

# OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2025

Edición: Unidade de Igualdade. Universidade de Vigo  
Elaboración: Rebeca Santiago Cobo

## ÍNDICE

OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2025.....	1
1. REPRESENTACIÓN DE MULLERES E HOMES NOS ÓRGANOS DE GOBERNO E DE REPRESENTACIÓN .....	2
1.1. Órganos xerais de goberno e de representación colexiados .....	2
1.1.1. Claustro.....	2
1.1.2. Consello de Goberno .....	3
1.1.3. Consello Social .....	4
1.1.4. Consellos de campus .....	5
1.1.5. Consello de Estudantes da Universidade de Vigo (CEUVI).....	5
1.1.6. Representación sindical do PTXAS .....	5
1.1.7. Representación sindical do PDI.....	6
1.2. Órganos xerais de goberno e de representación unipersoais .....	6
1.2.1. Reitoría.....	6
1.2.2. Vicerreitorías.....	7
1.2.3. Xerencia.....	10
1.2.4. Dirección de áreas .....	11
1.2.5. Goberno nos centros.....	12
1.2.6. Organización dos departamentos .....	14
2. DISTRIBUCIÓN DE MULLERES E HOMES NO PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI) .....	16
2.1. Evolución do PDI.....	16
2.2. PDI por categoría profesional.....	17
2.3. PDI por sexo e por grupos de idade .....	19
2.4. PDI por categoría e por grupos de idade .....	21
2.5. PDI segundo a relación laboral.....	22
2.6. PDI con vinculación permanente .....	22
2.7. PDI segundo a área de coñecemento .....	24
2.8. PDI por categoría, campus e centro.....	25
2.9. PDI doutoras por categoría e por sexo .....	31
2.10. PDI por sexenios.....	32
2.11. PDI por quinquenios.....	34
2.12. Persoal investigador principal .....	35
2.13. IP Artigo 60.....	36
2.14. Profesorado que participa en programas de formación .....	37
2.15. Profesorado que participa en programas de mobilidade.....	38
2.16. Baixas e permisos.....	38

3. DISTRIBUCIÓN DE MULLERES E HOMES NO PERSOAL INVESTIGADOR (PI) .....	40
3.1. Persoal investigador por tipo .....	40
3.2. Persoal predoutoral .....	42
3.3. PDI posdoutoral.....	44
3.4. Teses lidas .....	44
3.5. Investigación segundo a área de coñecemento .....	45
4. DISTRIBUCIÓN DE MULLERES E HOMES NO PERSOAL TÉCNICO DE XESTIÓN E DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS (PTXAS) .....	46
4.1. PTXAS segundo sexo.....	46
4.2. Distribución do PTXAS por campus.....	47
4.3. PTXAS por grupos de idade e por categoría profesional .....	47
4.4. PTXAS por tipo .....	48
4.5. Nivel de estudos.....	50
4.6. Participación do PTXAS en programas formativos .....	51
4.7. Baixas e permisos.....	52
5. DISTRIBUCIÓN DE MULLERES E HOMES NO ESTUDANTADO.....	54
5.1. Matrículas.....	54
5.2. Estudos de grao.....	54
5.3. Mestrado .....	56
5.4. Doutoramento .....	58
5.5. Nota media .....	60
5.6. Taxa de avaliación, rendemento, éxito e abandono .....	61
5.7. Duración media dos estudos .....	71
5.8. Mobilidade internacional e nacional.....	72
5.9. Deporte e participación social.....	72
6. RESUMO E CONCLUSIÓNS.....	73



## OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2025

O informe do Observatorio de Igualdade 2025 recolle e describe a situación da igualdade entre as mulleres e os homes na Universidade de Vigo a través da análise dos datos oficiais publicados e actualizados polo [Portal de Transparencia](#). Este informe é un recurso que se vén realizando desde o ano 2019, polo que resulta de gran utilidade para coñecer a realidade con perspectiva de xénero.

Este traballo segue a lexislación vixente en materia de igualdade, considerando a análise da situación de mulleres e homes nos tres sectores que constitúen a comunidade universitaria: persoal docente e investigador (PDI), persoal investigador (PI), persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTXAS) e estudantado.

En canto á orde de presentación dos datos, no documento mantense a estrutura das edicións anteriores. Analízase en primeiro lugar a situación de mulleres e de homes nos diferentes órganos de goberno e representación. A continuación estúdase como é a presenza de mulleres e de homes nos sectores profesionais da comunidade universitaria: o persoal docente e investigador, o persoal investigador e o persoal técnico, de xestión e de administración e servizos. E, por último, en canto ao estudantado, preséntase unha análise sobre a presenza de mulleres e homes nos diferentes niveis educativos (graos, mestrados e doutoramento), por áreas de coñecemento e a taxa de éxito ou de abandono, entre outras variables significativas.

Este recurso permítenos realizar unha análise cuantitativa da situación actual da igualdade e identificar posibles fendas e desequilibrios en todos os sectores da comunidade universitaria. Desta forma, convértese nunha ferramenta que nos axuda a deseñar medidas para avanzar na consecución da igualdade entre mulleres e homes dentro da Universidade de Vigo.

O Observatorio de Igualdade reforza o cumprimento da lexislación vixente na adecuación de estatísticas e estudos da Universidade de Vigo. En concreto, a [Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes](#), que no artigo 20.e establece a obriga de «explorar os datos de que dispoñen [os poderes públicos] de modo que se poidan coñecer as diferentes situacións, condicións, aspiracións e necesidades de mulleres e homes.»

## 1. REPRESENTACIÓN DE MULLERES E HOMES NOS ÓRGANOS DE GOBERNO E DE REPRESENTACIÓN

A Universidade de Vigo está integrada académica e organizativamente por órganos xerais de goberno e de representación, centros e unidades docentes e centros e unidades de I+D+i.

Os órganos de goberno e de representación divídense en dous tipos:

- Órganos colexiados (órganos xerais e de representación): Claustro, Consello de Goberno, Consello Social, consellos de campus e comisións específicas non delegas (Igualdade, Calidade, Electoral, de Reclamacións)
- Órganos unipersoais por elección: reitor/a; vicerreitoras ou vicerreitoras; secretaria/o xeral e xerencia

Neste informe incluímos tamén os equipos de goberno dos centros e as direccións de áreas, servizos e unidades porque nos permite ter unha mirada máis completa da distribución de mulleres e homes na comunidade universitaria.

### 1.1. Órganos xerais de goberno e de representación colexiados

#### 1.1.1. Claustro

O Claustro universitario é o órgano principal de representación e goberno da universidade. Tal e como establecen os estatutos son integrantes natas as persoas que ocupan os cargos de reitor ou reitora e a secretaría xeral, a xerencia e as persoas responsables dos decanatos e direccións de escolas. A representación dos principais grupos da comunidade universitaria está establecida nas seguintes porcentaxes:

- 51 % profesorado doutor con vinculación permanente (PDI-A)
- 9 % resto do persoal docente e investigador (PDI-B).
- 25 % estudantado.
- 15 % persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTXAS).

Táboa 1. Claustro da universidade. Distribución segundo o sexo. Ano 2024

	Mulleres	Homes	Total
Estudantes	22	25	47
PTXAS	18	21	39
PDI-A	57	65	122
PDI-B	10	8	18
Total	107	119	226

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

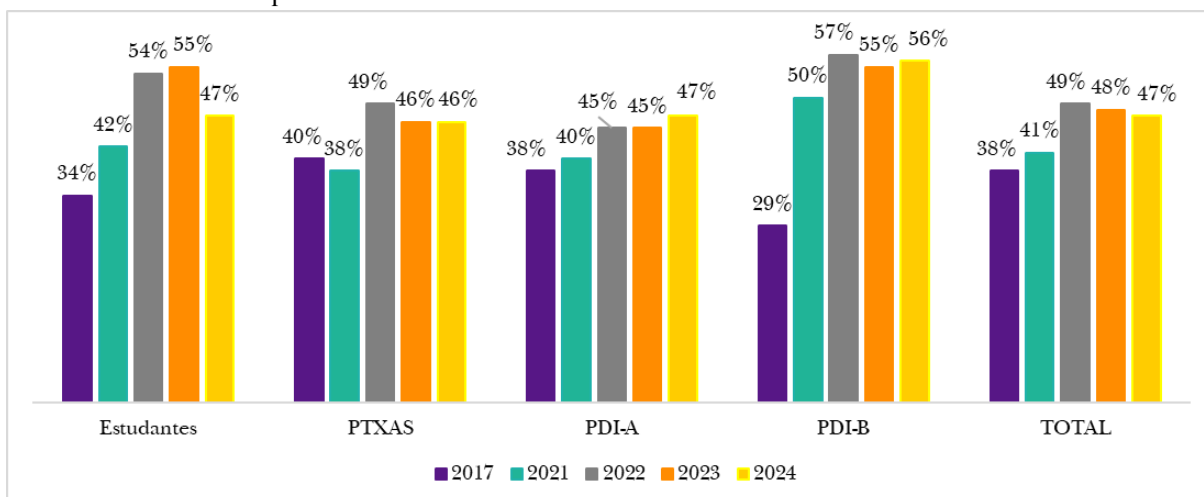
Táboa 2. Claustro universitario. Distribución segundo o sexo. Datos en porcentaxes. Ano 2024.

	Mulleres	Homes	Total
Estudantes	47%	53%	100%
PTXAS	46 %	54 %	100 %
PDI-A	47 %	53 %	100 %
PDI-B	56 %	44 %	100 %
Total	47 %	53 %	100 %

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

A presenza global das mulleres no claustro ten aumentado de forma sostida nos últimos anos, pasando dun 38 % no ano 2017 ata chegar a un 47 % no 2024. Aínda que o crecemento recente mostra unha lixeira estabilización, a tendencia xeral reflicte un avance significativo cara unha maior equidade.

Gráfica 1. Evolución da presenza de mulleres no Claustro universitario. Distribución do colectivo. Datos en porcentaxes.



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

### 1.1.2. Consello de Goberno

O Consello de Goberno é o órgano de goberno da Universidade. Ten unha composición equilibrada, cun 57,6 % de mulleres e un 42,4 % de homes, polo que reflicte unha representación próxima á paridade e garante a presenza significativa de ambos sexos na toma de decisións.

Se analizamos os datos por sectores vemos que entre o PDI-A e PDI-B, son máis as mulleres; no caso do PTXAS e do estudiantado hai paridade; e no caso dos sindicatos e as persoas que forman parte do Consello Social hai maior presenza masculina, con dous homes e unha muller en ambos casos.

Táboa 3. Consello de Goberno. Distribución por sexo. Ano 2024. Datos totais

	Mulleres	Homes	Total
Consello Social	1	2	3
Estudiantado	4	4	8
PTXAS	1	1	2
PDI-A	25	16	41
PDI-B	2	0	2
Sindicatos	1	2	3
Total	34	25	59

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

Nos anos 2022, 2023 e 2024 ten aumentado a porcentaxe de mulleres no Consello de Goberno, pasando do 46 % de 2021 ao 58 % de 2024, polo que a presenza feminina foi maioritaria neste último ano. A representación sindical reduciu o número de mulleres desde 2021 e no caso do PTXAS alcanzouse un balance entre ambas partes, mais nos restantes grupos a proporción feminina aumentou considerablemente.

Táboa 4. Consello Goberno. Porcentaxe de mulleres. Anos 2021-2024.

	2024	2023	2022	2021
Consello social	33%	33 %	33 %	0 %
Estudiantado	50%	50 %	50 %	33 %
PTXAS	50%	67 %	67 %	50 %
PDI-A	61%	54 %	55 %	48 %
PDI-B	100%	100 %	100 %	50 %
Sindicatos	33%	50 %	50 %	75 %
Total	58%	55 %	57 %	46 %

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

### 1.1.3. Consello Social

O Consello Social é o órgano de participación da sociedade na Universidade de Vigo. No 2024 presenta unha composición equilibrada, cun 43,3 % de mulleres e un 56,7% de homes.

Táboa 5. Consello social. Distribución segundo o sexo. Ano 2024.

	Mulleres	Homes	Total
Presidencia	0	1	1
Consello de Goberno	4	2	6
Parlamento de Galicia	3	3	6
Xunta de Galicia	3	2	5
Sindicatos	1	2	3
Organizacións empresariais	1	3	4
Corporacións locais	1	2	3

Asociación de antigo estudantado	0	1	1
Colexios profesionais	0	1	1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>

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

#### 1.1.4. Consellos de campus

Os consellos de campus son órganos colexiados de representación e de coordinación dos campus de Ourense e Pontevedra. A presidencia está asignada á reitora ou reitor da universidade. En ambos Campus rexístrase unha participación practicamente equilibrada, cun 54,55 % de mulleres e un 45,45 % de homes no Campus de Ourense, e un 52,63 % de mulleres e un 47,37 % de homes no Campus de Pontevedra.

	Consello do Campus de Ourense		Consello do Campus de Pontevedra	
	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes
Presidencia	0	1	0	1
Vicerreitoría	0	1	1	0
Direccións e decanatos	5	3	3	4
PDI	3	2	2	2
PTXAS	1	1	1	1
Estudiantado	3	0	3	1
Representación sindical	0	2	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>

Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos na páxina web da UVigo

Incluimos os órganos de representación dos sectores da comunidade universitaria para dispoñer de toda a información que nos permita realizar unha diagnose máis exhaustiva sobre a situación de mulleres e homes na nosa universidade.

#### 1.1.5. Consello de Estudantes da Universidade de Vigo (CEUVI)

O CEUVI é un órgano asembleario formado por representantes do estudantado ante os órganos de goberno da Universidade de Vigo. Está formado por 63 representantes dos distintos centros, no ano 2024 quedaron 3 postos vacantes e a participación por sexos foi equilibrada, cun 45 % de mulleres e un 55 % de homes.

Mulleres	Homes
<u>27</u>	<u>33</u>

#### 1.1.6. Representación sindical do PTXAS

Segundo os datos actuais, obsérvanse diferenzas notables na representación sindical do persoal técnico, de xestión e de administración e servizos:

Órgano	Mulleres	Homes
Comité de empresa de Pontevedra	3	10
Comité de empresa de Ourense	0	4
Xunta de persoal funcionario	8	4

No Comité de empresa de Pontevedra predomina amplamente a presenza masculina, cun 76,9 % de homes (10 fronte a 3 mulleres) e no Comité de empresa de Ourense a representación é exclusivamente masculina, con 4 homes e ningunha muller.

Pola contra, na Xunta de persoal funcionario dáse unha maior presenza feminina, con 8 mulleres fronte a 4 homes, o que supón un 66,7 % de mulleres. En conxunto, a composición global destes órganos mostra un desequilibrio a favor dos homes, agás na Xunta de persoal funcionario, onde as mulleres son maioría clara.

### 1.1.7. Representación sindical do PDI

E, por último, incluimos a composición dos órganos de representación do persoal docente e investigador.

Órgano	Mulleres	Homes
Comité de empresa de Pontevedra	13	12
Comité de empresa de Ourense	6	7
Xunta de persoal funcionario	11	13

Podemos observar un equilibrio na representación por sexos en todos os órganos. No caso do Comité de empresa de Pontevedra atopámonos cun 52 % de representación feminina e un 48 % masculina, no de Ourense participa un 46,15 % de mulleres e un 53,85 % de homes, e na Xunta de persoal funcionario a representación tamén é equilibrada cun 45,83% de mulleres e un 54,17% de homes.

## 1.2. Órganos xerais de goberno e de representación unipersoais

A estrutura de goberno da Universidade de Vigo organízase arredor da Reitoría, que coordina o conxunto das accións institucionais e estratéxicas da universidade. O equipo reitoral está composto por dez Vicerreitorías, a Secretaría Xeral e a Xerencia, encargadas de áreas fundamentais como a docencia, a investigación, a transferencia, a internacionalización, o estudantado, a sostibilidade, a dixitalización e a igualdade. A Secretaría Xeral asume as funcións xurídicas e normativas da institución, mentres que a Xerencia xestiona os recursos económicos, o persoal e os servizos administrativos. Este modelo organizativo garante unha dirección cohesionada e funcional, orientada á eficiencia, á calidade institucional e á mellora continua da comunidade universitaria.

### 1.2.1. Reitoría

	Mulleres	Homes
Reitor/a	0	1
Delegación do reitor para a Protección de Datos	0	1
Delegación do reitor na CiUg	0	1
Adxunta/o ao reitor para a dixitalización	1	0
Dirección da Área de Diversidade	1	0
Dirección da Área de Economía	1	0
Dirección da Área de Estratexia de Recursos	0	1
Dirección da Unidade de Igualdade	1	0
Coordinación do Plan Estratéxico	1	0

### 1.2.2. Vicerreitorías

O equipo de goberno ten como función principal o establecemento das liñas estratéxicas e programáticas da universidade, formulando deste xeito as directrices e procedementos para a súa aplicación nos ámbitos da docencia e a investigación, así como os aspectos centrais dos recursos humanos e económicos da institución. O equipo conforma o reitor ou reitora, a persoa co cargo de secretaria ou secretario xeral e as vicerreitoras e vicerreitores.

A dirección da reitoría é exercida por un home desde o ano 2022. A presenza dos homes neste posto é claramente preeminente dado que desde o ano da fundación de UVigo, 1990, tan só se ten presentado como candidata unha muller ao posto.

A secretaría xeral da universidade é exercida por unha muller. Sendo este un dos postos claves da UVigo dado que é responsable de áreas moi sensibles para o goberno da universidade.

Das 10 vicerreitorías sete son exercidas por mulleres e tres por homes. Como resultado, no equipo de goberno composto por 12 persoas hai 8 mulleres e 4 homes.

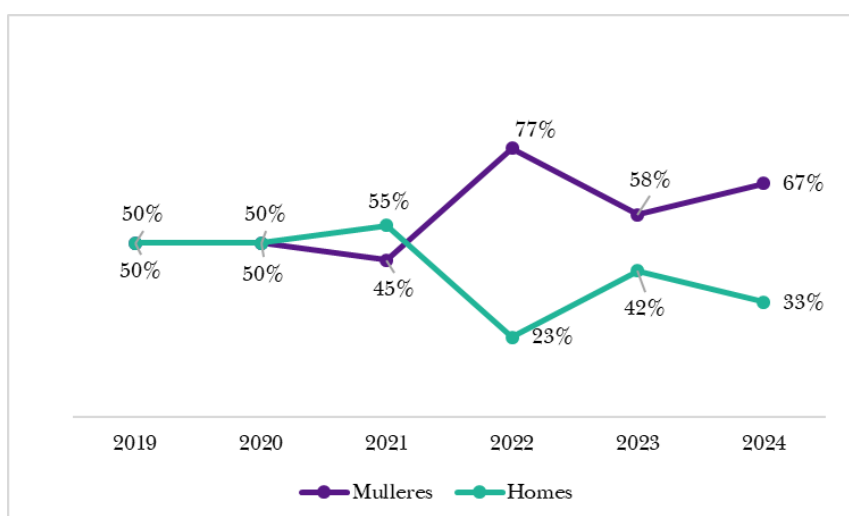
Táboa 6. Equipo de goberno. Distribución segundo o sexo. Ano 2024

	Mulleres	Homes	Total
Reitor/Reitora	0	1	1
Secretaria/Secretario xeral	1	0	1
Vicerreitorías	7	3	10
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

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

O axuste no número de persoas que compoñen o equipo de goberno, ten como resultado unha menor presenza das mulleres respecto do ano 2022, se ben seguen a ser maioría.

Gráfica 2. Equipo de goberno. Evolución 2019- 2024. Distribución segundo o sexo.



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

**Vicerreitoría de Investigación, Transferencia e Innovación**

	Mulleres	Homes
Vicerreitor/a de Investigación, Transferencia e Innovación	1	0
Dirección da área de Investigación	1	0
Dirección da Área de Proxectos Internacionais de Investigación	1	0
Dirección da Área de Proxectos Internacionais de Educación	1	0
Dirección do Servizo de Publicacións	1	0
Dirección de AtlanTTic	0	1
Dirección do Campus do Mar + CIM	0	1
Subdirección do CIM	0	1
Dirección do CINBIO	0	1
Subdirección do CINBIO	1	0
Dirección do CINTECX	1	0
Subdirección do CINTECX	0	1
Dirección de ECOBAS	0	1
Secretario/a comisario/a do CISPAC	0	1
Dirección adxunto transferencia CITMaga	0	1
Dirección do Instituto de Agroecoloxía e Alimentación	0	1
Secretaría do Instituto de Agroecoloxía e Alimentación	1	0
Dirección do Instituto de Física e Ciencias Aeroespaciais	0	1
Secretaría do Instituto de Física e Ciencias Aeroespaciais	1	0
Dirección do Instituto de Xustiza e Xénero	1	0
Secretaría do Instituto de Xustiza e Xénero	1	0
Dirección do Instituto de Investigación LINGUA	0	1
Secretaría do Instituto de Investigación LINGUA	1	0
Dirección do CACTI	1	0
Dirección da ECIMAT	0	1
Dirección de Vigo Tecnolóxico	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

**Vicerreitoría de Planificación e Sostibilidade**

	Mulleres	Homes
Vicerreitor/a de Planificación e Sostibilidade	0	1
Dirección da Dirección técnica de Instalacións, Obras e Infraestruturas	0	1
Dirección da Área de Infraestruturas e Instalacións	0	1
Dirección da Área de Prevención e Calidade Ambiental	0	1
Dirección da Oficina de Medio Ambiente	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

**Vicerreitoría de Titulacións e Innovación Docente**

	Mulleres	Homes
Vicerreitor/a de Titulacións e Innovación Docente	0	1
Dirección da Área de Análise Estratéxica Docente	0	1

## OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2025

Dirección da Área de Titulacións	1	0
Dirección da Área de Calidade	1	0
Dirección da EIDO	0	1
Subdirección da EIDO	0	1
Secretaría académica da EIDO	0	1
Dirección do Centro de Posgrao e Formación Permanente	0	1
Subdirección do Centro de Posgrao e Formación Permanente	1	0
Subdirección do Centro de Posgrao e Formación Permanente	0	1
Secretaría e dirección de área do Centro de Posgrao e Formación Permanente	0	1
Coordinación xeral do Programa de maiores	1	0
Coordinación do Campus de Pontevedra	1	0
Coordinación do Campus de Ourense	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

**Vicerreitoría de Comunicación e Relacións Institucionais**

	Mulleres	Homes
Vicerreitor/a de Comunicación e Relacións Institucionais	1	0
Dirección da Área de Imaxe	1	0
Xefatura do Gabinete de Prensa	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

**Vicerreitoría de Estudantado e Empregabilidade**

	Mulleres	Homes
Vicerreitor/a de Estudantado e Empregabilidade	1	0
Dirección da Área de Emprego e Emprendemento	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

**Vicerreitoría de Extensión Universitaria**

	Mulleres	Homes
Vicerreitor/a de Extensión Universitaria	1	0
Dirección da Área de Equidade e Cooperación	1	0
Dirección da Área de Normalización Lingüística	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

**Vicerreitoría de Internacionalización**

	Mulleres	Homes
Vicerreitor/a de Internacionalización	1	0
Dirección da Área de Promoción da Internacionalización	0	1
Dirección da Área de Plurilingüismo	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

**Vicerreitoría de Profesorado e Ordenación Académica**

	Mulleres	Homes
Vicerreitor/a de Profesorado e Ordenación Académica	1	0
Dirección da Área de Procedementos e Sistemas	0	1
Dirección da Área de POD e Recoñecementos	1	0
Dirección da Área de Planificación de Profesorado	1	0
Dirección da Área de Prazas e Acreditacións	1	0
Dirección da Área de Integración e Sistemas	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

**Vicerreitoría do Campus de Ourense**

	Mulleres	Homes
Vicerreitor/a do Campus de Ourense	0	1
Dirección do Campus da Auga	0	1
Dirección da Área de Coordinación do Campus de Ourense	1	0
Dirección do CITI	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

**Vicerreitoría do Campus de Pontevedra**

	Mulleres	Homes
Vicerreitor/a do Campus de Pontevedra	1	0
Dirección da Área Adxunta á Vicerreitoría do Campus de Pontevedra	0	1
Dirección da Área do Campus de Especialización Crea	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

**Secretaría xeral**

	Mulleres	Homes
Secretaria/o xeral	1	0
Dirección da Área de Calidade	1	0
Dirección da Área de xestión da canle interna de información	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

**1.2.3. Xerencia**

A Xerencia da Universidade é exercida por unha muller, as catro vicexerencias están asignadas a un home e a tres mulleres, e no caso das dúas direccións de área que se recollen dentro da área xerencial, unha é exercida por unha muller e outra por un home. Polo tanto, na Área de Xerencia atopámonos cunha maior representación feminina, cun 71,43 % de mulleres e un 28,57 % de homes.

Táboa 7. Organización da Área de Xerencia. Distribución segundo o sexo. Ano 2024.

	Mulleres	Homes	Total
Xerencia	1	0	1
Vicexerencia de Recursos humanos	1	0	1
Vicexerencia de economía e asuntos xerais	1	0	1
Vicexerencia de investigación	0	1	1
Vicexerencia de coordinación académica	1	0	1
Dirección de área para a implantación, desenvolvemento e consolidación do proxecto SIGMA	0	1	1
Dirección de área dos fondos do mecanismo de recuperación e resiliencia	1	0	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

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

#### 1.2.4. Dirección de áreas

A administración da UVigo está composta por 38 servizos. En termos globais hai equilibrio nas direccións, con 21 mulleres e 17 homes ocupando estes cargos (55,26 % de mulleres e un 44,74 % de homes). Na área institucional e na de administración desconcentrada destaca a maior presenza de mulleres, ocupando o 90 % e o 80 % das direccións respectivamente. En cambio a presenza dos homes destaca na área de servizos xerais, co 80 % das direccións. Nas restantes áreas a presenza por sexos está equilibrada, con poucas ou inexistentes diferenzas.

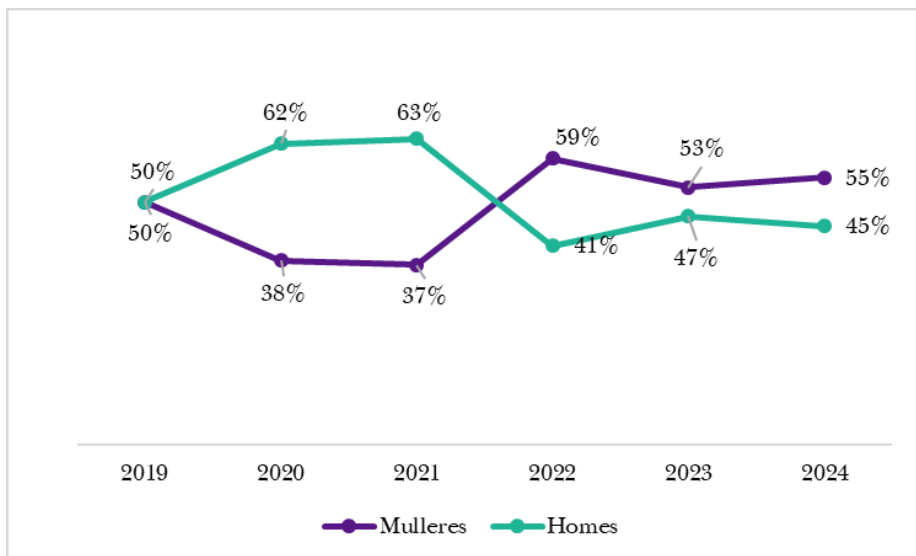
Táboa 8. Direccións de área. Distribución segundo o sexo. Ano 2024

	Mulleres	Homes	Total
Organización administrativa académica	3	2	5
Organización administrativa económica	1	2	3
Organización administrativa institucional	9	1	10
Organización administrativa da investigación e desenvolvemento	1	1	2
Organización administrativa dos RRHH	1	2	3
Organización administrativa de servizos xerais	2	8	10
Organización administrativa da administración desconcentrada	4	1	5
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>38</b>

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

A partir de 2022 hai un cambio de tendencia en canto a presenza das mulleres nas direccións de área. A porcentaxe de mulleres en postos de dirección de área pasou do 37 % en 2021 ao 59 % en 2022, baixando levemente a un 53% en 2023 e chegando a acadar o 55 % en 2024.

Gráfica 3. Evolución de mulleres e homes nas direccións de área. Anos 2019-2024.



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

### 1.2.5. Goberno nos centros

Nos centros universitarios a figura que desenvolve as funcións de dirección e representación son as decanas e os decanos de facultade ou, no seu caso, directores e directoras de escola. Estas figuras están apoiadas polas secretarías e os vicedecanatos ou subdireccións, que teñen funcións complementarias nos gobernos dos centros.

Nos decanatos a distribución por sexo é paritaria, con 10 decanas e 9 decanos. O mesmo sucede coas direccións e subdireccións de escola universitaria (50 % mulleres e 50 % homes).

Nos vicedecanatos a presenza feminina é maioritaria, cun 61,4 % de mulleres (35 mulleres e 22 homes). As secretarías das facultades e escolas están dentro dos rangos de equilibrio, con predominio das mulleres, que representan o 56,5 % dos cargos, mentres que nas delegacións a presenza masculina é lixeiramente superior (57,1 %).

En conxunto, os cargos de goberno dos centros da UVigo amosan unha composición equilibrada, con mulleres ocupando o 56,2 % dos postos e os homes o 43,8 %.

