

OBSERVATORIO  
DA  
IGUALDADE  
2021



Unidade de Igualdade

---

Universidade de Vigo

**Edita:**

**Unidade de Igualdade - Universidade de Vigo**

**Elaboración e deseño:**

**Nataly Laura Alvarado Luján**

## ÍNDICE

Introdución.....	1
Capítulo I. Análise de datos da comunidade universitaria 2020.....	3
1. Distribución de homes e de mulleres nos órganos de goberno .....	3
2. Distribución de homes e de mulleres na Xerencia .....	4
3. Distribución de homes e de mulleres nos decanatos e nas direccións dos tres campus da Universidade de Vigo.....	5
3.1. Equipo de goberno no campus de Ourense .....	6
3.2. Equipo de goberno no campus de Vigo.....	7
3.3. Equipo de goberno no campus de Pontevedra.....	8
4. Distribución de homes e de mulleres no persoal docente e investigador (PDI).....	9
4.1. PDI por sexo .....	9
4.2. PDI por categoría e por sexo .....	10
4.3. PDI con vinculación permanente .....	11
4.4. PDI por rama e por sexo.....	12
4.5. PDI doutor por categoría e por sexo.....	13
4.6. PDI con sexenios .....	15
4.7. Persoal investigador por tipo.....	17
4.8. Persoal investigador predoutoral.....	17
4.9. Persoal investigador posdoutoral .....	18
5. Distribución de homes e de mulleres no persoal de administración e de servizos (PAS) 19	
5.1. PAS por tipo.....	19
5.2. PAS funcionario por grupo .....	20
5.3. PAS laboral por grupo.....	21
6. Distribución do alumnado .....	22
6.1. Alumnado por rama de coñecemento.....	22
6.2. Alumnado por rama de coñecemento, xénero e nivel de estudo.....	23
7. Conciliación .....	24
Capítulo II. Fundamentos científicos das fendas de xénero .....	28
8. Fenda de coidados.....	28
9. Efecto Matilda.....	30
10. Sexismo e universidade.....	31
11. Discriminación sexual e mercado laboral.....	32
12. Nesgos de xénero na avaliación da calidade académica .....	33
13. Estereotipos na elección de carreiras profesionais.....	34
14. Estereotipos que relaciona a ciencia cos homes.....	36
15. Teoría da perda de identidade .....	37
16. Teoría da contaminación, polución ou desvalorización .....	37
Capítulo III. Actuacións da Unidade de Igualdade .....	40
Formación .....	40
Perspectiva de xénero e alumnado .....	40
Comité de sabias .....	40
Bibliografía.....	42

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Equipo de goberno .....	4
Ilustración 2 Evolución da representación do equipo de goberno .....	4
Ilustración 3 Xerencia.....	5
Ilustración 4 Decanatos e direccións .....	6
Ilustración 5 Evolución da fenda nos decanatos e nas direccións .....	6
Ilustración 6 Campus de Ourense .....	7
Ilustración 7 Campus de Vigo.....	8
Ilustración 8 Campus de Pontevedra.....	9
Ilustración 9 PDI por sexo .....	9
Ilustración 10 Fenda no PDI.....	10
Ilustración 11 PDI por sexo e por categoría .....	11
Ilustración 12 PDI con vinculación permanente .....	12
Ilustración 13 PDI por rama e por sexo.....	13
Ilustración 14 PDI doutor .....	14
Ilustración 15 Sexenios .....	15
Ilustración 16 Sexenios por rama.....	16
Ilustración 17 Persoal investigador por tipo .....	17
Ilustración 18 Persoal investigador predoutoral.....	18
Ilustración 19 Persoal investigador posdoutoral .....	19
Ilustración 20 PAS por tipo e por sexo .....	20
Ilustración 21 PAS funcionario por grupo .....	21
Ilustración 22 PAS laboral por grupo e por sexo.....	22
Ilustración 23 Alumnado por rama de coñecemento.....	23
Ilustración 24 Alumnado por rama, xénero e nivel de estudo.....	24
Ilustración 25 Licenzas por conciliación .....	26

## ÍNDICE DE TÁBOAS

Táboa 1. Equipo de goberno .....	3
Táboa 2. Xerencia.....	5
Táboa 3. Decanatos e direccións .....	6
Táboa 4. Ourense .....	7
Táboa 5. Vigo.....	8
Táboa 6. Pontevedra.....	8
Táboa 7. PDI por categoría e por sexo .....	11
Táboa 8. PDI con vinculación permanente .....	12
Táboa 9. PDI por rama e por sexo.....	13
Táboa 10. PDI doutor por sexo e por categoría.....	14
Táboa 11. PDI con sexenios e con sexenios posibles. Só servizo activo .....	15
Táboa 12. Persoal investigador por tipo.....	17
Táboa 13. Persoal investigador predoutoral.....	18
Táboa 14. Persoal investigador posdoutoral .....	19
Táboa 15. PAS por tipo.....	20
Táboa 16. PAS funcionario por grupo .....	20
Táboa 17. PAS laboral por grupo.....	21
Táboa 18. Alumnado da Universidade de Vigo 2020/2021 .....	23
Táboa 19. Licenzas relacionadas coa conciliación.....	25

## INTRODUCCIÓN

A Universidade de Vigo, a través da Unidade de Igualdade, presenta o terceiro informe para o Observatorio de Igualdade sobre a situación de igualdade de xénero nos colectivos que compoñen a comunidade universitaria. Esta análise realizouse no marco da lexislación vixente en materia de igualdade.

Os datos analizados teñen data de corte en decembro de 2020 e proceden do portal de transparencia da Universidade de Vigo.

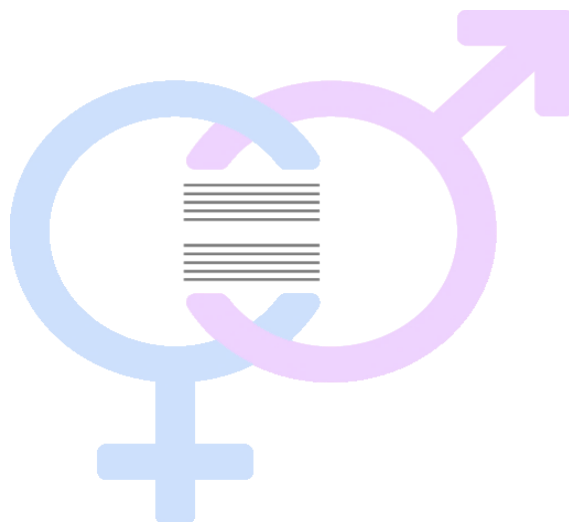
A estrutura do estudo divídese en tres apartados: análise de datos cuantitativos, fundamentos científicos das fendas de xénero e, finalmente, actuacións da Unidade de Igualdade.

En canto á orde de presentación da información, no capítulo I analízanse os datos cuantitativos. En primeiro lugar, analízase a situación de mulleres e de homes nos órganos de goberno; en segundo lugar, a representación por sexos na Xerencia; e, en terceiro lugar, detállase a distribución feminina e masculina nos decanatos e nas direccións, a súa representación disgregada por campus, así como a súa evolución e o cálculo de fendas. Posteriormente, examínase a participación de mulleres e de homes nos colectivos PDI e PAS, e a súa proporción nas diferentes categorías por tipo de persoal. Respecto ao alumnado, obsérvase a súa distribución por sexo, niveis educativos (graos, mestrados e doutoramentos) e división por ramas de coñecemento. Finalmente, analízanse os absentismos dos colectivos PDI e PAS, e a súa relación coa conciliación da vida laboral e familiar.

No capítulo II expóñense estudos científicos sobre os factores que orixinan a fenda de xénero na comunidade universitaria e que explican, en gran medida, as desigualdades observadas no anterior capítulo.

Finalmente, no capítulo III, móstranse as accións que a Unidade de Igualdade levou adiante en favor da incorporación transversal do principio de igualdade efectiva entre homes e mulleres en todas as áreas da comunidade universitaria.

«O obxecto deste estudo é realizar unha análise con perspectiva de xénero sobre a situación de mulleres e de homes nos tres colectivos que conforman a Universidade de Vigo.»



**CAPÍTULO I**  
**ANÁLISES DE DATOS**  
**CUANTITATIVOS**

## CAPÍTULO I

### ANÁLISES DE DATOS DA COMUNIDADE UNIVERSITARIA 2020

Os datos deste apartado amosan información con data de corte o día 31 de decembro de 2020 sobre a representación feminina e masculina nos tres colectivos que compoñen a Universidade de Vigo: persoal docente e investigador (PDI), persoal de administración e de servizos (PAS) e alumnado.

En canto ao rango de paridade de distribución por xénero, aplícase o sinalado na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, que establece que «a representación equilibrada é aquela situación na que ningún dos dous sexos supoña máis do sesenta por cento nin menos do corenta por cento do total».

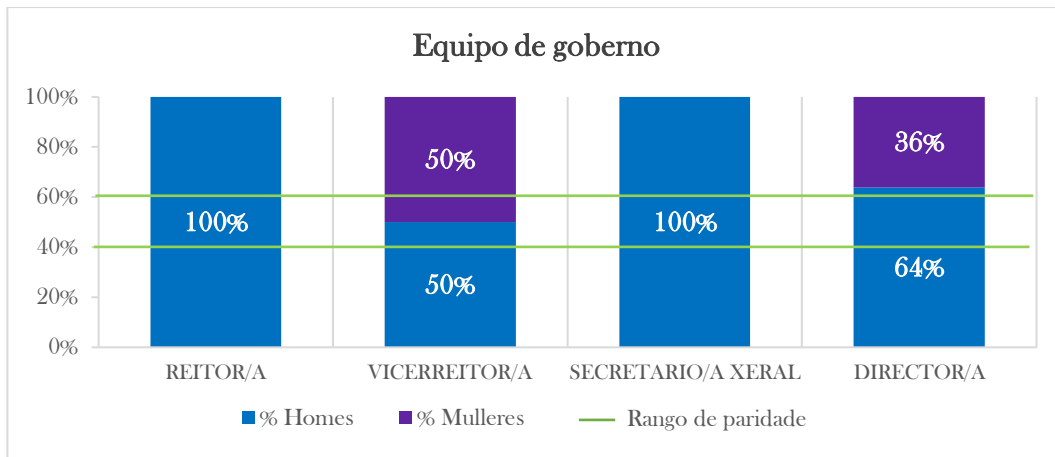
#### 1. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E DE MULLERES NOS ÓRGANOS DE GOBERNO

Deseguido, examínase a composición do equipo de goberno da Universidade de Vigo, a súa distribución, fendas e evolución.

Os datos que reflicten a Táboa 1 mostran que os cargos uninominais con maior autoridade, reitor e secretario xeral, están a ser desempeñados exclusivamente por homes. En canto ás vicerreitorías, apréciase unha distribución paritaria co 50 % de presenza masculina e 50 % feminina. Doutra parte, as direccións de área amosan unha distribución non paritaria debido a que o 64 % dos cargos están ocupados por homes e o 36 % por mulleres.

Táboa 1. Equipo de goberno					
Equipo de goberno	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Reitor/a	1	0	1	100 %	0 %
Vicerreitor/a	5	5	10	50 %	50 %
Secretario/a xeral	1	0	1	100 %	0 %
Director/a	30	17	47	64 %	36 %
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>59</b>	<b>63 %</b>	<b>37 %</b>

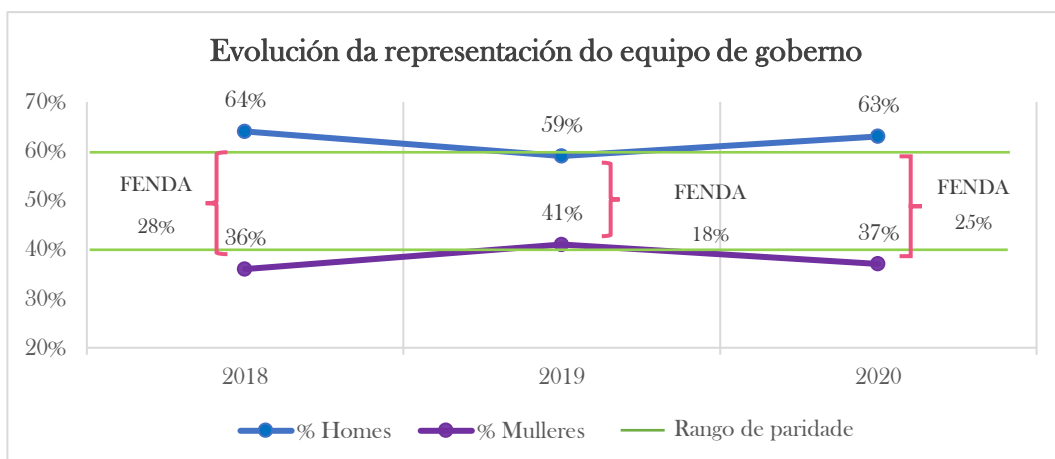




Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

Na Ilustración 2 apréciase a evolución de representación do equipo de goberno e as fendas anuais resultantes da diferenza das proporcións da taxa feminina e da masculina.

A fenda de xénero do equipo de goberno incrementouse nun 7 % en comparación co ano anterior. Isto débese a que substituíron dúas directoras por directores.

