

Mujeres en estudios científico-tecnológicos en la Universidad da Coruña: evolución de estudiantes y personal docente e investigador

Beatriz Pérez-Sánchez, Noelia Sánchez-Marcoño
Departamento de Ciencias de la Computación y Tecnologías de la Información
Universidade da Coruña
beatriz.perezs@udc.es, noelia.sanchez@udc.es

Resumen

En la universidad, la presencia de las mujeres se reduce conforme se aumenta el rango académico. Todo apunta a una segregación vertical de género –techo de cristal– en la carrera investigadora y la segregación horizontal en ciertas áreas científicas y tecnológicas. Existen importantes evidencias de desequilibrios en materia de género entre el estudiantado, pero también en el personal docente e investigador, especialmente en ciertas áreas de conocimiento como ciencias y tecnología. En este trabajo se analizan los datos oficiales de la Universidad da Coruña para conocer la evolución del personal, atendiendo principalmente a proporción, rango y centro asociado. Los resultados del estudio refuerzan la evidencia de un desequilibrio todavía existente en el ámbito científico y tecnológico, con especial incidencia en algunas áreas, entre ellas las Ciencias de la Computación. Los resultados ponen de manifiesto la falta de vocaciones femeninas en los estudios científicos y tecnológicos así como, la carrera de fondo a la que se enfrentan las mujeres hasta ejercer con éxito una profesión en este campo.

Abstract

In the academia, the presence of women decreases as the academic rank increases. Everything points to a vertical gender segregation –glass ceiling– in the research career and horizontal segregation in certain scientific and technological areas. There is significant evidence of gender imbalances among students, but also among teaching and research staff, especially in certain areas of knowledge such as science and technology. In this contribution, the official data of the University of A Coruña are analyzed to know the evolution of the research staff, attending mainly to proportion, rank and associated center. Likewise, we will look for possible matches with the number of students (men and women) enrolled in such centers to analyze the ef-

fect of the lack of references. The results of the study reinforce the evidence of a still existing imbalance in the scientific and technological field, with special incidence in some areas, among them Computer Science. The results show the lack of female vocations in scientific and technological studies, as well as the long-term career they face until they successfully practice a profession in this field.

Palabras clave

Segregación, género, techo de cristal.

1. Introducción

A lo largo de la historia la situación de las mujeres está marcada por la discriminación y la desigualdad. La igualdad de hombres y mujeres es un derecho, y también una necesidad para construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada, tanto social como económicamente. Una forma de justicia social, en la que todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceso, uso, control y beneficio de los servicios y recursos, así como de la participación y toma de decisiones en todos los ámbitos de la sociedad.

No hace falta echar la vista atrás ni mirar tan lejos para notar las consecuencias de esta discriminación y desigualdad, la tónica se mantiene a día de hoy en muchos lugares del mundo y en diferentes ámbitos de la sociedad. A pesar de los avances para conseguir una igualdad formal, en general no existe una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, persistiendo la brecha de género. Las consecuencias de esta discriminación y desigualdad se manifiestan entre las mujeres que desarrollan su carrera en la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería o las Matemáticas (STEM) en España.

ONU Mujeres en su informe de 2018¹ afirma que lo-

¹ONU Mujeres. Hacer las promesas realidad. La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible (2018).

gar la igualdad de género es imprescindible para avanzar en el desarrollo sostenible (DS) y para cumplir la Agenda 2030 que detalla 17 objetivos (ODS), entre los que destacamos: ODS4 Educación de calidad; ODS5 Igualdad de género; ODS9 Industria e Innovación. Al mismo tiempo denuncia una fuerte amenaza a los derechos de la mujeres y alerta de importantes consecuencias como las menores oportunidades educativas de las niñas o la brecha salarial de género.

