



VNIVERSIDAD
D SALAMANCA

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL



II INFORME DE SITUACIÓN

*sobre la presencia equilibrada de mujeres y
hombres en la Universidad de Salamanca*

2007-2013

UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

(Diciembre 2014)

II Informe de Situación sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca 2007-2013

Coordinadora: Nieves Sanz Mulas. Directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca.

Recopilación de datos estadísticos: Estrella Montes López y Raquel Álvarez Fernández.

Análisis e interpretación de datos: Estrella Montes López y Nieves Sanz Mulas.

Redacción: Estrella Montes López, Raquel Álvarez Fernández, Nieves Sanz Mulas y Esther del Brío González.

ÍNDICE GENERAL

I. Introducción	5
II. Personal Docente e Investigador	7
1. Situación general	7
2. Análisis por categoría profesional	11
A) Profesorado Catedrático de Universidad	11
B) Profesorado Titular de Universidad	13
C) Profesorado Catedrático de Escuela Universitaria	15
D) Profesorado Titular de Escuela Universitaria	17
E) Profesorado Contratado Doctor	19
F) Profesorado Ayudante Doctor	21
G) Profesorado Ayudante	23
H) Profesorado Asociado	25
I) Profesorado Asociado en Ciencias de la Salud	27
J) Profesorado Colaborador	29
K) Profesorado Lector, Emérito y Visitante	31
3. Tramos de investigación	35
III. Personal de Administración y Servicios (PAS)	39
IV. La gestión de la Universidad:	43
1. El gobierno de la Universidad	43
2. La dirección de Facultades, Escuelas y Centros adscritos	45
3. La dirección de Departamentos	49
4. La dirección de Institutos de Investigación	55
5. La dirección de Centros Propios	57
V. Órganos colegiados y de Representación Universitaria	59
1. Órganos colegiados	59

2. Órganos de representación Universitaria	61
VI. Alumnado: situación general	63
VII. Conclusiones	69
VIII. Limitaciones y recomendaciones	73

I. INTRODUCCIÓN

El marco normativo (*LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; LO 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, reformada por la LO 4/2007, de 12 abril; y LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*) favorece e impulsa las actuaciones a favor de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, y contra toda discriminación en las instituciones dedicadas a la educación superior. Todo ello debe plasmarse en un compromiso general para asumir la responsabilidad de proponer soluciones y llevarlas a la práctica.

La Universidad de Salamanca está comprometida con la cultura de la igualdad y con la prevención de todas las formas de discriminación (*Declaración del Equipo de Gobierno por la Igualdad de Mujeres y Hombres, Salamanca octubre 2007*), cumpliendo así con la normativa vigente y, ante todo, con su papel de institución transmisora de valores fundamentales. Para alcanzar la igualdad real, la Universidad promoverá medidas que favorezcan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos y actividades de la institución. Para ello la *Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades* (BOE de 13 de marzo de 2007), establece, en sintonía con la *LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*, que “las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”. En nuestra Universidad la Unidad de Igualdad se reconoce como órgano de garantía junto al Defensor o Defensora del universitario, y por tanto encargada, junto a aquél o aquella, de la promoción y tutela de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria (art. 175 bis Estatutos).

A tal efecto, el objetivo del *II Informe de Situación sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca*, es realizar un análisis que parte de los datos obtenidos durante el periodo de tiempo 2007-2013,

tomando como fechas de referencia específicas el 31 de diciembre de cada año, recogidos en diferentes ámbitos del entorno universitario. Estos datos se encuentran disgregados por la variable sexo, la cual nos permitirá visualizar las diferencias entre hombres y mujeres dentro de la Universidad. Así, el objetivo final del Informe es presentar datos contrastados sobre la situación actual, a fin de que las medidas destinadas a fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad sean puestas en práctica a través del II Plan de Igualdad en el modo más eficaz. Esto es, el presente Informe constituye un acercamiento a la situación real, presentando de forma sintética la distribución de actividades que en la Universidad de Salamanca realizan mujeres y hombres, y tomando como referencia el pasado informe (*I Informe de Situación*); para así comprobar la evolución que se ha dado en el avance hacia la igualdad entre ambos sexos en nuestra Universidad.

Para realizar esa aproximación de carácter transversal —debido a que afecta a todos los estamentos y a todas las actividades que tienen lugar en la Universidad—, se ha contado con la información facilitada por la Unidad de Calidad, así como diversos órganos a los que se ha recurrido directamente para obtener la información. Porque el trabajo de la Unidad de Igualdad para este *II Informe de Situación* sólo ha sido posible gracias a la gran labor llevado a cabo por Estrella Montes, como colaboradora externa, y Raquel Álvarez, becaria de la Unidad de Igualdad, y el apoyo del Rectorado y de todos los Vicerrectorados, así como de los Servicios, Unidades, Facultades, Escuelas, Centros Adscritos, Departamentos, Institutos y Centros Propios, que han aportado información relevante y actualizada sobre la presencia y las actividades de mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca. A todos, nuestro más sincero agradecimiento.

II. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

1. Situación general

El profesorado universitario masculino siempre ha sido notablemente superior al femenino en la Universidad de Salamanca, si bien la tabla 1, relativa al lapso 2007-2013, refleja cómo esta diferencia se va reduciendo lentamente con el paso de los años. Una diferencia que, sin embargo, no se puede atribuir a un aumento de mujeres en la plantilla universitaria, sino especialmente a la mayor reducción en el número total de hombres en la misma. Desde el curso 2007-2008 hasta el 2012-2013, la plantilla masculina se redujo en 159 hombres. Por su parte, la plantilla femenina sólo se vio mermada en 9 mujeres.

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total	2458	2493	2476	2426	2390	2290
Hombres	1489	1493	1476	1443	1404	1330
Mujeres	969	1000	1000	983	986	960
% H	60,58	59,89	59,61	59,48	58,74	58,08
% M	39,42	40,11	40,39	40,52	41,26	41,92

Tabla 1: Distribución del Personal Docente Investigador por curso y sexo

Esta mayor reducción del número total de hombres frente al de mujeres ha permitido, como refleja el gráfico 1, un lento pero progresivo aumento de la representación de las mujeres en la plantilla del personal docente e investigador de la universidad en estos seis años. Mientras en el curso 2007-2008 el porcentaje de hombres profesores era un 21,16% superior al de mujeres, en el curso 2012-2013 la diferencia se redujo en cinco puntos porcentuales hasta el 16,16%. Esto supuso que en el curso 2012-2013 el porcentaje de mujeres profesoras de universidad ascendiera al 41,92% frente a un 58,08% de hombres. Por tanto, y pese a que la representación de las mujeres está aún lejos de alcanzar la mitad de la plantilla docente e investigadora, este es el dato más positivo al respecto en la historia de esta universidad, pues cumple ya con el criterio de la paridad del 40% - 60%.

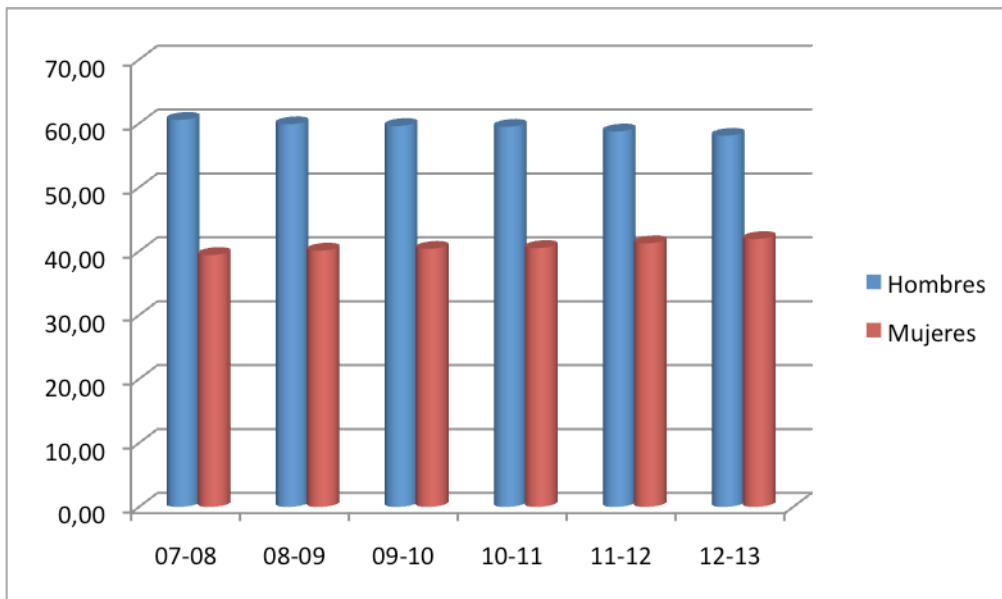


Gráfico 1: Distribución del Personal Docente e Investigador por curso y sexo

Ahora bien, la tabla 2 muestra cómo la distribución por sexo del profesorado en las diferentes categorías profesionales no es homogénea. Las mujeres son mayoría en las categorías de Contratos Doctores, Ayudantes, Asociados de Ciencias de la Salud, Colaboradores y Lectores, lo cual deja entrever que las mujeres continúan siendo minoría en las categorías superiores de la escala académica. En este sentido, es especialmente relevante en todo el periodo analizado las diferencias por sexo en las categoría de Catedráticos de Universidad, donde hay un 20% de mujeres frente a un 80% de hombres. En lo que a la categoría de Catedráticos de Escuela Universitaria se refiere, al tratarse de una figura en extinción no cabe la incorporación de nuevas mujeres (ni hombres) a ella. Por tanto, las diferencias aún existentes entre mujeres y hombres (un 8% frente a un 92%) no refleja sino la realidad de tiempos pasados.

CATEGORÍA	SEXO	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Catedráticos de U.	Hombre	85,91	85,97	86,49	84,74	83,94	80,00
	Mujer	14,09	14,03	13,51	15,26	16,06	20,00
Titulares de U.	Hombre	61,61	60,10	59,65	58,27	56,27	56,60
	Mujer	38,39	39,90	40,35	41,73	43,73	43,40
Catedráticos de E.U	Hombre	91,67	91,43	91,18	93,94	92,86	92,59
	Mujer	8,33	8,57	8,82	6,06	7,14	7,41
Titulares de E.U	Hombre	58,02	58,15	58,63	58,90	62,62	64,13
	Mujer	41,98	41,85	41,37	41,10	37,38	35,87
Contratados Doctores	Hombre	36,56	36,97	36,42	37,74	39,07	38,85
	Mujer	63,44	63,03	63,58	62,26	60,93	61,15
Ayudantes Doctores	Hombre	38,46	40,71	48,51	48,35	49,55	52,46
	Mujer	61,54	59,29	51,49	51,65	50,45	47,54
Ayudantes	Hombre	52,27	43,40	34,29	34,29	40,48	43,33
	Mujer	47,73	56,60	65,71	65,71	59,52	56,67
Asociados	Hombre	64,16	64,31	63,64	64,15	63,58	62,97
	Mujer	35,84	35,69	36,36	35,85	36,42	37,03
Asociados de C.C. Salud	Hombre	53,97	52,73	51,58	51,77	50,63	46,89
	Mujer	46,03	47,27	48,42	48,23	49,37	53,11
Colaboradores	Hombre	40,82	40,91	41,03	40,54	36,11	36,84
	Mujer	59,18	59,09	58,97	59,46	63,89	63,16
Lectores	Hombre	37,50	22,22	22,22	33,33	22,22	22,22
	Mujer	62,50	77,78	77,78	66,67	77,78	77,78
Eméritos	Hombre	80,00	80,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	Mujer	20,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Visitantes	Hombre	70,00	85,71	66,67	100,00	0,00	0,00
	Mujer	30,00	14,29	33,33	0,00	0,00	0,00

Tabla 2: Distribución del Personal Docente e Investigador por categoría profesional, curso y sexo

2. Análisis por categoría profesional

A continuación se presenta el análisis de los datos del profesorado universitario para el lapso 2007-2013 atendiendo específicamente a cada categoría profesional.

A) Profesorado Catedrático de Universidad

La tabla 3 y el gráfico 2 muestran la tendencia hacia el aumento de la proporción de las mujeres Catedráticas de Universidad. Sin embargo, y pese a haber experimentado un incremento del 6% desde el curso 2007-2008, en el curso 2012-2013 las mujeres continuaban representado solamente un 20% del total de Catedráticos de Universidad. Como apunte positivo es importante señalar que el incremento de la proporción de mujeres se debe al aumento de éstas en dicha categoría, y no a la disminución de hombres, como sucede en los datos generales. En total, la plantilla de la Universidad de Salamanca aumentó en 19 catedráticos y 21 catedráticas en el periodo estudiado.

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total	220	221	222	249	249	260
Hombre	189	190	192	211	209	208
Mujer	31	31	30	38	40	52
% H	85,91	85,97	86,49	84,74	83,94	80,00
% M	14,09	14,03	13,51	15,26	16,06	20,00

Tabla 3: Profesorado Catedrático de Universidad por curso y sexo

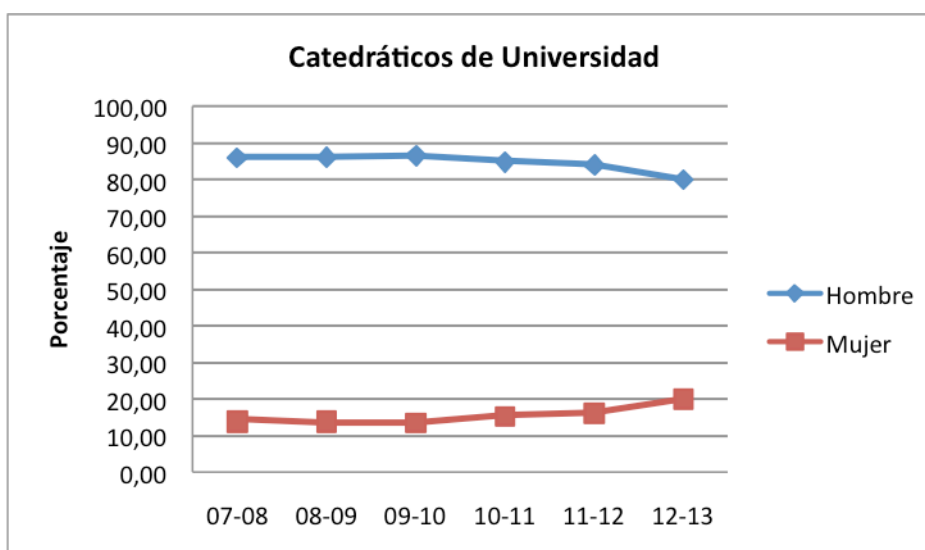


Gráfico 2: Profesorado Catedrático de Universidad por curso y sexo

El gráfico 3, relativo a la tasa de variación anual de la categoría profesional tratada, refleja como el aumento de mujeres catedráticas no ha sido progresivo en el tiempo, reduciéndose el número de éstas, con respecto al curso anterior, en el año académico 2009-2010, y destacando los cursos 2010-2011 y 2012-2013 por un aumento de mujeres en esta categoría superior al 25% respecto al año anterior. Por su parte, la tasa de variación anual de los hombres catedráticos ha sido negativa en los dos últimos cursos académicos. Ahora bien, aquí se debe tener en cuenta que el acceso a la categoría de Catedráticos de universidad se produce como consecuencia del sistema de acreditación ante la ANECA, siendo muchas las mujeres profesoras titulares con méritos suficientes que se encontraban a la espera de la promoción. Sea como fuere, con los presentes datos se vislumbra un cambio de tendencia general hacia la paridad que, sin duda, se debe evidenciar.

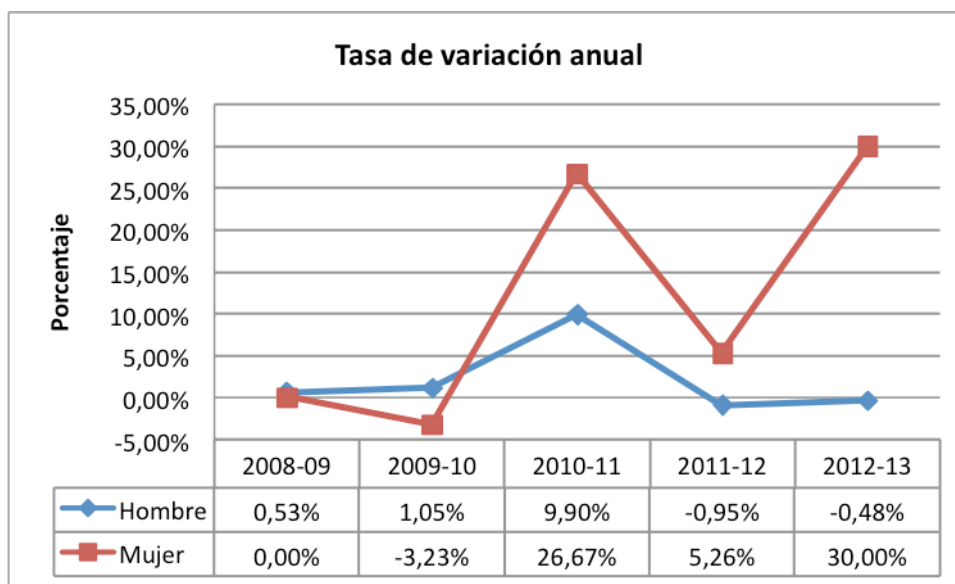


Gráfico 3: Tasa de variación anual del profesorado Catedrático de Universidad por curso y sexo

B) Profesorado Titular de Universidad

En los últimos años, la proporción de mujeres Titulares de Universidad ha ido aumentando paulatinamente hasta situarse en un 43,4% en el curso 2012-2013, un 5% más que en el curso 2007-2008. Cabe destacar que este aumento no es debido únicamente al mayor acceso de mujeres a la categoría de Titulares de Universidad, sino también a una reducción del número total de hombres en dicho escalafón. Mientras 48 mujeres han accedido a esta categoría en estos seis cursos, el número total de hombres se ha reducido en 22. Un descenso que puede ser debido a la jubilación o su promoción a la categoría de Catedráticos de Universidad, pero la falta de datos sobre jubilaciones y promociones hace difícil establecer la verdadera razón de esta variación. En cualquier caso, quepa afirmar que en esta categoría las jubilaciones lastran sobre todo hombres al tratarse de un grupo envejecido mayoritariamente masculino, siendo pocas mujeres las que se jubilan. De su parte, las nuevas incorporaciones se han producido desde la categoría de profesores contratados doctores, ocupada esencialmente por mujeres.

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total	732	782	803	798	773	758
Hombre	451	470	479	465	435	429
Mujer	281	312	324	333	338	329
% H	61,61	60,10	59,65	58,27	56,27	56,60
% M	38,39	39,90	40,35	41,73	43,73	43,40

Tabla 4: Profesorado Titular de Universidad por curso y sexo

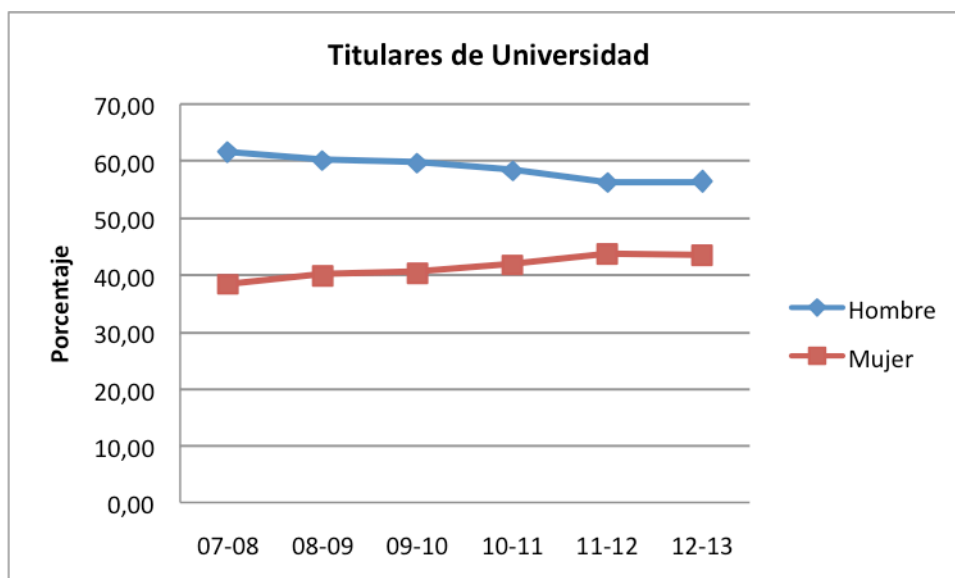


Gráfico 4: Profesorado Titular de Universidad por curso y sexo

El gráfico 5 muestra la tasa de variación anual, calculada respecto al curso anterior, del profesorado Titular de Universidad. Así, podemos observar como ésta es positiva para las mujeres en todos los cursos (aunque se vaya reduciendo progresivamente año a año), salvo en el curso académico 2012-2013, donde el número de mujeres es inferior al año anterior, lo que probablemente se deba tanto a la promoción de 12 mujeres al cuerpo de catedráticas de universidad como a su jubilación en esa categoría. En cualquier caso, la tasa de variación masculina es positiva en los dos primeros cursos académicos, sin embargo, es negativa en los tres últimos, descenso que, como vimos, motiva el aumento de la representación femenina sobre el total de esta categoría.