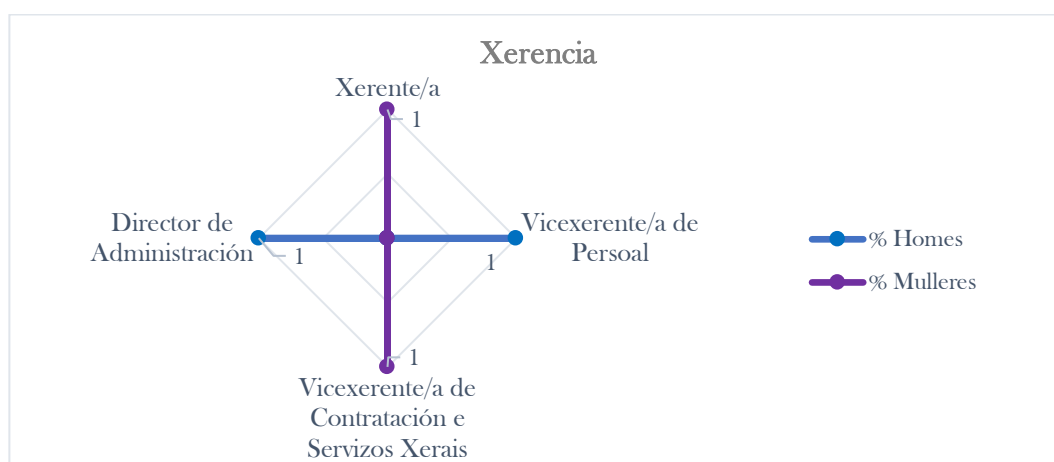


Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

## 2. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES E DE MULLES NA XERENCIA

A distribución de cargos da Xerencia conta cunha representación paritaria, pois, como se observa na Ilustración 3, os cargos da Xerencia e da Vicexerencia de Contratación e Servizos Xerais están a ser ocupados por mulleres, e a Vicexerencia de Persoal e Dirección de Administración son desempeñados por homes. Esta distribución non difire da do ano anterior.

Categoría	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Xerente/a	0	1	1	0 %	100 %
Vicexerente/a de Persoal	1	0	1	100 %	0 %
Vicexerente/a de Contratación e Servizos Xerais	0	1	1	0 %	100 %
Director/a de Administración	1	0	1	100 %	0 %
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

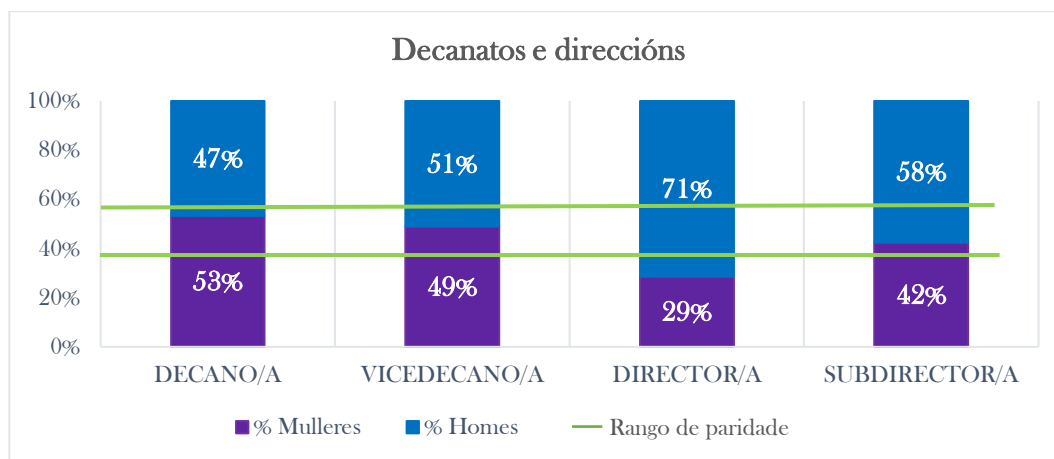
### 3. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E DE MULLERES NOS DECANATOS E NAS DIRECCIÓNS DOS TRES CAMPUS DA UNIVERSIDADE DE VIGO

Os equipos de goberno por centros, xeralmente, atópanse dentro do rango de paridade de representación, pois a presenza masculina é do 54 % e a feminina do 46 %.

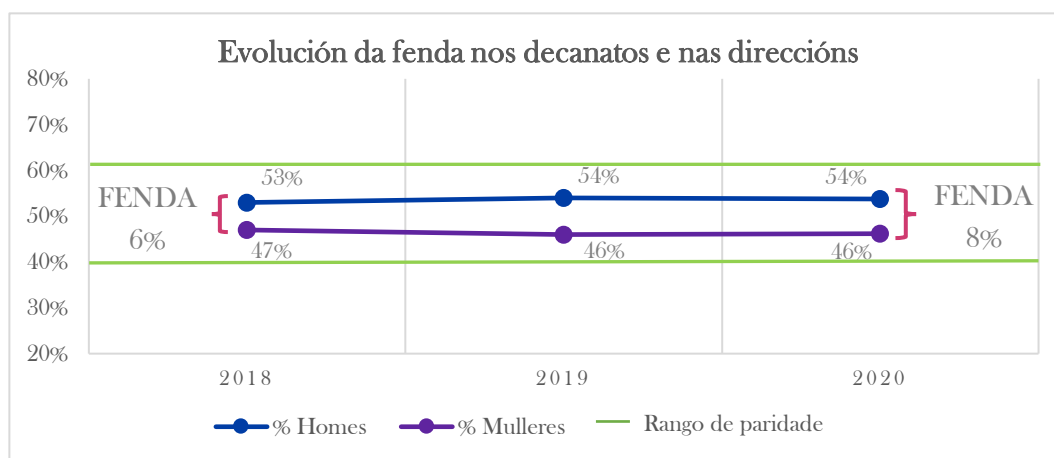
Esta situación, en comparación co ano anterior, non amosa variación na proporción xeral, xa que, como se aprecia na Ilustración 5 a fenda de xénero se mantivo estable.

Na Ilustración 4 obsérvase que os decanatos, as vicerreitorías e as subdireccións posúen unha distribución equilibrada, pois as porcentaxes de representación masculina e feminina atópanse dentro dos parámetros de equidade (entre o 60 % e o 40 %). Con todo, nas direccións obsérvase que a presenza masculina é dominante ao concentrar o 71 % dos cargos fronte ao 29 % de presenza feminina.

Táboa 3. Decanatos e direccións					
Equipo de goberno	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Decano/a	7	8	15	47 %	53 %
Vicedecano/a	23	22	45	51 %	49 %
Director/a	5	2	7	71 %	29 %
Subdirector/a	15	11	26	58 %	42 %
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>93</b>	<b>54 %</b>	<b>46 %</b>



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

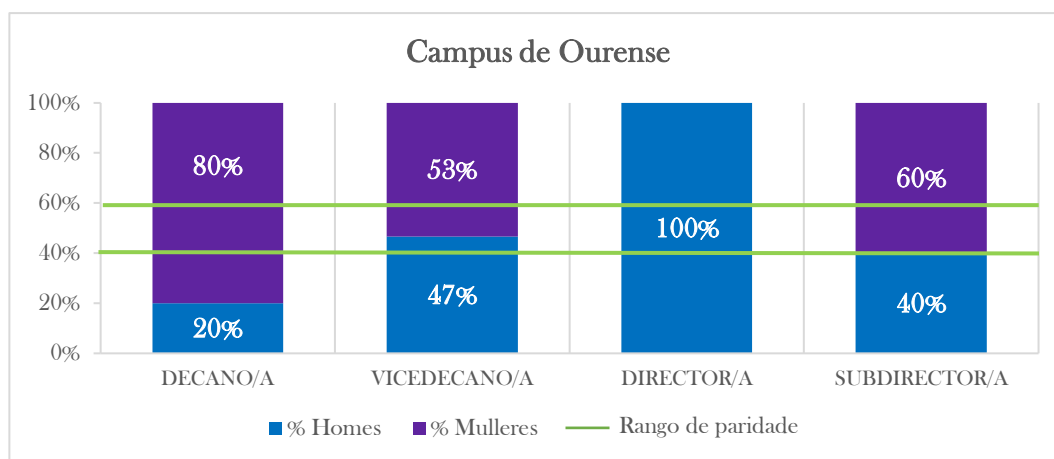
### 3.1. EQUIPO DE GOBERNO NO CAMPUS DE OURENSE

O equipo de goberno do campus de Ourense conta cun 56 % de persoal feminino e cun 44 % de masculino, tal e como se observa na Ilustración 6. Polo tanto, as porcentaxes

atópanse dentro dos parámetros de paridade de representación. Con todo, cabe resaltar que a taxa feminina se incrementou nun 4 % e a masculina caeu na mesma proporción.

Ao facer unha análise de paridade por cargos obsérvase que, do mesmo xeito ca o ano anterior, o 80 % dos decanatos están ocupados por mulleres e tan só o 20 % por homes. Pasa o contrario nas direccións, pois o 100 % dos cargos desempeñanos homes. En canto ás subdireccións e aos vicedecanatos, a presenza masculina e feminina atópase dentro dos rangos de paridade.

Equipo de goberno	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Decano/a	1	4	5	20 %	80 %
Vicedecano/a	7	8	15	47 %	53 %
Director/a	2	0	2	100 %	0 %
Subdirector/a	2	3	5	40 %	60 %
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>44 %</b>	<b>56 %</b>



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

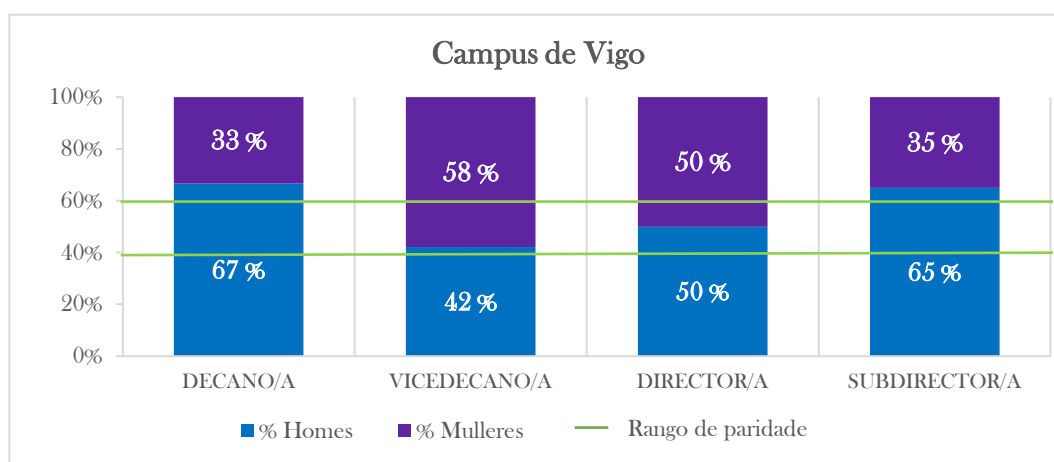
### 3.2. EQUIPO DE GOBERNO NO CAMPUS DE VIGO

A representación por sexos no equipo de goberno do campus de Vigo atópase dentro do rango de paridade, pois existe o 55 % de presenza masculina fronte ao 45 % de representación feminina.

Respecto dos decanatos, como se mostra na Ilustración 7, as mulleres representan o 33 % do persoal fronte ao 67 % de homes, proporción que se atopa fóra do rango de paridade. Sucede o contrario nos vicedecanatos, xa que a presenza feminina é maioritaria cun 58 % fronte a un 42 % de ocupación masculina, situación que se atopa dentro dos parámetros de paridade. As direccións presentan unha distribución paritaria absoluta. En canto ás subdireccións, obsérvase un retroceso na paridade con respecto ao ano anterior, pois a

presenza feminina caeu un 5 % e sitúase no 35 %, mentres que a taxa masculina se incrementou na mesma proporción e chega a concentrar o 65 % dos cargos.

Equipo de goberno	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Decano/a	4	2	6	67 %	33 %
Vicedecano/a	7	11	18	42 %	58 %
Director/a	2	2	4	50 %	50 %
Subdirector/a	12	8	20	65 %	35 %
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>48</b>	<b>55 %</b>	<b>45 %</b>



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

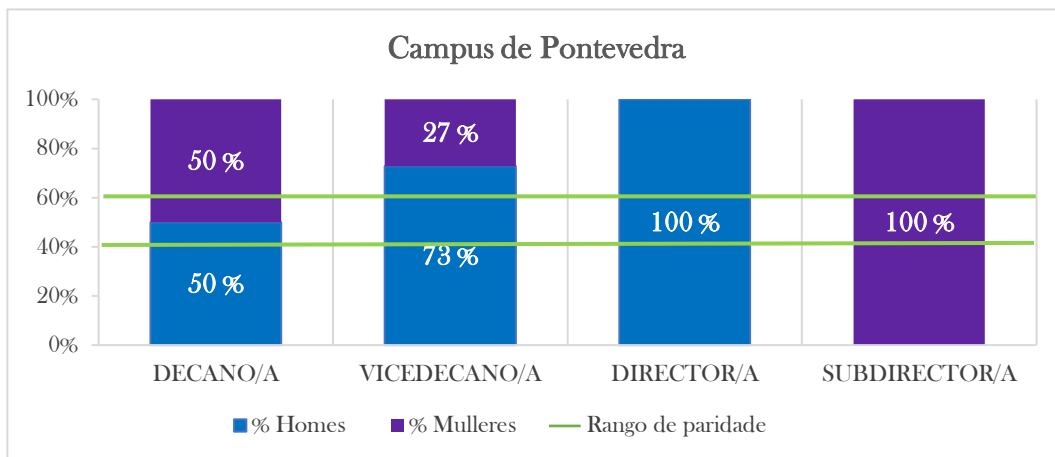
### 3.3. EQUIPO DE GOBERNO NO CAMPUS DE PONTEVEDRA

A distribución do equipo de goberno no campus de Pontevedra non se atopa dentro do rango de paridade, como se aprecia na Ilustración 8, debido a que existe unha presenza masculina do 65 % fronte a unha subrepresentación feminina do 35 %. Con todo, débese resaltar que, en comparación co ano anterior, avanza cara á paridade, pois a presenza masculina diminuíu dun 71 % ao 65 % e a participación feminina creceu do 29 % ao 35 %, o que cifra a fenda actual no 30 %.

