

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)

Firma válida.

Diagnose en materia de igualdade

UDC

2023

Índice

I. PRESENTACIÓN

II. INTRODUCCIÓN

III. ANÁLISE DE DATOS

Alumnado

- ▶ Alumnado matriculado na UDC
- ▶ Evolución do alumnado matriculado na última década. Graos especialmente masculinizados vs. graos especialmente feminizados
- ▶ Alumnado titulado
- ▶ Posgraos
- ▶ Mobilidade e cooperación
- ▶ Conclusións

Persoal docente e investigador

- ▶ Distribución por sexo
- ▶ Distribución por categoría
- ▶ Distribución por idade
- ▶ Coordinación de grupos de investigación
- ▶ Consecución de sexenios
- ▶ Dirección de teses
- ▶ Axudas á mobilidade
- ▶ Conclusións

Persoal técnico, de xestión e de administración e servizos

- ▶ Distribución por sexo
- ▶ PTXAS funcionario e laboral
- ▶ Distribución por categoría
- ▶ Axudas á mobilidade
- ▶ Conclusións

IV. GOBERNO, XESTIÓN E PARTICIPACIÓN

V. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACION E PROMOCIÓN PROFESIONAL

VI. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. FENDA SALARIAL

VII. CONDICIÓN DE TRABAJO

VIII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA

IX. POLÍTICAS E ACCIÓN PARA A IGUALDADE DE XÉNERO DA UDC

X. COMUNICACIÓN E IMAXE NON SEXISTA

INTRODUCCIÓN

Marco normativo

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, constitúe o marco de desenvolvemento do principio de igualdade. Esta lei incorpora modificacións substanciais para avanzar na consecución da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes, así como do exercicio de plenos dereitos por parte das mulleres en todos os eidos da vida política, social e xurídica. Pola súa banda, o Real decreto lexislativo 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantir a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, introduce importantes avances especialmente no que respecta á obrigatoriedade de elaborar plans de igualdade, ampliando de forma xeneralizada a obriga de deseñar e implantar un plan de igualdade fixada inicialmente na Lei orgánica 3/2007.

Respecto da Comunidade Autónoma de Galicia, hai que salientar o Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

A normativa universitaria aprobada nos últimos anos tamén se pronuncia respecto da aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes. Cabe destacarmos a nivel estatal a Lei orgánica 4/2007, do 12 de abril, pola que se modifica a Lei orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de universidades, que no seu preámbulo establece que a universidade debe ser «transmisor[a] esencial de valores» ante o reto da sociedade actual «para alcanzar unha sociedade tolerante e igualitaria, na cal se respecten os dereitos e liberdades fundamentais e de igualdade entre homes e mulleres».

Por outra banda, o Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, norma de obrigado cumprimento en todas as administracións públicas, dispón na súa disposición adicional sétima a obrigatoriedade de dispoñer de plans de igualdade, a sinalar que: «O plan establecerá os obxectivos para acadar en materia de promoción da igualdade de trato e oportunidades no emprego público, así como as estratexias ou medidas que se adoptarán para a súa consecución. O plan será obxecto de negociación, e de ser o caso acordo, coa representación legal dos empregados públicos na forma que se determine na lexislación sobre negociación colectiva na administración pública e o seu cumprimento será avaliado con carácter anual». Recolle ademais a creación dun rexistro de plans de igualdade específico para as administracións públicas, creado por Resolución do 16 de marzo de 2023, da Secretaría de Estado de Función Pública, a que se deberán remitir os plans de igualdade e protocolos ante casos de acoso para un mellor coñecemento, seguimento e transparencia das medidas para adoptaren todas as administracións públicas nesta materia.

Actualmente ademais, a nova Lei orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do sistema universitario, en vigor, afonda na transversalidade do principio de igualdade e regula de forma máis pormenorizada as unidades de igualdade, incidindo na suficiencia da súa dotación de recursos; a obrigatoriedade de paridade en todos os órganos da universidade, así como nos de avaliación e selección de persoal; ou a posibilidade de incluír accións positivas nos concursos de acceso a prazas de persoal docente e

investigador (PDI) funcionario e laboral, coa finalidade de favorecer o acceso das mulleres a estes postos. De maneira dáse un paso máis alá na obrigatoriedade de elaborar plans de igualdade, pois no artigo 4.3 establécese que: «En todo caso, como requisito para a súa creación e recoñecemento, as universidades deberán contar cos plans que garantan a igualdade de xénero en todas as súas actividades, medidas para a corrección da fenda salarial entre mulleres e homes, condicións de accesibilidade e axustes razoables para as persoas con discapacidade, e medidas de prevención e resposta fronte á violencia, a discriminación ou o acoso amparadas na Lei 3/2022, do 24 de febreiro, de convivencia universitaria».

A Universidade da Coruña (UDC) preparou no ano 2012 unha diagnose inicial desde a perspectiva de xénero previa á elaboración e aprobación do seu I Plan de igualdade. Máis dunha década despois, cando está próxima a data de fin da vixencia do II Plan de igualdade, fíxose preciso comezar os traballos para unha nova diagnose co fin de coñecer a situación actual, o impacto dos primeiros plans de igualdade e a proxección dos avances sociais, políticos e culturais resultado do impulso das políticas públicas a prol da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Referencias na UDC

Desde o ano 2012 as políticas no eido da igualdade de oportunidades da UDC sufriron un impulso importante coa elaboración, aprobación e implementación do I e II Plan de igualdade. A redacción destes plans, alén de cumprir a normativa aplicable, puxo de manifesto o compromiso da UDC coa igualdade de xénero.

Ao longo destes últimos anos non só se puxeron en marcha algunhas das accións recollidas nos documentos de referencia, senón que tamén se impulsou o compromiso co principio de igualdade de oportunidades de cara á totalidade da comunidade educativa. Asemade a UDC, a través da súa Oficina para a Igualdade de Xénero (OIX), participa activamente en entidades e redes de colaboración e intercambio como a Rede de Unidades de Igualdade de Xénero para a Excelencia Universitaria (RUIXEU) ou as Xornadas Universitarias Galegas en Xénero (XUGeX) para dar unha resposta de valor a un problema estrutural.

Metodoloxía

Para elaborar esta diganose tomáronse como referencia documentos como a *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas* do Instituto das Mulleres (Ministerio de Igualdade, 2021) e a *Guía para a elaboración de plans de igualdade* publicada pola Xunta de Galicia (2021).

Estes documentos foron publicados no novo escenario normativo tras da entrada en vigor do Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, que ten por obxecto o desenvolvemento regulamentario dos plans de igualdade, así como a súa diagnose, incluídas as obrigas de rexistro, depósito e acceso de tales plans; e do Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes, que ten por obxecto establecer medidas específicas para facer efectivo o dereito á igualdade de trato e á non discriminación entre mulleres e homes en materia retributiva, desenvolvendo os mecanismos para identificar e corrixir a discriminación neste ámbito e loitar contra ela.

Non entanto, ambas as guías centran as súas recomendacións nas entidades mercantís, polo que, malia que se tomaron como referencia, realizáronse modificacións respecto da estrutura final da diagnose co fin de nos adaptar ás particularidades da propia institución universitariacomo ente público.

Respecto do estipulado no Real decreto 901/2020, tivéronse en conta aquelas cuestións recollidas no artigo 7, así como no anexo rotulado «Disposicións aplicables para a elaboración da diagnose». Co todo, neste último caso, algunha información contida neste apartado non se puido reflectir na diagnose da UDC por entender que non se aplica. Así, non se levou a cabo unha avaliación dos postos de traballo segundo a ferramenta achegada polo Ministerio de Igualdade, tendo en conta que os postos existentes na UDC están regulados pola propia normativa de aplicación e non existindo «liberdade» por parte da «dirección» respecto da súa modificación, creación ou supresión.

O mesmo sucede coas funcións e características de cada un dos postos de traballo ou categorías profesionais, todas elas recollidas na normativa de aplicación, ao igual que as retribucións correspondentes a cada unha delas. Tamén se repite no caso da información relativa aos procesos de selección e contratación, dado que nos atopamos nun ente público cunha regulación específica sobre o acceso ás diferentes categorías profesionais en condicións de igualdade, mérito, capacidade e non discriminación, ao igual que a formación e promoción profesional, aínda que a pesar da súa regulación isto ás veces non impide que se cheguen a producir fendas salariais que fan necesaria a mellora e revisión deses procesos

Por tanto, a estrutura e información analizada na diagnose, malia ter en conta os aspectos e condicións xerais estipulados na normativa específica aplicable canto á elaboración de plans de igualdade (reais decretos 901/2020 e 902/2020), adaptouse á realidade da propia UDC. Respecto da análise sobre a existencia ou non de fenda salarial, tomáronse como referencia os datos, a análise e as conclusións recollidos no estudo publicado polo Ministerio de Universidades neste ano 2023¹.

Recollida de información

A metodoloxía que se empregou baseouse nunha acción participativa dos diferentes colectivos que integran a comunidade universitaria a través da súa representación na Comisión de Igualdade, integrada por nove compoñentes, na súa totalidade mulleres, e representantes tanto da dirección da UDC como do PDI (dúas representantes), do persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTXAS, unha representante) e do alumnado (dúas representantes). Esta comisión foi a encargada de aprobar a metodoloxía para empregar na elaboración da diagnose, así como os puntos principais de análise.

Seguindo o estipulado na normativa de aplicación, antes do comezo dos traballos de deseño e recollida da información, constituíuse unha comisión negociadora cun total de 16 membros en total, oito en representación da parte institucional e oito en representación sindical do persoal. A parte institucional, aínda que inicialmente estivo composta por sete mulleres e un home, ao final constou de oito mulleres (catro PDI e catro PTXAS). Respecto da representación sindical, esta estivo composta inicialmente por sete mulleres e un home (PTXAS), quen finalmente foi substituído por outro home.

Período de recollida de datos	Outubro-décembro de 2022
Data de inicio da diagnose	Xaneiro de 2023
Data de finalización da diagnose	Febreiro de 2023

Logo do establecemento e a aprobación dos criterios de análise por parte da Comisión Negociadora do III Plan de igualdade, a segunda fase do proceso na elaboración da diagnose comprendeu a recollida de información. Para ela tomáronse como referencia os datos recollidos nas memorias de

¹ Información recollida no apartado relativo ás condicións de traballo.

xestión da UDC do ano 2021 (as últimas publicadas no momento da elaboración da diagnose) e datos estatísticos máis concretos aos que tivo acceso a OIX a través da Unidade de Análise e Xestión de Datos da UDC, así como outro tipo de información publicada na páxina web da UDC e datos solicitados directamente aos diferentes servizos.

Máis concretamente, para o estudo do alumnado tívose en conta fundamentalmente o curso 2021/22, malia que se realiza unha análise lonxitudinal da última década, para estudar a súa evolución desde a situación de partida. Respecto do persoal traballador, PTXAS e PDI, os datos recollidos están actualizados a decembro de 2022. Tamén se fixo unha comparativa coa evolución destes datos na última década.

O deseño dun sistema que integra a participación activa de todos os grupos de interese a través da Comisión Negociadora do III Plan de igualdade levou a desbotar outras fórmulas inicialmente propostas como os grupos de discusión ou a distribución de enquisas.

O elevado volume de datos, especialmente aqueles relativos ao alumnado matriculado e a evolución deste nos últimos dez anos, amais da necesaria concreción dos datos para unha diagnose de calidade, levou a xerar un segundo documento anexo ao informe final de diagnose. Deste modo, neste informe recolleranse unicamente aqueles datos máis significativos.

Tras a análise, redactouse o Informe de diagnose, documento base para elaborar o III Plan de igualdade, xa que grazas a toda a información cualitativa e cuantitativa recompilada puido efectuarse unha análise clara e real da situación actual da UDC, da súa estrutura organizativa, da integración da igualdade de oportunidades no modelo de xestión, dos puntos fortes e as áreas de mellora, así como das necesidades e/ou dos problemas atopados.

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)

Firma válida.

ANÁLISE DE DATOS. ALUMNADO

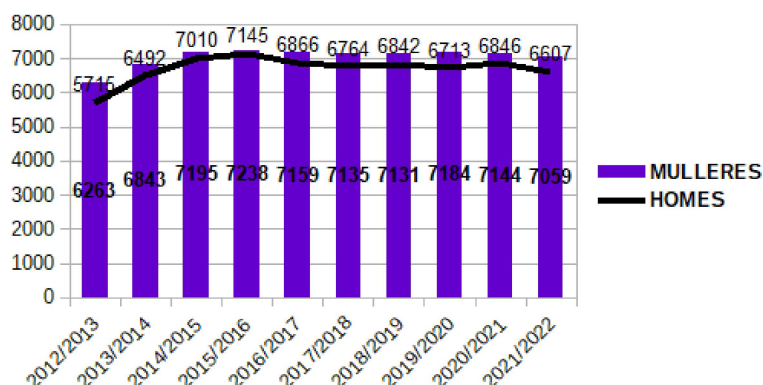
Alumnado matriculado na UDC no curso 2021/22

Homes	Mulleres
6607	7059

Evolución do alumnado matriculado na UDC ao longo do período 2012-2022

Curso	Homes	Mulleres	Total	Diferenza de mulleres	% Mulleres
2012/2013	5715	6263	11.978	+548	52,29 %
2013/2014	6492	6843	13.335	+351	51,32 %
2014/2015	7010	7195	14.205	+185	50,65 %
2015/2016	7145	7238	14.383	+93	50,32 %
2016/2017	6866	7159	14.025	+293	51,04 %
2017/2018	6764	7135	13.899	+371	51,33 %
2018/2019	6842	7131	13.973	+295	51,03 %
2019/2020	6713	7184	13.897	+471	51,69 %
2020/2021	6846	7144	13.990	+298	51,06 %
2021/2022	6607	7059	13.666	+452	51,65 %
				+3.357	

Comparativa distribución Alumnado UDC 2012-22 por sexo



A aproximación á matrícula nas diversas titulacións na UDC pon de manifesto o relativo equilibrio atendendo ao xénero. De feito, aínda que se observa unha lixeira feminización da matrícula –na liña do que acontece na universidade española–, a diferenza entre alumnos varóns e alumnas mulleres sitúase por debaixo dos cinco puntos porcentuais en todo o períod., Varía, iso si, dos nove puntos porcentuais no curso 2012/13 aos dous do curso 2015/16, manténdose estable no resto.

Cómpre sinalarmos que esta lixeira feminización da matrícula reflectiuse nun total de 3357 alumnas máis ao longo dunha década. No entanto, malia este aparente equilibrio nas matrículas de mulleres e homes, a análise polo miúdo da matrícula puxo de manifesto a existencia dunha dobre segregación atendendo ao xénero: horizontal (segundo ramas de coñecemento) e vertical (por nivel de estudos).

Distribución do alumnado por ramas de coñecemento

Alumnado matriculado por ramas de coñecemento e sexo no curso 2021/22

	Homes	Mulleres	Total	% Mulleres
Artes e Humanidades	166	453	619	73,2 %
Ciencias	345	450	795	56,6 %
Ciencias da Saúde	349	1140	1489	76,6 %
Ciencias Sociais e Xurídicas	2793	3763	6556	57,4 %
Enxeñaría	2555	752	3307	22,74 %
Arquitectura	411	509	920	55,32 %
Total	6619	7067	13686	51,6 %

A distribución do alumnado matriculado na UDC no período 2012-22 por ramas de coñecemento reflicte a división sexual tradicional das ciencias, na liña do sinalado polo informe *Datos e cifras do sistema universitario español*, publicado polo Ministerio de Igualdade (2022) para a universidade española. Así, as mulleres son unha clara maioría nas titulacións de Ciencias da Saúde (76,6 % da matrícula) e de Artes e Humanidades (73,2 % matrícula), mais supoñen só o 22,74 % do alumnado das titulacións da rama de Enxeñaría. Unha fenda de xénero que incluso é maior nalgúns especialidades.

Distribución do alumnado nas ramas de Arquitectura e Enxeñaría no curso 2021/22

Malia que tradicionalmente conforman unha mesma área de coñecemento, para os efectos desta diagnose van tratarse por separado as ramas de Enxeñaría e Arquitectura, dadas as diferenzas na matrícula en función do xénero.

Así, se atendemos ao global do alumnado matriculado en Enxeñaría e Arquitectura, obsérvase un claro predominio dos alumnos (68,63 % respecto a un 31,37 % de mulleres). Entre tanto, ao desagregarmos os datos de matrícula segundo o tipo de estudos, faise patente a existencia dunha segregación vertical en función do xénero. As alumnas supoñen maioría das matrículas no grao de Estudos de Arquitectura (o 58,27 %), o Máster Universitario en Arquitectura conta cunha presenza equilibrada de mulleres e homes entre o seu alumnado (cun 50,47 % de mulleres matriculadas) e o grao de Arquitectura Técnica conta cunha maior presenza de alumnado masculino, aínda que nunha porcentaxe estatisticamente non significativa (52,02 %). Non obstante, facendo unha análise máis profunda do estudos da área de Arquitectura, concluiremos que elas están concentradas nas áreas de deseño e eles naquelas máis técnicas.

No que respecta ao seguinte chanzo na carreira académica, o Doutoramento en Arquitectura e Urbanismo, sinálase unha clara masculinización da matrícula (cunha porcentaxe de mulleres arredor do 35,6 %)

FIRMA
FIRMA
FIRMA
FIRMA
FIRMA
FIRMA
FIRMA



No tocante ás diferentes titulacións de enxeñaría que oferta a UDC, os datos de matriculación reflicten a existencia dunha importante fenda de xénero, que se fai especialmente abrupta en graos como o de Tecnoloxías Mariñas (cun 2,5 % de mulleres matriculadas), Enxeñaría Mecánica (cun 15 % de alumnas), Enxeñaría Electrónica Industrial e Automática (cun 15,2 % de estudantes mulleres) ou Náutica e Transporte Marítimo (cun 22,13 % de alumnado feminino).



A hexemonía masculina no alumnado destes graos de Enxeñaría vaise trasladar, con apenas cambios, aos estudos de posgrao. As excepcións son o Máster Universitario en Eficiencia e Aproveitamento Enerxético e o Máster Universitario en Deseño, Desenvolvemento e Comercialización de Videoxogos, titulacións en que se sinala un certo equilibrio na matrícula de mulleres e homes.

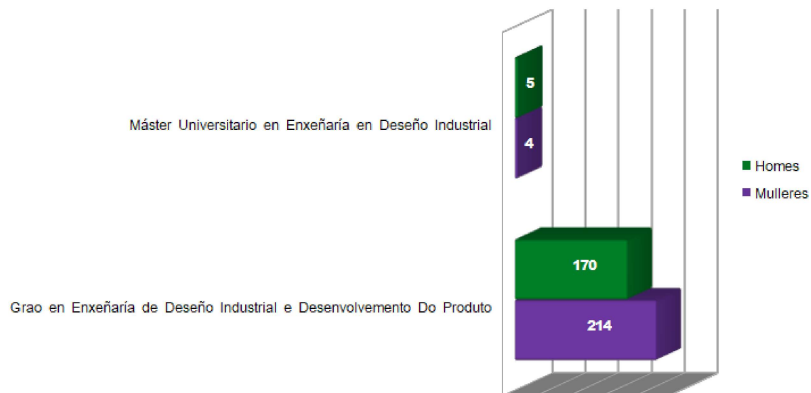
Mención á parte merece o caso do grao en Enxeñaría de Deseño Industrial e Desenvolvemento do Produto, en que se aprecia unha maior presenza feminina entre o alumnado (un 55,73 % da matrícula son mulleres). No entanto, esta lixeira feminización da matrícula do grao non se proxecta no alumnado do Máster Universitario en Enxeñaría en Deseño Industrial.



FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)
Firma válida.

Alumnado da Escola Universitaria de Deseño Industrial



Graos especialmente masculinizados vs. graos especialmente feminizados

Tomando como referencia os datos de matrículas cunha perspectiva lonxitudinal, pódense sinalar titulacións da UDC cunha importante fenda de xénero na composición do seu alumnado.

Graos masculinizados

De sinalarmos unha titulación masculinizada por antonomasia na UDC, esta é, sen lugar a dúbidas, o grao en Tecnoloxías Mariñas, en que a presenza das mulleres é practicamente simbólica, ao constituir unicamente o 2,5 % das matrículas. Con todo, pódense mencionar outros graos cunha hexemonía masculina na súa matrícula.

O grao en Enxeñaría Informática, da Facultade de Informática, sitúase entre os títulos da UDC cunha maior fenda de xénero. Malia a que no período analizado se produciu unha paulatina incorporación de alumnas, pois pasouse de 69 matrículas no curso 2012/13 a 172 no curso 2021/22, as mulleres representan o 13,2 % do seu estudantado no curso 2021/22.

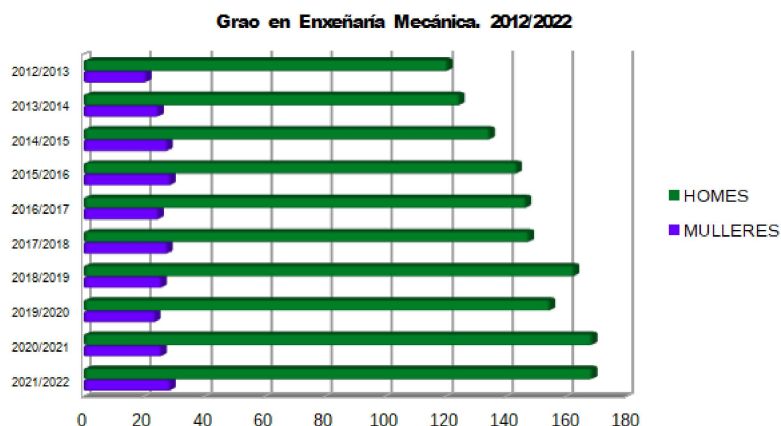
Nunha situación similar se atopa o grao en Enxeñaría Mecánica, cunha matrícula predominantemente masculina (o alumnado feminino supón tan só o 14,6 %). Porén, neste caso o incremento das alumnas foi moi limitado en todo o período (pasouse de 21 alumnas no ano 2013 a 29 no 2022).

No grao en Máquinas Navais a fenda de xénero presenta valores similares, cun 15,1 % de alumnas matriculadas no curso 2021/22. Canto ao grao en Ciencias da Actividade Física e do Deporte, tamén queda de relevo a fenda de xénero na súa matrícula ao longo da última década, cun 26 % de alumnas para o curso 2021/22 (seis puntos por encima da porcentaxe que representaban no ano 2012/13).

Outras titulacións cunha importante masculinización da matrícula son o grao en Arquitectura Naval, o grao en Enxeñaría Naval e Oceánica, e o de grao en Enxeñaría Mecánica, previamente sinalados. No entanto, os datos de alumnado dos últimos cursos poñen de manifesto un incremento na matriculación de mulleres.

No grao en Arquitectura Naval, faise patente unha diminución da fenda de xénero no período analizado, ata situar a matrícula feminina no 25 % do total do alumnado. Este incremento das estudantes mulleres é máis porcentual que en números absolutos, ao coincidir a análise cun período de progresiva redución da matriculación neste grao.

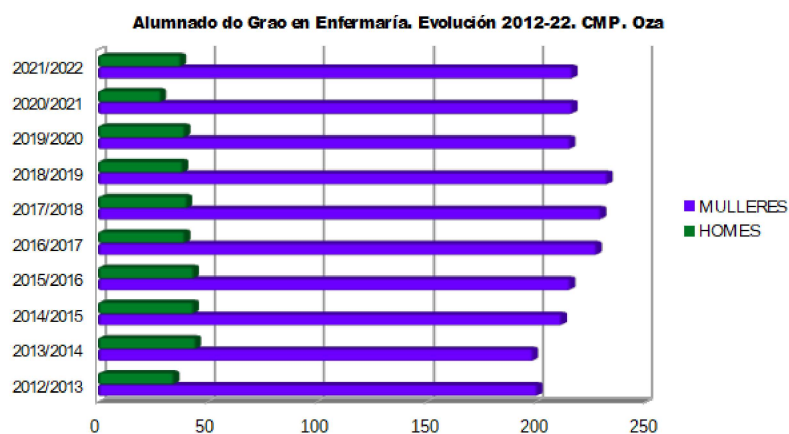
Pola súa banda, no grao de Enxeñaría Naval e Oceánica obsérvase un incremento na matriculación de mulleres ao longo dos últimos anos, ao chegar de sete alumnas no ano 2013 a 39 no curso 2021/22. Malia este incremento, a porcentaxe de alumnado masculino triplica a do feminino (102 varóns fronte a 39 mulleres), unha diferenza que referenda a masculinización da titulación.