Por su parte, la UNESCO² señala la necesidad de contar con el talento de las mujeres, incidiendo en su inclusión como clave de la mejora de resultados para toda la comunidad implicada. Asimismo, remarca la importancia de que las mujeres accedan, permanezcan y avancen en los estudios STEM para caminar hacia el DS. Los datos ponen de manifiesto la escasez de mujeres en estudios del ámbito científico-tecnológico, solo un 28,5 % de mujeres estudian carreras científicas. En España, en los años 80, había un 30 % de alumnas matriculadas en Ingeniería informática, y hoy apenas llegan al 12 % [4]. Situación parecida en el caso de Matemáticas, en el año 2000 las mujeres representaban el 60 % del aula, cifra que ha caído progresivamente hasta llegar al 37 % en 2018.

Diferentes estudios e informes^{3,4} coinciden en la necesidad de atraer a las chicas al campo científico-tecnológico, examinando los obstáculos que tienen que superar antes de entrar, una vez que entran y después, hasta llegar a ejercer con éxito una profesión en ese campo. Al mismo tiempo, concluyen que algunos de los factores más relevantes para que las mujeres no se identifiquen con el ámbito STEM proceden de los estereotipos sociales, familiares y educativos; la diferente manera de juzgar a hombres y mujeres; la falta de mentorías para adolescentes y mujeres y; la escasez de materiales didácticos que aborden la igualdad en materias STEM. Consideran de vital importancia la educación en STEM ya que las disciplinas implicadas han traído progreso en diferentes ámbitos e inciden que la educación es clave para preparar a los estudiantes para el mundo laboral a través de estudios STEM, que tendrán alta demanda en el futuro inmediato [1, 3].

Por otra parte, la Unidad de Mujer y Ciencia de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación, en su informe de 2021⁵, muestra que la ciencia española no disfruta de plena igualdad en la participación de hombres y mujeres en el sistema de I+D+i. En la carrera investigadora, las mu-

jes continúan infrarrepresentadas en las categorías de mayor rango (solo un 21 % de catedráticas de universidad), mientras se aprecia cierto equilibrio de género en las demás categorías. Esto pone de manifiesto el techo de cristal o segregación vertical de género que se aprecia de forma aún más notable en los órganos de gobierno unipersonales (la mayor brecha de género en el cargo de máximo nivel, solo un 8 % de mujeres en el cargo de rectoras). Asimismo, se observa segregación horizontal de género en algunas áreas de conocimiento, la mayor infrarrepresentación de investigadoras se encuentra en Ingeniería y Tecnología (con solo un 24 % de mujeres entre su personal investigador).

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) señala en su informe de 2020⁶ que los resultados en cuanto a brecha de género han mejorado tímidamente en los últimos años. Sin embargo, los datos referentes a la evolución de la carrera científica de hombres y mujeres en el CSIC, se traducen en una gráfica de efecto tijera que muestran que la situación ha empeorado en 2019. CSIC es una institución con larga trayectoria en políticas de igualdad y aún se encuentra lejos de alcanzar la paridad deseada. Esto pone de manifiesto que los cambios tardan mucho tiempo en materializarse y que cualquier avance, por pequeño que sea, es positivo.

Este artículo se estructura de la siguiente forma. El Apartado 2 contextualiza brevemente la situación de la mujer en el mundo académico. El Apartado 3 concentra los objetivos y metodología del estudio realizado, presenta los datos y realiza una análisis cuantitativo de los mismos, tanto para el colectivo alumnado como para el personal docente e investigador (PDI); finalmente el Apartado 4 expone las conclusiones extraídas del estudio.

2. Contexto

En los últimos años la presencia de mujeres en estudios universitarios ha ido en aumento, superando incluso el número de hombres matriculado⁷. Sin embargo, hay excepciones en algunas ramas de conocimiento. En concreto, en el ámbito técnico la situación dista bastante de alcanzar la equiparación de género⁸.

Esta es una preocupación compartida, estudiada y analizada desde diferentes enfoques y ámbitos geográficos. Por este motivo, se han puesto en marcha diversas iniciativas encaminadas a la equiparación entre

²UNESCO. Science Report: Towards 2030 (2015).