Obsérvase que, do mesmo xeito ca o ano anterior, a concentración masculina na categoría de vicedecanatos é superior ao das mulleres: 73 % e 27 %, respectivamente. En canto aos decanatos apréciase que a distribución é totalmente paritaria, 50 % de decanas e 50 % de decanos. A dirección está ocupada por un home e a subdirección por unha muller.

Equipo de goberno	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Decano/a	2	2	4	50 %	50 %
Vicedecano/a	8	3	11	73 %	27 %

Director/a	1	0	1	100 %	0 %
Subdirector/a	0	1	1	0 %	100 %
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>65 %</b>	<b>35 %</b>



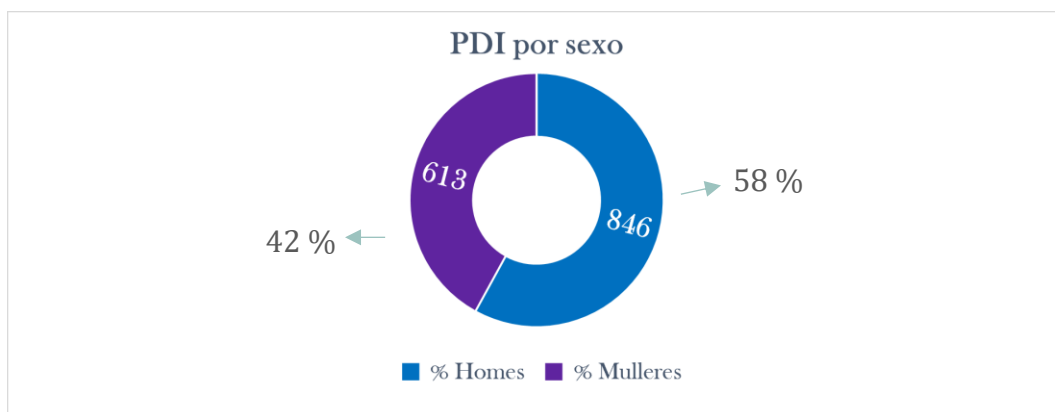
Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

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

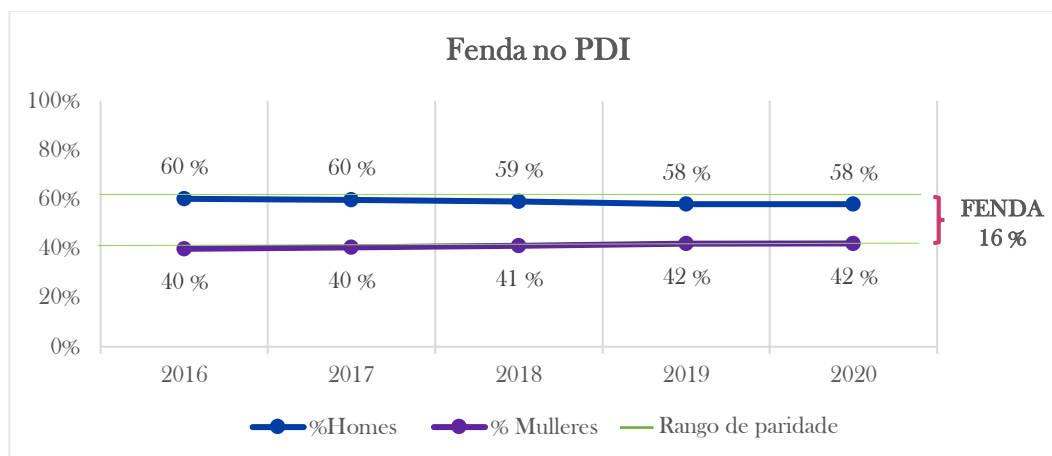
A continuación, detállanse os datos do persoal docente e investigador e a respectiva análise nas súas diferentes categorías.

##### 4.1. PDI POR SEXO

Xeralmente, o colectivo PDI conta cunha distribución de persoal dentro dos rangos de paridade. Como se aprecia na Ilustración 9, a presenza masculina representa o 58 % dos postos, mentres que as mulleres ocupan o 42 % dos cargos. As porcentaxes de distribución mantéñense iguais ás do ano anterior e a fenda de xénero, detallada na Ilustración 10, tamén se mantén invariable. Debemos destacar que a fenda de xénero dos últimos cinco anos tivo unha evolución positiva cara á equidade.



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

## 4.2. PDI POR CATEGORÍA E POR SEXO

A pesar de que normalmente esta categoría mostra unha distribución dentro do rango de paridade, os datos da Táboa 7 mostran que a desproporción e a consecuentemente fenda de xénero, na maior parte das categorías, se fai máis evidente a medida que sobe de rango.

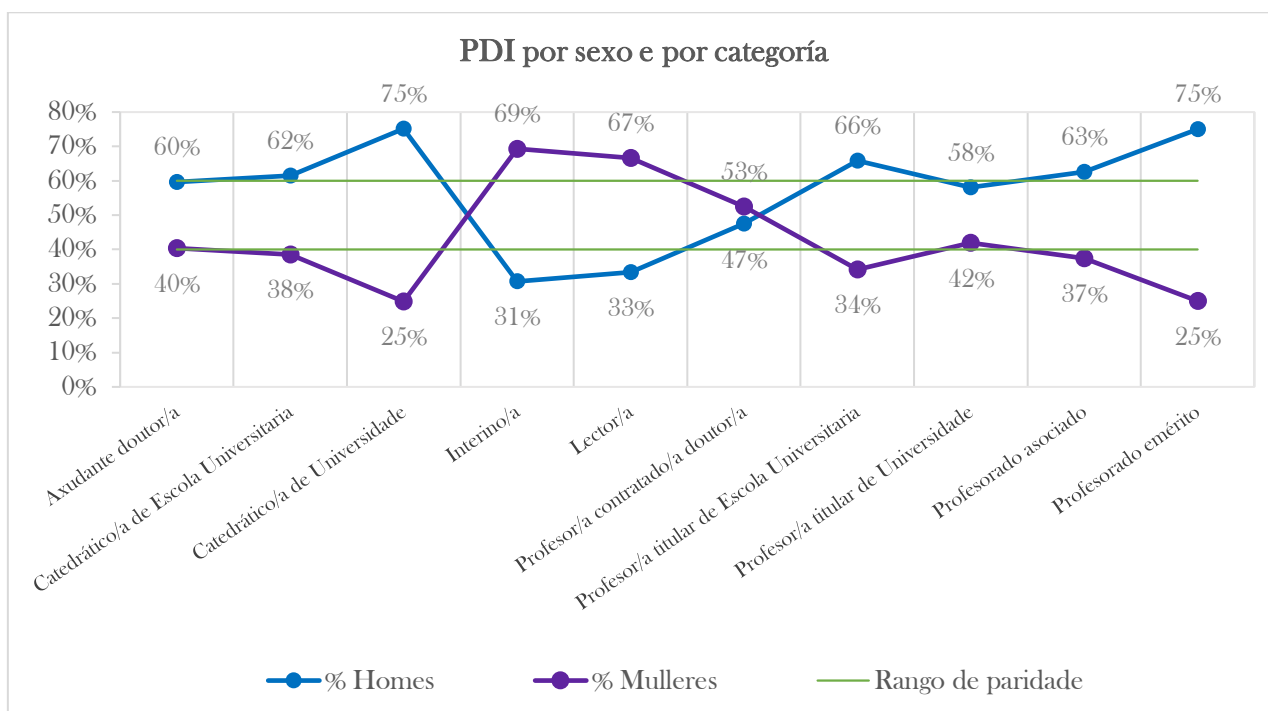
De acordo coa Ilustración 11, as categorías que contan con paridade de representación masculina e feminina son as de axudante/a doutor, profesor/a contratado doutor e profesor/a titular de universidade.

As categorías de profesora interina e lectora son as que mostran maior feminización. Respecto diso, hai que considerar que a interinidade non é un cargo permanente. Esta situación, en comparación co ano anterior, vese agravada para o xénero feminino, pois a relación era do 64 % de mulleres e do 36 % de homes; a taxa actual sitúase no 69 % e no 31 %, respectivamente. Como se aprecia, a concentración de mulleres nesta categoría incrementouse un 5 %.

Os cargos que mostran unha sobrerrepresentación masculina son os de catedrático/a de escola universitaria, cun 62 % de homes; catedrático/a de universidade, cun 75 %; profesor/a titular de escola universitaria, cun 66 %; profesorado asociado, cun 63 %; e profesorado emérito, cunha distribución do 75 % de presenza masculina fronte a unha taxa feminina do 38 %, 25 %, 34 %, 37 % e 25 %, respectivamente. Apréciase unha forte segregación vertical que persiste desde o ano 2009.

Pese a que normalmente esta categoría mostra unha distribución dentro do rango de paridade, os datos mostran que a desproporción e a consecuentemente fenda de xénero, na maior parte das categorías, é máis evidente a medida que sobe de rango.

Táboa 7. PDI por categoría e por sexo					
Categoría	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Axudante/a doutor	28	19	47	60 %	40 %
Catedrático/a de escola universitaria	8	5	13	62 %	38 %
Catedrático/a de universidade	130	43	173	75 %	25 %
Interino/a	27	61	88	31 %	69 %
Lector/a	1	2	3	33 %	67 %
Profesor/a contratado doutor	113	125	238	47 %	53 %
Profesor/a titular de escola universitaria	27	14	41	66 %	34 %
Profesor/a titular de universidade	317	229	546	58 %	42 %
Profesorado asociado	189	113	302	63 %	37 %
Profesorado emérito	6	2	8	75 %	25 %
<b>Total</b>	<b>846</b>	<b>613</b>	<b>1459</b>	<b>58 %</b>	<b>42 %</b>



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

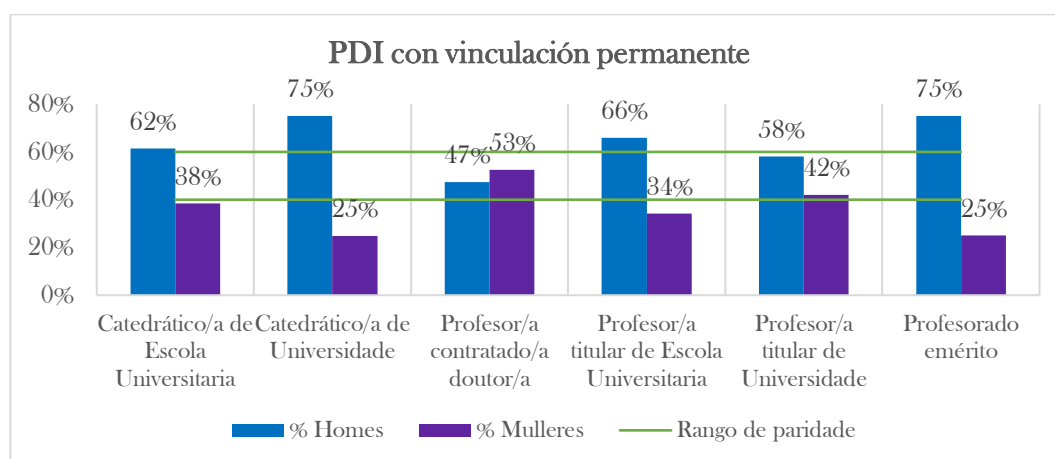
### 4.3. PDI CON VINCULACIÓN PERMANENTE

Respecto do profesorado con vinculación permanente, observamos, na Ilustración 12, que en xeral a distribución é paritaria; con todo, as categorías que mostran unha forte masculinización son as de catedrático/a de universidade e profesorado emérito ao contar co 75 % dos cargos. Débese resaltar que as demais categorías, a pesar de contar cunha maior participación masculina, reflicten porcentaxes que se atopan dentro dos rangos de presenza equilibrada. Destacamos que, en comparación co ano anterior, a taxa de



representación masculina se incrementou un 1 % e a feminina baixou na mesma proporción.