Graos feminizados

Se os graos con hexemonía masculina se corresponden, maioritariamente, cos da rama de Enxeñaría, no caso das titulacións feminizadas os datos recollidos reflicten que existe unha maioría de alumnado feminino en titulacións das ramas de Ciencias da Saúde e de Ciencias da Educación, o que pon de manifesto a inxerencia dos estereotipos de xénero na elección de carreira.

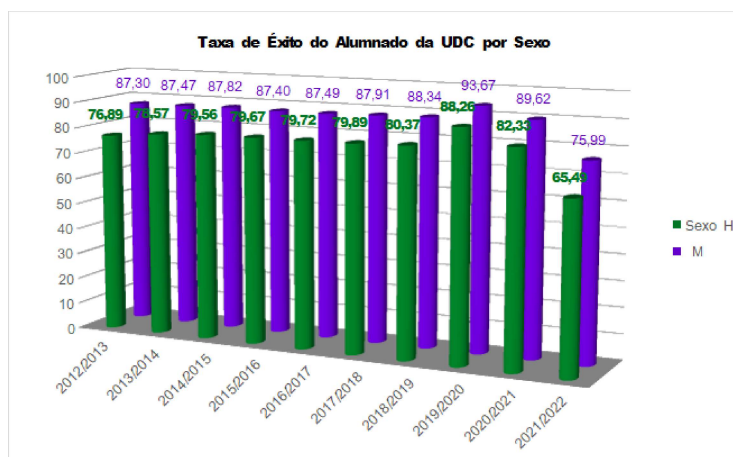
No curso 2021/22 o grao en Enfermaría contaba cun 85,4 % de matrículas de mulleres, 14,6 % de homes. Unha fenda de xénero que se mantén ao longo de toda a década analizada (2012-22).



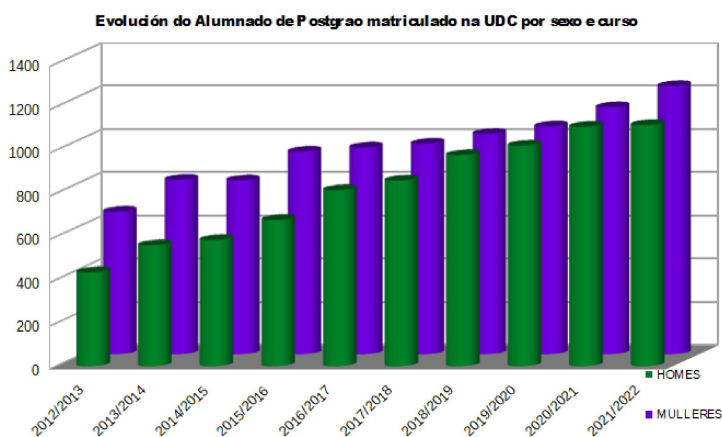
Outra das ramas de coñecemento femininas por excelencia son as Ciencias da Educación, o que se reflicte –aínda que con algunhas flutuacións entre especializadas– no alumnado da UDC. Así, no curso 2021/22 o grao en Logopedia contou cun 90,30 % de alumnas; o grao de Educación Infantil cun 85,6 % e o grao en Educación Social cun 83,6 %.

O maior interese do alumnado feminino por estas titulacións reflicte unha reprodución dos roles de xénero tradicionais e da división sexual do traballo, xa que son titulacións directamente vencelladas aos coidados e a infancia.

Alumnado titulado



Posgraos



Durante toda esta década de 2012 a 2022, o alumnado de posgrao aumenta en termos xerais. En relación co sexo, son as mulleres as que teñen, todos os anos, maior matrícula de estudos de posgrao, malia que esta diferenza parece estar a reducirse pouco a pouco. No curso 2021/22,

aproximadamente o 17,6 % de estudantes mulleres da UDC están a realizar estudos de posgrao, fronte ao 16,8% dos estudantes varóns².

Alumnado de posgrao da UDC por áreas de coñecemento e sexo no curso 2021/22

	Mulleres	Homes	Diferenza de mulleres	% Mulleres
Artes e Humanidades	63	25	+38	71,6 %
Ciencias	110	85	+25	56,4 %
Ciencias da Saúde	95	33	+62	74,2 %
Ciencias Sociais e Xurídicas	673	333	+340	66,9 %
Enxeñaría	166	526	-360	23,98 %
Arquitectura	133	113	+20	54,06 %
Total	1240	1115	125	52,6 %

Existe unha clara correlación entre a porcentaxe de mulleres matriculadas nas diferentes áreas de coñecemento (véxase o cadro do alumnado matriculado na UDC por áreas de coñecemento e sexo no curso 2021/22) e a de mulleres matriculadas nos estudos de posgrao da UDC no curso 2021/22.

O 52,6 % do alumnado matriculado nalgún posgrao na UDC no curso 2021/22 son mulleres, polo que, en termos xerais, parece conseguida a paridade de sexo. Recordemos ademais que é maior o número de matriculacións femininas en termos xerais na UDC no curso 2021/22 (51,6 % de matriculacións de mulleres), polo que este incremento dun 1 % non parece significativo.

Porén, esta aparente paridade racha coa clara fenda de xénero que se aprecia en todas as áreas de coñecemento, a excepción da de Ciencias (56,4 % de mulleres), aínda que segue a ser superior que a dos homes.

O número de mulleres matriculadas en estudos da rama de Ciencias Sociais e Xurídicas (a de maior matriculación de estudantes na UDC, con 6556 estudantes) é do 57,4 %, que se corresponde con datos dentro dos límites do construto de paridade. Esta paridade desaparece cando analizamos os estudos de posgrao na mesma rama, en que as mulleres xa representan o 66,9 %.

Evolución das mulleres estudantes de posgrao por áreas de coñecemento entre 2012-2022

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Artes e Humanidades	54	58	31	36	45	61	55	70	63	63
Ciencias	60	58	60	84	84	82	96	105	103	110
Ciencias da Saúde	82	113	106	97	86	77	67	85	93	95
Ciencias Sociais e Xurídicas	363	480	497	562	571	584	594	559	613	673
Enxeñaría e Arquitectura	100	98	110	158	170	170	187	234	270	299

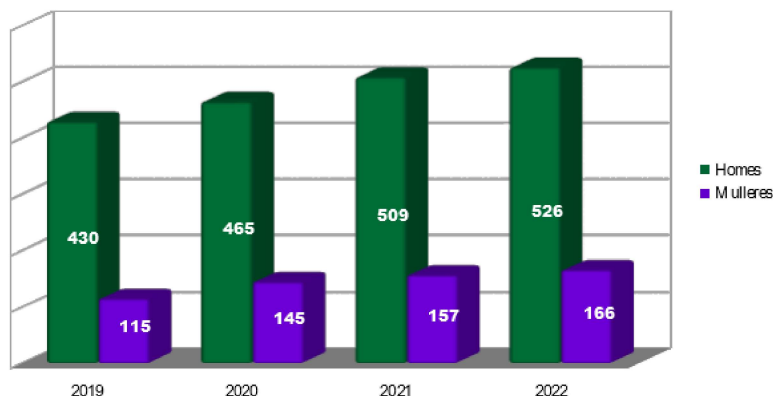
Evolución dos homes estudantes de posgrao por áreas de coñecemento entre 2012-2022

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Artes e Humanidades	19	22	12	8	17	26	29	22	39	25
Ciencias	38	47	40	51	46	58	53	60	74	85
Ciencias da Saúde	17	19	16	17	17	13	23	25	28	33
Ciencias Sociais e Xurídicas	190	264	259	257	306	325	369	369	359	333
Enxeñaría e Arquitectura	170	207	256	343	428	436	502	544	607	639

² Cifras aproximadas, xa que parte deste alumnado pode vir doutras universidades e o cálculo está realizado tomando como base o curso de matrícula 2018/19, que supoñemos o de inicio de estudos na UDC do alumnado matriculado actualmente nos posgraos.

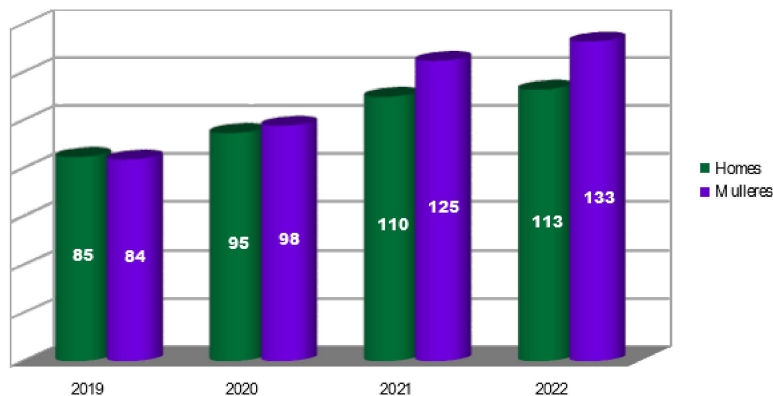
Na rama de Enxeñaría e Arquitectura, que é máis preocupante, xa que a matrícula feminina no curso 2021/22 é só do 29,8 %, a porcentaxe de alumnas que continúan os seus estudos cun posgrao increméntase en 2 puntos e chega ata un 31,8 %.

Posgrao Área Enxeñaría UDC por sexo (2019-2022)



Se analizamos os diferentes títulos de posgrao na rama de Enxeñaría nos últimos catro anos, é de destacar o caso do Máster Universitario en Náutica e Transporte Marítimo, en que as matrículas de mulleres representan só un 23,53 % no ano 2022. No ano 2019 este dato era dun 20,69 %, polo que se pode observar un lixeiro incremento, aínda que moi lonxe de conseguir certo equilibrio. Situación contraria sucede ao termos en conta os datos do Máster Universitario en Ciberseguridade, no cal a matrícula de mulleres no ano 2019 representaba un 22 % e cae ata un 10 % no ano 2022.

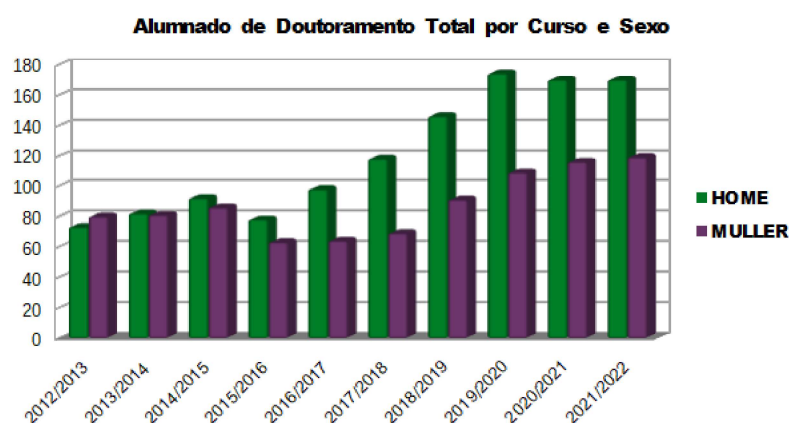
Posgrao Área Arquitectura UDC por sexo (2019-2022)



Segundo os datos dos últimos catro anos relativos aos estudos de posgrao na rama de Arquitectura, é de subliñarmos que sempre houbo certo equilibrio entre mulleres e de homes; no entanto, no Máster Universitario en Rehabilitación Arquitectónica, malia existir tamén certo equilibrio na representación duns e doutras, a partir do ano 2021 a cifra de mulleres subiu ata acadaren no ano 2022 unha representación dun 75 %.

Na década estudada (2012-22), o alumnado de posgrao segundo as ramas de coñecemento na UDC presenta unha gran disparidade de xénero entre as Ciencias Sociais e Xurídicas, altamente feminizadas, e Enxeñaría e Arquitectura, altamente masculinizadas, tendo en conta ademais que son as dúas ramas de coñecemento con maior número de estudantes da UDC. Veremos que, en xeral, estes datos se correlacionan cos datos de matriculación nos graos.

Un total de 1240 mulleres fronte a 1115 homes estaba a facer estudos de posgrao na UDC no curso 2021/22. A rama de Ciencias Sociais e Xurídicas é a de preferencia das mulleres, que ocupan o 54,27 % (673) de todos os posgraos que realizan as mulleres na UDC. No caso dos homes, o 57,31 % fan o seu posgrao na rama de Enxeñaría e Arquitectura, unha escollo que aumentou ademais un 37,5 % en dez anos. É particularmente importante remarcarmos que o 68,12 % do estudantado de posgrao en Enxeñaría e Arquitectura é home, mentres que o 66,90 % do alumnado de posgrao de Ciencias Sociais e Xurídicas é muller.

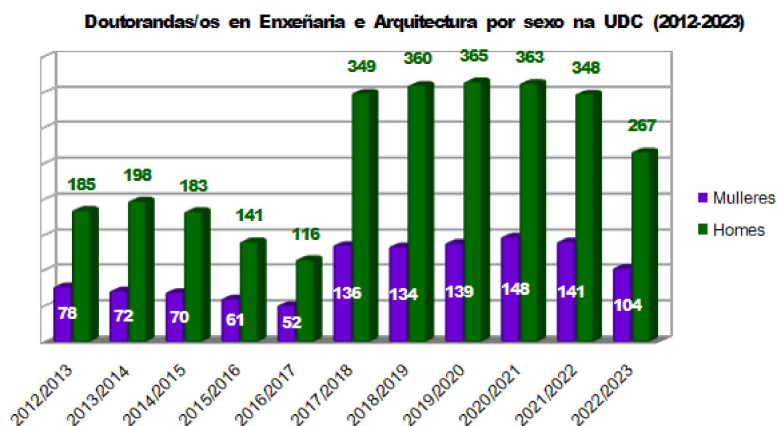
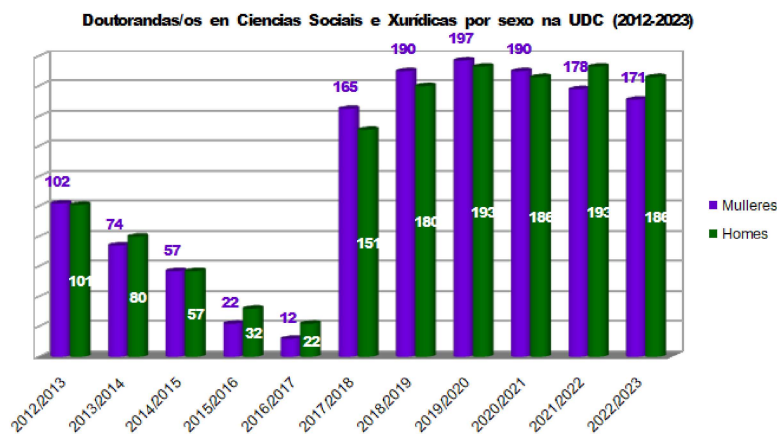
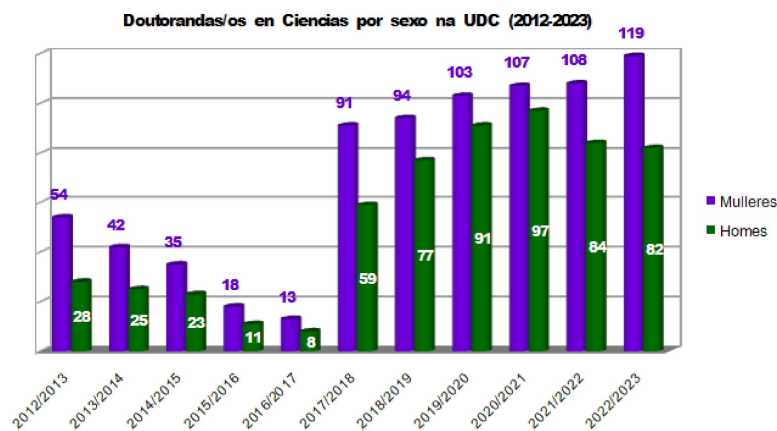


Entre 2012-22 tamén se observa na UDC un cambio de tendencia, no sentido de que hai un progresivo incremento do alumnado varón nos estudos de doutoramento. Así, no curso 2021/22 o 59 % do alumnado matriculado nalgún dos programas de doutoramento da UDC era home, a pesar de que no período analizado neste documento a matrícula do alumnado de grao ten unha composición estable cunha tendencia á feminización.

Isto está na liña do que acontece nos ámbitos español e europeo (véxanse informes como *Científicas en cifras 2023*, recentemente publicado pola FECYT, ou *She Figures*, da Comisión Europea). A perda do talento así como avanza a carreira académica, o fenómeno coñecido como o tubo perforado, é un dos fenómenos que mellor ilustran as desigualdades de xénero na academia e nos eidos da ciencia e a tecnoloxía, aínda tendo en conta que o alumnado feminino presenta unha cualificación media sete puntos superior que a do masculino.

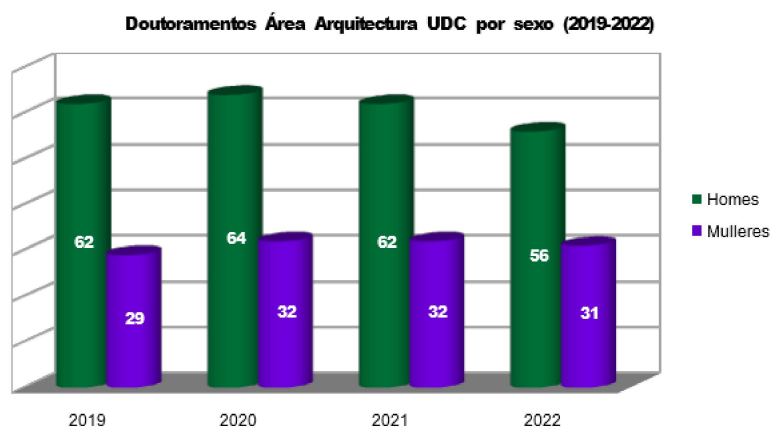
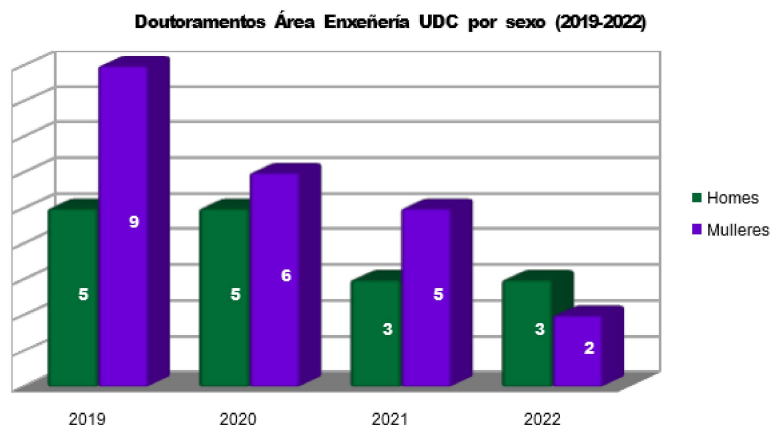
Do mesmo xeito que acontencía na matrícula de grao sinálase unha segregación horizontal, entre ramas de coñecemento.

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)
Firma válida.



Analizando por ramas e sexo os datos do alumnado de doutoramento, observamos que na de Ciencias as mulleres gozan dunha maior representatividade, que se mantén ao longo dos últimos anos. Na rama de Ciencias Sociais e Xurídicas, partimos dunha certa paridade en 2012, pero nos últimos anos existiu certa flutuación que derivou en 2017 nunha porcentaxe maior de varóns que de mulleres. No

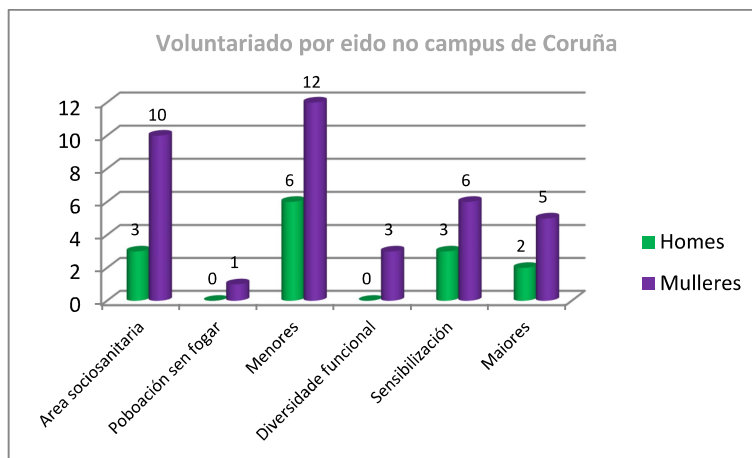
tocante á ram de Enxeñaría e Arquitectura, como vimos vendo, existe unha alta representación masculina, que se mantén ao longo dos anos ata a actualidade.



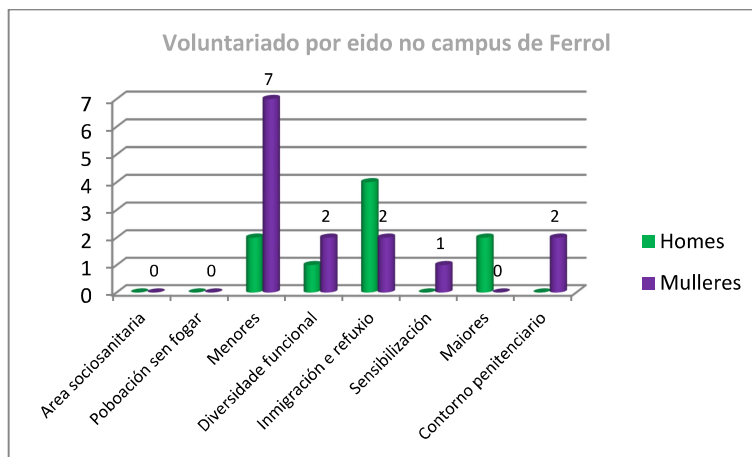
Cooperación e voluntariado

De atender aos datos do alumnado que participa en labores de cooperación e voluntariado na UDC, tamén se aprecian diferenzas xenéricas. Así, as mulleres supoñen a maioría do estudantado que colabora nas diferentes liñas de actuación da Oficina de Cooperación e Voluntariado (OCV) da UDC.

Alumnado voluntario por sexo e eido de actuación (curso 2021/22)



No curso 2021/22 rexistrouse no campus de Coruña un total de 37 voluntarias e 14 voluntarios. Na distribución por áreas, sinálase unha preferencia de mulleres e varóns por desenvolver o seu voluntariado con menores e no ámbito sociosanitario, no caso dos varóns en equilibrio coas tarefas de sensibilización. Porén, a participación das voluntarias estendeuse a todas as áreas de intervención, incluídas aa de diversidade funcional e poboación sen fogar, sen presenza de voluntarios varóns.



No campus de Ferrol a OCV rexistrouse a participación de 14 mulleres e nove varóns, que desenvolveron o seu labor de voluntariado en áreas moi diversas. Así, as principais áreas de actuación das voluntarias foron menores (sete voluntarias) e, en menor medida, contorno penitenciario, inmigración e refuxio, e diversidade funcional (con dúas voluntarias cada unha); entre tanto, o voluntariado masculino encamiñouse a refuxio (catro voluntarios), menores e maiores (con dous estudantes en cada un). Neste campus quedaron sen cubrir ámbitos como o sociosanitario, persoas sen fogar e maiores.

Para poñermos os datos examinados en contexto, cómpre sinalar que se corresponden aínda cun contexto pandémico, que puido condicionar a decisión do alumnado de participar en labores de voluntariado, así como o tipo de preferencias no seu desenvolvemento. Unha vez superado este

contexto, sería de interese analizar posibles vinculacións entre titulacións de pertenza e preferencias de voluntariado.

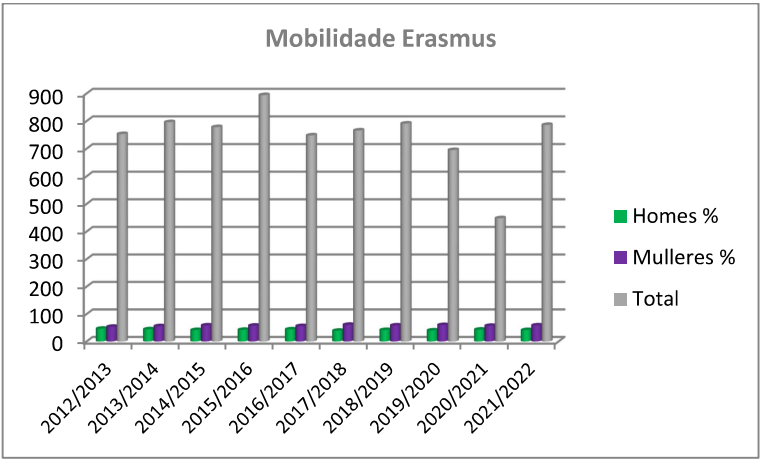
Mobilidade.

