número de matrículas en mestrado corresponde á área de ciencias sociais, cun total de 814, das que 548 son mulleres.

Tamén na área de ciencias hai máis mulleres, 72 sobre un total de 109, e alcanzan as 80 matrículas na área de artes e humanidades.

En ciencias da saúde o número de mulleres sitúase lixeiramente por riba dos homes e na de enxeñaría as diferenzas son moi relevantes: das 251 matrículas só 62 son de mulleres.

Táboa 63. Matrículas en estudos de mestrado por área de coñecemento

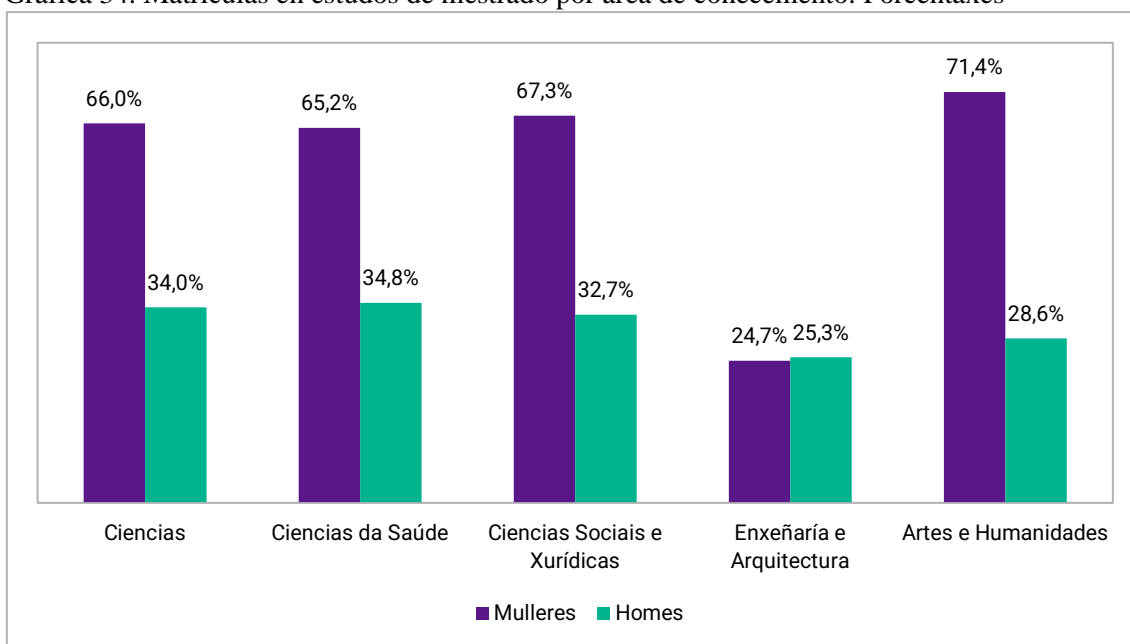
Por ámbito	Mulleres	Homes	Sen asignar	Total
Ciencias	72	37		109
Ciencias da saúde	30	26		46
Ciencias sociais e xurídicas	548	265	1	814
Enxeñaría e arquitectura	62	209		251
Artes e humanidades	80	32		112
Total	792	569	1	1362

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Nas matrículas de mestrado, repítese a tendencia dos graos, cunha maior porcentaxe de mulleres en artes (71,4 %) e redúcese ao 65 % en ciencias sociais (do 67 % en grao ao 61 %) e ciencias da saúde (65 %, baixa en relación co grao que era do 79,3 %).

Na área de enxeñaría sobe lixeiramente ao 24,7 %, un punto máis ca as matrículas en grao.

Gráfica 34. Matrículas en estudos de mestrado por área de coñecemento. Porcentaxes



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

6.4. Doutoramento

No ano 2022 diminúe o número de matrículas en doutoramento respecto do ano anterior. Resulta máis evidente entre os alumnos e menos nas mulleres, colectivos que alcanzan o 52,5 % das matrículas.

Táboa 64. Evolución das matrículas en doutoramento

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Mulleres	703	685	722	731	747	704
Homes	678	630	639	661	708	636
Total	1381	1315	1361	1392	1455	1340
% mulleres	50,9 %	52,0 %	53,0 %	52,5 %	51,3 %	52,5 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Nos programas de doutoramento repítese de novo a tendencia dunha maior presenza de mulleres nas áreas preferentes de graos e mestrados.

A área de ciencias sociais e xurídicas recolle o maior volume de matrículas, un total de 98, e a participación de alumnos e alumnas mantense equilibrada. O mesmo acontece en artes e humanidades.

En ciencias, son algo máis as alumnas matriculadas (39) e en ciencias da saúde hai 5 mulleres en cursos de doutoramento sobre o total de 6 prazas. No caso de enxeñaría e arquitectura tan só hai 10 mulleres no grupo de 42 matrículas.

Nos doutoramentos mixtos, que abranguen diferentes áreas de coñecemento, é maioritaria a matrícula de mulleres.

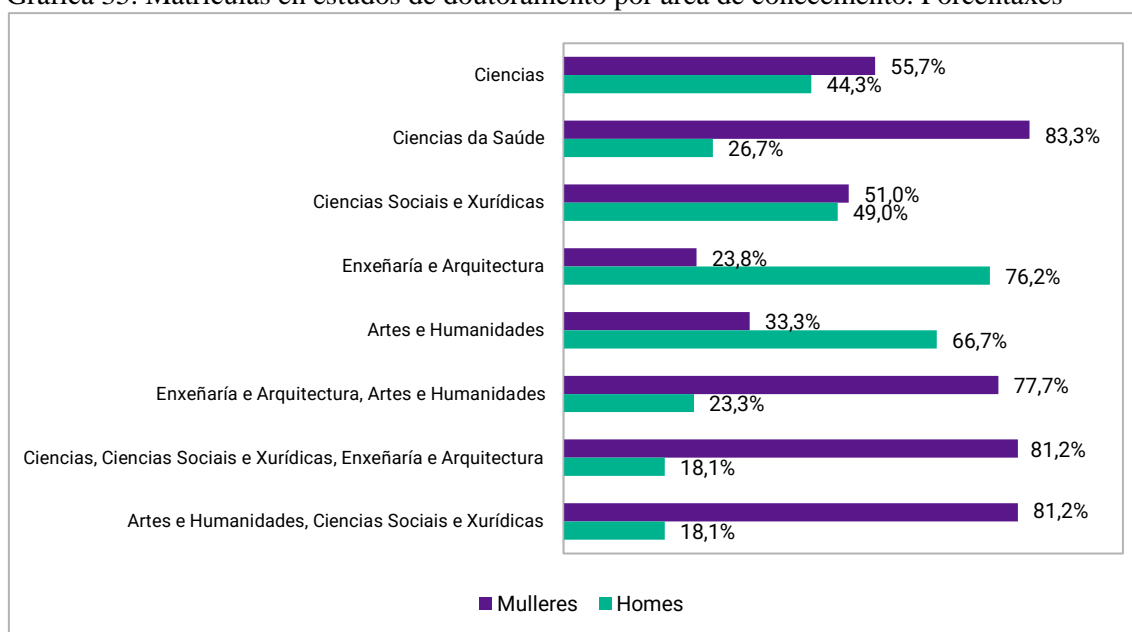
Táboa 65. Matrículas en doutoramento por áreas de coñecemento

	Mulleres	Homes	total
Ciencias	39	31	70
Ciencias da saúde	5	1	6
Ciencias sociais e xurídicas	50	48	98
Enxeñaría e arquitectura	10	32	42
Artes e humanidades	17	15	32
Área de enxeñaría e arquitectura, área de artes e humanidades	2	4	6
Área de ciencias, área de ciencias sociais e xurídicas, área de enxeñaría e arquitectura	7	2	9
Área de artes e humanidades, área de ciencias sociais	13	3	16
Total	143	136	279

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

En valores porcentuais, na área de ciencias da saúde as mulleres supoñen o 83,3 %, seguido de ciencias (55,7 %). Mentres, na área de artes e humanidades descenden ao 33,3 % e en enxeñaría e arquitectura a porcentaxe é do 23,8 %.