Categoría	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Catedrático/a de escola universitaria	8	5	13	62 %	38 %
Catedrático/a de universidade	130	43	173	75 %	25 %
Profesor/a contratado doutor	113	125	238	47 %	53 %
Profesor/a titular de escola universitaria	27	14	41	66 %	34 %
Profesor/a titular de universidade	317	229	546	58 %	42 %
Profesorado emérito	6	2	8	75 %	25 %
<b>Total</b>	<b>601</b>	<b>418</b>	<b>1019</b>	<b>59 %</b>	<b>41 %</b>



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

#### 4.4. PDI POR RAMA E POR SEXO

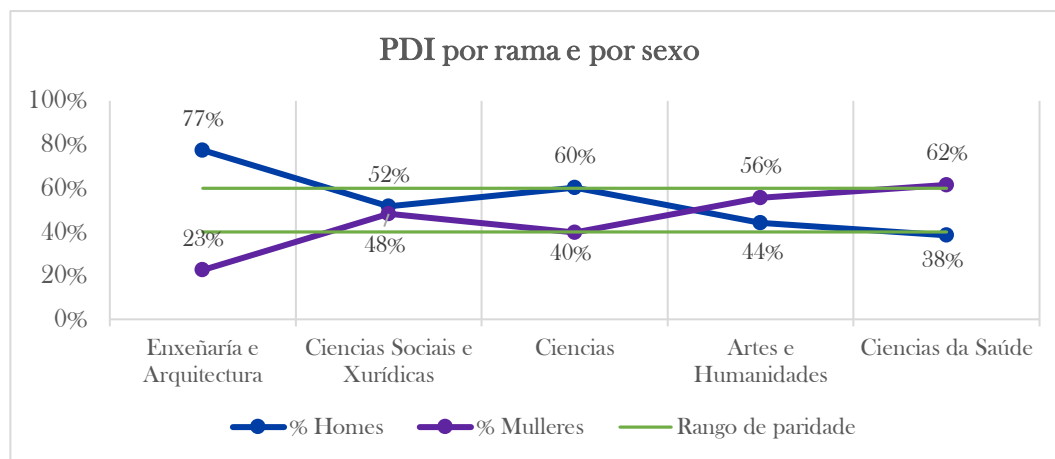
Xeralmente, a distribución de cargos por sexo e por ramas de coñecemento, como se observa na Táboa 9, atópase dentro do rango de equilibrio: 58 % de homes e 42 % de mulleres, proporción que non variou en comparación co ano anterior.

Con todo, analizando a distribución de xénero por rama, destaca unha presenza maioritaria de homes en determinadas categorías caracterizadas polo seu alto grao de masculinización como é enxeñaría e arquitectura, cun 77 %; ciencias sociais, cun 52 %; e ciencias, cun 60 % de homes.

As ramas que mostran unha elevada concentración feminina son as de ciencias da saúde, cun 62 % de mulleres fronte a un 38 % de homes; seguida por artes e humanidades, cun 56 % de profesoras fronte a un 44 % de profesores.

Como se aprecia na Ilustración 13, as ramas asociadas a humanidades e a coidados teñen unha marcada presenza feminina, que denota o clásico estereotipo sobre «carreiras feminizadas». Pasa o contrario nas carreiras técnicas, pois estas reúnen unha significativa presenza masculina, característica que reafirma o rumbo androcéntrico no coñecemento científico e técnico, ademais dunha clara segregación horizontal por rama.

Categoría	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Enxeñaría e arquitectura	288	84	372	77 %	23 %
Ciencias sociais e xurídicas	273	255	528	52 %	48 %
Ciencias	159	105	264	60 %	40 %
Artes e humanidades	96	121	217	44 %	56 %
Ciencias da saúde	30	48	78	38 %	62 %
<b>Total</b>	<b>846</b>	<b>613</b>	<b>1459</b>	<b>58 %</b>	<b>42 %</b>



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

#### 4.5. PDI DOUTOR POR CATEGORÍA E POR SEXO

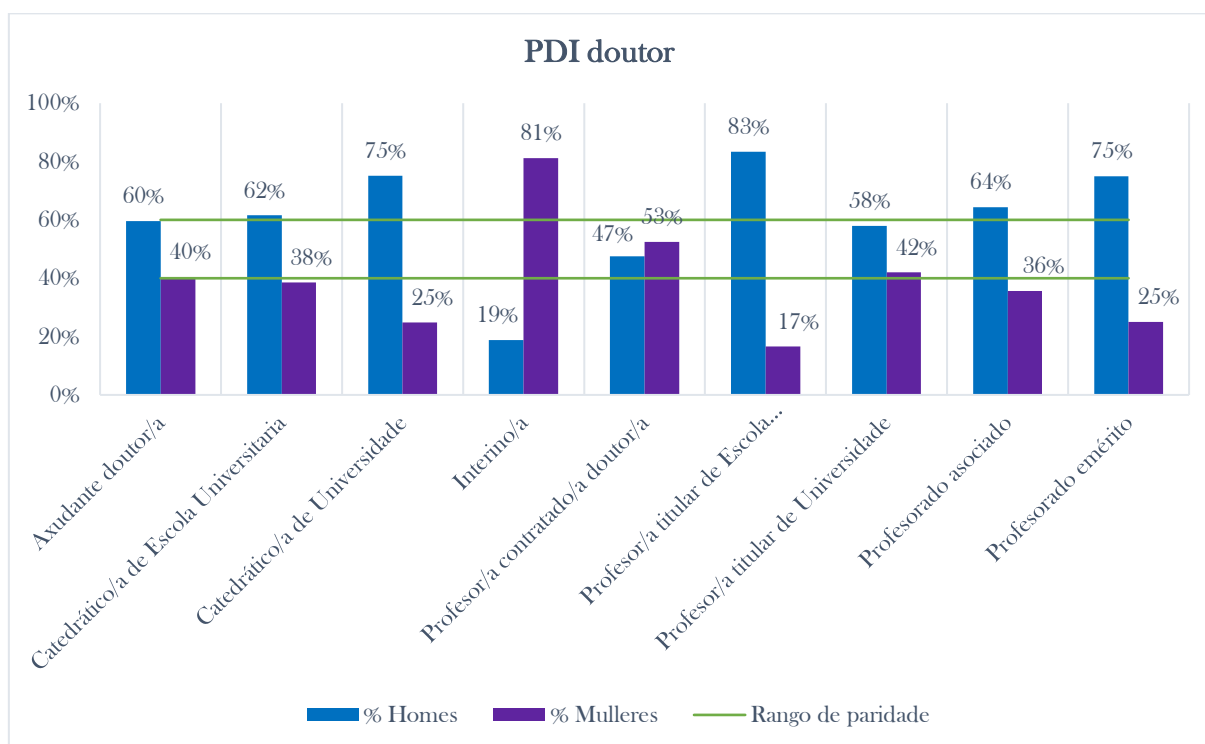
En xeral, como se aprecia na Ilustración 14, a distribución do PDI doutor por xénero atópase dentro do rango de paridade, pois o 42 % do persoal é feminino e o 58 % masculino. En comparación co ano anterior, a tendencia ao equilibrio vai aumentando, pois a presenza feminina incrementouse un 1 %. Con todo, cando se fai unha análise máis detallada apréciase unha forte concentración masculina nas categorías de profesor/a titular de escola universitaria, cun 83 % de homes, e catedrático/a de universidade e profesorado emérito, cun 75 %. Esta situación repítese (con variacións porcentuais mínimas) desde o ano anterior.

Doutra parte, o grao de feminización do cargo de interinidade mostra un crecemento de 17 puntos porcentuais en comparación co ano anterior, pois a asignación de mulleres a

este posto duplicouse de 13 a 26 prazas, o que equivale ao 72 % e ao 81 %, respectivamente.

**Táboa 10. PDI doutor por sexo e por categoría**

Categoría	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Axudante/a doutor	28	19	47	60 %	40 %
Catedrático/a de escola universitaria	8	5	13	62 %	38 %
Catedrático/a de universidade	130	43	173	75 %	25 %
Interino/a	6	26	32	19 %	81 %
Profesor/a contratado doutor	113	125	238	47 %	53 %
Profesor/a titular de escola universitaria	5	1	6	83 %	17 %
Profesor/a titular de universidade	315	228	543	58 %	42 %
Profesorado asociado	56	31	87	64 %	36 %
Profesorado emérito	6	2	8	75 %	25 %
<b>Total</b>	<b>667</b>	<b>480</b>	<b>1147</b>	<b>58 %</b>	<b>42 %</b>



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

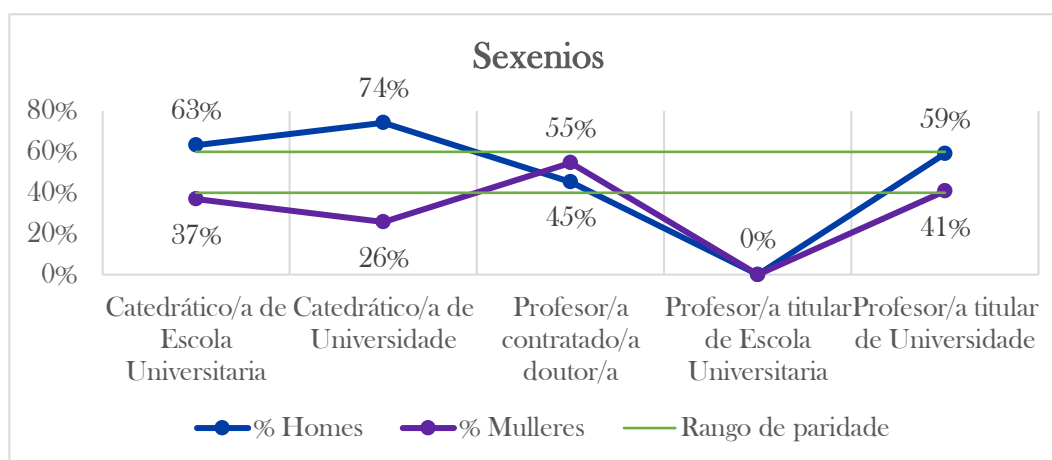
### 4.6. PDI CON SEXENIOS

En conxunto, a distribución de PDI con sexenios atópase fóra do rango de paridade, pois a proporción de homes é do 62 % fronte ao 38 % de mulleres, o que cifra a fenda en 24 puntos porcentuais. Se contabilizamos os «sexenios posibles», como se observa na Táboa 11, a distribución total por sexo situaríase exactamente sobre os rangos de paridade: 60 % de homes e 40 % de mulleres.

Doutra parte, na Ilustración 15 apréciase que os cargos que reúnen un maior número de sexenios coinciden cos que contan cunha maior representación masculina, xa que a categoría de catedrático/a de escola universitaria concentra un 63 % de persoal masculino; catedrático/a de universidade, cun 74 %; e de profesor/a titular de universidade, cun 59 %. O cargo de profesor/a contratado doutor é o único que presenta equilibrio de repartición por xénero cun 55 % de persoal feminino e cun 45 % de persoal masculino.

**Táboa 11. PDI con sexenios e con sexenios posibles**

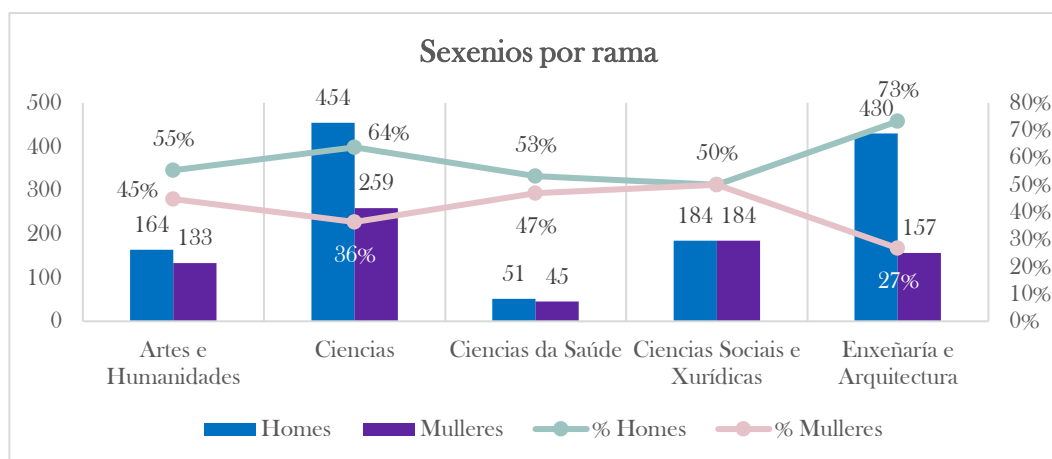
Categoría	Persoal				Total de sexenios	Total de sexenios posibles	Proporción			
	Sexenios		Sexenios posibles				Sexenios		Sexenios posibles	
	H	M	H	M			% H	% M	% H	% M
Catedrático/a de escola universitaria	12	7	32	20	19	52	63 %	37 %	62 %	38 %
Catedrático/a de universidade	498	173	525	183	671	708	74 %	26 %	74 %	26 %
Profesor/a contratado doutor	123	148	222	256	271	478	45 %	55 %	46 %	54 %
Profesor/a titular de escola universitaria	0	0	80	56	0	136	0 %	0 %	59 %	41 %
Profesor/a titular de universidade	650	450	940	733	1100	1673	59 %	41 %	56 %	44 %
<b>Total</b>	<b>1283</b>	<b>778</b>	<b>1799</b>	<b>1248</b>	<b>2061</b>	<b>3047</b>	<b>62 %</b>	<b>38 %</b>	<b>59 %</b>	<b>41 %</b>
Proporción do sumatorio de sexenios e de posibles sexenios									<b>60 %</b>	<b>40 %</b>



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

Se se observa a distribución de sexenios por rama, Ilustración 16, apréciase unha sobrerrepresentación do xénero masculino en catro das cinco ramas: 73 % en enxeñaría e arquitectura, 64 % en ciencias e 53 % en ciencias da saúde. A rama de ciencias sociais e xurídicas é a única que conta cunha composición equilibrada.