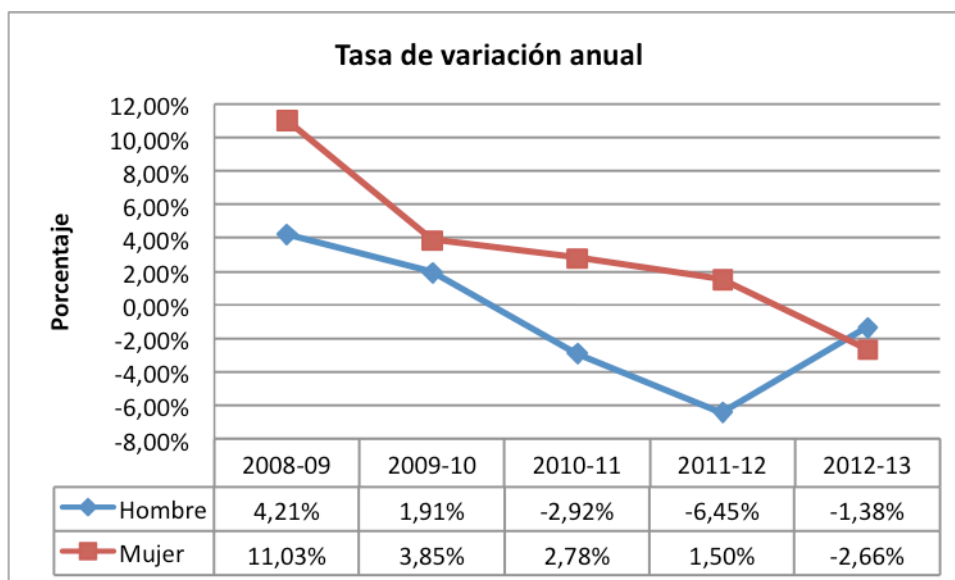


Gráfico 5: Tasa de variación anual del profesorado Titular de Universidad por curso y sexo

C) Profesorado Catedrático de Escuela Universitaria

Las figuras de Catedráticos de Escuela Universitaria y Titulares de Escuela Universitaria son especiales, ya que son categorías en extinción. Esto conlleva que la relación entre las personas que la ocupan no solo dependa de quienes pudieron acceder a ella, sino de que quienes tienen esta categoría hayan podido o no transformarla a la de Titular de Universidad o Catedrático de Universidad en su caso. No obstante, si analizamos la representación de las mujeres en ambas categorías, se manifiesta aun más desigualdad que en las de Catedráticos y Titulares de Universidad, lo que no es sino el fiel reflejo del menor acceso de la mujer a estos puestos en las últimas décadas. Sea como fuere, la representación de las mujeres Catedráticas de Escuela Universitaria siempre ha sido menor al 9% desde el curso 2007-2008. Así, en el pasado curso 2012-2013 solo había 2 mujeres Catedráticas de Escuela Universitaria, frente a los 25 hombres Catedráticos de Escuela Universitaria.

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total	36	35	34	33	28	27
Hombre	33	32	31	31	26	25
Mujer	3	3	3	2	2	2
% H	91,67	91,43	91,18	93,94	92,86	92,59
% M	8,33	8,57	8,82	6,06	7,14	7,41

Tabla 5: Profesorado Catedrático de Escuela Universitaria por curso y sexo

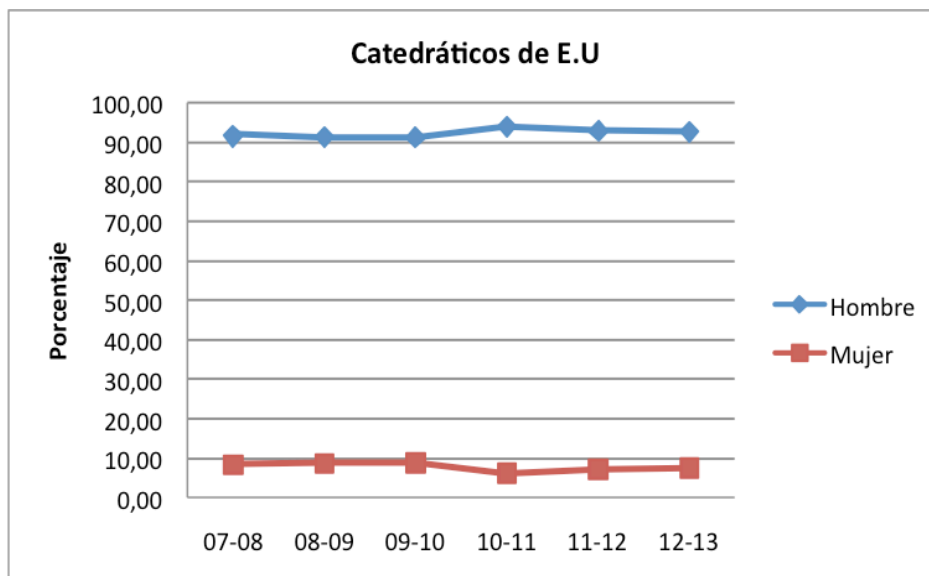


Gráfico 6: Profesorado Catedrático de Escuela Universitaria por curso y sexo

La tasa de variación anual de esta categoría profesional revela una reducción de profesores Catedráticos de Escuela Universitaria varones en todos los cursos menos en el 2010-2011, cuyo número se mantuvo estable respecto al año anterior. En lo que a las mujeres se refiere, la tasa de variación se mantuvo en el 0% en todos los cursos, salvo en el curso 2010-2011, donde el número total de mujeres se redujo de tres a dos, suponiendo un 33.33% menos respecto al año anterior. Esto cabe explicarse en base a los dos factores que afectan a esta categoría en extinción: la jubilación o la promoción a las categorías de Profesores Titulares o Catedráticos de Universidad. Sobre todo al primero, pues desde 2009 no ha habido ningún caso de transformación en nuestra Universidad.

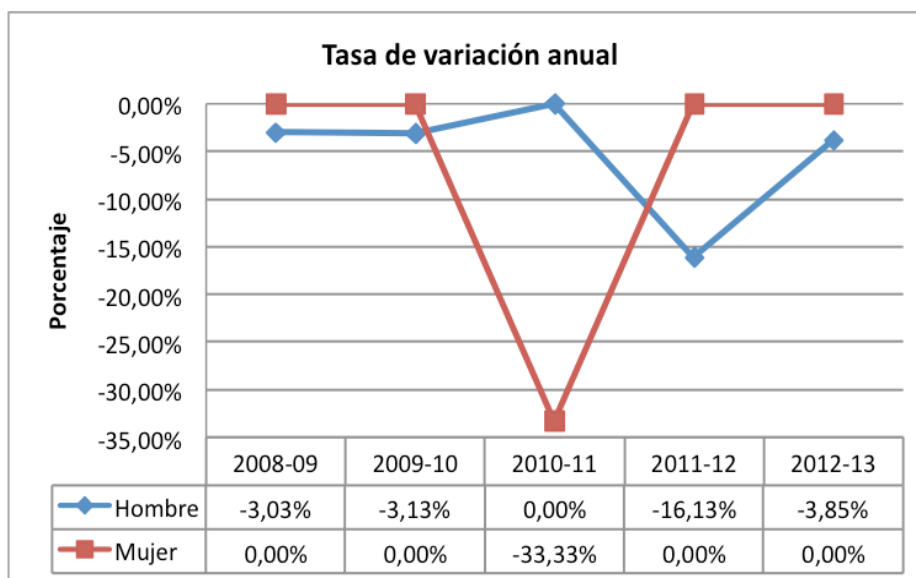


Gráfico 7: Tasa de variación anual del profesorado Catedrático de Escuela Universitaria por curso y sexo

D) Profesorado Titular de Escuela Universitaria

Al contrario de lo que sucede con la categoría de Titulares de Universidad, en la figura de Titular de Escuela Universitaria la distancia entre los porcentajes de representación de hombres y mujeres aumenta con el paso de los años. Mientras en el curso 2007-2008 las mujeres representaban casi el 42% del total de profesorado en esta figura, en el curso 2012-2013 habían descendido por debajo del 36%. Esto es debido a que el número de mujeres en esta categoría se ha reducido en mayor proporción que el de hombres, lo que, de nuevo, puede deberse a la jubilación o a su promoción al cuerpo de Profesores Titulares de Universidad.

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total	324	270	249	236	206	184
Hombre	188	157	146	139	129	118
Mujer	136	113	103	97	77	66
% H	58,02	58,15	58,63	58,90	62,62	64,13
% M	41,98	41,85	41,37	41,10	37,38	35,87

Tabla 6: Profesorado Titular de Escuela Universitaria por curso y sexo

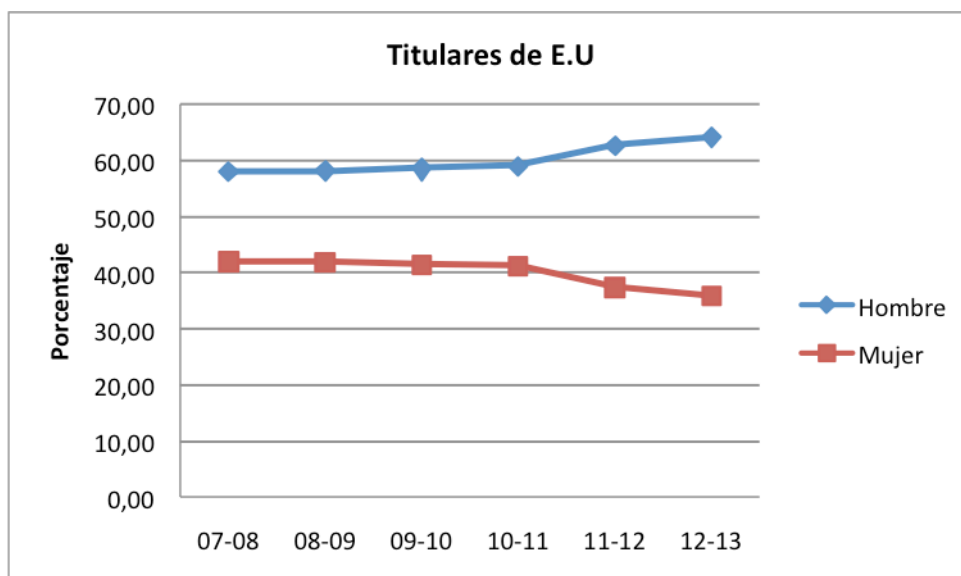


Gráfico 8: Profesorado Titular de Escuela Universitaria por curso y sexo

La tasa de variación anual del profesorado Titular de Escuela Universitaria es, por tanto, negativa en todos los casos, lo que supone que año a año, y tanto para hombres como para mujeres, el número de profesores en esta categoría se va reduciendo a media que transcurren los cursos académicos. Sin embargo, cabe destacar, que ésta es siempre más acusada en el caso de las mujeres, especialmente en los cursos 2011-2012 y 2012-2013 donde alcanzan valores negativos del 20,62% y 14,29%, respectivamente, frente al 7,19% y 8,53% correspondiente a los hombres, pero nuevamente tenemos datos para explicar las razones de esta caída.

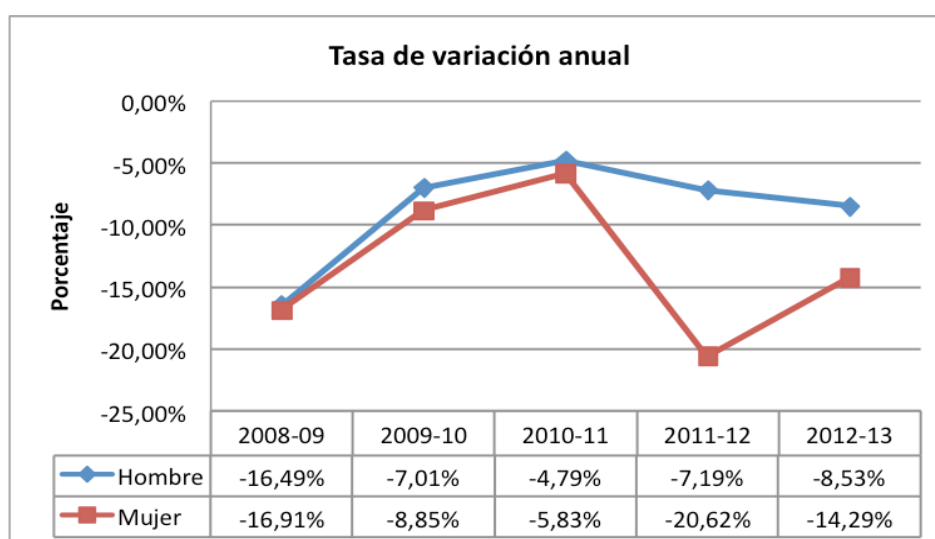


Gráfico 9: Tasa de variación anual del profesorado Titular de Escuela Universitaria por curso y sexo

E) Profesorado Contratado Doctor

Muy al contrario de lo que sucede en otras categorías profesionales, las mujeres son mayoría en la posición de Contratadas Doctoras. En el curso 2007-2008 representaban más del 63% del total del profesorado en dicha categoría, manteniéndose siempre en niveles superiores al 60% en el transcurso de los cursos académicos, y suponiendo el 61,15% en el último año académico estudiado.

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total	93	119	151	159	151	157
Hombre	34	44	55	60	59	61
Mujer	59	75	96	99	92	96
% H	36,56	36,97	36,42	37,74	39,07	38,85
% M	63,44	63,03	63,58	62,26	60,93	61,15

Tabla 7: Profesorado Contratado Doctor por curso y sexo

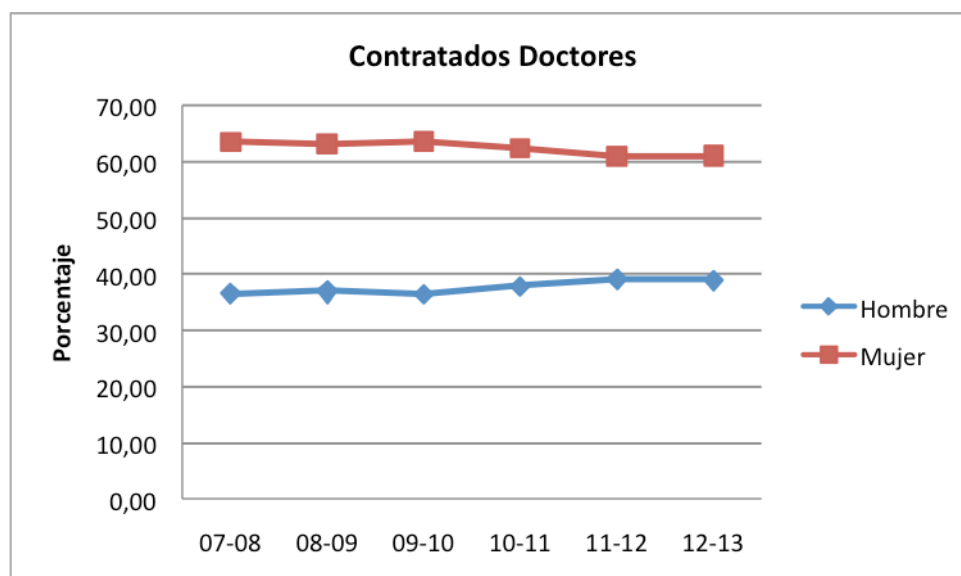


Gráfico 10: Profesorado Contratado Doctor por curso y sexo

El gráfico 11 muestra cómo las tasas de variación anual de hombres y mujeres en esta categoría siguen la misma tendencia. En los dos primeros cursos académicos fueron muy positivas, aumentando el número de profesores entre un 25% y 29%

respecto al año anterior. En el curso 2010-2011 la tasa fue también positiva, sobre todo para los varones, al contrario que en el siguiente año académico, donde ambas fueron negativas como consecuencia de la congelación de la oferta de empleo público, siendo en todo caso más acusada la reducción en el caso de las mujeres. En el curso 2012-2013 el profesorado de esta categoría, tanto masculino como femenino, vuelve a crecer, seguramente debido a la política universitaria favorecedora de la promoción de los profesores ayudantes doctores a quienes se les acababa el contrato.

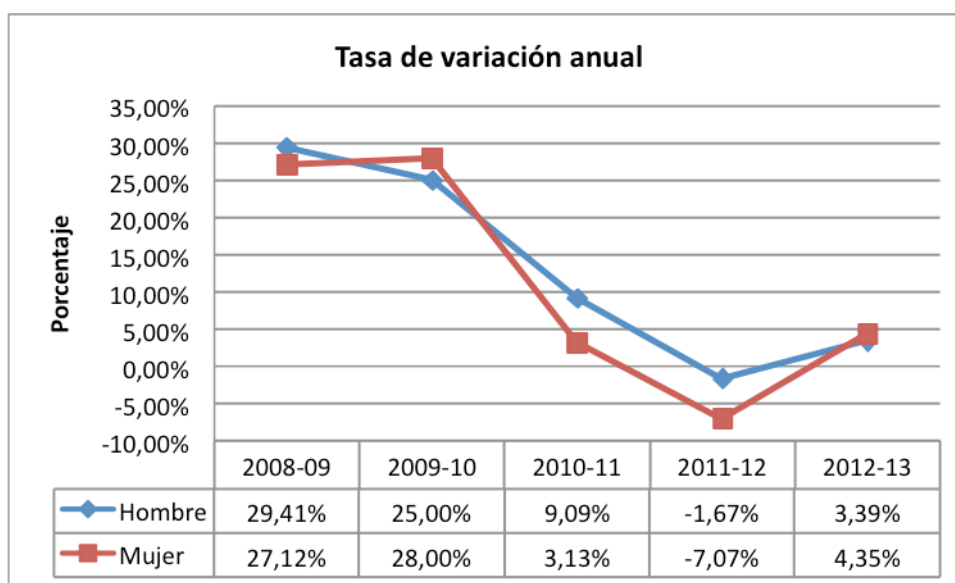


Gráfico 11: Tasa de variación anual del profesorado Contratado Doctor por curso y sexo

F) Profesorado Ayudante Doctor

En el curso 2007-2008 las mujeres Ayudantes Doctoras superaban a los hombres en más de un 20%, suponiendo un 61,5% del total. Como refleja el gráfico 12, su mayoría entre el profesorado de esta categoría ha ido descendiendo progresivamente desde entonces hasta alcanzar una representación inferior a la masculina. En el curso 2012-2013 la proporción de mujeres Ayudantes Doctoras era del 47,54%. Esta variación se debe tanto a la reducción en el número total de mujeres (disminuyendo de 80 a 58 personas), como al incremento del número de hombres (ascendiendo de 50 a 64 varones).

