

INFORME DE ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y
HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Septiembre 2021



Aprobado por la Comisión de Igualdad de la UCA el 22 de marzo de 2022

INFORME DE ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN	3
ÓRGANOS UNIPERSONALES	3
ÓRGANOS COLEGIADOS	5
RECONOCIMIENTOS INSTITUCIONALES	6
INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA	7
GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	7
BECAS, CONTRATOS Y FORMACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR	8
TESIS DOCTORALES	8
PUBLICACIONES	10
DOCENCIA	11
ALUMNADO	11
PERSONAL	13
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)	13
PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)	14
RETRIBUCIONES MEDIAS ANUALES	16

El presente informe tiene por objeto actualizar los datos del último Informe Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA, elaborado en diciembre de 2018 y publicado dentro del II Plan de Igualdad (BOUCA 283, de 25 de abril de 2019).

En dicho diagnóstico se partía de la evolución de los datos por períodos de 5 años (2007, 2012 y 2017). No obstante, a efectos de dar cumplimiento a la periodicidad (de carácter bienal) establecida en la medida 1.1.3 del II PIUCA para la actualización del diagnóstico, en este documento se incorporan los datos referidos al año 2019. A efectos de facilitar su lectura se suprimen las gráficas referidas únicamente a 2007 y 2012, que seguirán disponibles en el Informe diagnóstico elaborado en 2018.

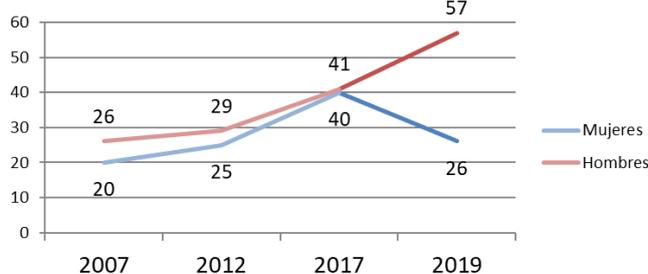
Cabe aclarar que algunos de los datos relativos al ejercicio 2017 o curso 2017/2018, pueden haber sufrido ligeras variaciones, derivadas de actualizaciones posteriores a la fecha de publicación del Informe Diagnóstico contenido en el II Plan de Igualdad.

GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN

ÓRGANOS UNIPERSONALES

Órganos centrales unipersonales

Evolución 2007- 2019

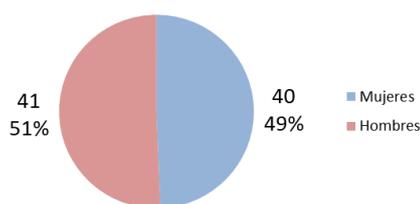


Los totales reflejados en la gráfica incluyen los siguientes cargos: Rector, Secretaria General, Vicerrectores/as, Direcciones Generales, Delegaciones dependientes del Rector, Directores/as Generales dependientes de los Vicerrectorados, Directores/as de Secretariado y Vicesecretaria General.

Se puede observar cómo a nivel global los porcentajes de mujeres y hombres titulares de órganos centrales unipersonales, que desde 2007 venían siendo equilibrados hasta alcanzar prácticamente la paridad en 2017, muestran un retroceso en 2019, ya que el número de mujeres se reduce en 18 puntos porcentuales, de un 49% a un 31%.

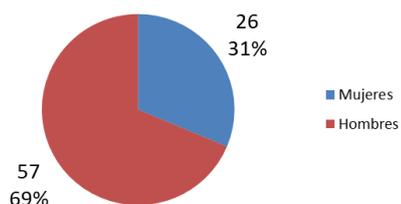
Órganos centrales unipersonales

Diciembre 2017



Órganos centrales unipersonales

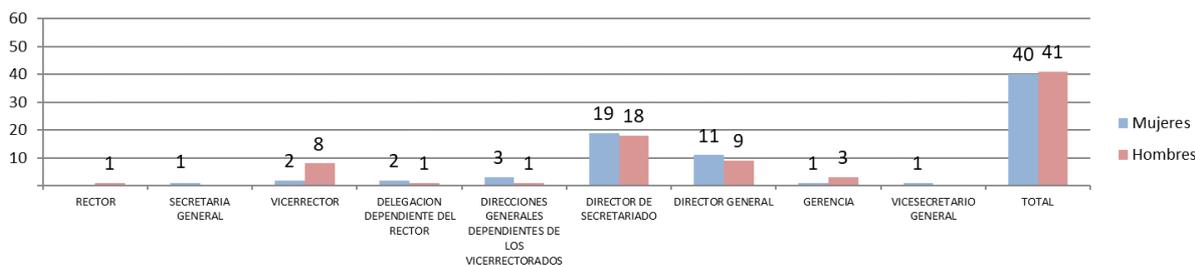
Diciembre 2019



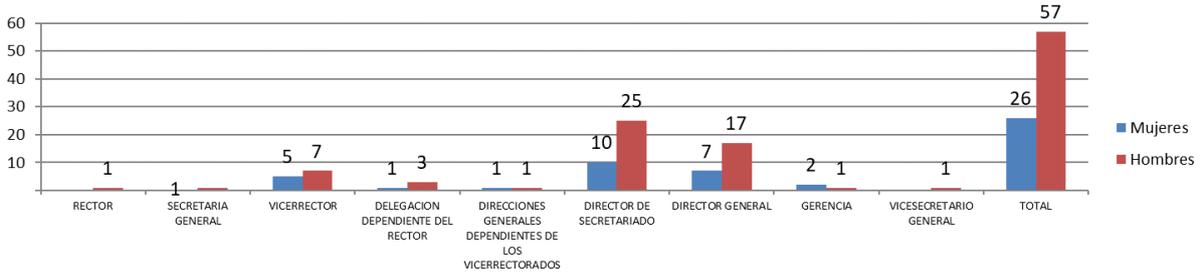
No obstante, respecto a la cualidad de los cargos desempeñados por mujeres, cabe señalar que en este último ejercicio se ha roto la tendencia sobre el tipo de competencias asignadas tradicionalmente a éstas. La UCA cuenta con mujeres a cargo de las dos áreas de acción prioritarias establecidas por el Equipo de Gobierno en base a las dos misiones básicas de la universidad, la docencia y la investigación (BOUCA nº 291), que se materializan en los Vicerrectorados de Política Educativa y de Política Científica y Tecnológica. También desde 2019, y por primera vez en su historia, es una mujer quien ocupa el cargo de Gerente de la UCA.

Órganos centrales unipersonales

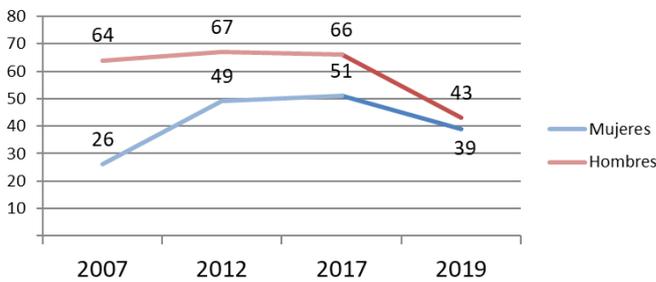
Diciembre 2017



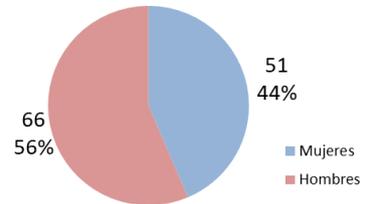
Órganos centrales unipersonales Diciembre 2019



Facultades y Escuelas: Equipos directivos Evolución 2007-2019



Facultades y Escuelas Diciembre 2017

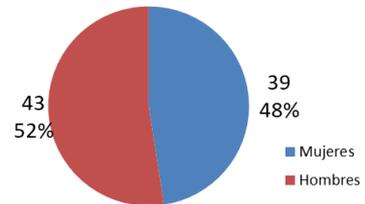


Los totales reflejados en las gráficas incluyen los siguientes cargos: Decanos/as, Directores/as, Vicedecanos/as y Subdirectores/as y Secretario/as de Centro.