En conxunto, os datos anteriores evidencian, novamente, as diferenzas e os estereotipos de xénero que persisten nas áreas STEAM.



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

Neste punto paga a pena mencionar os resultados obtidos pola Axencia Nacional de Avaliación da Calidade e Acreditación (ANECA) sobre a influencia do xénero nas achegas das solicitudes avaliadas dentro da convocatoria de sexenios de investigación 2019. Os datos reflicten que todos os comités teñen achegas que encaixan en estudos da influencia do xénero. Isto reforza a consideración desta temática como unha materia transversal. Tamén sinalan a dificultade de englobar achegas tan diversas nun só comité (ANECA).

En liña co anterior, o informe sobre os «Resultados PEP e academia 2020», realizado pola mesma entidade, detalla información sobre os diferentes comités e comisións de acreditación desagregados polo tipo de acreditación solicitada e polo sexo da persoa solicitante. Os resultados mostran que as diferenzas en número de solicitudes se agrandan a medida que avanza a carreira universitaria. Así, no profesorado axudante doutor hai 1,04 solicitudes de homes por cada solicitude dunha muller; no caso da titularidade universitaria existen 1,2 solicitudes de homes por cada solicitude dunha muller; e nas cátedras universitarias, por cada muller que a solicita hai 1,8 homes. Respecto das porcentaxes de éxito son practicamente os mesmas entre homes e mulleres, aínda que hai comités onde hai diferenzas que son importantes.

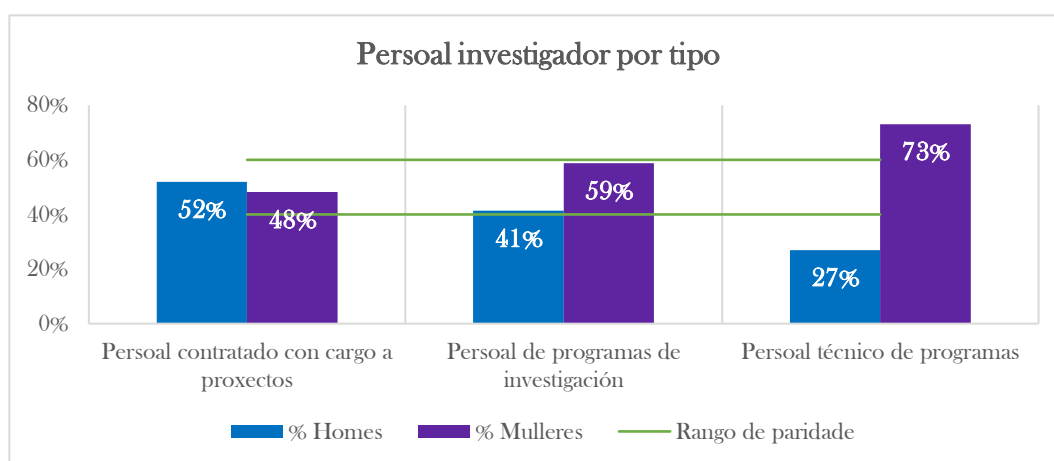
Podes atopar o informe mencionado no seguinte enlace [+info](#)

#### 4.7. PERSOAL INVESTIGADOR POR TIPO

En liñas xerais, o persoal investigador por tipo presenta unha configuración paritaria con maior ocupación feminina, 53 % fronte ao 47 % de investigadores.

Na Ilustración 17 apréciase que as categorías que posúen equilibrio na repartición por xénero son o persoal contratado con cargo a proxectos, co 52 % de homes e o 48 % de mulleres, e o persoal de programas de investigación, co 41 % de homes fronte ao 59 % de mulleres. O persoal técnico de programas reflicte unha composición feminizada, pois o 73 % dos cargos son ocupados por mulleres e só o 27 % por homes.

Categoría	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Persoal contratado con cargo a proxectos	196	182	378	52 %	48 %
Persoal de programas de investigación	109	155	264	41 %	59 %
Persoal técnico de programas	7	19	26	27 %	73 %
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>356</b>	<b>668</b>	<b>47 %</b>	<b>53 %</b>



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

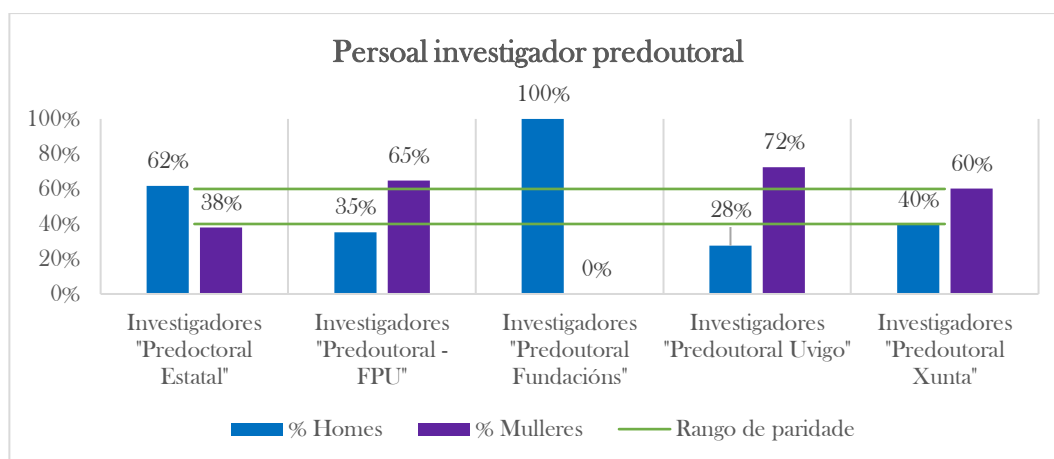
#### 4.8. PERSOAL INVESTIGADOR PREDOUTORAL

En conxunto, como se plasma na Ilustración 18, o persoal investigador predoutoral mostra unha paridade de distribución por xénero, xa que o 40 % son investigadores e o 60 % son investigadoras. Respecto ao ano anterior, o persoal masculino incrementou a súa participación en tres puntos porcentuais, o que permitiu lograr unha participación por xénero paritaria.

Os proxectos con maior concentración masculina corresponden a investigadores «Predoutoral estatal», co 62 %, e «Predoutoral fundacións», co 100 %; cabe resaltar que este último programa ten un só cargo activo.

Os programas Predoutoral-FPU, Predoutoral UVigo e Predoutoral Xunta reúnen unha maior proporción de mulleres, pois contan co 65 %, 72 % e 60 % de participación, respectivamente.

Categoría	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Investigadores Predoutoral estatal	13	8	21	62 %	38 %
Investigadores Predoutoral-FPU	12	22	34	35 %	65 %
Investigadores Predoutoral fundacións	1	0	1	100 %	0 %
Investigadores Predoutoral UVigo	8	21	29	28 %	72 %
Investigadores Predoutoral Xunta	33	50	83	40 %	60 %
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>101</b>	<b>168</b>	<b>40 %</b>	<b>60 %</b>



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

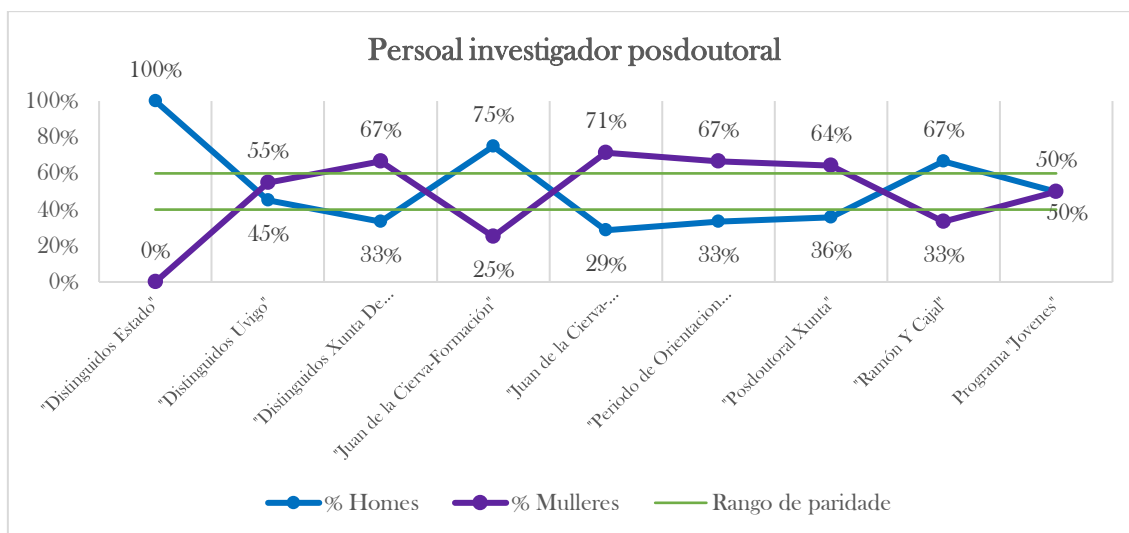
#### 4.9. PERSOAL INVESTIGADOR POSDOCTORAL

A distribución do persoal investigador posdoutoral, en termos xerais, mostra un equilibrio case absoluto de representación por xénero ao concentrar o 51 % de persoal masculino e o 49 % de persoal feminino.

Ao observar a proporción de homes en detalle, na Ilustración 19, apréciase que existe sobrerrepresentación masculina nos programas investigadores «Distinguidos Estado», co 100 % de participación; «Juan de la Cierva-Incorporación», co 67 %; «Período de Orientación Posdoutoral» (POP), co 100 %; e «Ramón e Cajal», cunha porcentaxe de participación do 71 %. Os programas de investigadores «Distinguido UVigo», «Juan de la Cierva-Formación» e «Posdoutoral Xunta» mostran equilibrio de representación entre homes e mulleres.

Táboa 14. Persoal investigador posdoutoral

Categoría	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Distinguidos Estado	2	0	2	100 %	0 %
Distinguidos UVigo	9	11	20	45 %	55 %
Distinguidos Xunta de Galicia	1	2	3	33 %	67 %
Juan de la Cierva-Formación	3	1	4	75 %	25 %
Juan de la Cierva-Incorporación	2	5	7	29 %	71 %
Período de Orientacion Posdoutoral	2	4	6	33 %	67 %
Posdoutoral Xunta	15	27	42	36 %	64 %
Ramón y Cajal	8	4	12	67 %	33 %
Programa Jóvenes	1	1	2	50 %	50 %
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>55</b>	<b>98</b>	<b>44 %</b>	<b>56 %</b>



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

## 5. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E DE MULLERES NO PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E DE SERVIZOS (PAS)

En conxunto, o persoal de administración e de servizos (PAS) atópase por fóra do rango de paridade por 1 punto porcentual, pois como se aprecia na Táboa 15 a relación do persoal é do 39 % de homes e do 61 % de mulleres. En comparación cos resultados do ano anterior, produciuse un pequeno afastamento da distribución paritaria por xénero, inclinándose máis cara á feminización do persoal nesta categoría.

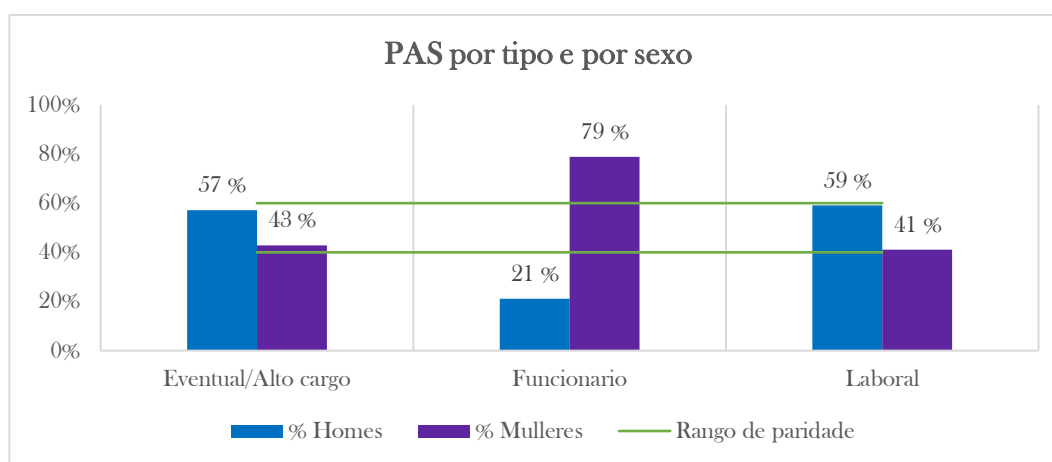
### 5.1. PAS POR TIPO

Como se mostra na Ilustración 20, existe unha clara feminización do PAS funcionario, xa que o 79 % do persoal desta categoría son mulleres, proporción que non variou desde a xestión anterior. Ocorre o contrario no caso do persoal eventual/alto cargo e PAS laboral,



onde o número de homes é superior ao de mulleres, aínda que a distribución se mantén dentro do equilibrio.