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total	130	113	101	91	111	122
Hombre	50	46	49	44	55	64
Mujer	80	67	52	47	56	58
% H	38,46	40,71	48,51	48,35	49,55	52,46
% M	61,54	59,29	51,49	51,65	50,45	47,54

Tabla 8: Profesorado Ayudante Doctor por curso y sexo

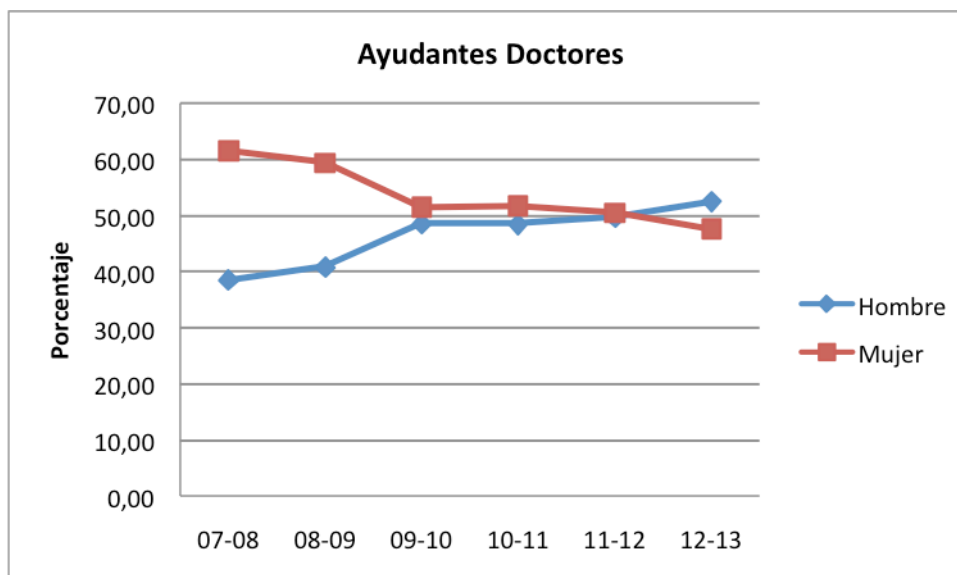


Gráfico 12: Profesorado Ayudante Doctor por curso y sexo

Mientras que la tasa de variación anual de las mujeres Ayudantes Doctoras es negativa durante los tres primeros cursos estudiados, alcanzando una reducción de profesorado del 16.25% en el curso 2008-2009, de un 22.39% en el 2009-2010 y del 9.62% en el 2010-2011, la tasa de variación masculina solo fue negativa en dos de estos años, alcanzando como máximo una reducción de personal del 10.2% respecto al año anterior. Mientras que en el curso 2011-2012 ambos sexos presentan tasas de variación muy positivas, en el 2012-2013 el número de mujeres solo aumenta en un 3,57% respecto al año anterior, frente al caso de los varones, cuyo incremento supera el 16%.

Esta situación realmente es difícil de explicar. Ciertamente, ha dejado de entrar personas directamente a esta categoría siendo el acceso natural desde el grupo de profesorado ayudante (sólo a finales del año 2013 entraron nuevos profesores desde la categoría de profesorado asociado). En lo que se refiere a la posible promoción al grupo de contratados doctores, tampoco nos ofrece una explicación plausible pues sólo se transformaron 15 de 40 en el periodo 2012-2014, lo que significa que entre 2007 y 2009 ingresaron en la Universidad más hombres que mujeres en la categoría de ayudante doctor. Se trata, en definitiva, de un cambio de tendencia que alguna explicación debe tener y que seguiremos buscando.

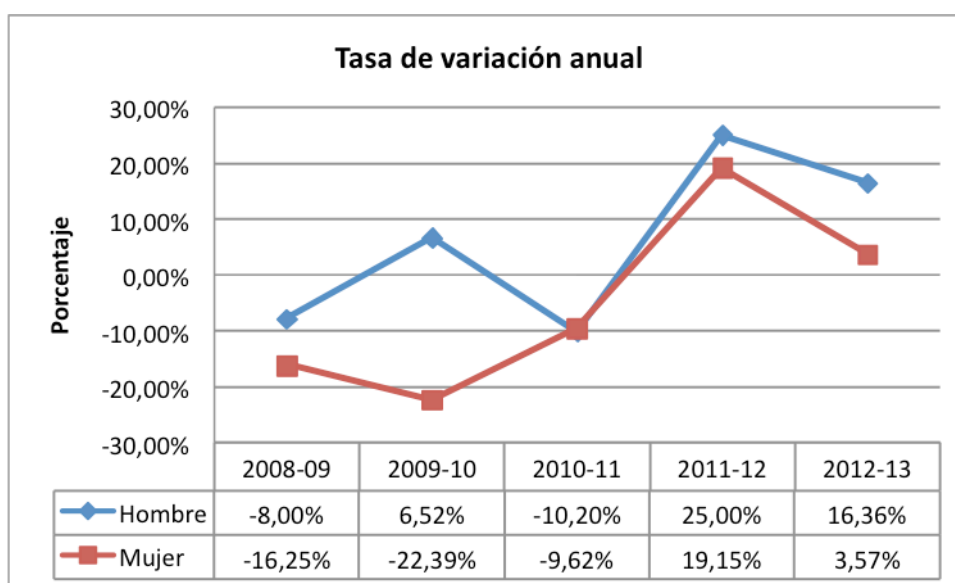


Gráfico 13: Tasa de variación anual de profesorado Ayudante Doctor por curso y sexo

G) Profesorado Ayudante

A excepción del curso 2007-2008, donde el porcentaje de mujeres Ayudantes era levemente inferior al de los hombres, las mujeres han sido mayoría en esta categoría laboral, alcanzando el 65,7% del total en los cursos 2009-2010 y 2010-2011. Posteriormente, su representación ha disminuido, situándose en un 56,67% en el curso académico 2012-2013.

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total	44	53	35	35	42	30
Hombre	23	23	12	12	17	13
Mujer	21	30	23	23	25	17
% H	52,27	43,40	34,29	34,29	40,48	43,33
% M	47,73	56,60	65,71	65,71	59,52	56,67

Tabla 9: Profesorado Ayudante por curso y sexo

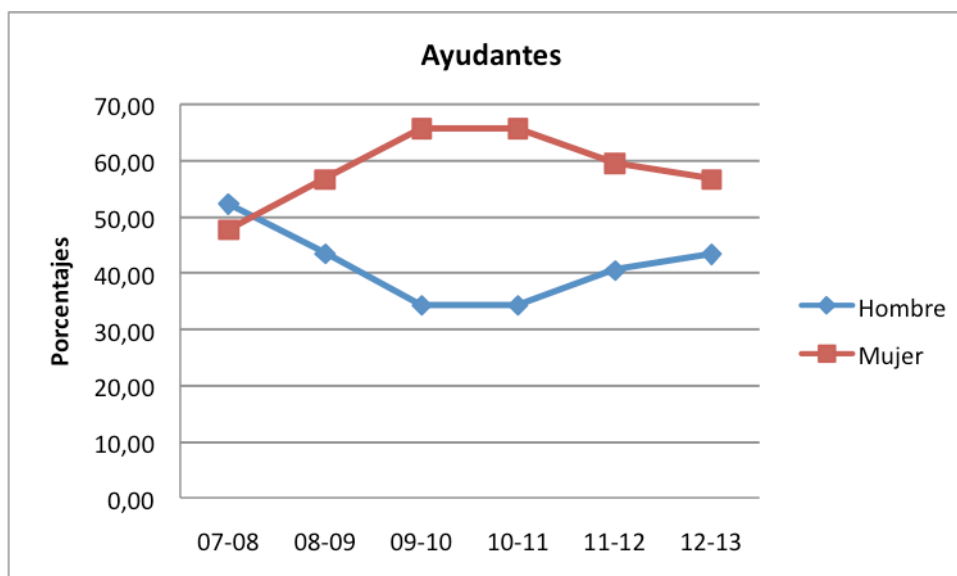


Gráfico 14: Profesorado Ayudante por curso y sexo

Las tasas de variación del profesorado Ayudante no siguen ningún patrón claro. Mientras en el curso 2008-2009 la tasa de variación masculina era del 0% respecto al año anterior, la tasa de variación femenina alcanzaba el 42,86%. Durante el curso 2009-2010, ambas tasas fueron negativas, especialmente la masculina, con un 47,83% de

reducción de personal con respecto al año anterior; y durante el 2010-2011, ambas permanecieron estables, en el 0%. En el curso siguiente las dos fueron positivas, pero lo fue mucho más la masculina, alcanzando el 41,67%. En el último curso estudiado, en cambio, ambas fueron negativas, siendo del 23,53% para los hombres y del 32% para las mujeres. Quizás sea reflejo de un comportamiento equilibrado donde simplemente se elige al mejor candidato sin discriminar a la mujer. En todo caso, tratándose de un volumen tan pequeño, las variaciones estadísticas pueden ser exageradas y deben ser tratadas con cautela. De otra parte, no debemos olvidar que desde el año 2011 se congeló el ingreso en esta categoría.

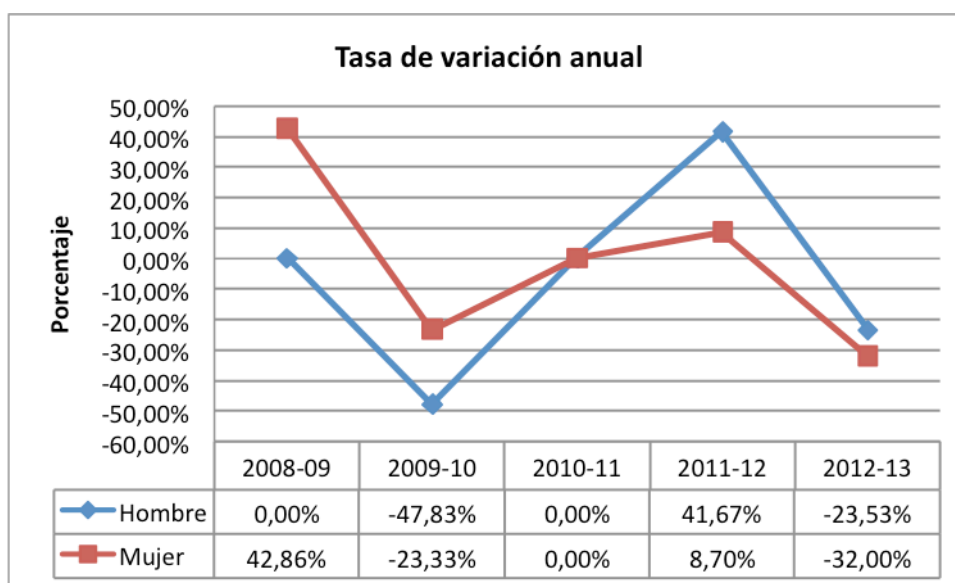


Gráfico 15: Tasa de variación anual del profesorado Ayudante por curso y sexo

H) Profesorado Asociado

El total de profesores Asociados ha disminuido notablemente en el transcurso de los seis cursos académicos, reduciéndose la plantilla en esta categoría en 108 personas, seguramente como consecuencia de la situación de crisis económica y la congelación del empleo público que conllevó el que las jubilaciones producidas en este periodo no se repusieran casi en su totalidad. La disminución de contratación bajo esta figura ha afectado tanto a hombres (en 74 personas) como a mujeres (en 34 profesoras), lo que ha permitido que la distribución por sexo del profesorado Asociado se haya mantenido estable en el tiempo. Las mujeres suponían un 35,8% del total en el curso 2007-2008, ascendiendo ligeramente hasta el 37% en el curso 2012-2013.

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total	505	524	506	463	464	397
Hombre	324	337	322	297	295	250
Mujer	181	187	184	166	169	147
% H	64,16	64,31	63,64	64,15	63,58	62,97
% M	35,84	35,69	36,36	35,85	36,42	37,03

Tabla 10: Profesorado Asociado por curso y sexo

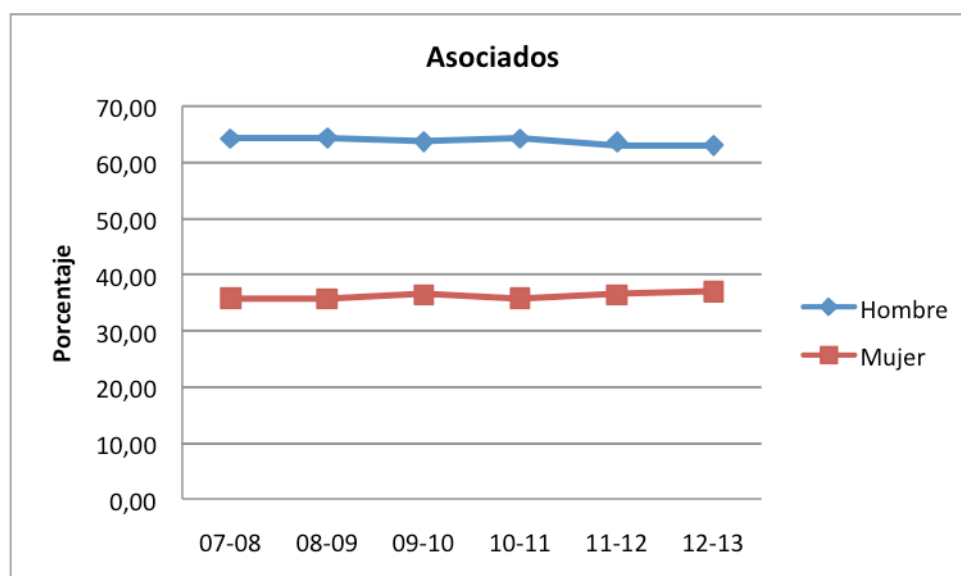


Gráfico 16: Profesorado Asociado por curso y sexo

El gráfico 17 refleja como las tasas de variación anual de hombres y mujeres siguen tendencias similares. La tasa de variación anual de ambos sexos fue levemente positiva en el curso 2008-2009, al contrario que los dos cursos siguientes. En el año académico 2011-2012 la tasa masculina fue ligeramente negativa, al contrario que la femenina. En el último curso estudiado ambas tasas fueron negativas, superando el 13%.

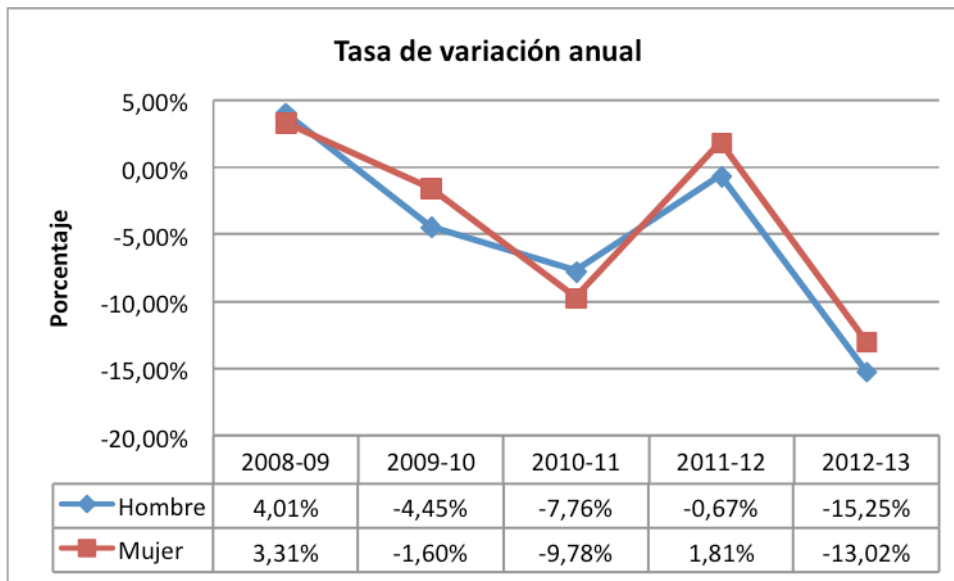


Gráfico 17: Tasa de variación anual del profesorado Asociado por curso y sexo

I) Profesorado Asociado en Ciencias de la Salud

En lo que a la representación de mujeres en la categoría de Asociados en Ciencias de la Salud se refiere, ésta ha experimentado un crecimiento con el paso de los años, ascendiendo del 46% en el curso académico 2007-2008, a un 53,1% en el curso 2012-2013. Este incremento no solo se debe al aumento de mujeres en dicha categoría (de 29 personas), sino también a la reducción de hombres en la misma (de 20 profesores).

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total	302	311	316	311	318	305
Hombre	163	164	163	161	161	143
Mujer	139	147	153	150	157	162
% H	53,97	52,73	51,58	51,77	50,63	46,89
% M	46,03	47,27	48,42	48,23	49,37	53,11

Tabla 11: Profesorado Asociado en Ciencias de la Salud por curso y sexo

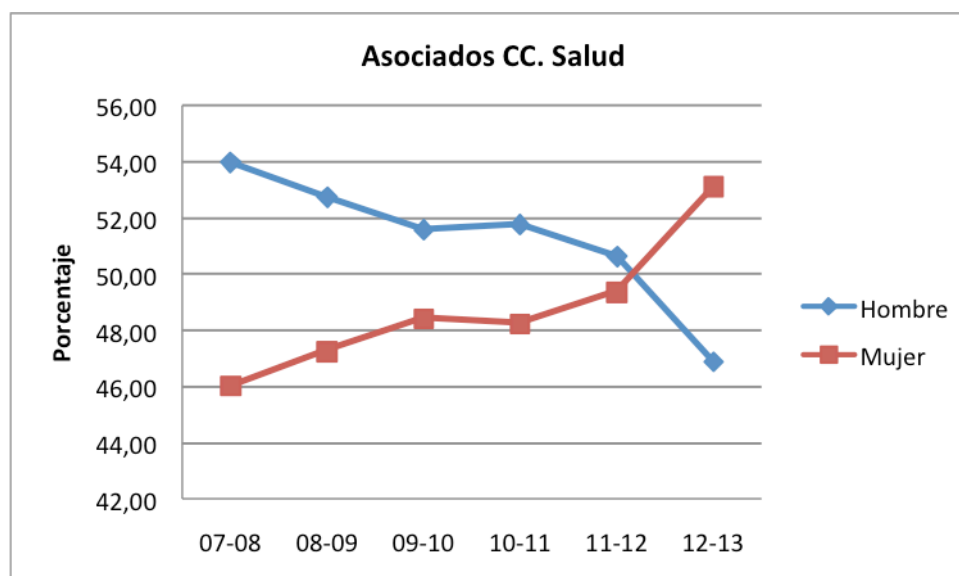


Gráfico 18: Profesorado Asociado en Ciencias de la Salud por curso y sexo

La tasa de variación anual de las mujeres es mucho más positiva que la de los hombres. Mientras las mujeres aumentaron su representación con respecto al curso anterior en todos los cursos académicos a excepción del curso 2010-2011 (entre el 3 y 6%), los hombres solo tuvieron una tasa de variación positiva en el curso 2008-2009. Se puede por tanto concluir que la tendencia es hacia una mayor contratación de mujeres en estas áreas, donde la paridad se cumple y casi roza el 50% - 50%. Ahora bien, es patente característica de este colectivo su heterogeneidad, al estar integrado tanto por personal médico como por personal perteneciente a los campos de la enfermería, farmacia y fisioterapia. Se hace por tanto necesario una análisis más pormenorizado del mismo, en relación a la concreta extracción profesional de sus integrantes, lo que sin duda nos llevaría a sacar otro tipo de conclusiones pues, por ejemplo, los primeros datos manejados muestran una gran mayoría de hombres entre el personal médico y de mujeres en el de enfermería.