Os programas de mobilidade facilitan que o alumnado realice parte dos seus estudos nunha universidade europea, con pleno recoñecemento das ensinanzas recibidas na de orixe. En termos xerais, os datos reflicten certa superioridade porcentual da participación feminina (58 %) respecto da masculina (41 %) no curso 2021/22 no programa Erasmus. Se temos en conta os datos desagregando a participación do alumnado da UDC no estranxeiro e o estudantado estranxeito que chega á UDC como Erasmus, a situación é similar: os datos indican unha participación das mulleres superior á dos homes.

Esta situación mudou desde na última década analizada, xa que os datos da anterior diagnose indicaban unha maior participación masculina no alumnado saínte da UDC en programas de mobilidade; chegou a acadarse certo equilibrio no curso 2012/13 e a partir de entón inverteuse a realidade.

Mobilidade Erasmus por curso e sexo (2012-22)

Curso	% Homes	% Mulleres	Total
2012/2013	46,48 %	53,52 %	753
2013/2014	44,35 %	55,65 %	796
2014/2015	41,65 %	58,35 %	778
2015/2016	42,39 %	57,61 %	894
2016/2017	43,98 %	56,02 %	748
2017/2018	39,16 %	60,84 %	766
2018/2019	41,72 %	58,28 %	791
2019/2020	40,14 %	59,86 %	695
2020/2021	43,08 %	56,92 %	448
2021/2022	41,48 %	58,52 %	786

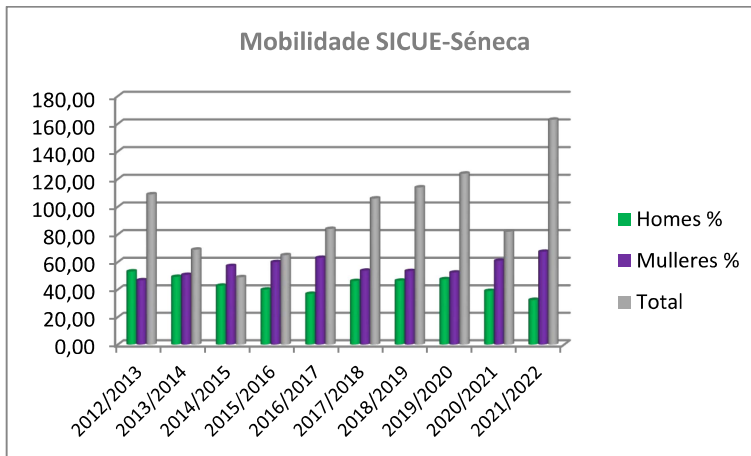


Mobilidade SICUE-Séneca por curso e sexo (2012-2022)

Respecto aos datos relativos á participación do alumnado da UDC en programas de mobilidade en calquera das universidades españolas, estes amosan a continuidade dunha maior participación do estudantado feminino respecto do masculino. En termos absolutos, no curso 2021/22 a porcentaxe de participación de mulleres foi dun 67 % fronte a un 33 % que representou a participación masculina neste tipo de programas de mobilidade.

Ao igual que sucede cos datos relativos á participación de mulleres e homes en programas europeos, a situación mudou na última década, xa que partimos de datos do curso 2012/13, cando era superior a participación masculina respecto da feminina. As cifras actuais duplican a participación das estudantes femininas respecto dos masculinos.

Curso	% Homes	% Mulleres	Total
2012/2013	53,21 %	46,79 %	109
2013/2014	49,28 %	50,72 %	69
2014/2015	42,86 %	57,14 %	49
2015/2016	40,00 %	60,00 %	65
2016/2017	36,90 %	63,10 %	84
2017/2018	46,23 %	53,77 %	106
2018/2019	46,49 %	53,51 %	114
2019/2020	47,58 %	52,42 %	124
2020/2021	39,02 %	60,98 %	82
2021/2022	32,52 %	67,48 %	163



Conclusións

Na revisión do estudo de datos sobre o alumnado da UDC apreciamos que, en termos globais, non existe unha aparente diferenza numérica entre mulleres e homes: no curso 2021/22 había 7059 matriculadas nas diferentes especialidades universitarias da UDC, fronte a 6607 homes. Con todo, supón que na última década se matricularon 3357 mulleres máis que homes.

Cando facemos unha revisión con perspectiva de xénero de todos os datos, podemos percibir outras diferenzas, en diversos casos preocupantes. Ciencias e Ciencias Sociais e Xurídicas son ramas de

coñecemento paritarias, aínda que cun maior número de estudantes mulleres; porén, en Ciencias da Saúde (76,6 % mulleres) e Artes e Humanidades (73,2 % mulleres), ou en sentido contrario, en Enxeñaría e Arquitectura (29,8 % mulleres), existe unha fenda de xénero importante que haberá que revisar.

Cando facemos unha revisión específica por graos a fenda de xénero faise máis ampla, con graos en que a matrícula é case exclusivamente feminina ou masculina. Desde unha visión macro podemos ver que a UDC neste momento ten, de feito, campus netamente femininos ou masculinos. Na continuidade de estudos despois dos graos, en posgraos e estudos de doutoramento, agás algunha excepción, mantéñense estas diferenzas por ramas de coñecemento.

O alumnado de doutoramento, en xeral, está a decrecer na última década na UDC. En Artes e Humanidades, Ciencias e Ciencias da Saúde mantense na última década un maior número de mulleres doutorandas, mentres que os homes teñen un maior interese en doutorarse na rama de Ciencias Sociais e Xurídicas, en que a priori os graos correspondentes teñen unha tendencia paritaria.

Xa nos estudos de doutoramento, en Enxeñaría e Arquitectura, que é a elección prioritaria na UDC (hai 168 estudantes de doutoramento en Enxeñaría e Arquitectura fronte a 109 en todas as outras ramas), as diferenzas son enormes. Malia que semella estar a producirse unha redución da fenda existente, dada quizais máis polo menor número de matriculacións, os protagonistas son con claridade os homes. En relación co explicado debemos ter en conta que no curso 2016/17 había na UDC 114 mulleres e 163 homes estudando un doutoramento.

É importante lembrarmos que, en xeral, as notas medias das mulleres da UDC sempre foron moi superiores ás dos seus compañeiros (as taxas de éxito no curso 2021/22 son de 75,99 puntos para as mulleres fronte aos 65,49 puntos dos homes), e que se aprecia que non existe unha correlación directa entre os mellores expedientes e a intención de continuar os estudos cun posgrao ou doutoramento. Porén, son homes na UDC quen ten un maior interese en doutorarse, principalmente os homes que fan estudos de Enxeñaría e Arquitectura.

Graos significativamente feminizados

Dentro das titulacións significativamente feminizadas inclúense todos os graos de Ciencias da Educación (90,3 % de mulleres no grao en Logopedia; 85,6 % en Educación Infantil; 83,6 % en Educación Social e 68 % en Educación Primaria); o grao en Información e Documentación (90,91%); Xestión Industrial da Moda (89,1 %); Enfermaría (85,4 %); Terapia Ocupacional (79,3 %); Dereito (70 % mulleres); Podoloxía (78,6 %); Humanidades (77,77 %); Turismo (74,9 %) e todos os graos da Facultade de Filoloxía (Turismo, 69,70 %; Español, 74,11 %; Galego e Portugués, 62,86 %; Inglés, 72,16 %, e os programas de simultaneidade, 82,50 %).

Graos significativamente masculinizados

Son homes o 86,8 % do alumnado do grao en Enxeñaría Informática; o 79,2 % do alumnado do grao en Ciencias da Actividade Física e do Deporte, unha diferenza que incluso foi superior nalgúns cursos, e o 97,5 % do alumnado do grao de Tecnoloxías Mariñas. Están moi masculinizados o grao en Tecnoloxía da Enxeñaría Civil (79,16 %), as titulacións da Escola Técnica Superior de Enxeñeiros de Camiños e o grao en Enxeñaría en Propulsión e Servizos do Buque (100 %); estes, para alén dos graos en Enxeñaría en Tecnoloxías Industriais (74,8 %); Enxeñaría Mecánica (85,2 %); Enxeñaría Naval e Oceánica (72,40 %); Enxeñaría Eléctrica (80 %); Enxeñaría Electrónica Industrial e Automática (84,1 %);

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)

Firma válida.

Tecnoloxía da Enxeñaría Civil (79,20 %); Máquinas Navais (84,48 %) e Náutica e Transporte Marítimo (78,1 %).

Graos con tendencia paritaria

Grao de Arquitectura; Arquitectura Técnica; Estudos de Arquitectura; Paisaxe; Comunicación Audiovisual; Creación Dixital, Animación e Videoxogos; Nanociencia e Nanotecnoloxía; Química e Fisioterapia. Ao respecto, é interesante reflexionarmos sobre por que as mulleres perden protagonismo nun dos máis clásicos estudos feminizados, xa que en Fisioterapia se está a producir un forte incremento do número de homes ao tempo que se reduce o número de mulleres matriculadas cada ano na última década: en 2012 o 63,42 % eran mulleres e dez anos máis tarde representan o 49,49 %.

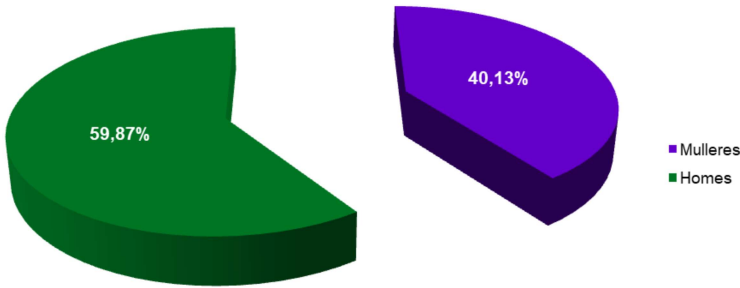
ANÁLISE DE DATOS. PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Distribución do PDI

No que respecta ao PDI, os datos recollidos para o ano 2022 reflicten unha maior presenza de profesorado varón. Das 1545 persoas que conforman este colectivo na UDC, un total de 925 son homes e 620 mulleres, o que se corresponde cun 59,87 % e un 40,13 % do PDI, respectivamente.

Ao longo da década analizada obsérvase un progresivo incremento das mulleres integrantes do PDI, que se materializou en algo máis de cinco puntos porcentuais, o que levou a conseguir unha paridade formal. No entanto, unha análise polo miúdo revela diverxencias salientables entre o profesorado atendendo ao xénero, en que se pon de manifesto, unha vez máis, unha dobre segregación: vertical (segundo a categoría) e horizontal (por ramas de coñecemento).

Persoal Docente e Investigador por Sexo (2022)



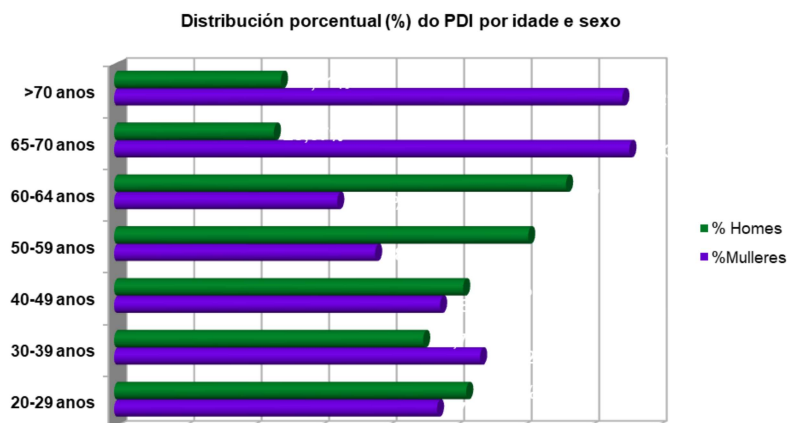
De ter en conta outra variable poblacional básica como a idade, os datos do PDI para o ano 2022 reflicten que a UDC conta cun cadro de persoal relativamente maduro. O 31,97 % do PDI sitúase entre os 50-59 anos (un total de 494 persoas), seguido polo PDI de entre 40-49 anos (410 persoas, 48,29 % mulleres).

Idade	Homes	Mulleres	Total
20-29 anos	12	11	23
30-39 anos	76	90	166
40-49 anos	212	198	410
50-59 anos	303	191	494
60-64 anos	158	78	236
65-70 anos	100	31	131
> 70 anos ³	64	21	85

³ Persoal docente xubilado: persoal emérito, honorario e/ou xubilado incentivado.

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849JT)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PINEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA GRELA (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

Versión imprimible con información de firma generado desde VALIDe (<http://firma-valide.com>)



No que respecta aos datos segundo o xénero, obsérvase unha maior presenza de varóns naqueles rangos de maior idade, mentres as mulleres están máis representadas nas franxas máis novas eson maioría no intervalo de 30-39 anos. Malia que esta correlación xénero-idade pode relacionarse co progresivo incremento das mulleres no PDI da UDC, acontecido na última década, o equilibrio en canto ao xénero no pdi menor de 30 anos fai complexo adiantar un cambio de tendencia cara á feminización do profesorado.

Habería que esperar uns anos para determinar se realmente se produce unha progresiva feminización do PDI na UDCa ou ben se a maioría de varóns nos estudos de doutoramento terá unha proxección similar no corpo docente e investigador. En calquera dos dous casos, trátase dun proceso complexo que se ve afectado pola organización académica, a creación de novos títulos e/ou os propios estereotipos e roles de xénero que afectan tanto á consideración das ciencias como ao ámbito profesional. Así, por exemplo, se a conversión dos antigos títulos de diplomatura a grao –proceso que comezou no curso 2009/10– repercutiu nun incremento das mulleres no PDI (tendo en conta que a maior parte das diplomaturas da UDC se encadraban en ramas feminizadas como as Ciencias da Saúde ou da Educación), a creación de novos títulos cunha importante compoñente tecnolóxica pode repertutir nun incremento dos PDI varóns.

Neste senso, vólvese poñer de manifesto unha segregación horizontal de xénero, por ramas de coñecemento, entre o PDI. Segundo os datos para o ano 2022, obsérvase unha maior presenza de mulleres naquelas áreas tradicionalmente consideradas como femininas, aínda que cunha menor incidencia que no caso do alumnado. Así, o PDI feminino da Facultade de Ciencias da Educación sitúase no 63 %, o de Ciencias da Saúde no 69,64 %, o de Enfermaría e Podoloxía no 52,54 % e o de Fisioterapia no 66,10 %.

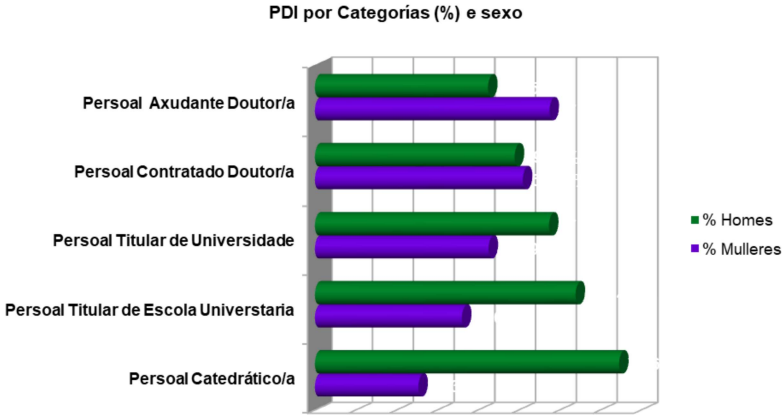
Pola súa banda o PDI varón está concentrados naquelas áreas de coñecemento catalogadas como masculinas, como as relativas ás enxeñarías ou as ciencias do deporte. Resulta especialmente salientable a masculinización do PDI da Escola Técnica Superior de Enxeñaría de Camiños, Canais e Portos, cun 81 % de profesorado varón; a Escola Técnica Superior de Arquitectura que, malia a presenza equilibrada de mulleres e homes no seu alumnado, conta cun 78 % de homes no seu corpo docente, e a Facultade de Informática, cun 77 % de profesores investigadores. A implantación de novas titulacións nestes dous últimos centros, como o grao en Paisaxe ou en Intelixencia Artificial e Enxeñaría de Datos, respectivamente, pode proxectarse na masculinización do novo profesorado,

máis tendo en conta a hexemonía do alumnado varón nos programas de doutoramento vencellados a estes centros.

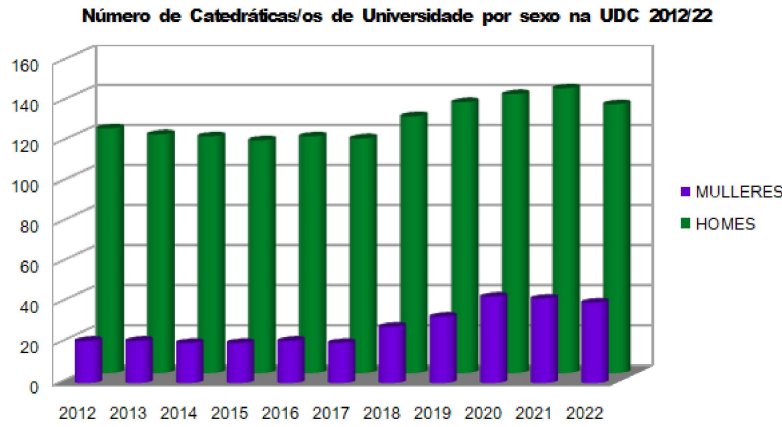
Mención á parte require a Facultade de Dereito, que malia contar cunha maior presenza de mulleres no seu alumnado, ten un corpo docente composto maioritariamente por varóns. Este achado pode vencellarse á existencia dun maior teito de cristal nas Ciencias Sociais (*Científicas en Cifras 2023*).

Distribución segundo a relación xurídica que o PDI mantén coa UDC

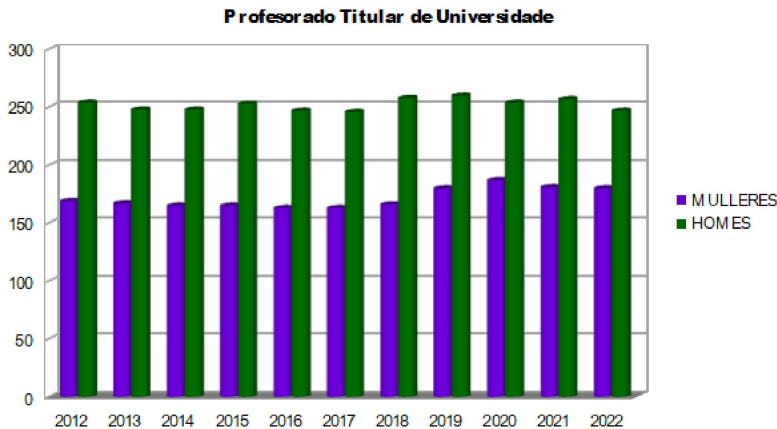
Respecto á relación xurídica do PDI coa UDC, ponse de manifesto o relativo equilibrio –en termos globais– entre o PDI funcionario e o contratado, cunha lixeira vantaxe deste último (731 fronte a 709). De integrarmos a variable sexo, obsérvase unha maior presenza de mulleres entre o PDI contratado (44,87 % fronte a 36,95 % no persoal funcionario) e, polo tanto, nos primeiros chanzos da carreira académica.



Entre o profesorado catedrático cabe sinalarmos a hexemonía masculina, nunha proporción de tres varóns por cada muller (25,37 % de mulleres catedráticas). Malia esta importante fenda de xénero na primeira categoría académica, actualmente no seu máximo histórico, unha análise lonxitudinal de todo o período reflicte un lixeiro incremento na proporción de mulleres nas cátedras.

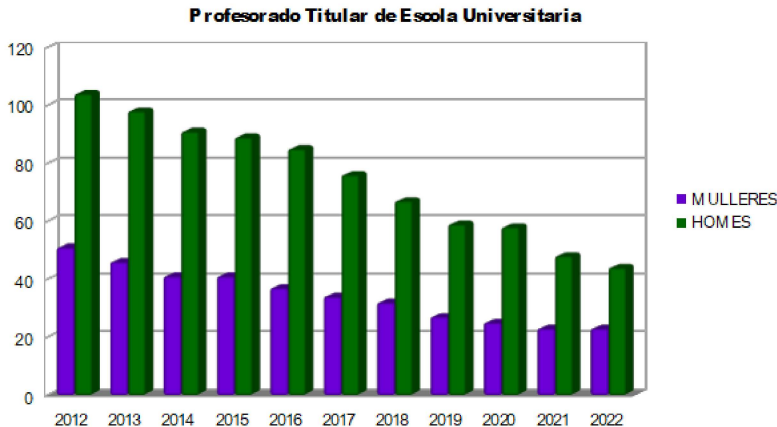


No caso do profesorado titular de universidade, a presenza de mulleres equilibrase ata chegar ao 42,59 % do PDI, que reflicte certa estabilidade ao longo de todo o período. Así, na década obxecto de análise obsérvanse pequenas fluctuacións do persoal nesta categoría que afectaron igualmente a mulleres e homes.



Evolución do profesorado titular de universidade na UDC por sexo (2012-22)

Ano	Mulleres	Homes	% Mulleres
2012	169	254	39,95 %
2013	167	248	40,24 %
2014	165	248	39,95 %
2015	165	253	40,24 %
2016	163	247	39,85 %
2017	163	246	39,85 %
2018	166	258	39,15 %
2019	180	260	40,90 %
2020	187	254	42,40 %
2021	181	257	41,32 %
2022	184	248	42,59 %

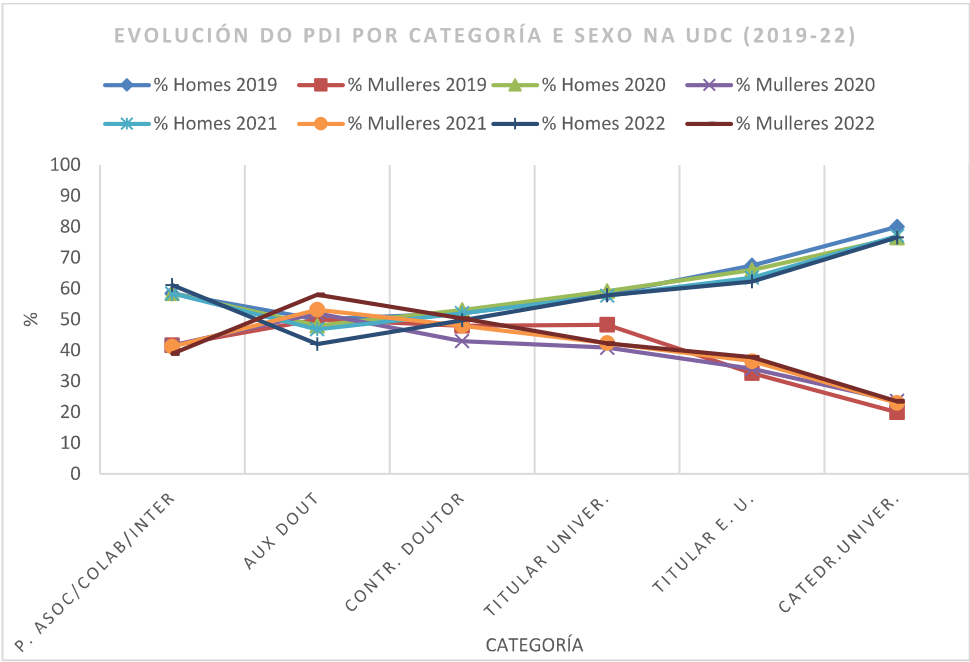


Evolución do profesorado titular de escola universitaria na UDC por sexo (2012-22)

Ano	Mulleres	Homes	% Mulleres
2012	51	104	32,90 %
2013	46	98	31,94 %
2014	41	91	31,06 %
2015	41	89	31,54 %
2016	37	85	30,33 %
2017	34	76	30,91 %
2018	32	67	32,32 %
2019	27	59	31,39 %
2020	25	58	30,12 %
2021	23	48	32,39 %
2022	22	39	36,06 %

No caso do profesorado titular de escola universitaria existe certa paridade, cun 42,59 % de mulleres no ano 2022. Esta categoría en extinción sufriu unha importante redución ao longo da última década que se reflectiu nunha perda de profesorado, de 155 PDI en 2012 (51 delas mulleres) a 61 persoas en 2022 (39 delas mulleres). Esta involución, que afectou de igual maneira a mulleres e homes, deriva dun proceso natural de perda de profesorado por xubilación e do peche de novas incorporacións na categoría.