Categoría	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Eventual/Alto cargo	4	3	7	57 %	43 %
Funcionario	90	337	427	21 %	79 %
Laboral	229	159	388	59 %	41 %
<b>Total</b>	<b>323</b>	<b>499</b>	<b>822</b>	<b>39 %</b>	<b>61 %</b>

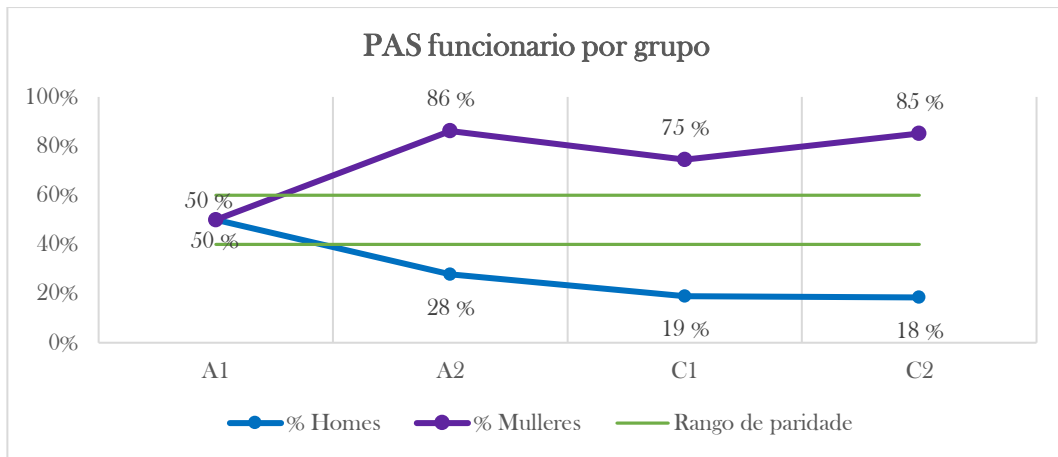


Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

## 5.2. PAS FUNCIONARIO POR GRUPO

En canto ao colectivo PAS funcionario, detallado na Ilustración 21, a súa distribución mostra unha clara sobrerrepresentación feminina nos grupos máis baixos da escala, denotando unha importante segregación vertical que persiste desde anos anteriores. As mulleres ocupan o 86 % do grupo A2, o 75 % do grupo C1 e o 85 % do C2, distribucións que se ven agravadas en comparación co ano anterior e que distan bastante da paridade. O grupo A1 ten paridade absoluta, pero débese considerar que é o grupo con menor presenza de persoal de todo o colectivo.

Categoría	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
A1	5	5	10	50 %	50 %
A2	20	62	72	28 %	86 %
C1	44	173	232	19 %	75 %
C2	21	97	114	18 %	85 %
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>337</b>	<b>427</b>	<b>21 %</b>	<b>79 %</b>



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

### 5.3. PAS LABORAL POR GRUPO

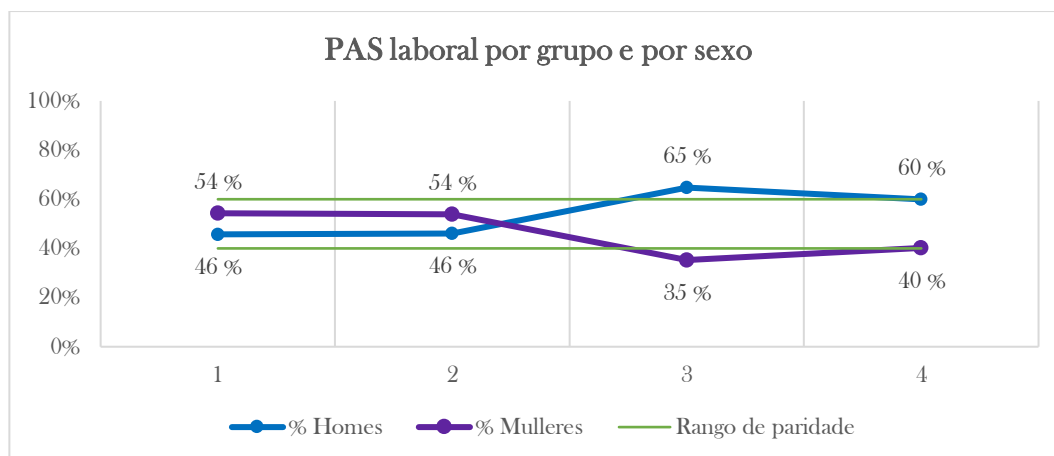
Aínda que os datos globais relativos ao total do PAS laboral<sup>1</sup> manteñen valores equilibrados, como se reflicte na Ilustración 22, a presenza feminina é levemente superior na categoría profesional 1 e 2. Sucede o contrario nas categorías 3 e 4, xa que a participación masculina se mantén no 65 % e no 60 %, respectivamente.

Con respecto a 2020, as proporcións mantivéronse estables e houbo un crecemento positivo en todas as categorías, que se achegaron progresivamente ao equilibrio.

Táboa 17. PAS laboral por grupo					
Categoría	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
1	32	38	70	46 %	54 %
2	6	7	13	46 %	54 %
3	112	61	173	65 %	35 %
4	79	53	132	60 %	40 %
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>159</b>	<b>388</b>	<b>59 %</b>	<b>41 %</b>

<sup>1</sup>Segundo a Resolución, do 13 de maio de 2019, da Dirección Xeral de Traballo, a clasificación de grupos profesionais é:

- O grupo 1 e 2 require estar en posesión dunha titulación universitaria de grao superior e de grao medio, respectivamente.
- O grupo 3 precisa o título de bacharelato ou de grao superior de formación profesional.
- O grupo 4 esixe o título de educación secundaria, educación xeral básica ou formación profesional de técnico ou técnico auxiliar, ou equivalentes.



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

## 6. DISTRIBUCIÓN DO ALUMNADO

Aínda que os datos globais do alumnado matriculado en grao, mestrado e doutoramento manteñen proporcións de xénero equilibradas, ao facer unha análise pormenorizada evidénciase unha distribución desigual nas diferentes ramas de coñecemento e graos. Estes desequilibrios confirman a persistente segregación horizontal, ademais reafirman o peso que ten o rol de xénero na elección de estudos académicos.

### 6.1. ALUMNADO POR RAMA DE COÑECEMENTO

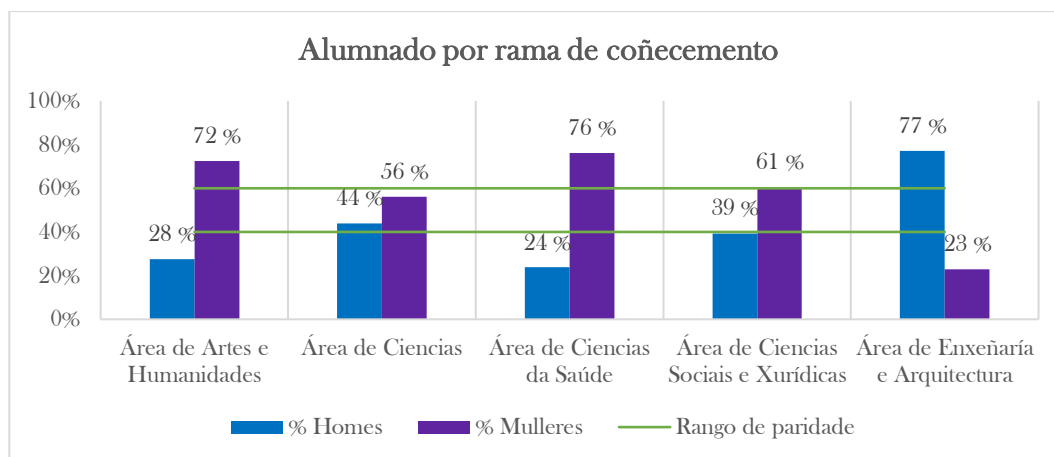
Aínda que a distribución do alumnado é paritaria, 48 % de homes e 52 % de mulleres, como se observa na Ilustración 23, o xénero feminino mostra maior presenza en tres das catro ramas: artes e humanidades, ciencias da saúde, e ciencias sociais e xurídicas, cunha sobrerrepresentación do 72 %, 76 % e 61 %, respectivamente.

Doutra parte, do mesmo xeito ca o ano anterior, a rama de enxeñaría e arquitectura presenta unha forte masculinización, xa que o 77 % do alumnado son homes e o 23 % mulleres.

A única rama con participación paritaria é a de ciencias, xa que concentra o 44 % de homes e o 56 % de mulleres.

Respecto diso, apréciase que a fenda de xénero entre ramas de coñecemento persiste, así tamén os típicos estereotipos de xénero, pois as mulleres mostran preferencia por carreiras relacionadas con tarefas administrativas, o coidado e temáticas sociais. En cambio, os homes inclínanse por elixir carreiras relacionadas coa tecnoloxía e coa ciencia.

Rama de coñecemento	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Artes e humanidades	563	1475	2038	28 %	72 %
Ciencias	919	1171	2090	44 %	56 %
Ciencias da saúde	273	874	1147	24 %	76 %
Ciencias sociais e xurídicas	3650	5619	9269	39 %	61 %
Enxeñaría e arquitectura	4259	1266	5525	77 %	23 %
<b>Total</b>	<b>9664</b>	<b>10405</b>	<b>20069</b>	<b>48 %</b>	<b>52 %</b>

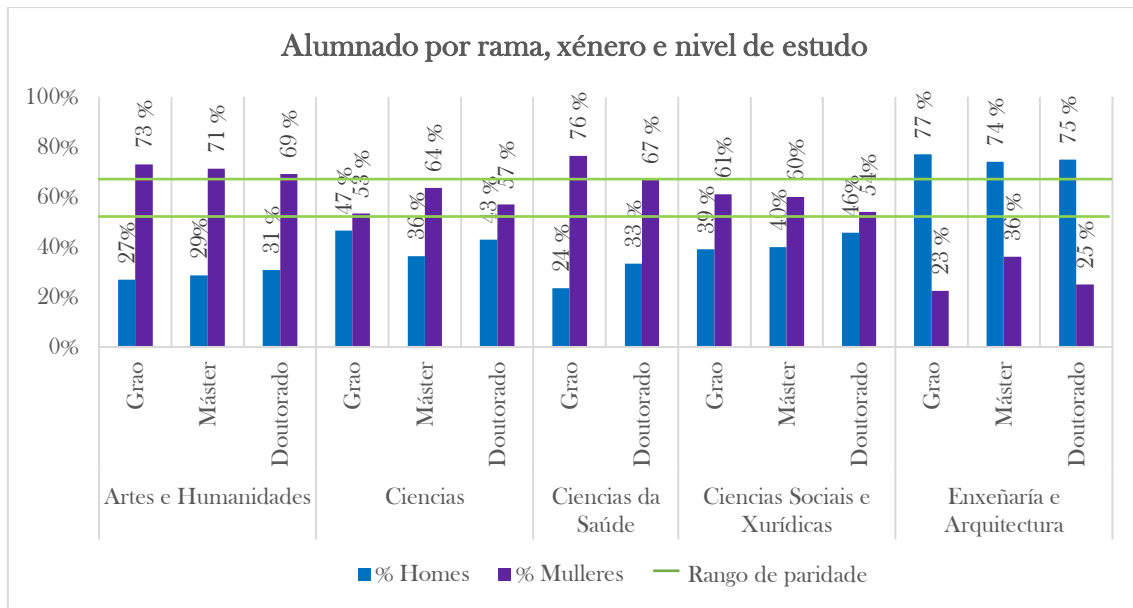


Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

## 6.2. ALUMNADO POR RAMA DE COÑECEMENTO, XÉNERO E NIVEL DE ESTUDO

Se analizamos a distribución por xénero nas diferentes ramas e niveis, plasmado na Ilustración 24, obsérvase novamente unha marcada sobrerrepresentación feminina nas ramas de artes e humanidades, ciencias da saúde, e ciencias sociais e xurídicas en todos os niveis de estudo. Ocorre o contrario na área de enxeñaría e arquitectura, onde, en todos os niveis de estudo, a sobrerrepresentación masculina é evidente.

Respecto diso, os únicos niveis que reúnen paritariamente ambos os xéneros son os de mestrado e de doutoramento das ramas de ciencias e ciencias sociais e xurídicas. As demais ramas mostran desequilibrios, na súa maioría por sobrerrepresentación de mulleres, en cada un dos seus niveis de estudo.



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

## 7. CONCILIACIÓN

Para realizar a seguinte análise empregouse información dispoñible no portal de transparencia da Universidade de Vigo sobre os tipos de absentismo dos colectivos PAS e PDI.

A Ilustración 25 mostra o detalle das principais licenzas e permisos concedidos ao persoal por razóns de coidados e de conciliación; para iso, examináronse nove tipos de absentismos que afectan tanto a homes coma a mulleres na vida familiar. Cabe resaltar que, para evitar un nesgo na información, se deixaron de lado os tipos de permisos relacionados co embarazo ou coa maternidade, pola súa afectación específica a mulleres, e o de paternidade, que se concede só a homes.