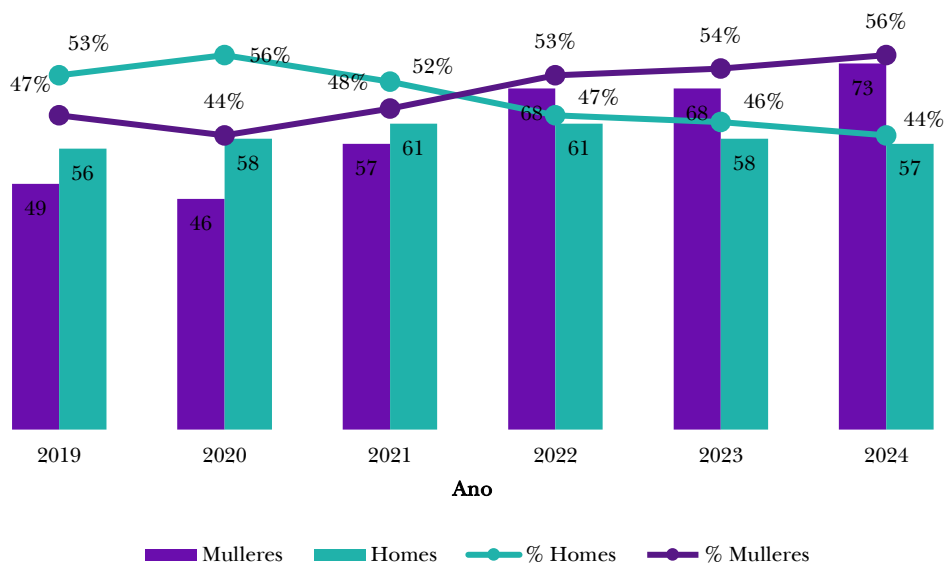
Táboa 9. Goberno nos centros. Distribución segundo o sexo. Ano 2024

Táboa absoluto	Mulleres	Homes	Total
Decana/Decano	10	9	19
Vicedecana/Vicedecano	35	22	57
Directora/Director	2	2	4
Secretaria/o da facultade ou de escola	13	10	23
Subdirección	10	10	20
Delegada/o	3	4	7
Total	73	57	130

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

Como podemos ver na seguinte gráfica, nos últimos tres anos produciuse un cambio de tendencia en canto ao número das mulleres nos gobernos dos centros cunha maior presenza respecto dos anos anteriores.

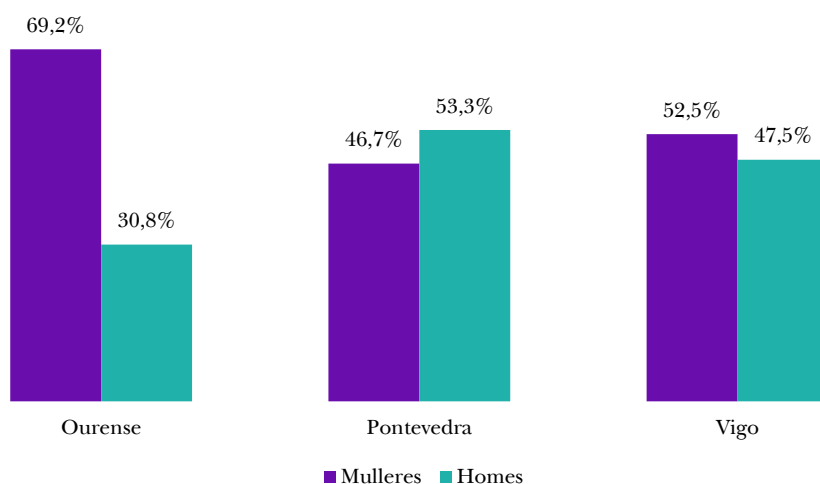
Gráfica 4. Equipo de goberno dos centros. Evolución 2019-2024. Distribución por sexo.



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

A presenza de mulleres nos gobernos dos centros varía segundo o campus: en Ourense as mulleres ostentan o 69,2 % dos cargos fronte ao 30,8 % dos homes; en Vigo representan o 52,5 %, e en Pontevedra o 46,7 %.

Gráfica 5. Equipo de goberno por campus. Porcentaxes de mulleres sobre homes. 2024.



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

No campus de Vigo, o máis numeroso en centros, as mulleres son maioría nos decanatos, onde ocupan 5 dos 7 postos (71,4 %), e tamén nos vicedecanatos, con 17 mulleres fronte a 9 homes (65,4 %). Nas secretarías teñen unha presenza maior os homes, con 3 mulleres e 6 homes, mentres que nas subdireccións e delegacións a súa participación sitúase dentro da paridade.

No campus de Ourense as mulleres predominan en case todos os cargos, cunha presenza

## OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2025

notable nos vicedecanatos con 11 mulleres fronte a 4 homes (73,3 %), as secretarías, con 6 mulleres e 2 homes (75 %), e as subdireccións, cun 71,4 % de mulleres, mentres que nos decanatos e direccións a distribución é equilibrada.

En Pontevedra, pola contra, obsérvase unha maior presenza masculina, especialmente nos vicedecanatos, con 9 homes e 7 mulleres (56,25 % de homes) e nos decanatos, onde ocupan a metade dos postos, 2 de 4. Pola contra, as mulleres teñen representación superior á dos homes nas secretarías (66,7 %) e nas delegacións a representación é equilibrada, mantendo un equilibrio global no conxunto do campus.

Táboa 10. Goberno nos centros. Distribución por campus e por sexo. Ano 2024

Campus	Ourense		Pontevedra		Vigo	
	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes
Decanas/Decanos	3	3	2	4	5	2
Vicedecanas/Vicedecanos	11	4	7	9	17	9
Directoras/Directores	1	1	0	0	1	1
Secretarías/Secretarios	6	2	4	2	3	6
Subdirectoras/Subdirectores	5	2	0	0	5	8
Delegadas/Delegados	1	0	1	1	1	3
Total	27	12	14	16	32	29

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

### 1.2.6. Organización dos departamentos

Os departamentos, como unidades responsables da programación e o desenvolvemento do ensino e do apoio á investigación, teñen un papel clave na estruturación interna da universidade dado que tamén agrupan ao persoal docente e investigador das diferentes áreas de coñecemento.

No curso 2024/2025, as mulleres ocupan 19 das 47 direccións de departamento (40,4 %), mentres que os homes suman 28 (59,6 %). Nos postos de secretaría de departamento, a presenza é practicamente equilibrada, con 26 mulleres e 21 homes. No caso das subdireccións, as mulleres tamén son maioría, representando o 80 % das 5 existentes. En conxunto, nos cargos de responsabilidade dos departamentos a distribución por sexo está practicamente en equilibrio, cun 49,5 % de mulleres e un 50,5 % de homes.

Táboa 11. Organización dos departamentos. Distribución segundo o sexo. Ano 2024

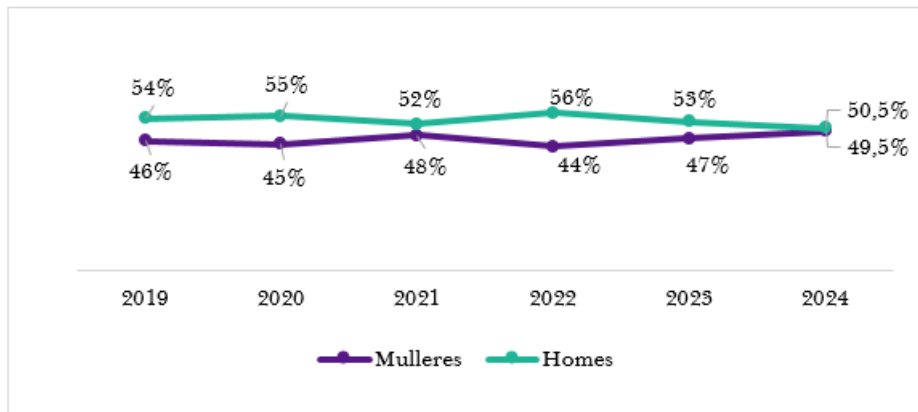
	Mulleres	Homes	Total
Dirección delegada/xeftura de sección departamental	1	1	2
Dirección de departamento	19	28	47
Secretaría de departamento	26	21	47
Subdirección de departamento	4	1	5
Total	50	51	101

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

Entre 2019 e 2024 mantívose unha lixeira maioría masculina nos postos de organización dos departamentos, aínda que esta diferenza reduciuse progresivamente. O maior

desequilibrio produciuse en 2022, cando os homes representaban o 56 % fronte ao 44 % de mulleres. Sen embargo, en 2024 as porcentaxes practicamente igualanse, cun 50,5 % de homes e un 49,5 % de mulleres, situándose en todo este período dentro dos rangos de equilibrio e evidenciando unha tendencia positiva cara á paridade na representación.

Gráfica 6. Organización dos departamentos evolución segundo o sexo. Anos 2019- 2024.



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

Tal e como vén acontecendo en anos anteriores, as mulleres seguen a ter unha presenza inferior nas direccións de departamento. No ano 2024 representan o 37,5 % do total, fronte ao 62,5 % de homes.

Por ramas de coñecemento obsérvanse diferencias notables. En Artes e Humanidades (55,6 %) e en Ciencias Sociais e Xurídicas (44,4 %) a presenza feminina nas direccións sitúase en niveis de equilibrio. No caso de Ciencias da Saúde, a única dirección existente está ocupada por unha muller, polo que a porcentaxe é do 100 %. Pola contra, nas Ciencias a situación invértese e os homes ostentan o 76,9 % das direccións, quedando as mulleres en apenas o 23,1 %, uns datos semellantes aos de Enxeñaría e Arquitectura, onde tres de cada catro direccións (75 %) corresponden a homes.

Táboa 12. Dirección de departamento (rama de coñecemento e sexo). Ano 2024.

	Mulleres	Homes	Total
Artes e humanidades	5	4	9
Ciencias	3	10	13
Ciencias da saúde	1	0	1
Ciencias sociais e xurídicas	4	5	9
Enxeñaría e arquitectura	2	6	8
Total	15	25	40

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

Se comparamos os datos entre a porcentaxe de directoras de departamento e a estrutura global do persoal docente e investigador (PDI), neste segundo caso vemos que as mulleres supoñen o 44,7 % do total, polo que a súa presenza en cargos de dirección de departamento está por baixo da súa representación global no PDI da universidade.

En detalle, en Artes e Humanidades a porcentaxe de mulleres directoras (55,6 %) está lixeiramente por enriba do peso feminino no PDI da área (54 %). En Ciencias Sociais e Xurídicas, as mulleres son o 44,4 % das direccións, fronte ao 53,4 % no PDI. Nas Ciencias, a porcentaxe de mulleres directoras (23,1 %) é inferior ao 44,5 % do PDI feminino dese ámbito. Finalmente, en Enxeñaría e Arquitectura, as directoras representan un 25 %, mentres que as mulleres constitúen só o 24,9 % do PDI, polo que neste caso a

representación nos cargos de dirección está moi en liña coa estrutura do profesorado.

Táboa 13. Dirección de departamento (rama de coñecemento e sexo) e PDI Total. Ano 2024.

	% dirección departamento		% PDI total UVigo	
	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes
Artes e humanidades	55,6 %	44,4 %	54 %	46 %
Ciencias	23,1%	76,9 %	44,5 %	55,5 %
Ciencias da saúde	100,0 %	0,0 %	55,8 %	44,2 %
Ciencias sociais e xurídicas	44,4 %	55,6 %	53,4 %	46,6 %
Enxeñaría e arquitectura	25 %	75 %	24,9 %	75,1 %
Total	37,5 %	62,5 %	44,7 %	55,3 %

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

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

O PDI 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 lexislación e normativas vixentes.

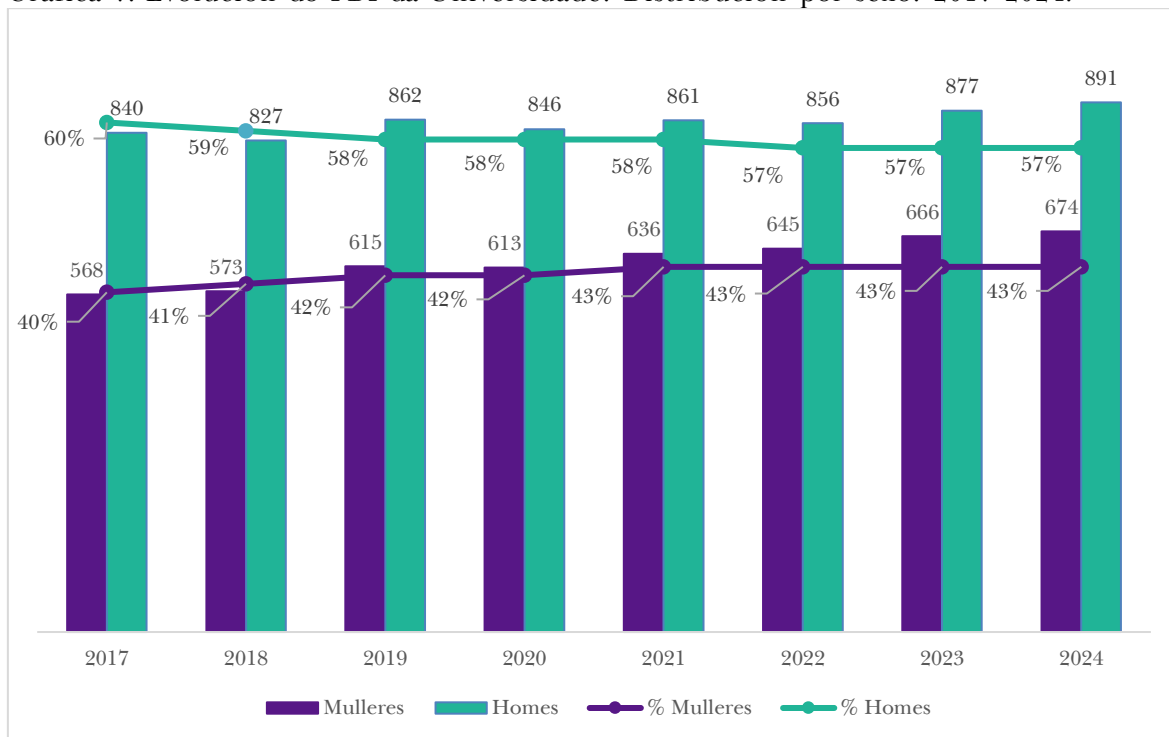
### 2.1. Evolución do PDI

O número total de PDI en 2024 era de 1.565 persoas, das cales o 43,1 % eran mulleres e o 56,9 % homes. Desde o ano 2019, a Universidade de Vigo experimentou unha lixeira diminución na proporción de profesorado masculino PDI, que pasou do 60 % ao 56,9 % en 2024. Deste xeito, as mulleres representan o 43,1 % do total do PDI na UVigo, o que supón un avance sostido na súa presenza, cun incremento de 98 mulleres máis desde 2019, agás o pequeno retroceso rexistrado en 2020.

A nivel estatal<sup>1</sup>, a proporción de mulleres no total do PDI en España sitúase ao redor do 43 - 44 %, moi semellante á cifra da UVigo. Isto confirma que a representación das mulleres na UVigo está moi aliñada coas cifras estatais.

<sup>1</sup> Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2024-2025

Gráfica 7. Evolución do PDI da Universidade. Distribución por sexo. 2017-2024.



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

## 2.2. PDI por categoría profesional

A medida que se ascende na carreira profesional diminúe a presenza das mulleres, mentres que os homes concentran os postos de maior recoñecemento e prestixio, asociados tamén a maiores cotas de poder e status. Estes datos confirman a persistencia da segregación vertical na universidade, un fenómeno que reproduce a desigualdade de xénero e que se materializa nun «labirinto de cristal» que condiciona o desenvolvemento profesional das mulleres. Igual que sucede noutros ámbitos, os nesgos de xénero presentes nos procesos de avaliación e promoción ralentizan as súas carreiras, agravados pola fenda de coidados.

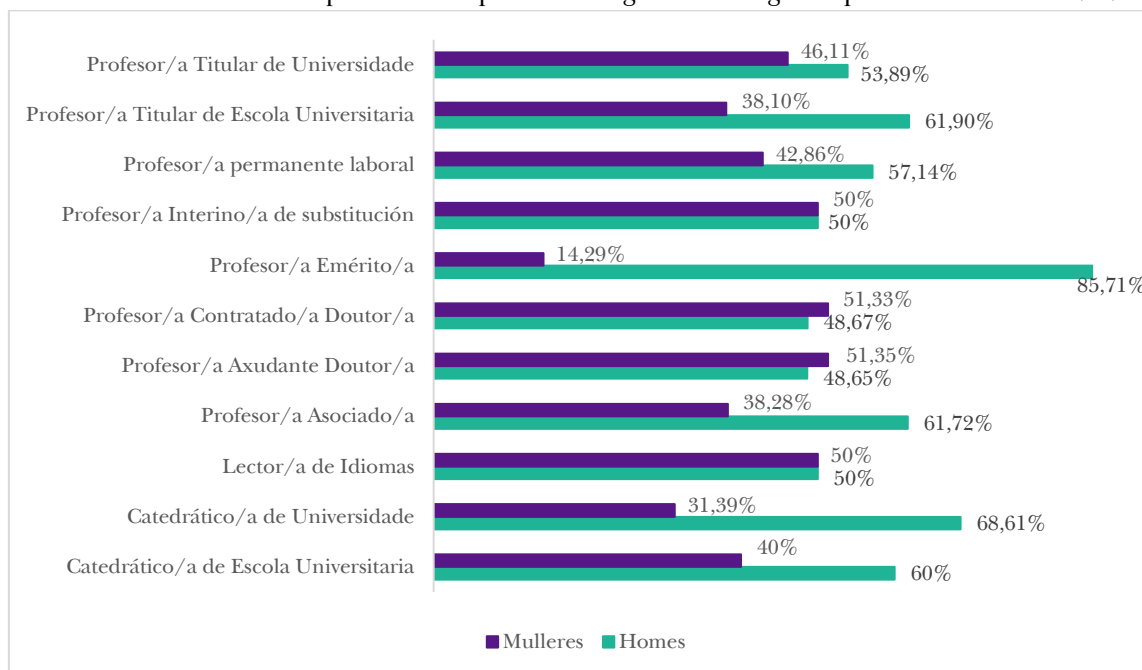
Na estrutura do PDI da UVigo obsérvase unha maior presenza masculina nas categorías superiores: os catedráticos de universidade son maioritariamente homes (68,6 %) e no profesorado emérito a desigualdade acentúase aínda máis, xa que só o 14,3 % son mulleres. Tamén destacan as diferenzas no profesorado titular de escola universitaria, onde as mulleres representan o 38,1 %, e entre o profesorado asociado, con só o 38,3 % de mulleres.

A situación é máis equilibrada noutras categorías. No caso do profesorado titular de universidade, as mulleres acadan o 46,1 %, e tanto no profesorado contratado doutor como no axudante doutor, a distribución é practicamente paritaria (51,4 % de mulleres en ambos casos). O mesmo ocorre nas figuras de lector/a de idiomas e profesorado interino/substituto, cun reparto igualitario do 50 %.

Por outra banda, no profesorado permanente laboral as mulleres representan o 42,9 %, e nas cátedras de escola universitaria o 40 %.

Estes datos mostran que, aínda que existen ámbitos de equilibrio, nas categorías de maior status profesional continúa predominando claramente a presenza masculina.

Gráfica 8 . Distribución porcentual por sexo segundo categoría profesional. Ano 2024.



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

Se analizamos a evolución do PDI mulleres na UVigo entre 2018 e 2024, obsérvase unha tendencia xeral de incremento sostido, aínda que a súa incorporación é moi lenta, cun incremento de 2 puntos en seis anos, ao pasar do 41 % en 2018 ao 43,07 % en 2024.

En termos globais, o peso das mulleres no PDI da Universidade de Vigo situouse no 43,07 % en 2024, fronte ao 41 % de 2018. Isto supón unha recuperación tras a lixeira caída de 2020, e mantén unha tendencia de avance sostido, en liña coas cifras a nivel estatal.

Atopamos diversas diferenzas segundo as categorías profesionais. No caso das cátedras de escola universitaria, as mulleres pasaron dun 33 % en 2018 ao 40 % en 2024, cun incremento acumulado de 7 puntos no período. Nas cátedras de universidade tamén se aprecia unha mellora, pois a porcentaxe feminina subiu do 24 % en 2018 ao 31,9 % en 2024.

As figuras máis novas ou con carácter temporal presentan comportamentos máis dispares. Entre o profesorado asociado, a proporción de mulleres reduciuse lixeiramente, pasando do 37 % en 2018 ao 28,3 % en 2024, o que supón unha diminución de case 9 puntos. Pola contra, no profesorado axudante doutor a porcentaxe feminina mantívose elevada e bastante estable ao longo do período, cun 41 % en 2018 e un 42,5 % en 2024.

No caso dos lectores/as de idiomas, a serie recente mostra unha clara mellora: do 25 % en 2021 pasouse ao 50 % en 2023, manténdose a igualdade plena tamén en 2024.

En termos globais, o peso das mulleres no PDI da Universidade de Vigo situouse no 43,07 % en 2024, fronte ao 41 % de 2018. Isto supón unha recuperación tras a lixeira caída de 2020, e mantén unha tendencia de avance sostido, en liña coas cifras a nivel estatal.

Táboa 14. PDI mulleres. Datos de evolución desde 2018 a 2024.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2018-2024
Catedrática de escola universitaria	33,0 %	36,0 %	38,0 %	45,0 %	45,5 %	45,5 %	40 %	7 %
Catedrática de universidade	24,0 %	26,0 %	25,0 %	26,0 %	29,3 %	29,9 %	31,39 %	7,39 %
Lectora de idiomas	ND	ND	ND	ND	25,0 %	50,0 %	50 %	ND
Profesora asociada	37,0 %	38,0 %	37,0 %	38,0 %	38,5 %	38,4 %	38,28 %	1,28 %
Profesora axudante doutora	49,0 %	41,0 %	40,0 %	47,0 %	50,0 %	49,0 %	51,35 %	2,35 %
Profesora contratada doutora	54,0 %	55,0 %	53,0 %	52,0 %	52,6 %	53,7 %	51,33 %	-2,67 %
Profesora emérita	25,0 %	22,0 %	25,0 %	17,0 %	0,0 %	0,0 %	14,29 %	-10,71 %
Profesora interina de substitución	72,0 %	64,0 %	69,0 %	62,0 %	61,1 %	56,3 %	50 %	-22 %
Profesa permanente laboral	ND	ND	ND	ND	ND	50,0 %	42,86 %	ND
Profesora titular de escola universitaria	36,0 %	38,0 %	34,0 %	36,0 %	38,7 %	32,0 %	38,10 %	2,1 %
Profesora titular de universidade	40,0 %	40,0 %	42,0 %	43,0 %	43,8 %	45,6 %	46,11 %	6,11 %
Total	41,0 %	42,0 %	42,0 %	42,0 %	43,0 %	43,2 %	43,07 %	2,07 %

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

### 2.3. PDI por sexo e por grupos de idade

A idade media do PDI da UVigo en 2024 situouse nos 52,3 anos, sendo de 50,8 anos no caso das mulleres e de 53,5 anos nos homes. A análise da serie histórica entre 2018 e 2024 amosa que esta diferenza se mantén estable ao longo do tempo, como corresponde esperar en figuras previsiblemente estabilizadas profesionalmente.

Táboa 15. PDI UVigo. Idade media. Distribución segundo o sexo. 2018-2024.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mulleres	49,3	49,2	49,6	50,3	50,8	50,8	50,8
Homes	52,1	52,0	52,5	53,1	53,5	53,6	53,5
Promedio	50,9	50,9	51,3	51,9	52,3	52,4	52,3

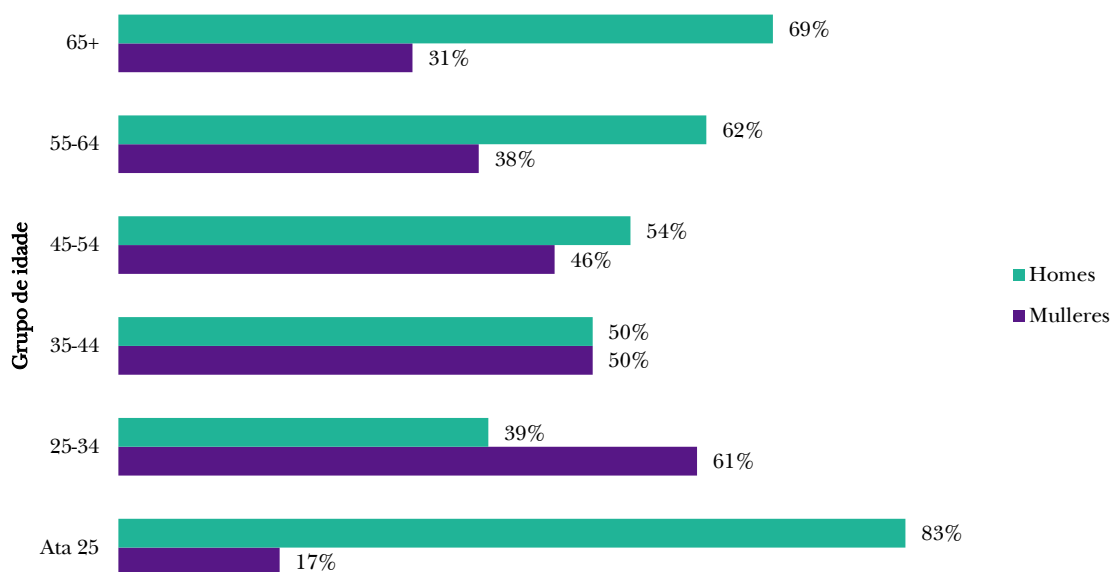
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Se exceptuamos o caso do colectivo de menores de 25 anos, onde só hai seis persoas e a presenza feminina é moi reducida (17 %), obsérvase unha maior representación das mulleres nos tramos de idade máis novos. Así, no grupo de 25 a 34 anos as mulleres acadan o 61 % do total, e mesmo no tramo de 35 a 44 anos existe unha situación de paridade (50 %). Estes datos permiten prever unha renovación progresiva do cadro de persoal, cando menos no acceso inicial á carreira investigadora, cunha incorporación equilibrada e mesmo maioritaria de mulleres nas idades máis temperás.

A medida que aumenta a idade, redúcese a presenza feminina. Entre o grupo de 45 a 54 anos as mulleres representan o 46 %, e no de 55 a 64 anos baixan ao 38 %. Esta sobrerrepresentación masculina intensifícase no tramo de 65 e máis anos, onde os homes son o 69 % do total.

A redución progresiva da presenza das mulleres a medida que se avanza nos grupos de idade tradúcese nun menor acceso aos cargos de responsabilidade, con repercusión tamén nos salarios e nos complementos asociados. O chamado efecto tesoira é evidente: as mulleres incorpóranse no sistema universitario en maior porcentaxe que os homes nas xeracións máis novas, mais aínda non acadaron unha representación equivalente nos tramos de maior senioridade, ocupados fundamentalmente por homes cunha traxectoria máis longa e consolidada na universidade.

Gráfica 9. PDI UVigo. Distribución segundo os grupos de idade e o sexo. Ano 2024.



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

Na seguinte táboa vese con claridade a tendencia xa sinalada de maior renovación entre as mulleres, pois a súa presenza é superior nos tramos de idade máis novos. Así, no grupo de menos de 45 anos concéntranse o 24,6 % das mulleres fronte ao 17,2 % dos homes do PDI. Este dato amosa que as xeracións máis novas están a incorporarse cunha participación feminina maior ca masculina, o que anticipa un relevo de cadro de persoal no que as mulleres manteñan un peso crecente.

Táboa 16. Distribución segundo os grupos de idade e o sexo. Ano 2024

Grupos de idade	Mulleres		Homes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Ata 25 anos	1	0,1 %	5	0,6 %	6	0,4 %
De 25 a 34	57	8,5 %	37	4,2 %	94	6 %
De 35 a 44	108	16 %	107	12 %	215	13,7 %
De 45 a 54	224	33,2 %	266	29,9 %	490	31,3 %
De 55 a 64	251	37,3 %	402	45,1 %	653	41,7 %
65 e máis	33	4,9 %	74	8,2 %	107	6,8 %
Total	674	100 %	891	100,0 %	1565	100,0 %

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

## 2.4. PDI por categoría e por grupos de idade

O colectivo de idade con maior peso dentro das mulleres PDI sitúase no tramo de 25 a 34 anos, onde son maioría en figuras como profesoras asociadas (66,7 %) e interinas de substitución (62,7 %).

No grupo de 35 a 44 anos a presenza de mulleres e homes é practicamente paritaria (50,2 %). Neste intervalo destacan as categorías de profesoras asociadas (50,8 %) e axudantes doutoras (56,5 %), xunto coa figura de contratadas doutoras (66,7 %), que amosa unha forte presenza feminina.

A partir dos 45 anos a tendencia invértese e os homes pasan a ser maioría. Entre os 45 e 54 anos as mulleres representan o 45,7 %, con máis peso relativo nas figuras de contratadas doutoras (51,5 %) e titulares de universidade (53,9 %). Neste tramo aparecen tamén os primeiros casos de catedráticas de universidade (35,3 %).

No tramo de 55 a 64 anos a presenza feminina redúcese ao 38,4 % do total, aínda que se mantén unha representación relevante nas categorías de titulares de universidade (46,4 %) e catedráticas (50,5 %), acadando unha porcentaxe superior á do grupo inmediatamente anterior.