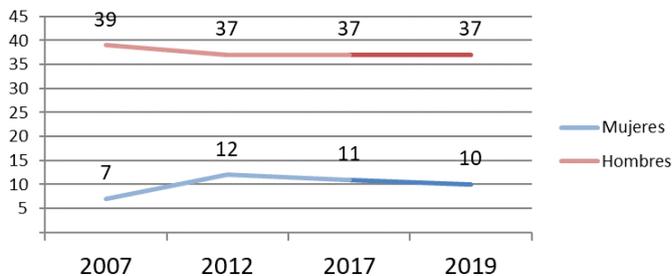
En el último período se ha producido un descenso en el número de cargos de los equipos directivos de los Centros, que, al ser algo más acusado en el caso de los hombres, ha permitido que el porcentaje sea prácticamente paritario.

Cabe destacar que el porcentaje de mujeres Decanas/Directoras ha subido 10 puntos respecto a 2017, colocándose en el 36%.

Facultades y Escuelas Diciembre 2019

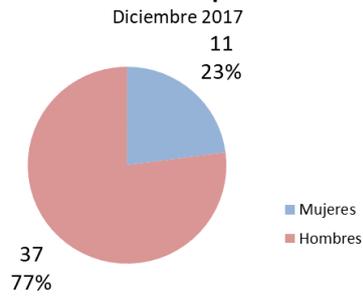


Direcciones de Departamento Evolución 2007-2019

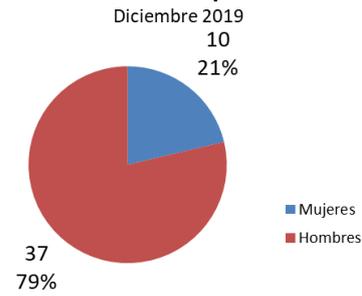


En relación a los Departamentos, la distribución de hombres y mujeres en los diferentes cargos se mantiene con pocas variaciones respecto a 2017.

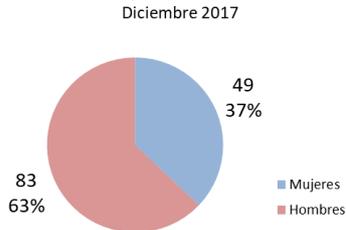
Direcciones de Departamento



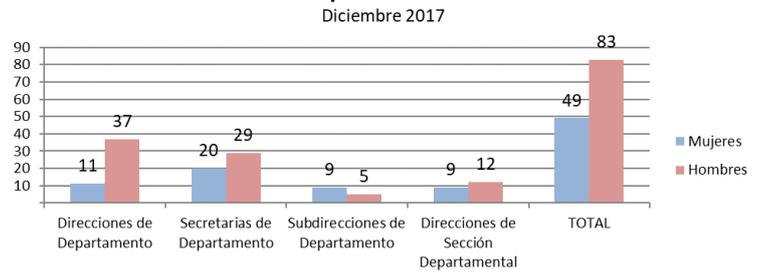
Direcciones de Departamento



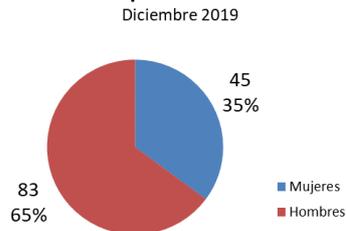
Departamentos



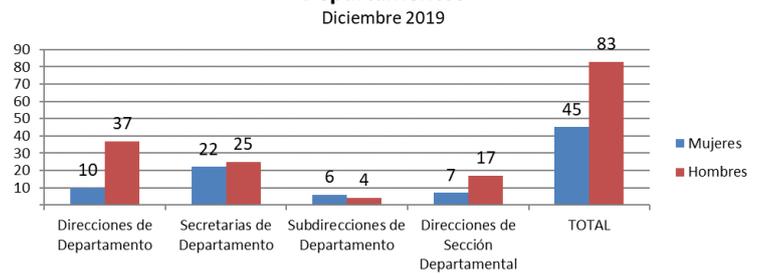
Departamentos



Departamentos

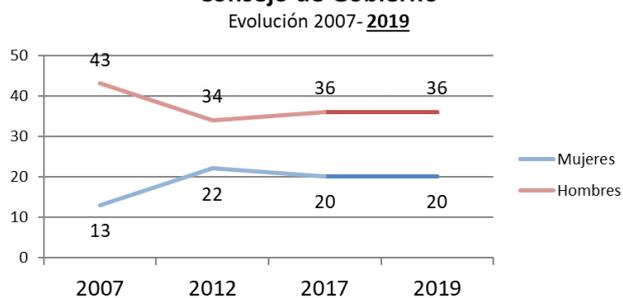


Departamentos



ÓRGANOS COLEGIADOS

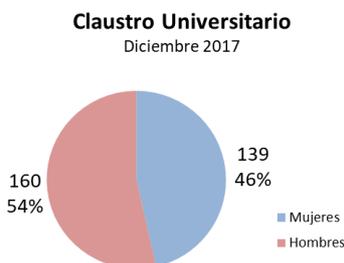
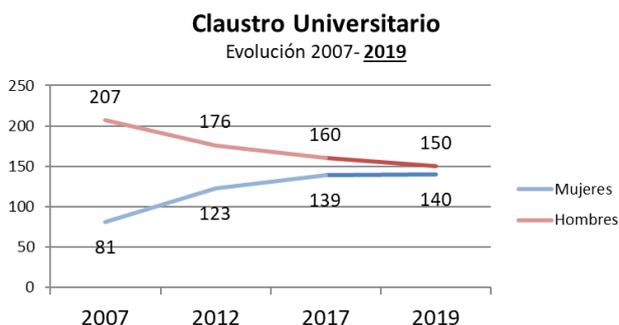
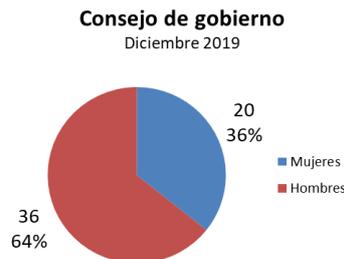
Consejo de Gobierno



Consejo de gobierno

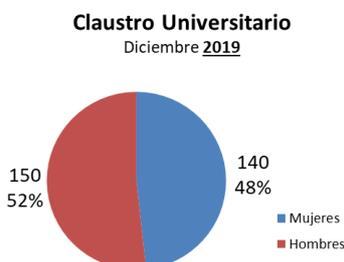


El número de mujeres y hombres en Consejo de Gobierno se mantiene sin variación con respecto al período anterior. Cabe señalar que, por la naturaleza de su composición, descrita en el artículo 45 de los Estatutos de la Universidad de Cádiz, es difícil garantizar una representación equilibrada en este órgano.



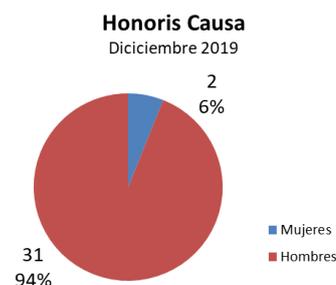
A tenor de lo dispuesto en el artículo 211 de los Estatutos de la Universidad de Cádiz respecto al escrutinio en las elecciones a órganos colegiados, la composición del Claustro Universitario siempre tenderá a la representación equilibrada, salvo que no se presenten candidaturas suficientes como para poder aplicar lo dispuesto en dicho artículo.