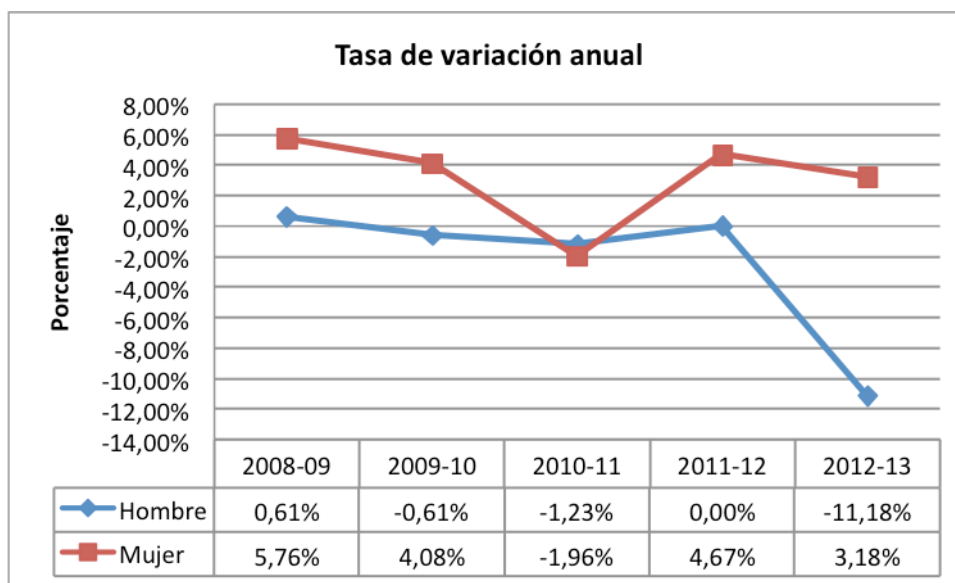


Gráfico 19: Tasa de variación anual del profesorado Asociado en Ciencias de la Salud por curso y sexo

J) Profesorado Colaborador

La proporción de mujeres bajo la categoría de Colaboradores ha sido siempre superior a la de los hombres, siendo cercana al 60% entre los cursos 2007-2008 y 2010-2011, y superando el 63% en los dos cursos académicos siguientes. Se trata, por tanto, de la principal categoría profesional donde la contratación de las mujeres es prioritaria a la de los hombres, y esto puede encontrar una explicación en el hecho de que se trata de una categoría que no exige el doctorado y con un gran volumen de trabajo docente (36 créditos ECTS). Este colectivo, además de tratarse de una figura en extinción, está conformado por un pequeño, pero heterogéneo, número de profesores, estando presente en las más diversas titulaciones (ingeniería, enfermería, fisioterapia, economía, medicina, ecología, trabajo social, didáctica, filología, geografía, informática y traducción).

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total	49	44	39	37	36	38
Hombre	20	18	16	15	13	14
Mujer	29	26	23	22	23	24
% Hombres	40,82	40,91	41,03	40,54	36,11	36,84
% Mujeres	59,18	59,09	58,97	59,46	63,89	63,16

Tabla 12: Profesorado Colaborador por curso y sexo

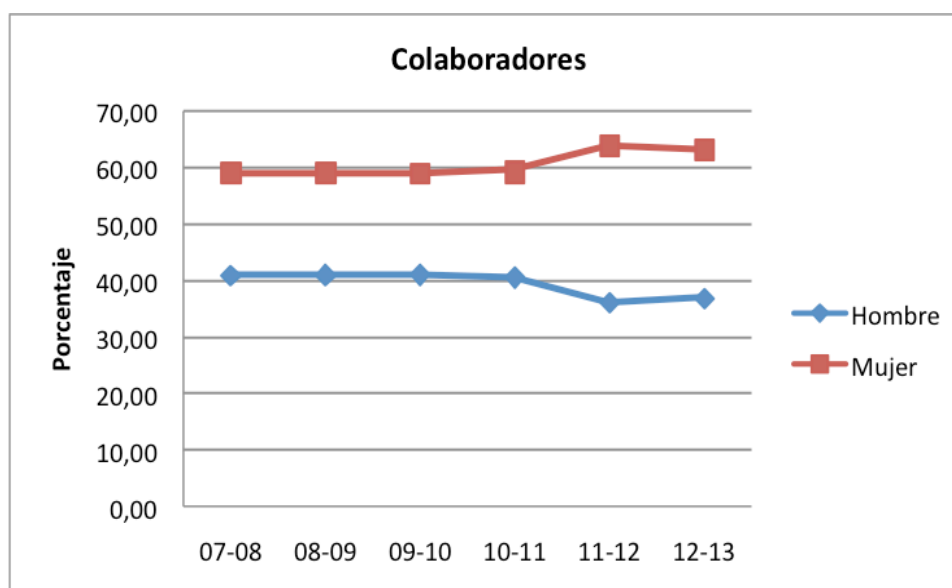


Gráfico 20: Profesorado Colaborador por curso y sexo

Las tasas de variación anual de hombres y mujeres son similares y negativas en los tres primeros cursos académicos tratados. De igual modo, son análogos, aunque más positiva en el caso de los varones, en el curso 2012-2013. La principal discrepancia entre ellas surge en el año académico 2011-2012, donde la tasa masculina es negativa, superando el -13%, al contrario que la femenina, que es positiva y alcanza el 4,55%.

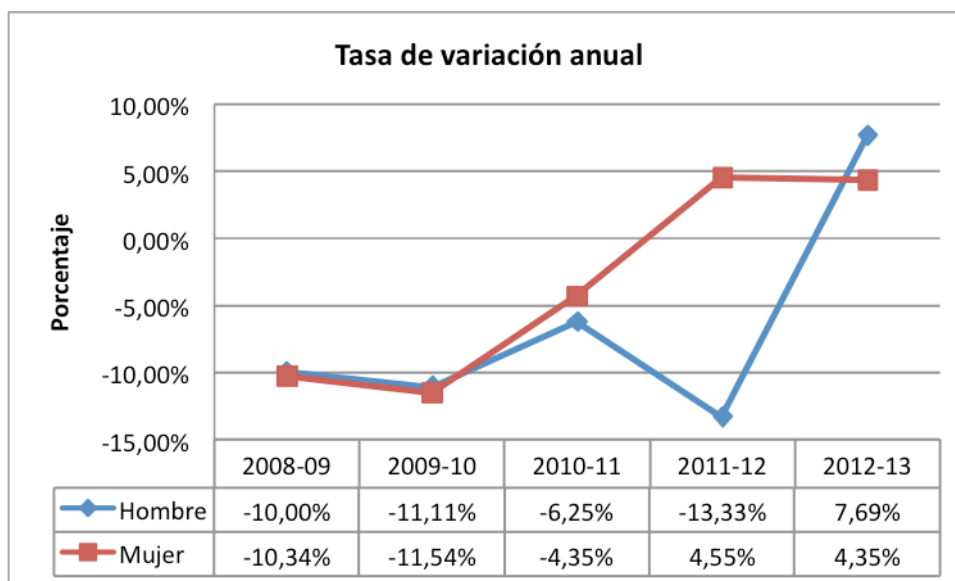


Gráfico 21: Tasa de variación anual de profesorado Colaborador por curso y sexo

K) Profesorado Lector, Emérito y Visitante

La representación del profesorado Lector (Tabla 13 y Gráfico 22), Emérito (Tabla 14 y Gráfico 23) y Visitante (Tabla 15 y Gráfico 24) sobre el total de profesorado de la Universidad de Salamanca es mínima, no suponiendo ni el 1% del total, por lo que prestaremos menos atención a estas categorías.

Sea como fuere, en la figura de profesorado Lector, y al contrario que en las otras dos categorías, las mujeres han representado siempre una mayoría. Ello se debe a que está conformada por profesorado extranjero contratado para la enseñanza de lenguas extranjeras (muchos por convenios con otras universidades), y éste ha sido un campo tradicionalmente femenino.

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total	8	9	9	9	9	9
Hombre	3	2	2	3	2	2
Mujer	5	7	7	6	7	7
% Hombres	37,50	22,22	22,22	33,33	22,22	22,22
% Mujeres	62,50	77,78	77,78	66,67	77,78	77,78

Tabla 13: Profesorado Lector por curso y sexo

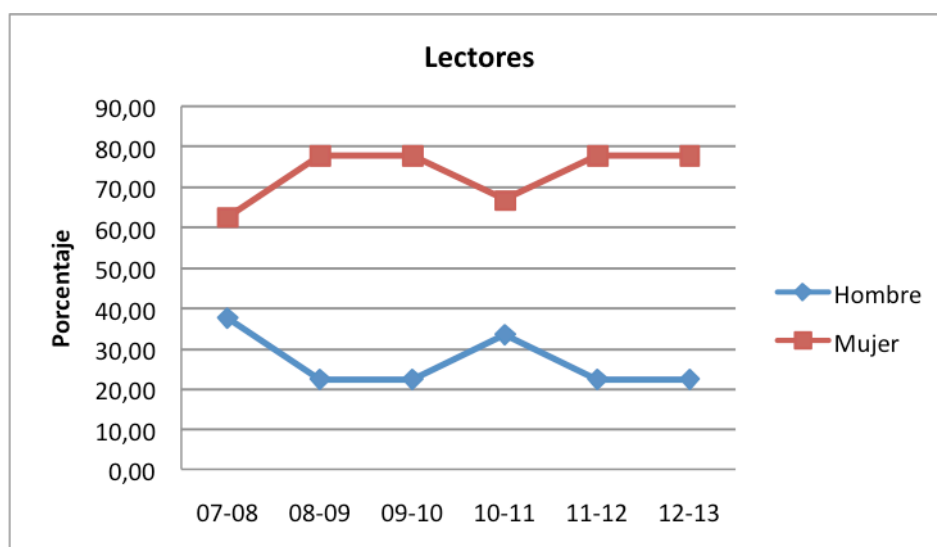


Gráfico 22: Profesorado Lector por curso y sexo

De su parte, desde el curso 2008-2009 no se ha nombrado ninguna mujer Emérita. Hay, por tanto, un claro predominio masculino en esta categoría, cuya explicación se puede encontrar en el hecho de estar conformada por profesorado catedrático jubilado. Una categoría, la del profesorado Catedrático, tradicionalmente ocupada por hombres.

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total	5	5	5	4	3	3
Hombre	4	4	5	4	3	3
Mujer	1	1	0	0	0	0
% Hombres	80,00	80,00	100,00	100,00	100,00	100,00
% Mujeres	20,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabla 14: Profesorado Emérito por curso y sexo

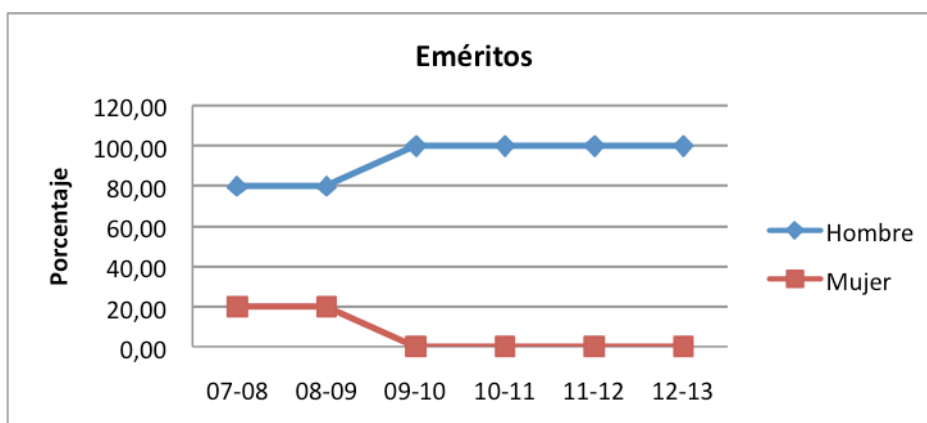


Gráfico 23: Profesorado Emérito por curso y sexo

Finalmente, en lo que a profesores Visitantes se refiere, ha habido una mayor contratación de varones que de mujeres. Escasa presencia femenina que puede explicarse en el hecho de que esta categoría requiere largas estancias fuera del hogar, lo que siempre resulta más complicado para las mujeres que se ven en la obligación de conciliar el trabajo con el cuidado de la familia.

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total	10	7	6	1	0	0
Hombre	7	6	4	1	0	0
Mujer	3	1	2	0	0	0
% Hombres	70,00	85,71	66,67	100	0,00	0,00
% Mujeres	30,00	14,29	33,33	0	0	0,00

Tabla 15: Profesorado Visitante por curso y sexo

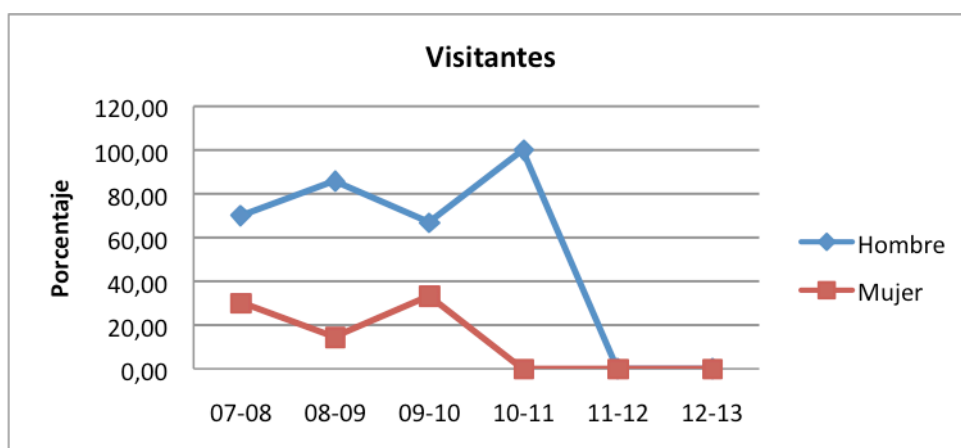


Gráfico 24: Profesorado Visitante por curso y sexo

3. Tramos de investigación

A continuación se presentan los datos referentes a los tramos de investigación conseguidos por el profesorado de la Universidad de Salamanca al finalizar el curso 2012-2013, realizando una diferenciación por categoría profesional y sexo.

A) Profesorado Catedrático de Universidad

Los datos referentes a los tramos de investigación del profesorado Catedrático de Universidad reflejan como, por término medio, los hombres acumulan más trienios que las mujeres, sin embargo, éstas acumulan de media más quinquenios y más sexenios. El hecho de que los hombres acumulen más trienios, y sin embargo las mujeres más quinquenios, puede deberse a que los hombres hayan trabajado también fuera de la Universidad, antigüedad que sin embargo no computa a efectos de quinquenios. Una antigüedad que en el caso de las mujeres generalmente es dentro de la Universidad, lo que si computa a tales efectos.

En lo que a los sexenios se refiere, la razón puede estar en el hecho de que las mujeres llegan más tarde a la categoría y con más méritos, lo que refleja mayor productividad investigadora entre las mujeres catedráticas que entre los hombres. Proporcionalmente, los catedrático/as jóvenes ostentan más sexenios que los catedrático/as veteranos, y entre los jóvenes hay mayor presencia relativa de mujeres.

	Catedráticos	Trienios	Quinquenios	Sexenios
Hombres	208	2308	1264	849
Mujeres	52	565	322	220
Media Hombres		11,10	6,08	4,08
Media Mujeres		10,87	6,19	4,23

Tabla 16: Tramos de investigación del profesorado Catedrático de Universidad por sexo

B) Profesorado Titular de Universidad

En el caso de los profesores Titulares de Universidad, la media de tramos de investigación, tanto en trienios, quinquenios o sexenios, es siempre superior en el caso de los hombres. Ello posiblemente se debe a la mayor antigüedad de los hombres en la carrera académica, pero que sin embargo no tiene reflejo en una mayor productividad investigadora, donde la diferencia disminuye y casi se nivela.

	Titulares	Trienios	Quinquenios	Sexenios
Hombres	429	3405	1949	730
Mujeres	329	2470	1446	539
Media Hombres		7,94	4,54	1,70
Media Mujeres		7,51	4,40	1,64

Tabla 17: Tramos de investigación del profesorado Titular de Universidad por sexo

C) Profesorado Catedrático de Escuela Universitaria

Teniendo en cuenta que únicamente hay dos mujeres en esta categoría, no es posible sacar conclusiones relevantes. En cualquier caso, y según los datos manejados, mientras éstas tienen una media superior en trienios y quinquenios, los hombres presentan una mayor productividad investigadora. Una diferencia en todo caso mínima, cuando la proporción es de 25 hombres frente a 2 mujeres.

	C.E.U.	Trienios	Quinquenios	Sexenios
Hombres	25	236	126	27
Mujeres	2	25	14	1
Media Hombres		9,44	5,04	1,08
Media Mujeres		12,50	7,00	0,50

Tabla 18: Tramos de investigación del profesorado Catedrático de Escuela Universitaria por sexo

D) Profesorado Titular de Escuela Universitaria

Las mujeres Titulares de Escuela Universitaria acumulan de media menos trienios y quinquenios que los hombres en dicha categoría. En lo que a sexenios se refieren, ambos sexos presentan un porcentaje mínimo (0,02%), pues se trata de una figura que, además de estar en proceso de extinción, no requería el título de doctor, estando principalmente dirigida a la docencia. En tal contexto, hablar de sexenios (3 en un total de 184 profesores) arroja unos porcentajes tan mínimos que sólo pueden dar lugar a equívocos.

	T. E. U	Trienios	Quinquenios	Sexenios
Hombres	118	948	508	2
Mujeres	66	500	267	1
Media Hombres		8,03	4,31	0,02
Media Mujeres		7,58	4,05	0,02

Tabla 19: Tramos de investigación del profesorado Titular de Escuela Universitaria por sexo

E) Profesorado Contratado Doctor

Mientras que las mujeres contratadas doctoras tienen de media más trienios que los hombres, éstos superan a las mujeres en la media de sexenios de investigación. Ciertamente es llamativo que teniendo más antigüedad las mujeres tengan menos productividad, salvo que ello se deba al hecho de que hayan pasado a la categoría de profesorado titular de universidad, contabilizándose allí los correspondientes sexenios.

	C.D.	Trienios	Quinquenios	Sexenios
Hombres	61	261	0	31
Mujeres	96	430	0	35
Media Hombres		4,28	0,00	0,51
Media Mujeres		4,48	0,00	0,36

Tabla 20: Tramos de investigación del profesorado Contratado Doctor por sexo

F) Profesorado Colaborador

La media de trienios de las mujeres es superior a la de los hombres contratados como Colaboradores, y lo mismo sucede con la media de los sexenios (aunque ésta no es representativa ya que solo hay una mujer en esta categoría que tenga un sexenio, frente a ningún hombre).

	Colaboradores	Trienios	Quinquenios	Sexenios
Hombres	14	53	0	0
Mujeres	24	121	0	1
Media Hombres		3,79	0,00	0,00
Media Mujeres		5,04	0,00	0,04

Tabla 21: Tramos de investigación del profesorado Colaborador por sexo

III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

Al desagregar por sexo al Personal de Administración y Servicios Funcionario en las diferentes categorías, queda reflejado como las mujeres son mayoría en todas las categorías profesionales, a excepción de la Categoría E (donde hombres y mujeres están equilibrados) y en la categoría A1. También podemos observar como desde la categoría C2, a medida que aumenta la categoría profesional, disminuye la representación de las mujeres.

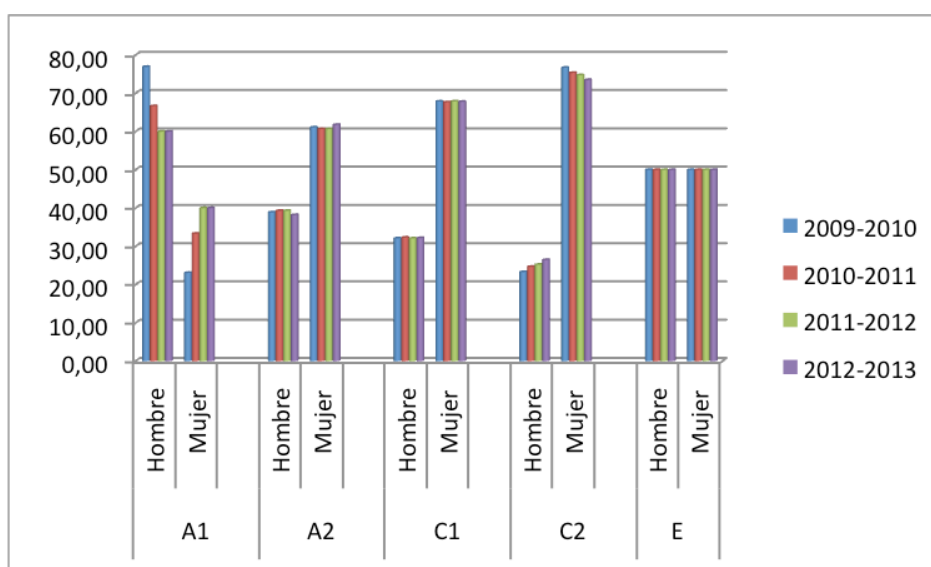


Gráfico 25: PAS Funcionario por categoría profesional, curso y sexo

La tabla 22 refleja como la presencia de las mujeres entre el Personal de Administración y Servicios Funcionario siempre ha sido mayor al de los hombres, suponiendo más de dos tercios del total (entre el 68% y el 70%) en el lapso 2007-2013 (gráfico 26).