Aínda que a masculinización nos chanzos máis elevados da carreira académica pode vencellarse á idade do PDI da UDC, debe analizarse desde unha perspectiva macro: trátase dunha tendencia común para o contexto nacional e internacional que se reflicte nos clásicos gráficos de tesoura.



Distribución do PDI segundo a relación xurídica que mantén coa UDC

	Homes	Mulleres	Total
Persoal funcionario	447	262	709
Persoal contratado	403	328	731
Persoal con prazas vinculadas	8	5	13

Dentro do persoal contratado intégranse diferentes de categorías, con diferentes tipos de dedicación e temporalidade. O primeiro tipo de persoal contratado, seguindo a orde descendente –catedrático/a (seguindo a clasificación de *She Figures* adaptada pola FECYT ao contexto español, sería o grao A), titular de universidade ou escola universitaria (grao B)– sería o da figura de PDI contratado doutor. Este contrato laboral permanente, que a FECYT integra no grao B da carreira investigadora, constitúe a figura cunha composición de mulleres-homes máis equilibrada.

Por primeira vez, no ano 2022 as mulleres superaron os varóns na categoría de PDI contratado doutor. A diferenza, que, con todo, non é porcentualmente significativa, ao situarse á volta dun punto porcentual, supón o resultado dunha evolución positiva das mulleres nesta categoría ao longo da década analizada.

Evolución do profesorado contratado doutor na UDC por sexo (2012-22)

Ano	Mulleres	Homes	% Mulleres
2012	100	124	44,64 %
2013	91	110	45,27 %
2014	90	111	44,78 %
2015	96	115	45,49 %
2016	101	117	46,33 %
2017	109	119	47,80 %
2018	114	122	48,30 %
2019	115	117	49,57 %
2020	106	117	47,53 %
2021	105	118	47,08 %
2022	102	98	51,00 %

Na mesma liña as mulleres supoñen a maioría do PDI axudante doutor (categoría C, segundo a FECYT), ao constituíren o 57,55 % nesta categoría (61 mulleres fronte a 45 varóns).

A desigual distribución de mulleres e homes nas figuras de PDI establecidas pola LOU, cunha maior presenza feminina nas categorías de entrada á carreira académica –PDI axudante doutor e contratado doutor– e unha hexemonía masculina na categoría de persoal catedrático, esixe unha profunda reflexión respecto ás posibles barreiras que existen para acceder aos primeiros chanzos da carreira académica. Malia que o progresivo incremento das mulleres nos postos de PDI axudante doutor e contratado doutor na UDC poderían levar a inferir unha feminización no PDI a medio prazo, a fenda de xénero na evolución da carreira académica supón unha realidade común á universidade española, que semella máis complexa.

No caso do PDI asociado, categoría a tempo parcial pensada para achegar ás aulas a experiencia de profesionais en activo, ponse de manifesto unha preeminencia dos docentes varóns (125 fronte a 71 mulleres). Esta fenda pode explicarse, ademais de pola división sexual do traballo, por outras cuestións relativas á socialización de xénero, como a diferenza de roles na organización familia e, en xeral, o uso do tempo, ou a percepción dos propios coñecementos e capacidades.

Dentro do PDI tamén atopamos o persoal investigador contratado a cargo de programas ou proxectos específicos (corresponderíase coa categoría D da FECYT). Trátase de persoal traballador con vinculación contractual coa UDC de carácter temporal, mais con condicións moi dispares en función do tipo de programa ou proxecto en que se integra, e a entidade ou organismo responsable.

Se temos en conta a idade de acceso ás categorías da carreira universitaria, observamos como a diferenza na media de idade de acceso ás analizadas anteriormente non é considerable. Así, a idade media de acceso á categoría de persoal catedrático por parte de homes e de mulleres é de 48 anos.

A partir desta categoría a idade media de acceso baixa de forma considerable. Se nos referimos por exemplo á categoría de titular de escola universitaria, a idade media de acceso das mulleres é de 35 anos, mentres que a dos homes é de 36. A categoría en que existe unha maior diferenza é a de persoal asociado, a que elas acceden a unha idade media de 38 anos, mentres que os homes o fan a unha idade media de 43 anos. Nas categorías de titular de universidade e de persoal axudante doutor, a idade media de acceso dunhas e doutros é a mesma, 40 anos.

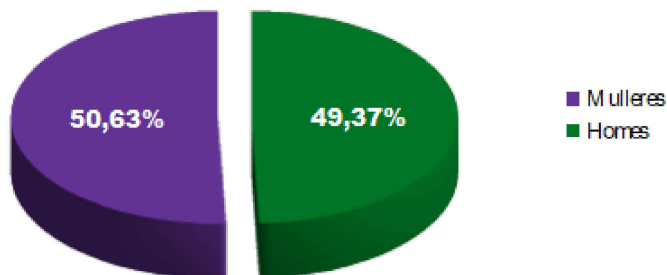
En conclusión, aínda que é certo que existe unha diferenza palpable no cómputo total de PDI en certas categorías profesionais, que marca unha fenda de xénero, como sucede na categoría de persoal catedrático, as idades medias de acceso ás diferentes categorías profesionais por parte de mulleres e homes non é significativa. Na maioría dos casos hai un ano de diferenza.

Postos de carácter discrecional.

Referímonos a aqueles postos de certa responsabilidade cuxas persoas ocupantes se nomean de forma discrecional entre o persoal da UDC, como pode ser o caso do persoal eventual e o persoal de dirección. Estes nomeamentos fanse de forma non permanente para realizar funcións ou tarefas específicas cualificadas de especial confianza ou asesoramento. Tanto o nomeamento como o cesamento deste persoal é libre, o que supón que non se pasa por ningún tipo de sistema de concurso ou oposición.

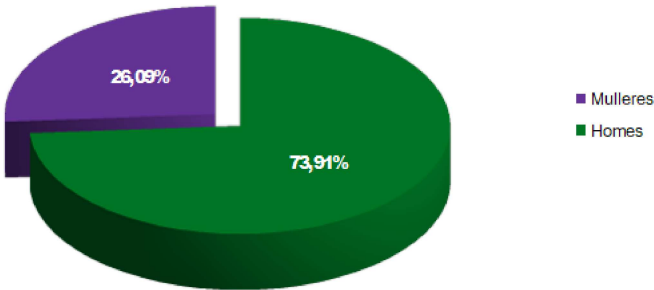
Respecto do colectivo do PDI, no ano 2022 existe un total de 79 postos desta clase, dos cales 40 están ocupados por mulleres, o que supón un 50,63 %; polo tanto, a situación é paritaria e diferente á dos postos discrecionais do PTXAS, en que a representación feminina é superior en gran porcentaxe á masculina.

Postos Discrecionais de PDI



Porén, se analizamos os datos tendo en conta os postos ocupados, existe unha diferenza importante para salientar nos postos de dirección de cátedras, onde atopamos só seis mulleres fronte a 17 varóns.

Postos de Direccións de Cátedras



Coordinación de grupos de investigación

Os datos desagregados por sexo en canto á coordinación de grupos de investigación da UDC permítennos apreciar unha diferenza considerable na representación feminina respecto da masculina.

Nos últimos anos, o número de grupos de investigación pasou de 34 (ano 2015) a 78 (ano 2021), ao tempo que a porcentaxe de coodinadoras foi medrando ata acadar un 32 % no ano 2021. A pesar de que se observa un incremento paulativo da presenza de mulleres neste eido, aínda queda moito traballo para conseguir certo equilibrio na representación de homes e mulleres nas direccións dos grupos de investigación.

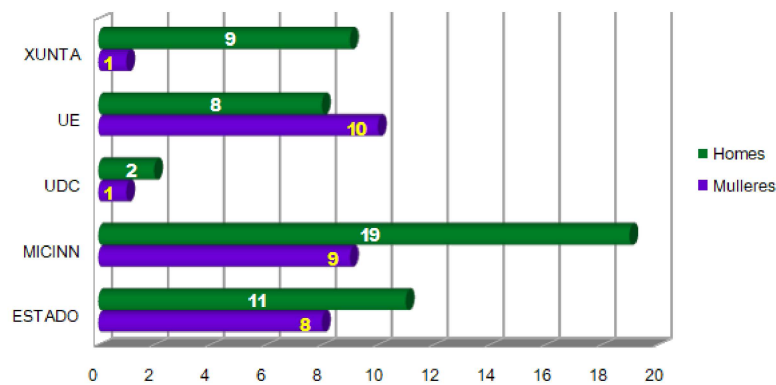
Se temos en conta a fonte de financiamento, detéctase que unicamente nos proxectos da UE superan as mulleres coordinadoras aos varóns. Dato para destacarmos é o feito de que as coordinadoras mulleres supoñan só un 10% nos proxectos financiados pola Xunta de Galicia, tan só unha muller coordinadora dos 10 proxectos do ano 2021.

Número de proxectos de investigación por fonte de financiamento e sexo na UDC (2021)

Fonte de financiamento	Mulleres	Homes
Estado	8	11
MICINN	9	19
UDC	1	2
UE	10	8
Xunta	1	9

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)
Firma válida.

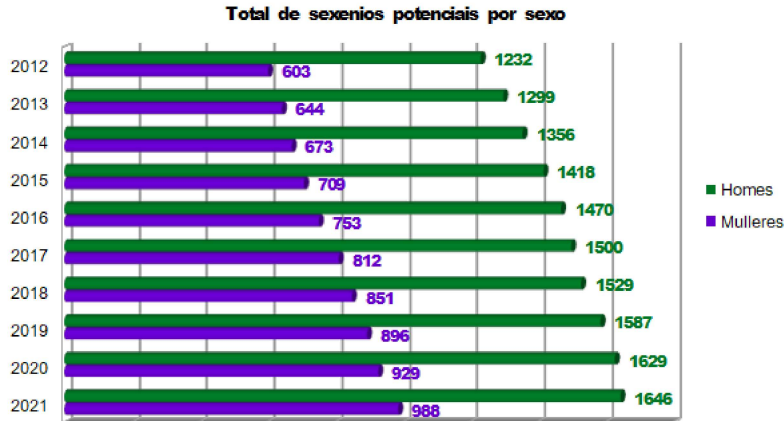
Número de Proxectos de Investigación por Financiamento e sexo (ano 2021)



Sexenios

A taxa de consecución de sexenios das mulleres é lixeiramente inferior á dos varóns na UDC. Son datos que se veñen mantendo ao longo dos últimos anos. Se tomamos como referencia os datos do ano 2012, a porcentaxe de éxito reduciuse, pasando dun 81,95 % no caso dos varóns a un 67,86 %. Situación similar ocorre no caso das mulleres, entres as cales se pasou dun 78,35 % a un 61,63 %. A seguir preséntanse os datos correspondentes ao ano 2021:

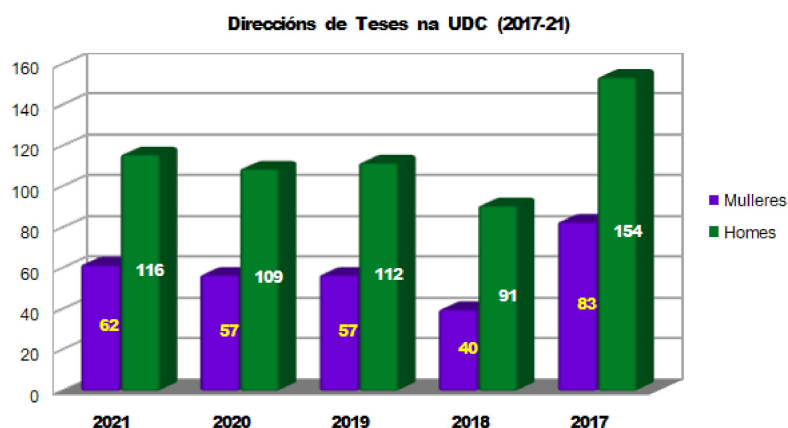
	Sexenios		Taxa
	Recoñecidos	Potenciais	
Mulleres	609	988	61,63%
Homes	1117	1646	67,86 %



Dirección de teses

No seguinte gráfico preséntase a evolución na dirección de teses de doutoramento por parte de mulleres e homes nos últimos anos. Podemos observar como nos últimos anos a dirección de teses de doutoramento sufriu, en calquera caso, un descenso, especialmente no período comprendido entre o 2018 e 2020, aínda que se recuperou novamente no ano 2021.

Dato salientable é o elevado número de teses nos anos 2015 e 2017, en que podemos ver que ascenden a 87 e 83, respectivamente, no caso das mulleres, e a 185 e 154, respectivamente no caso dos homes. Volve reducirse de forma considerable a partir do ano 2018.



Se analizamos a evolución das mulleres na dirección de teses, detéctase un importante incremento nos anos 2015 e 2017, que chega a estabilizarse nos últimos tres anos. Aínda así, e a pesar de que a presenza feminina foi en aumento, a súa representatividade é moi baixa, un 34,83 % no ano 2021.

Axudas á mobilidade e licenzas por ano sabático

A UDC convoca cada ano axudas á investigación de diferentes modalidades, entre elas bolsas de axuda para viaxes e anos sábaticos. Os criterios de concesión son neutros canto ao xénero, aínda que nas convocatorias a linguaxe utilizada está en clave masculina (só se usa o masculino na descrición das categorías de PDI: investigador, bolseiro...).

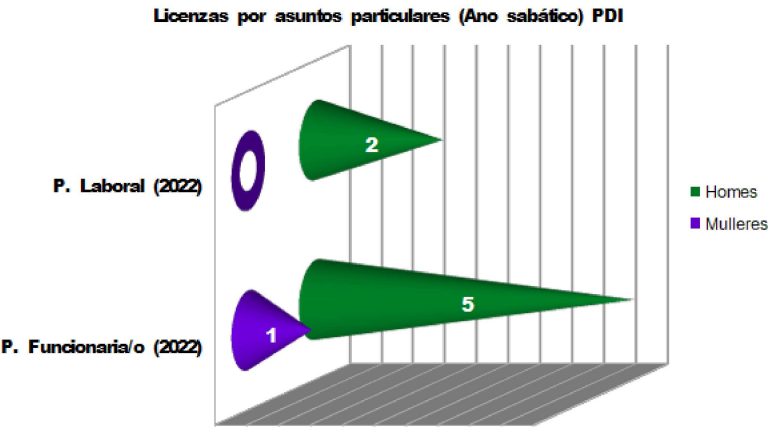
Estadías internacionais-PDI saínte-Curso 2021/22							
Axudas da UDC ás estadías internacionais				Erasmus			
Mulleres	Homes	Total	% Mulleres	Mulleres	Homes	Total	% Mulleres
6	13	19	31,58 %	12	16	28	43,00 %

Estadías internacionais-PDI entrante -Curso 2021/22			
Mulleres	Homes	Total	% Mulleres
2	3	5	40,00 %

No ano 2021 das 47 axudas para estadías internacionais concedidas na UDC, arredor do 40 % foron para mulleres, unha cifra similar ás de fai unha década, cando o 42 % das bolsas concedidas eran para mulleres e o 57,6 % para homes. Por tanto, existe certa continuidade na solicitude e concesión deste tipo de axudas para estadías no estranxeiro, cunha maior participación dos homes fronte ás mulleres. Respecto do PDI entrante, os datos son tamén similares, cunha maior participación dos homes.

No tocante ás licenzas por ano sabático, o seu obxectivo é mellorar a calidade da docencia e incrementar o potencial investigador da UDC. Entre os criterios esixidos para a súa concesión está o de ser profesorado doutor permanente na UDC, cun mínimo de sete anos de docencia ininterrompida nela con dedicación a tempo completo como profesorado permanente e atoparse na mesma condición no momento da solicitude.

A priori non se detectan criterios discriminatorios por razón de sexo; non obstante, hai que ter en conta que a porcentaxe de mulleres na categoría de profesorado doutor permanente na UDC é considerablemente inferior á de varóns, polo que, indirectamente, son criterios que benefician en maior medida aos homes.



Conclusionés.

Existe un maior número de homes que de mulleres (40,78 %) no colectivo do PDI da UDC, malia que os datos achéganse á paridade. A maior diferenza concéntrase no persoal funcionario, no persoal contratado existe certa paridade. Doutro lado, a temporalidade afecta en maior medida ao persoal masculino. Neste punto hai que ter en conta os datos mencionados sobre a figura do profesorado asociado.

Os rangos de idade en que existe certo equilibrio-paridade son aqueles de menor idade, os comprendidos entre 20-29 anos, 30-39 anos e 40-49 anos; os varóns son maioría nos rangos de maior idade, con diferenzas que se disparan naquelas idades superiores aos 65 anos.

Existe segregación horizontal na distribución do PDI por ramas de coñecemento: elas permanecen nas tradicionalmente feminizadas (Educación e Ciencias da Saúde) e eles nas técnicas (Enxeñería, Informática, Arquitectura), perpetuando roles asignados socialmente a mulleres e homes. Estes datos dan continuidade aos relativos á matriculación de mulleres e homes nas diferentes ramas.

Existe segregación vertical naqueles postos de maior categoría na carreira universitaria. Os datos son especialmente dispares no tocante ao PDI catedrático e titular de universidade. Achéganse á paridade nas categorías de PDI contratado doutor ou axudante doutor. Canto á idade de acceso ás distintas categorías, é semellante entre homes e mulleres, non se encontran diferenzas salientables.

Hai unha maior presenza de mulleres que de homes nos postos discrecionais en cómputo total; con todo, detéctase unha fenda de xénero ao analizar os diferentes postos: a dirección de cátedras está altamente masculinizada (> 70 %).

Houbo un incremento paulatino da presenza das mulleres na coordinación dos grupos de investigación, cuxa porcentaxe se sitúa actualmente nun 32 %. Teñen unha maior presenza unicamente nos proxectos europeos, nos da Xunta de Galicia tan só representan un 10 %.

Tamén se produciu un lixeiro incremento nos últimos anos do número de mulleres que dirixen teses de doutoramento; no entanto, os datos aínda están lonxe da paridade. Cabe destacarmos dous picos de incremento importante, nos anos 2015 e 2017.

Finalmente, nantéñense os datos relativos á concesión de axudas para estadías internacionais, arredor dun 40 %. Datos estancados.

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)

Firma válida.



FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)
Firma válida.

ANÁLISE DE DATOS. PERSOAL TÉCNICO, DE XESTIÓN E DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS

Distribución do PTXAS

En decembro do ano 2022 o cadro de PTXAS está composto por un total de 775 persoas, das cales o 63,23 % son mulleres, fronte a un 36,77 % de homes. Esta alta feminización do colectivo do PTXAS é unha continuidade dos últimos anos. Os postos das mulleres, con todo, están concentrados na escala xeral de administración.

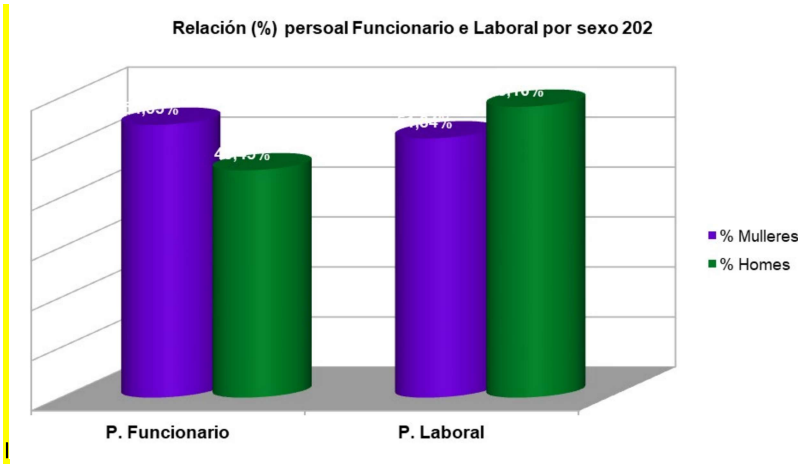
PTXAS funcionario e laboral

No que se refire á relación xurídica deste persoal coa UDC, atopamos un 97,16 % de persoal funcionario e un 2,84 % de persoal laboral. A presenza feminina no PTXAS funcionario ascende ata o 63,48 %, mentres que a dos homes rolda o 37 %.

Se temos en conta os datos de partida do ano 2012, apréciase un importante incremento do persoal funcionario en detrimento do persoal laboral, situación que deriva do proceso de funcionarización que sufriron as escalas e categorías de persoal laboral, a que se acolleu un importante número de traballadores/as. Hai que lembrar que estamos a falar duns datos de partida do ano 2012 en que o persoal laboral representaba un 41,10 % do colectivo do PTXAS, polo que a redución porcentual é especialmente sensible, arestora estamos a falar dunha porcentaxe de case un 3 % (2,84 %).

No ano 2012 a representación feminina era maioritaria no persoal funcionario, non así entre o persoal laboral, habida conta de que no primeiro caso estamos a falar de corpos ou escalas correspondentes á administración xeral, mentres que o persoal laboral se centra naqueles postos ou categorías máis específicos e técnicos. De aí aquela segregación horizontal que concentraba unha maior representación feminina nas áreas de administración e, daquela, no colectivo de persoal funcionario.

Tipo de persoal	Ano 2020			Ano 2021			Ano 2022		
	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres	Total
PTXAS funcionario	290	500	790	278	492	770	275	478	753
PTXAS laboral	13	16	29	13	13	26	10	12	22
Totais	303	516	819	291	505	796	285	490	775



Distribución do PTXAS por grupo de idade

Grupo de idade	Mulleres	Homes
30-39	24	10
40-49	164	84
50-59	226	141
60-64	64	46
65-70	12	4

Tal e como se observa na táboa anterior, o grupo de idade que concentra un maior número de PTXAS é o de entre 50-59 anos, con 226 mulleres e 141 homes, seguido do grupo de entre 40-49 anos, en que hai 164 mulleres e 84 homes. Cabe salientarmos que no grupo de menor idade temos 24 mulleres fronte a 10 homes.

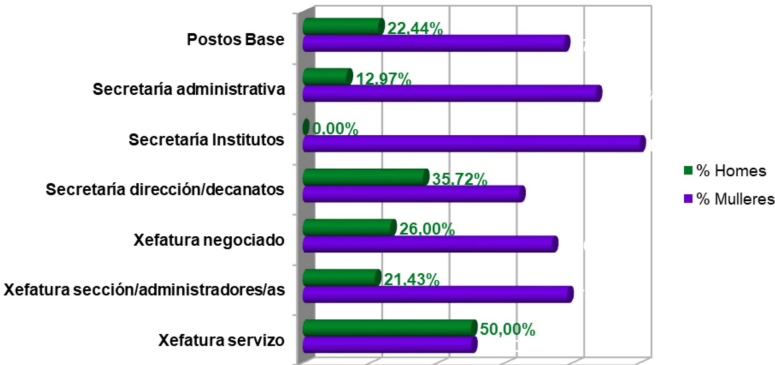
Distribución do PTXAS segundo escalas/categorías

PTXAS da escala xeral

Na escala de postos xerais no ano 2022 había un total de 360 persoas, das cales 278 son mulleres, o que representa un 77,22% do total.

Categoría	Homes	Mulleres	% Mulleres	% Homes
Xefatura de servizo	6	6	50 %	50,00 %
Xefatura de sección/administradores/as	9	33	78,57 %	21,43 %
Xefatura de negociado	20	57	74 %	26 %
Secretaría de dirección/decanato	5	9	64,28 %	35,72 %
Secretaría de Institutos	0	5	100%	0
Secretaría administrativa	7	47	87,03 %	12,97 %
Posto base	35	121	77,56 %	22,44 %

Distribución (%) de PAS segundo escalas/categorías por sexo

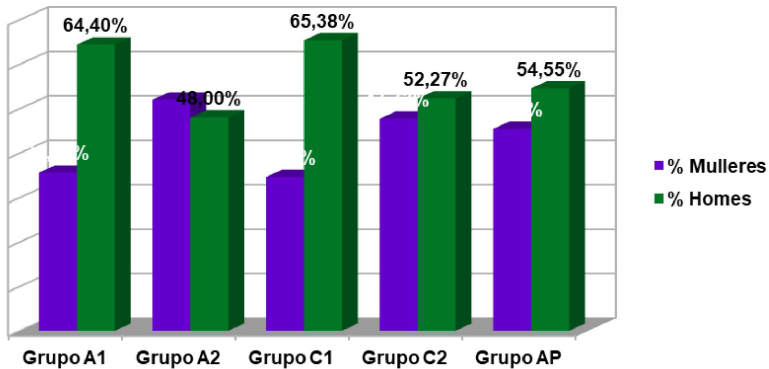


Se facemos unha análise por categorías profesionais, observamos como na práctica totalidade a presenza feminina supera o 70 %, chegando incluso ao 100 % no caso das secretarías de institutos ou ao 87 % nas secretarías administrativas. Queda patente a presenza maioritaria das mulleres en postos e/ou categorías das escalas xerais da administración da UDC.