Finalmente, entre o colectivo de 65 e máis anos a representación feminina baixa ao 30,8 %. Neste grupo, as mulleres apenas acadan o 32,1 % das cátedras de universidade e o 28,6 % das prazas de profesoras eméritas -figura que depende de ter sido catedrática-, o que evidencia de novo a persistencia da segregación vertical: os homes concentran as posicións de maior recoñecemento profesional e retribución, mentres que as mulleres seguen infrarrepresentadas nos postos de maior *status* académico.

Táboa 17. PDI mulleres. Datos por categorías e por grupos de idade. Ano 2024

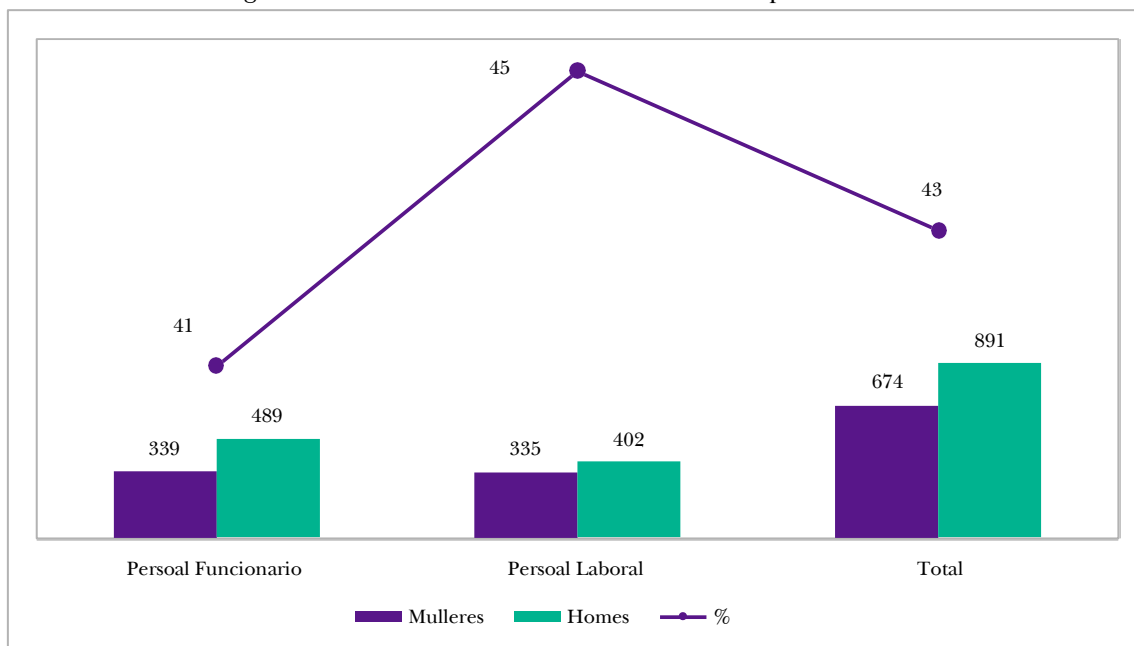
	- 25 anos	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	De 55 a 64	65 e +
Catedrática de escola universitaria	NP	NP	NP	NP	42,86 %	33,33 %
Catedrática de universidade	NP	NP	NP	35,29 %	30,46 %	32,14 %
Lectora de idiomas	NP	100 %	33,33 %	100 %	NP	NP
Profesora asociada	NP	66,67 %	45,83 %	40 %	29,47 %	38,46 %
Profesora axudante doutora	NP	54,17 %	56,52 %	44,83 %	41,67 %	NP
Profesora contratada doutora	NP	NP	66,67 %	51,47 %	50,79 %	28,57 %
Profesora emérita	NP	NP	NP	NP	NP	14,29 %
Profesora interina de substitución	16,67 %	62,71 %	50,88 %	40,63 %	12,50 %	NP
Profesora permanente laboral	NP	NP	75 %	NP	NP	NP
Profesora titular de escola universitaria	NP	NP	NP	NP	36,84 %	50 %
Profesora titular de universidade	NP	NP	46,34 %	53,33 %	44,69 %	29,79 %
% de mulleres do total do PDI	16,67 %	60,64 %	50,23 %	45,71 %	38,44 %	30,84 %

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

## 2.5. PDI segundo a relación laboral

No ano 2024 a porcentaxe de mulleres PDI funcionarias situouse no 41 %, nove puntos por baixo dos homes. No caso do persoal laboral a presenza feminina ascendeu ao 45 %, oito puntos menos ca os seus compañeiros. No total do cadro de persoal, as mulleres representan o 43 % fronte ao 57 % dos homes.

Gráfica 10. PDI segundo a relación laboral. Distribución por sexo. Ano 2024.



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 era do 43 %, unha diferenza de 14 puntos respecto dos homes PDI (57 %).

Sobre o total das 674 mulleres PDI a porcentaxe das que teñen vinculación permanente é de 62 %, similar ao dos homes PDI (64 %).

Táboa 18. PDI con vinculación permanente. Datos por sexo. Ano 2024.

	Número	Distribución	Total PDI	% permanente sobre PDI
Mulleres	421	43 %	674	62 %
Homes	568	57 %	891	64 %
Total	989	100,0 %	1.565	63 %

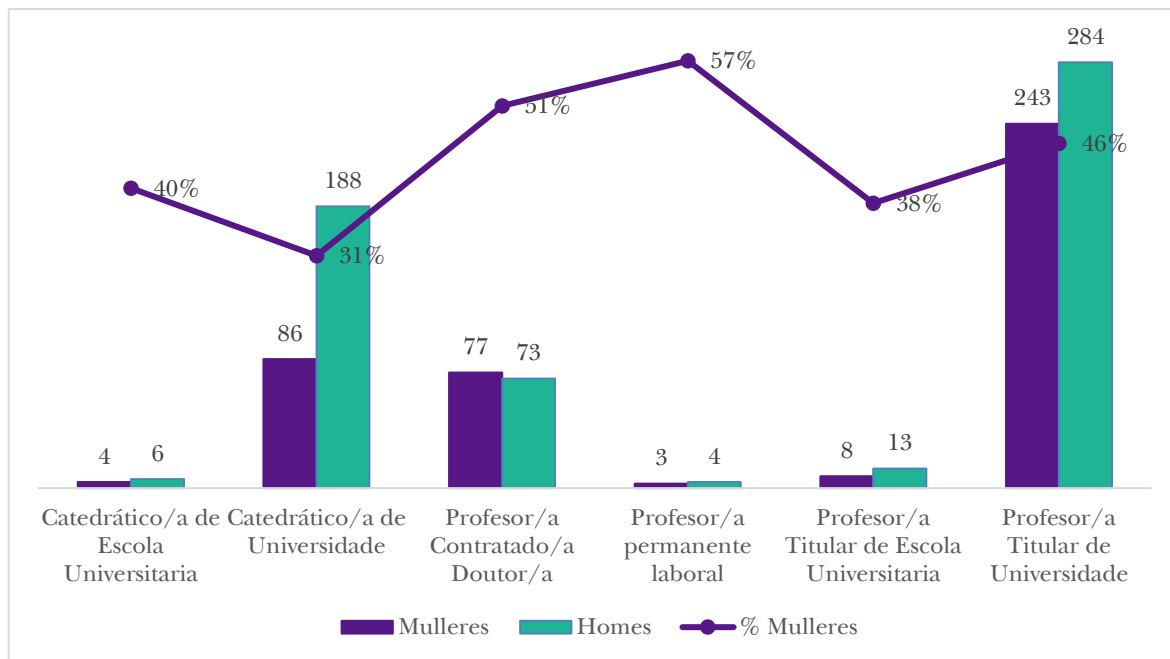
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Sobre o conxunto do PDI con vinculación permanente a representación de mulleres é máis baixa ca dos homes en todas as categorías profesionais a excepción do persoal contratado doutor (51,3 % de mulleres).

Existe un maior equilibrio entre mulleres e homes nas categorías de profesorado permanente laboral (42,9 % de mulleres) e na de profesorado titular de universidade (46,1 %).

Por debaixo do 40 % do equilibrio de xénero, destacan as categorías de profesorado titular de escola universitaria (38,1 %) e catedráticas de universidade (31,4 %).

Gráfica 11. PDI UVigo con vinculación permanente. Datos segundo a categoría e o sexo. Ano 2024.



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

Os datos de evolución mostran unha tendencia positiva das mulleres PDI con vinculación permanente máis evidente entre as catedráticas de escolas universitarias (do 32 % en 2017 ao 40 % en 2024) e máis lenta entre as catedráticas de universidade (de 24 % e 2017 a 31,4 % en 2024).

Táboa 19. Evolución % mulleres PDI con vinculación permanente. 2017 a 2024.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Catedrática de escola universitaria	32,0 %	33,0 %	36,0 %	38,0 %	45,0 %	45,5 %	45,5 %	40 %
Catedrática de universidade	24,0 %	24,0 %	26,0 %	25,0 %	26,0 %	29,3 %	29,9 %	31,4 %
Profesora contratada doutora	54,0 %	54,0 %	55,0 %	53,0 %	52,0 %	52,6 %	53,7 %	51,3 %
Profesora permanente laboral	NC	NC	NC	NC	NC	NC	50,0 %	42,9 %
Profesora titular de escola universitaria	35,0 %	36,0 %	38,0 %	34,0 %	36,0 %	38,7 %	32,0 %	38,1 %
Profesora titular de universidade	40,0 %	40,0 %	40,0 %	42,0 %	43,0 %	43,8 %	45,6 %	46,1 %
Total	40,0 %	41,0 %	42,0 %	42,0 %	42,0 %	41,7 %	42,6 %	42,6 %

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

## 2.7. PDI segundo a área de coñecemento

No PDI continúa existindo segregación horizontal, con diferente concentración de mulleres e homes segundo as áreas de coñecemento, reproducindo a masculinización e feminización de estudos e titulacións.

No caso das mulleres, a súa presenza é minoritaria nas enxeñaría, e conta con maior presenza en ámbitos relacionados cos coidados, a educación ou a sanidade. No caso dos homes, por efecto desta mesma socialización diferencial, os datos invértense.

Das cinco áreas de coñecemento, enxeñaría e arquitectura ten os maiores desequilibrios por razón de sexo, cunha elevada sobrerrepresentación masculina (75,5 %). Mentres que as mulleres son maioría na área de ciencias da saúde (alcanza o 60 %) e na de artes e humanidades (54,2 %). No resto de ámbitos de coñecemento hai maior equilibrio.

Táboa 20. PDI por áreas de coñecemento e por sexo. Ano 2024.

	Mulleres		Homes	
	N	%	N	%
Artes e humanidades	125	54,2 %	106	45,6 %
Ciencias	113	40,5 %	166	59,5 %
Ciencias da saúde	63	60 %	41	40 %
Ciencias sociais e xurídicas	278	49,9 %	279	50,1 %
Enxeñaría e arquitectura	98	24,5 %	302	75,5 %
Total	677	43,1 %	894	56,9 %

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

Apenas hai variacións nos datos desde o ano 2018 xa que a evolución aséntase nas diferentes áreas, incluso nas máis feminizadas, tal e como acontece en ciencias da saúde onde a porcentaxe de mulleres continúa sendo dun 60% e en artes e humanidades, onde as mulleres pasan do 52 % en 2018 ao 54,2 % no 2024. No caso de enxeñaría e arquitectura, as cifras recollen un lento aumento de mulleres PDI do 1,5 % neste período de seis anos.

Táboa 21. Evolución % mulleres PDI por rama de coñecemento. Anos 2017- 2024.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Artes e Humanidades	52,0 %	54,0 %	56,0 %	56,0 %	56,6 %	56,1 %	54,2 %
Ciencias	41,0 %	40,0 %	40,0 %	41,0 %	40,4 %	45,9 %	40,5 %
Ciencias de saúde	60,0 %	62,0 %	62,0 %	60,0 %	59,0 %	64,3 %	60 %
Ciencias sociais e xurídicas	46,0 %	48,0 %	48,0 %	50,0 %	50,4 %	50,3 %	49,9 %
Enxeñaría e arquitectura	23,0 %	23,0 %	23,0 %	22,0 %	23,2 %	25,3 %	24,5 %

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

## 2.8. PDI por categoría, campus e centro

A maior parte do PDI da UVigo concéntrase no campus de Vigo, con 862 persoas, das que o 39,7 % son mulleres e o 60,3 % homes. No Campus de Ourense a representación feminina acada o 43,7 %, mentres que en Pontevedra a proporción entre mulleres e homes é practicamente equilibrada.

Táboa 22. PDI por campus e por sexo. Ano 2024.

Campus	Mulleres	% mulleres	Homes	% homes	Total
Ourense	157	43,7 %	202	56,3 %	359
Pontevedra	175	50,9 %	169	49,1 %	344
Vigo	342	39,7 %	520	60,3 %	862
Total	674	43,1 %	891	56,9 %	1.565

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

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

### Campus de Ourense

No campus de Ourense hai 18 catedráticas fronte a 33 catedráticos, o que reflicte unha menor presenza feminina nesta categoría. Tamén nas figuras de profesorado asociado, axudante doutor, contratado doutor e titular de escola universitaria os homes superan ás mulleres. Pola contra, no profesorado titular de universidade as mulleres son maioría, con 63 fronte a 51 homes, o que supón o 55,3 % das prazas, unha distribución próxima á paridade e que amosa un maior equilibrio neste corpo docente.

Táboa 23. PDI por categoría. Campus de Ourense. Ano 2024.

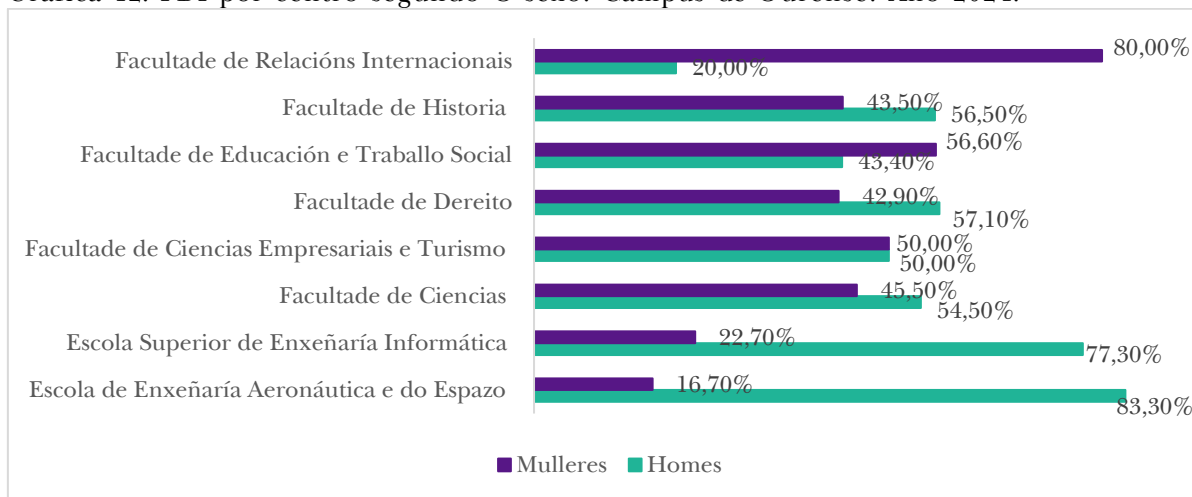
	Mulleres	Homes	Total
Catedrática/o de escola universitaria	0	1	1
Catedrática/o de universidade	18	33	51
Lector/a de idiomas	0	0	0
Profesorado asociado	22	41	63
Profesorado axudante doutor	13	19	32
Profesorado contratado doutor	17	26	43
Profesorado emérito	0	0	0
Profesorado interino de substitución	22	25	47
Profesorado permanente laboral	1	2	3
Profesorado titular de escola universitaria	1	4	5
Profesorado titular de universidade	63	51	114
Total	156	157	359

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

Por centros de ensino, as mulleres teñen maior presenza nas titulacións da área de ciencias sociais e xurídicas, destacando na Facultade de Educación e Traballo Social, onde chegan ao 56,6 %, mentres que na Facultade de Dereito representan o 42,9 %. Na Facultade de Historia, dentro da área de artes e humanidades, acadan o 43,5 %, unha porcentaxe semellante á da Facultade de Ciencias, con 45,5 %. Pola contra, nas escolas vinculadas á

enxeñaría e arquitectura a participación feminina é moito máis baixa: o 22,7 % na Escola Superior de Enxeñaría Informática e só o 16,7 % na Escola de Enxeñaría Aeronáutica e do Espazo.

Gráfica 12. PDI por centro segundo O sexo. Campus de Ourense. Ano 2024.



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

No campus de Ourense, as categorías profesionais máis numerosas e con maior desigualdade de xénero amosan patróns ben diferenciados segundo o centro.

En 2024, a porcentaxe de catedráticas é do 35,3 %, cunha presenza equilibrada na Facultade de Ciencias, onde as mulleres ocupan o 39,28 % do total. No profesorado asociado obsérvanse fortes diferenzas, especialmente na Escola de Enxeñaría Informática (10 % de mulleres e 90 % de homes) e na Facultade de Dereito (18,18 % de mulleres e 81,81 % de homes). Pola contra, entre o profesorado contratado doutor e o profesorado titular de universidade hai unha distribución máis próxima á paridade global, aínda que persisten contrastes segundo os centros: por exemplo, na Facultade de Educación e Traballo Social as mulleres son maioría tanto no profesorado asociado como no titular de universidade, mentres que nas escolas de enxeñaría continúa a sobrerrepresentación masculina.

Táboa 24. PDI nos centros por categoría. Campus de Ourense. Ano 2024.

PDI por categoría	Catedráticas /Catedráticos		Profesorado asociado		Profesorado contratado /doutor		Profesorado titular de universidade	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Escola de Enxeñaría Aeronáutica e do Espazo	0	3	1	1	1	3	0	1
Escola Superior de Enxeñaría Informática	0	4	1	9	1	8	8	14
Facultade de Ciencias	11	17	0	2	2	1	16	14
Facultade de Ciencias Empresariais e Turismo	1	3	2	0	3	6	12	8
Facultade de Dereito	3	5	2	9	0	2	7	2
Facultade de Educación e Traballo Social	0	0	16	19	8	5	16	8

## OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2025

Facultade de Historia	3	1	0	1	1	1	4	4
Facultade de Relacións Internacionais	0	0	0	0	1	0	0	0
Total	18	33	22	41	17	26	63	51

Fonte: elaboración propia a partir da información do portal de transparencia da UVigo

### Campus de Pontevedra

No Vampus de Pontevedra obsérvase unha situación máis equilibrada que nos campus de Ourense e Vigo, aínda que con diferenzas segundo a categoría profesional. En 2024, as mulleres representan o 20 % das cátedras de universidade (6 fronte a 14 homes), unha porcentaxe aínda baixa. Pola contra, nas categorías de persoal contratado doutor (63,41 % son mulleres e 36,58 % son homes) e profesorado axudante doutor (60 % son mulleres e 40 % son homes) as mulleres son maioría, igual que entre o profesorado interino de substitución, onde son o 53,70 % do total. Ademais, no profesorado titular de universidade hai un reparto moi próximo á paridade, con 48,75 % de mulleres e 51,25 % de homes.

Táboa 25. PDI por categoría. Campus de Pontevedra. Ano 2024.

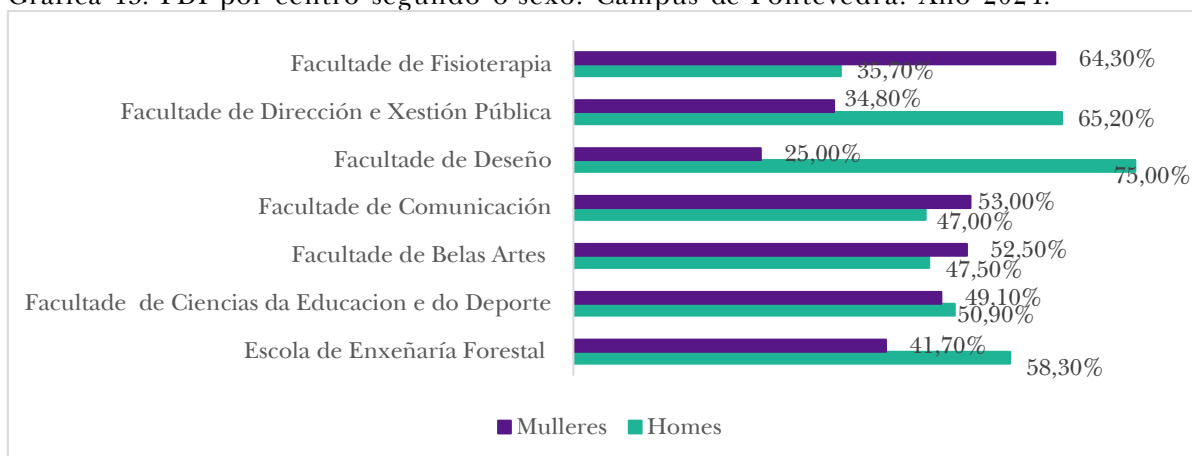
	Mulleres	Homes	Total
Catedrática/o de escola universitaria	4	2	6
Catedrática/o de universidade	6	14	20
Lectora de Idiomas	0	0	0
Profesorado asociado	46	55	101
Profesorado axudante doutor	24	16	40
Profesorado contratado doutor	26	15	41
Profesorado emérito	0	1	1
Profesorado interino de substitución	29	25	54
Profesorado permanente laboral	1	0	1
Profesorado titular de escola universitaria	0	0	0
Profesorado titular de universidade	39	41	80
Total	175	189	344

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

As mulleres PDI teñen unha presenza destacada nas ciencias da saúde, onde representan o 64,5 % na Facultade de Fisioterapia. Noutros centros do campus de Pontevedra a distribución é máis equilibrada: en Comunicación as mulleres son o 53 %, en Belas Artes o 52,5 % e en Ciencias da Educación e do Deporte chegan ao 50,9 %.

Pola contra, a súa representación descende de maneira clara na Facultade de Deseño, cun 25 %, e na de Dirección e Xestión Pública, cun 34,8 %. Tamén na Escola de Enxeñaría Forestal os homes son maioría, con só un 41,7 % de mulleres no cadro docente.

Gráfica 13. PDI por centro segundo o sexo. Campus de Pontevedra. Ano 2024.



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

Por centros, na Escola de Enxeñaría Forestal non hai ningunha muller catedrática, aínda que as mulleres representan o 77,8 % do profesorado titular de universidade (7 fronte a 2 homes).

Na Facultade de Ciencias da Educación e do Deporte mantense o equilibrio nas cátedras, con 3 mulleres e 5 homes, e as mulleres son maioría no profesorado contratado doutor, 52,9 % (9 das 17 prazas). Pola contra, no profesorado titular de universidade os homes acadan o 61,1 % (11 fronte a 7 mulleres).

Na Facultade de Belas Artes obsérvase equilibrio en todas as categorías profesionais, cun 53,8 % de mulleres no profesorado titular de universidade, mentres que nas facultades de Deseño, Dirección e Xestión Pública e Fisioterapia non hai ningunha muller catedrática.

Táboa 26. PDI representación nos centros por categoría. Campus de Pontevedra. Ano 2024.

PDI por categoría e campus	Catedráticas/ Catedráticos		Profesorado asociado		Prof. contratado /doutor/a		Prof. titular de universidade	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Escola de Enxeñaría Forestal	0	6	1	3	0	1	7	2
Facultade de Ciencias da Educacion e do Deporte	3	5	13	20	9	7	7	11
Facultade de Belas Artes	1	1	6	6	3	1	14	12
Facultade de Comunicación	2	1	6	11	6	4	8	11
Facultade de Deseño	0	0	0	1	0	0	0	0
Facultade de Dirección e Xestión Pública	0	1	1	1	2	2	1	2
Facultade de Fisioterapia	0	0	19	13	6	0	2	3
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>46</b>	<b>55</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>39</b>	<b>41</b>

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

### Campus de Vigo

No campus de Vigo as mulleres representan o 39,7 % do PDI, quedando por baixo do rango mínimo da representación equilibrada. En todas as categorías profesionais, agás no profesorado contratado doutor, onde son o 51,5 %, e no profesorado interino de substitución, cun 49,2 % de mulleres, a súa presenza é inferior á dos compañeiros varóns. No caso das catedráticas de universidade, só hai 62 mulleres das 203 prazas (30,5 %). Pola contra, entre o profesorado titular de universidade, a categoría máis numerosa, contabilízanse 141 mulleres fronte a 192 homes, o que supón un 42,3 % do total.

Táboa 27. PDI por categoría. Campus de Vigo. Ano 2024.

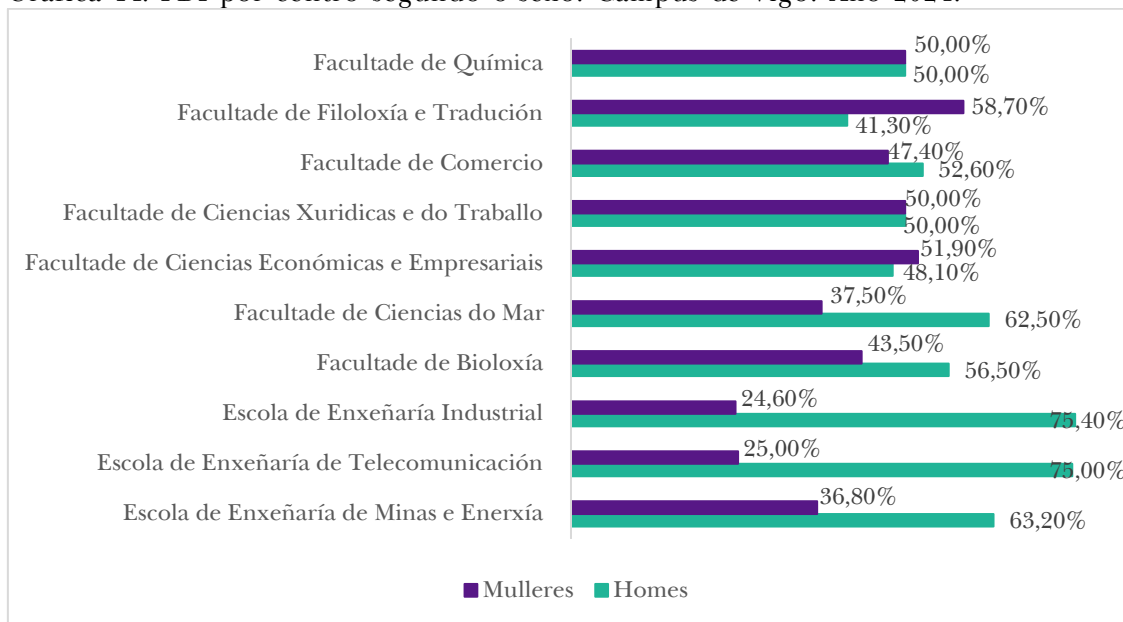
	Mulleres	Homes	Total
Catedrática/o de escola universitaria	0	3	3
Catedrática/o de universidade	62	141	203
Lectora de idiomas	3	3	6
Profesorado asociado	43	83	126
Profesorado axudante doutor	20	19	39
Profesorado contratado doutor	34	32	66
Profesorado emérito	1	5	6
Profesorado interino de substitución	30	31	61
Profesorado permanente laboral	1	2	3
Profesorado titular de escola universitaria	7	9	16
Profesorado titular de universidade	141	192	333
Total	342	520	862

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

Os datos representados na gráfica amosan con claridade a maior presenza feminina nas áreas vinculadas ás ciencias sociais e xurídicas, mentres que nas carreiras científicas e especialmente nas enxeñarías predominan os homes. Aínda que en varios centros a presenza de mulleres é relevante, non chega a compensar a sobrerrepresentación masculina que se observa noutros.

Na Facultade de Filoloxía e Tradución o PDI feminino acada o 58,7 %, e nas facultades de Química e de Ciencias Económicas e Empresariais a distribución é practicamente equilibrada, cun 50 % e un 51,9 % de mulleres respectivamente. Tamén na Facultade de Ciencias Xurídicas e do Traballo a paridade é total. Pola contra, na Facultade de Bioloxía as mulleres son o 45,5 % e na Facultade de Ciencias do Mar baixan ao 37,5 %. A situación é moito máis desigual nas escolas de enxeñaría: só o 25 % do PDI son mulleres en Telecomunicación, o 24,6 % en Enxeñaría Industrial e o 36,8 % en Minas e Enerxía, evidenciando unha clara masculinización destes ámbitos.

Gráfica 14. PDI por centro segundo o sexo. Campus de Vigo. Ano 2024.



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

No Campus de Vigo, as maiores diferenzas de representación prodúcense nas escolas técnicas. Na Escola de Enxeñaría de Telecomunicación hai 3 mulleres catedráticas fronte a 33 homes, e na Escola de Enxeñaría Industrial a proporción é de 11 mulleres e 31 homes.

Mesmo en facultades onde a presenza global de mulleres no PDI é relevante, a representación nas cátedras segue a ser moi inferior: na Facultade de Bioloxía hai 8 mulleres fronte a 17 homes, e na Facultade de Filoloxía e Tradución 5 fronte a 10.

No profesorado titular de universidade, as mulleres superan aos homes unicamente nas Facultades de Ciencias Económicas e Empresariais, Filoloxía e Tradución e Química. Pola contra, o desequilibrio é moi marcado nas escolas de enxeñaría: en Telecomunicación o 63,63 % do profesorado titular son homes, cifra que en Enxeñaría Industrial ascende ao 78,57 %.