		2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Funcionarios	Hombres	30,76	30,16	30,54	31,26	31,30	31,73
	Mujeres	69,24	69,84	69,46	68,74	68,70	68,27
Laborales	Hombres	52,10	50,56	48,93	52,55	53,52	52,23
	Mujeres	47,90	49,44	51,07	47,45	46,48	47,77

Tabla 22: Distribución del PAS por régimen de contratación, curso y sexo

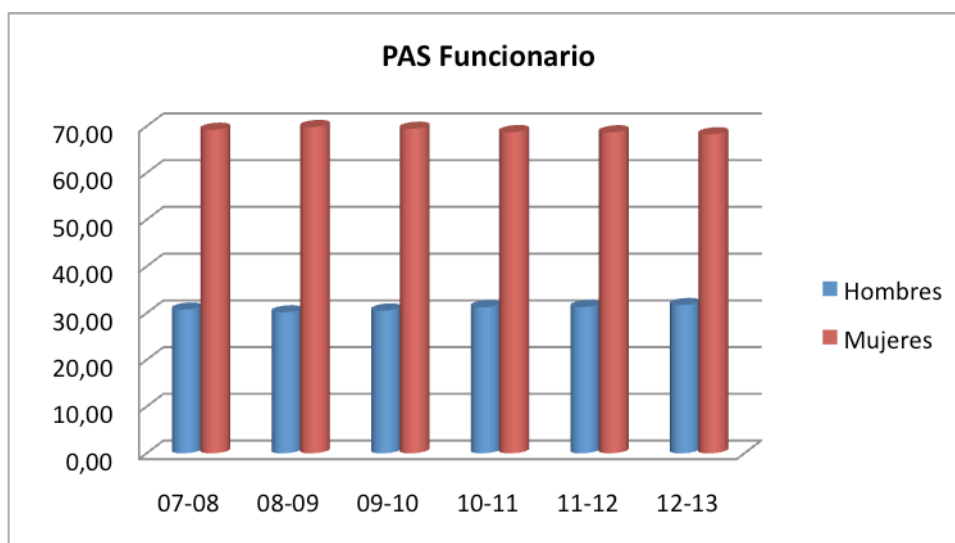


Gráfico 26: PAS Funcionario por curso y sexo

En cambio, la distribución por sexo de los puestos laborales (gráfico 27) siempre ha estado mucho más equilibrada. La representación de la mujer es levemente inferior a la del hombre en todos los cursos salvo en el curso 2009-2010, donde fue ligeramente superior.

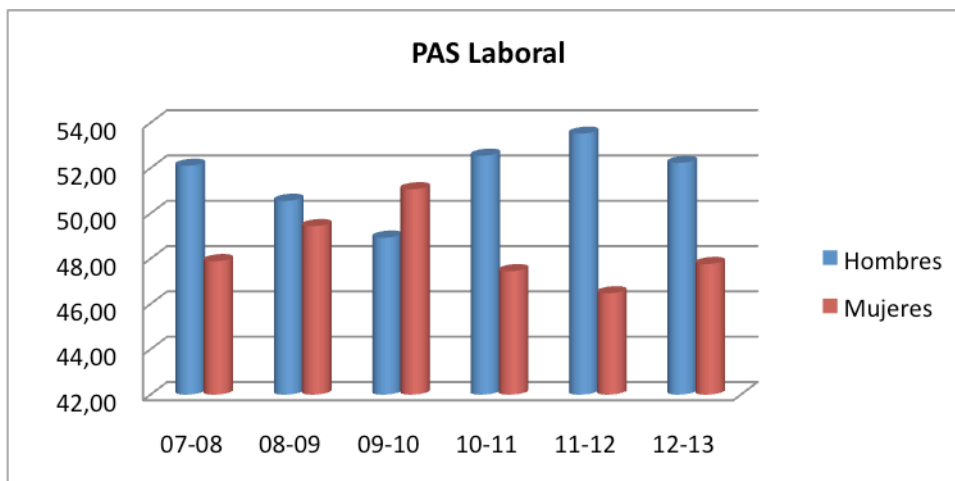


Gráfico 27: PAS Laboral por curso y sexo

La menor representación de las mujeres entre el PAS funcionario se encuentra, por tanto, en el grupo profesional más alto (A1), siendo notablemente superadas por los hombres. Estos datos son muy importantes, ya que reflejan que estamos ante una situación en la que más de dos tercios del PAS funcionario son mujeres, pero que sin embargo, en la categoría más alta dentro de los mismos, las mujeres representan una minoría. Ahora bien, podemos —y debemos— ser optimistas al respecto, pues la diferencia se ha reducido de forma notable, pudiendo hablar ya de paridad 40% - 60%, pues mientras en el curso 2009-2010 (no disponemos de datos anteriores a esta fecha), las mujeres solo representaban el 23,08% del total en el nivel A1, en el curso académico ya suponían el 40% del total.

		2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
A1	Hombre	76,92	66,67	60,00	60,00
	Mujer	23,08	33,33	40,00	40,00
A2	Hombre	38,89	39,33	39,33	38,20
	Mujer	61,11	60,67	60,67	61,80
C1	Hombre	32,13	32,32	32,10	32,20
	Mujer	67,87	67,68	67,90	67,80
C2	Hombre	23,31	24,65	25,23	26,50
	Mujer	76,69	75,35	74,77	73,50
E	Hombre	50,00	50,00	50,00	50,00
	Mujer	50,00	50,00	50,00	50,00

Tabla 23: PAS Funcionario por categoría profesional, curso y sexo

IV. LA GESTIÓN DE LA UNIVERSIDAD

A continuación se presenta un análisis de la distribución por sexo de los puestos de gestión a diferentes niveles: en el Equipo de Gobierno; en la dirección de Facultades, Escuelas Universitarias y Centros Adscritos; en la dirección de Departamentos; en la dirección de Institutos de Investigación, y en la dirección de Centros Propios, en dos momentos de tiempo diferentes, 31 de Diciembre de 2007 y 31 de Diciembre de 2013.

1. El Gobierno de la Universidad

El Equipo de Gobierno de la Universidad de Salamanca está formado por un Rector Magnífico, varios Vicerrectores, un Secretario General y un Gerente. Desde 2007 hasta la actualidad, la composición de éste ha cambiado en tres ocasiones, las cuales se analizan a continuación. Sin embargo, cabe destacar, de entrada, que el cargo de Rector Magnífico ha estado ocupado siempre por un hombre, al igual que el de Gerente de la Universidad. Por el contrario, ha sido siempre una mujer quien ha ocupado la Secretaria General en estos tres últimos Equipos de Gobierno.

En 2007, el Equipo de Gobierno de la Universidad estaba compuesto por nueve hombres y tan solo dos mujeres, las cuales gestionaban el Vicerrectorado de Planificación estratégica y Calidad, y como se ha indicado, la Secretaría General de la Universidad.

Con el cambio de gobierno de la Universidad en 2009, la composición del Equipo de Gobierno cambió sustancialmente hacia una más equilibrada distribución de los cargos por sexo. De sus once integrantes, seis eran hombres y cinco mujeres, ocupando éstas los vicerrectorados de Estudiantes e Inserción Profesional, Innovación e Infraestructuras, Investigación, y Relaciones Internacionales e Institucionales, además de la Secretaría General.

En 2013, tras la formación del correspondiente nuevo Equipo de Gobierno, la distribución por sexo de los cargos continúa estando equilibrada. De sus diez miembros, seis son hombres y cuatro son mujeres, ocupando éstas, además de la Secretaría General, los Vicerrectorados de Docencia, Atención al Estudiante y Extensión Universitaria, e Internacionalización.

Todo ello refleja una situación mucho más igualitaria en el Gobierno de la Universidad, sobre todo debida al cumplimiento de la *LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Sea como fuere, no debemos obviar que estamos ante una universidad casi ocho veces centenaria en la que nunca ha habido una mujer al frente de la misma, esto es, ocupando el cargo de Rectora Magnífica. Deberemos también prestar atención a la evolución del resto de cargos, con especial mención en la Secretaría General, para comprobar si continúa la tendencia actual de que ésta sea ocupada por una mujer, al contrario que sucede con los Vicerrectorados de Economía y Profesorado, que son generalmente dirigidos por hombres.

2. La dirección de Facultades, Escuelas y Centros Adscritos

La Universidad de Salamanca está actualmente compuesta por dieciséis facultades, seis escuelas y cuatro centros adscritos. En 2007, los puestos de gestión de tres facultades y un centro adscrito estaban ocupados exclusivamente por hombres. Por el contrario, había dos centros adscritos dirigidos solo por mujeres. Seis años después, en 2013, sin embargo, no hay ninguna facultad donde la dirección de la misma recaiga en manos de un único sexo, aunque aún hay dos centros adscritos gestionados solo por mujeres, y uno por hombres. Este primer acercamiento nos permite entrever un avance significativo en la paridad en de los cargos de gestión, debido sobre todo al cumplimiento de lo estipulado en la *LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

El gráfico 28 refleja un incremento de los puestos de gestión ocupados por mujeres de casi un 17%, de modo que éstas pasan de ocupar el 30,5% de los cargos de gestión en 2007 al 47,37% en 2013.

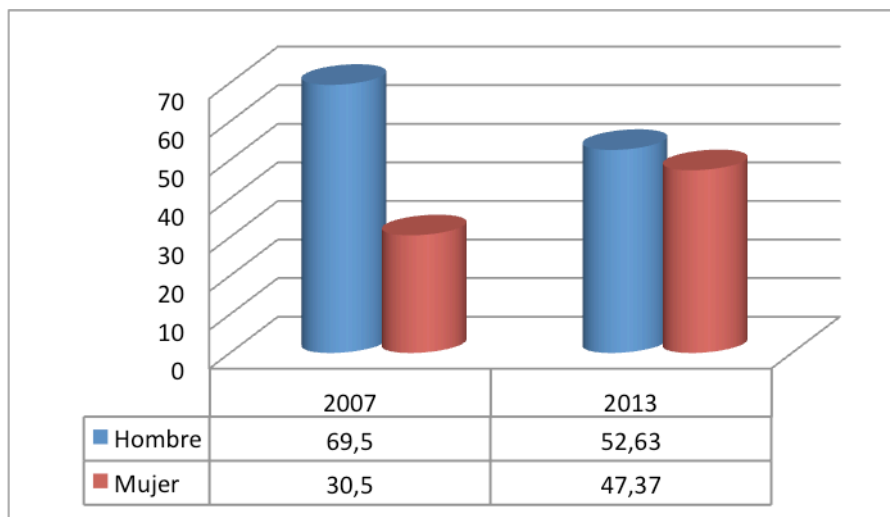


Gráfico 28: Distribución de los cargos de gestión de centros por año y sexo

Los datos relativos al año 2007 (gráfico 29) reflejan que la representación de las mujeres en los puestos de secretaría y subdirección de los centros (vicedecanatos o subdirección de escuelas y centros adscritos) era levemente superior a un tercio,

mientras que tan solo ocupaban un 12,50% de los puestos de dirección de los centros (decanos o directores de escuelas y centros adscritos).

El reparto de los cargos de gestión de los centros en el año 2013 es mucho más equilibrado. A pesar de ello, mientras las mujeres ocupan alrededor de la mitad de los puestos de secretaría (el 46,15%) y subdirección (el 54,84%), tan solo ostentan el 30,77% de los puestos de dirección. Concretamente, solo hay 3 mujeres decanas (sobre un total de 16 facultades), 2 mujeres ocupando el cargo de Directora de Escuela (sobre un total de 6) y 3 ocupando el de Directora en Centros Adscritos (de un total de 4). Así, estos datos reflejan que a medida que aumenta el estatus del cargo académico, disminuye el número de mujeres en él, siendo mayoría en la dirección de centros adscritos, pero minoritarias en la dirección de facultades.

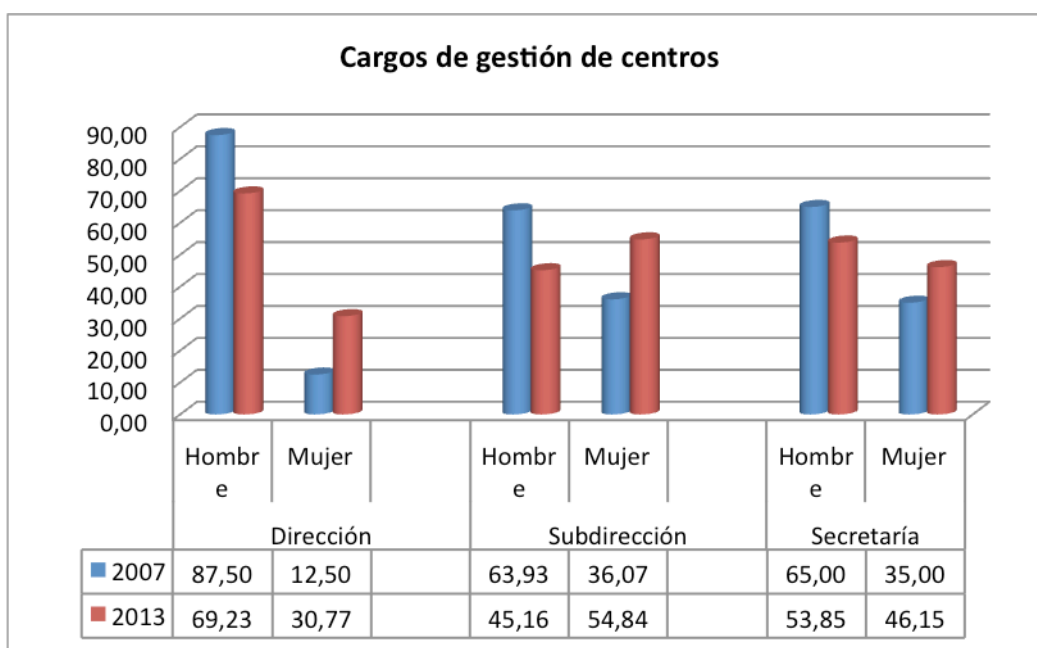


Gráfico 29: Cargos de gestión de centros por cargo académico, año y sexo

Si realizamos una división muy básica de los centros según si su área de estudio corresponde a ciencias o a letras (tabla 24), observamos como la presencia de mujeres en los puestos de gestión es siempre inferior en los centros de ciencias. Mientras que en éstos su representación era del 26,67% en 2007 y de un 39,13% en 2013, el porcentaje de mujeres en los centros de letras era de un 33,33% en 2007 y ascendía a un 52,94% en 2013.

	Ciencias		Letras	
	2007	2013	2007	2013
Hombre	73,33	60,87	66,67	47,06
Mujer	26,67	39,13	33,33	52,94

Tabla 24: Cargos de gestión de centros por año, área y sexo

De su parte, si atendemos específicamente a cada puesto de gestión dentro de los centros (tabla 25), observamos que a excepción de los puestos de secretaría en los centros de ciencias, donde las mujeres ostentan la mitad de los cargos, en el resto de puestos las mujeres son minoría respecto a los hombres. Destaca en cualquier caso, por su reducida presencia, el porcentaje de mujeres ocupando cargos de dirección de centros de ciencias (del 10% en 2007 y 20% en 2013) y de letras en 2007 (14,29%).

		2007		2013	
		Ciencias	Letras	Ciencias	Letras
Dirección	Hombre	90,00	85,71	80,00	62,50
	Mujer	10,00	14,29	20,00	37,50
Subdirección	Hombre	70,37	58,82	57,69	36,11
	Mujer	29,63	41,18	42,31	63,89
Secretaría	Hombre	62,50	66,67	50,00	56,25
	Mujer	37,50	33,33	50,00	43,75

Tabla 25: Cargos de gestión de centros por cargo académico, año, área y sexo

Atendiendo solamente a la distribución de las mujeres en estos cargos, observamos como los puestos de subdirección y dirección ocupados por mujeres siempre han sido superiores en las facultades, escuelas y centros adscritos de las áreas de letras, al contrario de lo que sucede con los cargos referentes a la secretaría del centro. Las mujeres secretarias han sido mayoría en los centros de ciencias. Todo ello puede verse más claramente en los gráficos 30, 31 y 32 de la siguiente página.

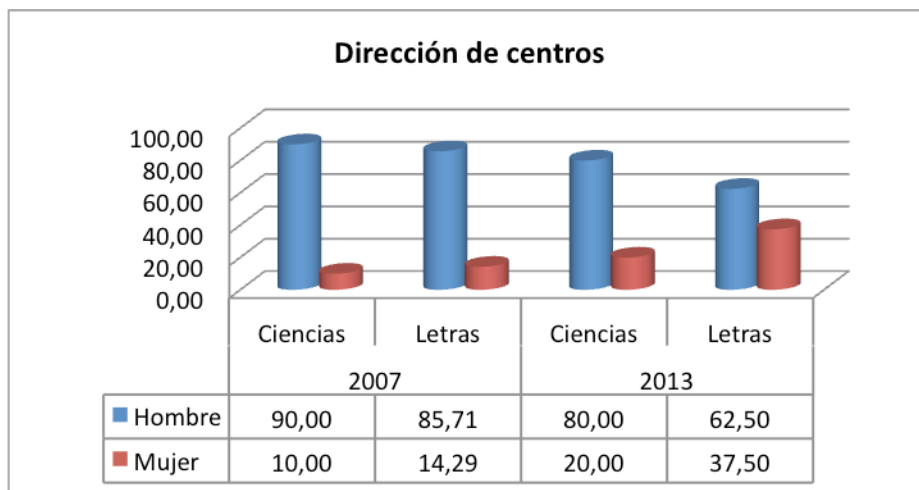


Gráfico 30: Dirección de centros por año, área y sexo

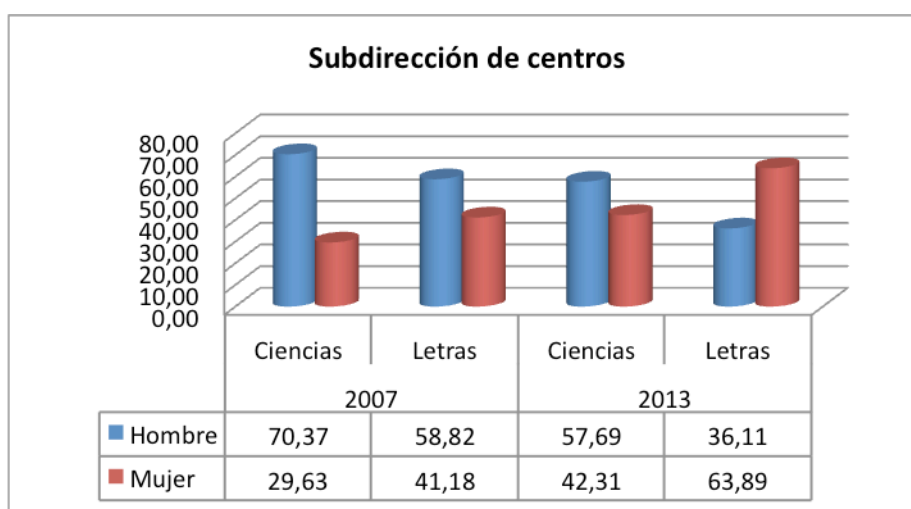


Gráfico 31: Subdirección de centros por año, área y sexo

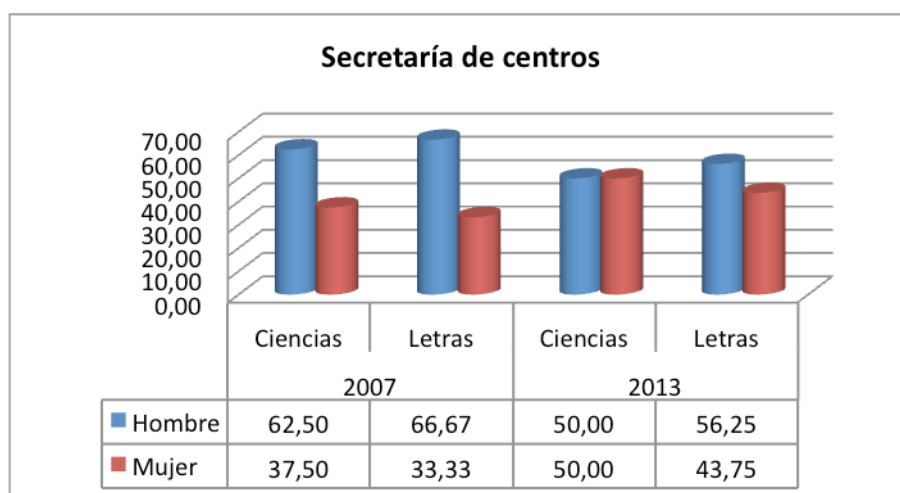


Gráfico 32: Secretaría de centros por año, área y sexo

3. La dirección de Departamentos

La Universidad de Salamanca cuenta con sesenta y tres departamentos, de los cuales 17 estaban dirigidos exclusivamente por hombres y 3 solo por mujeres, en 2007. Seis años después, en 2013, la situación era muy diferente. El número de departamentos dirigidos únicamente por hombres había descendido a cinco, y los gestionados exclusivamente por mujeres se habían incrementado hasta siete. De este modo, la primera visión de los datos mostraría un distribución mucho más equilibrada en 2013 frente al 2007, debida nuevamente a la entrada en vigor de la *LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Solo el 35,83% de los puestos de gestión departamental estaban ocupados por mujeres en 2007, porcentaje que asciende hasta el 45,74% en 2013.