PTXAS da escala técnica⁴

Categoría	Homes	Mulleres	% Mulleres	% Homes
Grupo A1	38	21	35,60 %	64,40 %
Grupo A2	12	13	52,00 %	48,00 %
Grupo C1	68	36	34,62 %	65,38 %
Grupo C2	46	42	47,73 %	52,27 %
Grupo AP	12	10	45,45 %	54,55 %

PAS (%) Escala Técnica por sexo



Nas categorías correspondentes ás escalas técnicas, o cadro de persoal estaba composto en 2022 por un total de 306 persoas, das cales 122 son mulleres, o que representa unha porcentaxe dun 39,87 %. Se facemos unha comparativa coa presenza de mulleres nos postos das escalas xerais, podemos apreciar como a presenza do colectivo feminino se reduce considerablemente. Estes datos permítenos concluír novamente que as escalas e/ou postos de carácter técnico están ocupados maioritariamente por homes, mentres que as mulleres se concentran en maior medida nos postos das escalas xerais da administración e de bibliotecas. Isto pódese extrapolar ao que sucede noutras administracións públicas.

Se facemos unha análise por postos de traballo tendo en conta o grupo profesional, obsérvase como as mulleres están concentradas naqueles postos de laboratorio, química ou actividades, fronte a unha escasa ou nula representación naqueles postos de mecánica ou informática. Pola contra, os homes están concentrados nos postos máis técnicos, en informática, electricidade, mecánica ou mantemento, cunha presenza residual naqueles de química ou laboratorio.

Os postos de traballo que conforman as categorías destes grupos profesionais son aqueles que con anterioridade ao ano 2012 estaban ocupados por persoal laboral, onde maioritariamente se concentraban os homes por ser aqueles postos de traballo máis propios de oficios. Non obstante, a partir dese ano, como consecuencia do proceso de funcionarización do persoal, a maior parte

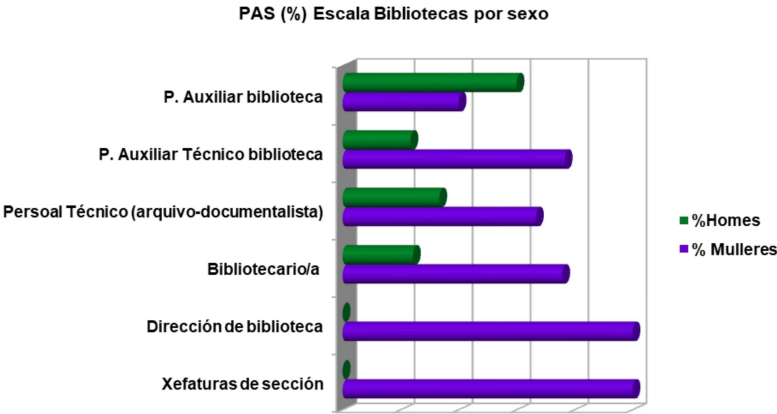
⁴ Na categoría A1 estaría incluído o persoal técnico superior (por exemplo, arquitecto/a, informático/a...). Na categoría A2 estaría incluído o persoal técnico de grao medio. Na categoría C1 estaría incluído o persoal técnico especialista (por exemplo, delineante). Na categoría C2 estaría incluído o persoal técnico auxiliar (por exemplo, persoal conductor, conserxe, especialista de correos, especialista de oficios e especialista de laboratorio). Na categoría de AP estaría incluído o persoal técnico de servizos (por exemplo, telefonista, vixiante, auxiliar de servizos).

converteuse en persoal funcionario, de aí que as escalas ou os postos de persoal laboral se reducen considerablemente. Así e todo, esta aparente redución non é unha realidade, senón que continúa a súa existencia baixo a relación xurídica de persoal funcionario. De aí a necesidade de realizar unha análise do PTXAS atendendo ás diferentes categorías profesionais e non á distinción entre persoal laboral e persoal funcionario.

A existencia de persoal laboral nestas categorías profesionais tamén é residual: queda un total de 17 persoas como persoal laboral, das cales oito son mulleres e nove homes.

PTXAS da escala de bibliotecas

Categoría	Homes	Mulleres	% Mulleres
Xefatura de sección	0	2	100 %
Dirección de biblioteca	0	14	100 %
Bibliotecario/a	8	25	75,75 %
Persoal técnico (arquivo-documentalista)	1	2	66,66 %
Auxiliar técnico/a de biblioteca	11	36	76,60 %
Auxiliar de biblioteca	3	2	40,00 %



No ano 2022 hai un total de 104 persoas na escala de persoal de bibliotecas (na súa totalidade persoal funcionario), das cales 81 son mulleres, o que representa un 77,88 %. Dentro desta escala, se facemos unha análise por categorías, tamén observamos unha ampla representación feminina en todas elas, polo que non podemos falar de segregación vertical. Naqueles postos de maior nivel-escala, como son os das xefaturas de sección temos unha presenza exclusiva de mulleres. Un dato para salientar é o de que o 100 % dos postos de dirección de bibliotecas está en mans de mulleres, non existe representación masculina.

Nos niveis de categorías inferiores existe unha segregación de mulleres e homes segundo as categorías profesionais: as mulleres representan unha ampla maioría dos postos correspondentes ao persoal auxiliar técnico de biblioteca, mentres que existe certo equilibrio na presenza masculina e feminina dentro dos postos de persoal auxiliar de biblioteca.

Segregación vertical/horizontal. Infrarrepresentación feminina

Se temos en conta os datos do PTXAS en cómputo total, cómpre apreciarmos que non hai infrarrepresentación feminina. Evidénciase, no entanto, unha maior presenza do colectivo feminino nos postos de escalas xerais e bibliotecas, cunha menor presenza nos postos que conforman a escala técnica.

Nunha análise máis pormenorizada da presenza do colectivo feminino nos diferentes postos ou categorías que integran as tres grandes escalas, obsérvase unha segregación horizontal importante especialmente nos postos de especialistas, na escala técnica, onde elas están concentradas en laboratorios, químicos e actividades, mentres que os homes ocupan case en exclusiva os postos de mantemento, electricidade, mecánica ou informática. Deste xeito perpetúanse os roles/estereotipos tradicionalmente asignados a mulleres e homes.

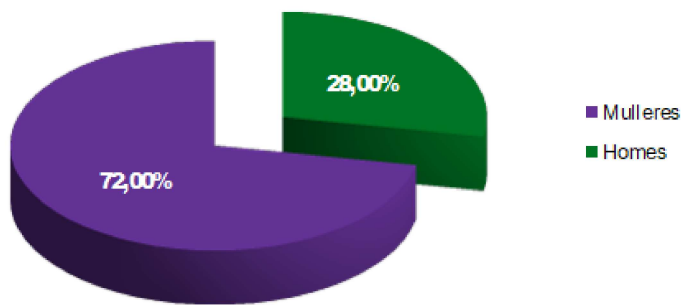
Non se evidencia unha segregación vertical. A presenza feminina en postos de maior categoría nas diferentes escalas é superior á dos homes, agás nas escalas técnicas, nos postos do grupo A1, en que a porcentaxe de mulleres rolda o 23 %.

Postos de carácter discrecional

Referímonos a aqueles postos de certa responsabilidade cuxas persoas ocupantes se nomean de forma discrecional entre o persoal da UDC como pode ser o caso do persoal eventual e o persoal de dirección, ou ben se nomean con base en procesos de provisión de libre designación. Estes nomeamentos fanse de forma non permanente para realizar funcións ou tarefas específicas cualificadas de especial confianza ou asesoramento, ou ben para cargos de xestión. Tanto o nomeamento como o cesamento deste persoal é libre, o que supón que non se pasa por ningún tipo de sistema de concurso ou oposición.

Respecto do colectivo do PTXAS, no ano 2022 existe un total de 25 postos desta clase, sete ocupados por homes e 18 por mulleres, o que supón que a porcentaxe de mulleres é considerablemente superior á de varóns (un 72 % fronte a un 28 %).

Postos Discrecionais do PAS



Se atendemos ao tipo de postos que ocupan uns e outras, das catro vixerencias, tan só unha delas está en mans dun home.

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)

FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)

FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)

FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)

FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)

FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)

FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)

FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)

FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)

FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)

FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)

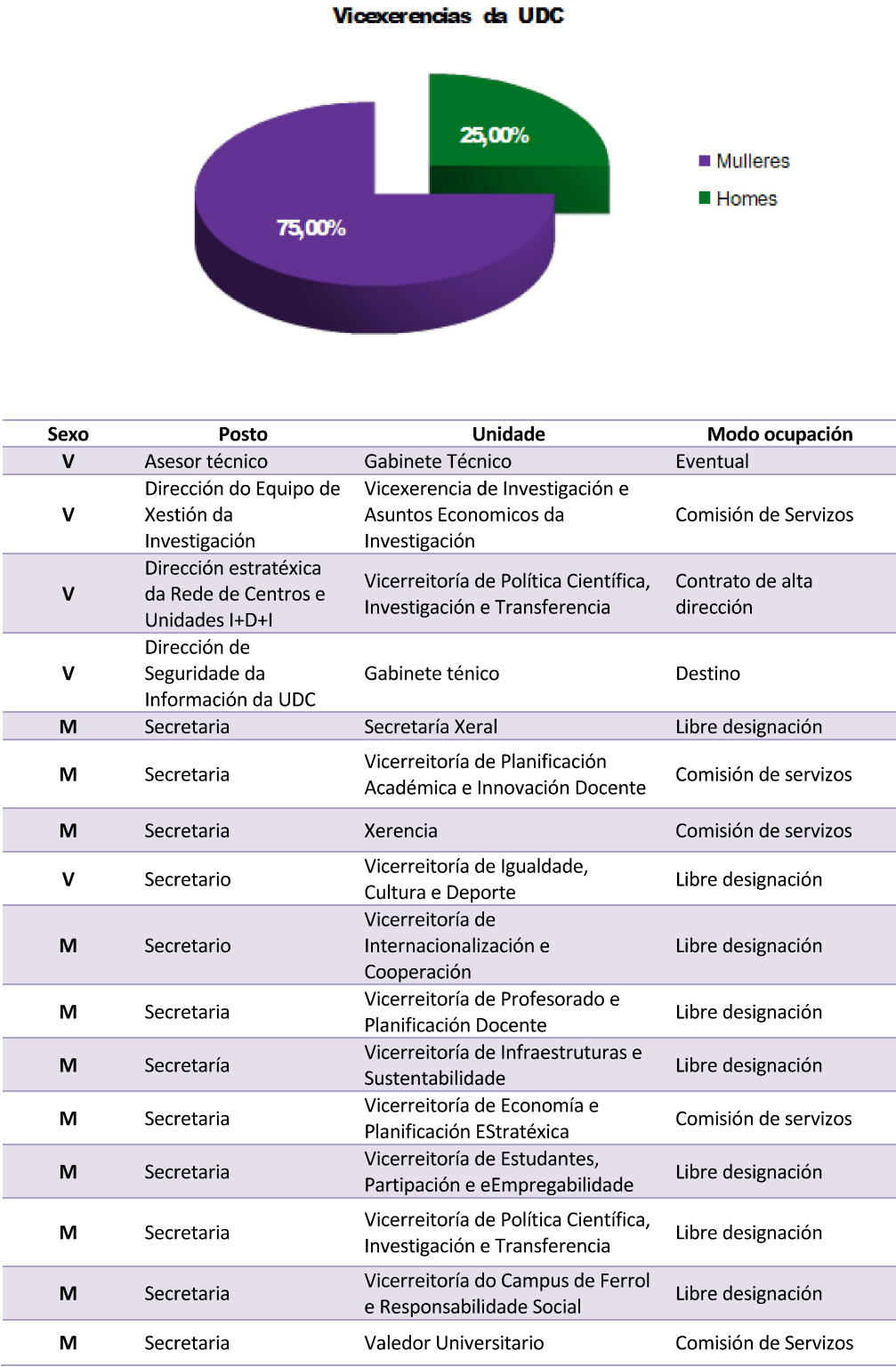
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)

FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRANA (NIF: 34966250V)

FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

Versión imprimible con información de firma generado desde [VALIDe \(http://valide.redsara.es\)](http://valide.redsara.es)

Firma válida.



M	Secretaria da Presidencia do Consello	Consello Social	Libre designación
M	Secretaria do reitor	Secretaría do reitor	Libre designación
M	Secretaria do reitor	Secretaría do reitor	Libre designación
V	Vicexerencia de Coordinación	Vicexerencia de Coordinación	Libre designación
M	Vicexerencia de Economía e Finanzas	Vicexerencia de Economía e Finanzas	Comisión de servizos
M	Vicexerencia de Investigación e dos Asuntos Económicos da Investigación	Vicexerencia de Investigación e dos Asuntos Económicos da Investigación	Libre designación
M	Vicexerencia do Campus de Ferrol	Vicexerencia do Campus de Ferrol	Libre designación
M	Xefa de Prensa	Unidade de Comunicación e Medios Auxiliares	Eventual
V	Xefe de dirección de Protocolo	Oficina de Protocolo	Libre designación

A situación invértese se analizamos os postos correspondentes a direccións, xa que das tres existentes no ano 2022 o 100 % está en mans de homes, non existe representación feminina nestes postos.

O maior número deste tipo de postos correspóndese con cargos de secretaría provistos por libre designación: hai un total de 13, das cales 12 están ocupadas por mulleres e tan só unha por un home. Un dato curioso para salientar é que precisamente o home está ocupando a Secretaría da Vicerreitoría de Igualdade, Cultura e Deportes.



Mobilidade. Estadías Erasmus do PTXAS

Curso	Mulleres	Homes	Total
2021/22	2	3	5
2020/21	0	2	2
2019/20	8	2	10
2018/19	4	8	12

No curso académico 2021/22 foron un total de cinco persoas do PTXAS as que se beneficiaron do programa Erasmus; delas tres foron homes e dúas mulleres. Se observamos os datos relativos ás últimas convocatorias apréciase que, en xeral, son os homes os que maioritariamente se acollen a este programa, agás no curso 2019/20, en que o número de mulleres é considerablemente superior ao dos varóns: oito mulleres fronte a dous homes nese curso académico.

Conclusións

No PTXAS hai unha presenza maioritaria das mulleres, do 63,23 %, fronte a un 36,77 % de homes, o que dá continuidade á realidade dos últimos anos; trátase dun colectivo tradicionalmente feminizado.

Existe segregación horizontal. Malia a alta feminización deste colectivo, se analizamos polo miúdo os postos ocupados por homes e mulleres, observamos como se perpetúa a presenza delas na escala xeral e de bibliotecas, ao tempo que se mantén unha presenza maioritaria dos homes nos postos da escala técnica.

Non existe segregación vertical: presenza equilibrada en postos de responsabilidade.

Alta masculinización de categorías da escala técnica. Alta feminización de escala de bibliotecas.

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)

Firma válida.

GOBERNO, XESTIÓN E PARTICIPACIÓN

Se analizamos a composición do Consello de Dirección da UDC (órganos unipersoais de designación política), podemos observar a existencia de segregación vertical na distribución de postos de responsabilidade entre mulleres e homes, especialmente naqueles postos de máxima dirección. Por exemplo, os postos de reitor/a, secretario/a xeral e xerente/a están ocupados por homes na súa totalidade.

Na Secretaría Xeral, malia o máximo representante ser un home, o equipo que conforma este departamento é maioritariamente feminino, con dúas mulleres a bordo. Por outra banda, a Asesoría Xurídica, que depende da Secretaría Xeral, constitúena na súa integridade mulleres (tanto letradas como persoal de administración).

Respecto da Xerencia, se analizamos os departamentos ou servizos dela dependentes, apréciase a existencia de paridade no tocante aos postos de responsabilidade de xefaturas de servizo: tres mulleres ocupan este tipo de postos (Servizo de Retribucións, Seguridade Social e Acción Social; Servizo de Xestión Financeira e Servizo de Administración e Servizos), con tres homes ocupando outras tantas xefaturas (Servizo de Contratación Administrativa, Servizo de Control Interno e Servizo de Distribución e Transporte).

A pesar de existir paridade no tocante aos postos de responsabilidade, os datos correspondentes ao persoal traballador é moi diferente, xa que estamos ante un cadro de persoal maioritariamente feminino composto por un total de 35 persoas, das cales 26 son mulleres, o que representa un 74,29 %.

Das nove vicerreitorías existentes actualmente na UDC, seis están dirixidas por mulleres, o que supón unha porcentaxe do 66,66 %. Respecto dos postos de adxunto/a existentes, un total de 10, cinco están ocupados por mulleres e cinco por homes, o que evidencia a existencia de paridade neste tipo de postos.

En conclusión, é certo que os órganos unipersoais de máxima responsabilidade na dirección da UDC están en mans de homes, mais existe unha boa porcentaxe de representatividade feminina en postos de responsabilidade, polo que non podemos afirmar a existencia dunha importante segregación vertical; con todo, cremos necesario potenciar a presenza de mulleres nos máximos órganos de dirección desta universidade.

Consello de Dirección

Segundo o estipulado na LOU, o Consello de Dirección está integrado polas persoas titulares das vicerreitorías, a Secretaría Xeral e a Xerencia, cuxa función é a de asistir ao/á reitor/a no desenvolvemento das competencias que se lle outorgan.

Actualmente no Consello de Dirección da UDC hai unha presenza paritaria de mulleres e homes, cunha representación duns e doutras dun 50 %, aínda que os cargos de reitor/a, secretario/a xeral e xerente/a están en mans de homes.

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)

FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)

FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)

FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)

FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)

FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)

FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)

FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)

FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)

FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)

FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)

FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)

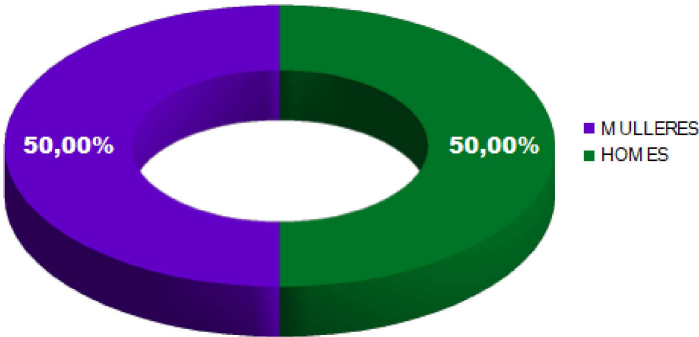
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)

FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

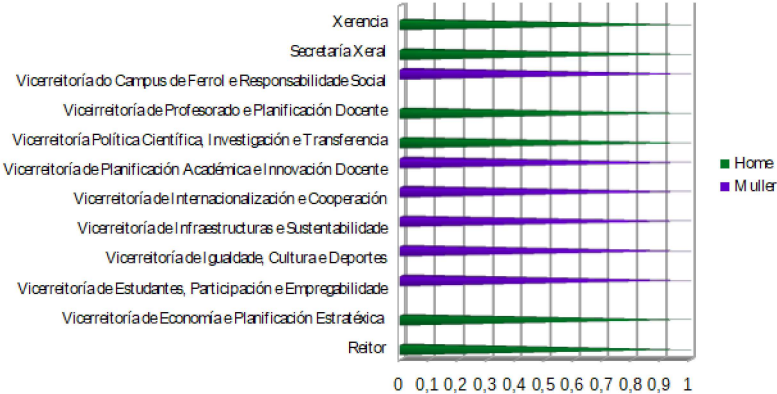
Versión imprimible con información de firma generado desde [VALIDe \(http://valide.redsara.es\)](http://valide.redsara.es)

Firma válida.

Composición Consello de Dirección da UDC por sexo



Composición Consello de Dirección da UDC por sexo



Cargo	Home	Muller
Reitor	1	0
Vicerreitoría de Economía e Planificación Estratégica	1	0
Vicerreitoría de Estudiantes, Participación e Empregabilidade	0	1
Vicerreitoría de Igualdade, Cultura e Deportes	0	1
Vicerreitoría de Infraestruturas e Sustentabilidade	0	1
Vicerreitoría de Internacionalización e Cooperación	0	1
Vicerreitoría de Planificación Académica e Innovación Docente	0	1
Vicerreitoría de Política Científica, Investigación e Transferencia	1	0
Viceirreitoría de Profesorado e Planificación Docente	1	0
Vicerreitoría do Campus de Ferrol e Responsabilidade Social	0	1
Secretaría Xeral	1	0
Xerencia	1	0
Total (%)	50%	50%

Consello Social, Claustro e Consello de Goberno

O **Consello Social** é o órgano de participación da sociedade na UDC. A persoa que o preside é nomeada pola Presidencia da Xunta de Galicia. As persoas cos cargos de reitor/a, secretario/a xeral e xerente/a son membros natos (actualmente todos son homes).

As persoas integrantes do Consello Social son designadas polo Consello de Goberno (tres representantes: un do PTXAS, un do PDI e un do alumnado), polo Parlamento de Galicia (seis), pola Xunta de Galicia (seis), polas organizacións sindicais (dous), polas organizacións empresariais (catro) e polas corporacións locais (dous).

Actualmente a porcentaxe de presenza feminina no Consello Social é do 33,33 %, o que supón un incremento de seis puntos porcentuais respecto da situación de partida no ano 2012. A pesar destes datos positivos (incremento paulatino durante os últimos anos da representación das mulleres no Consello Social), a paridade na composición deste órgano colexiado queda aínda lonxe.

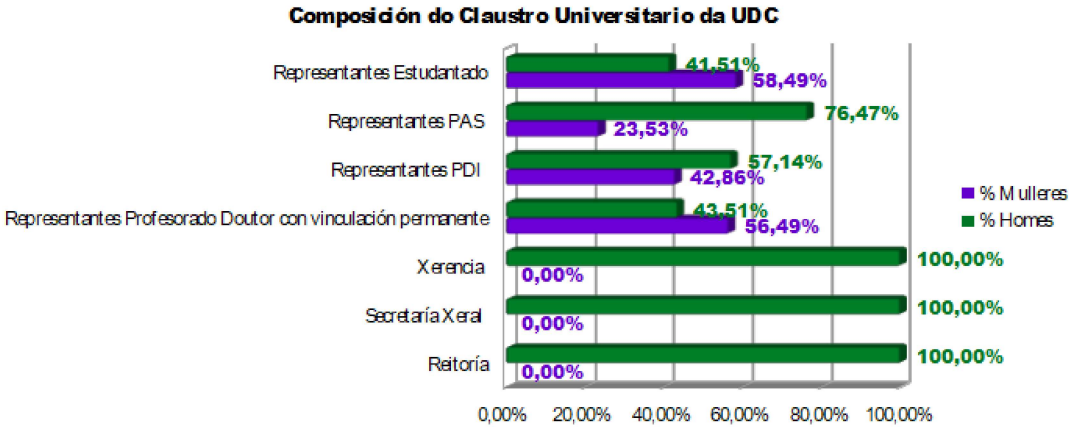
Como membros do Consello de Goberno só atopamos unha muller en representación do alumnado; o Parlamento de Galicia designou un total de catro mulleres e dous homes, cifras cuxo cariz se inverte se analizamos os membros propostos pola Xunta de Galicia, que achegou tan só unha muller fronte a cinco homes.

Curiosamente, son as organizacións empresariais as que realizan unha designación paritaria, dúas mulleres e dous homes; o mesmo sucede con aqueles membros designados polas corporacións locais (un home e unha muller) e coas organizacións sindicais (un home e unha muller).

Como dato para salientarmos, tan só durante o período 2006-08 a presidencia do Consello Social estivo en mans dunha muller.

O **Claustro Universitario** é o máximo órgano de representación da comunidade universitaria. Do total de 228 membros que compoñen este órgano colexiado⁵, 105 son mulleres, cunha porcentaxe do 46,05 %. Se observamos a evolución da presenza feminina na composición deste órgano, apréciase un lixeiro incremento de tres puntos porcentuais respecto do ano 2012.