Gráfica 35. Matrículas en estudos de doutoramento por área de coñecemento. Porcentaxes



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

6.5. Nota media

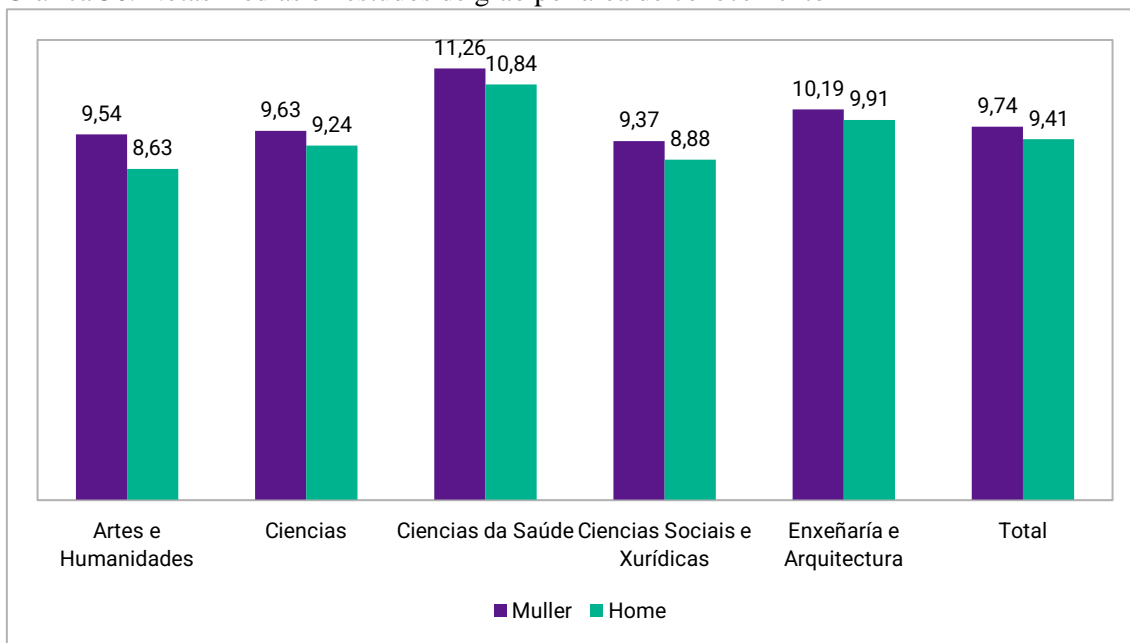
A nota media acadada polo alumnado da UVigo mostra diferenzas significativas entre mulleres e homes. Obsérvase unha diferenza de ata 0,33 puntos nos estudos de grao, nos que as mulleres alcanzan os 9,74 puntos de media e os homes 9,41.

Nos cursos de mestrado reproducése a mesma situación, cunha diferenza similar, de 0,30 entre a media das mulleres (7,38) e a dos homes (7,08).

Nos estudos de grao, segundo as áreas de coñecemento, as mulleres obteñen medias superiores entre todas elas, incluso nas áreas de enxeñaría e arquitectura, nas que son minoría.

As diferenzas máis evidentes a favor das mulleres prodúcense nas áreas de artes e humanidades e de ciencias sociais e xurídicas.

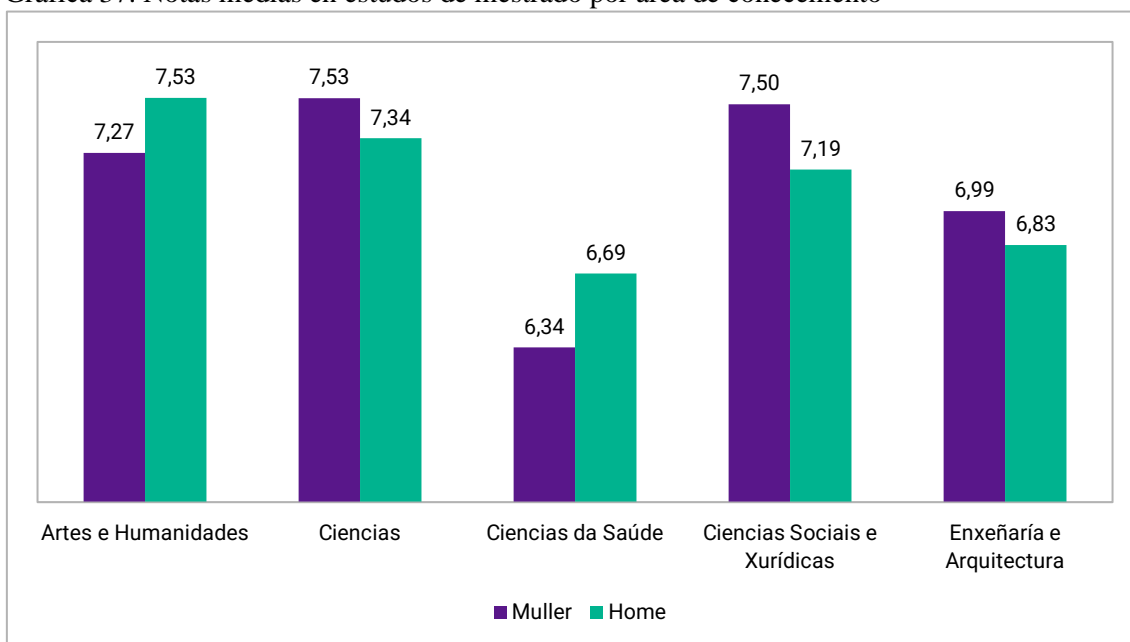
Gráfica 36. Notas medias en estudos de grao por área de coñecemento



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Tamén as notas medias alcanzadas polas mulleres nos cursos de mestrado son superiores ás dos homes en todas as áreas de coñecemento, a excepción de ciencias da saúde.