³American Association of University Women. Why So Few? Women in Science Technology Engineering and Mathematics (2012) y Solving the Equation: The Variables for Women's Success in Engineering and Computing (2015).

⁴UNESCO. Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (2019).

⁵Unidad Mujer y Ciencia, Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación. Científicas en Cifras (2021).

⁶Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Informe Mujeres Investigadoras (2020).

⁷Ministerio de Educación y Formación Profesional. Evolución del alumnado matriculado en estudios de Grado y 1º y 2º ciclo por sexo (2020) y Distribución porcentual del alumnado matriculado en estudios de Grado según sexo y ámbito de estudio (2020).

⁸Organisation for Economic Co-operation and Development. The Pursuit of Gender Equality An Uphill Battle (2017).

hombres y mujeres en el campo científico-técnico ofreciendo la esperanza de un cambio de tendencia [2, 6].

Con respecto al colectivo del profesorado universitario, y resumiendo lo expuesto en la sección previa, aunque se observa un incremento en la presencia de mujeres, por norma general la situación en la carrera investigadora no es equiparable entre hombres y mujeres. La brecha es especialmente crítica si se atiende a categoría profesional o al desempeño de determinados cargos de responsabilidad.

Esta contribución persigue conocer la presencia de la mujer en el Sistema Universitario Gallego (SUG) y en la Universidade da Coruña (UDC). En el caso del alumnado interesa conocer si las mujeres están presentes en las distintas áreas científicas mientras que, para el PDI, además del área científica, se consideran otros aspectos como la categoría profesional y la estabilidad laboral. También se comprobará si la situación del SUG sigue la línea del resto de universidades españolas.

3. Estudio

Antes de comenzar cabe mencionar que, de manera general, se aprecian dificultades a la hora de afrontar las investigaciones en género. A pesar de que la situación ha mejorado en los últimos años, todavía es habitual la falta de datos desglosados y concordantes por sexo y la falta de indicadores de evaluación. Eso se debe a que muchos datos no se gestionaron en su momento para obtener estadísticas que puedan interesar desde la perspectiva de género.

La metodología seguida parte de la recogida de información oficial disponible, continúa con la selección de variables de interés, la aplicación de estadística descriptiva y análisis cuantitativo y, finalmente, la extracción de conclusiones. El acceso a los datos es público y se realiza a través de los sitios web institucionales⁹.

Este estudio persigue conocer la evolución en los últimos años y la situación actual de dos colectivos, alumnado y personal docente e investigador, tanto en la UDC como en el SUG. Todo el análisis se enmarca dentro de una perspectiva de género.

3.1. Colectivo alumnado

En lo que respecta al alumnado matriculado en el SUG cabe destacar:

- Los datos de estudiantes matriculados en las universidades gallegas que conforman el SUG para el

⁹Universidade da Coruña (<https://www.udc.es/es/cifras/>) y Unidade Muller e Ciencia de Galicia (<https://unidadedamullereciencia.xunta.gal>)

	16/17	17/18	18/19
CC. de la Salud	73,3	72,7	72,7
Ciencias	53,1	51,9	51,7
CC. Jurídicas y Sociales	60,7	60,3	59,9
Ingeniería y Arquitectura	28,1	27,6	26,5
Artes y Humanidades	67,2	66,6	66,8
Total	55,2	55,3	55,2

Cuadro 1: Porcentaje de mujeres matriculadas en el SUG desglosado por área científica para los cursos académicos 2016/17, 2017/18 y 2018/19.

curso 2018/19 ponen de manifiesto una diferencia de más de 10 puntos porcentuales entre mujeres matriculadas (55,2 %) y hombres (44,8 %). Sin embargo, este aparente acceso y predominio de las mujeres en la Educación Superior está marcado por su participación masiva en determinadas ramas de conocimiento, especialmente en las Ciencias de la Salud (72,7 %) y su escasa presencia en la rama de Ingeniería y Arquitectura (26,5 %). Como se observa en el Cuadro 1, que presenta el porcentaje de mujeres matriculadas en el SUG desglosado por área científica durante los cursos 2016/17, 2017/18 y 2018/19, los datos son claros. La presencia de mujeres es superior en todas las áreas a excepción de Ingeniería y Arquitectura, donde su presencia se limita aproximadamente a un 27 % del alumnado matriculado.