Respecto diso, a fenda de xénero relacionada coa conciliación viuse agravada en comparación co ano anterior. Isto débese en gran medida á pandemia pola covid-19, pois a porcentaxe de permisos que as mulleres solicitaron foi do 68 % fronte ao 32 % de permisos outorgados aos homes para o mesmo fin.

Estes datos mostran que a responsabilidade da familia e os coidados seguen recaendo maiormente na muller, perpetuando o desequilibrio de xénero en canto á conciliación do traballo e da vida familiar. Ademais, débese considerar que a consecuencia inmediata deste desequilibrio impacta directamente nas oportunidades entre homes e mulleres no ámbito laboral e académico.

A pandemia pola covid-19 evidenciou o complexo que resulta conciliar unha vida laboral e familiar. Así mesmo, a implementación imprevista do teletraballo xerou dificultades para todo o persoal, tendo maior afectación nos e nas profesionais con persoas ao seu cargo.

De acordo cos datos recollidos no informe «[Violencia estrutural contra as mulleres. Xénero e investigación científica na Universidade de Vigo en tempos da covid-19](#)», o impacto no ámbito profesional, persoal e emocional do persoal docente e investigador da Universidade de Vigo afectou significativamente ás súas rutinas e á súa organización laboral, xa sexa por coidados e por atención do fogar ou pola nova modalidade de traballo.

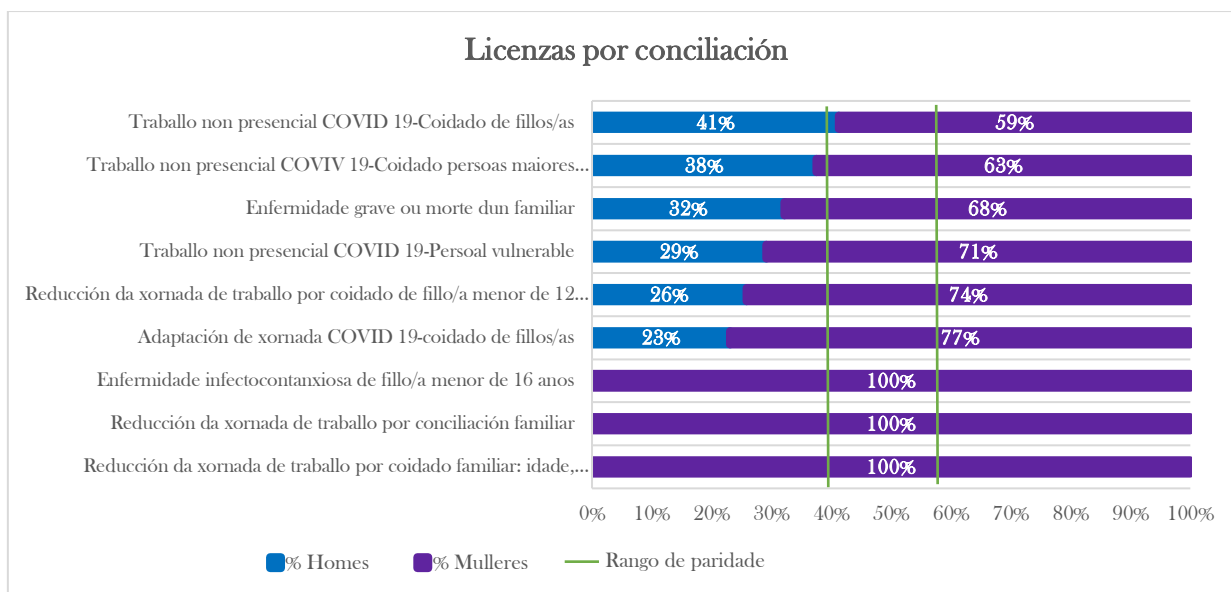
Segundo o estudo, as mulleres foron as que fixeron maiores modificacións nos seus horarios para adaptarse ás novas necesidades, pois a dificultade para conciliar o traballo remoto coa vida laboral e familiar viuse agravada pola carga adicional de traballo remunerado e non remunerado.

Doutra parte, fixéronse moito máis visibles os obstáculos e as fendas de xénero que as mulleres deben atravesar na súa carreira académica, pois a maternidade e a conciliación afectan directamente á investigación, á produción científica e á docencia.

É evidente que as desigualdades respecto de responsabilidades, conciliación, vida persoal e autocoidados se complicaron coa pandemia, e afectan en maior medida a mulleres ca a homes, xa que, segundo o estudo, cinco de cada dez mulleres enquisadas afirmaron non dispor de tempo para elas; no caso dos homes, tres de cada dez afirmaron o mesmo.

Táboa 19. Licenzas relacionadas coa conciliación

Tipo de licenza	Homes	Mulleres	Total	Proporción	
				% de homes	% de mulleres
Adaptación da xornada covid-19 ao coidado dos fillos/as	3	10	13	23 %	77 %
Enfermidade grave ou morte dun familiar	46	97	143	32 %	68 %
Enfermidade infectocontaxiosa dun fillo/a menor de 16 anos	0	1	1	0 %	100 %
Redución da xornada de traballo por coidado dun fillo/a menor de 12 anos	8	23	31	26 %	74 %
Redución da xornada de traballo por coidado dun familiar: idade, enfermidade ou accidente	0	6	6	0 %	100 %
Redución da xornada de traballo por conciliación familiar	0	5	5	0 %	100 %
Traballo non presencial covid-19 por coidado dos fillos/as	33	47	80	41 %	59 %
Traballo non presencial covid-19 por coidado de persoas maiores dependentes	3	5	8	38 %	63 %
Traballo non presencial covid-19 por coidado de persoal vulnerable	16	39	55	29 %	71 %
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>233</b>	<b>342</b>	<b>32 %</b>	<b>68 %</b>



Fonte: elaboración propia a partir de datos do portal de transparencia da Universidade de Vigo

**CAPÍTULO II**  
**FUNDAMENTOS**  
**CIENTÍFICOS DAS**  
**FENDAS DE XÉNERO**



## CAPÍTULO II FUNDAMENTOS CIENTÍFICOS DAS FENDAS DE XÉNERO

Neste capítulo expóñense diferentes teorías que explican as orixes das fendas de xénero horizontais e verticais no ámbito académico, e que axudan a comprender mellor os resultados presentados no capítulo anterior.

### 8. FENDA DE COIDADOS

A importancia dos coidados cobrou maior relevancia durante a pandemia e fíxose máis evidente a feminización deste labor. Segundo o estudo *Covid-19 e desigualdade de xénero en España*, o 12 % dos fogares con menores ao seu cargo son nais solteiras, mentres que os pais solteiros son tan só o 2 %. Esta situación tradúcese en maiores probabilidades de que as mulleres sexan provedoras únicas do coidado das nenas e nenos, actividade que se viu bastante incrementada durante o confinamento (EsadeEcPol, 2020).

Ao longo da pandemia, evidenciáronse as complicacións sociais que atravesan as mulleres para lograr conciliar a vida laboral e familiar. A ausencia de políticas de corresponsabilidade e de protección social repercute directamente nas mulleres que traballan no sector de coidados e tamén naquelas que asumen as tarefas no fogar e tentan compatibilizar o traballo de fóra da casa cos coidados. Por outra parte, as mulleres tiveron que asumir estas cargas de coidados cando son maioría nos sectores esenciais. Por exemplo, as actividades sanitarias ou o persoal que traballa en distribución alimentaria son, na súa maioría, mulleres.

Mesmo sen unha crise, as responsabilidades do coidado xeralmente recaen en gran medida sobre as mulleres. Agora, co peche das escolas e de lugares de traballo, a súa carga de traballo non remunerado incrementouse aínda máis. A situación para os fogares monoparentais pode ser aínda máis difícil, especialmente cando as opcións de coidado infantil informal non están dispoñibles (European Institute for Gender Equality, 2020).

Doutra parte, o teletraballo evidenciou os conflitos de equilibrio entre o traballo e a vida, especialmente para as mulleres con criaturas de 0 a 5 anos, pois a modalidade de educación en liña creou unha nova forma de coidado non remunerado, especialmente para as que están máis involucradas en axudar os seus fillos e fillas nas aulas virtuais. A pesar de que os homes asumen máis responsabilidades de coidado ca antes, a participación das mulleres no traballo non remunerado aumentou. Ademais, as nais teñen que lidar coas interrupcións dos seus fillos e fillas con máis frecuencia ca os pais cando traballan a distancia. As distraccións constantes e as responsabilidades de coidado adicional para as mulleres reducen a súa produtividade e poderían reducir o seu progreso profesional e o seu salario (European Institute for Gender Equality, 2021).

Respecto diso, a pandemia provocou un declive nas investigacións e nas publicacións de mulleres científicas, situación que ten que ver fundamentalmente coa fenda de coidados e

terá como consecuencia a ampliación da fenda de xénero na ciencia (Kohan, 2020). Os datos preliminares de diferentes contextos e disciplinas indican que as mulleres durante a pandemia envían menos artigos para publicar e comezan menos proxectos de investigación ca, proporcionalmente, os seus colegas homes (Gómez *et al.*, 2020).

En definitiva, tal e como apunta o estudo *Xénero e investigación científica na Universidade de Vigo en tempos da covid-19*, a feminización do traballo doméstico evidencia unha desigual carga das responsabilidades nos fogares, e resulta unha das consecuencias directas para o PDI, con maior impacto no xénero feminino: a diminución do tempo dedicado á investigación, e menor volume de artigos e de publicacións. Isto supón unha menor posibilidade de conseguir financiamento futuro para novos proxectos e que inevitablemente intensifica as desigualdades de xénero na academia.

Á marxe da pandemia, en España, as enquisas sobre os «usos do tempo» mostran a desigual distribución dos coidados en función do xénero. En efecto, unha das causas máis importantes da exclusión da muller do mundo académico é o conflito inherente entre a profesión académica e a formación da familia. En concreto, a literatura científica dá conta dos paróns na produción científica das mulleres cando son nais ou están a cargo de persoas dependentes. Segundo o estudo *A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists*, publicado no ano 2007, hai unha baixada na produtividade científica das investigadoras ao converterse en nais e, en consecuencia, unha diminución da competitividade. Por exemplo, este feito fai que as mulleres queden relegadas na consecución de sexenios de investigación na dirección de proxectos e de teses de doutoramento, e dificultalles ascender ás categorías de profesoras titulares e de catedráticas.

Véxase [PDI con sexenios](#).

Segundo Ramírez (2012), podería suporse que ter descendencia é un factor que afecta directamente a produtividade das académicas, ante o cal se esperaría que unha maior produtividade por parte das investigadoras estea directamente relacionada con:

- a) As súas posibilidades obxectivas (e subxectivas) de éxito na conciliación da maternidade e da crianza coas demandas do traballo académico.
- b) Un aumento de malestares percibidos e tolerados ante a discordancia entre as aspiracións e as posibilidades obxectivas (e subxectivas) de conciliación.
- c) A renuncia á maternidade, conscientemente ou non, ligada á procura dunha avaliación favorable e dun prestixio académico.

Finalmente, resulta preocupante que máis da metade das mulleres de entre 45 e 49 anos de idade que non tiveron descendencia no noso país desexarían tela. Un dos principais motivos que manifestan apuntan a razóns laborais, de conciliación ou económicas. De feito, a inseguridade laboral e a falta de posibilidades de conciliación son as causas

principais polas cales as mulleres españolas son as que menos criaturas teñen en Europa e máis tardiamente (1,3 fillos/as por muller)<sup>2</sup> (INE, 2018).

## 9. EFECTO MATILDA

O denominado efecto Matilda, fenómeno que foi descrito por primeira vez pola sufraxista e abolicionista Matilda Joslyn Gage no seu ensaio *A muller como inventora*, refírese á omisión da contribución que realizan as mulleres no desenvolvemento de inventos ou na investigación. Tamén describe o fenómeno polo cal as mulleres e as súas achegas científicas se acreditan aos homes ou, directamente, se invisibilizan por completo (Rossiter, 1993).

Esta teoría resulta o contrapunto ao chamado efecto Mateo, teorizado por Robert Merton, para explicar que nas sociedades contemporáneas se lle dá máis ao que máis ten. No caso do efecto Matilda, a invisibilización, usurpación e dominación das mulleres científicas destacadas é inversamente proporcional ao trato que estas reciben dos seus colegas e das institucións académicas nas que traballan. Isto obsérvase nos casos de investigadoras como Rosalind Franklin, Jocelyn Bell, Vera Rubin, Chieng-Shiun Wu, Hedy Lamarr etc.

Doutra parte, débese apuntar que unha das consecuencias deste fenómeno, á marxe da invisibilización das mulleres científicas, é a persistente carencia de figuras femininas na ciencia, o que leva a que outras mulleres, nenas e mozas perciban que a ciencia é case en exclusiva para o xénero masculino.

Recentemente, a Asociación de Mulleres Investigadoras e Tecnólogas (AMIT), co apoio da Oficina do Parlamento Europeo en España, lanzou o proxecto chamado «No more Matildas» co obxectivo de corrixir a eliminación histórica das científicas e incorporalo aos libros de texto escolares. Así mesmo, o proxecto pretende darlles visibilidade a referentes femininos na ciencia para eliminar os típicos estereotipos de xénero e axudar a que máis nenas e mozas consideren a ciencia como unha carreira que desexen seguir.