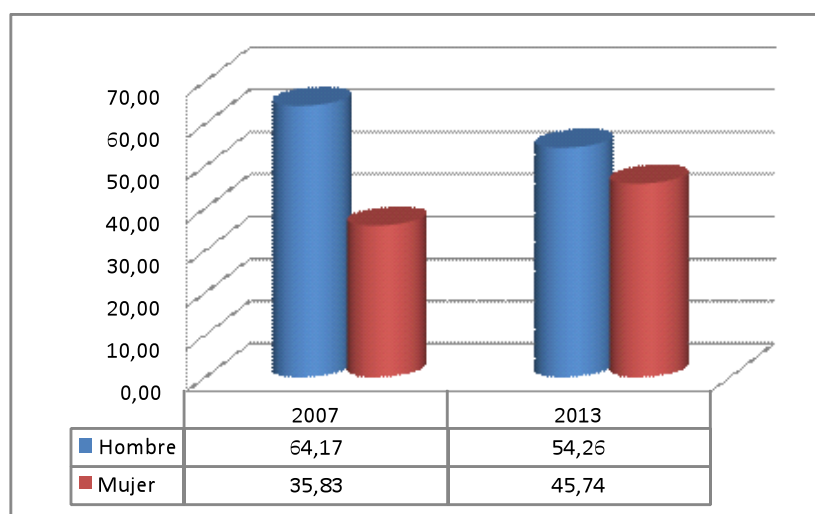


Gráfico 33: Distribución de los cargos de gestión departamental por año y sexo

Ahora bien, analizando los datos del año 2007 (gráfico 34) observamos como a medida que aumenta la relevancia del puesto de gestión dentro del departamento, disminuye la presencia de mujeres en dichos puestos. Esto es, si bien el porcentaje de mujeres secretarias de departamento era levemente superior al de los hombres (53,97%), su presencia en el cargo de Subdirectora de Departamento era del 39,68%, y tan solo había un 12,7% de mujeres ocupando el puesto de Directora de Departamento.

En consecuencia, si bien en 2013 la situación es mucho más paritaria, la tendencia general sigue siendo la misma: a mayor relevancia del puesto de gestión, menor presencia de mujeres. El avance en la ocupación de puestos de gestión por parte de las mujeres supuso que ocuparan el 58,73% de los puestos secretaría de departamento, poco más del 50% en los puestos de subdirección, pero que apenas alcanzaran el 30% en los puestos de dirección departamental. Por tanto, y sin embargo, los datos son esperanzadores, pues la paridad se ha logrado ya en los dos primeros casos (secretaría y subdirecciones), aunque todavía queda mucho por hacer en lo que a las direcciones se refiere.

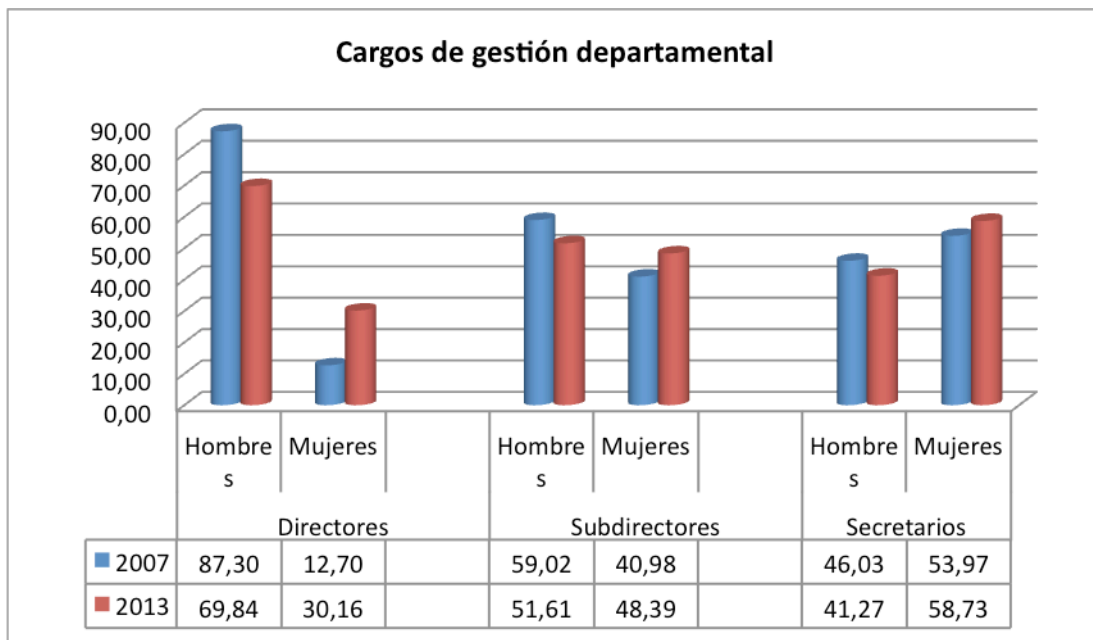


Gráfico 34: Cargos de gestión departamental por cargo académico, año y sexo

Si realizamos una división muy básica de los departamentos por su adscripción a facultades de ciencias o letras (tabla 26), observamos como la presencia de las mujeres en puestos de gestión departamental siempre ha sido superior en los departamentos de letras, suponiendo el 40,45% del total de profesorado que ocupaba dichos puestos en 2007, y el 49,44% en 2013. En los departamentos de ciencias su representación disminuía hasta el 31,31% en 2007 y alcanzaba el 42,42% en 2013. Cifras que, en términos generales, nos hablan de paridad 40% - 60%.

	Ciencias		Letras	
	2007	2013	2007	2013
Hombre	68,37	57,58	59,55	50,56
Mujer	31,63	42,42	40,45	49,44

Tabla 26: Cargos de gestión departamental por año, área y sexo

Ahora bien, si atendemos específicamente a cada puesto de gestión departamental (tabla 27 y gráficos 35, 36 y 37), observamos que en los departamentos de las áreas de letras, la representación de las mujeres en los puestos de subdirección y secretaría es superior a la de los hombres, muy al contrario de lo que sucede con los puestos de dirección, donde éstos ostentaban el 90% de los cargos en 2007 y el 66,67% en 2013.

		2007		2013	
		Ciencias	Letras	Ciencias	Letras
Directores	Hombre	84,85	90,00	72,73	66,67
	Mujer	15,15	10,00	27,27	33,33
Subdirectores	Hombre	71,88	44,83	57,58	44,83
	Mujer	28,13	55,17	42,42	55,17
Secretarios	Hombre	48,48	43,33	42,42	40,00
	Mujer	51,52	56,67	57,58	60,00

Tabla 27: Cargos de gestión departamental por cargo académico, año, área y sexo

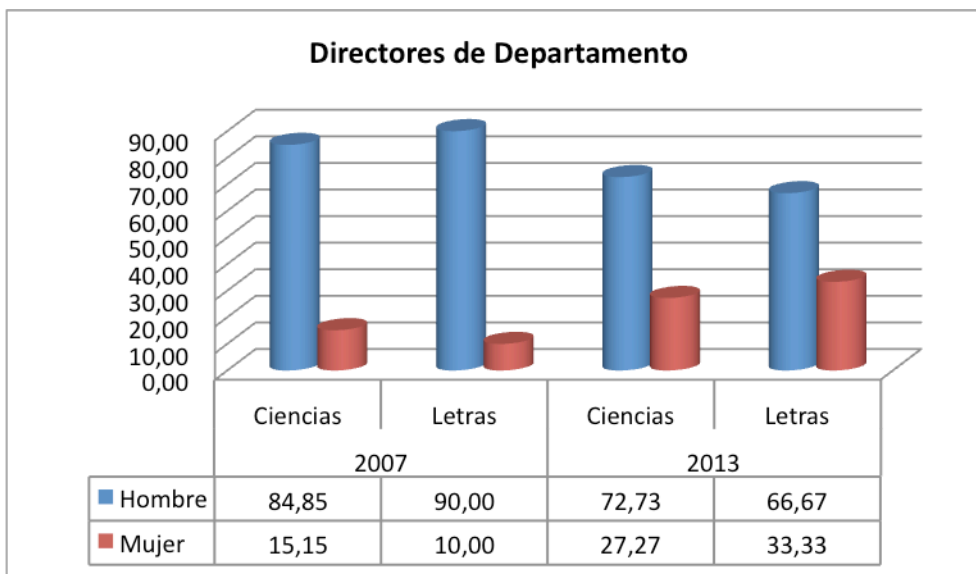


Gráfico 35: Directores de Departamento por año, área y sexo

De su parte, en los departamentos de las áreas de ciencias la presencia de mujeres en la secretaría de departamento es también superior a la de los hombres, sin embargo ya no lo es en los puestos de subdirección, ni de dirección de departamento. No obstante, hay que destacar la evolución en su representación en dichos puestos. En 2007 las mujeres solo ocupaban el 28,13% de los puestos de subdirección de departamentos de ciencias y el 15,15% de los cargos de dirección, frente al 42,42% y 27,27% correspondiente al 2013.

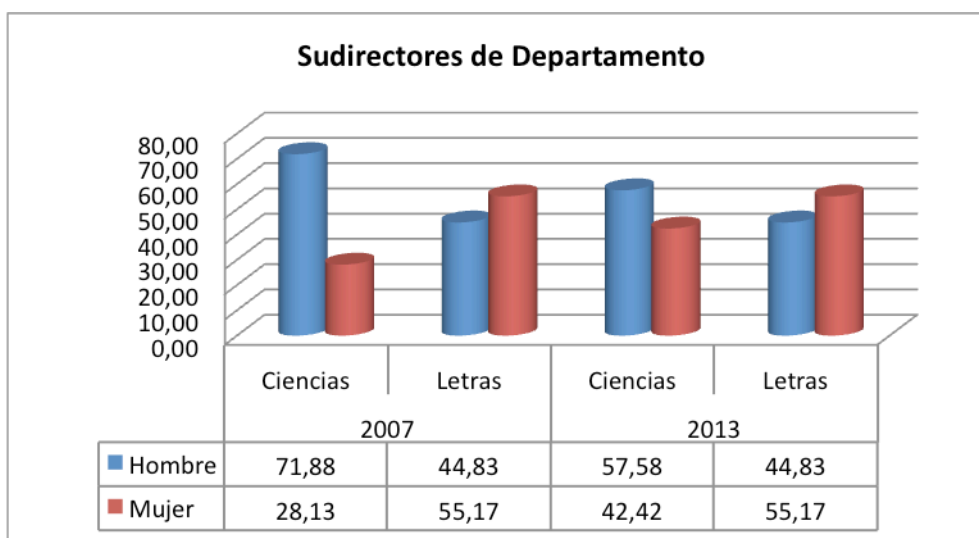


Gráfico 36: Subdirectores de departamento por año, área y sexo

Finalmente, si nos fijamos solo en la distribución de las mujeres, observamos que su representación, en las dos fechas estudiadas, es mayor en los puestos de secretaría y subdirección en los departamentos de las áreas de letras. En los cargos de dirección, sin embargo, la situación es diferente. Mientras en 2007 el porcentaje de mujeres ocupando estos puestos era mayor en los departamentos de las áreas de ciencias (suponían un 15,15% del total, frente al 10% en los departamentos de las áreas de letras), en 2013 la representación de las mujeres directoras de departamento en las áreas de letras (33,33%) superaba en más de un 6% a las de los departamentos de las áreas de ciencias (27,27%).

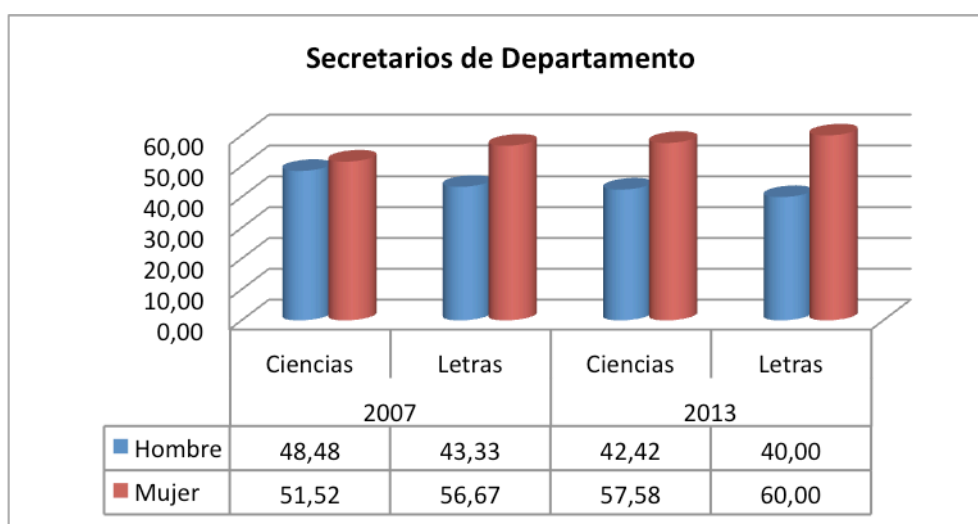


Gráfico 37: Secretarios de departamento por año, área y sexo

4. La dirección de Institutos de Investigación

La Universidad de Salamanca contaba con nueve Institutos de Investigación en 2007, de los cuales 2 estaban dirigidos íntegramente por mujeres, y 1 solamente por hombres. En cambio, en 2013, de los 11 Institutos de Investigación existentes en la universidad, tan solo 1 estaba dirigido en exclusiva por hombres. Esta primera aproximación muestra un reparto más paritario de los puestos de dirección de los mismos en 2013 con respecto a 2007.

En 2007, la representación por sexo en estos puestos de gestión estaba muy equilibrada, ocupando los hombres el 53,85% de los cargos de gestión, frente al 46,15% de los puestos ocupados por mujeres. En 2013, sin embargo, la diferencia por sexo en los mismos es más amplia, ocupando los varones el 56,25% del total de cargos de gestión en Institutos de Investigación, y reduciéndose la presencia de las mujeres hasta el 43,75%. No obstante, y pese a la diferencia, ésta no es muy amplia y cumple con los criterios de la paridad 40% - 60%.

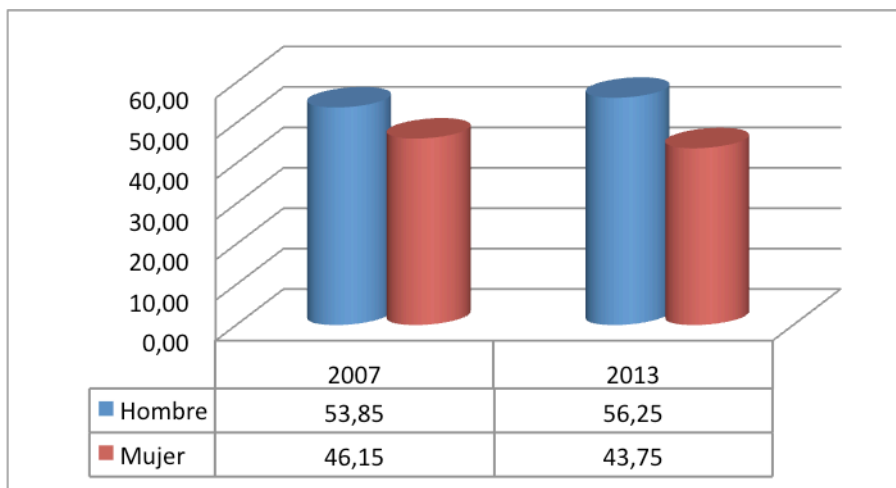


Gráfico 38: Distribución de los cargos de gestión en Institutos de Investigación por año y sexo

Sin embargo, si comparamos los puestos de gestión que ocupan hombres y mujeres atendiendo específicamente a los diferentes cargos, sí observamos diferencias más representativas entre sexos.

El gráfico 39 refleja claramente como en 2007 la representación de las mujeres en los cargos de gestión de los Institutos de Investigación respondía a un patrón claro: cuanto más importante era el cargo de gestión, menos mujeres había ocupándolo. Mientras que éstas representaban el 77,78% de los puestos de Secretaria de Instituto, tan solo ocupaban el 37,5% de los cargos de subdirección y el 22,22% de los puestos de dirección. Este panorama mejora en 2013, equilibrándose su representación con respecto a los hombres en los cargos de secretaría y subdirección (ocupando ellas el 54,55% y 50% de los cargos respectivamente) y mejorando, aunque mínimamente, su presencia en las posiciones de dirección, aumentando en un 5% hasta suponer el 27,27% del total, por lo que sigue sin cumplirse la paridad.

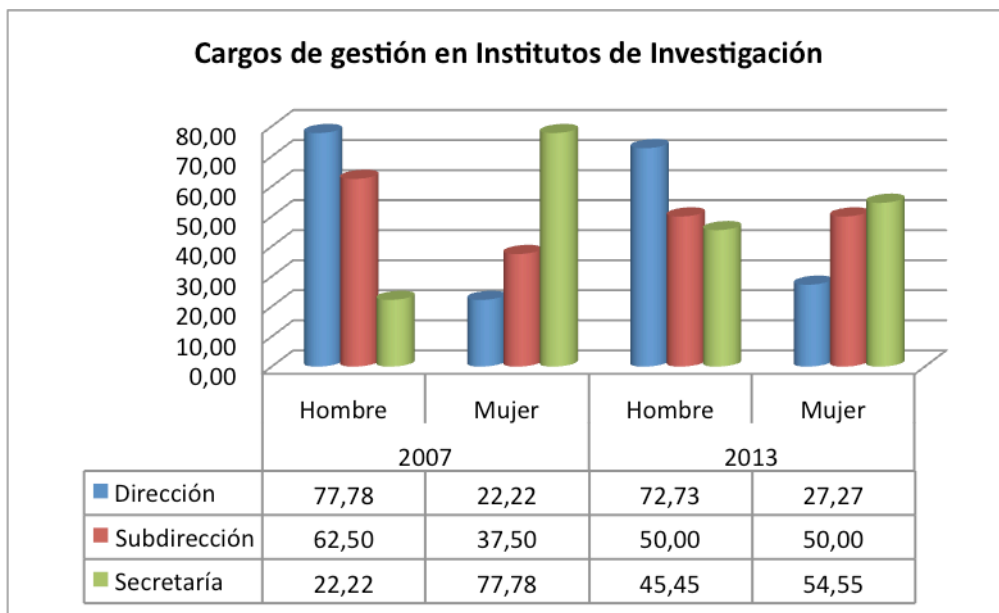


Gráfico 39: Cargos de gestión en Institutos de Investigación por cargo académico, año y sexo

5. La dirección de Centros Propios

La Universidad de Salamanca contaba con 9 Centros Propios en 2007, de los cuales 8 tenían un equipo de dirección formado por más de una persona. De ellos, 3 estaban dirigidos íntegramente por hombres. Cinco años después, la universidad tenía 11 Centros Propios, de los que nueve estaban dirigidos por equipos de más de una persona. De estos, 4 estaban gestionados exclusivamente por hombres. Esta situación ya apunta hacia una desequilibrada representación por sexo en estos cargos de gestión.