Por su parte, en el caso de la UDC:

- Durante los cursos académicos 2016/17, 2017/18 y 2018/19 (véase Cuadro 2) la distribución de alumnado matriculado es de 51 % de mujeres frente al 49 % de hombres y, la situación es diversa según la rama de conocimiento. Prácticamente todas las áreas están feminizadas, predominando las mujeres en las especialidades de Artes y Humanidades o Ciencias de la Salud. Por el contrario, las mujeres están infrarrepresentadas en la rama de Ingeniería y Arquitectura. Por tanto, sigue la misma tendencia mostrada previamente para el SUG.
- Prestando atención a la rama de Ingeniería y Arquitectura, la Figura 1 muestra el porcentaje medio de hombres y mujeres matriculados en los distintos centros de estudios para los cursos académicos 2017/18, 2018/19 y 2019/20. Como se puede observar, en algunos centros la brecha de género es más que evidente – Informática es muestra de ello, únicamente un 15,39 % de mujeres entre su alumnado– mientras que, en una minoría – Arquitectura y Diseño Industrial– la situación está bastante normalizada. Los datos ponen de mani-

	16/17	17/18	18/19
CC. de la Salud	78,57	78,12	77,12
Ciencias	57,13	60,07	60,86
CC. Jurídicas y Sociales	57,51	57,37	58,11
Ingeniería y Arquitectura	30,98	29,25	28,99
Artes y Humanidades	74,01	70,93	74,64
Total	51,03	50,74	51,22

Cuadro 2: Porcentaje de mujeres matriculadas en la UDC desglosado por área científica para los cursos académicos 2016/17, 2017/18 y 2018/19.

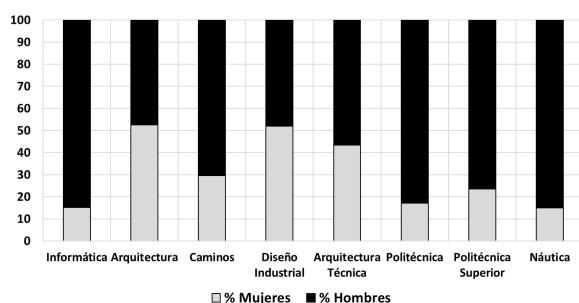


Figura 1: Porcentaje medio de hombres y mujeres en centros de la rama de Arquitectura e Ingeniería de la UDC. Se presentan datos promedio correspondientes a los cursos académicos 2017/18, 2018/19 y 2019/20.

fiesto que los estudios tecnológicos no atraen a mujeres salvo en las excepciones mencionadas. Se puede afirmar, por tanto, que en la UDC la presencia de mujeres en los estudios técnicos se encuentra estancada desde hace años.

El informe de Julián Merelo Guervos [4] publicado en el año 2017 recoge, a partir de datos del Ministerio de Educación, cómo ha ido variando la presencia de las mujeres en los estudios de Informática del sistema universitario público español en las últimas tres décadas. La conclusión es demoledora, el porcentaje se reduce de forma constante a lo largo de este período. En este estudio se desglosa la presencia femenina en cada institución, y se comprueba que en ninguna de ellas las mujeres representan más de un 20 % del total del colectivo de estudiantes. La situación en la UDC y el SUG refleja la tendencia a nivel estatal.