Gráfica 37. Notas medias en estudos de mestrado por área de coñecemento



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

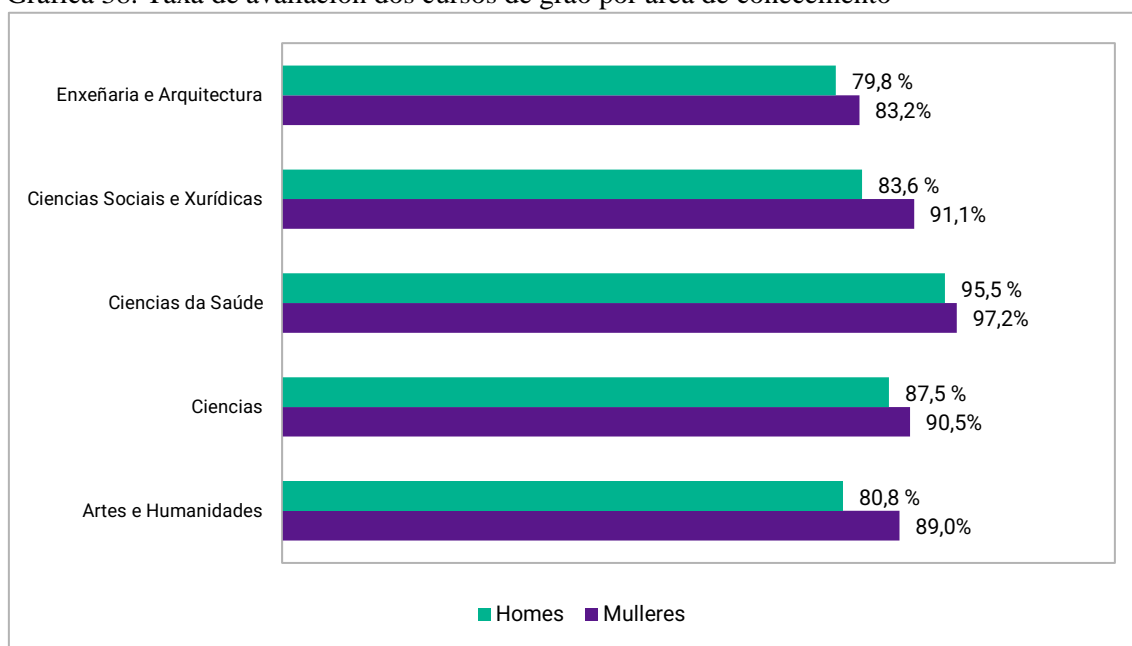
6.6. Taxa de avaliación, rendemento, éxito e abandono

A taxa de avaliación refírese á relación porcentual entre o número de créditos presentados a exame nun curso académico e o número total de créditos matriculados no citado curso.

Entre os cursos de grao e segundo os datos recollidos no curso 2022/2023, a taxa de avaliación sitúase nunha media de 86,7 %, superior en máis de 8 puntos entre as mulleres que alcanzan o 90,6 % fronte ao 82,4 % no caso dos homes.

Por áreas de coñecemento, as mulleres obteñen mellores datos en todas as áreas e acadan os mellores resultados, respecto dos compañeiros varóns, nas áreas de artes e humanidades e ciencias da saúde.

Gráfica 38. Taxa de avaliación dos cursos de grao por área de coñecemento



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Ao analizar este indicador e a súa evolución temporal, obsérvase un cambio de tendencia. Neste ano 2022 os datos reflicten un escenario que recupera valores previos aos anos de pandemia con mellores datos entre o colectivo de mulleres.

Táboa 66. Evolución da taxa de avaliación dos cursos de grao

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Mulleres	89,4 %	89,9 %	89,5 %	97,0 %	98,1 %	90,6 %
Homes	82,3 %	82,4 %	81,7 %	97,0 %	96,2 %	82,4 %
Total	86,0 %	86,3 %	85,8 %	97,0 %	96,9 %	86,7 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Entre os estudos de mestrado repítense os mellores datos acadados na taxa de avaliación entre as mulleres, unha porcentaxe do 89,3 % que se reduce ao 87,3 % entre os homes.

Por áreas de coñecemento, a excepción de ciencias da saúde, os resultados son máis positivos entre as mulleres. As maiores diferenzas están en enxeñaría e arquitectura.

Gráfica 39. Taxa de avaliación dos cursos de mestrado por área de coñecemento



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Igual que acontece cos datos de taxa de éxito de avaliación entre os estudos de grao, nos que en 2020 e 2021 se recollen os mellores resultados, en 2022 prodúcese un certo retroceso, mesmo por baixo dos índices de 2017. Así, recórtase en 4 puntos entre as mulleres e 2 nos homes.

Táboa 67. Evolución da taxa de avaliación dos cursos de mestrado

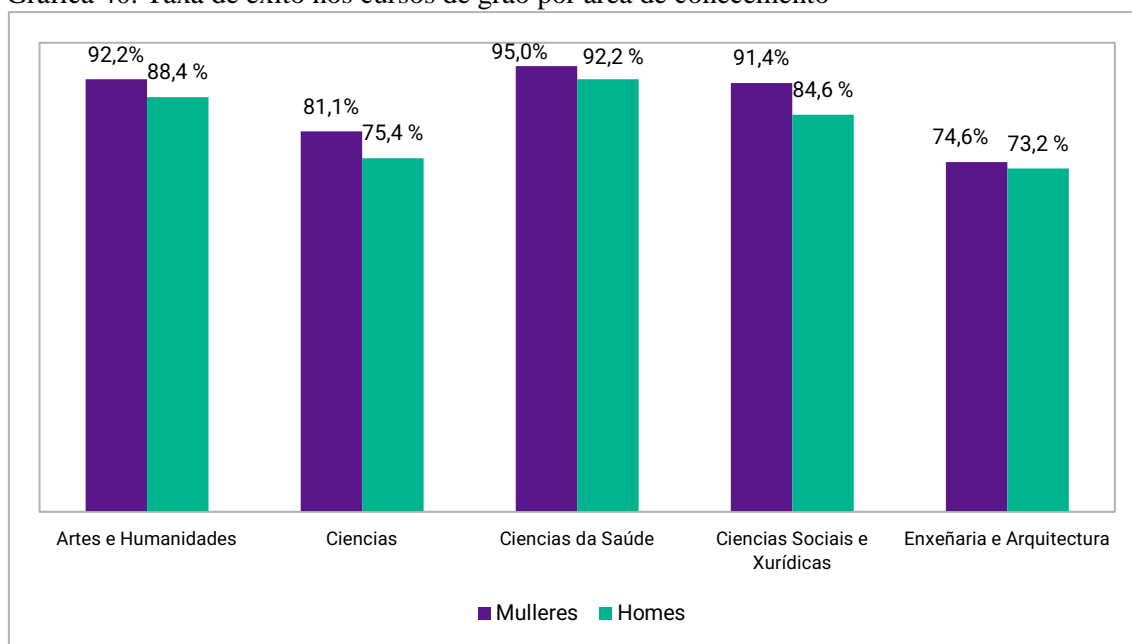
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Mulleres	93,3 %	91,3 %	89,1 %	92,1 %	96,1 %	89,3 %
Homes	89,2 %	88,5 %	88,0 %	91,1 %	98,1 %	87,3 %
Total	91,4 %	90,0 %	88,6 %	91,5 %	97,1 %	88,3 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

A taxa de éxito é a relación porcentual entre o número de créditos superados e o número de créditos presentados. Canto máis lonxe dos valores do 100 %, a taxa de éxito indica unha maior dificultade para superar as materias. Nos estudos de grao as mulleres obteñen mellores resultados durante 2022 e acadan unha porcentaxe do 89,5 %, dez puntos por riba dos homes (79,6 %).

Os mellores resultados das mulleres mantéñense en cada unha das cinco ramas de ensino. A maior vantaxe obsérvase na área de ciencias da saúde e ciencias sociais e xurídicas, onde as mulleres rexistran unha taxa de éxito do 95 % fronte ao 92,2 % dos homes. Na área de enxeñaría e arquitectura os homes recortan diferenzas, aínda que os resultados son mellores para as mulleres.