En 2019, la distribución de mujeres y hombres en el Claustro universitario ha subido 2 puntos respecto al período anterior. Además, cabe señalar que, a diferencia del período anterior, en el que el porcentaje de mujeres PDI no doctoras con vinculación permanente era del 71%, en este período la representación de todos los colectivos es equilibrada.



RECONOCIMIENTOS INSTITUCIONALES

En el período de 2017 a 2019 no se han producido investidura de doctores/as Honoris causa, por lo que las gráficas se mantienen sin variación. De los 35 Honoris Causa otorgados, tan sólo dos corresponden a mujeres. Se trata de Margarita Salas Falgueras (2004) y Clara Eugenia Lida (2010).

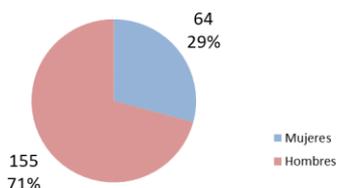


INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA

GRUPOS DE INVESTIGACIÓN

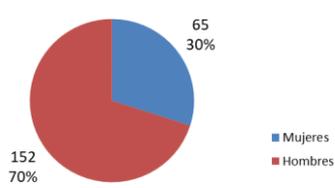
Líderes de Grupos de Investigación

Diciembre 2017



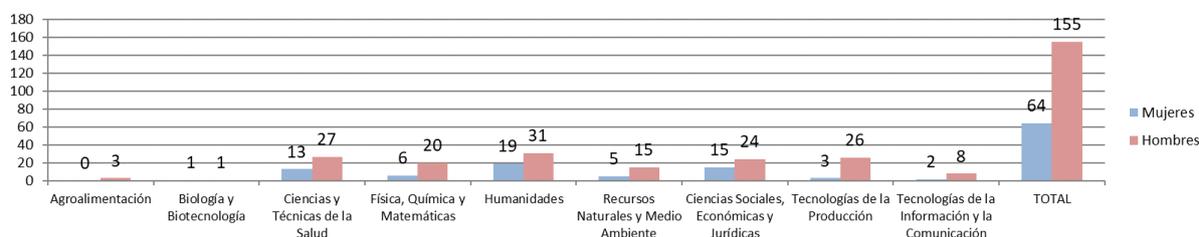
Líderes de Grupos de Investigación

Diciembre 2019



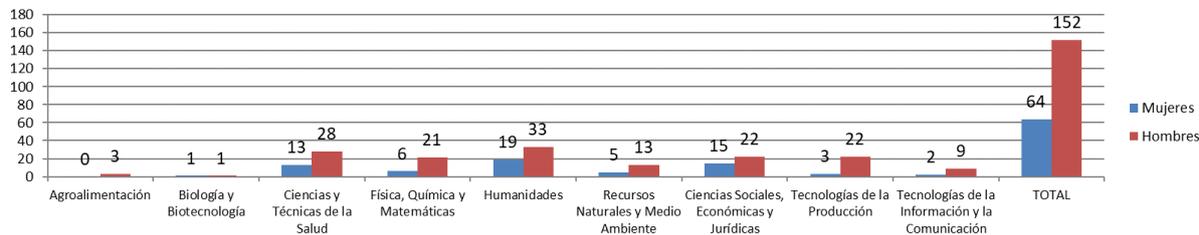
Líderes de Grupos de Investigación, por rama

Diciembre 2017



Líderes de Grupos de Investigación, por rama

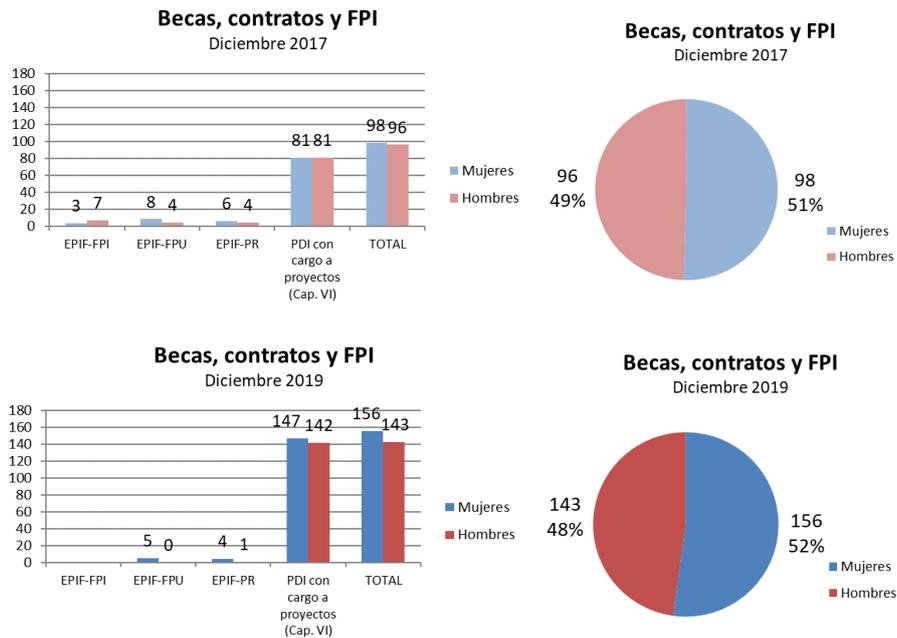
Diciembre 2019



Aunque los datos globales relativos al total de miembros de Grupos de investigación mantienen en general valores equilibrados (a excepción de las ramas de *Física, Química y Matemáticas, Tecnologías de la Producción, y Tecnologías de la Información y la Comunicación*), al centrarnos en Investigadores/as Principales (IP), como se refleja en las gráficas, observamos que persiste la brecha de 40 puntos entre el liderazgo femenino y el masculino.

En ninguna de las ramas existe un mayor número de mujeres líderes que de hombres, y tan sólo en una de las nueve ramas, la de *Biología y Biotecnología*, hay una proporción equilibrada entre mujeres y hombres IP. Las ramas de *Agroalimentación* -con un 0% de mujeres líderes-, *Tecnologías de la producción* -con un 15%-, *Tecnologías de la Información y la Comunicación* -con un 18%-, y *Física, Química y Matemáticas* -con un 19%-, las más desequilibradas. No obstante, en *Tecnologías de la producción* ha habido un aumento de 5 puntos respecto a 2017.

BECAS, CONTRATOS Y FORMACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR

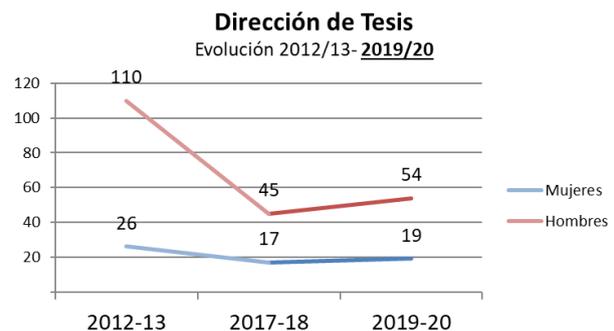


Los datos relativos a PDI con cargo a proyectos (Cap. VI) recogidos en la gráfica de 2017 han sufrido una ligera variación con respecto a los recogidos en la misma gráfica del Diagnóstico realizado en 2018 (incluido en el II Plan de Igualdad). El número de mujeres es de 81, en lugar de las 79 que aparecían en el anterior diagnóstico, y el de hombres 81, en lugar de 71. Según señala el Sistema de Información, esto puede deberse a que se hayan producido actualizaciones de información con posterioridad a la fecha de la primera consulta realizada en 2018: que se hayan registrado los datos a posteriori, que se haya producido algún cambio en la denominación del contrato, que se hayan completado a posteriori campos cuya cumplimentación es necesaria para que los datos queden reflejados en el informe obtenido del Sistema de Información.