Las iniciativas promovidas desde la UDC y sus diferentes centros para equiparar el número de hombres y mujeres entre el estudiantado [5], al igual que muchas otras tanto de instituciones públicas como privadas, o de iniciativa individual, o grupal están siendo reconocidas y aceptadas y sus efectos están considerados como muy positivos. Aun así, se considera necesario que estas acciones se incorporen en el día a día estableciendo

Curso	% Hombres	% Mujeres
2015/16	60,46	39,54
2016/17	59,95	40,05
2017/18	59,20	40,80
2018/19	58,84	41,16

Cuadro 3: Evolución del PDI en centros propios del SUG para los cursos comprendidos desde 2015/16 a 2018/19.

Curso 2018/19	% Hombres	% Mujeres
CAT-UN	77,60	22,40
CAT-EU	59,60	40,40
TIT-UN	57,40	42,60
TIT-EU	61,8	38,20
Personal Contratado	54,60	45,40
Otros	69,60	30,40

Cuadro 4: Reparto de PDI por categorías en centros propios del SUG. Curso 2018/19. *Notación:* CAT-EU: Catedrático de Escuela Universitaria; CAT-UN; Catedrático de Universidad, TIT-EU: Titular de Escuela Universitaria; TIT-UN: Titular de Universidad.

una guía de buenas prácticas y un protocolo de actuación. Esto permitiría mantener el apoyo en el tiempo y afianzar la promoción de las mujeres en estudios y profesiones STEM [2].

3.2. Colectivo PDI

Centrando ahora la atención en la presencia de las mujeres en el PDI del SUG cabe destacar:

- Los datos de los últimos cursos académicos ponen de manifiesto que la presencia de mujeres es minoritaria. El Cuadro 3 muestra los datos desglosados por género para el PDI de los centros propios para 4 cursos académicos. Aunque se observa una cierta mejora –de una brecha de 20,92 puntos porcentuales en el 2015/16 se pasa a 17,6 puntos de diferencia en el 2018/19–, la situación está todavía muy alejada de alcanzar un 50 % de mujeres entre el PDI total.
- Atendiendo a la presencia de mujeres según la categoría profesional (véase el Cuadro 4), los datos confirman que están infrarrepresentadas en todos los niveles. La mayor diferencia se aprecia en el rango superior de la academia, la categoría de catedráticos de universidad (CAT-UN), con una brecha de 55,2 puntos porcentuales.

Por su parte, en el caso de la UDC:

- La Figura 2 muestra la evolución de hombres y

mujeres entre el PDI en los últimos años. La presencia de mujeres es considerablemente inferior a la de hombres. Al igual de lo que ocurre en el SUG, se alcanza una mejora en los últimos años (de una brecha de 32,7 puntos porcentuales en el 2009 se pasa a 20,2 puntos en el 2019). Sin embargo, la situación continúa muy alejada de la igualdad.

- Se analiza también la evolución del profesorado según su régimen jurídico de contratación. En la Figura 3 se observa como en el caso de los hombres su presencia es mayor en el cuerpo de funcionarios, al contrario que las mujeres que tienen una mayor representación en el régimen laboral. Por otro lado, la presencia de la mujer mejora en los últimos años, pero aún así, en el 2019 continúa con una diferencia de 29,41 puntos porcentuales en el cuerpo de funcionarios y de 10,43 en laboral con respecto a los hombres.
- En cuanto a la evolución del cuerpo docente (véase Figura 4) se aprecia que los hombres son mayoría en todas las categorías. La presencia de las mujeres tiende a aumentar en los últimos años, no obstante, en la categoría de mayor rango (CAT-UN) la diferencia se mantiene por encima de los 60 puntos porcentuales en el año 2019.
- Considerando el resto de categorías, el Cuadro 5 presenta los datos del PDI doctor para cada rama y centro, incluyendo también la diferencia en puntos porcentuales para la brecha de género. El caso general en la rama de Ingeniería y Arquitectura es una elevada brecha de género –superior a 40 puntos porcentuales– en la mayor parte de los centros, casi 50 en el caso de la Fac. de Informática y más de 70 puntos en la ETS de Caminos. En el caso de las áreas de Ciencias, Ciencias de la Salud y Artes y Humanidades, la situación es más equilibrada. Finalmente, en Ciencias Sociales y Jurídicas, aunque la norma general tiene a cierta paridad (Ciencias de la Educación y de la Comunicación están claramente feminizadas), llama la atención el caso de Ciencias del Deporte y Educación Física con una brecha de 63 puntos porcentuales.
- Con respecto a la evolución del PDI en la rama de Ingeniería y Arquitectura (período 2009-2019), se puede indicar que, de manera general la presencia de las mujeres ha ido en aumento, aun así las cifras distan de las deseables. Por ejemplo, en Caminos en el año 2011, las mujeres únicamente representaban el 8,77 % del PDI total, aumentando de manera considerable hasta el 18,75 % en el 2019. En Informática en 2009 el porcentaje de mujeres era de un 21,7 %, llegando a un 25,17 % en el 2019. La diferencia más significati-