Gráfica 40. Taxa de éxito nos cursos de grao por área de coñecemento



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Os datos de evolución mostran un aumento progresivo da taxa de éxito, en xeral, e son máis evidentes entre as alumnas. Durante os anos da pandemia acadan porcentaxes moi positivas, de entre o 94 % e o 96 %, e moi por riba dos homes. Neste ano 2022 redúcese a taxa de éxito e os datos resultan mellores para as alumnas, que baixan en maior proporción ca entre os alumnos.

Táboa 68. Evolución da taxa de éxito nos cursos de grao

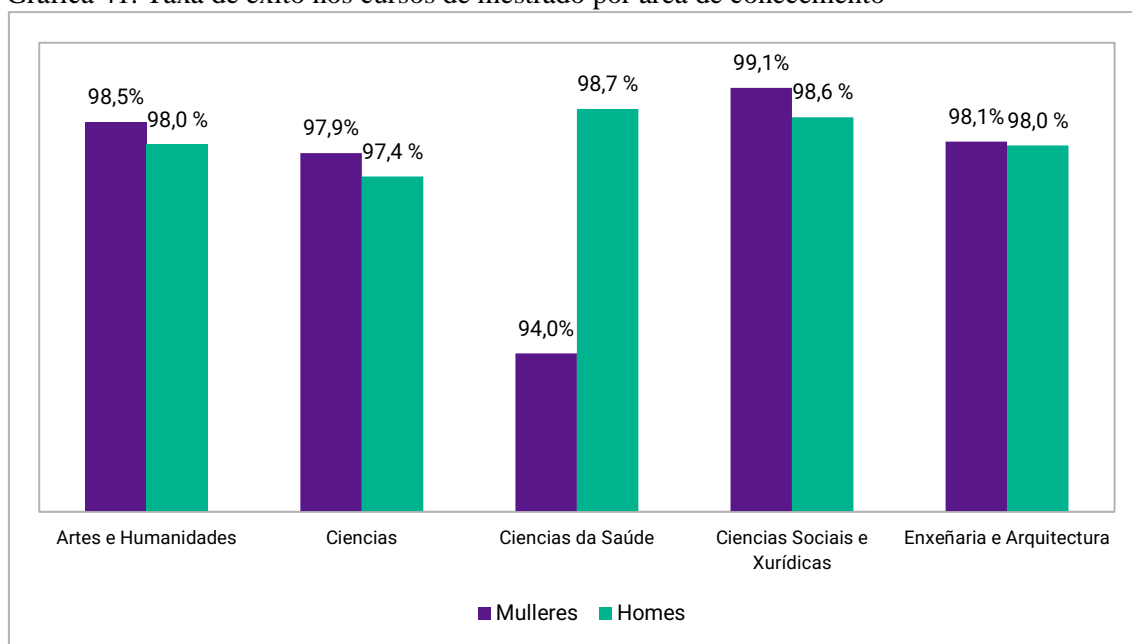
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Mulleres	87,8 %	88,2 %	89,2 %	94,7 %	96,0 %	89,5 %
Homes	77,0 %	77,3 %	78,4 %	91,4 %	85,4 %	79,6 %
Total	82,8 %	83,2 %	84,3 %	92,6 %	89,5 %	85,1 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Nos estudos de mestrado a taxa de éxito, en termos globais, é do 98,5 % con pequenas diferenzas entre mulleres (98,7 %) e homes (98,3 %).

Ao analizar os datos por área de coñecemento, na área de ciencias da saúde, a única onde a taxa de éxito mostra mellores resultados entre os alumnos, as diferenzas alcanzan os 5 puntos. No resto das áreas, onde as mulleres obteñen unha taxa de éxito superior aos homes, as diferenzas non son tan elevadas.

Gráfica 41. Taxa de éxito nos cursos de mestrado por área de coñecemento



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

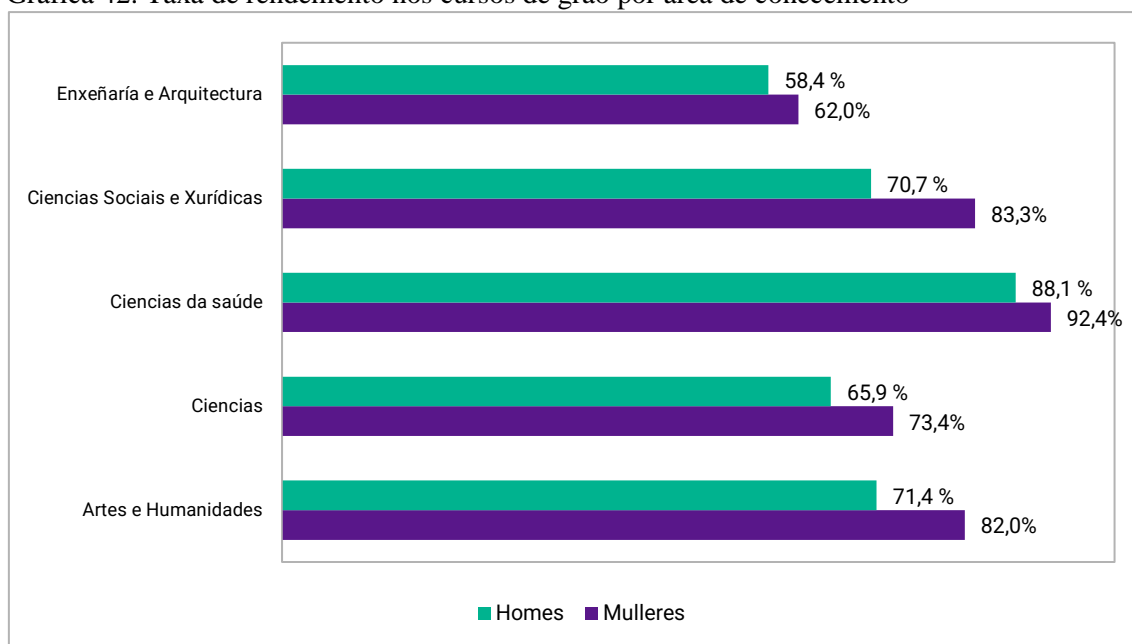
A taxa de rendemento é un indicador que permite coñecer a porcentaxe de créditos aprobados sobre os créditos matriculados.

Os datos globais para a UVigo mostran unha taxa de rendemento en 2022 do 73,8 %, con resultados moi positivos entre as alumnas, que aumentan as distancias cos compañeiros varóns. De feito, as mulleres acadan unha porcentaxe do 81,0 %, dezaseis puntos por riba dos homes (65,6 %).

Esta distancia trasládase a todas as áreas de coñecemento dos estudos, con variacións significativas. A área de ciencias da saúde, a que mellor resultado recolle para o conxunto do alumnado (91,5 %), é onde se dan as maiores diferenzas a favor das mulleres (92,4 %) sobre os datos nos homes (88,1 %). Hai unha importante distancia tamén na área de ciencias sociais e xurídicas (83,3 % de mulleres e 70,7 % de varóns).

A área de enxeñaría e arquitectura recolle a taxa de rendemento máis baixa, aínda que as mulleres (62 %) superan en catro puntos os homes (58,4 %).