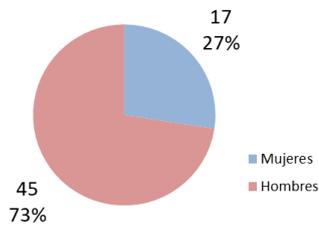
TESIS DOCTORALES

Los datos relativos a Dirección de Tesis en el curso 2017/2018, han sufrido una ligera variación con respecto a los que figuran en el Diagnóstico realizado en 2018, por actualizaciones posteriores, y subsanación de errores.

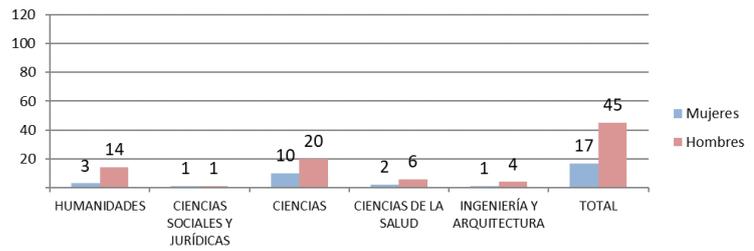
En el último período se ha incrementado levemente el número de tesis en la UCA. No obstante, el porcentaje de tesis dirigidas por mujeres se mantiene en desequilibrio. En los datos desagregados por ramas, la única mejoría la observamos en la rama de Ciencias de la Salud, que en 2019/2020 consigue estar totalmente equilibrado.



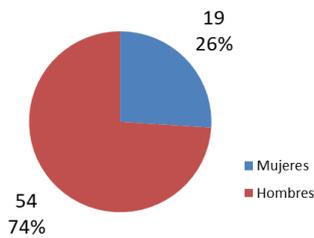
Dirección de Tesis
Curso 2017/18



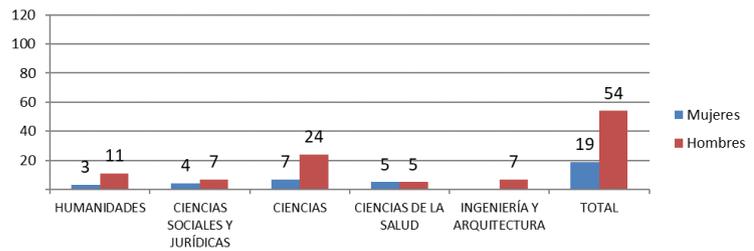
Dirección de Tesis, por rama
Curso 2017/18



Dirección de Tesis
Curso 2019/20



Dirección de Tesis, por rama
Curso 2019/20

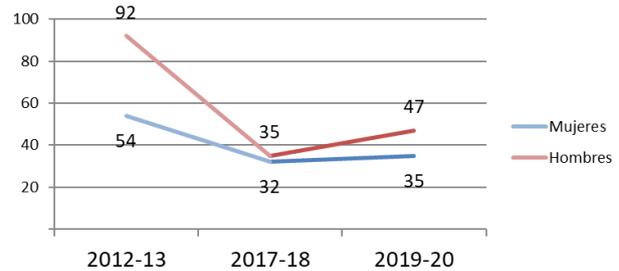


También se ha incrementado el número de tesis leídas que, si bien en el curso 2017/2018 era prácticamente equilibrado, en este último período ha vuelto a marcar distancia entre hombres y mujeres.

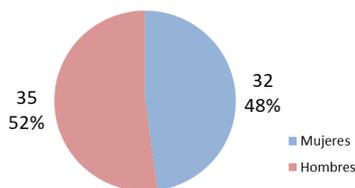
Las diferencias más significativa se encuentran en las ramas de *Ingeniería y Arquitectura* y en la rama de *Ciencias*, donde el porcentaje de tesis leídas por mujeres se mantiene por debajo del 40%, siendo más evidente la diferencia en la rama de *Ciencias*, con un total de 38 tesis leídas, frente a las 5 de la rama de *Ingeniería y Arquitectura*.

Tesis leídas

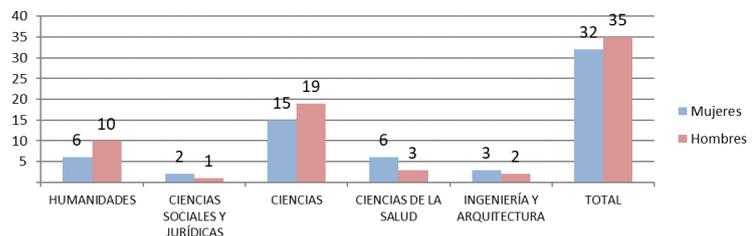
Evolución 2012/13- 2019/20



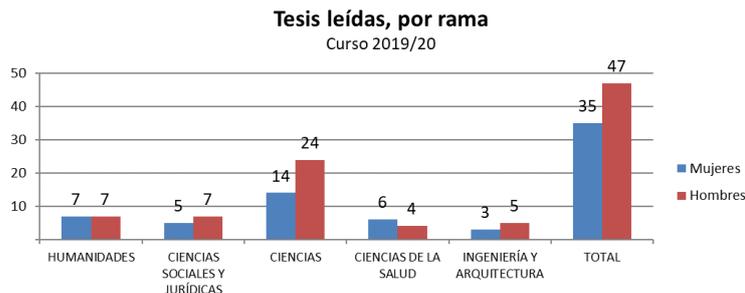
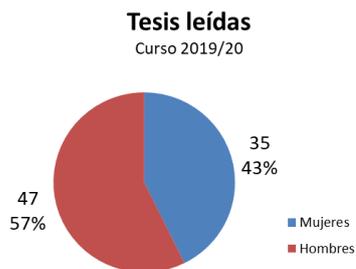
Tesis leídas
Curso 2017/18



Tesis leídas, por rama
Curso 2017/18



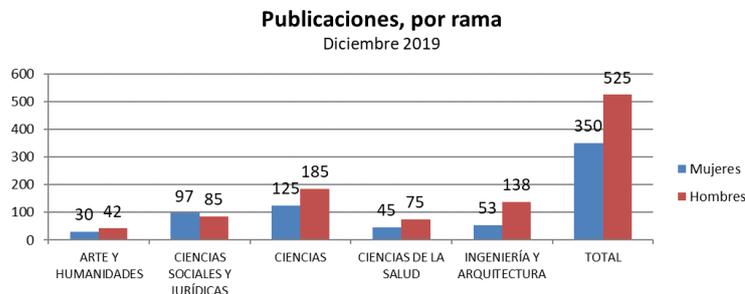
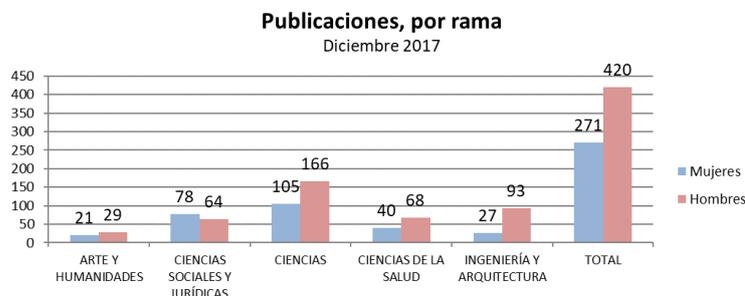
¹ La distribución por rama, tanto en los datos relativos a dirección de tesis como en los relativos a tesis leídas, se ha realizado según el programa de doctorado cursado por la persona doctoranda, y no según el Departamento en que se haya depositado la tesis.



PUBLICACIONES

La tendencia de aumento en el número de publicaciones se mantiene, con una mínima variación porcentual en el último período, que ha permitido alcanzar el 40% en el número de publicaciones lideradas por mujeres.