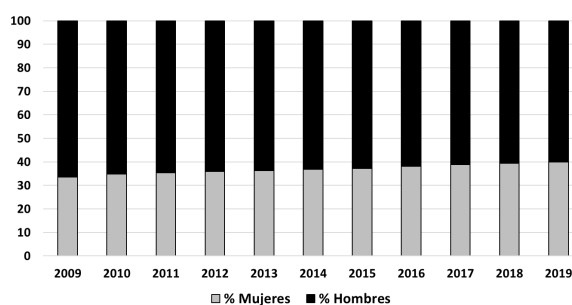


Figura 2: Evolución del PDI desglosado por género en la UDC. Se presentan datos porcentuales correspondientes al período 2009-2019.

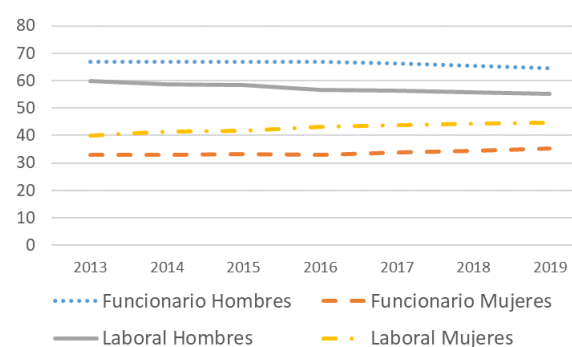


Figura 3: Evolución del PDI desglosado por género según régimen jurídico en la UDC. Se presentan datos porcentuales correspondientes al período 2013-2019.

va se aprecia en el caso de Náutica y Máquinas donde las mujeres representaban únicamente el 16,67 % del PDI total en el año 2009 llegando al 32 % en el 2019.

En cuanto a la situación del PDI a nivel estatal, los últimos informes del Ministerio de Universidades^{10,11} presentan los datos para el curso académico 2018/19. En dichos estudios se constata que las mujeres representan el 41,6 % del PDI total, siendo únicamente un 36,3 % del funcionariado y solo 23,9 % de los catedráticos de universidad. Si tenemos en cuenta el área científica, las mujeres son minoría en todas ellas y, el porcentaje más bajo se encuentra en la rama de Ingeniería y Arquitectura (23,4 %). A este respecto, en el año 2019 la proporción de mujeres en la solicitudes de acreditación para el acceso a cuerpos docentes univer-

¹⁰Disponible en https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Estadisticas/ficheros/Datos_y_Cifras_2020-21.pdf

¹¹Disponible en https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Cientificas_en_Cifras_2021.pdf