Táboa 28. PDI representación nos centros por categoría. Campus de Vigo. Ano 2024.

	Catedráticas /Catedráticos		Profesorado asociado		Profesorado contratado doutor		Profesorado titular	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Escola de Enxeñaría de Minas e Enerxía	0	1	0	5	2	1	4	3
Escola de Enxeñaría de Telecomunicación	3	33	1	1	3	4	16	28
Escola de Enxeñaría Industrial	11	31	17	57	8	17	15	55
Facultade de Bioloxía	8	17	0	1	2	1	15	16
Facultade de Ciencias do Mar	9	13	0	0	1	1	8	14
Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais	7	14	7	5	9	3	32	27

Facultade de Ciencias Xurídicas e do Traballo	5	5	8	11	2	1	7	9
Facultade de Comercio	0	1	1	1	2	1	2	4
Facultade de Filoloxía e Tradución	5	10	9	2	5	3	26	24
Facultade de Química	14	16	0	0	0	0	16	12
Total	62	141	43	83	34	32	141	192

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

## 2.9. PDI doutoras por categoría e por sexo

En 2024 o PDI con titulación de doutoramento na UVigo ascendeu a 1181 persoas, das cales o 43 % son mulleres e o 57 % homes. As maiores diferenzas danse nas categorías superiores: no profesorado catedrático de universidade as mulleres representan só o 31 % e no profesorado titular de universidade a representación equilibrase con 46 % de mulleres e 54 %. Noutros corpos a distribución é case paritaria, como no profesorado contratado doutor e no profesorado axudante doutor, onde as mulleres son o 51 % e os homes o 49 %. Pola contra, no profesorado asociado os homes duplican ás mulleres, mentres que entre o profesorado interino de substitución a presenza feminina é maior, cun 58 % de mulleres fronte ao 42 % de homes. No profesorado emérito a desigualdade é máis acusada, con só unha muller fronte a seis homes.

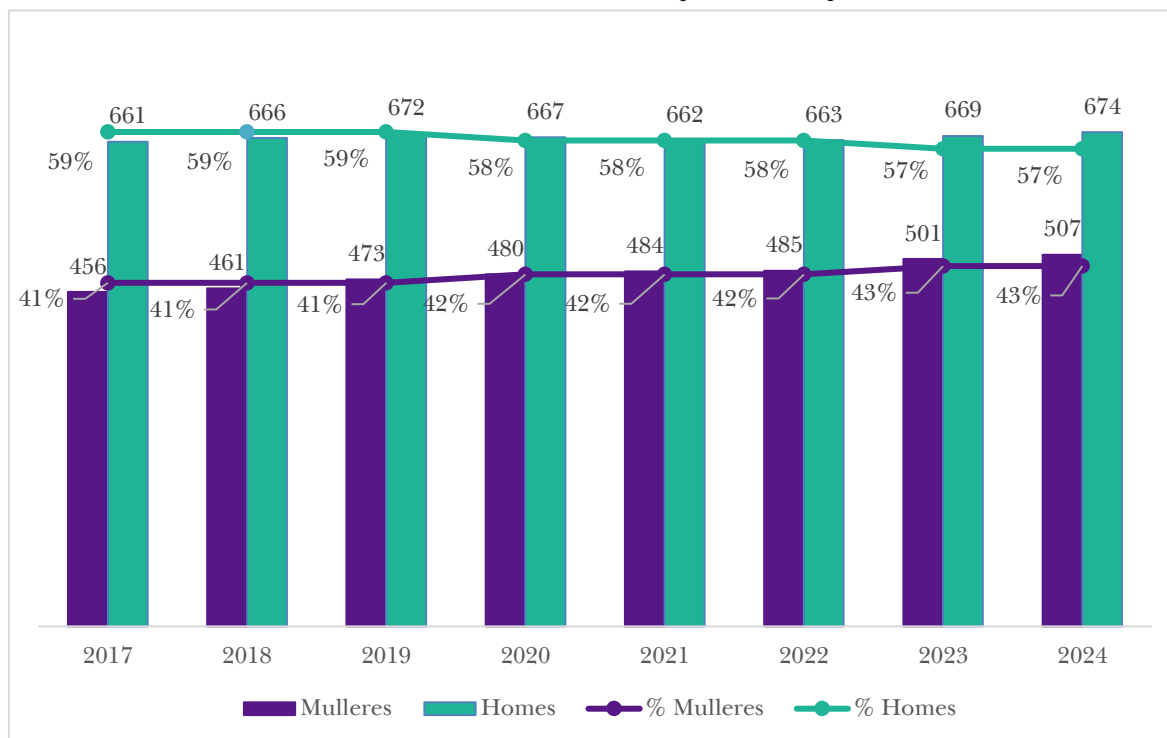
Táboa 29. PDI doutoras e doutores por categoría. Datos absolutos. Ano 2024.

	Mulleres doutoras	Homes doutores	Total
Catedrático/a de Escola Universitaria	4	6	10
Catedrático/a de Universidade	86	188	274
Lector/de de idiomas	0	0	0
Profesorado asociado	21	45	66
Profesorado axudante Doutor/a	57	54	111
Profesorado contratado Doutor/a	77	73	150
Profesorado emérito	1	6	7
Profesorado interino de substitución	15	11	26
Profesorado permanente laboral	3	4	7
Profesorado titular de escola universitaria	0	3	3
Profesorado titular de universidade	243	284	527
Total	507	674	1181

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

A serie histórica de datos de evolución apenas ten mellorado e mostra unha tendencia correctora moi lenta; en sete anos corrixiuse en 2 puntos, pasando do 41 % ao 43 %.

Gráfica 15. PDI doutoras e 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 o PDI debe acreditar seis anos de traballo con resultados demostrables en relación coa produción científica nese período.

Os estudos sobre a desigualdade no labor investigador das mulleres nas universidades españolas amosan como a falta de recoñecemento repercute non só nas retribucións que perciben, senón tamén na progresión académica e investigadora. Para avanzar na carreira docente e investigadora é preciso acumular méritos, mais as mulleres enfróntanse a maiores dificultades derivadas dos paróns vinculados á maternidade e aos coidados, consecuencia da falta de corresponsabilidade real e das culturas organizativas. Isto tradúcese en contratos máis precarios, menor acceso a complementos e unha maior penalización na obtención de sexenios, elementos que explican en boa medida a fenda salarial de xénero.

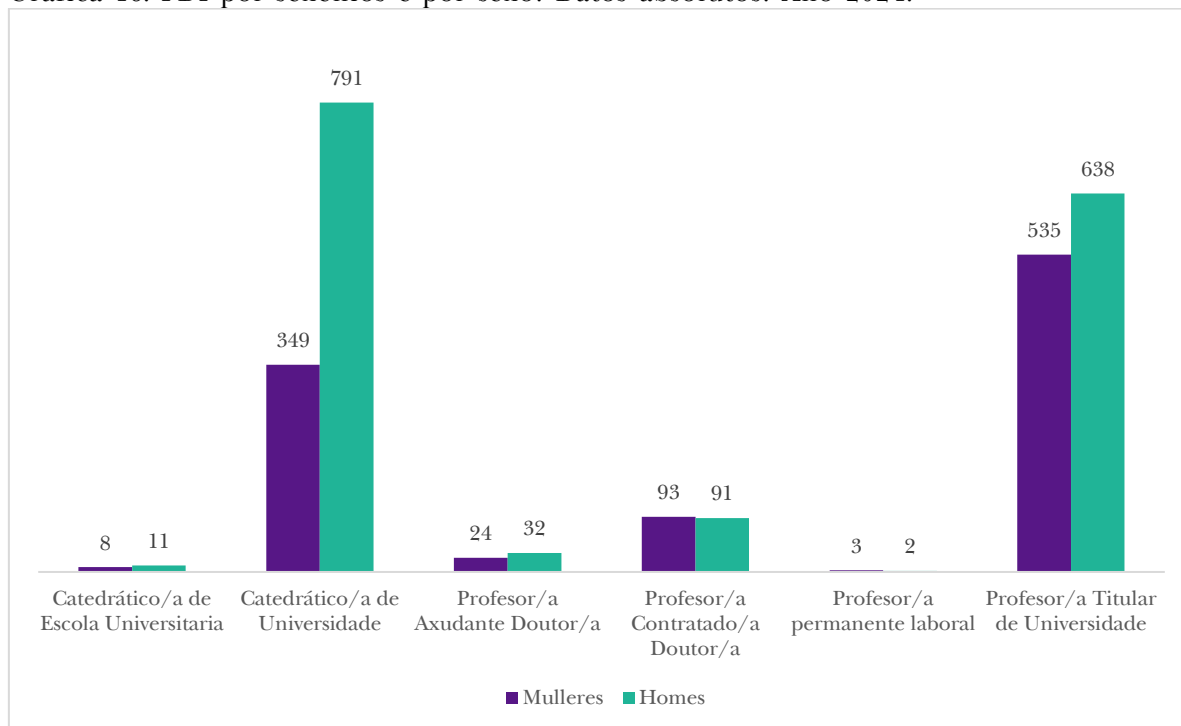
A dedicación desigual de tempo tamén incide: os homes adoitan investir máis horas en investigación e publican un maior volume de artigos, o que lles permite obter máis financiamento e novas oportunidades para desenvolver proxectos. Ademais, o sistema de avaliación favorece as actividades de transferencia con impacto económico, ámbito no que os homes seguen tendo maior presenza.

Os datos de 2024 evidencian o desequilibrio. Do total de sexenios recoñecidos ao PDI da UVigo, só o 43 % corresponden a mulleres fronte ao 57 % dos homes. No profesorado titular de universidade, que é o colectivo máis numeroso, as mulleres suman 535 sexenios recoñecidos (45,6 %), mentres que nos homes a cifra ascende a 638. A fenda acentúase no grupo de catedráticos de universidade, onde só o 30,6 % dos sexenios corresponden a mulleres (349 fronte a 791 dos homes). Pola contra, nas categorías de profesorado axudante doutor (24 mulleres e 32 homes) e contratado doutor (93 mulleres e 91 homes)

a distribución é máis equilibrada, mesmo con lixeira vantaxe feminina no segundo caso.

En resumo, os sexenios seguen reflectindo unha fenda de xénero: as mulleres acadan porcentaxes inferiores en recoñecemento investigador, especialmente nas categorías superiores, malia representar unha parte relevante do cadro docente.

Gráfica 16. PDI por sexenios e por sexo. Datos absolutos. Ano 2024.



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

Se se contabilizaran todos os sexenios posibles, o número de mulleres PDI na UVigo acadaría os 1.450 fronte aos 1.012 actualmente recoñecidos, o que suporía un incremento de 438. O maior salto produciríase entre as profesoras titulares de universidade, que pasarían de 535 a 828 sexenios, e tamén nas profesoras contratadas doutoras, que aumentarían de 193 a 195. No caso das catedráticas de universidade a cifra pasaría de 349 a 364, mentres que nas categorías de axudantes doutoras o incremento sería de 24 a 43.

En resumo, os datos amosan que existe unha marxe significativa de mellora no recoñecemento da actividade investigadora das mulleres, especialmente nas categorías titulares e contratadas doutoras.

Táboa 30. PDI por sexenios e por sexenios posibles. Datos absolutos. Ano 2024.

	Sexenios			Sexenios posibles		
	Mulleres	Homes	Total	Mulleres	Homes	Total
Catedrática/o de escola universitaria	8	11	19	17	29	46
Catedrática/o de universidade	349	791	1.140	364	784	1.148
Profesorado axudante doutor	24	32	56	43	48	91
Profesorado contratado doutor	193	91	184	195	192	387
Profesorado permanente laboral	3	2	5	3	5	8

## OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2025

Profesorado titular de universidade	535	638	1.173	828	948	1.776
Total	1.012	1.565	2.577	1.450	2.006	3.456

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

Entre 2018 e 2024 a porcentaxe de sexenios recoñecidos ás mulleres PDI mellorou de forma moi moderada, cun incremento de apenas 1,3 puntos.

Táboa 31. PDI por sexenios. Evolución segundo sexo.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mulleres	38,0 %	38,0 %	38,0 %	38,0 %	39,5 %	40,2 %	39,3 %
Homes	62,0 %	62,0 %	62,0 %	62,0 %	60,5 %	59,8 %	60,7 %

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 foi a réxime de dedicación a tempo parcial.

En 2024 os homes continúan a acumular un maior número de quinquenios, en boa medida pola idade media máis elevada e pola súa maior antigüidade na universidade, factores que lles permiten acceder antes a cargos de recoñecemento docente e investigador e incrementar o número de tramos recoñecidos. Pola contra, as mulleres, cunha idade media máis baixa e unha presenza maioritaria nos grupos de idades novas e intermedias, seguen a acumular menos quinquenios.

Na categoría de catedráticas e catedráticos de universidade, os quinquenios recoñecidos aos homes ascenden a 979, máis do dobre que os das mulleres, que suman 448. No profesorado titular de universidade tamén se manteñen diferenzas importantes: 1.270 quinquenios nos homes fronte a 1.060 nas mulleres. Só no grupo do profesorado contratado doutor a situación favorece ás mulleres, que chegan a 273 quinquenios fronte a 259 dos seus compañeiros.

Táboa 32. PDI por categoría e por número de quinquenios. Ano 2024.

	Mulleres	Homes	Total
Catedrática/o de escola universitaria	23	30	53
Catedrática/o de universidade	448	979	1.427
Lector/a de idiomas	0	0	0
Profesorado axudante doutor	24	30	54
Profesorado contratado doutor	273	259	532
Profesorado emérito	6	23	29
Profesorado permanente laboral	2	3	5
Profesorado titular de escola universitaria	41	74	115
Profesorado titular de universidade	1060	1270	2330
Total	1.877	2.668	4.545

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

O avance cara ao recoñecementos dos quinquenios é lento, atópase estancado dende o 2022 e apenas mantén o equilibrio de xénero.

Táboa 33. PDI Evolución quinquenios.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mulleres	39,0 %	39,0 %	40,0 %	40,0 %	40,9 %	40,9 %	40,9 %
Homes	61,0 %	61,0 %	60,0 %	60,0 %	59,1 %	59,1 %	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 investigadora recolle as funcións de dirección dunha investigación e a responsabilidade de presentar o proxecto á convocatoria correspondente para obtención de financiamento.

Seguindo os datos de 2024 do total dos 227 IP tan só 87 foron desenvolto por mulleres; o que representa o 38,3 %, e se sitúa por baixo dos rangos de equilibrio.

En varias áreas de coñecemento obsérvase unha presenza feminina destacable. Así, en artes e humanidades as mulleres superan lixeiramente aos homes (22 fronte a 18), mentres que en ciencias da saúde e en ciencias sociais e xurídicas existe equilibrio total, posto que en ambos casos a metade dos proxectos están coordinados por mulleres. No resto de ámbitos, a balanza decántase cara aos homes: en ciencias son 42 fronte a 23 mulleres, e en enxeñaría e arquitectura a diferenza é aínda máis marcada, con 47 homes e só 9 mulleres.

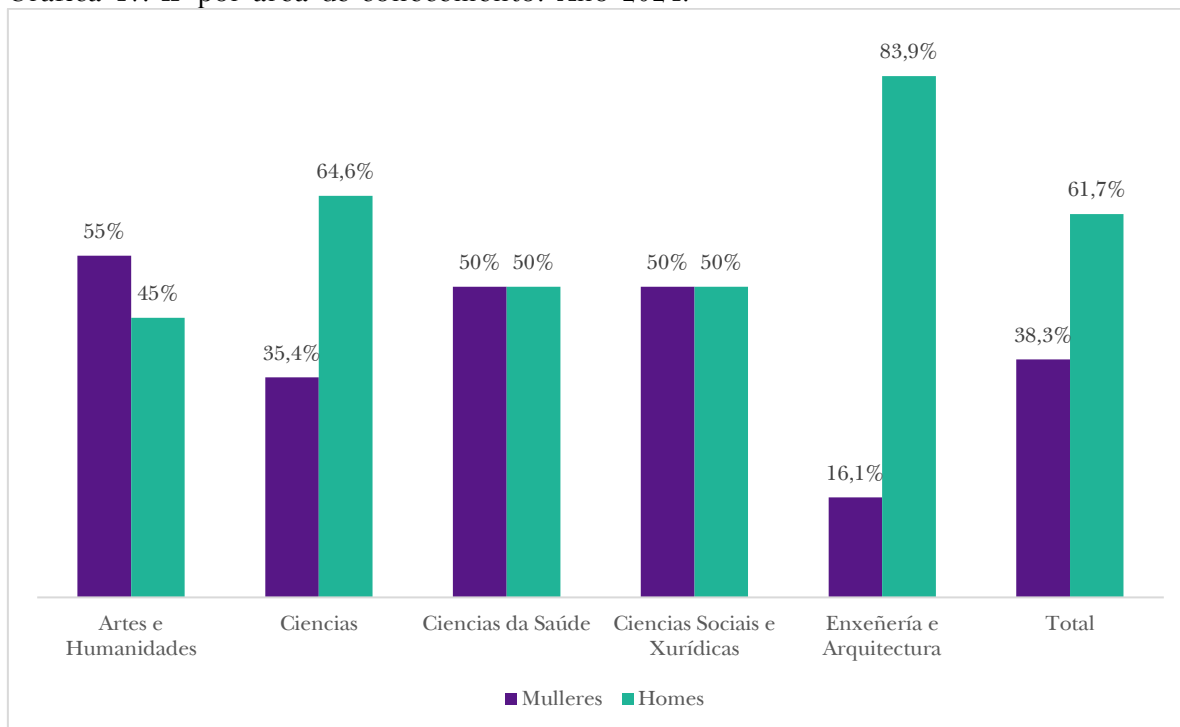
Táboa 34. Número de mulleres IP e número de IP total.

	Núm. de mulleres coordinadoras ou IP	Núm. total
Artes e humanidades	22	40
Ciencias	23	65
Ciencias da saúde	5	10
Ciencias sociais e xurídicas	28	56
Enxeñaría e arquitectura	9	56
Total	87	227

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

Na seguinte gráfica recóllense as porcentaxes de IP por áreas de coñecemento. Dúas áreas manteñen unha situación de equilibrio de xénero (ciencias da saúde e ciencias sociais e xurídicas, ambas co 50 %), mentres que só en artes e humanidades a presenza feminina supera á masculina (55 % de mulleres fronte ao 45 % de homes). Pola contra, en ciencias as mulleres representan un 35,4 % e en enxeñaría e arquitectura a súa participación redúcese de forma moi acusada ata o 16,1 %. En conxunto, as mulleres IP son o 38,3 % fronte ao 61,7 % dos homes.

Gráfica 17. IP por área de coñecemento. Ano 2024.



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

### 2.13. IP Artigo 60

A figura de IP forma parte de proxectos en coordinación con empresas estratéxicas a través diferentes modalidades, desde contratos, a cursos e informes. En 2024 os datos referentes á contía dos proxectos desenvolto ascende a 7,6 millóns de euros repartidos en 742 actividades.

O maior volume de actividades realízase na área de enxeñaría (498) cun importe por riba dos 5,2 millóns de euros, o 68,9 % da contía total das actividades de investigación.

Táboa 35. Número de actividades e importe dos proxectos por áreas de coñecemento. 2024.

Area de coñecemento	Número actividades	Importe
Artes e Humanidades	14	116.398,03 €
Ciencias	43	794.946,35 €
Ciencias da Saúde	78	492.173,86 €
Ciencias Sociais e Xurídicas	109	964.888,33 €
Enxeñaría e Arquitectura	498	5.245.408,34 €
Total	742	7.613.814,91 €

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

Do total das 742 persoas do PDI que participan en actividades en 2024, só 182 son mulleres, o que representa un 24,5 %.

Por áreas de coñecemento, as porcentaxes máis baixas de participación feminina obsérvanse en Ciencias da Saúde, cun 10,3 % (8 mulleres fronte a 70 homes), e en Ciencias Sociais e Xurídicas, cun 14,7 % (16 mulleres fronte a 93 homes). En Artes e Humanidades as mulleres representan o 21,4 % (3 mulleres de 14 actividades), mentres que en Ciencias acadan o 32,6 % (14 mulleres fronte a 29 homes). Na área de Enxeñaría e Arquitectura,

que concentra o maior volume de proxectos, as mulleres son o 28,3 % (141 fronte a 357 homes).

Táboa 36. Actividades por área de coñecemento e por sexo. 2024.

Área de coñecemento	Mulleres		Homes	
	Número	%	Número	%
Artes e humanidades	3	21,4 %	11	78,6 %
Ciencias	14	32,6 %	29	67,4 %
Ciencias da saúde	8	10,3 %	70	89,7 %
Ciencias sociais e xurídicas	16	14,7 %	93	85,3 %
Enxeñaría e arquitectura	141	28,3 %	357	71,7 %
Total	182	24,5 %	560	75,5 %

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

Atendendo ao PDI responsable das actividades en 2024, só na área de ciencias se acada unha presenza feminina próxima ao equilibrio, co 40,7 % de mulleres fronte ao 59,3 % de homes. Pola contra, en artes e humanidades só hai unha muller fronte a catro homes, e en enxeñaría e arquitectura a porcentaxe feminina é do 23,8 %, o que reflicte unha notable infrarrepresentación. En termos globais, apenas o 29,4 % das responsabilidades recaen en mulleres fronte ao 70,6 % en homes.

Táboa 37. PDI responsable que realiza a actividade por área e por sexo. 2024.

Área de coñecemento	Mulleres		Homes	
	Número	%	Número	%
Artes e humanidades	1	20 %	4	80 %
Ciencias	11	40,7 %	16	59,3 %
Ciencias da saúde	2	33,3 %	4	66,7 %
Ciencias sociais e xurídicas	13	34,2 %	25	65,8 %
Enxeñaría e arquitectura	20	23,8 %	64	76,2 %
Total	47	29,4 %	113	70,6 %

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

## 2.14. Profesorado que participa en programas de formación

En 2024, a participación das mulleres nos programas formativos ofertados pola UVigo foi maioritaria, amosando un notable interese pola actualización e mellora de competencias profesionais. No Centro de Posgrao e Formación Permanente participaron 1.034 persoas, das que 613 eran mulleres (59,3 %) e 421 homes (40,7 %).

Nos programas dirixidos aos Grupos de Innovación Docente a distribución foi máis equilibrada, con 245 mulleres (47,7 %) e 269 homes (52,3 %).

A Unidade de Igualdade rexistrou unha participación maioritariamente feminina, con 415 mulleres fronte a 127 homes, o que supón un 76,6 % de mulleres. Pola contra, nos cursos organizados polo Servizo de Prevención de Riscos Laborais a presenza feminina é menor, con 28 mulleres (35,4 %) fronte a 51 homes (64,6 %).

Finalmente, na formación promovida pola Área de Normalización Lingüística a presenza feminina foi do 71,4 %. En conxunto, os datos evidencian un maior compromiso e interese das mulleres PDI pola formación continua, especialmente nas accións vinculadas á igualdade de xénero e á lingua galega.

Táboa 38. PDI participante en programas de formación. Ano 2024.

Programa formativo	% mulleres	% homes
Centro de Posgrao e Formación Permanente	59,3 %	40,7 %
Grupos de innovación docente	47,7 %	52,3 %
Unidade de Igualdade	76,6 %	23,4 %
Servizo de Prevención de Riscos Laborais	35,4 %	64,6 %
Area de Normalización Lingüística	71,4 %	28,6 %

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 á súa mobilidade, e que reflicte na carreira profesional. No ano 2024, a participación do PDI nestes programas amosa un equilibrio entre mulleres e homes, cunha lixeira maioría feminina: un 52,8% das mulleres fronte a un 47,2% dos homes. Estes datos reflicten unha tendencia positiva cara á igualdade de oportunidades na participación en programas internacionais e de cooperación interuniversitaria.

Táboa 39. PDI participante en programas de mobilidade.

	Número	%
Mulleres	94	52,8 %
Homes	84	47,2 %
Total	178	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 permisos solicitados polo PDI en 2024, as mulleres representan o 66 % do total, mentres que os homes supoñen o 34 %, mantendo unha tendencia de maior uso destes dereitos por parte do persoal feminino.

Se se analiza o peso dentro de cada colectivo, o 29,4 % das mulleres PDI solicitaron algún tipo de baixa ou permiso fronte ao 11,4 % dos homes, o que mostra unha diferenza de máis de 18 puntos porcentuais.

Por tipo de solicitude, as baixas por incapacidade temporal continúan sendo as máis frecuentes, cun 58,3 % correspondentes a mulleres fronte ao 41,7 % de homes. As mulleres tamén presentan unha maior participación nas licenzas e permisos, onde supoñen o 75,2 % das solicitudes, mentres que os homes alcanzan o 24,8 %

Táboa 40. PDI solicitudes de baixas e permisos. Ano 2024.

	Mulleres			Homes		
	N	% vert.	% horiz.	N	% vert.	% horiz.
Incapacidade temporal	88	13,1 %	58,3 %	63	7,1 %	41,7 %
Absentismos	31	4,6 %	70,5 %	13	1,5 %	29,5 %
Licenzas e permisos	79	11,7 %	75,2 %	26	2,9 %	24,8 %
Total baixas e permisos	198	29,4 %	66 %	102	11,4 %	34 %
Total PDI	674	100,0 %	43,1 %	891	100,0 %	56,9 %

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

En 2024 rexístranse máis casos de mulleres PDI con prestación por maternidade (30) que de homes con prestación por paternidade (13). Ademais, o absentismo por motivos asociados á maternidade e coidados segue recaendo maioritariamente nas mulleres, incluíndo tamén un caso de baixa por risco durante o embarazo ou lactación.

Hai que ter en conta que en España o chamado permiso de lactación é un dereito individual de calquera persoa proxenitora, tamén dos homes. O Real decreto-lei 6/2019 impulsou esta reforma en materia de igualdade, ao introducir o exercicio corresponsable do coidado da criatura lactante e consolidou que o permiso era da persoa traballadora, con independencia de que fose home ou muller

A pesar disto, estes datos evidencian que a conciliación familiar continúa sendo un reto, xa que as responsabilidades vinculadas á maternidade seguen a ter maior impacto profesional nas mulleres PDI fronte aos seus compañeiros homes.

Táboa 41 . PDI. Tipo de absentismo por sexo. Ano 2024.

	Homes	Mulleres	Total
Licenza sen soldo	0	0	0
Maternidade a tempo parcial	0	0	0
Prestación Maternidade	0	30	30
Prestación Paternidade	13	0	13
Risco durante o embarazo/lactación	0	1	1
Total	13	30	44

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

As mulleres PDI concentran o 75,2% dos permisos concedidos en 2024, o que evidencia que seguen asumindo maioritariamente as responsabilidades familiares e de coidado. Os permisos máis solicitados por elas están relacionados co parto a tempo completo (100%) e coa acumulación do permiso de lactación (100%), mentres que os homes só destacan no permiso de paternidade (53,8%). Esta desigual distribución reflicte que as mulleres continúan sendo quen máis interrompen a súa actividade profesional para atender tarefas de coidado, con impacto directo na súa traxectoria e nas oportunidades de promoción.

Táboa 42 . Tipo de licenza/permiso por sexo. Ano 2024. PDI.

	Mulleres			Homes		
	N	% vert.	% horiz.	N	% vert.	% horiz.
Enfermidade grave ou morte dun familiar	1	1,3%	100 %	0	0,0 %	0,0 %
Permiso paternidade	0	0,0 %	0,0 %	14	53,8 %	100,0 %

## OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2025

Permiso por parto-tempo completo	35	44,3 %	100,0 %	0	0,0 %	0,0 %
Permiso de matrimonio e parella de feito	5	6,3 %	62,5 %	3	11,5 %	37,5 %
Acumulación-permiso de lactancia	25	31,6 %	100,0 %	0	0,0 %	0,0 %
Ano sabático	6	7,6 %	42,9 %	8	30,8 %	57,1 %
Permiso por xestación	4	5,1 %	100,0 %	0	0,0 %	0,0 %
Permiso por enfermidade moi grave-xornada completa	3	3,8 %	75,0 %	0	3,8 %	25,0 %
Outras	0	0,0 %	0,0 %	1	3,8 %	100,0 %
Total	79	100,0 %	75,2 %	26	100,0 %	24,8 %

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

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

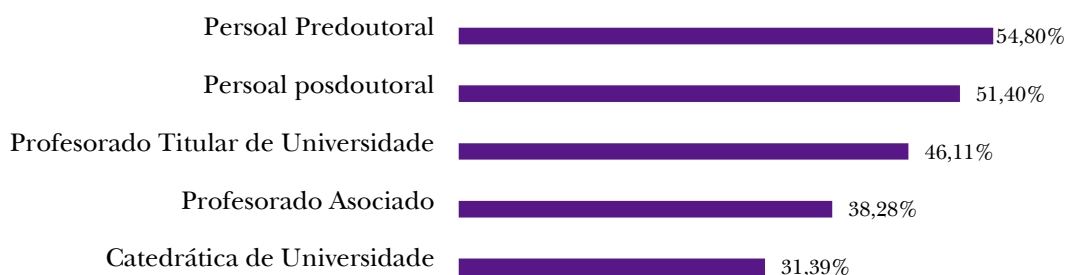
O persoal investigador dedícase á xeración e avance de novos coñecementos, asumindo tamén o deseño e desenvolvemento de ideas, teorías, modelos ou ferramentas. Así mesmo, abrangue funcións vinculadas á xestión e á administración que estean directamente relacionadas coas tarefas de I+D.