Gráfica 42. Taxa de rendemento nos cursos de grao por área de coñecemento



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Os anos 2019, 2020 e 2021 recollen uns datos moi positivos, que superan o 90 % da porcentaxe de taxa de rendemento, tanto en alumnas coma en alumnos. Durante o ano 2022 redúcese a porcentaxe, que se evidencia máis nos homes, mentres que as alumnas melloran os datos prepandemia.

Táboa 69. Evolución da taxa de rendemento nos cursos de grao

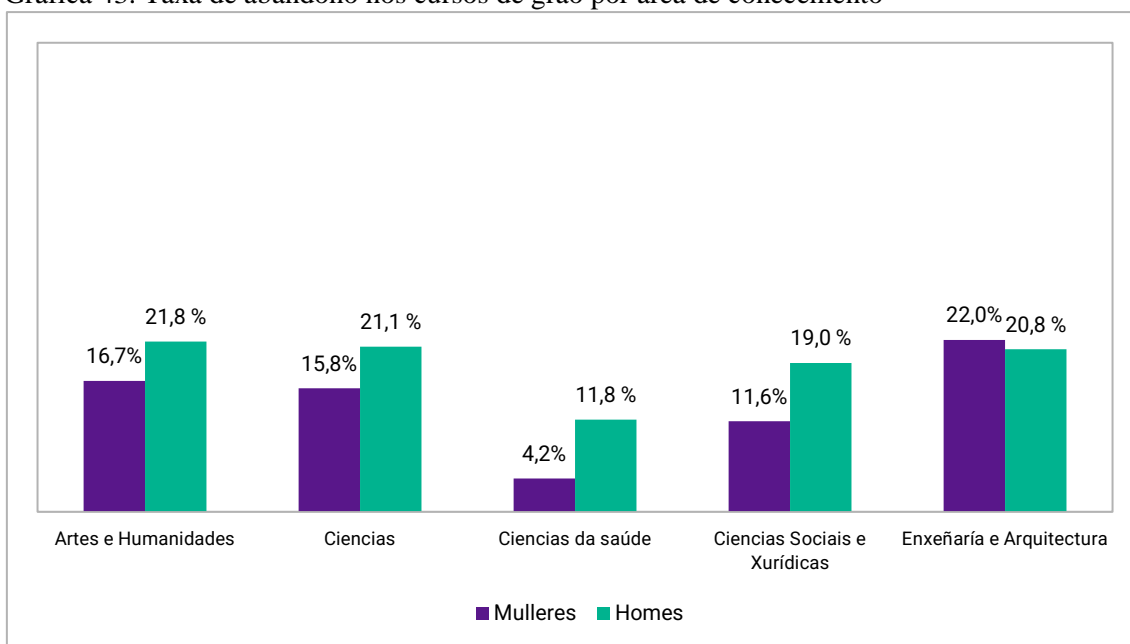
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Mulleres	79,3 %	79,8 %	91,9 %	91,9 %	94,1 %	81,0 %
Homes	63,7 %	64,0 %	88,6 %	88,6 %	82,1 %	65,6 %
Total	71,8 %	72,3 %	89,8 %	89,8 %	86,8 %	73,8 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

A taxa de abandono analiza a relación porcentual entre o número total de estudantes dun grupo de novo ingreso que finalizaron a titulación no curso anterior e que non se matricularon nin nese curso nin no anterior. Os datos para a UVigo mostran, no ano 2022, unha taxa de abandono nos estudos de grao do 16,5 %, máis baixa nas mulleres (13,6 %) ca nos homes (20,0 %). Esta taxa redúcese en 2,5 puntos respecto do ano 2021.

Segundo as áreas de coñecemento, a taxa de abandono recolle datos dispares. Os graos vinculados coa área de enxeñaría e arquitectura recolle os datos máis negativos para as mulleres, ata o 21 %, pero máis elevados entre as alumnas (22,0 %) ca entre os alumnos (20,8 %). Curiosamente na área coa menor representación de alumnas matriculadas obsérvase un maior abandono, un escenario que resulta máis hostil e é a única área onde as mulleres deciden abandonar os estudos. No resto das áreas, as porcentaxes sitúanse entre o 4,2 % de ciencias da saúde e o 16,7 % de artes e humanidades, sempre por valores por baixo dos compañeiros varóns.

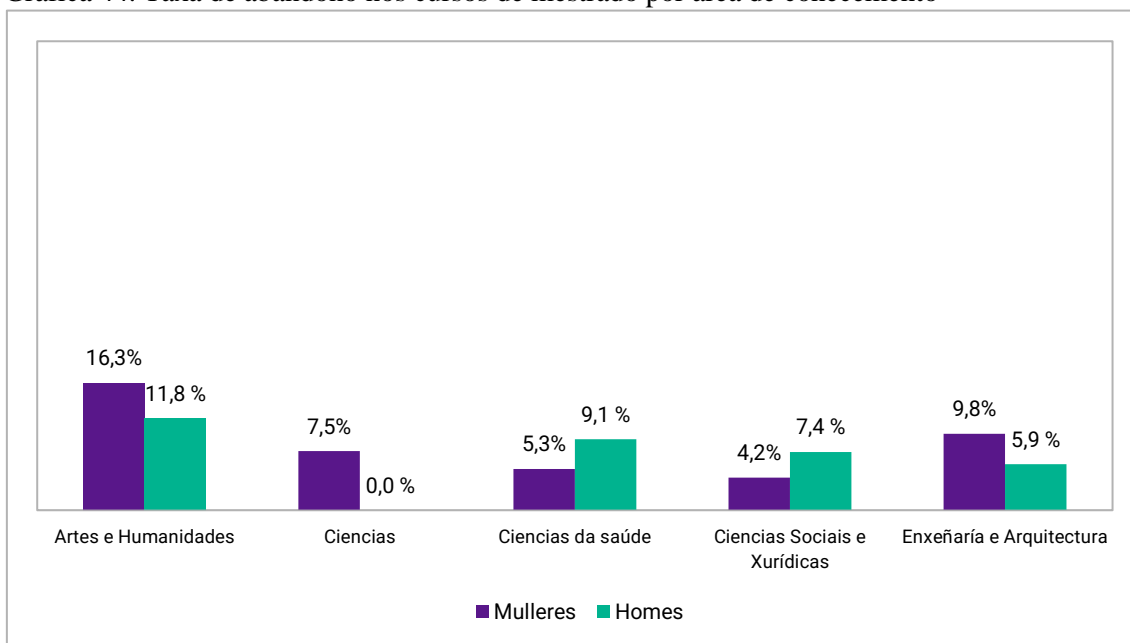
Gráfica 43. Taxa de abandono nos cursos de grao por área de coñecemento



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Entre os estudos de mestrado, a taxa de abandono redúcese. A compoñente de vínculo entre o mestrado e o grao estudado para a ampliación de estudos e a especialización, ou aspectos económicos, poden estar detrás destes datos. Así, a porcentaxe de abandono para o conxunto do alumnado sitúase no 6,6 %, con pequenas diferenzas entre as mulleres (6,5 %) e os homes (6,8 %). Nos mestrados vinculados coa área de artes e humanidades é maior a taxa de abandono (16,3 % das mulleres), seguida da área de enxeñaría e arquitectura (9,8 %).