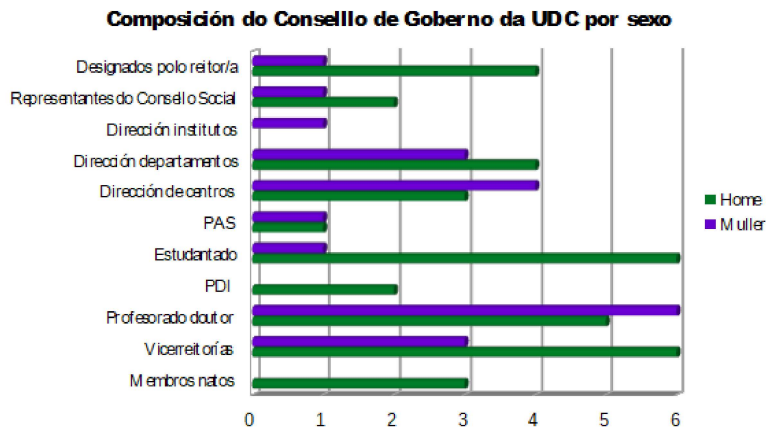
Ao igual que sucede nos últimos anos, os membros natos deste órgano son exclusivamente varóns; existe una infrarrepresentación feminina importante que se mantén no tempo.



⁵ Datos correspondentes ao ano 2022.

Firma válida.

O **Consello de Goberno** é o órgano de goberno da UDC. Son membros natos as persoas que teñen os cargos de reitor/a, secretario/a xeral e xerente/a. O Claustro Universitario nomea 22 membros; os/as decanos/as e directores/as de centros, directores/as de departamentos e de institutos de investigación nomean, pola súa banda, os seus representantes (sete, sete e un, respectivamente). O Consello Social nomea tres membros.



Unha cuestión para salientar: non existe paridade respecto á designación nos membros por parte do/a reitor/a. Así mesmo, no tocante aos membros designados polo Claustro, novamente observamos a escasa representación feminina por parte do estudiantado, só unha muller dunha totalidade de sete persoas.

Membros	Home	Muller
Membros natos	3	0
Vicerreitorías	6	3
Designados polo Claustro		
Profesorado doutor	5	6
PDI	2	0
Estudiantado	6	1
PTXAS	1	1
Designados por decanatos e direccións de centros		
Dirección de centros	3	4
Dirección de departamentos	4	3
Dirección de institutos	0	1
Representantes do Consello Social	2	1
Designados polo/a reitor/a	4	1
Total		

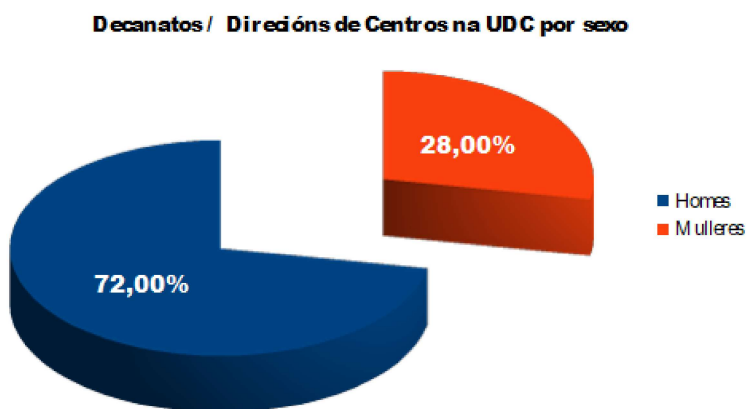
FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)
Firma válida.

Decanatos e direccións de centros, departamentos e institutos de investigación

Os **decanatos e direccións** son os órganos unipersoais de goberno dos centros, departamentos e institutos de investigación. Dos 25 centros con que conta a UDC nos campus da Coruña e Ferrol, (23 propios e dous adscritos), tan só sete mulleres desempeñan estes cargos, o que representa unha porcentaxe do 28 % fronte ao 72 % de homes en postos de dirección.

Velaquí os decanatos e direccións de centros que están en mans de mulleres: os da Escola Técnica Superior de Enxeñaría de Caminos, Canais e Portos; a Escola Universitaria de Enfermaría; a Facultade de Ciencias da Saúde; a Facultade de Enfermaría e Podoloxía; a Facultade de Fisioterapia; a Facultade de Humanidades e Documentación e a Facultade de Turismo.

Distribución por sexo dos decanatos/direccións de centros da UDC



No que respecta á dirección de departamentos, teñen a súa representación e exercen as funcións de dirección e xestión ordinaria destes. Na UDC actualmente as mulleres dixiren sete dos 25 departamentos, o que representa tan só un 28 %, de representación feminina nos postos de dirección de departamentos. Se observamos a evolución destes postos directivos nos últimos anos, apréciase a inexistencia de cambios, pois as porcentaxes mantéñensedesde o ano 2018.

Centro de Innovación Tecnolóxica en Edificación e Enxeñaría Civil (CITEEC)

O CITEEC, vinculado directamente coa UDC, foi creado no ano 2000 co obxectivo de mellorar a investigación e os estudos no ámbito da construción, na súa vertente relativa á edificación e a enxeñaría civil, sempre desde a óptica da análise experimental.

Á fronte atopamos dous homes nos postos de dirección científica e técnica; e entre o persoal técnico só atopamos unha muller na rama de mecánica, fronte a cinco varóns. Isto evidencia que se trata dun centro altamente masculinizado.

Centro de Investigación en Tecnoloxía da Información e as Comunicacions (CITIC)

Centro de investigación creado no ano 2008 pola UDC que potencia o avance e a excelencia en I+d+i aplicada ás TIC. O CITIC é un punto de encontro entre a UDC e a empresa en que conflúen departamentos de I+D de empresas do sector TIC con persoal investigador procedente do ámbito universitario.

Á fronte deste centro está un home, pero se analizamos a composición do Comité de Dirección, que é o órgano de goberno colexiado, atopamos seis mulleres como vogais, fronte a oito homes, e o presidente e o secretario tamén son dous homes. A presenza feminina ten, daquela, unha porcentaxe mínima, alén de situarse fóra dos cargos de dirección.

Postos de carácter discrecional⁶

Referímonos a aqueles postos de certa responsabilidade cuxas persoas ocupantes se nomean de forma discrecional entre o persoal da UDC, como pode ser o caso do persoal eventual, o persoal de dirección, cargos de xestión ou provistos por libre designación etc. Estes nomeamentos fanse de forma non permanente para realizar funcións ou tarefas específicas cualificadas de especial confianza ou asesoramento. Tanto o nomeamento como o cesamento deste persoal é libre, o que supón que non se pasa por ningún tipo de sistema de concurso ou oposición.

Respecto do **colectivo do PTXAS**, no ano 2022 existe un total de 25 postos desta clase, sete deles ocupados por homes e 18 por mulleres, o que supón que a porcentaxe de mulleres é considerablemente superior á de homes (un 72 % fronte a un 28 %).

Se atendemos ao tipo de postos que ocupan uns e outras, das catro vicexerencias, tan só unha delas está en mans dun home. A situación inverteuse se analizamos os postos correspondentes a direccións, xa que das tres existentes no ano 2022 o 100 % está en mans de homes, non existe representación feminina nestes postos.

O maior número deste tipo de postos correspóndese con cargos de secretaría, un total de 13, das cales 12 están ocupadas por mulleres e tan só unha por un home. Un dato curioso para salientarmos é que precisamente o home está ocupando a Secretaría da Vicerreitoría de Igualdade, Cultura e Deportes.

Respecto do **colectivo do PDI**, no ano 2022 existe un total de 79 postos desta clase, dos cales 40 están ocupados por mulleres, o que supón un 50,63 %; polo tanto, a situación é paritaria e diferente á dos postos discrecionais do PTXAS, en a representación feminina é superior en gran porcentaxe á masculina.

Se analizamos os datos tendo en conta os postos ocupados, existe unha diferenza importante que debemos salientar nos postos de dirección de cátedras, onde atopamos só seis mulleres fronte a 17 varóns.

Xuntas de persoal e comités de empresa de PTXAS e PDI.

As xuntas do PTXAS e do PDI funcionario e o Comité de Empresa do PTXAS e o PDI laboral son os órganos de representación do persoal traballador. As últimas eleccións sindicais tiveron lugar o 9 de maio de 2023.

A xunta de persoal de PAS está composta actualmente por un total de 21 membros, dos cales 12 son mulleres e nove homes. A presidencia está en mans dun home e a secretaría dunha muller; sumadas ás 12 vogais femininas e 9 masculinos. A organización sindical que aporta maior número de mulleres é o CSIF seguido de UXT; mentres que os varóns de CCOO duplican ao número de mulleres desta organización.

⁶ Analizados de forma diferenciada nos apartados dedicados ao PTXAS e o PDI.

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)
Firma válida.

Composición da Xunta Persoal de PTXAS

Organización sindical	Mulleres	Homes
CC. OO.	3	6
CSIF	5	2
UXT	4	1

No que respecta ao **Comité de Empresa do PTXAS**, cómpre indicarmos que arestora non se dispón deste órgano, habida conta de que practicamente a totalidade do PTXAS se funcionarizou nos últimos anos. Así, actualmente só hai unha delegada sindical, muller.

A **Xunta de Persoal de PDI** está conformada hoxe por un total de 19 persoas: 11 homes e oito mulleres, que representan un 42 % do total de membros.

Composición da Xunta de Persoal de PDI

Organización sindical	Mulleres	Homes	Total
CCOO	3	2	5
CIG	2	4	6
CSIF	3	3	6
UXT	0	2	2
	8	11	19

Como se observa nos datos recollidos na táboa anterior, a representación feminina na Xunta de Persoal de PDI é inferior á dos varóns. Respecto das organización sindicais, cabe salientarmos que tan só nun dos casos, o de CC. OO., existe un maior número de mulleres que de homes (tres mulleres fronte a dous homes), dato que contrasta con aqueles proporcionado pola organización UXT, que tan só ten representación masculina.

O **Comité de Empresa de PDI** na actualidade está composto por 21 persoas, 11 homes e 10 mulleres, que representan o 52,38 % e o 47,62 % do total de membros, respectivamente. Estes datos indican a existencia de equilibrio entre representación masculina e feminina.

Composición do Comité de Empresa de PDI

Organización Sindical	Mulleres	Homes	Total
CCOO	2	2	4
CIG	3	4	7
CSIF	3	3	6
UXT	2	2	4
			21

Ao contrario do que sucede na Xunta de Persoal, no Comité de Empresa existe unha maior presenza feminina que masculina. Respecto das organizacións sindicais, todas fornecen un número paritario de homes e mulleres, agás a CIG, cunha muller menos.

PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACION E PROMOCIÓN PROFESIONAL

Os procesos de selección e contratación do persoal ao servizo da UDC, tanto PDI como PTXAS funcionario, están regulados pola normativa de aplicación correspondente e realízanse con base nas ofertas de emprego público e convocatorias públicas da UDC.

Respecto da formación do persoal ao servizo da UDC, tanto o PDI como o PTXAS dispoñen de plans de formación específicos. Entre outras, o PTXAS conta coa oferta de accións formativas que anualmente publica a Escola Galega de Administración Pública (EGAP) para o persoal das tres universidades galegas. Trátase basicamente de diferentes cursos destinados a mellorar e/ou afondar os coñecementos que se ten en distintas áreas. No entanto, as prazas dispoñibles neses cursos, que se comparten co PTXAS das universidades de Santiago e Vigo, redúcense a un 5 % das totais de cada curso.

Respecto da promoción profesional, no caso de persoal funcionario ten lugar a través dos sistemas de promoción interna, de acordo co establecido na normativa aplicable, o Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público; a Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia; e o Real decreto 1313/2007, do 5 de outubro, polo que se regula o réxime dos concursos de acceso a corpos docentes universitarios.

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)
Firma válida.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. FENDA SALARIAL

O PDI da UDC está formado por profesorado funcionario pertencente aos corpos docentes e persoal docente e investigador en réxime de contratación laboral. A este persoal hai que engadirle aquel investigador e/ou de apoio.

O PDI funcionario, segundo a Lei orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do sistema universitario xa en vigor, distribúese nas categorías de catedráticas/os de universidade e profesoras/es titulares de universidade; queda a extinguir a categoría de profesoras/es titulares de escola universitaria.

Pola súa banda, o PDI laboral, que se distribuía ata o de agora entre profesoras/es axudantes, profesoras/es axudantes doutoras/es, profesoras/es contratadas/os doutoras/res, profesoras/es asociadas/os, profesoras/es visitantes e profesoras/es eméritas/os, pasará a ter coa nova lei estas categorías: profesorado axudante doutora, profesorado asociado, profesorado substituto, profesorado permanente laboral e profesorado visitante, ademais de profesorado emérito e distinguido.

O PTXAS está composto por persoal funcionario e laboral; o persoal funcionario aglutínase na escala xeral, a escal técnica e a escala de bibliotecas, e distribúese nos grupos de clasificación A1, A2, C1, C2 e AP.

O detalle de cada unha das categorías, escalas ou grupos en que están clasificados os colectivos do PTXAS e o PDI están recollidos e regulamentados na normativa aplicable.

No ano 2023 acba de publicarse un estudo realizado polo Ministerio de Universidades, sobre a fenda salarial de xénero nas diferentes universidades españolas, referido ao PDI, que lle dá continuidade ao xa iniciado no ano 2021, en que a participación en canto ao número de universidades era máis reducida.

Entre as principais conclusións deste estudo realizado sobre as retribucións percibidas por mulleres e homes en 48 universidades públicas españolas, cabe destacarnas a existencia dunha fenda salarial global media do 12,7 %. Trátase dunha fenda salarial importante, tendo en conta que a maior parte das retribucións do PDI se fixan de acordo con criterios establecidos e comúns a todo o cadro de persoal.

Esta fenda deriva fundamentalmente da diferenza nas percepcións de complementos salariais (19,1 %). As diferenzas detectadas teñen impacto ao longo da carreira laboral, tenden a acumularse e lastran a promoción profesional das mulleres de forma importante. No estudo faise unha análise diferenciada da posible fenda existente no tocante ao salario base e respecto dos complementos. No primeiro dos casos, canto ao salario base, a fenda salarial é reducida, arredor dun 1,8 % de media; agora ben, respecto dos complementos retributivos sitúase de media no 19,1 %, mesmo nalgúnas universidades chega a supera o 30 %. Estes datos confirman que os complementos retributivos constitúen o mecanismo principal a través do cal se configura a diferenza salarial entre mulleres e homes nas universidades españolas.

Se facemos unha análise polo miúdo segundo a tipoloxía de complementos retributivos, obsérvase que os valores da fenda son elevados en calquera deles, incluso para o complemento específico e de destino; é unha cuestión que estaría ligada ao menor acceso de mulleres ás categorías máis altas.

Respecto aos complementos ligados á antigüidade e a docencia (trienios e quinquenios), que son de concesión case automática a fenda rolda o 17 % en ambos os casos. Tal situación derivaría da tardía e lenta incorporación das mulleres ao PDI universitario, ademais de do feito de que a maior parte do profesorado con contrato de asociado non percibe este tipo de complementos.

Onde máis se acentúa a fenda salarial é nos complementos relacionados co labor investigador, de feito, atinxe un 28,6 % no caso dos sexenios. Estes méritos investigadores son os que dan a posibilidade de promover profesionalmente ás categorías máis altas, polo que a existencia dunha elevada fenda salarial neste eido amosa unha menor participación das mulleres no labor investigador e incluso un menor recoñecemento deste e máis difícil progreso na súa carreira académica.

Respecto da situación da UDC, segundo as conclusións e datos analizados neste informe, cuestión importante é o feito de que nun elevado número de apartados non se analizou a situación da UDC por falta de datos. Doutro lado, resulta salientable que, respecto da fenda salarial media no PDI asociado, as cifras colocan a UDC nun nun dos valores máis altos, cunha porcentaxe do 33,5 %.

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)

Firma válida.

CONDICIÓN DE TRABAJO

O persoal traballador da UDC, PDI e PTXAS, analizados en apartados anteriores, dispoñen dunhas condicións laborais que están recollidas na normativa estatal, autonómica e propia da UDC, aplicable segundo o colectivo a que pertence: persoal funcionario ou persoal laboral, o que reduce a liberdade por parte da dirección da UDC para a definición e/ou O establecemento de condicións de traballo.

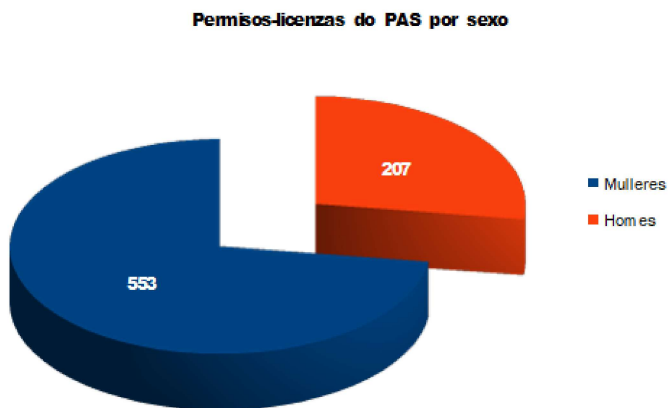
Segundo se aprecian nos datos examinados do persoal traballador no seu conxunto, tanto persoal funcionario como laboral dispoñen nunha elevada porcentaxe dunha xornada a tempo completo.

No colectivo de PTXAS, o horario laboral é xeralmente de mañá, salvo nalgúns excepcións de postos con horario especial derivado das características propias do traballo (conserxarías, bibliotecas, persoal técnico...). Nestes casos existen quendas de mañá e de tarde, habida conta de que son centros de apertura ao alumnado (con horario de mañá e de tarde), así como, nalgúns casos, xornadas partidas para o persoal que presta servizos en centros de investigación.

Respecto do colectivo do PDI, non existe unha quenda exclusivamente de mañá. As horas de docencia están reguladas na normativa aplicable, onde se recollen tamén as exencións de horas lectivas por desempeñar cargos. Os horarios son organizados pola xunta de centro e distribuídos internamente nos consellos dos departamentos. Non obstante, hai que lembrar que na normativa se recollen medidas en relación coa elección de horarios por parte daquelas persoas con menores ao cargo, precisamente para facilitar a conciliación da vida laboral e familiar.

Por tanto, enténdese que o tipo de xornada e o horario laboral do persoal traballador da UDC facilita, en gran medida, a conciliación da vida laboral coa vida familiar e persoal.

Permisos e excedencias solicitadas polo PTXAS no último ano

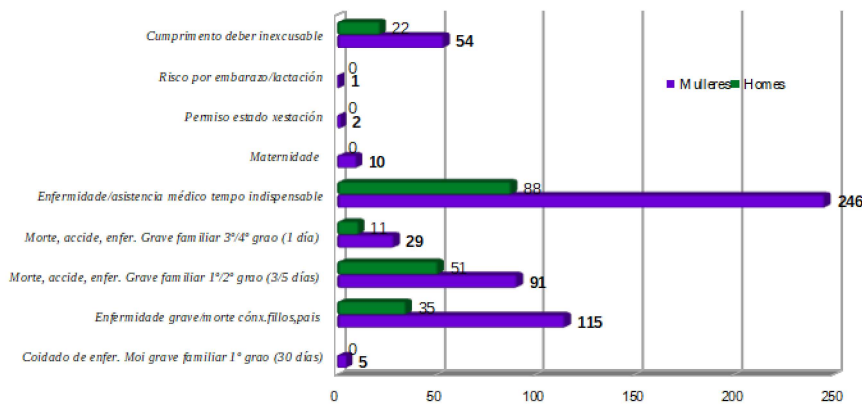


En termos xerais, son as mulleres as que solicitan e por tanto se acollen a permisos ou licenzas como consecuencia da necesidade de ofrecer coidados ou atender enfermidades de familiares, 553 mulleres fronte a 207 homes.

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

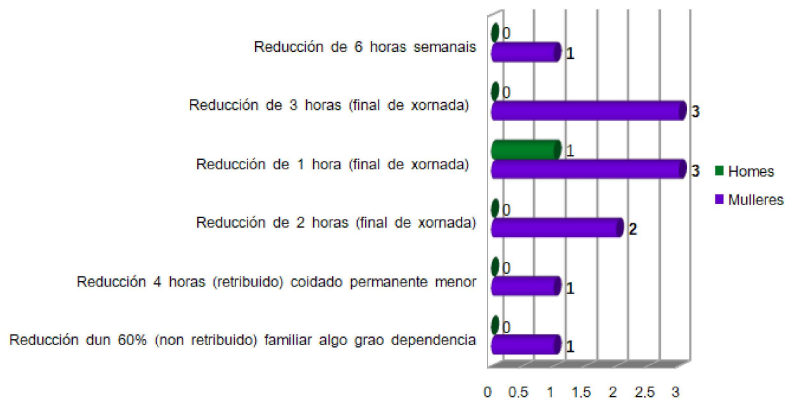
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)
Firma válida.

Permisos e Licenzas do PAS por sexo e motivo

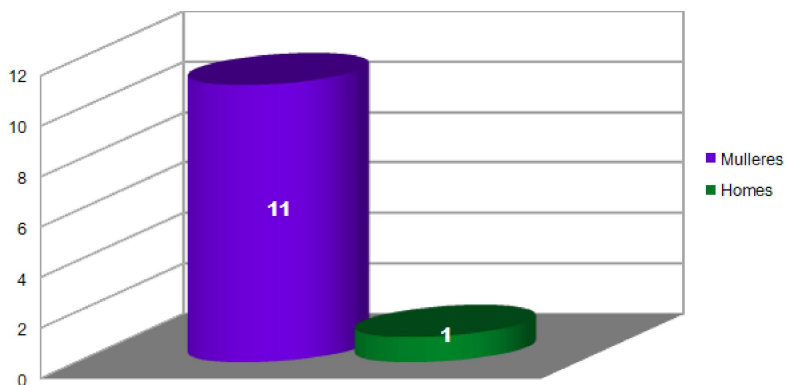


Se analizamos os motivos polos cales se solicitan estes permisos, é de salientarmos a gran diferenza existente entre os permisos para asistir a consultas médicas entre ambos os sexos, cun total de 246 mulleres solicitantes fronte a 88 varóns.

Redución de xornada por razón de garda legal PAS



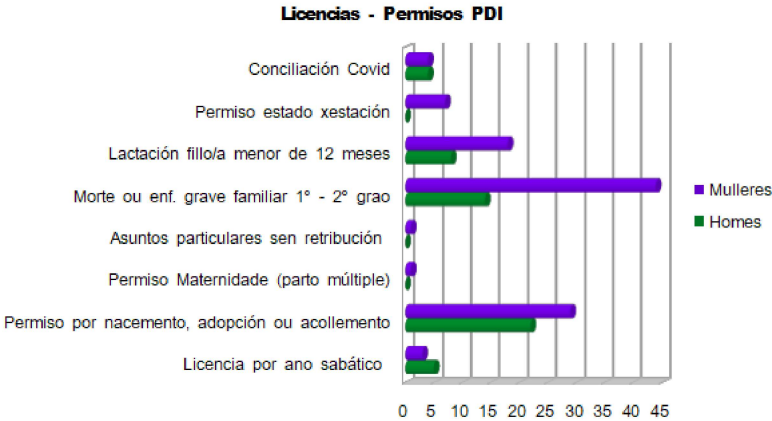
Redución de xornada por razón de garda legal PAS



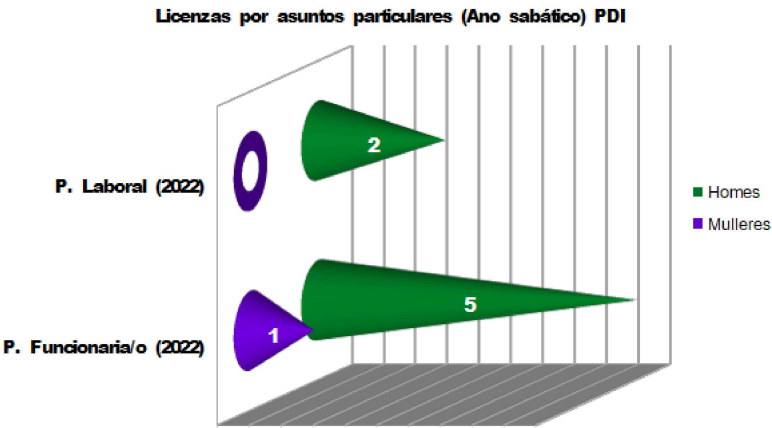
Respecto dos permisos para a redución de xornada por razóns de garda legal, podemos ver como son as mulleres as que reducen a súa xornada laboral para atender as tarefas de coidados de menores ao cargo: un total de 11 mulleres fronte a un só varón que solicitou a redución dunha hora ao final da xornada.