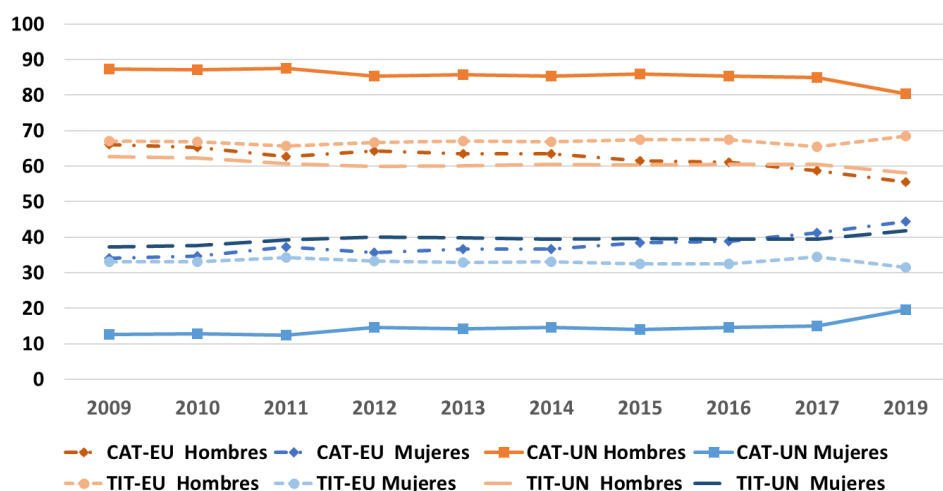


Figura 4: Evolución del PDI en cuerpos docentes universitarios. Se presentan datos porcentuales correspondientes al período 2009-2019. *Notación:* CAT-EU: Catedrático de Escuela Universitaria, CAT-UN; Catedrático de Universidad, TIT-EU: Titular de Escuela Universitaria; TIT-UN: Titular de Universidad.

sitarios en la rama de Ingeniería y Arquitectura es del 29 % para la categoría de TIT-UN y únicamente de un 21 % para CAT-UN.

4. Conclusiones

A la vista de los resultados se puede afirmar que los datos de la UDC reflejan fielmente la situación general del SUG y éste, a su vez, sigue la tendencia estatal. A continuación, se indican algunas reflexiones y conclusiones derivadas del estudio llevado a cabo. En primer lugar, en lo que respecta al estudiantado:

- La presencia de mujeres en los estudios superiores ha ido en aumento en los últimos años, llegando a una situación de paridad. Sin embargo, aunque su presencia es mayoritaria en la mayor parte de las áreas de conocimiento, la excepción es la rama de Ingeniería y Arquitectura.
- La presencia de mujeres en los estudios técnicos no solo no está normalizada, sino que desciende desde hace años. Más de la mitad de las universidades públicas españolas continúan perdiendo mujeres y en el caso de los estudios de Informática se llega a porcentajes inferiores al 10 %.
- A lo largo de los últimos años se han promovido diferentes iniciativas para abordar la brecha de género (visualización de modelos femeninos de proximidad, redes de apoyo, programas de mentoría o difusión de la aplicabilidad social de la Informática, etc.). Sin embargo, el cambio es lento e incluso los mejores programas tardarán años en producir beneficios. Por este motivo, hay que

señalar la importancia de consolidar y mantener estas iniciativas en el tiempo.

Por otra parte, centrando la atención en el colectivo del PDI:

- La presencia de mujeres entre el PDI total es minoritaria. Aunque se demuestra una mejora en los últimos años la diferencia entre hombres y mujeres continua siendo significativa. Si la evolución sigue a este ritmo tendrán que pasar muchos años antes de alcanzar un 50 % de mujeres entre el PDI total.
- A diferencia de los hombres cuya presencia es mayoritaria en el funcionariado, las mujeres están más representadas en el régimen eventual. Los datos pueden deberse a un abandono por parte de las mujeres en ciertas etapas de la carrera académica o bien por dificultades en su carrera hacia la estabilización laboral.
- La presencia de las mujeres es minoritaria en los niveles superiores del rango académico (la brecha de género es extrema en la categoría de CAT-UN) y también en el área científica de Ingeniería y Arquitectura.