Gráfica 44. Taxa de abandono nos cursos de mestrado por área de coñecemento



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

O indicador de cambio de estudo do alumnado da UVigo sitúase no 4,2 % e as mulleres mostran maior seguridade na elección de estudos nunha porcentaxe do 3,0 %, mentres que nos homes

ascende só ao 5,5 %.

Nas áreas técnicas, caso de enxeñaría e arquitectura, as mulleres acadan o 11,7 % de cambio de estudo (nos homes descende ao 7,3 %). No resto das áreas, agás a de ciencias (3,7 %), a porcentaxe entre as mulleres sitúase por debaixo da media.

Táboa 70. Cambio de estudo nos cursos de grao

Taxa de cambio de estudo	Mulleres	Homes	Total
Artes e humanidades	1,6 %	4,0 %	2,3 %
Ciencias	3,7 %	5,6 %	4,5 %
Ciencias da saúde	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Ciencias sociais e xurídicas	2,0 %	4,3 %	2,9 %
Enxeñaría e arquitectura	11,7 %	7,3 %	8,4 %
Total	3,0 %	5,5 %	4,2 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

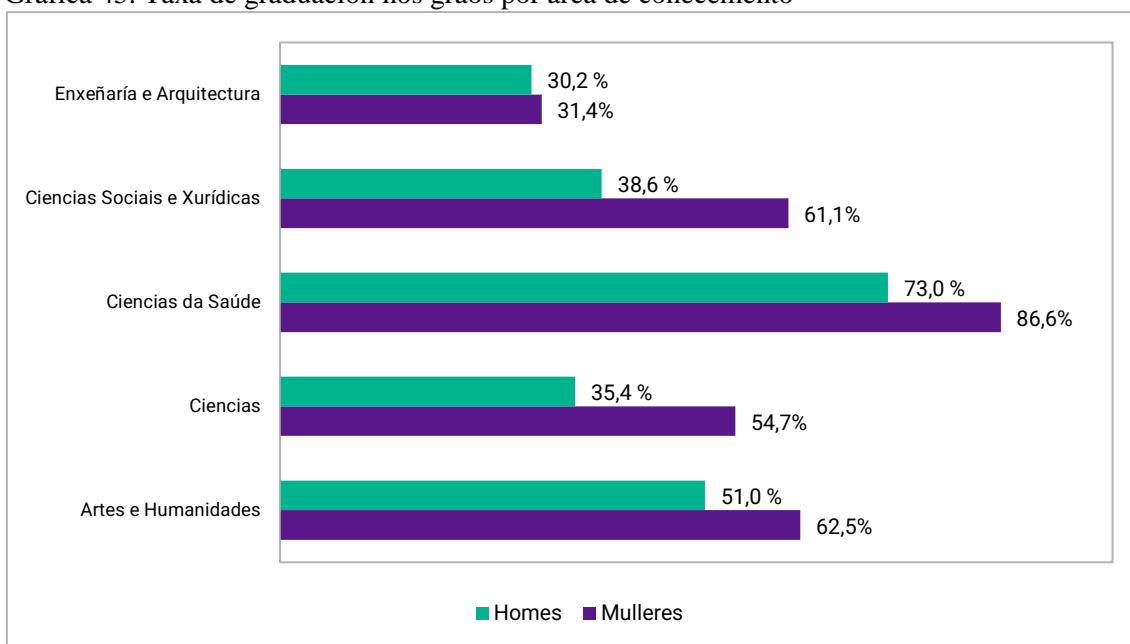
Nos mestrados a taxa de cambios é do 0,2 % (0,1 % nas mulleres e 1,4 % nos homes), sen apenas variación por rama de coñecemento. Mesmo na área de enxeñaría e arquitectura é do 0 % tanto en mulleres coma en homes.

A taxa de gradación recolle a porcentaxe de estudantes que finalizan a ensinanza no tempo previsto ou nun ano académico máis en relación co seu grupo de entrada.

A taxa de graduación da UVigo sitúase ao redor do 50 %, cunha tendencia positiva que mellora os datos de cursos anteriores (47,5 % en 2019 e 49,5 % en 2021). Así e todo, obsérvanse importantes diferenzas entre as mulleres, xa que mostran unha maior afectividade e alcanzan unha porcentaxe do 61,5 %. A diferenza cos homes é de case 25 puntos.

En todas as áreas de coñecemento os datos mostran un maior éxito das alumnas e alcanzan o 86,6 % nos graos adscritos a ciencias da saúde. En artes e humanidades (62,5 %) e ciencias sociais e xurídicas (61,1 %) sitúanse dentro da media e por baixo atópanse os graos de ciencias (54,7 %) e de enxeñaría e arquitectura (31,4 %).

Gráfica 45. Taxa de graduación nos graos por área de coñecemento

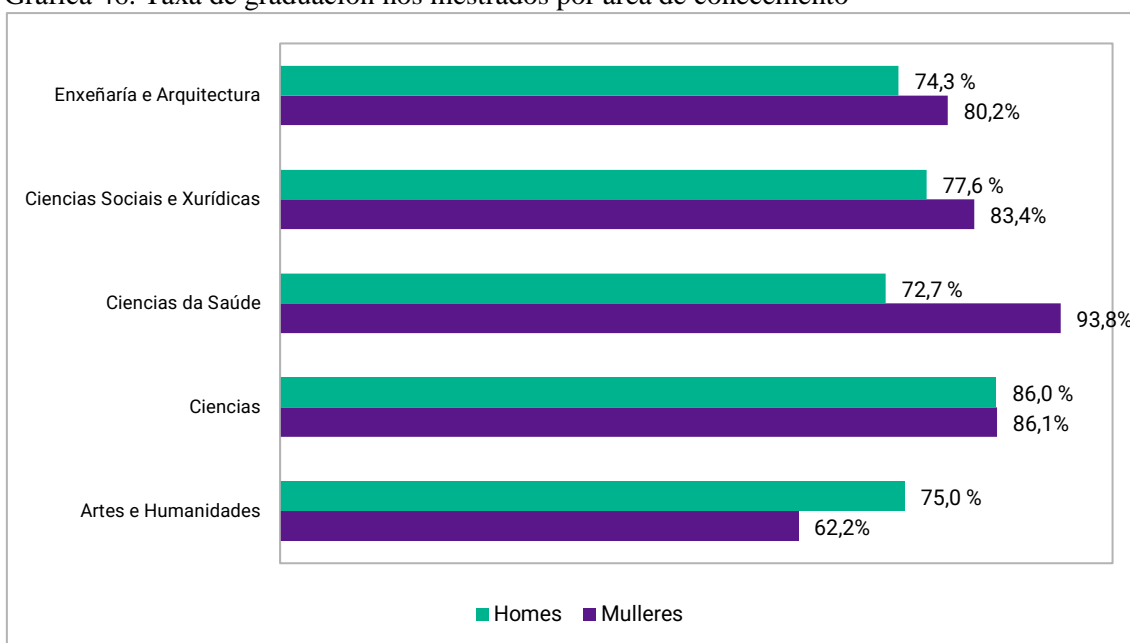


Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Nos cursos de mestrado a taxa de graduación acadou valores moi por riba dos niveis obtidos nos graos e chega ao 79,3%, aínda que mostra unha tendencia negativa en comparación cos anos 2019 (81,9 %) e 2021 (82,5 %).