En los datos desagregados por rama, las diferencias porcentuales no varían demasiado respecto a 2017, siendo las ramas de *Ciencias de la Salud* y de *Ingeniería y Arquitectura* las únicas que permanecen con porcentajes por debajo del 40% en el caso de las mujeres. No obstante, dicho porcentaje ha sufrido un aumento de 5 puntos respecto al período anterior.



DOCENCIA

Los datos disponibles sobre docencia son los que figuran en el V Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA.

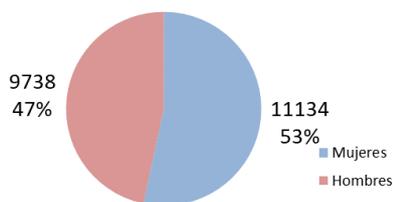
Disponible para consulta en la web de la Unidad de Igualdad: <https://igualdad.uca.es/estudios-e-informes/>

ALUMNADO

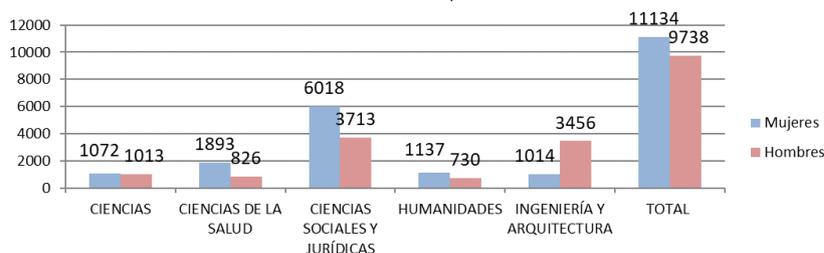
Los datos presentados en las siguientes gráficas muestran la evolución de las cifras totales de mujeres y hombres matriculados en estudios de Grado, Máster y Doctorado en la Universidad de Cádiz, desde el curso 2012/13 al curso 2019/20.



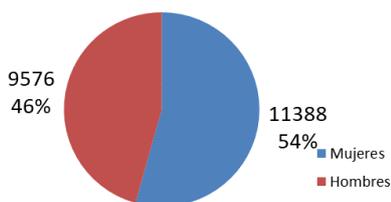
Alumnado matriculado
Curso 2017/18



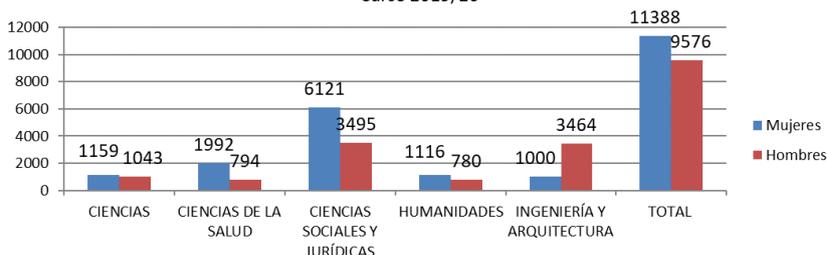
Alumnado matriculado, por rama
Curso 2017/18



Alumnado matriculado
Curso 2019/20



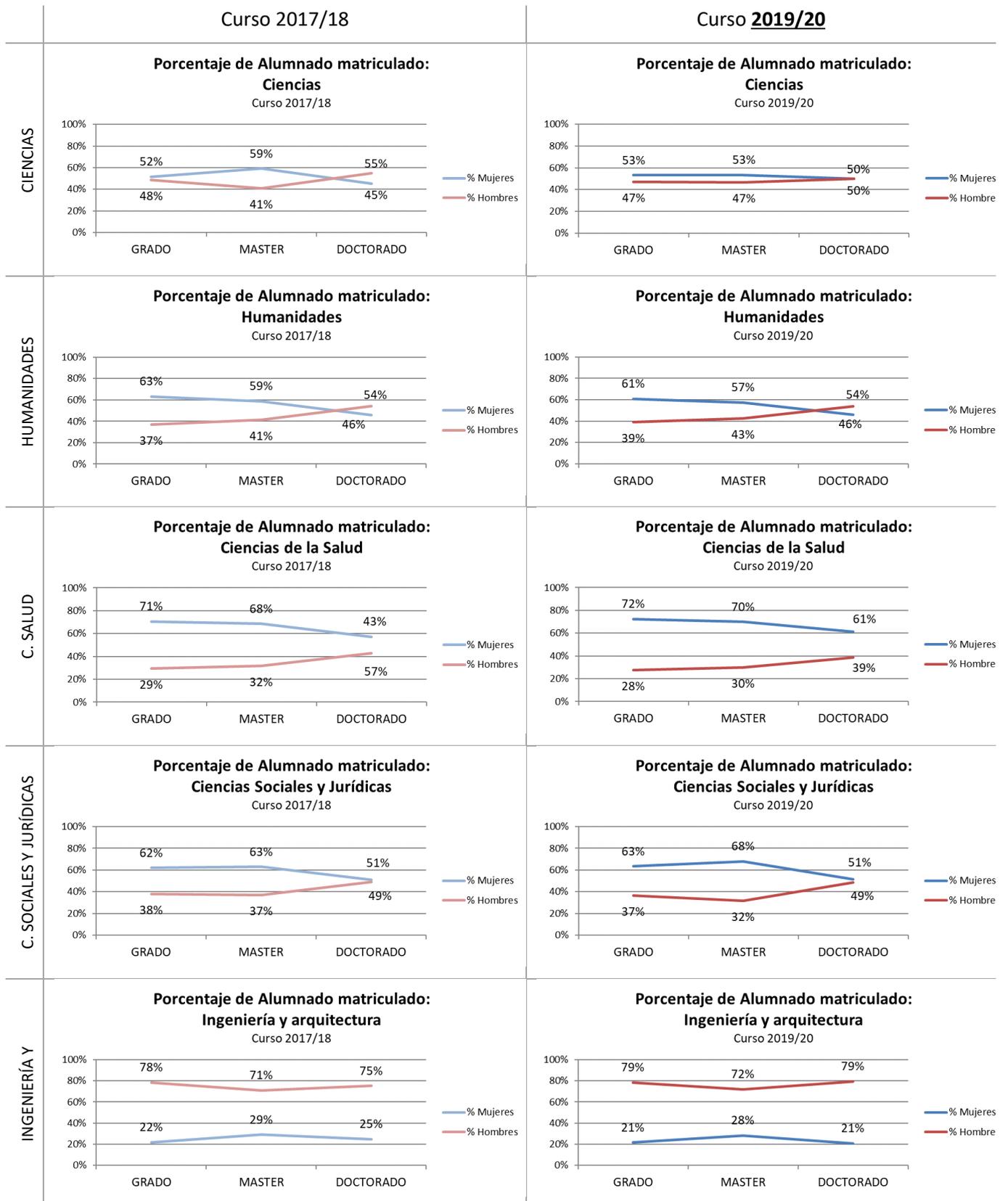
Alumnado matriculado, por rama
Curso 2019/20



En los datos desagregados por rama, la de *Ciencias* sigue siendo la más equilibrada, siendo junto a *Humanidades* las dos únicas que tienen una presencia dentro de porcentajes equilibrados. *Ingeniería y Arquitectura* sigue siendo la única que mantiene menor presencia de mujeres, con un 22%.

En los datos desagregados por titulación, el Grado con mayor presencia de mujeres continúa siendo el *Grado en Educación Infantil*, con un 90%. Los grados de *Trabajo Social*, *Enfermería*, *Estudios Árabes e Islámicos* y *Estudios Franceses*, se mantienen con porcentajes de mujeres por encima del 80%.

Las titulaciones más masculinizadas, siguen siendo *Ingeniería Electrónica Industrial e Ingeniería Informática*, con porcentajes superiores al 90% de hombres, seguidos de *Ingeniería Mecánica, Marina y Náutica y Transporte Marítimo*.