Os datos que se recollen nas gráficas anteriores, novamente poñen de manifesto a persistencia dos roles atribuídos tradicionalmente ás mulleres, de coidados de familiares ou menores ao cargo. Por tanto, deberanse deseñar e implementar medidas que impulsen a solicitude e/ou goce de permisos e licenzas por coidados ou enfermidades de familiares e menores entre os homes traballadores da UDC.

Respecto do PDI, a situación é similar á que acabamo de ver para o PTXAS.



Apréciase unha diferenza considerable entre mulleres e homes no tocante á solicitude permisos ou licenzas por cuestións de conciliación; cabe salientarmos como motivo o de enfermidade grave dun familiar ou a lactación por fillo/a menor de 12 meses. O único caso en que os datos se inverten é o referente ao goce de licenzas por ano sabático: o número de homes é superior ao de mulleres.



Medidas de prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero

As políticas de prevención de riscos laborais implantadas na institución responden ás esixencias marcadas pola normativa aplicable nesta materia.

Actualmente o Servizo de Prevención de Riscos Laborais (SPRL) da UDC conta cun procedemento de actuación en casos de violencia psicolóxica ou física no traballo, cuxa última modificación data do ano 2018, que inclúe dentro do ámbito do acoso ou violencia psicolóxica o acoso sexual.

Neste caso a persoa que denuncie unha situación de acoso debe elaborar un informe escrito que será remitido á Comisión de Mediación, Arbitraje e Conciliación. Se a devandita comisión considera que existe unha queixa fundada, iniciará un procedemento de investigación que se resolverá no prazo de 10 días mediante a aplicación dunha das seguintes opcións: mediación ou conciliación; avaliación psicosocial específica, no caso de que o caso sexa complexo coa participación do SPRL; ou directamente arbitraje.

Se se considera necesario a vítima contará con medidas de protección e implantaranse, de a Comisión o xulgar oportuno, medidas correctoras ao final do procedemento. Se a vítima o desexa, poderá acudir aos tribunais de xustiza aínda que, daquela, interromperase o procedemento levado a cabo pola Comisión.

A UDC dispón dun protocolo de actuación fronte a situacións de acoso sexual ou por razón de xénero aprobado no ano 2013, que foi modificado posteriormente no ano 2019 e que volve atoparse en proceso de modificación arestora.

Desde o ano 2020 a OIX rexistrou un total de 20 consultas relacionadas coa aplicación deste protocolo, que só se activou en dúas ocasións. No resto dos casos as actuacións que se levaron a cabo limitáronse a asesorar as persoas denunciante ou realizar actuacións puntuais que permiten o cesamento das condutas ou os comportamentos inapropiados que estaban a ter lugar. Nalgúns casos, os motivos de non se activar o mencionado protocolo foron a vontade da propia vítima de non interpoñer ningunha denuncia formal ou o tipo de actos en si.

Nunha das dúas ocasións en que se activou o protocolo, o caso terminou coa apertura dun expediente disciplinario a un alumno; o outro caso aínda está pendente de resolución. De entre os expedientes xestionados, tan só dous deles implicaban feitos de aparencia delituosa. En ningún destes casos se derivou o asunto á fiscalía desde a propia UDC, respectando a vontade das vítimas. O persoal da OIX fixo un acompañamento e seguimento dos casos, asesorando e apoiando as vítimas recursos dispoñibles.

Se temos en conta a relación entre persoal denunciante e denunciado, en 11 ocasións foron alumnos/as os denunciados (oito alumnas e tres alumnos). Na maioría dos casos foron denuncias realizadas contra outros/as alumnos/as, a excepción de catro ocasións en que o colectivo denunciado foi o do profesorado (tres casos) e un varón externo á UDC. En dúas ocasións foron dúas profesoras as que denunciaron e as persoas denunciadas foron alumnos varóns; e noutros dous casos as denunciadas formaban parte do persoal laboral contratado e as persoas denunciadas eran profesores. O total de denuncias rexistradas é este: unha no ano 2020, seis en 2021 e cinco no ano 2022 e tres no que vai de ano de 2023. Actualmente existen dous casos denunciados pola vía penal.

Intimidación en relación coa contorna dixital e a desconexión

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)

Firma válida.

No acordo recentemente aprobado relativo ao teletraballo do PTXAS recoñécese o dereito á desconexión dixital, o que se complementa coa regulación do rexistro horario que determina as horas de dedicación ao traballo e delimita o tempo en que esa desconexión debe respectarse.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA

Segundo os datos analizados nos apartados en que se estudaron os casos do alumnado, PDI e PTXAS, non podemos afirmar a existencia de infrarrepresentación feminina no eido da UDC.

Tal e como se recolle nos datos analizados do cómputo xeral de alumnado matriculado na UDC, observamos que existe un maior número de mulleres estudantes que de varóns, malia que é certo que as variacións son mínimas. Non obstante, as diferenzas por sexo existentes son máis palpables cando desagregamos os datos por ramas de coñecemento e titulacións. Así, identifícanse aquelas titulacións tradicionalmente masculinizadas e feminizadas, perpetuándose ao longo dos anos esta diferenciación. Nas últimas décadas houbo importantes avances neste eido, mais actualmente aínda existen algunhas titulacións cunha representación feminina por debaixo dun 15 %, como por exemplo o grao en Tecnoloxías Mariñas (2,5 %) ou o grao en Enxeñaría Informática (13,23 %), entre outros.

No PDI as mulleres representan un 40,13 % sobre o cómputo total de persoas que compoñen este colectivo. Porén, é conveniente remitirnos á análise polo miúdo que figura no apartado dedicado ao exame dos datos do PDI, epígrafe de distribución por categoría, sobre a segregación por sexo do número de mulleres e homes que integran as diferentes categorías ou grupos deste colectivo. Así, tal e como amosan os datos analizados, existen categorías en que as mulleres representan unha porcentaxe mínima respecto aos compañeiros varóns, tal como a categoría de catedrático/a, en que a porcentaxe de mulleres rolda o 25 %. Por tanto, malia en cómputo xeral non existir infrarrepresentación feminina neste colectivo, unha análise pormenorizada da presenza de mulleres e varóns nas diferentes categorías evidencia significativas na distribución por sexo a medida que se progresa na carreira profesional. Ao mesmo tempo, tamén se observan importantes fendas na distribución do PDI segundo ramas de coñecemento.

Os decanatos e direccións de centros están de xeito maioritario en mans masculinas, pois tan só é dun 28 % a porcentaxe de mulleres fronte a un 72 % de varóns. O mesmo sucede coas direccións de departamentos, onde a presenza feminina se reduce a un 28 %.

No PTXAS as mulleres representan un 63,23 % sobre o cómputo total de persoal deste colectivo, aínda que sucede igual que co PDI, unha análise pormenorizada deste colectivo pon en evidencia postos ou categorías profesionais altamente masculinizadas e/ou feminizadas.

Se falamos das categorías dos corpos xerais da administración non atopamos infrarrepresentación feminina, toda vez que a presenza das mulleres neste eido supera o 70 % na práctica totalidade das categorías. Ocorre o mesmo na escala de bibliotecas, onde a presenza feminina é claramente superior á masculina en todas as categorías ou postos. Non obstante, esta situación muda cando temos en conta as categorías e postos da escala técnica, onde observamos como a presenza feminina se reduce ao 39,87 %.

No que respecta aos órganos de goberno da UDC, un 46 % das persoas integrantes do Claustro son mulleres, fronte a un 54 % de homes. A representación feminina do PDI e o PTXAS neste órgano é superior á dos homes. Pola contra, a presenza feminina do alumnado é claramente inferior que a masculina.

POLÍTICAS E ACCIÓNS PARA A IGUALDADE DE XÉNERO NA UDC

Adecuación da UDC á normativa sobre igualdade de oportunidades

Os Estatutos da UDC, aprobados polo Decreto 101/2004, do 13 de maio, e reformados polo Decreto 194/2007, do 11 de outubro, recollen no artigo 66 que os estudantes desta universidade teñen dereito a «recibir un trato non sexista». Con todo, hai outras declaracións no articulado destes estatutos que se refiren á inclusión do principio de igualdade aínda sen facer mención expresa á igualdade de oportunidades ou ao principio de non discriminación por razón de sexo; non sufriron ningunha outra modificación ou adaptación ás novas realidades tendo en conta ademais, a redacción en clave masculina de todo o texto, coa única excepción do artigo 22, en que se detallan os órganos de goberno e representación da UDC, onde si se recollen as denominacións correctas.

En calquera caso, sería precisa unha revisión dos Estatutos da UDC, cando menos, para utilizar na súa redacción unha linguaxe inclusiva.

Nos últimos anos o marco normativo sufriu importantes cambios coa entrada en vigor dos reais decretos 901/2020 e 902/2020, do 13 de outubro, por medio dos cales se establecen os contidos mínimos dos plans de igualdade e as diagnoses previas das entidades, ao mesmo tempo que se establece a obrigatoriedade de realizar unha auditoría salarial retributiva co fin de detectar posibles fendas salariais por razón de xénero. Coa aprobación do III Plan de igualdade a UDC estaría adaptándose a este novo marco normativo.

No **Plan estratéxico da UDC 2022-2026**, aprobado polo Consello de Goberno na súa xuntanza con data do 30 de novembro de 2021, en concreto no apartado sobre a visión, a misión e os valores da UDC, propúgnase de forma explícita a misión da UDC no tocante á promoción do principio de igualdade de xénero. Recóllese do seguinte xeito:

«Unha universidade socialmente responsable, inclusiva e que promove a igualdade de xénero e de oportunidades para combater as desigualdades, así como a discriminación ou diferentes formas de violencia por razón de sexo, clase social, orixe étnica ou racial, de orientación sexual, identidade de xénero ou diversidade funcional. »

Así mesmo, tamén sinálanse como valores da UDC, entre outros, «a igualdade de oportunidades mediante a aplicación dos criterios de mérito, capacidade e igualdade, e, así mesmo, mediante a defensa do acceso universal á universidade e o fomento dunha cultura da non discriminación e da inclusión».

A UDC conta cun Regulamento sobre o exercicio do dereito á identidade de xénero na UDC, aprobado polo Consello de Goberno na súa xuntanza do 28 de setembro de 2017, modificado no ano 2021.

O criterio do equilibrio entre homes e mulleres na composición dos tribunais dos procedementos selectivos de **persoal funcionario do PTXAS** estipúlase na normativa xeral de aplicación. Así, o artigo 59 da Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia, respecto dos tribunais de procedementos selectivos, establece o seguinte: «os órganos de selección serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros e mais de paridade entre mulleres e homes no conxunto das convocatorias da oferta de emprego público respectiva».

Respecto do **PDI**, o Consello de Goberno acordou na súa xuntanza do 10 de decembro de 2008, modificada por acordo do 28 de febreiro de 2018 o seguinte: «a composición das comisións de

selección axustarase aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, procurando unha composición equilibrada entre mulleres e homes. Con este fin, a proposta do departamento deberá contar con un mínimo de dous homes e dúas mulleres, excepto que non sexa posible por razóns fundadas e obxectivas debidamente motivadas».

Porén, esta composición paritaria e equilibrada nos tribunais e comisións de selección da UDC recollida na normativa hai ocasións en que non se materializa nos tribunais de acceso a prazas de PDI, xa que nalgúns casos resulta xustificada pola dificultade de encontrar mulleres ou homes nunha área de coñecemento en concreto (hai que lembrar a existencia de áreas altamente masculinizadas e/ou feminizadas). Por outra banda, en canto ó PTXAS, o que establece a normativa aplicable é o cumprimento da paridade con respecto ao número global do conxunto de prazas ofertadas e non en cada proceso de forma individual.

Tendo en conta esta realidade, no Plan estratéxico da UDC 2022-2026 recóllense os seguintes obxectivos nesta materia:

- Incrementar un 2 % a porcentaxe de mulleres no PDI no ano 2023 ata conseguir un 5 % en 2026.
- Consegur un 30 % de mulleres IP no ano 2023 ata chegar a un 33 % no ano 2026.
- Acadar a porcentaxe do 40 % de mulleres en postos de responsabilidade na UDC.
- Consegur unha representación máis paritaria de alumnas e alumnos nas titulacións altamente masculinizadas.

Conseguido unha representación máis equilibrada de mulleres nos diferentes colectivos da comunidade universitaria será máis factible poñer en práctica a normativa reguladora da composición paritaria de mulleres e homes nos tribunais e comisións de selección.

Para estes efectos, hai que ter en conta que a nova Lei orgánica do sistema universitario, establece no seu artigo 65 o seguinte: «Poderanse establecer medidas de acción positiva nos concursos de acceso a prazas de persoal docente e investigador funcionario e laboral para favorecer o acceso das mulleres. Para estes efectos poderanse establecer reservas e preferencias nas condicións de contratación, de maneira que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para ser contratadas as persoas do sexo menos representado no corpo docente ou categoría de que se trate».

Desde o ano 2010 a UDC publica a súa memoria de responsabilidade social universitaria (RSU), na cal aparece expresamente citado o principio de igualdade de oportunidades⁷, mediante a aplicación de criterios de mérito, capacidade e igualdade, a través da defensa do acceso universal á universidade e o fomento dunha cultura da non discriminación. Aparece citado tamén como obxectivo estratéxico neste mesmo documento.

Actualmente a UDC ten unha Vicerreitoría de Igualdade, Cultura e Deporte, en mans dunha muller, de que depende orgánica e funcionalmente a OIX.

Oficina para a Igualdade de Xénero

A UDC, con vistas a promover a integración do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en toda a xestión universitaria, aprobou na xuntanza do Consello de Goberno do 14 de decembro de 2006 a creación da OIX, que leva en funcionamento desde marzo do ano 2007.

⁷ Memoria de RSU da UDC do ano 2021.

No artigo 5 do Regulamento da OIX márcanse como obxectivos para acadar no exercicio das súas actividades os seguintes:

- Promover os estudos sobre as situacións de xénero na UDC.
- Apoiar a introdución da perspectiva de xénero nos distintos ámbitos do coñecemento.
- Fomentar a formación e a investigación en estudos de xénero nas distintas áreas científicas.
- Desenvolver actividades de difusión e extensión, tanto no seo da comunidade universitaria como no contorno social e cultural da UDC.
- Desenvolver accións de sensibilización acerca da igualdade de xénero.
- Impulsar accións que garantan condicións igualitarias para o acceso e A promoción de mulleres e homes na actividade docente, investigadora, laboral e representativa da UDC.
- Colaborar coas administracións e institucións galegas, estatais e internacionais na consecución da igualdade de xénero.
- Coñecer, informar e de ser o caso mediar nos posibles conflitos por discriminación de xénero na actividade académica e laboral da UDC.

A estrutura da OIX sufriu importantes modificacións desde a súa creación e posta en marcha. Nos seus inicios, a OIX só contaba con tres postos de dirección e subdirección ocupados integramente por PDI sen apoio administrativo, que tiña que compatibilizar as súas funcións docentes coas da OIX. A dotación de recursos humanos que se produciu nos últimos anos coa incorporación dunha persoa administrativa supuxo un importante avance. Actualmente aínda está pendente de cobertura un posto técnico/a en Igualdade, previsto na RPT desde novembro de 2021, sen que ata o momento se convocase a praza.

A pesar deste avance, a dotación de recursos humanos da OIX seméllanos insuficiente, cunha persoa con dedicación exclusiva, se temos en conta que o seu ámbito de actuación abrangue a totalidade da comunidade universitaria: alumnado, PDI e PTXAS, distribuídos ademais en dous campus situados en distintas localidades (A Coruña e Ferrol). Así, tomando como referencia tan só o número de alumnado matriculado no ano 2022, que supera as 13 000 persoas, ao que habería que engadir o de PDI e PTXAS, resulta evidente a necesidade de máis recursos humanos para a OIX, que permitan atender a totalidade da comunidade educativa nos campus da Coruña e Ferrol.

Como se analizará a continuación, a OIX dispón de persoal colaborador (Comisión de Igualdade, responsables de Igualdade de Xénero nos centros etc.), pero este persoal, como ben dicimos é colaborador. Trátase en moitos casos de PDI con especial sensibilidade e compromiso no eido da igualdade de oportunidades, pero que ten que compatibilizar os seus labores de docencia e investigación co posto de responsable de Igualdade. Polo tanto, repetimos que os recursos humanos de que actualmente dispón a OIX, a pesar dos avances, resulta insuficiente para poñer en práctica todas as medidas ou accións encamiñadas a cumprir os seus obxectivos.

Coa ampliación de persoal (incorporación de persoal administrativo) habilitouse un despacho no campus de Elviña para a OIX. Doutro lado, a OIX conta cunha partida anual propia nos orzamentos da UDC, cuxo importe foi de 16 000 € en 2022. Complementa os seus fondos con outros importes

procedentes do Convenio do Pacto de Estado que se asina coa Xunta de Galicia, que resultan imprescindibles para poder financiar a actividade formativa que se leva a cabo desde esta oficina.

Nos últimos anos, para darlle resposta a unha das medidas recollidas no II Plan de igualdade da UDC, creáronse os postos de responsable de Igualdade de Xénero nos centros desta universidade, de modo que a OIX poida chegar a toda a comunidade educativa, despregada así por todas e cada unha das escolas e facultades.

A OIX conta tamén cun consello asesor, a Comisión de Igualdade, composta por nove persoas, todas elas mulleres⁸:

- Vicerreitora de Igualdade, Cultura e Deporte
- Directora da OIX
- Subdirectora da OIX
- Representante da Xerencia
- Dúas representantes do PDI
- Representante do PTXAS
- Dúas representantes do estudantado

Doutro lado, a OIX forma parte da Rede de Universidades de Igualdade de Xénero para a Excelencia Universitaria (RUIXEU) e colabora coa Deputación da Coruña e os concellos da Coruña e Ferrol, así como coas outras dúas universidades galegas. Así mesmo, son habituais as súas colaboracións coa Consellería de Emprego e Igualdade, a través da Secretaría Xeral de Igualdade, a Valedora do Pobo e o Instituto da Muller.

A UDC conta tamén co Centro de Estudos de Xénero e Feministas (CEXeF), que pretende ser un espazo virtual de investigación aberto e multidisciplinar en que teñen cabida todas aquelas persoas que desenvolven liñas de investigación en materia de xénero e/ou feminismo. O seu financiamento obtense en exclusiva a través das subvencións que conceden distintas administracións públicas. No ano 2022 asinouse un convenio co Concello da Coruña.

Acoso e actitudes sexistas

A UDC dispón dun Protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, aprobado polo Consello de Goberno o 26 de novembro de 2013 no marco de actuación do I Plan de igualdade da UDC, modificado no ano 2019 para adaptalo ás novas realidades atendendo especialmente a aquelas situacións de discriminación ou intimidación a persoas por razón da súa identidade ou orientación sexual⁹. Queda, xa que logo, adaptado á normativa aplicable, concretamente a Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais de Galicia.

⁸ Aprobada na xuntanza do Consello de Goberno do 4 de xullo de 2020.

⁹ Aprobado na xuntanza do Consello de Goberno do 30 de outubro de 2019.

Este protocolo é de aplicación a toda a comunidade universitaria: alumnado, PDI, PTXAS e todo aquel persoal afecto a contratacións ou subcontratacións. Actualmente está en proceso de modificación e adaptación á nova normativa na materia.

Desde a súa aprobación, foi preciso activar o procedemento recollido no Protocolo de actuación en dúas ocasións¹⁰.

No ano 2022 publicouse o *Estudo sobre a violencia e acoso sexual na UDC* elaborado pola OIX, centrado no estudo dos diferentes tipos de acoso que poden darse no ámbito universitario: acoso sexual, sexista ou de xénero, acoso por orientación sexual e por identidade ou expresión de xénero. Para coñecer polo miúdo estes datos, empregouse unha enquisa e realizáronse procesos participativos en que se traballou con grupos de discusión en que participaron alumnado e PTXAS, que permitiron obter datos nesta materia deSde todas as perspectivas.

Entre as principais conclusións deste estudo, cabe sinalarmos, por estar directamente relacionadas coa posta en marcha do Protocolo de actuación da UDC, as seguintes:

- O descoñecemento por gran parte da comunidade universitaria da existencia de organismos e ferramentas de control fronte a posibles situacións de acoso, especialmente no colectivo do alumnado.
- O feito de que arredor dun 30 % da poboación universitaria oíse falar dalgún caso de acoso pon de manifesto a existencia dunha contorna en que as actitudes sexistas están presentes.

Se temos en conta ambas as conclusións, resulta necesario implementar e poñer en marcha un maior número de accións encamiñadas a informar a toda a comunidade educativa daquelas actitudes consideradas sexistas, ademais de a dar a coñecer as ferramentas de que dispón a UDC para eliminar este tipo de situacións. Isto malia ser certo que, como dicíamos, segundo os datos de seguimento do Protocolo só en dúas ocasións fose precisa a súa activación.

Durante os últimos anos colaborouse e participouse en xornadas ou congresos relacionados coa prevención do acoso sexual ou violencia sexual na mocidade, prestando especial atención ao eido universitario.

- Xornadas de Sensibilización e Prevención da Violencia Sexual na Mocidade (4 edicións ata 2022)
- I Xornadas de Submisión Química e Violencias Machistas (2022)

Nos últimos anos, para darlle unha maior difusión e publicidade ao protocolo da UDC, convocouse un concurso de creación artística dirixido a toda a comunidade educativa.

Conciliación

A UDC, como manifestación do seu compromiso co impulso efectivo da políticas de igualdade, aprobou por acordo do Consello de Goberno, na xuntanza do 28 de febreiro do ano 2018, a equiparación de permisos e licenzas recollidos na Lei de emprego público de Galicia ao conxunto do PDI independentemente do seu vínculo.

Así mesmo, a UDC publicou na súa páxina web un documento en que se recollen as medidas existentes no eido da conciliación e a corresponsabilidade familiar agrupadas segundo

¹⁰ Datos desagregados en apartados anteriores.

situacións/necesidades: a flexibilidade horaria de que dispoñen tanto o PDI como o PTXAS na elección ou cambio de quendas, as preferencias na elección de materias e horarios etc.

As políticas en materia de conciliación e corresponsabilidade familiar aplicables na UDC derivan da aplicación de xeito estrito da normativa específica ao persoal traballador:

- Estatuto básico do empregado público (EBEP) para o persoal
- II Convenio colectivo do PDI do Sistema universitario de Galicia
- Lei de emprego público de Galicia

Aplicase tamén a normativa propia da UDC en materia de licenzas e permisos, en que existen algunhas melloras ou ampliación” dos permisos/licenzas a que pode acceder o persoal. Así, como antes relatabamos, no ano 2018 o Consello de Goberno, na súa xuntanza do 28 de febreiro, acordou que ao PDI, independentemente do seu vínculo, se lle aplicarían aquelas melloras relativas ás licenzas e os permisos recollidas na Lei de emprego público de Galicia dirixidas ao persoal PDI funcionario.

Por outra banda, tamén por acordo do Consello de Goberno, o PDI pode acceder a unha licenza para estadias docentes ou de investigación que lle permite dispoñer da totalidade das súas retribucións no caso de que a dita licenza sexa inferior a tres meses. De ser igual ou superior (sendo sempre inferior a un ano), percibirá o 80 % das súas retribucións. Dos datos recollidos na análise dos permisos e licenzas gozados polo persoal da UDC e analizados en apartados anteriores, conclúese, en termos xerais, que son as mulleres as que solicitan os permisos ou licenzas derivados das necesidades de coidados e menores e persoas dependentes. Isto non é máis que unha prolongación da realidade fóra da udc, onde os coidados seguen a atribuírse socialmente ás mulleres.

Debemos engadir que, dentro das actuacións de acción social que realiza en beneficio do persoal traballador, a UDC conta cunha escola infantil situada no campus de Elviña. Esta escola foi creada no curso 2000/01 como servizo dirixido á comunidade universitaria para atender as crianzas do PDI, o PTXAS e o estudantado, con vistas a facilitar deste xeito o desenvolvemento da súa actividade no ámbito universitario.

Na actualidade esta escola está xestionada en réxime de concesión por unha empresa privada, mais a UDC realiza anualmente unha convocatoria de axudas e prazas para a escola infantil da Coruña e para as escolas infantís de Ferrol. No curso 2021/22 o número de axudas foi de 81, das cales 61 corresponderon ao campus de Elviña e 20 ao campus de Ferrol; neste curso escolar a UDC adxudicou un total de 26 bolsas para o persoal de ambos os campus.

Visibilidade

Difusión do traballo e a investigación das mulleres

Desde o ano 2013 a OIX convoca o Concurso de Traballos Académicos con Perspectiva de Xénero Ángeles Alvareño co fin de incentivar a realización de traballos que inclúan a perspectiva de xénero por parte do alumnado de graos e másteres, para contribuír deste xeito a promover a introdución da perspectiva de xénero na investigación e a docencia.