De novo, as mulleres (81,0 %) recollen mellores datos ca os homes (77,0 %). Amonos resultados máis positivos en todas as áreas de coñecemento, agás na de artes e humanidades (62,2 % mulleres e 75,0 % nos homes). En ciencias da saúde obsérvanse as maiores diferenzas entre alumnas (93,8 %) e alumnos (72,7 %).

Gráfica 46. Taxa de graduación nos mestrados por área de coñecemento



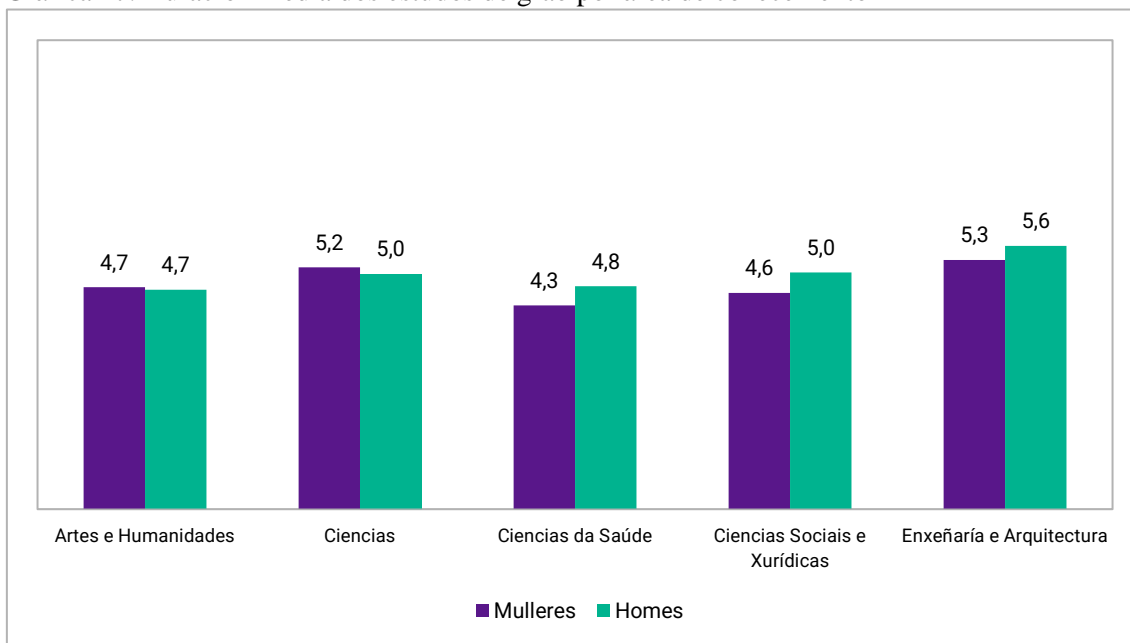
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

6.7. Duración media dos estudos

A duración media dos estudos de grao sitúase para o conxunto do alumnado nos 4,9 anos. As mulleres rematan en menos tempo, cunha media de 4,7 anos, mentres que aos homes lles leva unha media de 5,2 anos.

Nos graos relacionados coas áreas de ciencias a duración media dos estudos nas alumnas é superior á media e alcanza os 5,2 anos. Nas enxeñaría a media alcanza os 5,3 anos, por debaixo dos alumnos.

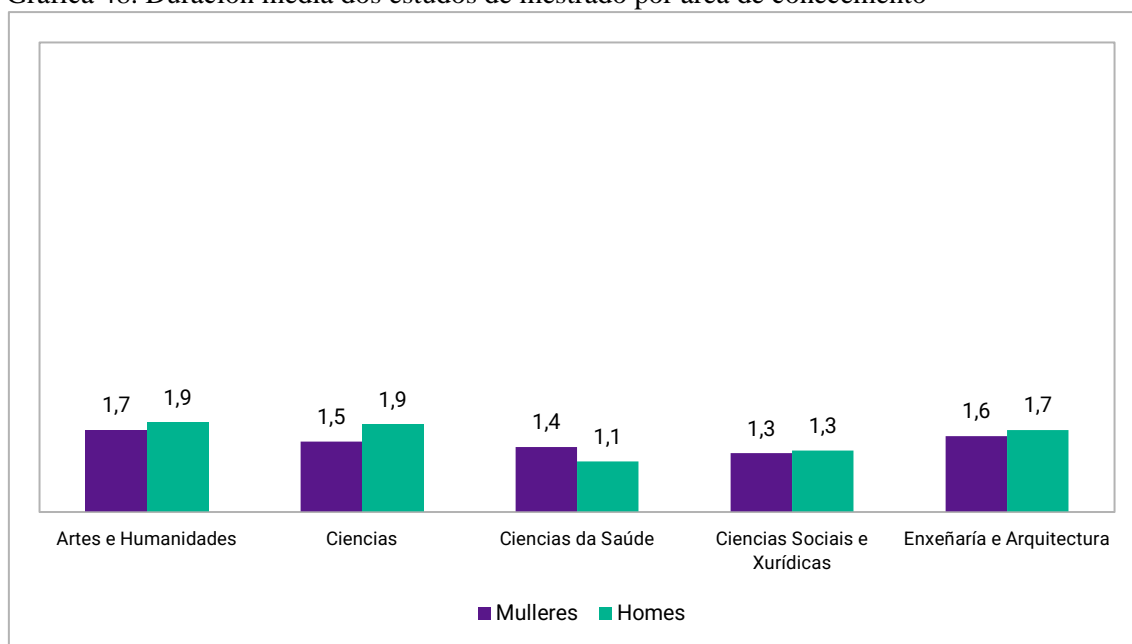
Gráfica 47. Duración media dos estudos de grao por área de coñecemento



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Nos estudos de mestrado a duración media na UVigo é de 1,4 anos, sen diferenzas entre mulleres e homes. Por área de coñecemento, os mestrados de artes e humanidades (1,7 anos) e os de enxeñaría e arquitectura (1,6 anos) alcanzan medias máis elevadas, máis baixas entre as mulleres.

Gráfica 48. Duración media dos estudos de mestrado por área de coñecemento



Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

6.8. Mobilidade internacional e nacional

Os programas de mobilidade nacional e internacional facilitánlle ao alumnado estudar noutras universidades. No ano 2022 participan un total de 1275 estudantes, dos que 789 foron mulleres, o 61,8 % das solicitudes aprobadas.

En termos globais, é maior o volume do alumnado da UVigo que sae fóra ca o que entra. Entre as alumnas, é menor a participación nos programas de mobilidade de saída (59,3 %) ca a de alumnas procedentes doutras universidades (64,9 %).

No programa de mobilidade nacional saínte, a porcentaxe de mulleres é do 63 %, que se reduce nas estancias internacionais ao 58,4 %.

Entre o alumnado que participa en programas entrantes, a porcentaxe de mulleres aumenta ao 74 % e tamén nas internacionais ao 64 %.

Táboa 71. Mobilidade internacional e nacional

	Mulleres	Homes	Total	% total
Mobilidade nacional saínte	82	48	130	63,0 %
Mobilidade nacional entrante	38	13	51	74,5 %
Mobilidade internacional saínte	334	236	571	58,4 %
Mobilidade internacional entrante	335	188	523	64,0 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

6.9. Deporte e participación social

Entre a oferta de programas deportivos dirixidos ao alumnado que ofrece a UVigo, a participación de mulleres e homes varía en función do tipo de actividade. As mulleres prefiren actividades de carácter dirixido (82 %) e os homes participan máis nas actividades de uso libre (65,8 %) e nas escolas e cursos de iniciación deportiva (53,0 %).