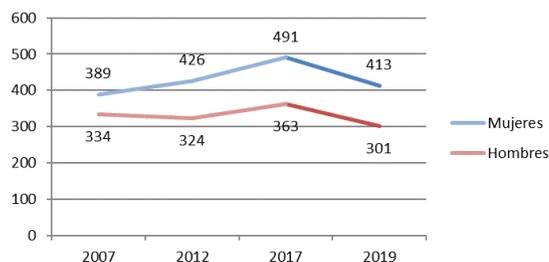


En la evolución del número de mujeres y hombres en la carrera académica, vemos que se repite en todas las ramas el descenso en el porcentaje de mujeres en el acceso al doctorado.

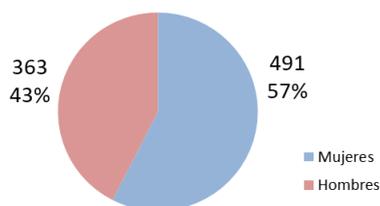
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

Personal de Administración y Servicios

Evolución 2007- **2019**

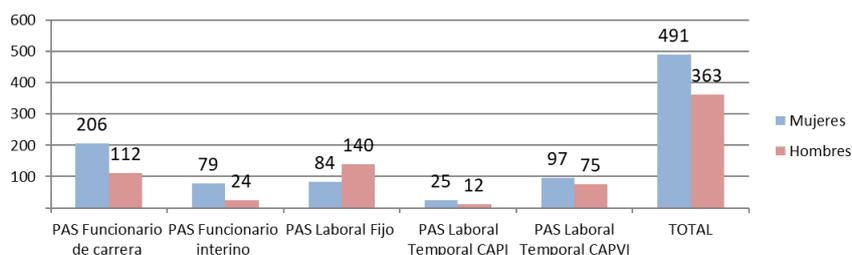


PAS
Diciembre 2017

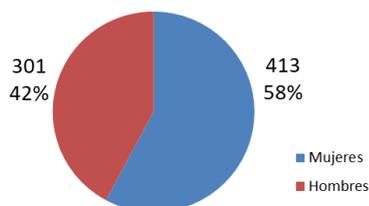


PAS, por relación contractual y régimen jurídico

Diciembre 2017

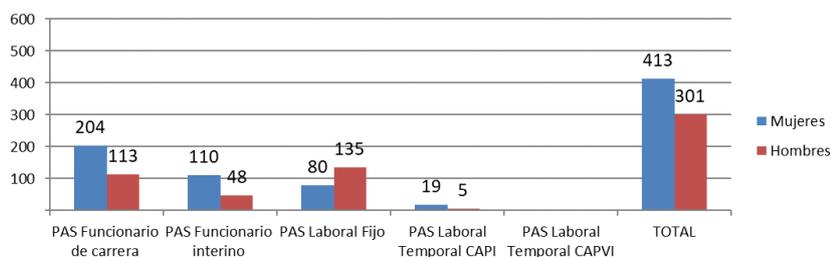


PAS
Diciembre 2019



PAS, por relación contractual y régimen jurídico

Diciembre 2019

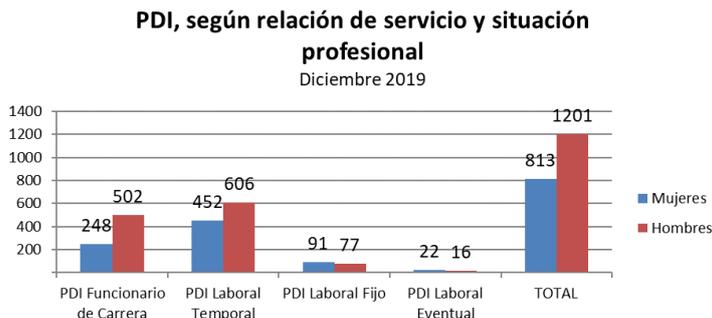
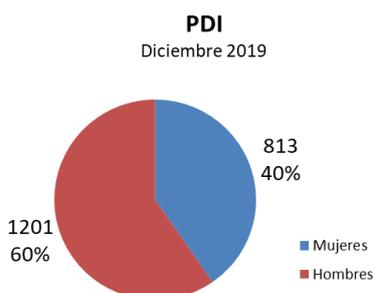
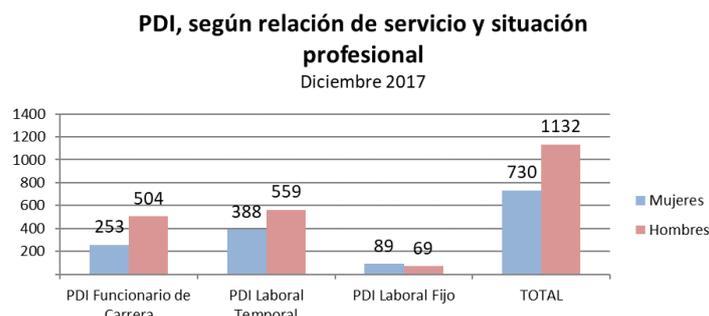
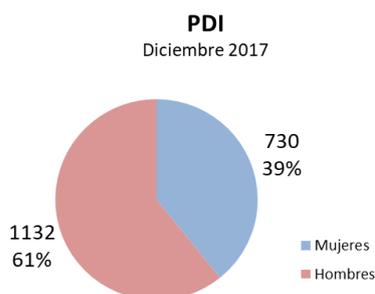
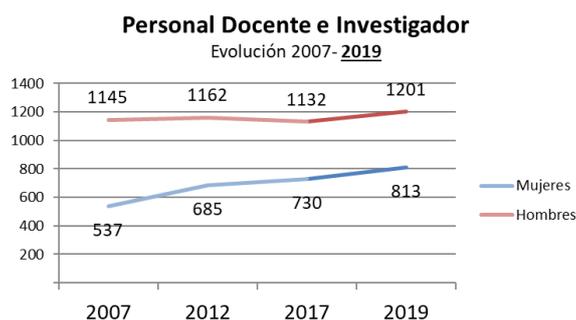


Con respecto a 2017 las variaciones más significativas las encontramos en las categorías de PAS Funcionario Interino, donde se ha producido un aumento del porcentaje de hombres que no llega a ser equilibrado respecto al de mujeres, y PAS Laboral Temporal Cap. VI, que no cuenta con personal en 2019.

Se mantienen los porcentajes en la categoría de PAS Laboral Fijo, siendo la única con mayor presencia de hombre.

Como se observa en las gráficas, en términos globales, la disminución en el número de PAS desde 2017 se ha producido proporcionalmente, lo que mantiene estables los porcentajes totales en torno al 42%, en el caso de los hombres, y el 58% en el de las mujeres.

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)



En los datos de PDI se incluyen las siguientes categorías²:

	2017	2019
PDI Funcionario de carrera	CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIVER. CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD PROFESOR TITULAR ESCUELA UNIV. PROFESOR TITULAR UNIVERSIDAD	CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIVER. CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD PROFESOR TITULAR ESCUELA UNIV. PROFESOR TITULAR UNIVERSIDAD
	INCORPORACIÓN DE INVEST. DOCTORES INVESTIGADOR ACCESO SIST. ESPAÑOL CYT INVESTIGADOR POSTDOCTORAL	PERS.INVEST.GARANTÍA JUVENIL. TIT. SUP. POSDOCTORAL UCA - CONTRATO PUENTE POSDOCT. ACCESO AL SIST.ESP. DE CC TECN. INVEST. POSDOCTORAL JUAN DE LA CIERVA INVEST. POSDOCTORAL JUNTA DE ANDALUCÍA INVEST.POSDOCTORAL PLAN PROPIO UCA POSDOCTORAL INVESTIGADOR DISTINGUIDO
PDI Laboral temporal	INVESTIGADOR/A DOCTOR/A INVESTIGADOR/A DIPLOMADO/A INVESTIGADOR/A DOCTOR/A TIPO 1 INVESTIGADOR/A LICENCIADO/A INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL EN FORMACIÓN	CAP. VI. INVESTIGADOR DIPLOMADO CAP. VI. INVESTIGADOR DOCTOR TIPO 1 CAP. VI. INVESTIGADOR LICENCIADO INVEST. PREDOCTORAL PLAN ESTATAL FPI INVEST. PREDOCTORAL PLAN ESTATAL FPU INVEST. PREDOCTORAL UCA FPI INVEST. PREDOCTORAL UCA FPU

² Se han incluido datos relativos a Personal Investigador sin docencia.