Para finalizar, simplemente mencionar que a la vista de los datos podemos confirmar la existencia de brecha de género tanto entre el alumnado como el PDI y por tanto:

- Las mujeres se enfrentan a una carrera de fondo hasta ejercer con éxito su carrera profesional.
- Las instituciones han de tener en cuenta que para reducir la brecha primero es necesario cuantificar-

Rama	Centro	% Hombres	% Mujeres	Diferencia
Ingeniería y Arquitectura	Escuela Politécnica Superior	71,19	28,81	42,38
	ETS de Arquitectura	75,60	24,40	51,20
	ETS de Ing. Caminos, Canales y Puertos	86,05	13,95	72,10
	ETS de Náutica y Máquinas	73,98	26,02	47,96
	EU de Arquitectura Técnica	51,18	48,82	2,36
	EU Politécnica	56,66	43,34	13,32
	EU Diseño Industrial	80,00	20,00	60,00
	Fac. Informática	74,78	25,22	47,56
Ciencias	Fac. de Ciencias	52,44	47,56	4,88
CC. de la Salud	EU Enfermería y Podología	55,56	44,44	11,12
	EU de Fisioterapia	55,37	44,63	10,74
	Fac. de CC. de la Salud	53,08	46,92	6,16
CC. Sociales y Jurídicas	Fac. de Derecho	67,81	32,19	35,62
	Fac. CC. del Deporte y EF	81,50	18,50	63,00
	Fac. CC. de la Comunicación	36,27	63,73	-27,46
	Fac. CC. de la Educación	47,79	57,21	-9,42
	Fac. CC. Económicas y Empresariales	58,44	41,56	16,88
	Fac. Sociología	52,93	47,07	5,86
Artes y Humanidades	Fac. de Filología	52,03	47,97	4,06
	Fac. Humanidades	54,70	45,30	9,4

Cuadro 5: Porcentaje medio del PDI doctor desglosado por rama de conocimiento, centro y género. Se presentan datos promedio correspondientes al período 2009-2019.

la y hacerla pública. Los datos deben ser evaluados de manera periódica para conocer su evolución. Esto permitirá diseñar y aplicar adecuadamente acciones orientadas a disminuir la brecha de género, y sus consecuencias negativas.

- Minimizar la brecha de género es un proceso global, lento y también colectivo ya que implica a diferentes niveles de la sociedad.

Referencias

- [1] Francisco Javier Álvarez Lires. *Psicología, género y educación en la elección de estudios de ingeniería*. Tesis Doctoral, Universidad de Valladolid, 2012.
- [2] Carmen Botella, Emilia López-Iñesta, Silvia Rueda, Anabel Forte, Esther de Ves, Xaro Benavent y Paula Marzal. Iniciativas contra la brecha de género en STEM. Una guía de buenas prácticas. En *Actas de las Jornadas sobre Enseñanza Universitaria de la Informática*, Vol. 5, páginas 349–352, 2020.
- [3] Sophia Huyer. Is the gender gap narrowing in science and engineering?. En *UNESCO Science Report: Towards 2030*, páginas 854–103. UNESCO, Paris, 2015.
- [4] Juan Julián Merelo Guervós y Cecilia Merelo Molina. Evolución de las matrículas femenina en el grado de informática en universidades públicas españolas. Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2017.
- [5] Beatriz Pérez-Sánchez y Noelia Sánchez-Marroño. Diversidad de género en estudios técnicos de la Universidade da Coruña e iniciativas hacia la equiparación. En *Actas del XI Congreso Iberoamericano de docencia universitaria (CIDU)*, páginas 2811–2824, 2021.
- [6] Paz Prendes-Espinosa, Pedro Antonio García-Tudela e Isabel Solano-Fernández. Gender equality and ICT in the context of formal education: A systematic review. *Comunicar*, 28(63):9–19, 2020.