Táboa 72. Deporte e participación social

	% mulleres	Mulleres	Homes	Total
Uso libre	34,1 %	876	1690	2566
Actividades dirixidas	82,0 %	333	73	406
Escolas e cursos de iniciación deportiva	47,0 %	94	106	200
Actividades na natureza	58,4 %	170	121	291
Exploracampus	56,4 %	22	17	39
Servizos de medicina deportiva e valoración funcional	56,5 %	1201	924	2125

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Nos últimos anos gaña peso entre as alumnas a participación en actividades dirixidas e en competicións universitarias (52,6 %), aínda que nas competicións internas manteñen valores moi baixos (só o 9 %).

Mellora lixeiramente os datos de participación en escolas e cursos de iniciación deportiva e deporte federado, aínda que en porcentaxes moi inferiores ás dos homes.

A taxa de abandono do uso das instalacións deportivas alcanza o 37,8 %, cunha tendencia a recortar os datos de 2017.

Táboa 73. Evolución das mulleres nos programas deportivos

	2018	2019	2020	2021	2022
Actividades de uso libre	34,3 %	35,0 %	33,2 %	30,5 %	34,1 %
Actividades dirixidas de <i>fitness</i>	68,6 %	69,4 %	77,2 %	87,5 %	82,0 %
Actividades no medio natural	55,5 %	52,3 %	58,7 %	59,6 %	58,4 %
Competicións internas	7,9 %	6,4 %	8,1 %	7,1 %	9,0 %
Competicións interuniversitarias	38,4 %	50,7 %	44,3 %	0,0 %	52,6 %
Deporte federado	34,8 %	33,1 %	34,8 %	35,5 %	35,6 %
Escolas e cursos de iniciación deportiva	38,1 %	39,1 %	46,9 %	45,0 %	47,0 %
Persoas abonadas	42,4 %	41,9 %	40,2 %	34,5 %	37,8 %
Media por actividade e curso	40,06 %	41,0 %	42,9 %	37,4 %	45,1 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

7. CONCLUSIÓNS

Como idea central pódese afirmar que hai diferenzas de xénero entre as mulleres e os homes nos tres colectivos da UVigo. Isto amosa a necesidade de apostar polo deseño de accións decididas que corrixan os desequilibrios que limitan o desenvolvemento da carreira profesional e formativa das mulleres.

No referido á representación das mulleres dentro dos órganos unipersoais, é importante sinalar os datos dunha presenza maioritaria de mulleres dentro do actual equipo de goberno.

En canto ao goberno dos centros, a situación é moi positiva en termos xerais (decanatos e vicedecanatos), aínda que en cada centro presenta escenarios moi dispares en función da área de coñecemento. Esta está marcada por unha feminización das áreas de humanidades e ciencias sociais, e unha sobrerrepresentación masculina nas áreas técnicas.

Polo que se refire aos órganos colexiados, o Claustro, máximo órgano de representación universitaria, móvese en parámetros de paridade global (49 % de mulleres claustrais).

Persoal docente investigador

O 52 % do alumnado matriculado na UVigo son mulleres, pero a súa representación diminúe a medida que avanza a carreira académica: supoñen o 43 % do profesorado docente e investigador (PDI), o 42,2 % das doutoras e o 29,3 % das catedráticas. A maiores, a presenza de mulleres entre o PDI apenas variou nos últimos cinco anos, aínda que melloran os datos na figura de catedrática de universidade (aumento de 5,3 puntos), categoría con menor participación feminina.

Nas direccións de departamento, a representación de mulleres é do 36,1 %, con diferenzas significativas en función da área de coñecemento.

Resulta evidente o efecto do teito de cristal no acceso ás categorías profesionais superiores do PDI, aínda que as cifras, lentamente, indican a dirección para conseguir a igualdade. Obsérvanse dificultades para acceder ás categorías máis altas dos postos de dirección nas institucións universitarias.

Existe unha maior presenza de homes entre o funcionariado (58,3 %) e, pola contra, o persoal laboral aproxímase máis á paridade entre ambos os sexos.

A composición por sexo é máis equilibrada entre os grupos do PDI máis novos. A medida que avanza a idade do profesorado, aumenta a sobrerrepresentación masculina.

O persoal con cátedra está altamente masculinizado (70,7 % son homes), seguido do profesorado asociado (61,5 % de varóns) e, dentro dos límites de equilibrio representativo pero cunha maior presenza de homes, o profesorado titular (56,2 %).

En cambio, a categoría de profesorado interino de substitución está altamente feminizada, xa que alcanza unha porcentaxe do 61 %.

Existe unha clara desigualdade de xénero no PDI segundo as facultades con valores máis próximos á equidade e maior presenza de mulleres nas áreas de ciencias sociais e de humanidades, en contraposición ao ámbito das enxeñarías, no que existe unha maior presenza masculina.

Cómpre sinalar tamén a fenda salarial existente con mulleres que gañan menos de media ca os

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

As categorías profesionais nas que as mulleres gañan menos ca os homes son catedrática/o de universidade e profesorado titular.

Persoal de administración e servizos

O PAS é un sector claramente feminizado (61 % son mulleres), escenario similar ao de moitas universidades.

En canto ao PAS tamén se está corrixindo gradualmente a asimetría de xénero (neste caso favorable ás mulleres); aínda que a corrección desta asimetría é moito máis rápida nas escalas superiores deste colectivo.

Segundo a categoría profesional, existe igualdade en canto ao número de mulleres e homes entre o persoal laboral, pero cunha sobrerrepresentación feminina no funcionariado.

En canto ao grupo profesional ao que pertencen, todos están feminizados, salvo o grupo 3 e 4 do persoal laboral.

Alumnado

As mulleres representan o 51,9 % do alumnado de grao e o 54,6 % do de mestrado. Por facultades, a porcentaxe de mulleres é maioritario nas carreiras propias de ciencias sociais e humanidades e, pola contra, vese reducida a súa presenza nas carreiras relacionadas coas áreas técnicas e as enxeñaría.

A taxa de éxito nos graos, é dicir, a porcentaxe de créditos aprobados sobre o total de presentados, sitúase no 89,3% no caso das mulleres, mentres que baixa ao 87,3 % no alumnado masculino.

Os mellores resultados das mulleres mantéñense en cada unha das cinco ramas de ensino analizadas. A maior vantaxe obsérvase na rama de ciencias sociais e xurídicas, onde as mulleres rexistran unha taxa de éxito do 95 %.

Con todo, tamén se atopan mellores porcentaxes de créditos aprobados en artes e humanidades (82 % fronte ao 71,4 %), ciencias (73,4 % fronte ao 65,9 %), ciencias da saúde (92,4 % fronte ao 88,1%) e arquitectura e enxeñaría (82 % fronte ao 71,4 %). Neste último caso, apréciase o mellor rendemento das mulleres, a pesar de ser unha minoría de alumnas, fronte ao 76 % de estudantes masculinos. É dicir, aínda que son poucas as mulleres que optan por esta rama de ensino, as que o fan obteñen mellores resultados ca os homes.