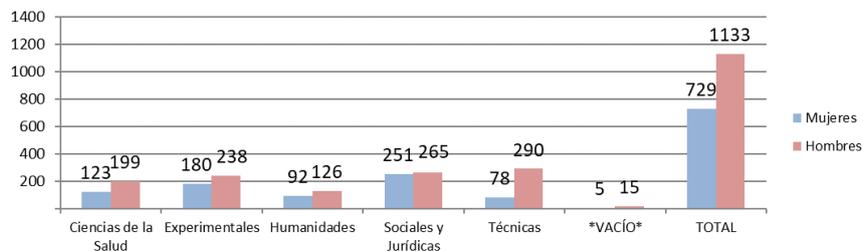
	PROFESOR ASOCIADO PROFESOR ASOCIADO CC. SALUD PROFESOR AYUDANTE DOCTOR PROFESOR EMÉRITO PROFESOR SUSTITUTO INTERINO TÉCNICO APOYO LICENCIADO TÉCNICO/A INVESTIGADOR/A DIPLOMADO/A TÉCNICO/A INVESTIGADOR/A LICENCIADO/A	PROFESOR ASOCIADO PROFESOR ASOCIADO CC. SALUD PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR/A PROFESOR/A EMERITO/A PROFESOR/A SUSTITUTO/A INTERINO/A PERSONAL TÉCNICO DE APOYO LICENCIADO/A CAP. VI. TÉCNICO INVESTIGADOR DIPLOMADO CAP. VI. TÉCNICO INVESTIGADOR LICENCIADO INVEST.POSDOCTORAL RAMÓN Y CAJAL
PDI Laboral fijo	PROFESOR COLABORADOR PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	PROFESOR/A COLABORADOR/A PROFESOR/A CONTRATADO/A DOCTOR/A
PDI Laboral eventual		CAP. VI. TÉCNICO ESPECIALISTA INVEST.POSDOCTORAL PLAN PROPIO UCA PERSONAL TÉCNICO GARANTÍA JUV. GRUPO III PERSONAL TÉCNICO. GARANTÍA JUV. LICENC.

Los porcentajes de distribución por sexos en el PDI, se mantiene con poca variación respecto a 2017.

La categoría que mayor variación ha sufrido ha sido la del PDI Laboral Temporal, aunque la distribución por sexos sólo ha variado 2 puntos.

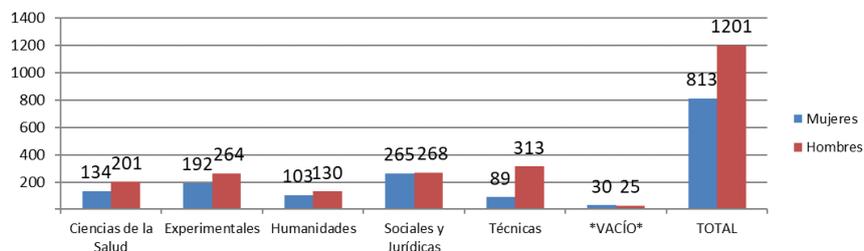
Personal Docente e Investigador, por rama

Diciembre 2017



Personal Docente e Investigador, por rama

Diciembre 2019



3

En el desglose del PDI por ramas de conocimiento se mantienen porcentajes muy similares al período anterior, con variaciones de 1 o 2 puntos. No obstante, esta variación ha permitido que se alcancen porcentajes equilibrados en la rama de *Ciencias de la Salud*. En el grupo formado por PDI sin vinculación a ninguna rama, el porcentaje de mujeres ha aumentado del 25% en 2017 al 54% en 2019.

La *Técnica* sigue siendo la rama más desequilibrada, con tan sólo un 22% de mujeres, y la única que no alcanza porcentajes equilibrados.

³ Se han incluido datos relativos a Personal Investigador sin docencia.

El campo denominado *vacío* corresponde al PDI sin vinculación a ninguna rama.

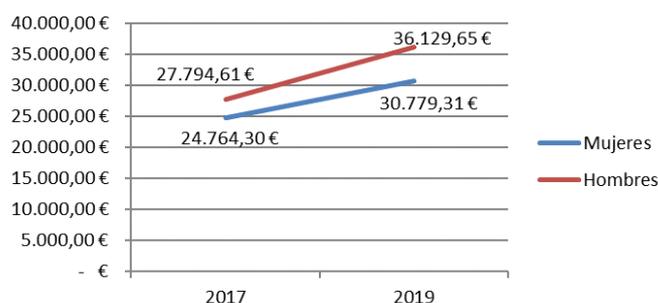
RETRIBUCIONES MEDIAS ANUALES

Los datos relativos a Retribuciones Medias Anuales (RMA) se han calculado en base a todas las personas contratadas durante cada ejercicio, independientemente de la duración del contrato o del tipo de dedicación.

Los importes tomados para el cálculo de las RMA son los importes brutos, y se han considerado todos los conceptos incluidos en nómina.

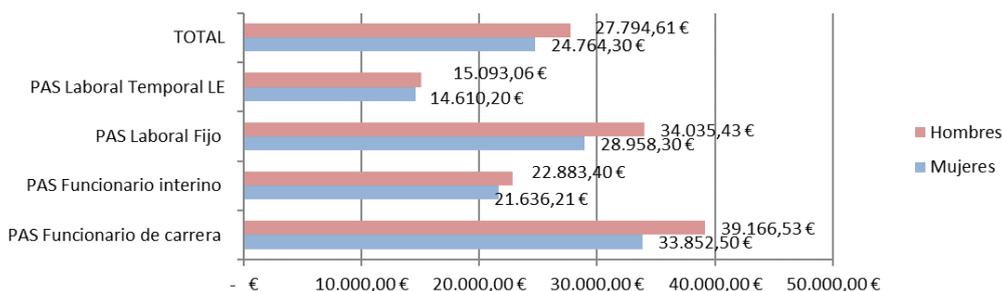
Evolución de la brecha salarial en el PAS

Evolución 2017- 2019



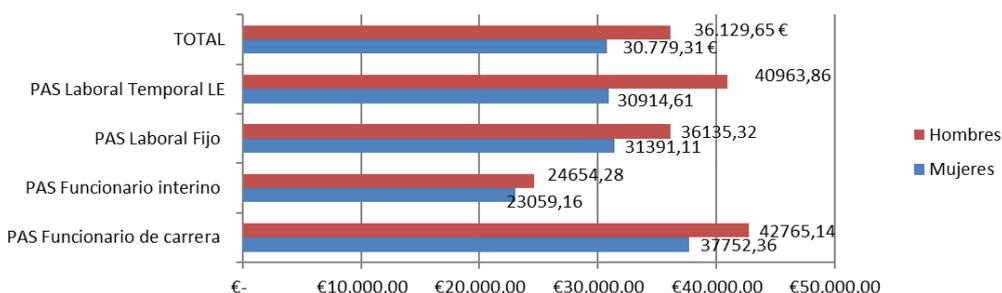
PAS: Retribuciones Medias Anuales

Diciembre 2017



PAS: Retribuciones Medias Anuales

Diciembre 2019



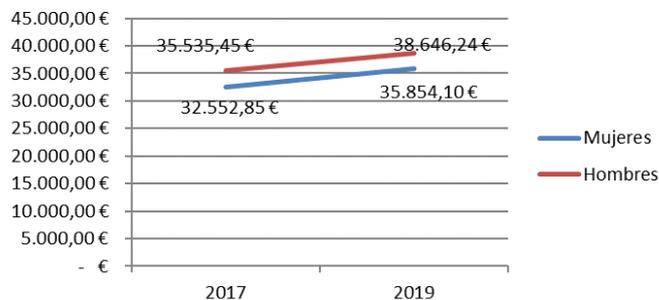
El porcentaje de brecha, calculado conforme a la Herramienta editada por el Ministerio de las Mujeres⁴ (diferencia entre retribuciones medias anuales de mujeres y hombres dividido entre las retribuciones medias anuales de los hombres), se ha incrementado en 4 puntos, pasando del 11% en 2017 al 15% en 2019.