En 2007, la representación total de las mujeres en estos cargos de gestión era del 28,57%, porcentaje que se reduce hasta el 23,08% en el año 2013.

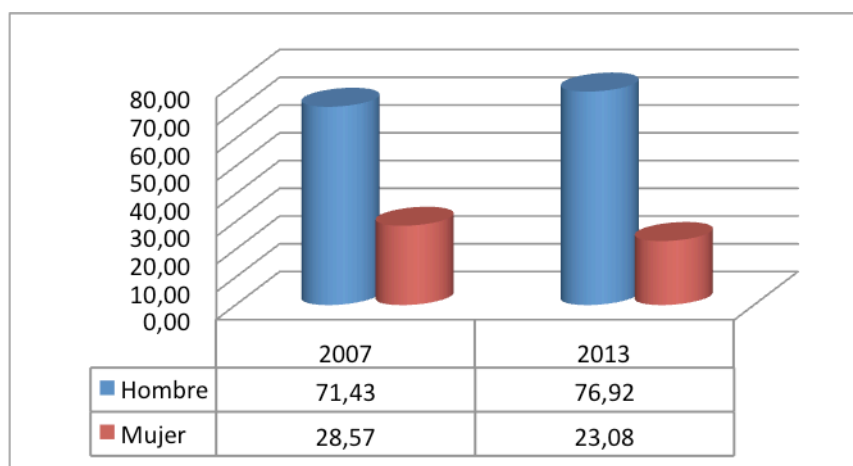


Gráfico 40: Distribución de los cargos de gestión en Centros Propios por año y sexo

Si atendemos a la distribución por sexo en los diferentes cargos que componen la dirección de Centros Propios, observamos que la situación no es más alentadora (gráfico 41). En 2007 las mujeres ocupaban el 42,86% de los puestos de secretaría, sin embargo solo ostentaban el 20% de los cargos de subdirección y el 22,22% de los puestos de dirección. En 2013, la presencia de las mujeres en los puestos de secretaría se reduce hasta el 33,33%, si bien aumenta hasta el mismo porcentaje en los cargos de subdirección, aunque representa tan solo el 9,09% de los puestos de dirección de Centros propios. La situación, por tanto, lejos de acercarse a la paridad se va alejando más de ella, lo que es cuanto menos preocupante, y una línea en la que debemos sin duda incidir.

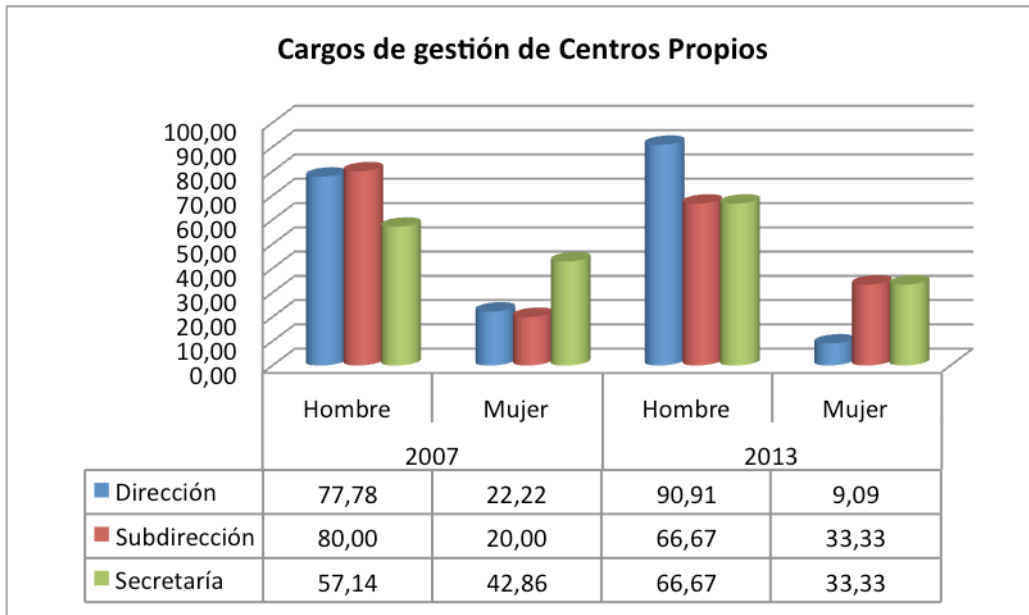


Gráfico 41: Cargos de gestión en Centros Propios por cargo académico, año y sexo

V. ÓRGANOS COLEGIADOS Y DE REPRESENTACIÓN UNIVERSITARIA

1. Órganos colegiados

La composición de los Órganos Colegiados en Diciembre de 2013, refleja que menos de un tercio de los miembros del Consejo de Gobierno, menos del 20% de los miembros del Consejo Social y poco más de un tercio de los miembros del Claustro Universitario son mujeres. De igual modo, la composición de las Comisiones Delegadas del Claustro Universitario muestra como el porcentaje de mujeres es inferior al de los hombres, estando casi equiparados en la Comisión de Docencia e Investigación y en la Comisión de Relaciones Institucionales, pero suponiendo poco más de una cuarta parte de la representación en las comisiones Económico-Administrativa y de Seguimiento del Programa de Evaluación de la Calidad.

	2007		2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Consejo de Gobierno	85,71	14,29	67,31	32,69
Consejo Social	83,87	16,13	80,65	19,35
Claustro universitario	67,22	32,78	64,88	35,12
Comisiones Delegadas del Claustro Universitario:				
Comisión Económico-Administrativa	72,73	27,27	72,73	27,27
Comisión de Docencia e Investigación	63,64	36,36	54,55	45,45
Comisión de Relaciones Institucionales	81,82	18,18	54,55	45,45
Comisión del Seguimiento del Programa de Evaluación de la Calidad	72,73	27,27	72,73	27,27

Tabla 28: Composición de los Órganos Colegiados por año y sexo

Sin embargo, aunque estos datos revelen una desigual distribución por sexo entre los miembros de los Órganos Colegiados, cabe destacar que estos datos son esperanzadores. La composición de los mismos en Julio de 2007 reflejaba una mayor desigualdad por sexo, habiendo tan solo una mujer por cada seis hombres en el Consejo de Gobierno, y una mujer por cada cinco hombres en el Consejo Social. La representación de la mujer en el Claustro Universitario era de menos de un tercio del

total. Además, mientras su participación en la Comisión Económico-Administrativa y del Seguimiento del Programa de Evaluación de la Calidad era similar a la del 2013, ésta era inferior en las otras dos comisiones.

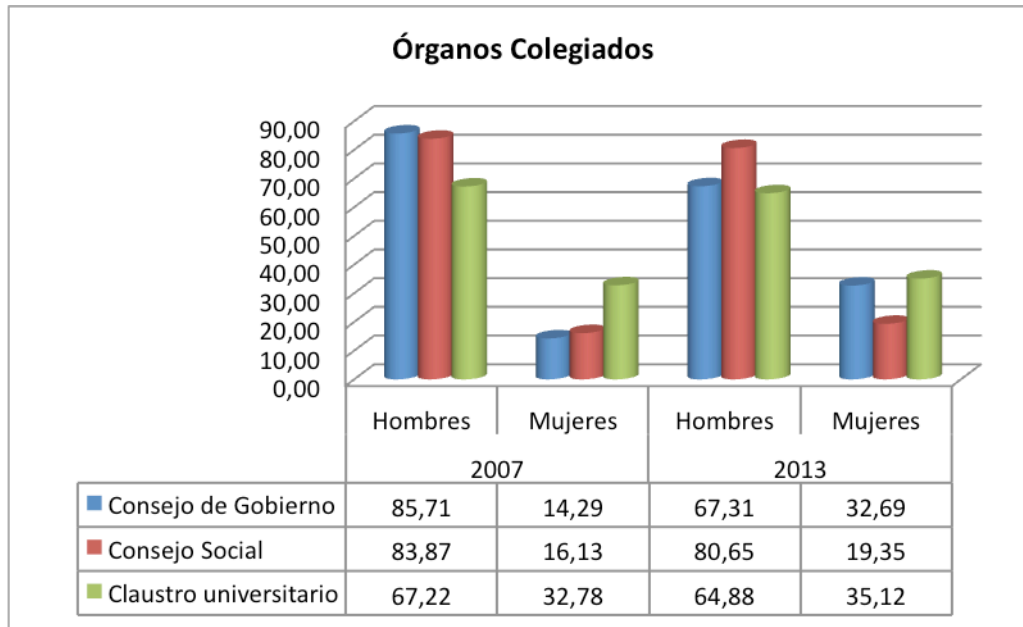


Gráfico 42: Composición de los Órganos Colegiados por año y sexo

Un justificado optimismo que, sin embargo, tampoco puede difuminar la realidad de una situación aún no paritaria en unos órganos que son centrales para la política universitaria, por ser en ellos donde se votan y adoptan las decisiones que marcan el devenir de nuestra Institución.

2. Órganos de representación universitaria

En todos los órganos de representación de la Universidad, en las dos fechas analizadas, y con la excepción del Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador (PDI), la presencia de las mujeres es inferior a la de los hombres.

A finales de 2013, la representación de las mujeres era casi del 35% en la Junta de PDI, y superaba a los hombres en el Comité de Empresa del PDI (61,54%). Sin embargo, esta distribución no corresponde a los órganos de representación universitaria del Personal de Administración y Servicios (PAS), donde las mujeres son casi el 43% de los integrantes de la Junta de Personal Funcionario, pero no alcanzan el 20% en el Comité de Empresa.

	2007		2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Junta de Personal Docente e Investigador	61,90	38,10	65,22	34,78
Junta de Personal Funcionario PAS	53,33	46,67	57,14	42,86
Comité de Empresa PDI	29,41	70,59	38,46	61,54
Comité de Empresa PAS	76,47	23,53	82,35	17,65

Tabla 29: Composición de los órganos de representación universitaria por año y sexo

Al contrario de lo que ocurre cuando comparamos la composición de los Órganos colegiados universitarios en los dos momentos analizados, el paso del tiempo no indica una más equitativa distribución de los puestos de representación entre hombres y mujeres. Al contrario, en los cuatro órganos de representación universitarios la presencia de la mujer es menor en Diciembre de 2013 de lo que lo era en Julio de 2007. El porcentaje de mujeres se ha reducido en un 3,3 % en la Junta de PDI, un 3,8% en la Junta de Personal Funcionario PAS, 9% en el Comité de Empresa del PDI y un 5,9% en el Comité de Empresa del PAS. Un motivo de preocupación al que debemos buscarle las soluciones necesarias.

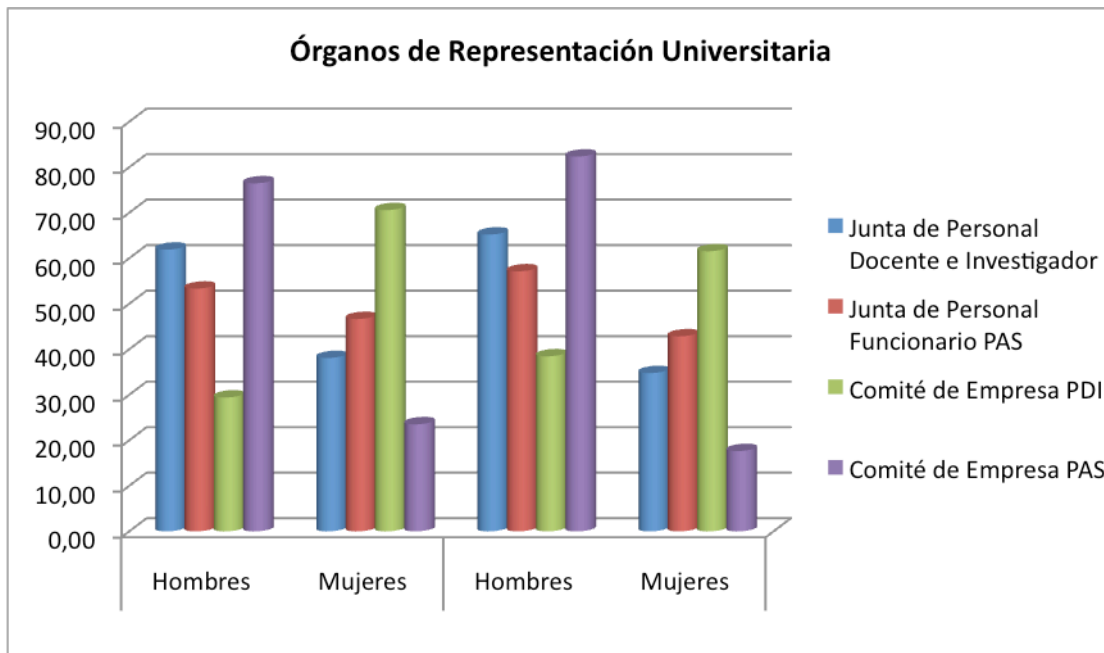


Gráfico 43: Composición de los Órganos de Representación Universitaria por sexo en 2013

VI. ALUMNADO: SITUACIÓN GENERAL

Los datos que a continuación se analizan, han sido obtenidos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU), en el que participan tanto Universidades como Comunidades Autónomas, y que tiene como objetivo la obtención de indicadores de calidad, fiables, que reflejen la realidad y que permitan la comparabilidad en el ámbito nacional. Este sistema permite, por tanto, la creación de bases de datos unificadas y su posterior intercambio de información entre universidades y Comunidades Autónomas.

Dicho sistema fue implementado en la Universidad de Salamanca en el curso 2009/2010, por lo que en el presente documento se analizan los datos del alumnado obtenidos desde esa fecha. Se ha descartado su comparación con datos obtenidos mediante otros sistemas de recogida anteriores, debido a que implicaría comparar datos que han sido obtenidos y procesados bajo criterios diferentes.

Como ya quedaba reflejado en el anterior Informe de Situación, las mujeres son mayoría entre el alumnado de esta universidad. En el caso del alumnado matriculado en Grado, las mujeres suponían el 67,09% del total de los alumnos en el curso 2009-2010, reduciéndose su representación desde entonces. En el curso 2012-2013 el porcentaje de mujeres había descendido en más de un 8%, situándose en un 58,68%.

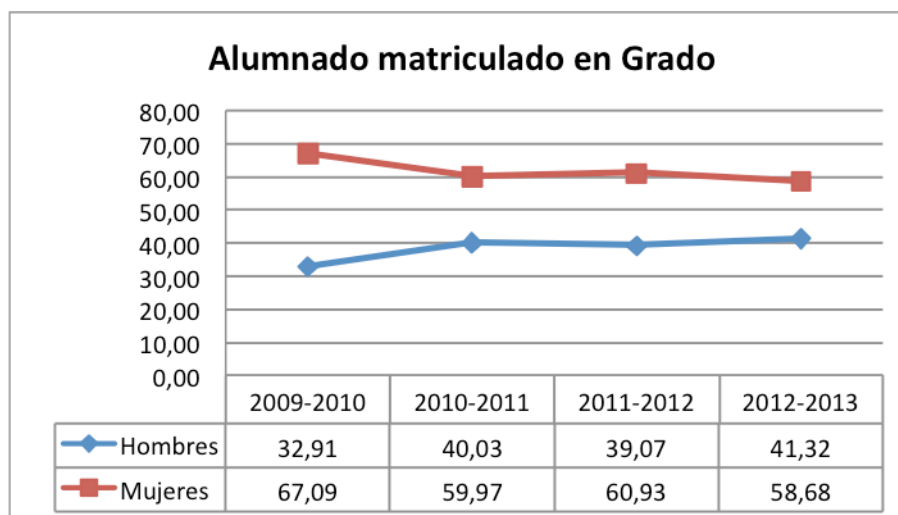


Gráfico 44: Alumnado matriculado en Grado por curso y sexo

Sin embargo, y pese a su mayoría general en las aulas, su distribución no ha sido equitativa en las diferentes ramas de conocimiento. Los datos de los últimos cursos académicos muestran que han sido mayoría en las titulaciones de Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud, casi la mitad de las alumnas en Ciencias, pero poco más de un cuarto del alumnado en Ingeniería y Arquitectura.

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Artes y Humanidades				
Hombres	---	37,05	36,56	35,79
Mujeres	---	62,95	63,44	64,21
Ciencias				
Hombres	46,48	48,45	49,68	50,36
Mujeres	53,52	51,55	50,32	49,64
C. Sociales y Jurídicas				
Hombres	23,49	35,13	32,72	34,10
Mujeres	76,51	64,87	67,28	65,90
Ingeniería y Arquitectura				
Hombres	62,50	72,28	75,04	74,37
Mujeres	37,50	27,72	24,96	25,63
Ciencias de la Salud				
Hombres	27,01	27,78	25,40	27,25
Mujeres	72,99	72,22	74,60	72,75

Tabla 30: Alumnado matriculado en Grado por curso, rama de conocimiento y sexo

Las mujeres también son mayoría entre el alumnado de nuevo ingreso en Grado, sin embargo, la distancia porcentual entre sexos ha ido disminuyendo en los últimos años. Una explicación a la actual situación, sin duda radica en las altísimas tasas de desempleo juvenil habidas durante el periodo analizado. En épocas de expansión, con grandes oportunidades laborales, es habitual el abandono de los estudios por parte de muchos hombres, situación que obviamente desaparece en épocas de recesión económica como la vivida en los últimos años.

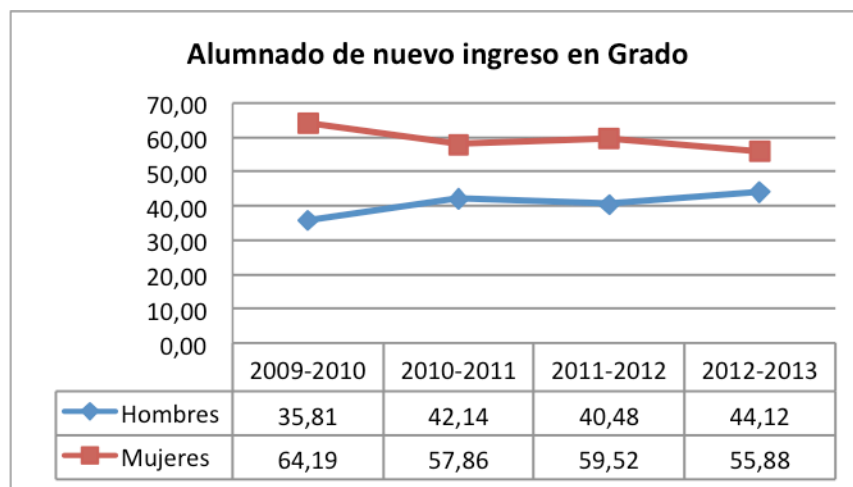


Gráfico 45: Alumnado de nuevo ingreso en Grado por curso y sexo

Sea como fuere, los porcentajes de nueva matriculación en Grado en las ramas de Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud se han mantenido estables en los últimos años, al contrario que lo sucedido en el resto de ramas de conocimiento. En Ciencias, el porcentaje de mujeres de nuevo ingreso ha descendido en un 9%, suponiendo menos de la mitad del total de nuevos ingresos. En Ciencias Sociales y Jurídicas, en el curso 2009-2010, las mujeres suponían el 80% del total de las matrículas de nuevo ingreso, reduciéndose hasta un 64.61% en el curso 2012-2013. Igualmente, la matrícula de nuevo ingreso en Grado de las mujeres en Ingeniería y Arquitectura se ha reducido desde el curso 2009-2010, situándose en un 23,96% en el curso académico 2012-2013.