#### 3.1. Persoal investigador por tipo

Na UVigo repítese a dinámica xa observada no conxunto do sistema universitario: as mulleres teñen unha presenza destacada nas fases iniciais da carreira investigadora, pero a súa representación vai diminuindo segundo se avanza nas categorías profesionais. É o que adoita denominarse efecto tesoirá ou tubaxe que pinga: unha entrada sólida de mulleres na investigación que se vai reducindo a medida que a carreira se prolonga e se endurecen as condicións de consolidación. Co paso do tempo, moitas investigadoras abandonan ou continúan en situacións de maior precariedade, o que acentúa o desequilibrio.

Os datos de 2024 son ilustrativos: no persoal predoutoral as mulleres representan o 54,8%, unha porcentaxe que xa descende lixeiramente no persoal posdoutoral, onde son o 51,4%. Entre o profesorado titular de universidade a presenza feminina baixa ao 46,1 % e no profesorado asociado queda no 38,3 %. O punto máis crítico dáse nas cátedras de universidade, onde só o 31,4 % son mulleres, evidenciando a persistencia das barreiras na progresión académica.

Gráfica 21 . Porcentaxe de mulleres en grupos e categorías profesionais. Ano 2024.



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

## OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2025

Na UVigo existen diferentes niveis ou categorías de persoal investigador: o persoal técnico, que participa en proxectos de I+D executando tarefas científicas e técnicas; o persoal en formación, que corresponde a estudantes de posgrao en proceso de obtención dun título académico, como o doutoramento; e o persoal de apoio, encargado de labores de xestión, oficina ou secretaría vinculados a proxectos de I+D.

En 2024 o persoal investigador da UVigo suma 836 persoas, das cales 424 son mulleres, o que representa o 50,7 % do total. Este dato, aparentemente equilibrado, require matización segundo as categorías de contratación. No persoal contratado con cargo a proxectos, mulleres e homes están practicamente á par (49,4 % mulleres). Nas categorías de programas de investigación tamén se observa equilibrio, cun 53,2 % de mulleres. No entanto, nas prazas de maior recoñecemento, como o persoal investigador, a presenza feminina redúcese: das 258 prazas, só 118 corresponden a mulleres (45,7 %).

No persoal investigador en formación as mulleres supoñen o 56,7 %, mentres que no persoal técnico de apoio á investigación a distribución é practicamente paritaria (50,6%). Pola contra, na categoría de persoal técnico de programas as catro prazas están repartidas a partes iguais entre mulleres e homes, e no programa Oportunius dúas das tres prazas corresponden a investigadoras.

Estes datos mostran que a presenza das mulleres é maioritaria nas etapas de formación e en determinados programas específicos, mais continúa sendo menor nas categorías de maior prestixio profesional.

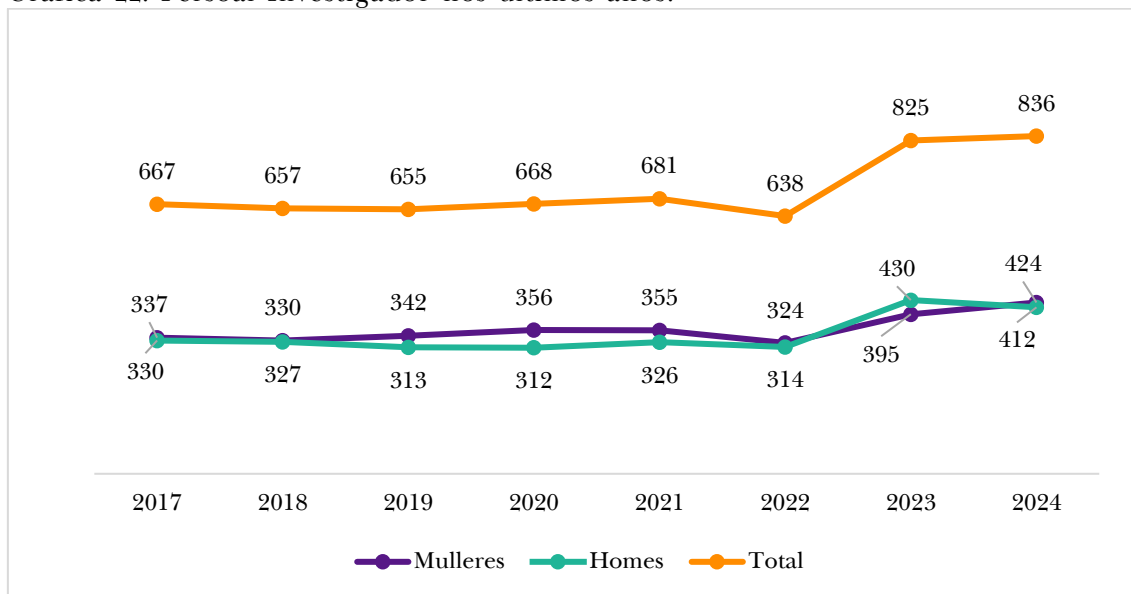
Táboa 45. Categorías de contratación segundo tarefas

		Mulleres	Homes	Total
Persoal contratado con cargo a proxectos	Persoal investigador	118	140	258
	Persoal investigador en formación	36	24	60
	Persoal técnico de apoio á investigación	118	115	233
	Total categoría	272	279	551
Persoal de programas de investigación	Persoal investigador	75	64	139
	Persoal investigador en formación	73	66	139
	Total categoría	148	130	278
Persoal técnico de programas	Persoal técnico de apoio á investigación	2	2	4
Programa Oportunius	Persoal investigador	2	1	3
Total		424	412	836

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

Como podemos observar, a porcentaxe de mulleres PDI investigadoras descendeu do 53,5% no ano 2017 ao 50,7% no ano 2024, cun maior peso dos homes no incremento global do persoal. Nos dous últimos anos observouse primeiro unha caída ata o 47,9 % en 2023 e despois unha recuperación en 2024, que devolve ás mulleres a unha situación de case equilibrio cos homes.

Gráfica 22. Persoal Investigador nos últimos anos.



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

As mulleres manteñen unha presenza destacada no persoal de programas de investigación, a pesar de pasar do 58 % en 2019 ao 53,2 % en 2024, con oscilacións ao longo da serie. Pola contra, no persoal técnico de programas obsérvanse fortes contrastes, xa que tras acadar o 73% en 2020 non recolle datos de mulleres en 2023, mais recupera o 50 % en 2024. No Programa Oportunius a representación feminina mantense estable e elevada, situándose no 66,7 % nos dous últimos anos.

Táboa 46. PI Mulleres por categorías de contratación segundo tarefas. Evolución nos últimos anos

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Persoal contratado con cargo a proxectos	40,0 %	44,0 %	47,0 %	48,0 %	49,0 %	46,3 %	46,4 %	49,4%
Persoal de programas de investigación	58,0 %	56,0 %	58,0 %	59,0 %	55,0 %	50,4 %	49,9 %	53,2%
Persoal técnico de programas	61,0 %	69,0 %	50,0 %	73,0 %	67,0 %	53,5 %	0,0 %	50%
Programa Oportunius	54,0 %	50,0 %	67,0 %	ND	ND	66,0 %	66,7 %	66,7%
Total	52,0 %	50,0 %	52,0 %	53,0 %	52,0 %	49,2 %	47,9 %	50,7%

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

### 3.2. Persoal predoutoral

O persoal investigador predoutoral ademais da actividade investigadora pode participar nun grupo de investigación e tomar parte en actividades docentes ata un máximo de 180 horas durante a extensión do contrato predoutoral sempre que non supere as 60 horas anuais. A duración do contrato non poderá ser inferior a un ano nin exceder de catro anos. En 2024 as mulleres representan o 54,8% do persoal investigador predoutoral da UVigo, manténdose por riba da media estatal e amosando unha presenza maioritaria nos primeiros chanzos da carreira investigadora.

A distribución varía segundo a procedencia do financiamento: destacan na convocatoria da UVigo cun 59,1 % e nos contratos de formación predoutoral cun 60 %. Tamén superan lixeiramente aos homes nos programas da Xunta (53,2 %) e nos estatais (52,2 %). Pola contra, no programa FPU a súa presenza baixa ao 45,8 %, situándose por debaixo da dos seus compañeiros varóns.

Táboa 47. PDI predoutoral. Ano 2024.

PDI Predoutoral	% mulleres	Mulleres	Homes	Total
Persoal investigador predoutoral estatal	52,2 %	24	22	46
Persoal investigador predoutoral - FPU	45,8 %	11	13	24
Persoal investigador predoutoral UVigo	59,1 %	13	9	22
Persoal investigador predoutoral Xunta	53,2 %	25	22	47
Persoal investigador en formación (predoutoral)	60 %	36	24	60
Total	54,8 %	109	90	199

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

A evolución do PDI predoutoral amosa unha perda progresiva de presenza feminina. En termos globais, a porcentaxe de mulleres descendeu 4,2 puntos, pasando do 59 % en 2018 ao 54,8 % en 2024. Nos anos 2019 e 2020 acadáranse os niveis máis altos, cun 63% e 60 %, mais a partir de 2021 a tendencia é á baixa.

As caídas máis salientables obsérvanse no programa FPU, que retrocede case 19 puntos desde 2018 (do 64 % ao 45,8 %), e na convocatoria da UVigo, con 4,9 puntos menos (do 64 % ao 59,1 %). Só no persoal investigador en formación se produce unha recuperación notable, cun incremento de máis de 2 puntos no último ano, ata chegar ao 60 % en 2024.

Táboa 48. Evolución % mulleres do persoal investigador predoutoral

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Persoal investigador predoutoral estatal	52,0 %	58,0 %	38,0 %	42,0 %	44,1 %	51,4 %	52,2 %
Persoal investigador predoutoral - FPU	64,0 %	70,0 %	65,0 %	59,0 %	52,6 %	50,0 %	45,8 %
Persoal investigador predoutoral UVigo	64,0 %	62,0 %	72,0 %	58,0 %	48,2 %	48,0 %	59,1 %
Persoal investigador predoutoral Xunta	57,0 %	63,0 %	60,0 %	62,0 %	54,9 %	56,9 %	53,2 %
Persoal investigador en formación	ND	ND	ND	ND	57,9 %	51,1 %	60 %
Total	59,0 %	63,0 %	60,0 %	57,0 %	51,5 %	52,1 %	54,8 %

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

### 3.3. PDI posdoutoral

A presenza das mulleres no PDI posdoutoral en 2024 sitúase no 51,4 %, o que supón unha lixeira mellora respecto ao PDI predoutoral (54,8 %).

Nos programas con maior número de prazas a representación feminina continúa sendo desigual. Así, no programa Ramón y Cajal as mulleres son o 56,1 % (23 de 41 prazas) e no Posdoutoral da Xunta acadan o 52,3 % (23 de 44 prazas). Pola contra, no Persoal Investigador doutor (Grupo I) só representan o 45,3 % (34 de 75 prazas).

En convocatorias de maior prestixio obsérvanse resultados moi dispares: o programa Oportunius conta con dúas mulleres das tres prazas ofertadas e no de Juan de la Cierva-Incorporación son o 40 % (2 de 5 prazas), mentres que na modalidade de Formación non hai mulleres. Destaca tamén o programa de Investigadores distinguidos da UVigo, onde as tres prazas foron ocupadas por mulleres.

Táboa 49. PDI posdoutoral. 2024.

PI Posdoutoral	Mull.	Hom.	% mulleres	Total
Investigadores Programa Oportunius	2	1	66,7 %	3
Investigadores Distinguidos Estado	0	3	0 %	3
Investigadores Distinguidos UVigo	3	0	100 %	3
Investigadores Distinguidos Xunta de Galicia	1	0	100 %	1
Investigadores Juan de la Cierva	5	0	100 %	5
Investigadores Juan de la Cierva-Formación	0	1	0 %	1
Investigadores Juan de la Cierva-Incorporación	2	3	40 %	5
Investigadores Margarita Salas. (Grupo I)	10	11	47,6 %	21
Investigadores Maria Zambrano. (Grupo I)	5	4	55,6 %	9
Investigadores Posdoutoral UVigo	2	2	50 %	4
Investigadores Posdoutoral Xunta	23	21	52,3 %	44
Investigadores Ramón y Cajal	23	18	56,1 %	41
Persoal Investigador doutor (Grupo I)	34	41	45,3 %	75
Programa Jóvenes Investigadores. Grupo I	1	0	100 %	1
Total	111	105	51,4 %	216

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

### 3.4. Teses lidas

En 2024 léronse un total de 157 teses, das cales 75 foron defendidas por mulleres (47,8 %) e 82 por homes (52 %). Dato similar ao do ano 2023, no que o número de teses lidas por mulleres (62) tamén foi inferior ao dos homes (74).

Segundo a área de coñecemento, as mulleres superan aos homes nas áreas de Artes e Humanidades (58,1 %) e Ciencias Sociais e Xurídicas (54%), mentres que nas áreas de Enxeñaría e Arquitectura a súa presenza redúcese ao 27,6 %. En Ciencias e Ciencias da Saúde as diferenzas son menores, situándose en valores próximos ao equilibrio.

Táboa 50. Número de teses lidas segundo áreas de coñecemento.

Área de coñecemento	Mulleres	Homes	total
Artes e humanidades	18	13	31
Ciencias sociais e xurídicas	27	23	50
Ciencias	15	19	34
Ciencias da saúde	7	6	13
Enxeñaría e arquitectura	8	21	29
Total	75	82	157

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

### 3.5. Investigación segundo a área de coñecemento

En 2024 compútanse 172 grupos de investigación na UVigo.

A área de enxeñaría concentra o maior número de grupos de investigación (47). Tamén a área de ciencias e a de ciencias sociais e xurídicas son as que maior número de grupos de investigación concentran, 45 e 44 respectivamente. A área de artes e humanidades (28) e de ciencias da saúde (8), apenas representan o 21% do total dos proxectos.

O número de grupos de investigación garda relación directa co persoal PDI adscrito a eles. A área de ciencias concentra o maior volume, con 45 grupos e 587 membros, seguida polas ciencias sociais e xurídicas, con 44 grupos e 534 integrantes.

En enxeñaría e arquitectura cóntanse 47 grupos e 545 persoas, mentres que en artes e humanidades hai 28 grupos e 310 membros.

A porcentaxe global de mulleres nos grupos de investigación sitúase no 49,3 %, aínda que con diferenzas salientables segundo a área de coñecemento. Nas máis feminizadas, como artes e humanidades (62,6 %) ou ciencias da saúde (63,2 %), a representación feminina é maioritaria, mentres que en enxeñaría e arquitectura redúcese ao 32,3 %.

Táboa 51. Datos de grupos de investigación por áreas de coñecemento. Ano 2024.

	nº de grupos de investigación*	nº de membros grupos de investigación**	nº de membros mulleres	% mulleres
Artes e humanidades	28	310	194	62,6 %
Ciencias	45	587	304	51,8 %
Ciencias da saúde	8	95	60	63,2 %
Ciencias sociais e xurídicas	44	534	287	53,7 %
Enxeñaría e arquitectura	47	545	176	32,3 %
Total	172	2.071	1.021	49,3 %

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/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/coordinador/a do seu grupo de investigación

A partir dos datos da táboa anterior, calcúlase a media de membros que integran os grupos de investigación en cada área. As medias reflicten que os grupos son máis numerosos nas áreas de ciencias da saúde, con 11,9 membros por grupo, e de ciencias, con 13,0. Séguenlle enxeñaría e arquitectura (11,6), ciencias sociais e xurídicas (12,1) e artes e

humanidades, que presenta unha media algo inferior, de 11,1 membros por grupo.

A media de participación de mulleres nos grupos varía de forma salientable, con só 3,7 mulleres por grupo en enxeñaría e arquitectura fronte ás 7,5 en ciencias da saúde. En ciencias, ciencias sociais e xurídicas e en artes e humanidades as medias resultan máis equilibradas.

Táboa 52. Integrantes dos equipo de investigación por áreas de coñecemento.

	Media membros por equipo	Media mulleres por grupo	Media homes por grupo
Artes e humanidades	11,1	6,9	4,2
Ciencias	13	6,8	6,2
Ciencias da saúde	11,9	7,5	4,4
Ciencias sociais e xurídicas	12,1	6,5	5,6
Enxeñaría e arquitectura	11,6	3,7	7,9
Total	12,0	5,9	6,1

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

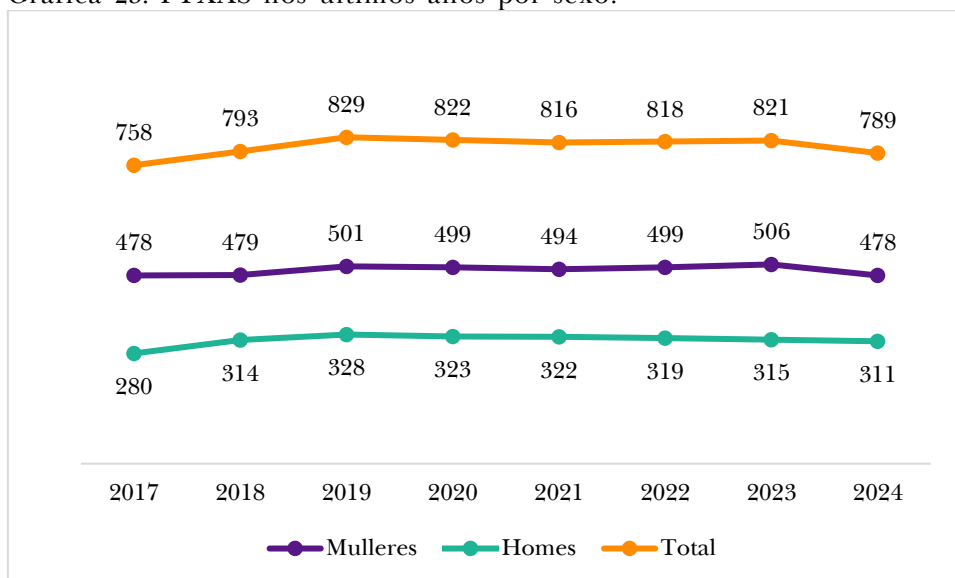
#### 4. DISTRIBUCIÓN DE MULLERES E HOMES NO PERSOAL TÉCNICO DE XESTIÓN E DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS (PTXAS)

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

##### 4.1. PTXAS segundo sexo

No conxunto do persoal PTXAS, as mulleres representan a maioría. En 2024, o total deste persoal na UVigo ascendeu a 789 persoas, das cales o 60,6 % eran mulleres e 39,41 % eran homes.

Gráfica 23. PTXAS nos últimos anos por sexo.



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

## 4.2. Distribución do PTXAS por campus

O Campus de Vigo, cunha maior oferta de servizos e instalacións universitarias, concentra o maior número de persoal, que en termos porcentuais supón o 75,2 %. No Campus de Ourense localízase o 13,3 % e no de Pontevedra o 11,5 %.

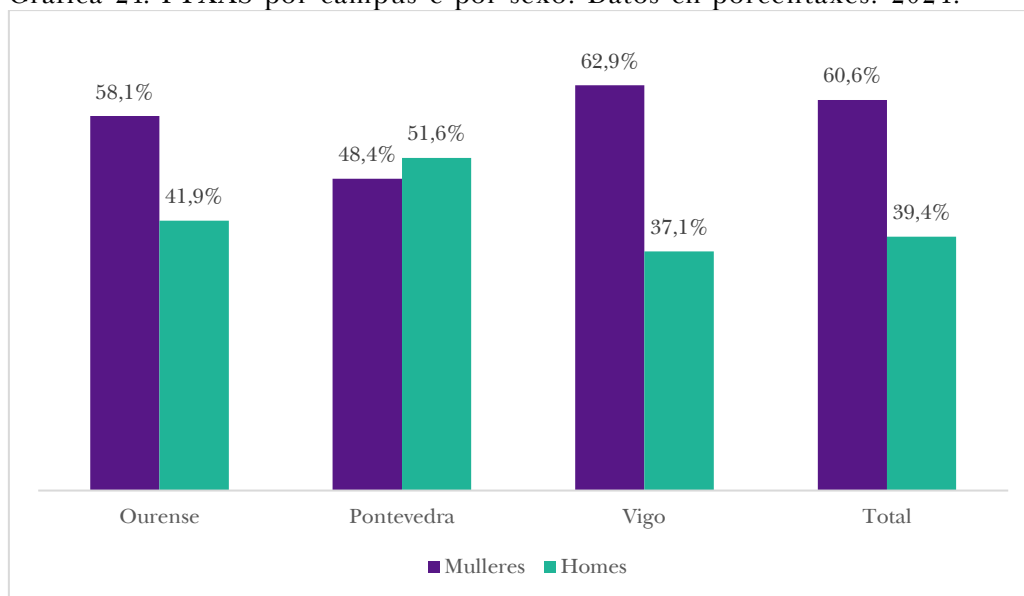
Táboa 53. PTXAS por campus e por sexo. 2024.

PTXAS_por campus	Mulleres	Homes	Total
Ourense	61	44	105
Pontevedra	44	47	91
Vigo	373	220	593
Total	478	311	789

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

O campus con maior porcentaxe de mulleres PTXAS é o de Vigo, cun 62,9 %, máis de dous puntos por enriba da media da UVigo. Pola contra, no de Pontevedra, son os homes quen son maioría, aínda que dentro dos rangos de equilibrio, co 51,6 % do persoal.

Gráfica 24. PTXAS por campus e por sexo. Datos en porcentaxes. 2024.



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

## 4.3. PTXAS por grupos de idade e por categoría profesional

A media de idade do PTXAS sitúase nos 54 anos, sendo lixeiramente máis baixa entre as mulleres (54,7) que entre os homes (54,9). Esta cifra continúa por enriba da media das universidades públicas españolas (51,65 anos) e das galegas (52,45).

As diferenzas por sexo repítense en todas as categorías, especialmente no persoal eventual ou de alta responsabilidade, onde as mulleres son, de media, cinco anos máis novas ca os homes.

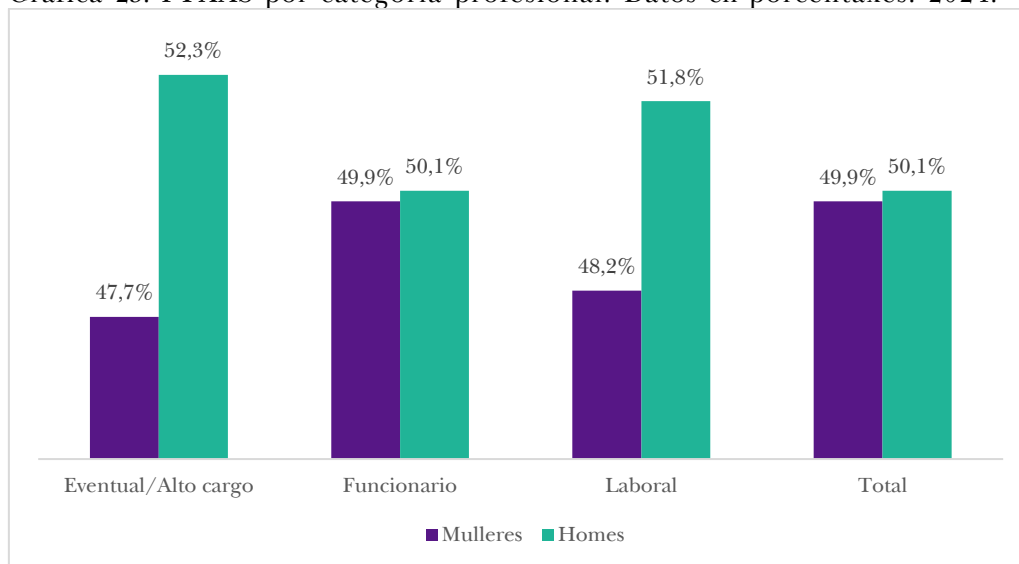
Táboa 54. PTXAS por idade e por tipo. 2024.

PTXAS promedio de idade	Mulleres	Homes	Total
Eventual/Alto cargo	50,66	55,51	52,48
Funcionario	54,83	54,95	54,88
Laboral	50,68	54,37	53,17
Total	54,68	54,91	54,77

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

Segundo a categoría profesional, a distribución por sexo é bastante equilibrada en todas as tipoloxías de persoal. As mulleres representan o 49,9 % do persoal funcionario, o 48,2 % do persoal laboral e o 47,7 % do persoal eventual e de altos cargos, porcentaxes moi próximas ao equilibrio. Estas diferenzas mínimas apuntan a unha certa paridade na composición do cadro de persoal, aínda que seguen influíndo factores como o tipo de posto e a especialización requirida, que poden condicionar a presenza feminina nalgúns ámbitos máis tecnificados.

Gráfica 25. PTXAS por categoría profesional. Datos en porcentaxes. 2024.

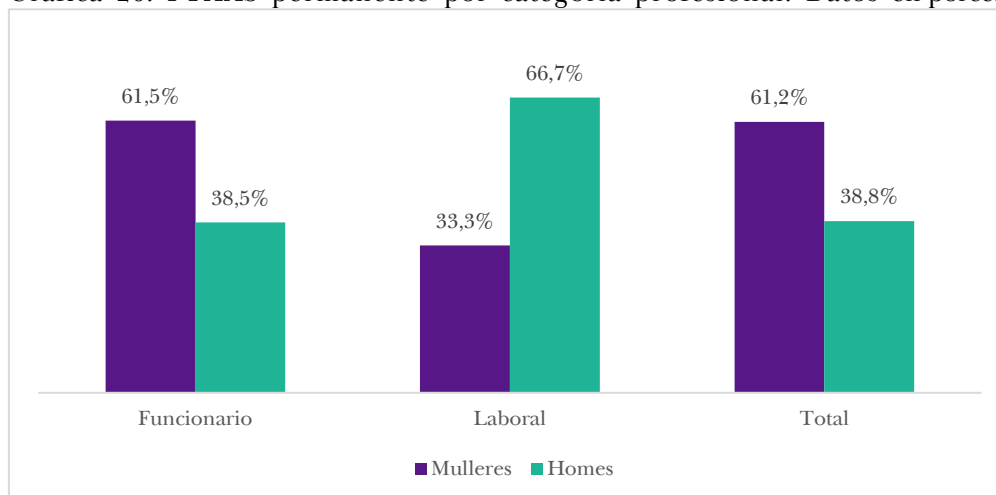


Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

#### 4.4. PTXAS por tipo

Entre o persoal permanente, as mulleres representan o 61,2%. Segundo a categoría profesional, as mulleres son maioría entre o persoal funcionario (61,5%), mentres que na categoría de persoal laboral a súa presenza diminúe ata o 33,3%.

Gráfica 26. PTXAS permanente por categoría profesional. Datos en porcentaxes. 2024



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

A análise da evolución dos datos mostra unha estabilidade na presenza feminina no grupo A1, cun 52% en 2024, o que reflicte unha situación próxima á paridade nos postos de maior responsabilidade. Nos grupos intermedios e baixos (A2, C1 e C2) obsérvase, sen embargo, unha tendencia descendente, máis acusada no A2, que pasa do 75 % en 2018 ao 59 % en 2024. Aínda que as mulleres continúan sendo maioría no conxunto do PTXAS, esta redución progresiva nos niveis medios e inferiores suxire unha contención da feminización do persoal e a persistencia dunha leve segregación vertical, coa presenza masculina algo máis destacada nos niveis superiores.

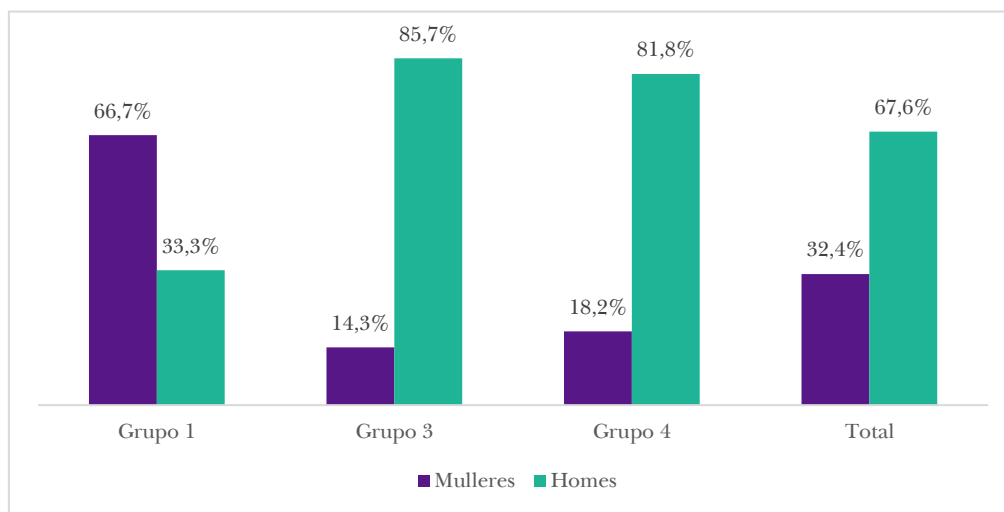
Táboa 55. Mulleres PTXAS funcionarias por grupos. Evolución

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
A1	50 %	50 %	50 %	50 %	49 %	52,4 %	52 %
A2	75 %	76 %	76 %	75 %	60 %	60,2 %	59,09 %
C1	77 %	79 %	80 %	79 %	68 %	67,1 %	65,22 %
C2	84 %	82 %	82 %	82 %	68 %	67,0 %	62,03 %

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

Dentro da categoría de persoal laboral as mulleres representan unicamente o 33,3 %. Por grupos, as mulleres concéntranse principalmente nas categorías superiores, representando o 66,7 % no grupo 1. Pola contra, a súa presenza redúcese de maneira notable nos grupos 3 e 4, onde alcanzan un 14,3 % e un 18,2 % respectivamente. Esta distribución reflicte unha clara masculinización dos postos de menor nivel e mantén a tendencia observada en anos anteriores, cunha presenza feminina máis destacada nos niveis profesionais máis altos.