⁴ Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género. Guía de Uso. Disponible en: <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

En el desglose por grupos, la brecha varía de 2017 a 2019, entre uno y dos puntos en todas las categorías, excepto en el PAS Laboral Temporal, que pasa de una brecha del 3% en 2017 a una del 25% en 2019, habiéndose producido una disminución bastante significativa de personas trabajadoras en esta categoría durante el período evaluado.

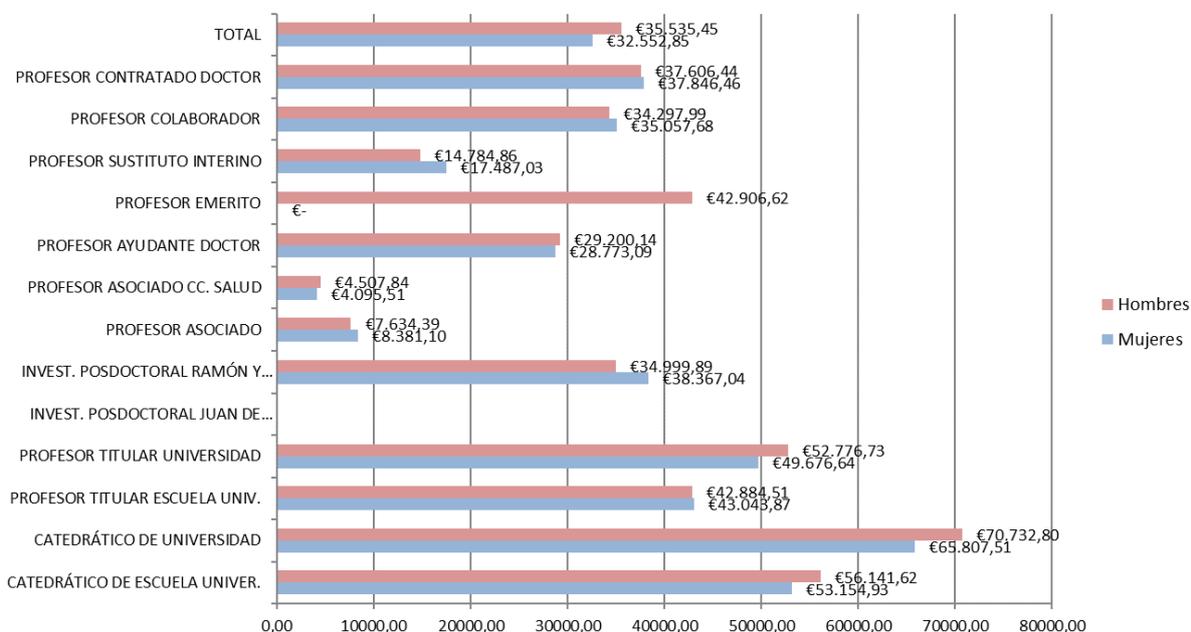
Evolución de la brecha salarial en el PDI

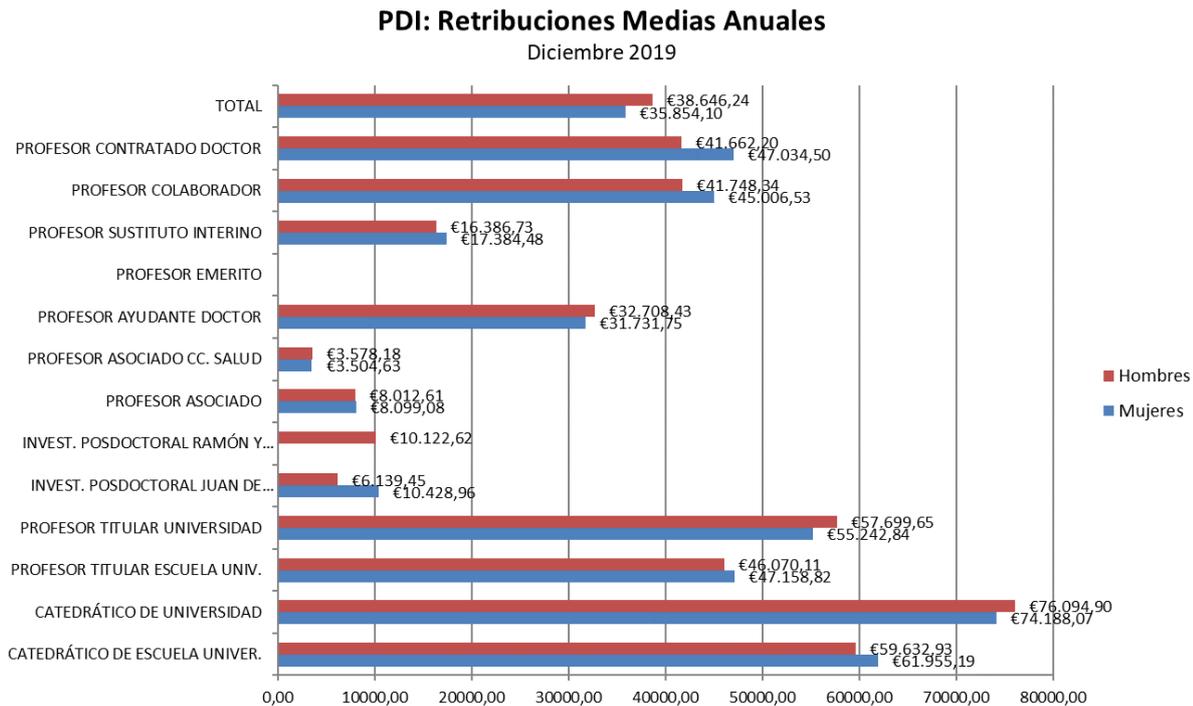
Evolución 2017- 2019



PDI: Retribuciones Medias Anuales

Diciembre 2017





En los datos relativos a RMA del PDI, no se incluyen las categorías de investigadores/as. Las cifras reflejadas han sufrido ligeras variaciones con respecto al Diagnóstico de 2018, debido a actualizaciones posteriores. Así, la diferencia salarial entre mujeres y hombres en el PDI ha disminuido de 2.982,60€, a 2.792,14€, lo que supone una brecha del 7%.

En el desglose por categorías, la única que en 2017 superaba el porcentaje de brecha del 10% (con un 18%⁵) era la del Profesorado Sustituto Interino, que en 2019 ha descendido 24 puntos (al -6%). Aumenta la brecha en favor de las mujeres en la categoría de Profesorado contratado doctor, que en 2019 es del -13%.

Además, en esta actualización se incorporan también los datos de Personal Investigador Posdoctoral Juan de la Cierva y Ramón y Cajal.

⁵ Porcentaje actualizado (en el diagnóstico de 2018, figuraba como 17%)