La explicación a tal situación nuevamente se encuentra en el elevado nivel de desempleo, un hecho que anima a muchos hombres a retomar los estudios ante la ausencia de alternativas. De igual modo, tampoco se debe obviar la entrada masiva de alumnado en los cursos de adaptación al grado de los antiguos diplomados, la mayoría de ellos hombres.

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Artes y Humanidades				
Hombres	---	36,94	38,78	36,79
Mujeres	---	63,06	61,22	63,21
Ciencias				
Hombres	44,27	50,52	52,56	53,27
Mujeres	55,73	49,48	47,44	46,73
C. Sociales y Jurídicas				
Hombres	20,00	36,76	33,25	35,39
Mujeres	80,00	63,24	66,75	64,61
Ingeniería y Arquitectura				
Hombres	63,10	73,97	79,31	76,04
Mujeres	36,90	26,03	20,69	23,96
Ciencias de la Salud				
Hombres	27,50	28,11	24,62	28,19
Mujeres	72,50	71,89	75,38	71,81

Tabla 31: Alumnado de nuevo ingreso en Grado por curso, rama de conocimiento y sexo

La siguiente tabla refleja la distribución por sexo de los egresados en Grado en las distintas ramas de conocimiento. La paulatina implantación de los Grados, y el tiempo necesario para finalizar éstos, justifican la ausencia de datos en algunas categorías. Sea como fuere, las cifras sí reflejan un mayor porcentaje de mujeres que hombres egresadas en todas las ramas de conocimiento a excepción de las Ingenierías y Arquitectura, lo cual está en sintonía con los datos relativos a la matriculación.

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Artes y Humanidades				
Hombres	---	23,33	19,57	36,08
Mujeres	---	76,67	80,43	63,92
Ciencias				
Hombres	---	---	50,00	46,10
Mujeres	---	---	50,00	53,90
C. Sociales y Jurídicas				
Hombres	18,75	18,18	19,34	30,18
Mujeres	81,25	81,82	80,66	69,82
Ingeniería y Arquitectura				
Hombres	---	65,79	81,85	72,83
Mujeres	---	34,21	18,15	27,17
Ciencias de la Salud				
Hombres	17,57	25,20	21,69	26,04
Mujeres	82,43	74,80	78,31	73,96

Tabla 32: Alumnado egresado en Grado por curso, rama de conocimiento y sexo

Al igual que sucede con el alumnado matriculado en Grado, las mujeres también son mayoría entre los estudiantes de Máster, oscilando su representación entre el 56,5% y 59,23% del total.

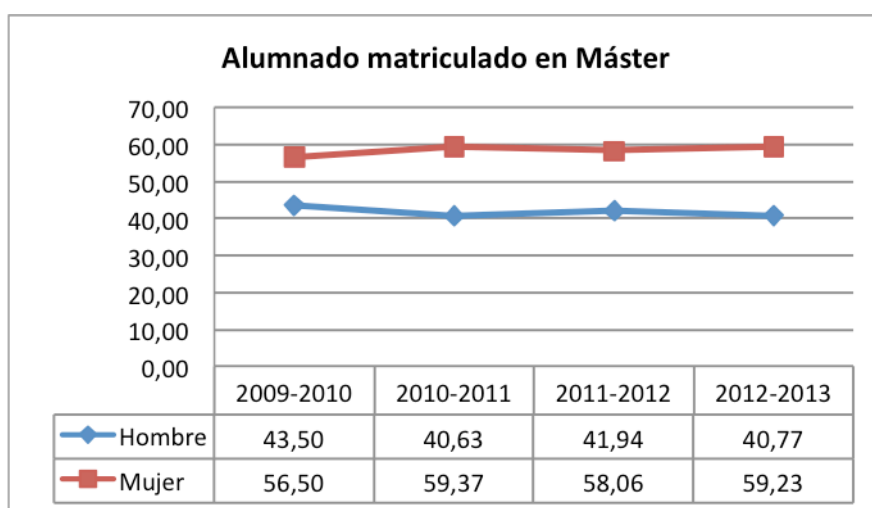


Gráfico 46: Alumnado matriculado en Máster por curso y sexo

De igual modo, la distribución del alumnado de Doctorado por sexo refleja que las mujeres son también mayoría entre los doctorandos, aunque la diferencia entre sexos es menor a los casos anteriores (matriculación en Grado y en Máster).

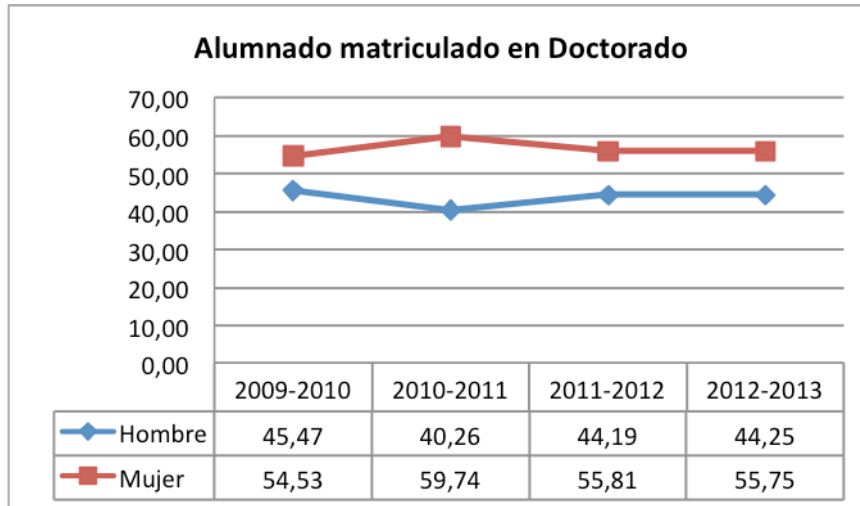


Gráfico 47: Alumnado matriculado en Doctorado por curso y sexo

VII. CONCLUSIONES

Los datos analizados reflejan que la Universidad de Salamanca está progresando hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres, sin embargo, a la vez también revelan el largo camino que queda aún por recorrer antes de que podamos hablar de efectiva igualdad entre unos y otras. Sea como fuere —y tampoco podemos obviarlo—, las cifras manejadas en los últimos años necesariamente han de analizarse bajo el prisma de la crisis económica, y la congelación del empleo público que ésta ha traído consigo.

En cualquier caso, lo cierto es que las mujeres llevan años siendo mayoría entre el alumnado universitario, sin embargo, aun no tienen hoy una presencia equilibrada entre el profesorado de las categorías más altas. Según los datos del curso 2012-2013, si bien representan ya el 42% del total del profesorado, su distribución no está equilibrada entre las diferentes categorías laborales. Esto es, son mayoría en las figuras de Lectores, Colaboradores, Asociados en Ciencias de la Salud, Ayudantes y Contratados Doctores; es decir, excluyendo la categoría de Ayudantes Doctores, son mayoría en los escalones más bajos de la carrera académica, que se caracterizan por tener menor vinculación con la Universidad, menor estabilidad y/o menor remuneración. Al contrario, su representación entre el profesorado funcionario (de mayor estabilidad y remuneración) es inferior a la del hombre. Al respecto, resulta especialmente llamativo y alarmante que tan solo ocupen el 20% de los puestos de Catedráticos, la figura de mayor prestigio y remuneración en la carrera docente e investigadora. Además, no debemos olvidar que la representación de las mujeres, lejos de ser la deseada, ha mejorado con respecto al pasado, si bien ello no siempre ha estado motivado por el aumento de mujeres, sino por la reducción de profesores varones en algunas categorías.

Cabe también destacar que esta menor presencia de las mujeres en las categorías superiores no es exclusiva de la carrera docente e investigadora, sino que afecta de igual modo a la carrera gestora. La representación de la mujer en los cargos de gestión ha mejorado sustancialmente en los últimos años, pero no se distribuye equitativamente en los diferentes puestos. En los dos últimos Equipos de Gobierno de la universidad, la presencia de la mujer ha estado equilibrada respecto al hombre, aunque hasta el

momento nunca hemos tenido una mujer ocupando el cargo de Rectora. En lo que respecta a la gestión de centros (facultades, escuelas y centros adscritos), departamentos e institutos de investigación, se observa claramente como a medida que aumenta el estatus del cargo académico, disminuye el número de mujeres en él. O lo que es lo mismo, las mujeres siguen siendo minoritarias en la dirección centros, departamentos e institutos de investigación, mientras que su presencia está equilibrada en los puestos de subdirección y secretaría de los mismos. Por su parte, la situación de la gestión de los centros propios es aún más preocupante, donde la presencia de la mujer es inferior al 25% en 2013 (alcanzando tan solo el 9% de los puestos de dirección), habiéndose reducido respecto a años anteriores.

De su parte, la representación de la mujer entre el Personal de Administración y Servicios (PAS) es, de inicio, muy diferente, siendo mayoría entre el PAS Funcionario (68.27%) y estando muy equilibrada su representación entre el PAS Laboral respecto a los hombres. Sin embargo, cabe de igual modo destacar que si observamos la distribución del PAS Funcionario categoría a categoría, percibimos que a medida que aumenta ésta, disminuye la representación de la mujer en ella (aun siendo mayoría), llegando a ser minoría en la categoría A1, la más alta de esta escala.

Por otro lado, la representación de las mujeres en los Órganos Colegiados, pese a haber mejorado, sigue siendo preocupante, ya que tan solo suponen un tercio de la composición del Consejo de Gobierno y Claustro Universitario, y están lejos de alcanzar esta representación en el Consejo Social. Al respecto, en lo que se refiere al Consejo social, frente al cual la Universidad tiene poco que decir, debe ser la normativa a nivel regional quien introduzca la perspectiva de género, alentando la búsqueda de la paridad en su composición. De su parte, en lo que al Claustro universitario se refiere, al tratarse de una elección democrática, y por tanto de primer nivel, la intervención debe comenzar por estimular a la comunidad universitaria femenina para que presente su candidatura a las correspondientes elecciones. En cualquier caso, tampoco sobraría una referencia estatutaria que abogue por una composición tendencialmente paritaria. Paridad que, en consecuencia, también debería ser la tendencia en la composición de las correspondientes comisiones delegadas del claustro. Finalmente, en cuanto a la composición del Consejo de Gobierno, al estar constituido por un porcentaje de

“miembros natos”, el problema se trasladaría a la Dirección de las correspondientes Facultades, Departamentos e Institutos de Investigación, que generalmente ostentan hombres, por lo que se debería incidir en la necesidad, no sólo de una constitución paritaria de las Direcciones de estos centros, sino de que las mujeres en ellos no se limiten a ocupar puestos de segundo nivel (vicedecanatos, subdirecciones y secretarías), poniéndose al frente de las mismas. Respecto a los miembros “no natos” del Consejo de Gobierno, de igual modo se podría resolver con la introducción de una cláusula en los Estatutos alentando a la paridad para que ésta por fin sea la realidad que ya debería ser.

Finalmente, la presencia de las mujeres en los Órganos de Representación Universitaria tampoco es alentadora, habiéndose reducido esta respecto a años anteriores. Las mujeres son mayoría en el Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador, pero suponen poco más de un tercio de la Junta del Personal Docente e Investigador. En la Junta de Personal del PAS las mujeres son más del 40%, pero resulta especialmente preocupante que solo supongan un 20% del Comité de Empresa del PAS.

En definitiva, nos atreveríamos a afirmar que el principal caballo de batalla en este panorama sigue siendo el consabido “techo de cristal”. Barrera invisible que ralentiza la carrera profesional de las mujeres, generalmente obligadas a conciliar la vida personal, familiar y laboral, pues todo apunta a que el término conciliación, pese a todo, sigue considerándose algo exclusivamente femenino.

VIII. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Tal y como mencionábamos al principio, el presente Informe ha sido elaborado gracias a la colaboración de diferentes Vicerrectorados, Servicios, Unidades, Centros, Departamentos e Institutos, que han aportado información relevante y actualizada sobre la presencia de mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca. Sin embargo, aparte del gran retraso en la facilitación de los datos, lo que ha demorado la presentación de este *II informe de Situación* en al menos medio año sobre la fecha prevista, al no existir registros de algunos de los datos considerados, o al no habernos sido facilitados pese a haber sido repetidamente requeridos, este *Informe* presenta también ciertas limitaciones. Unas restricciones que podrían verse superadas con la inclusión de la información que a continuación señalamos, y que serviría para aportar una visión más amplia y detallada de la situación real de los hombres y las mujeres en la Universidad de Salamanca, facilitando con ello el diseño más depurado de futuros Planes de igualdad. En cualquier caso, es clara la necesidad de tener datos fiables y más contrastados por lo que si este informe presenta algún error, además de pedir disculpas por ello, probablemente se deba a ese hecho.

- Personal Docente e Investigador

- *Datos anuales de nuevas contrataciones, promociones y jubilaciones por sexo y categoría laboral.*

Estos datos son especialmente relevantes para complementar los ya analizados, debido a que puede variar la interpretación de los anteriores en función de ellos. Para justificar esta argumentación, utilizaremos el ejemplo del profesorado Catedrático de Universidad. Conocemos que en el lapso 2007-2013 el número total de mujeres Catedráticas de Universidad ha aumentado en 21, y el de hombres en esta categoría ha aumentado en 19. El conocimiento del número de nuevas promociones a esta categoría, por un lado, y de jubilaciones en ella, por otro, podría ocasionar una interpretación muy diferente de la situación. Si constatáramos que en este periodo no hubiera habido ninguna jubilación en esta categoría, entonces

afirmaríamos que la promoción de mujeres y hombres, pese a estar equiparada, es superior en las mujeres. En cambio, nuestra interpretación sería muy diferente si nos encontráramos con que en ese periodo 59 varones hubieran promocionado a esta categoría y se hubieran producido 40 jubilaciones en ella, y que al contrario, hubieran promocionado a ella 21 mujeres, sin producirse ninguna jubilación femenina.

De su parte, es también especialmente relevante conocer si hombres y mujeres acceden en la misma proporción a las primeras categorías de la carrera académica, y si las promociones de unas categorías a otras se producen de forma equilibrada.

- *Datos anuales del profesorado universitario.*

Disponer del registro de todo el profesorado universitario por sexo, fecha de nacimiento, fecha de firma de cada contrato (lo que permite conocer la fecha de acceso a cada categoría laboral), tipo de jornada de trabajo (parcial o completa), departamento y centro de adscripción, y sexenios conseguidos permitiría analizar si existen diferencias de tiempo en la promoción de hombres y mujeres a categorías superiores (si unos y otras tardan más, menos o el mismo tiempo en promocionar), y de este modo obtener información sobre cómo se produce la evolución en la carrera académica por sexo. Si estos datos pudieran ser completados con otros de carácter más personal, como el estado civil, las bajas por maternidad/paternidad disfrutadas, las excedencias para el cuidado de familiares y el número de hijos, permitirían analizar la influencia de estos factores en la carrera laboral.

- *Datos anuales por sexo y tipo y categoría de acreditación, de nuevas acreditaciones conseguidas por el personal docente e investigador de la Universidad.*

Vinculado a los datos antes mencionados, es importante conocer si hombres y mujeres están consiguiendo acreditarse a categorías superiores en la misma proporción o hay diferencias notables entre ellos, lo que permite además constatar si

unos y otras promocionan en porcentajes similares a los referentes a las acreditaciones conseguidas por su grupo.

- *Datos anuales sobre los proyectos concedidos a equipos de investigación de la Universidad, incluyendo la representación de hombres y mujeres en ellos.*

Estos datos son especialmente relevantes para conocer la vinculación de unos y otras a equipos de investigación y equipos de trabajo, motor del desarrollo de la investigación en la universidad. Además, es también importante conocer el número de hombres y mujeres que figuran como Investigador Principal (IP).

- *Datos anuales sobre sexenios, quinquenios y trienios del profesorado universitario por sexo y categoría laboral.*

Disponemos de los datos totales de los sexenios, quinquenios y trienios obtenidos por categoría laboral y sexo, pero con ellos solo podemos obtener una media por categoría y sexo. Accediendo a los datos por sujeto, categoría, sexo y fecha de primer contrato en la Universidad podríamos hacer análisis más detallados y enriquecedores.

- *Datos anuales por sexo del Personal Docente Investigador en formación.*

Debido a que tradicionalmente el primer acercamiento a la carrera académica, y en muchas ocasiones la entrada a la misma se ha producido a través de becas y contratos para la formación de Personal Docente e Investigador, consideramos importante que existan registros anuales (por sexo, año de nacimiento, tipo de contrato, duración del mismo, y proyecto, departamento y facultad de adscripción) también de esta categoría de contratación. Y ello porque es relevante conocer si el acceso de hombres y mujeres a esta modalidad laboral está equilibrado.

- *Datos anuales por sexo del Personal Investigador.*

Es importante analizar también la representación de hombres y mujeres entre el Personal Investigador, por lo que se requiere de registros anuales al respecto (por sexo, año de nacimiento, tipo de contrato, duración del mismo y proyecto, departamento y facultad de adscripción).

- *Datos anuales sobre las bajas de paternidad y maternidad y excedencias para el cuidado de familiares disfrutadas por el Personal Docente Investigador.*

Finalmente, también consideramos ineludible analizar las bajas de paternidad y maternidad que se disfrutaban por el profesorado universitario, así como las excedencias solicitadas para el cuidado de familiares, atendiendo al sexo, la edad, la categoría laboral, a su duración y a la adscripción de la persona a un departamento y facultad.

- Personal de Administración y Servicios (PAS)

- *Datos del PAS laboral por sexo y grupo profesional.*

Al igual que se dispone de datos del PAS funcionario por sexo y grupo profesional, es relevante conocer el desglose de la representación de hombres y mujeres en las diferentes categorías de PAS laboral, para así poder analizar si la presencia de unos y otras es equilibrada en ellos.

- *Datos anuales sobre las bajas de paternidad y maternidad y excedencias para el cuidado de familiares disfrutadas por el PAS.*

De igual forma que en el PDI, también consideramos relevante analizar las bajas de paternidad y maternidad y las excedencias para el cuidado de familiares que se disfrutaban por el PAS, atendiendo al sexo, la edad, la categoría laboral y a su duración.

- Cargos de gestión universitaria

El registro periódico y centralizado de la representación de hombres y mujeres en los cargos de gestión de la universidad (Gobierno de la Universidad, dirección de Facultades, Escuelas y Centros Adscritos, dirección de Departamentos, Institutos de Investigación y Centros Propios) y en los Órganos colegiados y de Representación Universitaria, permitiría realizar un análisis detallado de la representación en dichos cargos. La centralización de estos datos, evitaría la actual necesidad de tener que solicitarlos a cada órgano, centro, departamento o instituto, lo que sin duda ralentiza el proceso de análisis y deja el resultado final en manos de la buena voluntad de los muchos y variados actores implicados.

- Alumnado

- *Datos sobre la presencia por sexo del alumnado en órganos de representación.*

Consideramos también relevante conocer la representación del alumnado en estos órganos para comprobar si se produce o no de manera equilibrada.

- *Datos sobre los estudios de doctorado por sexo.*

De igual forma, es especialmente relevante conocer la matriculación anual de hombres y mujeres en programas de doctorado, su renovación anual, las personas que finalmente defienden la tesis doctoral y el tiempo que han tardado en conseguirlo, para establecer si hay pautas diferentes entre hombres y mujeres y si éstas pueden afectar al inicio posterior de la carrera académica.

- Otros

Finalmente, quepa destacar la inexistencia de los siguientes registros digitales oficiales, lo que impide comprobar su correcta composición en términos de paridad:

- Tribunales de adjudicación de plazas.
- Tribunales de tesis doctorales.
- Tribunales de máster.
- Tribunales de trabajo fin de grado.
- Comisiones de calidad.