Gráfica 27. Mulleres PTXAS persoal laboral por grupo. 2024.



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

Dentro desta mesma categoría e tendo en conta os diferentes grupos, a evolución da porcentaxe de mulleres tendo mostra unha tendencia descendente no último exercicio, pasando do 43,9 % en 2023 ao 32,4 % en 2024. Aínda que se mantén unha presenza destacada no grupo 1 (66,7 %), a representación feminina cae de forma significativa nos grupos 3 e 4, onde apenas acadan o 14,3% e o 18,2%, respectivamente. Esta evolución reflicte unha perda de peso das mulleres nos postos laborais e unha consolidación da masculinización nas categorías inferiores.

Táboa 56. Evolución da porcentaxe de mulleres PTXAS laboral

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Grupo 1	54,0 %	53,0 %	53,0 %	56,0 %	62,5 %	61,9 %	66,67 %
Grupo 2	69,0 %	62,0 %	62,0 %	50,0 %	100,0 %	100,0 %	0,0 %
Grupo 3	36,0 %	36,0 %	36,0 %	36,0 %	40,0 %	40,4 %	14,29 %
Grupo 4	37,0 %	39,0 %	41,0 %	40,0 %	33,9 %	37,8 %	18,18 %
Total	42,0 %	41,0 %	41,0 %	41,0 %	42,8 %	43,9 %	32,43%

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

#### 4.5. Nivel de estudos

O nivel de estudos do PTXAS é elevado, xa que o 61,5 % do persoal conta con formación universitaria. No caso das mulleres, esta porcentaxe acadada o 65,9 %, fronte ao 54,6 % dos homes. As mulleres tamén presentan unha menor proporción con estudos básicos (5,4 % fronte ao 8,4 % dos homes).

A análise por categoría profesional confirma unha tendencia de sobrecualificación entre as mulleres, especialmente nos grupos C1 e C2, onde o 74,8 % e o 66,7 % respectivamente teñen estudos universitarios, porcentaxes moi superiores ás dos homes (25,2 % e 33,3 %).

Táboa 57. PTXAS por nivel de estudos. 2024.

	Mulleres		Homes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Ensinanzas básicas	26	5,4 %	26	8,4 %	52	6,6 %
Ensinanzas medias	137	28,7 %	115	36,9 %	252	31,9 %
Ensinanzas universitarias	315	65,9 %	170	54,6 %	485	61,5 %
Total	478	100 %	311	100 %	789	100 %

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

Táboa 58. PTXAS por categoría profesional e por nivel de estudos. 2024.

	Ensinanzas básicas		Ensinanzas medias		Ensinanzas universitarias	
	% mulleres	% Homes	% mulleres	% homes	% mulleres	% homes
A1	NP	NP	NP	NP	52,4 %	47,6 %
A2	0,0 %	100,0 %	50,0 %	50,0 %	60 %	40 %
C1	52,9 %	47,1 %	55,9 %	44,1 %	74,8 %	25,2 %
C2	51,6 %	48,4 %	59,8 %	40,2 %	66,7 %	33,3 %

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

Entre o persoal laboral tamén se observa unha maior cualificación das mulleres nas categorías superiores. No grupo 1, o 66,7 % das mulleres conta con estudos universitarios fronte ao 33,3 % dos homes, mentres que no grupo 3 esta proporción redúcese ao 28,6 % de mulleres con titulación superior. No grupo 4, a distribución por nivel de estudos é máis equilibrada, cun 50 % de mulleres e 50 % de homes con estudos universitarios, aínda que os homes predominan nas ensinanzas básicas e medias. Esta tendencia confirma que as mulleres seguen máis presentes nos postos cualificados, mentres os homes son maioría nas categorías de menor nivel formativo.

Táboa 59. Persoal laboral, eventual e alto cargo por grupo e nivel de estudos. 2024.

% mulleres	Ensinanzas básicas		Ensinanzas medias		Ensinanzas universitarias	
	% mulleres	% homes	% mulleres	% homes	% mulleres	% homes
Grupo 1	NP	NP	NP	NP	66,7 %	33,3 %
Grupo 2	NP	NP	NP	NP	NP	NP
Grupo 3	NP	NP	0,0 %	100 %	28,6 %	71,4 %
Grupo 4	33,3 %	66,7 %	0,0 %	100 %	50 %	50 %

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

#### 4.6. Participación do PTXAS en programas formativos

O persoal técnico, de xestión e de administración e servizos participou activamente nos programas formativos da UVigo durante 2024, cunha maior presenza de mulleres en todas as modalidades ofertadas.

As mulleres representaron o 83,1 % no plan de formación interna e o 86,9 % nos cursos organizados pola Unidade de Igualdade, que rexistrou tamén o maior número absoluto de participantes femininas (153). Tamén destacaron na formación externa (69,4 %) e nas accións do Servizo de Prevención de Riscos Laborais (73,7 %). Estes datos confirman o maior interese e implicación das mulleres do PTXAS na mellora da súa capacitación profesional.

Táboa 60. Mulleres PTXAS participantes nos programas formativos. 2024.

	% mulleres	Mulleres	Asistentes total
Plan de formación interna para PTXAS	83,1 %	152	183
Formación externa para PTXAS	69,4 %	59	85
Cursos de galego da ANL	79,6 %	43	54
Prevenición de riscos laborais organizados pola SPRL	73,7 %	56	76
Unidade de igualdade	86,9 %	153	176

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

#### 4.7. Baixas e permisos

No ano 2024 rexistráronse un total de 46 baixas por discapacidade no PTXAS, das cales 26 corresponden a mulleres (56,5 %) e 20 a homes (43,5 %). A maior parte destas baixas producíronse entre o persoal funcionario, con 41 casos fronte aos 5 do persoal laboral.

Táboa 61. Baixas por discapacidade por categoría. 2024.

Tipo_relación	Mulleres	Homes	Total
Persoal funcionario	23	18	41
Persoal laboral	3	2	5
Total	26	20	46

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

En canto ás xubilacións, houbo un total de 10 baixas, das que 4 se corresponden con mulleres.

Táboa 62. Xubilación. 2024.

Tipo_relación	Mulleres	Homes	Total
Persoal funcionario	4	4	8
Persoal laboral	0	2	2
Total	4	6	10

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

En 2024 rexistráronse 27 baixas administrativas no conxunto do PTXAS, das cales 13 corresponden a mulleres e 14 a homes. A maior parte foron por servizos especiais (20 casos), sendo esta a única categoría na que os homes superan ás mulleres (12 fronte a 8). Pola contra, nas excedencias por coidado de fillas e fillos, as mulleres representan o 100 % das solicitudes, o que evidencia unha vez máis o peso das responsabilidades familiares sobre elas.

Táboa 63. Baixas de tipo administrativo. 2024.

Tipo_situación administrativa	Mulleres	Homes	Total
Excedencia para coidado de familiares	1	0	1
Excedencia para coidado de fillas ou fillos	2	0	2
Excedencia por incompatibilidade	0	1	1
Excedencia voluntaria por interese particular	1	1	2
Outras situacións	1	0	1
Servizos especiais	8	12	20

Total	13	14	27
-------	----	----	----

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

As mulleres son quen máis recorren ás medidas que implican unha redución ou suspensión do salario, o que repercute directamente nas súas posibilidades de promoción e nas condicións retributivas.

Táboa 64 . Tipo de absentismo por sexo. Ano 2024. PTXAS

	Mulleres	Homes	Total PTXAS
Licenza sen soldo	4	1	5
Maternidade a tempo parcial	0	0	0
Prestación maternidade/Só cotización empresa	0	0	0
Prestación paternidade	0	0	0
Risco durante o embarazo/lactación	0	0	0
Total	4	1	5

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

Os datos de 2024 confirman que as mulleres son as que en maior medida se acollen a permisos e licenzas, representando o 62,3 % das solicitudes fronte ao 37,7 % dos homes. Este patrón evidencia unha persistente fenda de coidados e unha menor corresponsabilidade.

A maior parte dos permisos vinculados a situacións familiares recaen nas mulleres: o 61,5% das licenzas por enfermidade grave ou morte dun familiar e o 100 % das reducións de xornada por coidado de fillos ou por enfermidades graves de menores de 16 anos. Pola contra, os permisos por paternidade, lactación ou motivos equiparables son solicitados unicamente por homes.

Táboa 65 . Tipo de permiso/licenza por sexo. Ano 2024. PTXAS

	Mulleres		Homes	
	N	%	N	%
Enfermidade grave ou morte de familiar	131	61,5 %	81	38,5 %
Permiso con previa autorización	36	55,4 %	29	44,6 %
Permiso para concorrer a exames finais	35	74,5 %	12	25,5 %
Redución de xornada de traballo por coidado fillo con enfermidade grave	3	100,0 %	0	0,0 %
Adaptación de xornada	17	60,7 %	11	39,3 %
Permiso por ausencia de candidatos/as en eleccións	1	100 %	0	0,0 %
Permiso por enfermidade moi grave-xornada completa	2	66,7 %	1	33,3 %
Traslado de domicilio	6	60,0 %	4	40,0 %
Enfermidade infecto-contaxiosa de fillo/a menor 16 anos	5	100,0 %	0	0,0 %
Permiso paternidade	0	0,0 %	2	100,0 %
Permiso para cumprimento de deber inexcusable	1	100 %	0	0,0 %
Acumulación-permiso de lactación	0	0,0 %	4	100 %

## OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2025

Permiso de divorcio/Anulación matrimonial	0	0,0 %	1	100%
Permiso por deberes de conciliación familiar	2	100 %	0	0,0 %
Permiso por parto-tempo completo	1	100 %	0	0,0 %
Liberación sindical total	3	75 %	1	25%
Permiso de matrimonio e parella de feito	2	50 %	2	50 %
Total	245	62,3 %	148	37,7 %

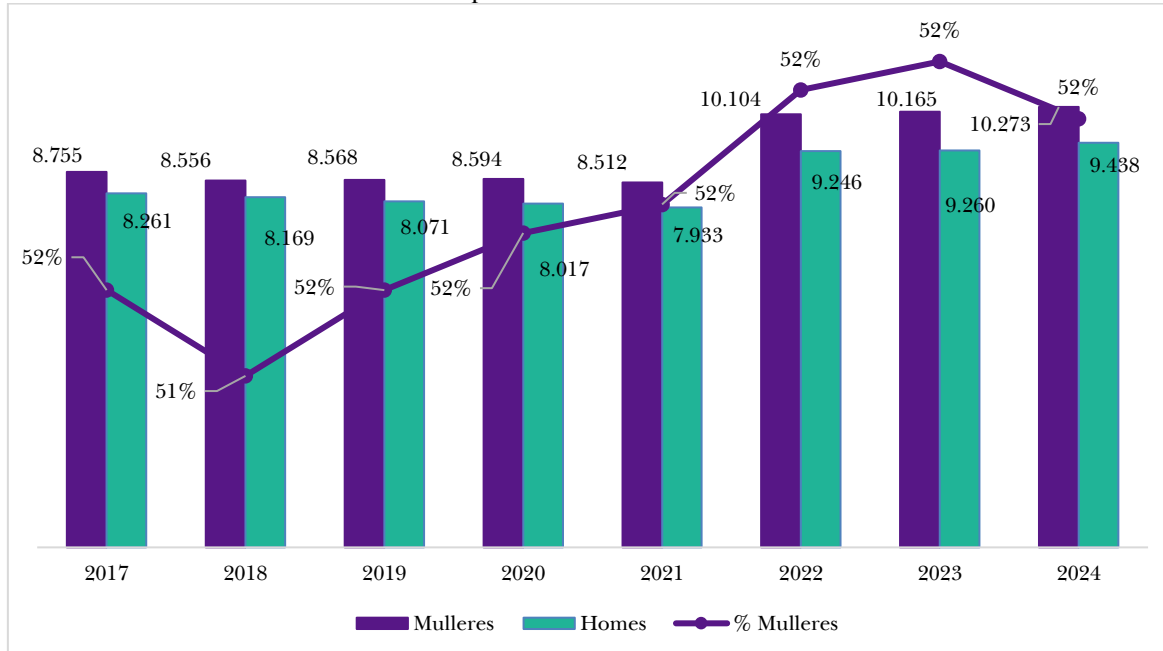
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

## 5. DISTRIBUCIÓN DE MULLERES E HOMES NO ESTUDANTADO

### 5.1. Matrículas

O estudantado é o colectivo máis numeroso dentro da comunidade universitaria da UVigo, alcanzando en 2024 un total de 19.711 matrículas. Neste colectivo, as mulleres representan o 52,1 %, un total de 10.273. Esta maior porcentaxe de mulleres mantense nos últimos anos, seguindo a tendencia a nivel estatal de maior presenza feminina na formación universitaria. Desde o ano 2017 o número de matriculadas aumentou en 1.410 casos fronte aos 1.000 alumnos.

Gráfica 28. Matrículas. Evolución e porcentaxe de mulleres.



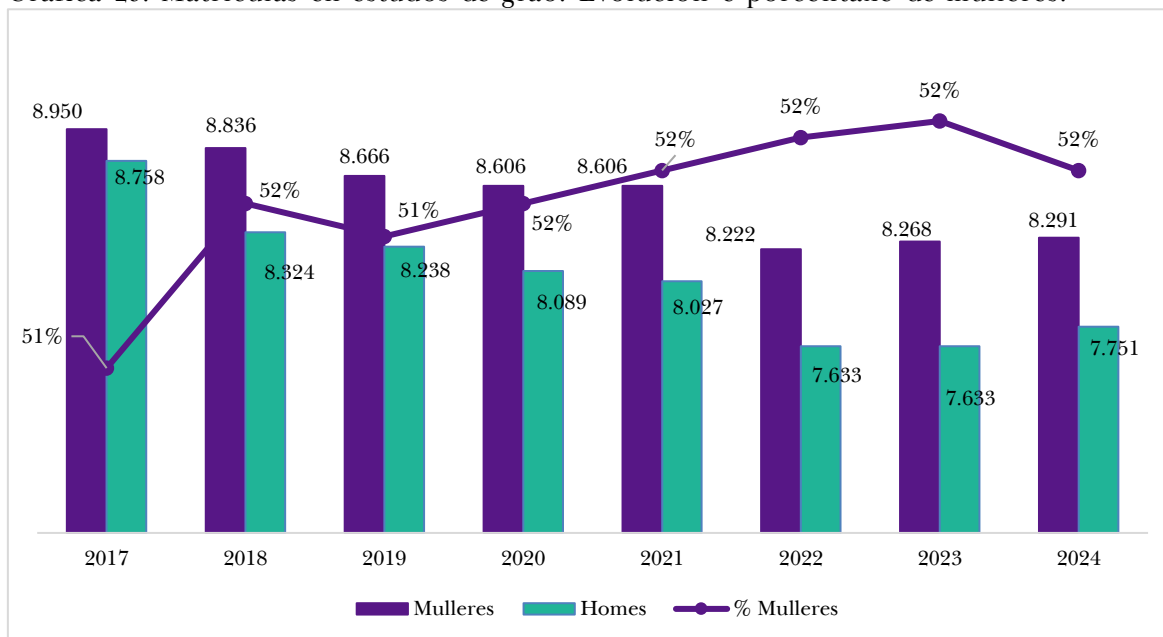
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

### 5.2. Estudos de grao

En 2024 as mulleres representaron o 52 % do estudantado matriculado en estudos de grao na Universidade de Vigo, mantendo a tendencia de equilibrio observada nos últimos anos. A evolución desde 2017 amosa unha estabilidade na presenza feminina, sempre por enriba do 50 %. Aínda que o número total de matrículas se reduciu lixeiramente, as

mulleres continúan a ser maioría, cunha lixeira vantaxe sobre os homes. Esta situación reflicte o mesmo patrón detectado a nivel estatal, onde o crecemento das matrículas femininas segue a ser máis acusado ca o dos homes

Gráfica 29. Matrículas en estudos de grao. Evolución e porcentaxe de mulleres.



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

Os datos de 2024 confirman a persistencia da segregación horizontal na elección dos estudos de grao. As mulleres son maioría destacada nas áreas de Ciencias Sociais e Xurídicas (4.499) Artes e Humanidades (1.027) e Ciencias da Saúde (919), mentres que os homes predominan claramente en Enxeñaría e Arquitectura (3.659). En Ciencias a distribución é máis equilibrada, con 692 mulleres e 589 homes. Estes patróns repítense con pouca variación nos últimos anos, reflectindo a influencia dos estereotipos de xénero na orientación académica.

Táboa 66. Matrículas en estudo de grao por ámbito e por sexo. 2024.

Por ámbito	Mulleres	Homes	Total
Artes e humanidades	1.027	419	1.446
Ciencias	692	589	1.281
Ciencias da saúde	919	251	1.170
Ciencias sociais e xurídicas	4.499	2.833	7.332
Enxeñaría e arquitectura	1.154	3.659	4.813
Total	8.291	7.751	16.042

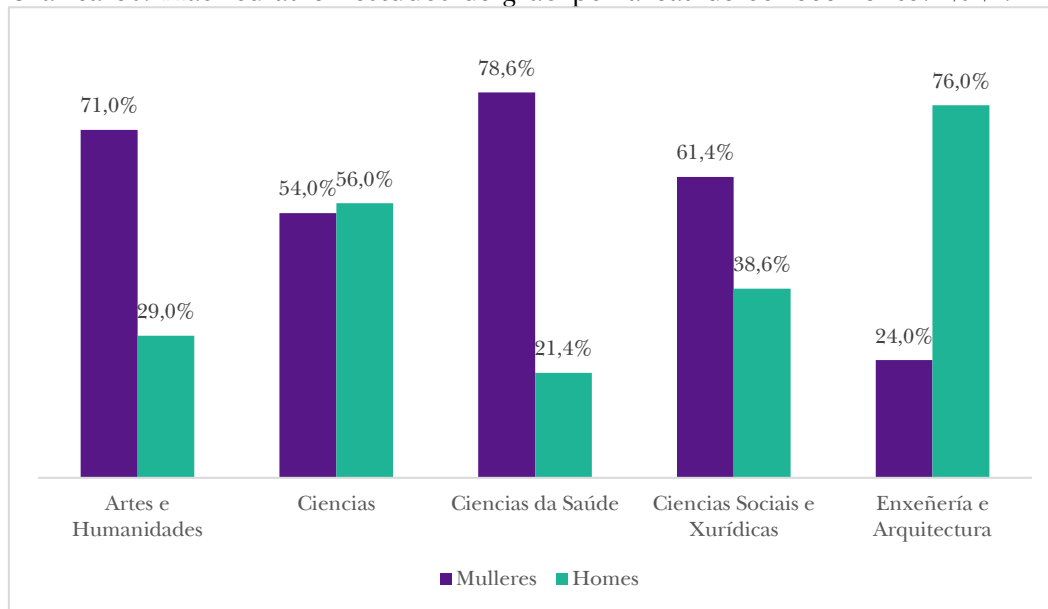
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

En termos porcentuais, as mulleres representan o 78,6 % das matrículas en Ciencias da Saúde, o 71 % en Artes e Humanidades e o 61,4 % en Ciencias Sociais e Xurídicas. Nas áreas STEM a situación é inversa: en Ciencias a distribución é practicamente equilibrada (54 % mulleres e 46 % homes), mentres que en Enxeñaría e Arquitectura só o 24 % do estudantado son mulleres fronte ao 76 % de homes.

Esta fenda de xénero repite o patrón que se observa no conxunto das universidades españolas, onde a presenza feminina nas titulacións técnicas continúa moi por debaixo da

media europea (27,7 % segundo o SIU). A situación levou a impulsar programas e campañas dirixidas a fomentar as vocacións científicas e tecnolóxicas entre as rapazas, buscando reducir os estereotipos de xénero e equilibrar a participación nunhas titulacións clave para o futuro laboral.

Gráfica 30. Matrículas en estudos de grao por áreas de coñecemento. 2024.

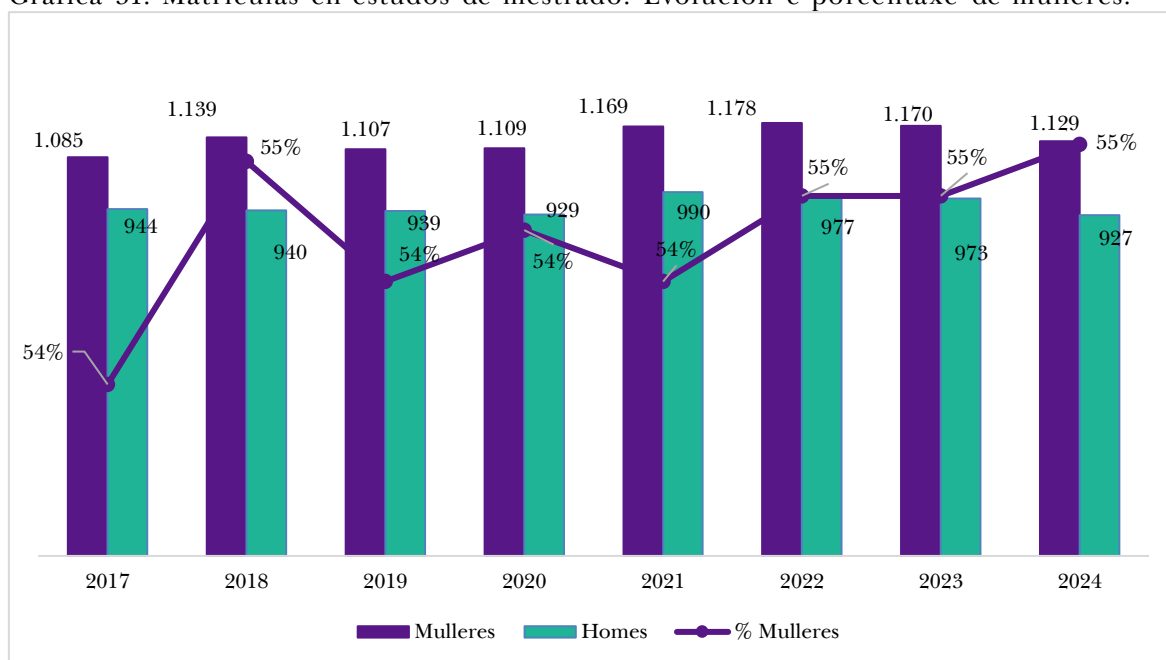


Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

### 5.3. Mestrado

Nos estudos de mestrado, as mulleres representan o 55 % das matrículas en 2024, mantendo unha tendencia estable e lixeiramente superior á dos homes. A evolución dos últimos anos amosa un crecemento sostido do alumnado feminino, mentres que o número de homes matriculados se mantén máis constante. Esta situación segue a liña estatal, onde tamén se observa un aumento progresivo da presenza das mulleres en estudos de posgrao, consolidando a súa maior participación na formación avanzada e especializada.

Gráfica 31. 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 concéntrase nas Ciencias Sociais e Xurídicas, con 917 estudantes, das que o 59,4 % son mulleres. En Artes e Humanidades a presenza feminina é aínda máis elevada (146 mulleres fronte a 50 homes) e en Ciencias da Saúde, aínda que a matrícula é máis reducida, atopamos 8 mulleres fronte a 3 homes. Pola contra, nas áreas técnicas de Enxeñaría e Arquitectura persiste unha sobrerrepresentación masculina, cun 69,3 % de homes fronte ao 30,7 % de mulleres.

Táboa 67. Matrículas en estudos de mestrado por área de coñecemento. 2024.

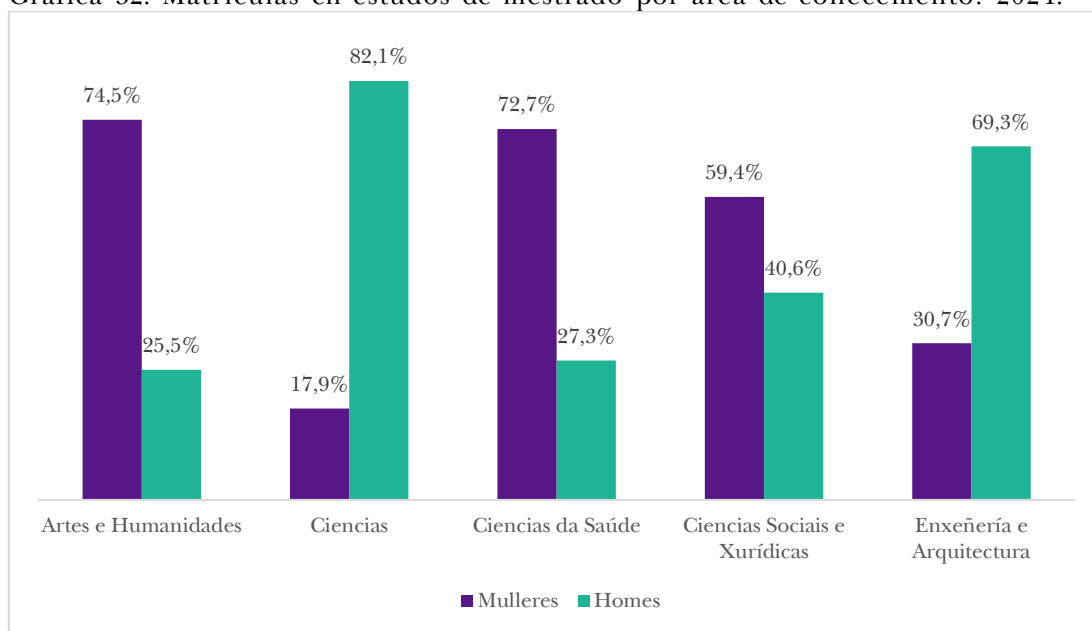
Por ámbito	Mulleres	Homes	Total
Artes e humanidades	146	50	196
Ciencias	260	119	379
Ciencias da saúde	8	3	11
Ciencias sociais e xurídicas	545	372	917
Enxeñaría e arquitectura	170	383	553
Total	1.129	927	2.056

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

Nos estudos de mestrado mantéñense as mesmas preferencias por área de coñecemento que nos graos. As mulleres son maioría en Artes e Humanidades (74,5 %), en Ciencias da Saúde (72,7 %) e en Ciencias Sociais e Xurídicas (59,4 %). Pola contra, nas áreas STEM a presenza feminina é significativamente menor: en Ciencias só o 17,9 % do alumnado son mulleres e en Enxeñaría e Arquitectura o 30,7 %.

Aínda que esta última cifra mellora lixeiramente respecto aos estudos de grao, segue a evidenciar unha fenda de xénero persistente nas titulacións técnicas, mentres que nos ámbitos humanísticos e de coidados a presenza feminina continúa sendo amplamente maioritaria.

Gráfica 32. Matrículas en estudos de mestrado por área de coñecemento. 2024.



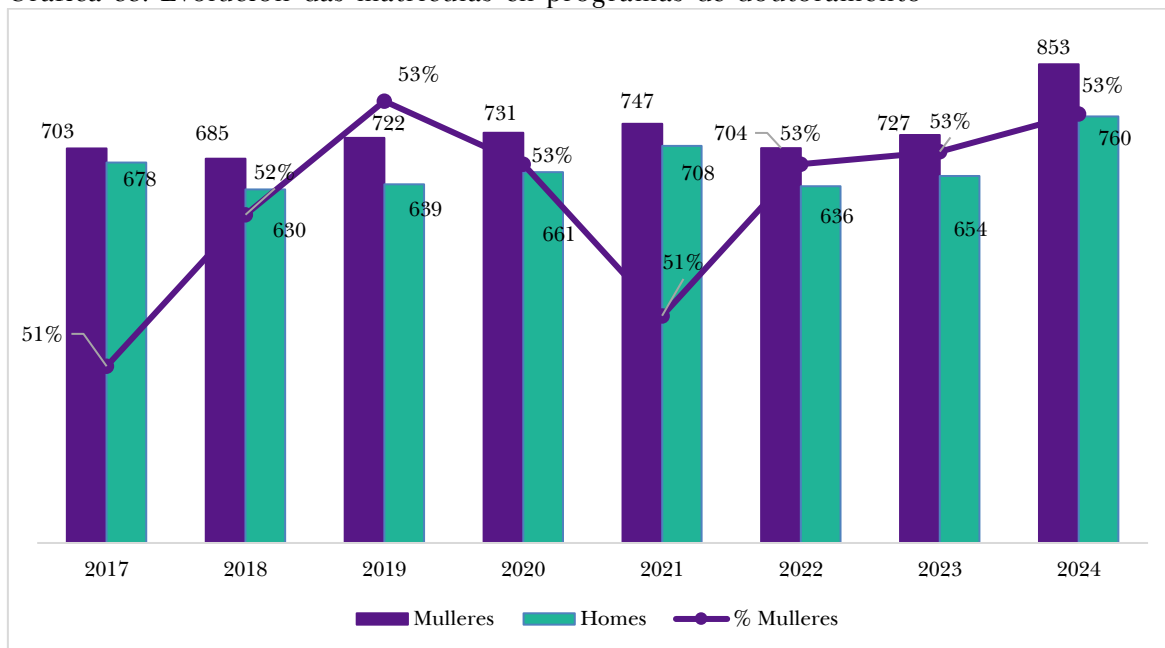
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

#### 5.4. Doutoramento

En 2024 rexístrase un novo incremento nas matrículas en programas de doutoramento na Universidade de Vigo, chegando a 1.613 estudantes. As mulleres representan o 53 % do total, o que confirma a tendencia de crecemento sostido da súa presenza nos últimos anos.