No ano 2021 a UDC adheriuse ao manifesto *Bibliotecas en igualdade*, iniciativa promovida pola Asociación Clásicas e Modernas para a Igualdade de Xénero na Cultura que busca darlles unha maior visibilidade ás escritoras e ás súas obras. Así, a UDC dotarase de fondos bibliográficos, en formato

Versión imprimible con información de firma generado desde VALDe (<http://valide.redsara.es>)

Firma válida.

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

dixital ou libro, con novas adquisicións no caso de detectarse carencias neste eido, ao tempo que tamén se potenciará a súa divulgación a través de sitios web e/ou redes sociais.

Esta iniciativa súmase a outras puladas por organismos e/ou entidades a prol dunha maior visibilización do traballo e da investigación das mulleres no ámbito universitario, tales como as seguintes:

- Premios aos mellores traballos de fin de grao e fin de máster en materia de igualdade e dereitos das mulleres, convocados pola Valedora do Pobo en colaboración coas tres universidades galegas.
- Premios Clara Campoamor para as teses de doutoramento en Humanidades, Ciencias Xurídicas ou Ciencias Sociais que versen sobre aspectos relacionados coa igualdade, convocados polo Centro de Estudos Políticos e Constitucionais do Ministerio de Presidencia.

Linguaxe non sexista

Dentro do eido da visibilidade das mulleres é importante o uso dunha linguaxe non sexista, porque a representación social se reflicte precisamente a través da propia linguaxe, de aí que resulte fundamental e imprescindible que a linguaxe utilizada non sexa discriminatoria e permita visibilizar unha realidade plural, ademais de cumprir co estipulado na normativa de aplicación que desde hai anos insta as institucións públicas á erradicación do sexismo na linguaxe institucional e social.

No uso dunha linguaxe non discriminatoria debemos diferenciar entre a comunicación interna e a comunicación externa. No primeiro dos casos, a documentación administrativa visualizada deixa entrever a necesidade de revisala co fin de empregar unha linguaxe inclusiva, eliminando calquera nesgo de xénero, nos formularios, impresos, solicitudes etc. que se achegan ao alumnado e ao resto de persoal.

Respecto da comunicación externa acontece o mesmo, resulta imprescindible a revisión da linguaxe que se usa nas páxinas web dos diferentes centros e órganos da UDC, pois en moitos casos está en clave masculina, a se empregar precisamente o masculino como xenérico. Isto tamén acontece se revisamos as diferentes publicacións dos órganos da UDC, tales como as memoriais anuais ou estatísticas, en que, en moitos casos, se continúa utilizando unha linguaxe en clave masculina, o que pon de manifesto a falta de sensibilidade nesta materia.

Respecto á **proxección da imaxe das mulleres nas redes sociais** da UDC, cabe sinalarmos que no ano 2022 se rexistraron arredor de 476 imaxes en Instagram, computando fotografías e vídeos, das cales nun 22 % non aparece ningunha muller e nun 13 % as mulleres son as únicas protagonistas. No tocante á linguaxe, continúaase a utilizar o masculino como xenérico. Se analizamos os perfís de Twitter e Facebook da UDC, a realidade é similar á comentada para Instagram: empregáse o masculino e feminino cando se coñece o xénero da persoa de que se fala, pero a tendencia é ao emprego do masculino como xenérico.

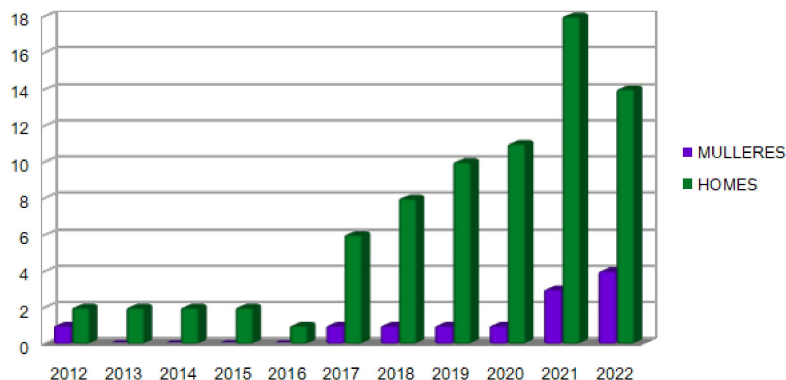
Cómpre sinalarmos a importancia de que o PDI promova o uso dunha linguaxe inclusiva, atendendo especialmente á redacción usada en traballos académicos e/ou exames.

Na web da UDC está dispoñible material diverso sobre a utilización de linguaxe non sexista editado por diferentes organismos e/ou entidades. Entre eles podemos atopar o *Manual de linguaxe inclusiva no ámbito universitario* da Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo (2012) ou a *Guía de linguaxe non sexista* da UNED.

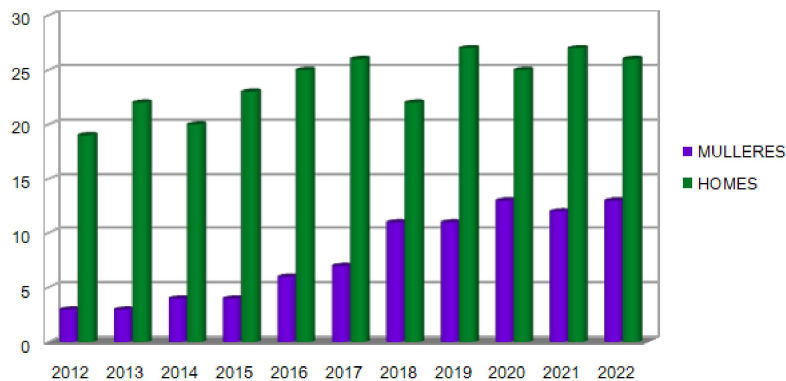
Profesorado doutor *honoris causa* e emérito

No que respecta aos nomeamentos de doutor/a *honoris causa* e persoal emérito, nos últimos anos rexistrouse un incremento do número de mulleres, malia o cal as diferenzas respecto dos homes son aínda considerables.

PDI Eméritos por sexo na UDC 2012/22



Profesorado Honoris Causa da UDC por sexo 2012/22



Incorporación da perspectiva de xénero

Na docencia

Neste apartado recóllense aquelas materias e aqueles módulos relacionados coa incorporación da perspectiva de xénero na docencia, que ben se impulsan e/ou en que se colabora desde a OIX, ben dos cales se ten coñecemento. Iso non quere dicir que dentro da UDC non se oferten ou desenvolvan outras materias, cursos, seminarios... que leven incorporada a perspectiva de xénero; tendo en conta a existencia dun amplo número de centros, a dificultade de coñecer desde a OIX todas e cada unha das actuacións que se poden desenvolver dentro dos dous campus da UDC é grande.

Na web da OIX existe un apartado dedicado a esta temática, con varias ferramentas que están á disposición do profesorado. Pódese acceder a un cuestionario elaborado por Rocío Díez Ros e outros/as autores/as cuxo obxectivo fundamental é que o PDI reflexione acerca da súa praxe docente.

Tamén se dispón de guías para a docencia universitaria con perspectiva de xénero, unha colección de once guías promovida e editada pola Xarxa Vives, publicada polas tres universidades públicas galegas, que se vai incrementando ano a ano.

Co fin de atinxir un dos obxectivos marcados no II Plan de igualdade da UDC, durante os últimos anos foron moitas as actuacións impulsadas respecto da oferta educativa en materia de xénero, tanto nos graos e titulacións de 1.º e 2.º ciclo como na oferta de libre elección, con cursos, xornadas e seminarios.

A formación educativa no eido da igualdade ofertada nos graos e titulacións de 1.º e 2.º ciclo continuou centrándose en dúas ramas: Artes e Humanidades e Ciencias Sociais e Xurídicas, a través das facultades de Filoloxía, Economía e Empresa, Ciencias da Educación e Socioloxía.

Na oferta de mestrados universitarios hai programas que inclúen materias de xénero nas ramas das Ciencias Sociais e Xurídicas, Humanidades e Ciencias da Saúde, para alén de existir un Mestrado Universitario en Políticas Sociais e Intervención Sociocomunitaria impartido na Facultade de Socioloxía que conta cunha especialidade en materia de xénero.

Respecto da oferta de materias para o curso 2022/23, foron varios os cursos e xornadas relacionadas con este eido. Entre elas que podemos citar as seguintes:

Facultade de Ciencias da Educación:

Ano 2021

- Exposición Educación en Feminino, Un Paseo pola Historia
- Proxecto Bibliodiversidade
- Performance: Berremos un minuto e trinta e sete segundos
- Semana Menstruo-Ambiental da UDC (OMA)
- III Xornada de Sensibilización e Prevención da Violencia Sexual na Mocidade
- Obradoiro Lúdico-Artístico-Divulgativo sobre Menstruación de Sustentabilidade (Asociación Retoque Retro)
- Obradoiro sobre Ciberactivismo de Xénero
- Xeitos de Ver: Obradoiro de Xénero e Prisión
- Menstruación Digna: Obradoiro de Educación Menstrual (Atalaia Social)
- Obradoiro de Fotografía, Xénero e Uso das Redes Sociais
- 8Menstrual: Xornadas en Vermello
- Charla-obradoiro: Actividade física e ciclo menstrual

Ano 2022

- Mesa redonda: Mulleres Bravas: Muller, Terra, Territorio
- Formación certificada: Móvete polos teus Dereitos (SEDRA)
- I Xornada de Submisión Química e Violencias Machistas (OIX)

Facultade de Ciencias da Comunicación

Ano 2019

- Comunicación + Creatividade contra a Violencia de Xénero

Facultade de Filoloxía

Ano 2022

- Conferencia: Xohana Torres, das viúvas dos vivos ás mulleres navegantes
- Conferencia: Agora a literatura é delas? Espellismos e puntos cegos da visibilidade: o caso das narradoras
- V Ciclo de Charlas Medioambientais. Olalla Santos Barral: Ecofeminism

Facultade de Socioloxía

Ano 2021

- I Ciclo de Conferencias A Investigación con Perspectiva de Xénero (en colaboración co Concello de Camariñas)
- Seminario: Un achegamento ao pensamento colonial e aos feminismos en América Latina.
- Xornadas “Voces de Transición en Galicia: Feminismo, Ecoloxismo e Asociacionismo

Ano 2022

- Sociocinema: proxección da película *Madmax* e coloquio (25N)
- Campaña do 25N: Súmate e resta machismo (OIX)

Facultade de Economía e Empresa

Ano 2022

- Mesa redonda: Xestión en feminino, logros e retos

Escola Técnica Superior de Arquitectura

Ano 2022

- 8M: Pechakucha 8M_2022. Atrapadas (miniconferencias coa participación de arquitectas e alumnas)
- 25N: Concurso de Traballos Académicos con Perspectiva de Xénero Pascuala Campos de Michelena
- ETSA Ciclos de Conferencias: Maria Novas, Análise Arquitectónica. Contribucións desde a Teoría Feminista
- MaterFem, Arquitectura dos Coidados Jelena Prokopljevic, Espazo Público de Proximidade: Reto da Pandemia

Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)

Firma válida.

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)

FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)

FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)

FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)

FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)

FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)

FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)

FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)

FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)

FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)

FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)

FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)

FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)

FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO LOPEZ GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)
Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)
Firma válida.

Oferta educativa en materia de xénero dentro dos graos e titulacións de 1.º e 2.º ciclo da UDC. Curso 2022/23

Rama	Facultade	Titulación	Materia	Créditos	Tipo de materia
Artes e Humanidades	Filoloxía	Grao en Inglés: Estudos Lingüísticos e Literarios	Literatura Inglesa e Xénero	4,5	Optativa
		Programa de simultaneidade do grao en inglés: Estudos Lingüísticos e Liteterarios e o grao en Español	Literatura Inglesa e Xénero	4,5	Optativa
		Programa de simultaneidade do grao en Inglés: Estudos Lingüísticos e Liteterarios e o grao en Galego e Portugués	Literatura Inglesa e Xénero	4,5	Optativa
Ciencias Sociais e Xurídicas	Economía e Empresa	Grao aberto en Ciencias Sociais e Xurídicas	Xénero, Igualdade e Educación	6	Obrigatoria
	Ciencias da Educación	Grao en Educación Infantil	Valores e Educación para a Igualdade	6	Formación básica
		Grao en Educación Primaria	Valores e Educación para a Igualdade	4,5	Optativa
		Grao en Educación Social	Xénero, Igualdade e Educación	6	Obrigatoria
	Socioloxía	Grao en Socioloxía	Socioloxía do Xénero	6	Formación básica
Arquitectura	ETSA	Grao en Estudos de Arquitectura	Hábitat Básico	6	Optativa

Oferta educativa en materia de xénero dentro dos mestrados universitarios da UDC. Curso 2022/23

Mestrado	Materia	Carácter
Estudos Ingleses Avanzados e as súas Aplicacións	Literatura e Perspectiva de Xénero no Ámbito Anglófono	Optativa
Literatura, Cultura e Diversidade	Literatura e Xénero (Ámbito Hipánico) Literatura e Xénero (Ámbito Galego-portugués)	Optativa



FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)
FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)
FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)
FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)
FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)
FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)
FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)
FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)
FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)
FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)
FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)
FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)
FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)
FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)

Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)
Firma válida.

Asistencia e Investigación Sanitaria	Xénero, Saúde e Coidados	Optativo
Métodos Avanzados de Investigación e Innovación na Análise Social	Xénero, Poboación e Migracións	Optativa
Políticas Sociais e Invertención Sociocomunitaria	Historia das Teorías Feministas Xénero traballo e coidados Xénero e sexualidade Distintas Formas de Violencia contra as Mulleres Orientación Socioeducativa para a Igualdade Políticas de Igualdade	Optativa
Xestión e Dirección Laboral	Aspectos Xurídico-laborais en Materia de Igualdade	Obrigatoria

Ademais do anterior, a OIX organiza diferentes cursos e xornadas en colaboración con distintos centros ou grupos de traballo da UDC, en que poden participar tanto PDI como PTXAS ou estudantado. Podemos citar algúns dos que se realizaron durante nos últimos dous anos:

- Xornadas 8M Muller e Emprendemento: As Nosas Referentes
- Xornadas de Intelixencia Artificial. Nesgos de Xénero e Oportunidades para a Igualdade
- Construindo Realidades Alternativas. Perspectiva Ecosocial e o Feminismo
- VI Curso de Verán Mercado de Traballo e Muller: Un Camiño por Percorrer
- VII Xornada Universitaria Galega en Xénero
- XI Xornadas da Rede Galega contra a Trata Sexual
- Concurso de Creacións Artísticas para a Prevención do Acoso e para Dar Publicidade ao Protocolo de Actuación en Caso de Acoso

De igual maneira, desde 2020 tamén se veñen desenvolvendo cursos dirixidos ao alumnado sobre o eido da igualdade en colaboración co Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa (CUFIE). A continuación citamos algúns desenvolvidos nos últimos anos:

- Violencia Dixital de Xénero: Da Prevención á Responsabilidade Penal
- Claves para Educar en Igualdade desde unha Perspectiva Interseccional e Previr a Violencia de Xénero
- Violencias Sexuais desde a Perspectiva das Mulleres e dos Varóns
- Coeducación Emocional: Educación, Emocións e Igualdade como Ferramenta de Transformación
- Sexo, Amor e Masculinidades: Falemos os Homes
- Sexualidade(es) 5G: Retos e Posibilidades nas Relacións Posmillennial
- Claves para Educar en Igualdade e Previr a Violencia de Xénero
- Claves para Educar Socioeducativamente en Igualdade e Previr a Violencia de Xénero

- Violencias Sexuais desde a Perspectiva das Mulleres e dos Varóns
- Ferramentas para Integración da Mirada de xénero na Docencia do Ensino Secundario e de Formación Profesional
- Análise de Xénero na Investigación
- Novas Masculinidades
- Enfoque de Xénero na Intervención Socioeducativa: Propostas de Traballo desde o Feminismo
- Obradoiro de Muralismo arredor do 25N
- Comunica e Conciencia

Na formación do PDI e do PTXAS

O CUFIE continúa programando diferentes cursos de formación específica en cuestións de xénero para o profesorado, mantendo así esta oferta formativa en materia de igualdade. Algúns dos realizados nos últimos anos recóllense na seguinte táboa.

Curso	Título
2022/23	Formación en Xénero para a Docencia Universitaria
2021/22 2022/23	Atención ao Acoso Sexual e Sexista por Orientación Sexual ou Expresión de Xénero na UDC. Prevención, Detección, Primeira Actuación e Acompañamento no Contexto Universitario
2020/21 2021/22	Políticas de Igualdade, Prevención e Sensibilización contra a Violencia de xénero
2020/21 2021/22	Incorporación da Perspectiva de Xénero nas Guías Docentes de STEM
2020/21 2021/22	Análise de Xénero na Investigación
2020/21	É Tempo de Coidados
2020/21	Atención ao Acoso Sexual e Sexista, por Orientación Sexual ou Expresión de Xénero na UDC
2020/21	Tratamento Informativo da Violencia de Xénero
2020/21	Comunica e Conciencia

Respecto do PTXAS, está establecida unha formación común para todas as administracións galegas proporcionada pola EGAP, con cursos en que se recolle a necesidade de formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero. No entanto, esta formación resulta cando menos escasa, xa que son cursos que se comparten co persoal da Administración de xustiza de Galicia, a Administración local, o persoal da Xunta e o PTXAS das tres universidades galegas, ao cal lle corresponden en conxunto cinco prazas para repartir en cada curso dos impartidos nesta materia nos tres últimos anos.

A dificultade de obter datos vén dada neste caso pola inexistencia de interoperabilidade na transmisión das bases de datos, con que a participación do PTXAS nos cursos de igualdade da EGAP é residual, o que faría necesaria unha formación propia en materia de igualdade impartida directamente na UDC.

Na investigación e na transferencia tecnolóxica

No catálogo de investigación da UDC de 2022 aparecen recollidos 143 grupos de investigación, dos cales tan só catro teñen liñas de investigación en materia de xénero, políticas de igualdade e/ou feminismo. Estes grupos de investigación pertencen á rama das Ciencias Sociais e Xurídicas e o persoal coordinador son tres mulleres e un home.

Por outra banda, existen distintos grupos e persoal investigador individual que leva a cabo estudos de xénero integrados dentro dun marco máis amplo de investigación, de xeito que conseguen financiamento externo para efectuar e/ou difundir estes traballos; tal é o caso de Rosa Elena Caramés Balo, José Romay Martínez, Olga Osorio Iglesias e Fidel López Criado.

Grupos de investigación e investigadoras/es individuais que traballan temas de xénero

Denominación	Facultade	Departamento	Coordinación	N.º de membros
Evaluación e Calidade Educativa	Ciencias da Educación	Didácticas Específicas e Métodos de Investigación e Diagnóstico en Educación	Jesús Miguel Muñoz Cantero	15
Educación para a Cidadanía Global	Ciencias da Educación	Pedagogía e Didáctica	Renée de Palma Ungaro	6
Innovacións Educativas	Ciencias da Educación	Pedagogía e Didáctica	Ana Sánchez Bello	14
	Ciencias da Educación	Socioloxía e Ciencias da Comunicación	Rosa Elena Caramés Balo	1
Tecnoloxía Aplicada á Investigación en Ocupación, Igualdade e Saúde	Ciencias da Saúde	Fisioterapia, Medicina e Ciencias Biomédicas	Javier Pereira Loureiro	10
Sociedades en Movemento	Socioloxía	Socioloxía e Ciencias da Comunicación	Laura Oso Casas	37
Estudos Territoriais	Socioloxía	Socioloxía e Ciencias da Comunicación	M.ª José Andrade Suárez	28
	Socioloxía	Psicoloxía	José Romay Martínez	1
Arquitectura e Urbanismo Sostible	ETS de Arquitectura	Proxectos Arquitectónicos Urbanismo e Composición	M.ª Concepción Carreira Otero	5
	Ciencias da Comunicación	Socioloxía e Ciencias da Comunicación	Olga Osorio Iglesias	1
Educación, Saúde e Actividade Física: Estudos de Xénero	Ciencias do Deporte e a Educación Física	Educación Física e Deportiva	Miguel Ángel González Valeiro	11

Criminoloxía, Psicoloxía Xurídica e Xustiza Penal no século XXI	Dereito	Dereito Público	Patricia Faraldo Cabana	23
Culturas e Literaturas dos Estados Unidos de América	Filoloxía	Letras	Begoña Simal González	15
Estudos Románicos e Comparados	Filoloxía	Letras	M.ª Dolores Sánchez Palomino	4
Investigación Lingüística e Literaria Galega	Filoloxía	Letras	M.ª Teresa López Fernández	27
Literatura e Cultura Inglesa Moderna e Contemporánea	Filoloxía	Letras	M.ª Jesús Lorenzo Modia	15
	Filoloxía	Letras	Fidel López Criado	1
Experiencia Turística	Turismo	Empresa	Jakson Renner Rodrigues Soares	21

Respecto do programa estatal para desenvolver, atraer e reter talento, cabe salientarmos os contratos Ramón y Cajal no eido da investigación de cara a incorporar persoal investigador, tanto estranxeiro como nacional, cunha traxectoria destacada, co fin de que adquira as competencias e capacidades que lle permitan obter un posto de carácter estable nun organismo de investigación do Sistema Español de Ciencia, Tecnoloxía e Investigación. No pasado ano 2022 producíronse sete novas incorporacións de persoal captado pola UDC, entre o cal tres son mulleres.

A UDC conta cun Viveiro de Empresas cuxa finalidade é prestarlles apoio aos membros da comunidade universitaria para que poidan poñer en marcha os seus proxectos empresariais ou empresas de recente construción de base tecnolóxica. O prazo de permanencia no Viveiro de Empresas non poderá superar os dous anos e oito meses. Actualmente conta con tres empresas, unha delas cunha muller como promotora.

Sección de Estudos de Xénero nas bibliotecas da UDC

Dos 25 centros con que conta a UDC nos campus de Coruña e Ferrol, existe na Biblioteca da Facultade de Socioloxía unha sección de estudos de xénero denominada «Socioloxía do xénero. Feminismo e Mulleres». Na Facultade de Filoloxía contan tamén cunha colección dedicada á violencia de xénero e outra a mulleres feministas. Na biblioteca da ETSA tamén se dispón dunha sección denominada «Xénero» que está dedicada ás mulleres na arquitectura, o feminismo e as arquitecturas con perspectiva de xénero.

Malia o anterior, moitos centros teñen un importante fondo bibliográfico neste eido que se ve incrementado de forma paulatina nos últimos anos, aínda que non dispoñan de sección específica.

A OIX elaborou un xornal a que se pode acceder a través da súa web, chamado *Deslígate*, que trata de sensibilizar sobre a invisibilización de certas profesións realizadas polas mulleres, neste caso vencelladas ao deporte. Ademais na oficina da OIX de Ferrol contan cunha pequena colección de libros relacionados coa temática de xénero accesibles a toda a comunidade universitaria.

Versión imprimible con información de firma generado desde VALiDe (<http://valide.redsara.es>)

Firma válida.

FIRMADO por: MONICA BELEN FERNANDEZ SUAREZ (NIF: 79323849T)

FIRMADO por: MARIA ASUNCION LOPEZ ARRANZ (NIF: 32626316B)

FIRMADO por: JOSE ANTONIO BOUZAS GOMEZ (NIF: 14253152Y)

FIRMADO por: CRISTINA LOPEZ VILLAR (NIF: 32827495D)

FIRMADO por: MARIA JESUS CAINZOS LOPEZ (NIF: 32811043W)

FIRMADO por: MARIA JOSE ABAD LOPEZ (NIF: 32669598F)

FIRMADO por: MARIA EUGENIA VIEITO BLANCO (NIF: 32801749T)

FIRMADO por: MARIA TERESA PIÑEIRO OTERO (NIF: 77403140K)

FIRMADO por: CAROLINA ROSENDE BAUTISTA (NIF: 36142826M)

FIRMADO por: ANA MARIA NEIRA PENA (NIF: 47368651J)

FIRMADO por: ROSA VARELA ANDRADE (NIF: 52434736A)

FIRMADO por: MARIA JESUS GRELA BARREIRO (NIF: 32782370X)

FIRMADO por: SUSANA CARBALLAL GRAÑA (NIF: 34966250V)

FIRMADO por: MARIA JOSE GUTIERREZ CALVETE (NIF: 32451902Y)