Esta evolución contrasta coa tendencia estatal, onde se observa un lixeiro descenso da matrícula en doutoramento (-1,4 %). A nivel da UVigo, as mulleres consolidan a súa maior participación neste nivel formativo, superando en número aos homes e reducindo a fenda histórica existente nos programas de investigación avanzada.

Gráfica 33. Evolución das matrículas en programas de doutoramento



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

En canto as áreas de coñecemento, as mulleres son maioría nas áreas de Ciencias (279 fronte a 181 homes), Ciencias Sociais e Xurídicas (259 fronte a 198) e Artes e Humanidades (185 fronte a 103). Pola contra, en Enxeñaría e Arquitectura continúa a predominancia masculina, con 278 homes fronte a 130 mulleres. Non se rexistraron matrículas en Ciencias da Saúde durante o ano 2024.

Táboa 68. Matrículas en doutoramento por áreas de coñecemento. 2024.

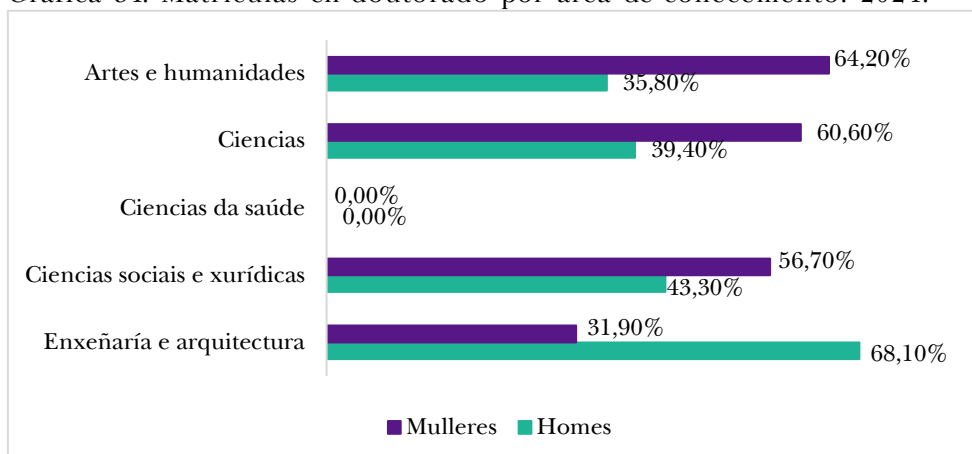
	Mulleres	Homes	Total
Artes e humanidades	185	103	288
Ciencias	279	181	460
Ciencias da saúde	0	0	0
Ciencias sociais e xurídicas	259	198	457
Enxeñaría e arquitectura	130	278	408
Total	853	760	1.613

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

En valores porcentuais, as mulleres son maioría na maioría das áreas de coñecemento. Destacan especialmente en Ciencias (60,7 %), Ciencias Sociais e Xurídicas (56,7 %) e Artes e Humanidades (64,2 %).

Pola contra, nas titulacións de Enxeñaría e Arquitectura persiste a fenda de xénero, cunha sobrerrepresentación masculina (só o 31,9 % do alumnado son mulleres), reproducindo o patrón observado tamén nos estudos de grao e mestrado. En conxunto, os datos das matrículas en doutoramento amosan unha presenza feminina destacada nos ámbitos vinculados ás ciencias sociais e ás humanidades, mentres que as áreas tecnolóxicas seguen a reflectir unha fenda de xénero significativa.

Gráfica 34. Matrículas en doutorado por área de coñecemento. 2024.



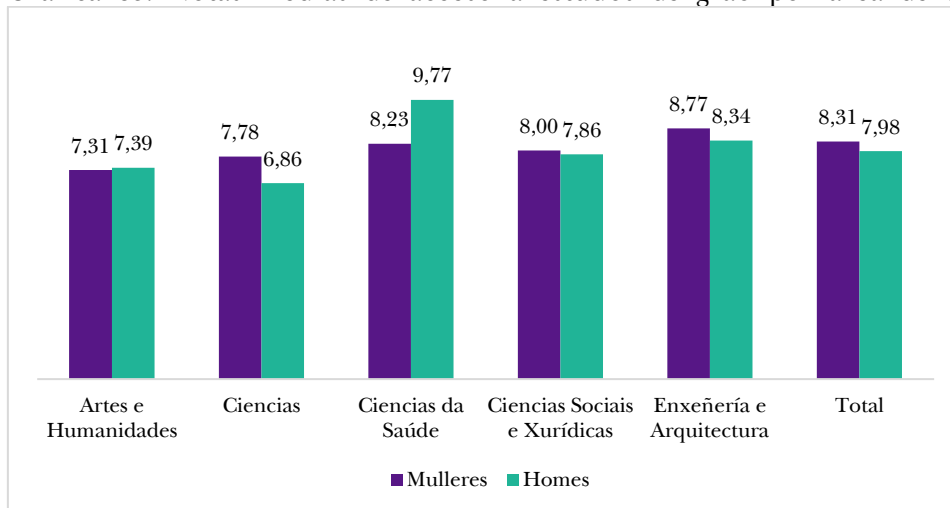
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

### 5.5. Nota media

Na Universidade de Vigo, a nota media de acceso aos estudos de grao é superior entre as mulleres, cunha cualificación media de 8,31 puntos, fronte aos 7,98 puntos dos homes, o que supón unha diferenza de 0,33 puntos a favor das alumnas. Nos estudos de mestrado mantense esta tendencia, aínda que con menor distancia: a nota media global de admisión das mulleres é de 6,05 puntos, mentres que a dos homes se sitúa en 6,04 puntos. En ambos niveis de ensino, as mulleres presentan un rendemento académico lixeiramente superior no momento de acceso aos estudos universitarios.

Nos estudos de grao, as mulleres acadan notas medias de acceso superiores á dos homes na maioría das áreas de coñecemento. A diferenza máis destacada obsérvase na área de Ciencias, onde as mulleres superan aos homes en 0,92 puntos (7,78 fronte a 6,86). Tamén en Enxeñaría e Arquitectura presentan unha media lixeiramente superior, con 0,43 puntos máis (8,77 fronte a 8,34), e en Ciencias Sociais e Xurídicas a diferenza é máis reducida (8,00 fronte a 7,86). Pola contra, en Ciencias da Saúde os homes acadan unha mellor nota media (9,77 fronte a 8,23), mentres que en Artes e Humanidades as medias son practicamente equivalentes.

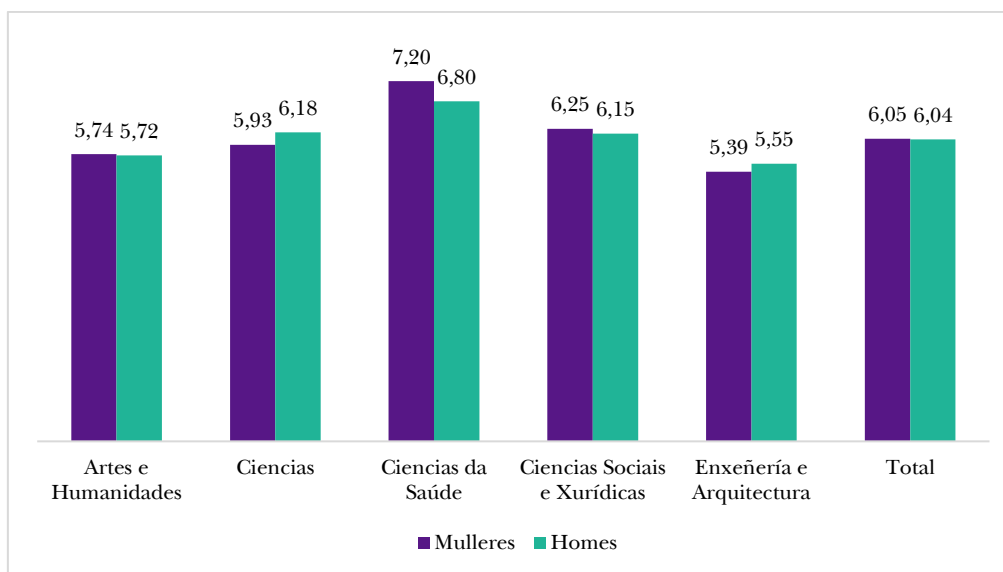
Gráfica 35. Notas medias de acceso a estudos de grao por área de coñecemento.



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

En termos globais, as mulleres acadan unha nota media de acceso lixeiramente superior á dos homes nos estudos de mestrado. Aínda que as diferenzas son pequenas, obsérvanse variacións segundo a área de coñecemento: as mulleres obteñen mellores resultados en Ciencias (5,93 fronte a 6,18) e en Ciencias Sociais e Xurídicas (6,25 fronte a 6,15), mentres que os homes presentan mellores medias en Artes e Humanidades (5,72 fronte a 5,74) e en Ciencias da Saúde (6,80 fronte a 7,20).

Gráfica 36. Notas medias de acceso por primeira vez a estudos de mestrado por área de coñecemento. 2024.



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

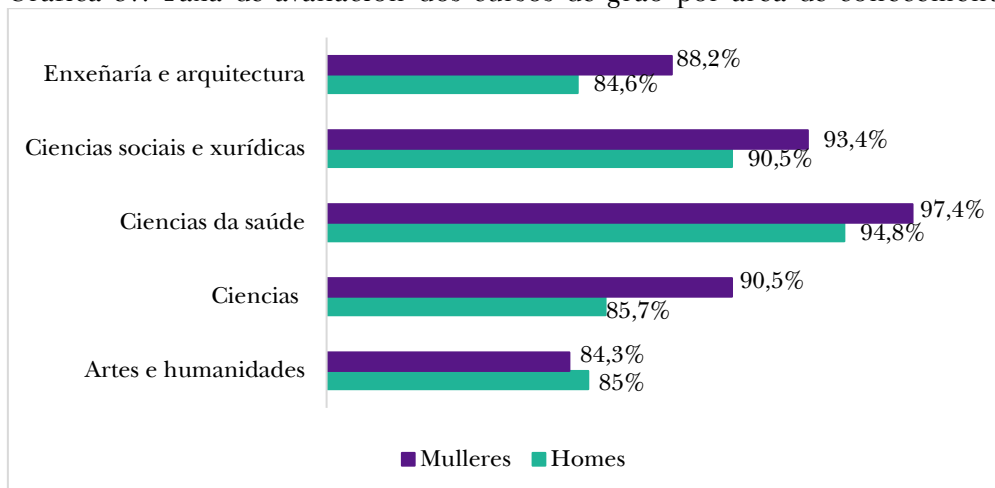
## 5.6. Taxa de avaliación, rendemento, éxito e abandono

A **taxa de avaliación** fai referencia á relación porcentual entre o número de créditos presentados a exame nun curso académico e o número total de créditos matriculados nese curso.

Segundo os datos recollidos no curso 2024/2025, nos *estudos de grao* a taxa de avaliación sitúase nunha media de 92% no caso das estudantes e do 86% no caso dos seus compañeiros.

As mulleres obteñen mellores taxas de avaliación en case todas as áreas de coñecemento, destacando especialmente nas áreas de ciencias da saúde (97,4 %) e ciencias sociais e xurídicas (93,4 %). As diferenzas son máis reducidas en artes e humanidades, ciencias e enxeñaría e arquitectura, onde os valores son semellantes entre mulleres e homes.

Gráfica 37. Taxa de avaliación dos cursos de grao por área de coñecemento. 2024.



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

A análise da evolución da taxa de avaliación nos estudos de grao mostra unha tendencia xeralmente positiva ao longo dos anos, con mellores resultados nas mulleres en comparación cos homes. Os valores máis altos rexístranse durante os anos da pandemia (2020 e 2021), cando ambas taxas acadan o 97%, posiblemente influídas polas adaptacións docentes e avaliacións non presenciais.

Nos últimos cursos (2023 e 2024), obsérvase unha lixeira diminución, pero as mulleres manteñen unha taxa de avaliación superior (92% fronte ao 86% dos homes), confirmando unha maior continuidade e rendemento académico feminino ao longo de toda a serie analizada.

Táboa 69. Evolución taxa de avaliación dos cursos de grao

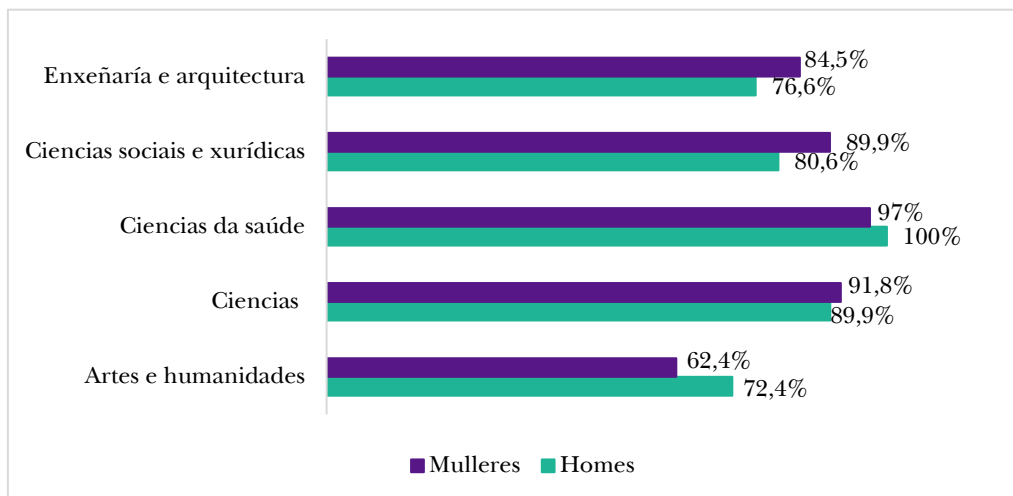
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mulleres	89,4 %	89,9 %	89,5 %	97,0 %	98,1 %	90,6 %	91,8 %	92 %
Homes	82,3 %	82,4 %	81,7 %	97,0 %	96,2 %	82,4 %	83,9 %	86 %
Total	86,0 %	86,3 %	85,8 %	97,0 %	96,9 %	86,7 %	88,1 %	89 %

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

Nos *estudos de mestrado* mantense a tendencia de mellores resultados entre as mulleres, cunha taxa de avaliación do 88% fronte ao 81% dos homes. Aínda que a diferenza por sexo é moderada, as mulleres presentan unha maior continuidade e rendemento académico, mentres que os homes acadan tamén valores positivos, situándose ambos grupos en niveis elevados de avaliación.

Por áreas de coñecemento, as mulleres destacan especialmente en ciencias (91,8 %) e en ciencias sociais e xurídicas (89,9 %), mentres que os homes acadan mellores resultados nas áreas de ciencias da saúde (100 %) e artes e humanidades (72,4 %). En enxeñaría e arquitectura, aínda que as diferenzas son menores, tamén se observa unha vantaxe feminina (84,5 % fronte ao 76,6 %).

Gráfica 38. Taxa de avaliación dos cursos de mestrado por área de coñecemento. 2024.



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

Ao analizar a evolución da taxa de avaliación nos estudos de mestrado, obsérvase que os valores máis altos tamén se acadaron nos anos 2020 e 2021, coincidindo de novo cos cursos afectados pola pandemia, cando se superaron o 96% nas mulleres e o 98% nos homes.

Nos últimos anos a tendencia é á baixa, situándose en 2024 no 88% para as mulleres e no 81% para os homes, o que supón unha redución de 7,7 puntos e 11,5 puntos, respectivamente, en comparación co 2021. Aínda así, ambos grupos manteñen taxas elevadas, mostrando unha avaliación globalmente positiva, aínda que con maior estabilidade no rendemento académico das mulleres.

Táboa 70. Evolución taxa de avaliación dos cursos de mestrado.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mulleres	93,3 %	91,3 %	89,1 %	92,1 %	96,1 %	89,3 %	88,4 %	88 %
Homes	89,2 %	88,5 %	88,0 %	91,1 %	98,1 %	87,3 %	86,6 %	81 %
Total	91,4 %	90,0 %	88,6 %	91,5 %	97,1 %	88,3 %	87,6 %	85 %

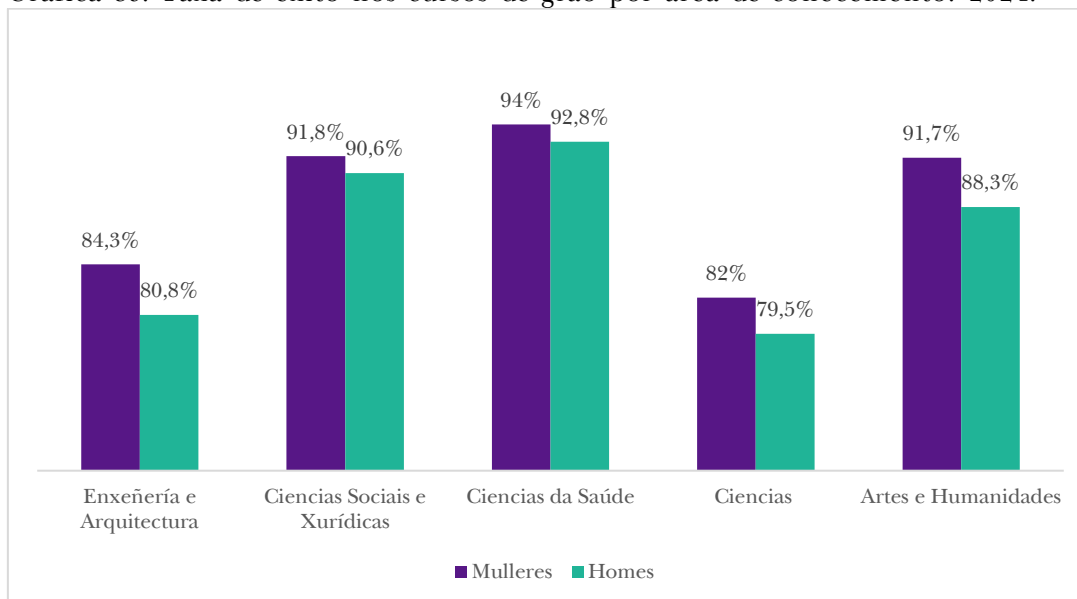
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

A **taxa de éxito** é a relación porcentual entre o número de créditos superados e o número de créditos presentados. Canto máis cerca dos valores do 100%, a taxa de éxito indica unha menor dificultade para superar as materias.

Nos *estudos de grao*, as mulleres obteñen mellores resultados durante 2024, cunha taxa de éxito do 89%, 8 puntos por riba dos homes, que acadan o 81%.

As mulleres acadan mellores taxas de éxito en todas as áreas de coñecemento. As diferenzas máis destacadas obsérvanse nas áreas de artes e humanidades (91,7 % fronte ao 88,5 %) e en ciencias (82 % fronte ao 79,5 %). En enxeñaría e arquitectura, aínda que as porcentaxes son algo máis baixas, mantense unha tendencia semellante, con resultados tamén superiores entre as mulleres (84,3 % fronte ao 80,8 %).

Gráfica 39. Taxa de éxito nos cursos de grao por área de coñecemento. 2024.



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

A evolución da taxa de éxito nos estudos de grao mostra un comportamento estable ao longo dos últimos anos, con valores consistentemente máis altos nas mulleres. Durante o período da pandemia (2020-2021) rexistráronse os mellores resultados, con porcentaxes que superaron o 94%. En 2024, a taxa mantense elevada (89% nas mulleres fronte ao 81% nos homes), cunha diferenza de 8 puntos a favor das estudantes, o que confirma a súa maior rendibilidade académica e continuidade nos resultados respecto dos seus compañeiros.

Táboa 71. Evolución da taxa de éxito nos cursos de grao.

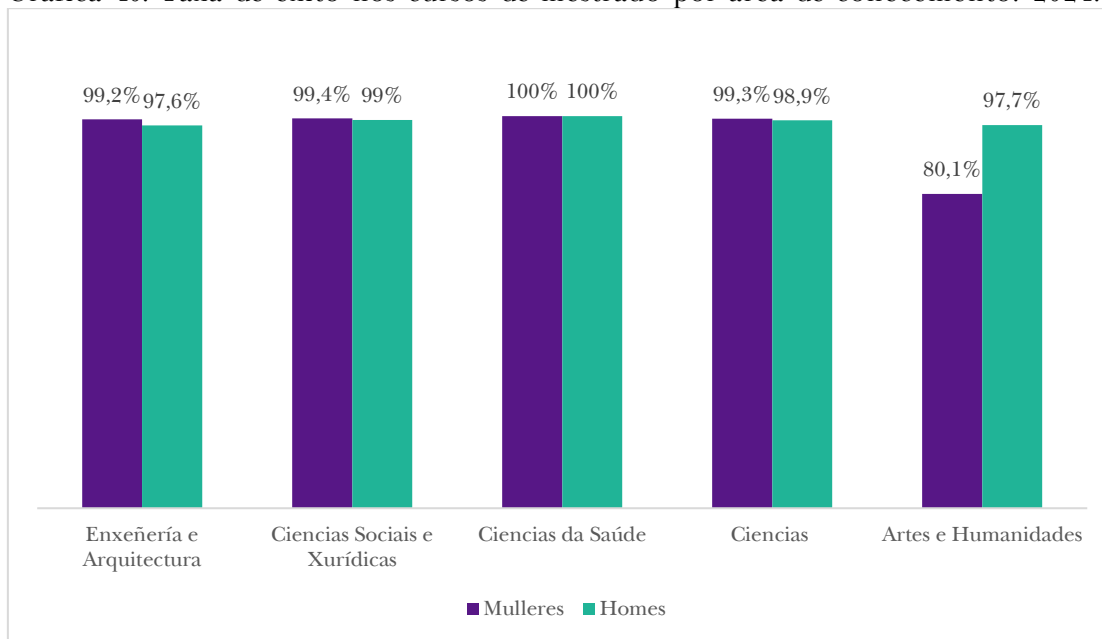
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mulleres	87,8 %	88,2 %	89,2 %	94,7 %	96,0 %	89,5 %	89,2 %	89 %
Homes	77,0 %	77,3 %	78,4 %	91,4 %	85,4 %	79,6 %	80,2 %	81 %
Total	82,8 %	83,2 %	84,3 %	92,6 %	89,5 %	85,1 %	85,2 %	86 %

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

Nos *estudos de mestrado*, a taxa de éxito en 2024 é moi elevada, cun 99% nas mulleres e 98% nos homes, mantendo así unha diferenza mínima entre ambos sexos e confirmando a tendencia de excelentes resultados académicos neste nivel educativo.

As mulleres acadan resultados iguais ou superiores aos dos homes en todas as áreas de coñecemento. As taxas de éxito son especialmente elevadas en ciencias da saúde, cun 100 % tanto en mulleres como en homes, e en ciencias sociais e xurídicas, onde as mulleres alcanzan o 99,4 %. Só na área de artes e humanidades se observa unha diferenza máis ampla, cun 80,1 % de mulleres fronte ao 97,7 % dos homes.

Gráfica 40. Taxa de éxito nos cursos de mestrado por área de coñecemento. 2024.



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

A evolución da taxa de éxito nos estudos de mestrado mantense moi estable ao longo dos últimos anos, cun comportamento destacado nas mulleres. De novo, durante o período da pandemia (2020-2021) acadáronse os mellores resultados, con taxas próximas ao 100 %. En 2024, os valores continúan sendo moi elevados, cun 99,2 % nas mulleres e un 98,5 % nos homes, o que evidencia a consolidación dun rendemento académico excelente e unha diferenza mínima entre ambos sexos.

Táboa 72. Evolución da taxa de éxito nos cursos de mestrado.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mulleres	99,2 %	98,9 %	100 %	100 %	98,7 %	98,9 %	98,7 %	99,2 %
Homes	98,1 %	98,3 %	100 %	99,8 %	98,2 %	98,1 %	97,9 %	98,5 %
Total	98,7 %	98,7 %	100 %	99,9 %	98,5 %	98,5 %	98,4 %	99 %

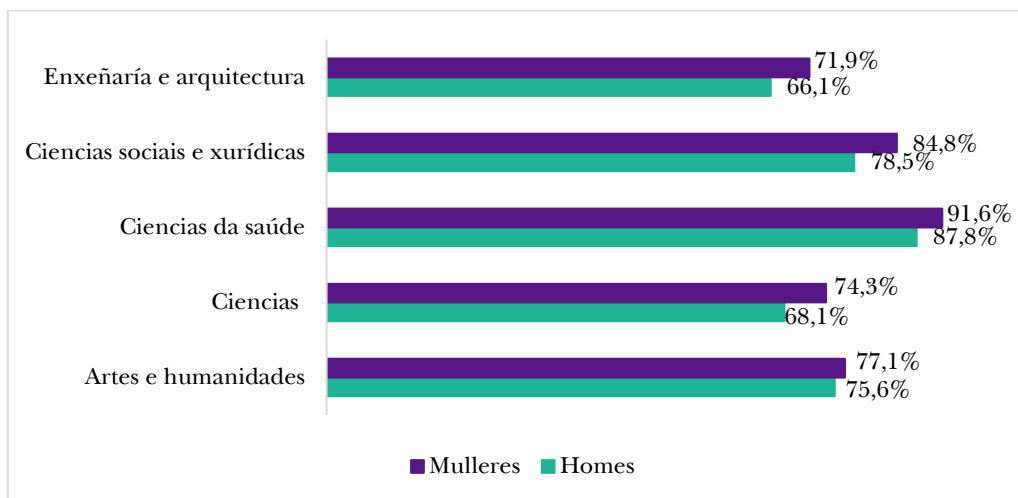
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

A **taxa de rendemento** mide a porcentaxe de créditos aprobados sobre os crédito matriculados.

En 2024 a taxa de rendemento nos *estudos de grao* alcanza o 76%, cunha clara diferenza por sexo: 82% nas mulleres fronte ao 69% nos homes, o que confirma unha maior eficacia académica entre as estudantes.

Por áreas de coñecemento, as maiores diferenzas rexístranse en Ciencias Sociais e Xurídicas, cunha taxa feminina do 84,8 % fronte ao 78,5 % dos homes, e en Ciencias da Saúde, onde as mulleres alcanzan o 91,6 % fronte ao 87,8 %. En Enxeñaría e Arquitectura, aínda que se manteñen os valores máis baixos en termos globais, as mulleres (71,9 %) tamén presentan mellores resultados que os seus compañeiros (66,1%).

Gráfica 41. Taxa de rendemento nos cursos de grao por área de coñecemento. 2024.



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

A evolución da taxa de rendemento nos estudos de grao mostra unha recuperación leve en 2024 tras o descenso dos dous anos anteriores. As mulleres acadan un 82%, fronte a 69% dos homes, mantendo unha diferenza notable de 13 puntos. Os mellores resultados seguen concentrándose nos anos 2019-2021, cando ambas taxas superaron o 90 %. Aínda que os valores actuais son máis baixos, continúa a observar unha rendibilidade académica máis alta e estable entre as mulleres.

Táboa 73. Evolución da taxa de rendemento nos cursos de grao.

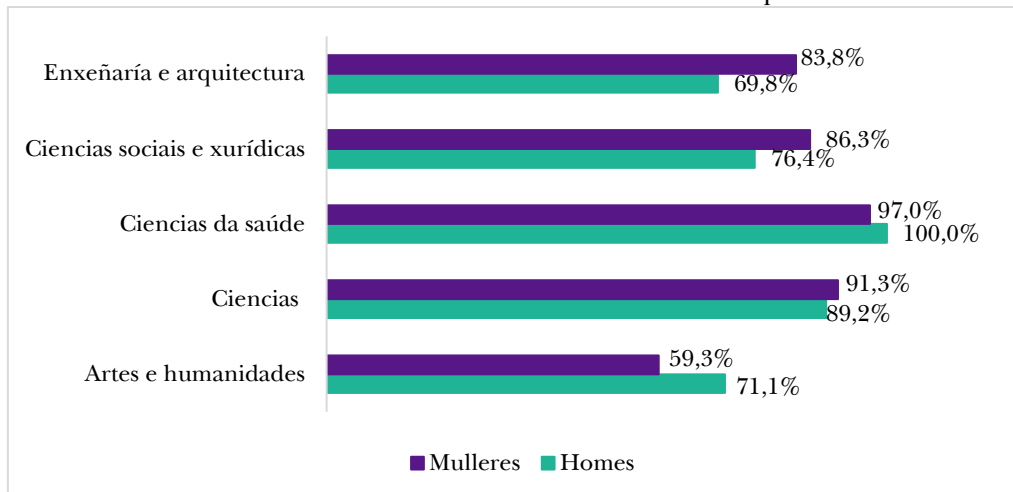
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mulleres	79,3 %	79,8 %	91,9 %	91,9 %	94,1 %	81,0 %	81,9 %	82 %
Homes	63,7 %	64,0 %	88,6 %	88,6 %	82,1 %	65,6 %	67,3 %	69 %
Total	71,8 %	72,3 %	89,8 %	89,8 %	86,8 %	73,8 %	75,1 %	76 %

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

Nos *estudos de mestrado*, os valores son máis elevados en ambos casos, cunha taxa do 88% nas mulleres e do 80 % nos homes, mantendo tamén neste nivel a vantaxe feminina.

Por áreas de coñecemento, polo xeral, as mulleres acadan mellores taxas de rendemento, destacando especialmente en Ciencias da Saúde (97,0 % fronte ao 100 % dos homes) e en Ciencias (91,3 % fronte ao 89,2 %). En Ciencias Sociais e Xurídicas tamén presentan unha taxa superior (86,3 % das mulleres e 76,4 % dos homes). Pola contra, as porcentaxes máis baixas obsérvanse na área de Artes e Humanidades, onde as mulleres acadan o 59,3 % fronte ao 71,1 % dos homes. En Enxeñaría e Arquitectura mantéñense valores altos para ambos sexos, cunha leve vantaxe feminina (83,8 % fronte a 69,8 %).

Gráfica 42. Taxa de rendemento nos cursos de mestrado por área de coñecemento. 2024.



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

A evolución da taxa de rendemento nos estudos de mestrado mantense estable en 2024, cunha lixeira mellora respecto ao ano anterior. As mulleres acadan unha taxa do 87,6 %, fronte ao 80 % dos homes, unha diferenza de 7,6 puntos a favor das estudantes. Os mellores resultados seguen situándose no período 2019-2021, cando as porcentaxes superaron o 90 %. Aínda que os valores actuais son algo inferiores, confírmase a tendencia dun rendemento académico máis alto e constante nas mulleres ao longo do tempo.

Táboa 74. Evolución da taxa de rendemento nos cursos de mestrado.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mulleres	90,6 %	86,5 %	92,1 %	96,1 %	88,1 %	87,4 %	87,1 %	87,6 %
Homes	86,8 %	88,2 %	91,1 %	97,9 %	85,7 %	84,9 %	83 %	80 %
Total	88,9 %	87,4 %	91,5 %	97 %	87 %	86,3 %	85,3 %	84,3 %

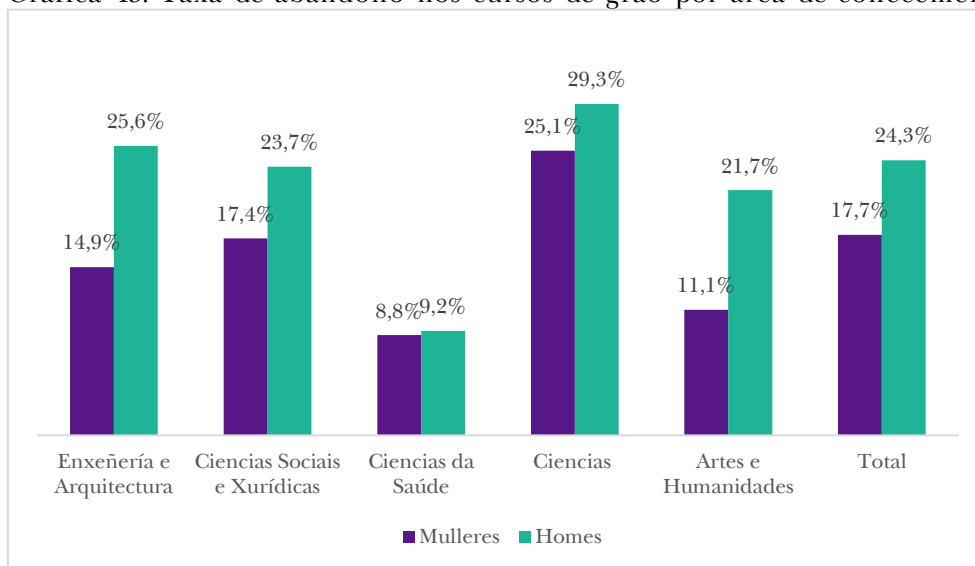
Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

A **taxa de abandono** describe o número de estudantes que non continúan os estudos, identificando a quen non conseguiron a titulación e que non se matricularon no ano seguinte ao do ingreso, nin no seguinte.

No ano 2024, a taxa de abandono nos *estudos de grao* situouse no 21%, cunha diferenza de algo máis de 6 puntos entre as mulleres (17,7 %) e os homes (24,3 %).

En todas as áreas de coñecemento, as mulleres presentan taxas de abandono máis baixas ca os homes. As diferenzas son especialmente destacables en Enxeñaría e Arquitectura, onde abandonan o 14,9 % das mulleres fronte ao 25,6 % dos homes. En Ciencias Sociais e Xurídicas as taxas sitúanse no 17,4 % e 23,7 %, respectivamente, mentres que en Artes e Humanidades o 11,1 % das alumnas abandona fronte ao 21,7 % dos estudantes. As cifras máis baixas rexístranse en Ciencias da Saúde, cun 8,8 % de mulleres e un 9,2 % de homes.

Gráfica 43. Taxa de abandono nos cursos de grao por área de coñecemento. 2024.

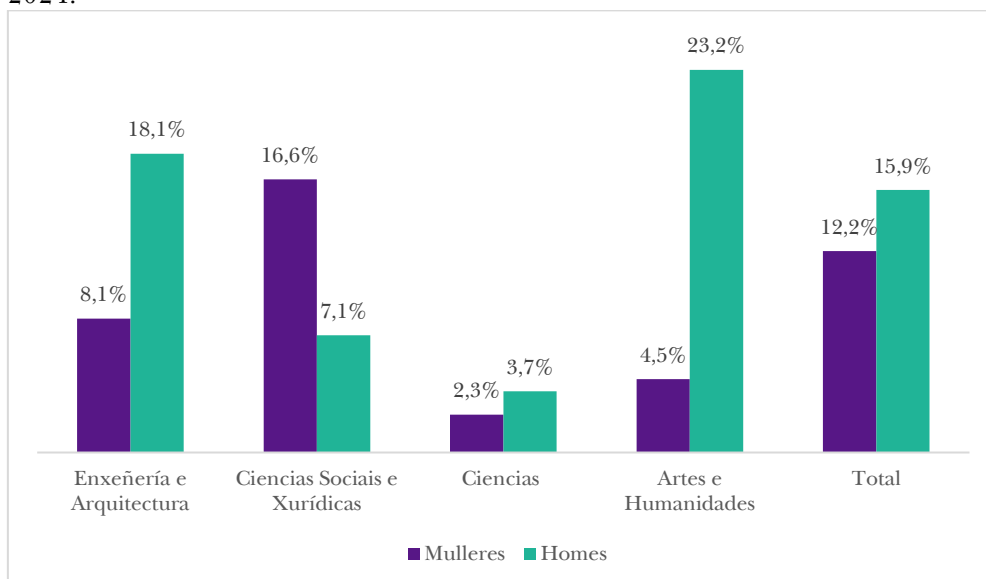


Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Nos *estudos de mestrado*, a taxa de abandono é inferior á observada nos estudos de grao. A continuidade formativa tras o grao, orientada á especialización profesional ou investigadora, así como factores económicos, poden explicar esta diferenza. En 2024, a taxa de abandono nos mestrados situouse no 13,9 %, cunha diferenza de algo máis de 3 puntos entre as mulleres (12,2 %) e os homes (15,9 %).

En relación coas distintas áreas de coñecemento, a taxa de abandono nos estudos de mestrado amosa un comportamento desigual segundo o sexo. As mulleres presentan menores porcentaxes en case todas as áreas, destacando Enxeñaría e Arquitectura, onde abandonan o 8,1 % fronte ao 18,1 % dos homes. En Ciencias Sociais e Xurídicas as mulleres rexistran o 16,6 % e os homes o 7,1 %, mentres que en Ciencias e Artes e Humanidades as taxas femininas son tamén inferiores (2,3 % e 4,5 %, respectivamente) en comparación cos homes (3,7 % e 23,2 %).

Gráfica 44. Taxa de abandono nos cursos de mestrado por área de coñecemento. 2024.



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

Por outra banda, o 4,7 % do alumnado da UVigo *cambiou de estudo de grao* en 2024. A diferenza por sexo mantense, cun 3,5% das mulleres que modificaron a súa titulación fronte ao 5,7% dos homes. Estes datos reflicten unha maior estabilidade nas eleccións académicas das estudantes respecto dos seus compañeiros.

Por ámbitos de coñecemento, o maior número de cambios de estudo concéntrase na área de Enxeñaría e Arquitectura, cunha taxa do 7,1 % (6 % nas mulleres e 8,2 % nos homes). Séguelle a área de Ciencias, onde os homes presentan tamén unha maior mobilidade entre titulacións (10,4 % fronte ao 6,6 % das mulleres). En Ciencias Sociais e Xurídicas as taxas sitúanse entre o 2,8 % e o 4,4 %, mentres que en Artes e Humanidades (1,1 % e 2,1 %) e Ciencias da Saúde (1,2 % e 3,3 %) o cambio de titulación é pouco frecuente.

Táboa 75. Cambio de estudo nos cursos de grao. 2024.

Taxa cambio de estudo	Mulleres	Homes	Total
Artes e Humanidades	1,1 %	2,1 %	2,4 %
Ciencias	6,6 %	10,4 %	8,5 %
Ciencias da saúde	1,2 %	3,3 %	2,3 %
Ciencias sociais e xurídicas	2,8 %	4,4 %	3,6 %
Enxeñaría e arquitectura	6 %	8,2 %	7,1 %
Total	3,5 %	5,7 %	4,7 %

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

Nos *estudos de mestrado*, o cambio de titulación é un fenómeno pouco habitual. No ano 2024, unicamente o 0,95 % do alumnado cambiou de estudos, cunha porcentaxe do 0,3% no caso das mulleres e do 1,6% entre os homes.

Por ámbitos de coñecemento, o cambio de estudos nos mestrados é moi reducido, con valores que non superan o 3 %. As porcentaxes máis altas concéntranse en Artes e Humanidades (0,9 % nas mulleres e 2,9 % nos homes) e en Enxeñaría e Arquitectura, onde só se rexistran cambios entre os homes (2,1 %). En Ciencias Sociais e Xurídicas a mobilidade é mínima (0,2 % e 1,4 %), mentres que en Ciencias non se produciron cambios de titulación durante o ano 2024.

Táboa 76. Cambio de estudo nos cursos de mestrado. 2024.

Taxa cambio de estudo	Mulleres	Homes	Total
Artes e Humanidades	0,9 %	2,9 %	1,9 %
Ciencias	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Ciencias sociais e xurídicas	0,2 %	1,4 %	0,8 %
Enxeñaría e arquitectura	0,0 %	2,1 %	1,1 %
Total	0,3 %	1,6 %	0,95 %

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

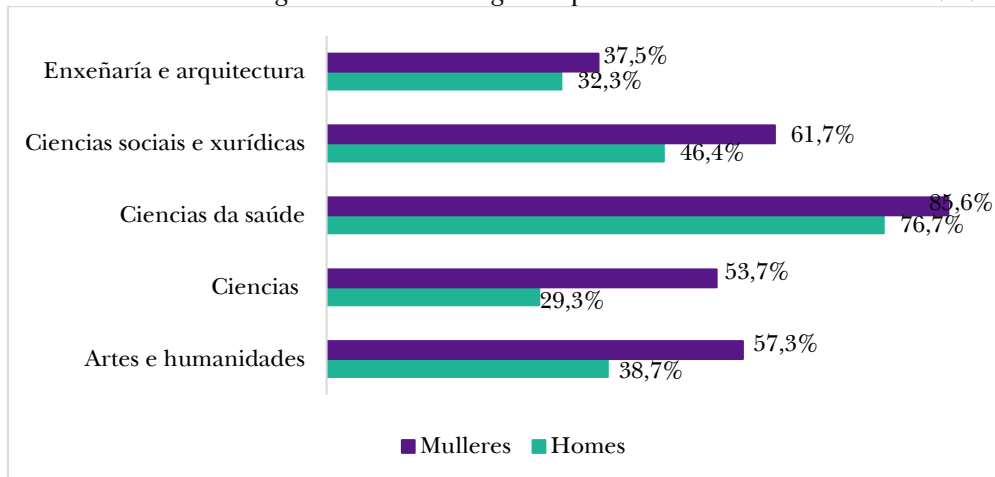
A **taxa de graduación** recolle a porcentaxe de estudantes que finalizan a ensinanza no tempo teórico previsto no plan de estudos ou nun curso máis.

No ano 2024, a taxa de graduación nos *estudos de grao* da Universidade de Vigo situouse no 51,33%. A diferenza por sexo é notable, xa que as mulleres acadan unha taxa do 62,08%, mentres que nos homes é do 39,11 %, o que reflicte unha maior continuidade e finalización dos estudos por parte das alumnas.

En todas as áreas de coñecemento obsérvase unha maior efectividade das mulleres na

finalización dos estudos de grao. As taxas máis elevadas rexístranse nas titulacións de Ciencias da Saúde, cun 87,6 % fronte ao 76,7 % dos homes, e en Ciencias Sociais e Xurídicas, onde as mulleres acadan o 61,7 % e os homes o 46,4 %. En Artes e Humanidades a taxa feminina é do 57,3 %, tamén superior á masculina (38,7 %). A menor diferenza aparece na área de Enxeñaría e Arquitectura, cun 37,5 % nas mulleres e un 32,3 % nos homes, mantendo aínda así unha vantaxe a favor das estudantes.

Gráfica 45. Taxa de graduación nos graos por área de coñecemento. 2024.

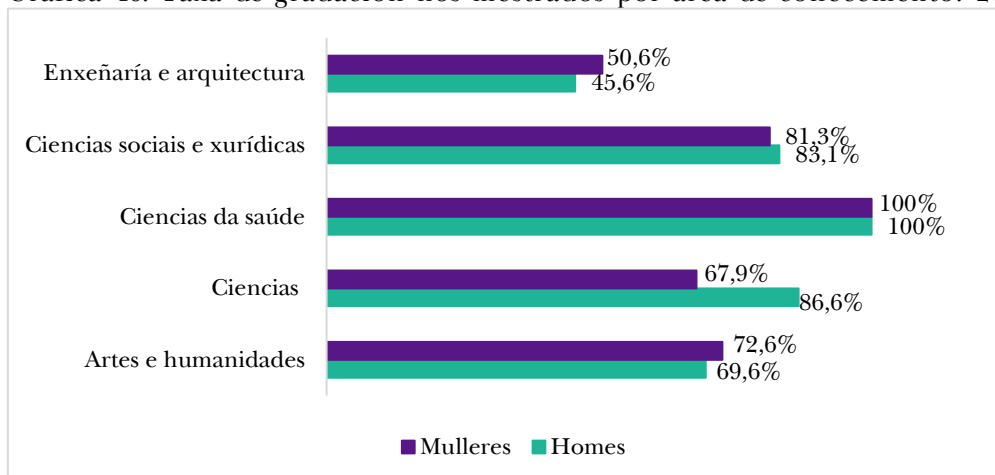


Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

Nos *estudos de mestrado*, a taxa de graduación acadou valores claramente superiores aos observados nos títulos de grao, situándose no 70,09 %. Mantense a vantaxe das mulleres, cunha taxa do 77,50%, fronte ao 61,77% dos homes, o que reflicte unha maior continuidade e finalización dos estudos por parte das alumnas, aínda que cunha diferenza algo menor que noutros niveis académicos.

A excepción da área de Ciencias da Saúde, onde mulleres e homes acadan o 100 % de graduación, as mulleres presentan taxas superiores en todas as demais áreas de coñecemento. A diferenza máis destacada dáse en Enxeñaría e Arquitectura, con cinco puntos máis a favor das mulleres (50,6 % fronte ao 45,6 %). En Ciencias Sociais e Xurídicas as porcentaxes son moi próximas (81,3 % e 83,1 %), mentres que en Artes e Humanidades e en Ciencias as taxas femininas tamén superan lixeiramente ás masculinas, amosando unha tendencia xeral de mellor continuidade e finalización dos estudos por parte das alumnas.

Gráfica 46. Taxa de gradación nos mestrados por área de coñecemento. 2024.

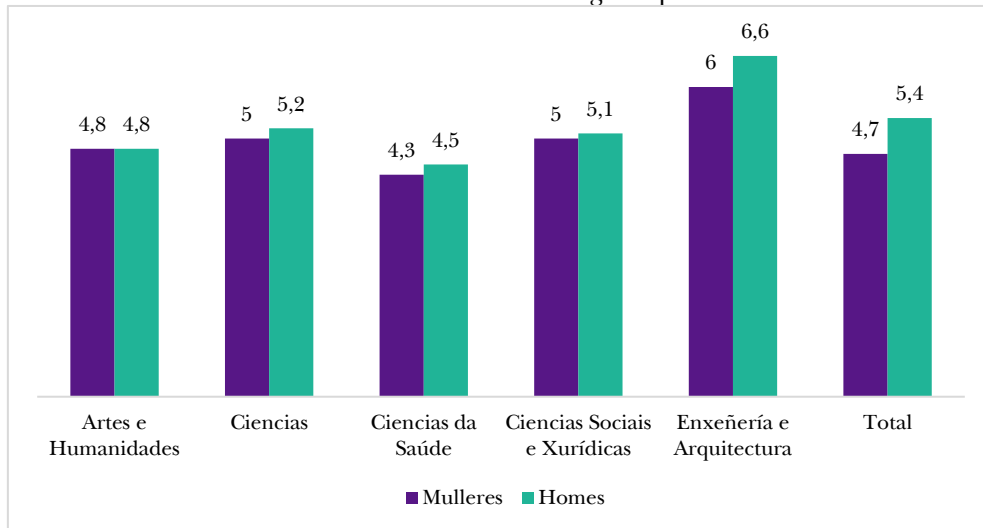


Fonte: elaboración propia a partir dos datos recollidos no portal de transparencia da UVigo

### 5.7. Duración media dos estudos

A duración media dos estudos de grao na Universidade de Vigo en 2024 sitúase nos 5 anos, cunha diferenza clara entre mulleres e homes: 4,7 anos fronte a 5,4, respectivamente. As mulleres completan os estudos en menos tempo en case todas as áreas, especialmente en Enxeñaría e Arquitectura, onde finalizan medio ano antes ca os homes (6 fronte a 6,6 anos). A única excepción prodúcese na área de Ciencias, onde elas tardan lixeiramente máis (5 anos fronte a 5,2).

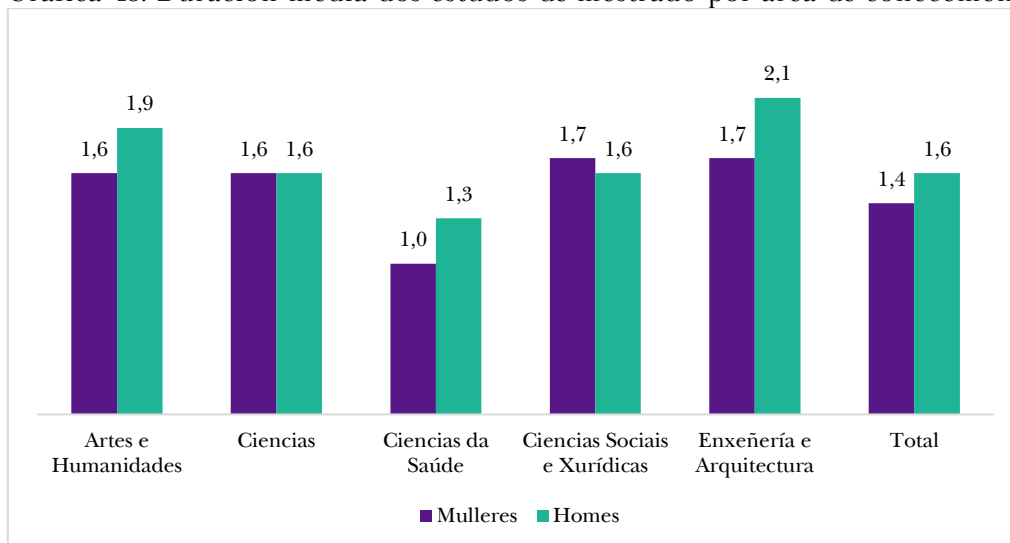
Gráfica 47. Duración media dos estudos de grao por área de coñecemento. 2024.



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

Nos estudos de mestrado, a duración media total é de 1,5 anos, cunha lixeira diferenza entre mulleres (1,4 anos) e homes (1,6 anos). Por áreas de coñecemento, as mulleres presentan unha menor duración media en case todos os ámbitos, especialmente en Ciencias da saúde, onde completan os estudos en 1 ano fronte a 1,3 dos homes. A maior diferenza obsérvase na área de Enxeñaría e Arquitectura, onde os homes prolongan a duración media ata 2,1 anos, fronte aos 1,7 das mulleres.

Gráfica 48. Duración media dos estudos de mestrado por área de coñecemento. 2024.



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

## 5.8. Mobilidade internacional e nacional

No ano 2024 participaron un total de 1.174 estudantes nos programas de mobilidade nacional e internacional, 722 mulleres (61,5 %) e 452 homes (38,5 %). Aínda que as diferenzas non son moi acusadas, obsérvase unha maior participación feminina, superando lixeiramente o rango de equilibrio.

No programa de mobilidade nacional saínte, as mulleres representan o 66,9 % do total, mentres que nas estadias internacionais saíntes acadan o 59,1%. Entre o estudantado entrante, a presenza feminina é tamén superior: 71,4 % nos programas nacionais e 61,3% nos internacionais.

Táboa 77. Mobilidade internacional e nacional. 2024

	Mulleres	Homes	Total	% total mulleres
Nacional saínte	98	50	148	66,22 %
Nacional entrante	40	16	56	71,43 %
Internacional saínte	280	194	474	59,1 %
Internacional entrante	304	192	496	61,3 %

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

## 5.9. Deporte e participación social

Na programación deportiva e de participación social que ofrece a Universidade de Vigo, a participación feminina acada o 45,9 %, aínda que con diferenzas salientables segundo o tipo de actividade. As mulleres son maioría nas actividades dirixidas (82,7 %), nos servizos de voluntariado (78,5 %) e nos servizos de medicina deportiva e valoración funcional (59,7 %). Pola contra, os homes presentan maior presenza nas actividades de uso libre (66,4 %) e nas actividades da natureza (56,7 %), mentres que nas escolas e cursos de iniciación deportiva a participación é practicamente equilibrada (50,4 % de mulleres).

Táboa 78. Deporte e participación social. 2024.

	% mulleres	Mulleres	Homes	Total
Uso libre	33,6 %	1.158	2.289	3.447
Actividades dirixidas	82,7 %	1148	240	1.388
Escolas e cursos de iniciación deportiva	50,4 %	313	308	621
Actividades da natureza	43,3 %	77	101	178
Servizos de medicina deportiva e valoración funcional	59,7 %	1.629	1.098	2.727
Servizos de voluntariado	78,5 %	106	29	135

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

No conxunto dos programas deportivos, o promedio de participación feminina é do 45,1 %, situándose preto dos rangos de equilibrio, pero con diferenzas significativas segundo o tipo de actividade. Nos últimos anos mantense a tendencia ascendente da participación feminina nas actividades dirixidas, que en 2024 acadan o 79,4 %, consolidándose como o ámbito con maior presenza de mulleres. Tamén se observa unha mellora nas competicións interuniversitarias, onde as mulleres representan o 47,9 %, preto do equilibrio, e un incremento no deporte federado, que alcanza o 44,4 %. Pola contra, nas competicións internas a participación segue a ser reducida (10,2 %) e nas actividades de uso libre

mantéñense porcentaxes baixas (35 %).

Táboa 79. Evolución das mulleres nos programas deportivos

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Actividades de uso libre	34,4 %	35,1 %	33,3 %	30,5 %	35,0 %	34,8 %	35 %
Actividades dirixidas de <i>fitness</i>	68,7 %	69,5 %	77,2 %	87,6 %	82,0 %	78,2 %	79,4 %
Actividades no medio natural	55,6 %	52,3 %	58,8 %	59,6 %	61,6 %	60,2 %	58,1 %
Competicións internas	8,0 %	6,5 %	8,2 %	7,1 %	9,1 %	7,1 %	10,2 %
Competicións interuniversitarias	38,4 %	50,7 %	44,3 %	0,0 %	52,7 %	48,5 %	47,9 %
Deporte federado	34,8 %	33,1 %	34,9 %	35,5 %	35,6 %	32,4 %	44,4 %
Escolas e cursos de iniciación deportiva	38,2 %	39,2 %	47,0 %	45,0 %	47,0 %	53,0 %	47,1 %
Persoas abonadas	42,4 %	41,9 %	40,2 %	34,5 %	37,8 %	40,3 %	38,9 %
Promedio por actividade e curso	40,1 %	41,0 %	43,0 %	37,5 %	45,1 %	44,3 %	45,1 %

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

## 6. RESUMO E CONCLUSIÓNS

O Observatorio de Igualdade 2025 mostra avances en representación feminina, pero mantense unha estrutura universitaria atravesada pola segregación horizontal, a segregación vertical, a fenda de coidados e formas de traballo doméstico académico que limitan a igualdade real. Estes patróns aparecen nos órganos de goberno, no PDI, no PI, no PTXAS e no estudantado, reproducindo o efecto tesoira e a tubaxe que pinga ao longo da carreira académica.

### Goberno e equipos directivos

- Hai unha presenza crecente de mulleres nos órganos colexiados (Claustro, Consello de Goberno, Consello Social, consellos de campus), con porcentaxes próximas ou superiores á paridade, o que podería ter un efecto positivo para mitigar parcialmente o androcentrismo na toma de decisións.
- Nos cargos unipersoais obsérvase unha combinación de avances (maioría de mulleres en vicerreitorías, Xerencia e moitas direccións de área) con persistencia de teito de cristal na Reitoría e en certas áreas estratéxicas (investigación, infraestruturas, grandes centros e institutos, onde a dirección continúa maioritariamente en mans de homes).
- No goberno dos centros a distribución é globalmente equilibrada, pero por campus mantense unha masculinización maior en Pontevedra, mentres ca Ourense presenta unha feminización clara e Vigo un equilibrio máis axustado; isto amosa unha segregación horizontal territorial na ocupación de cargos.

### PDI: teito de cristal, fenda de coidados e traballo doméstico académico

- O PDI global sitúase arredor do 43% de mulleres, en liña co sistema universitario español, pero coa masculinización clara das categorías superiores (cátedras e profesorado emérito) e maior presenza feminina nas figuras intermedias e temporais, o que exemplifica o efecto tesoira e a segregación vertical.

## OBSERVATORIO DA IGUALDADE 2025

- Por ramas de coñecemento, as direccións de departamento están equilibradas ou feminizadas en Artes e Humanidades e en Ciencias Sociais e Xurídicas, pero fortemente masculinizadas en Ciencias e en Enxeñaría e Arquitectura, reproducindo a clásica segregación horizontal CTEM/non-CTEM.
- Os datos de sexenios e quinquenios mostran que os homes acumulan máis tramos, o que se interpreta como resultado da maior antigüidade e traxectorias que progresan e se consolidan antes, pero tamén da fenda de coidados e do traballo doméstico académico asumido polas mulleres, que penaliza a súa produción avaliada.

**PI: tubaxe que pinga e sobrecualificación**

- No persoal investigador predoutoral e posdoutoral a presenza feminina é elevada ou próxima á paridade, pero a transición cara ao PDI estable non se corresponde co peso das mulleres nos primeiros chanzos, evidenciando unha tubaxe que pinga ao longo da carreira científica.
- Por áreas de coñecemento repítese o patrón de segregación horizontal: máis mulleres en ámbitos sociosanitarios e humanísticos e maior presenza masculina en ámbitos tecnocientíficos, o que condiciona tamén o acceso a determinados recursos, redes e proxectos.
- Os datos do informe suxiren unha posible sobrecualificación de moitas mulleres novas investigadoras respecto dos postos que ocupan (e da estabilidade que acadan), especialmente cando se comparan traxectorias, tramos de investigación e temporalidade por sexo.

**PTXAS: feminización, cristalización de roles e fenda de coidados**

- O PTXAS presenta unha feminización ampla en moitos grupos de postos e áreas administrativas, especialmente en organización institucional e administración desconcentrada, mentres os homes concentran direccións en servizos xerais e ámbitos tecnolóxicos, reproducindo a segregación horizontal por tipo de tarefa e cualificación.
- A representación sindical do PTXAS mostra fortes desequilibrios (comités de empresa claramente masculinizados fronte a unha Xunta de persoal funcional feminizada), o que pode traducirse en menor capacidade de incidencia das mulleres nos espazos con máis poder negociador.
- A análise de niveis de estudos e formación indica unha alta cualificación feminina en postos administrativos e de xestión, o que reforza a idea de observatorios anteriores de sobrecualificación e de asignación de mulleres a tarefas de apoio e coidado organizativo pouco recoñecidas.

**Estudantado: segregación horizontal, rendemento e androcentrismo**

- As matrículas por graos, mestrados e doutoramentos amosan unha forte segregación horizontal: feminización en educación, saúde e ámbitos sociais e masculinización nas enxeñarías e outras titulacións CTEM, reproducindo desde o acceso os estereotipos de xénero nas eleccións profesionais.
- As taxas de éxito, rendemento e notas medias acostuman ser iguais ou mellores nas mulleres, malia concentrarse en ámbitos con menor prestixio e saída económica, o que apunta a un uso subóptimo do talento feminino e a futuros itinerarios de sobrecualificación.
- A combinación de eleccións de estudos, participación en mobilidade, práctica deportiva e vida asociativa deixa ver un ecosistema aínda marcado por loxicas androcentristas onde certas actividades e recoñecementos continúan vinculados a modelos masculinos.