En liña co anterior, un grupo de 35 científicas dos Estados Unidos e de Europa, nun comunicado publicado en *The World University Rankings*, afirman que as mulleres científicas están a loitar contra dúas fronteiras: a covid-19 e o patriarcado. No mesmo comunicado ratifican que:

Non incluír as voces das mulleres na discusión pública sobre a pandemia da covid-19 é unha distorsión da realidade. Non só perpetúa a invisibilidade das mulleres en postos científicos e de liderado, o que socava a nosa capacidade para ser tomadas en serio como expertas e non proporciona modelos para as mulleres máis novas, senón que tamén afecta as nosas carreiras mentres nos esforzamos por demostrar o impacto do noso traballo no financiamento, axencias, colegas e comités de contratación ou promoción.

---

<sup>2</sup>Esta sondaxe publicada o 27 de novembro de 2018 dálles continuidade ás realizadas en 1977, 1985 e 1999. Para elaborala, enquisaron 17 037 persoas de entre 18 e 55 anos (14 446 mulleres e 2591 homes).

No escenario actual de pandemia que atravesamos, viuse que as mulleres dirixiron investigacións pioneiras en materia de saúde pública, vacinas, tratamentos e tecnoloxía innovadora, ademais de traballar na primeira liña para dar resposta á covid-19 como científicas, traballadoras da saúde e moito máis. No entanto, segundo datos da ONU Mulleres (2021), a fenda de xénero no ámbito da ciencia e da tecnoloxía segue sendo un obstáculo para o xénero feminino. En porcentaxe, só o 33 % do persoal investigador son mulleres, a pesar do feito de que representan o 45 % nos graos, o 55 % nos mestrados e o 44 % nos programas de doutoramento (véxase a relación similar de porcentaxes no apartado [alumnado por rama de coñecemento, xénero e nivel de estudo e pdi por rama e por sexo](#)). Segundo os datos da mesma publicación, aínda que o 70 % do persoal que traballa no sector sanitario e de asistencia social son mulleres, estas reciben unha remuneración do 11 % inferior á dos homes.

A pandemia da covid-19 está a agravar as disparidades de xénero existentes nas carreiras científicas. É por esta razón que, agora máis ca nunca, débese recoñecer e visibilizar as contribucións que realizan as mulleres neste ámbito, destruír os estereotipos e erradicar a discriminación contra as mulleres e as nenas que impide o seu desenvolvemento pleno neste campo.

## 10. SEXISMO E UNIVERSIDADE

O sexismo é unha forma de violencia de xénero sutil que transita de forma vertical, horizontal e circular en todas as esferas da vida, e, por suposto, tamén nas universidades. O uso da forza física non é o único medio de exercer violencia, pois o sexismo é, de entre todas as formas de violencia de xénero, unha das máis arcaicas e persistentes. Pode explicarse «como unha... "institución venerable"... alude á subordinación das mulleres. O sexismo é maiormente un problema das mulleres con relación aos homes. A diferenza tradúcese en desigualdade, tomando como referencia o masculino» (Lamas, 1998).

No ámbito académico, aínda persisten diversas formas de sexismo tanto no estudantado coma no persoal docente, administrativo e investigador. No ámbito científico, a invisibilización da achega das mulleres nos contidos dos manuais de texto e nos plans de estudos, en xeral, nos temarios ou nas referencias bibliográficas faise evidente sen necesidade de analizar máis aló ca os datos globais (véxase [persoal investigador predoutoral e persoal investigador posdoutoral](#)). Tamén se reflicte na preferencia de moitos homes ao escoller outros homes para nomeamentos e posicións interesantes, que repercuten en oportunidades de investigación, de publicacións ou nas menores invitacións que reciben as mulleres para participar en actividades noutras universidades, congresos, no estranxeiro etc. Por suposto, tamén existe a autoexclusión das propias mulleres que, debido ao tipo de socialización sexista, ás dificultades de conciliación ou á percepción errónea de non sentirse capaces (a chamada síndrome da ou do impostor), fan que rexeiten cargos de responsabilidade ou de visibilidade (Wenneras e Wold, 1997).

Por outra parte, Eva Alcón, reitora da UJI e delegada da Presidencia da Conferencia de Reitores das Universidades Españolas (CRUE), na súa participación no seminario «Igualdade de xénero no marco do dereito internacional: reconstruír mellor» organizado polo Instituto de Formación e Investigación de Nacións Unidas (UNITAR, polas súas siglas en inglés) e realizado o pasado 3 de marzo de 2021, subliñou que: «a pesar de que desde hai trinta anos hai máis mulleres matriculadas ca homes nas universidades españolas e que estas teñen maior taxa de éxito nos estudos, non alcanzan o liderado que lles corresponde». Como exemplos, citou os desequilibrios nas reitorías, con só un 20 % de mulleres; nas cátedras, cunha muller por cada catro homes; ou nas direccións dos institutos de investigación, con apenas un 21 % de mulleres á fronte. Ademais, lembrou que ata 1982 non houbo unha muller reitora en España, tras 800 anos de estudos superiores, e catro décadas despois só hai nove reitoras nas cincuenta universidades públicas.

Véxase a [distribución de homes e de mulleres nos órganos de goberno](#), [distribución de homes e de mulleres na Xerencia](#), [distribución de homes e de mulleres no persoal docente e investigador \(PDI\)](#) e [distribución de homes e de mulleres no persoal de administración e de servizos \(PAS\)](#).

## 11. DISCRIMINACIÓN SEXUAL E MERCADO LABORAL

Aínda que tradicionalmente as mulleres non participaron no ámbito laboral e económico do mesmo xeito ca os homes, motivo polo cal se perpetuaron as disparidades entre sexos no mercado laboral, coa crise sanitaria da covid-19 xerouse un impacto económico e laboral que agravou as fendas de xénero e as desigualdades ás que se enfrontan as mulleres no momento de tentar ingresar ao mercado laboral.

As mulleres que acceden ao mercado laboral non contan coas mesmas condicións ca os homes, xa que traballan en sectores tradicionalmente feminizados (e precarizados), ocupan postos directivos en menor proporción ca eles e evidentemente non perciben salarios acordes co labor que realizan. Estas situacións repercuten na súa condición económica e social, e mesmo no seu estado de saúde; ademais, polo xeral, as mulleres son as que se ocupan dos coidados, polo que se a súa situación familiar, laboral e económica é precaria, se enfrontan a dificultades importantes para saír adiante (Pérez del Río, 2009).

O informe de Closingap 2020 mostra a distribución desigual do tempo remunerado e non remunerado, e os seus efectos negativos na traxectoria profesional das mulleres, coa respectiva repercusión en salario e en pensión. As mulleres en España traballan 5300 millóns de horas menos ao ano ca os homes, o que se traduce nunha fenda de 28 % debido a unha taxa de participación laboral menor e maiores contratos a tempo parcial. Ademais, evidénciase que as mulleres dedican diariamente dúas horas máis ca os homes ás tarefas do fogar e 46 minutos máis ao coidado dos fillos. O estudo cuantifica tamén a fenda no fogar: por cada home inactivo por dedicarse a tarefas na casa, hai case nove mulleres na mesma situación.

No ámbito académico, as diferenzas explícanse polo atraso á hora de conquistar incentivos salariais (sexenios, cargos etc.) debido aos obstáculos derivados da conciliación, entre outros. Como conclúe o *Estudo sobre a fenda salarial de xénero na Universidade de Valencia*, realizado pola catedrática de socioloxía Capitolina Díaz e o seu equipo. O sistema formal de remuneracións, baseado en criterios obxectivos para garantir a igualdade de oportunidades, atópase tensado polas lóxicas de xénero estruturais que están invisibilizadas e que reproducen diferenzas salariais entre mulleres e homes. Como consecuencia, a media salarial bruta no caso das mulleres pertencentes ao persoal docente e investigador (PDI) é inferior ao dos homes debido non só ao esperable, isto é, que estes últimos acceden en maior proporción ás categorías laborais superiores, senón que tamén os complementos salariais, que varían ao longo da carreira profesional, son maiores en profesores ca en profesoras (Jabbaz *et al.*, 2019).

Tamén se debe considerar que a maternidade produce efectos negativos no salario das mulleres, situación que se estende ao longo de toda a súa vida profesional e non se recupera nunca. As nais do PDI recoñecen que a cantidade e a calidade das súas publicacións se resentiu nos anos da crianza, e agraváronse nos casos nos que a maternidade coincide cunha ruptura da parella (ou trauma similar). Ese freo nas publicacións é o que determina a escaseza de sexenios neste colectivo. Por tanto, é a vida persoal, sobre todo a crianza, o elemento que afecta máis negativamente á carreira profesional e, por tanto, á fenda salarial.

Véxase [distribución de homes e de mulleres no persoal docente e investigador \(pdi\)](#).

## 12. NESGOS DE XÉNERO NA AVALIACIÓN DA CALIDADE ACADÉMICA

A literatura científica mostra múltiples exemplos de discriminación por razón de xénero na contratación, na promoción e nos salarios do mercado laboral, mesmo en institucións prestixiosas. Un estudo observou que cando se mostraba un mesmo currículo a distintas institucións académicas dos Estados Unidos de América, obtíñan mellor valoración se era dun home (Moss-Racusin *et al.*, 2012). Na mesma liña, unha investigación publicada en 2019 concluíu que as diferenzas de xénero no financiamento das subvencións poden atribuírse a avaliacións menos favorables das mulleres e non á calidade da investigación que propoñen (Witteman *et al.*, 2019).

Un dos primeiros estudos en mostrar as diferenzas nas avaliacións do persoal investigador publicouse en 1997 na revista *Nature*, na que se mostraba que as mulleres debían presentar ata 2,4 veces máis méritos ca os homes para obter un contrato do Consello de Investigación Médica de Suecia. Por iso, conclúese que é recomendable elevar a presenza de mulleres na composición dos tribunais, xa que as puntuacións das avaliadoras non favorecen as propostas dos solicitantes masculinos do mesmo xeito ca as dos revisores homes (Wenneras e Wold, 1997).

Recentemente, outra investigación publicada pola Oficina Nacional de Investigacións Económicas dos Estados Unidos de América asegura que os tribunais que avalían as

propostas científicas puntúan un 16 % menos os traballos científicos das mulleres ca os dos homes; a pesar de que as avaliacións son cegas ao «sexo», os diferentes «estilos de comunicación» derivados da socialización sexista (eles máis xenéricos, elas máis específicos) xeran este tipo de nesgos. No estudo analizáronse preto de 6800 propostas que foron presentadas ao programa Desafíos Globais da Fundación Bill e Melinda Gates entre 2008 e 2017. Paradoxalmente, as mulleres que superaron a avaliación xeraron resultados innovadores indistinguibles dos homes ou mesmo mellores, pois a asignación de fondos ás mulleres xerou un maior rendemento ca os concedidos aos homes (Kolev *et al.*, 2019).

Segundo o informe *Científicas en cifras*, na etapa predoutoral a porcentaxe de homes (52,4 %) é algo superior á de mulleres (47,6 %), e na primeira etapa posdoutoral alcánzase a paridade; con todo, nos postos máis altos da carreira investigadora dentro da universidade tres de cada catro persoas do persoal catedrático son homes. Como se pode apreciar, a medida que avanza a carreira investigadora dentro da universidade, a proporción de mulleres descende, o que se denomina «efecto tesoira». Os posibles motivos que explican este fenómeno atribúense ás dificultades para conciliar unha carreira en investigación, que ten as súas propias dificultades (competitividade, precariedade, mobilidade) coa vida persoal e, sobre todo, familiar; pero tamén nesgos de xénero e a discriminación, sobre todo indirecta, que poden darse aínda nalgúns ámbitos ou un ambiente sexista nalgúns contornas laborais (Unidade de Mulleres e Ciencia do Ministerio de Ciencia e Innovación, 2021).

Estes datos non difiren moito dos rexistrados na nosa universidade, só fai falta revisar os datos da [distribución de homes e de mulleres no persoal docente e investigador \(pdi\)](#).

### 13. ESTEREOTIPOS NA ELECCIÓN DE CARREIRAS PROFESIONAIS

Mentres que as mulleres representan máis da metade do alumnado matriculado en estudos de grao, mestrado e doutoramento, continúan estando especialmente infrarrepresentadas en estudos da rama de enxeñaría e arquitectura. Segundo datos do informe PISA (2018), o descenso paulatino na proporción de investigadoras do sector do ensino superior que traballan na área de enxeñaría e tecnoloxía é preocupante, xa que en 2019 só o 12 % das investigadoras traballa na área de enxeñaría e arquitectura, porcentaxe que retrocedeu case sete puntos desde 2015.

Respecto diso, a OCDE resalta que os estudos e a formación vinculada coa área STEM<sup>3</sup> se ven recompensados no mercado laboral, aínda que as áreas de estudo se achán condicionadas en gran medida polas diferenzas de xénero. En España, aproximadamente o 24 % do alumnado matriculado en enxeñarías, produción industrial e construción foron

---

<sup>3</sup>STEM: termo adoptado pola Organización para a Cooperación e o Desenvolvemento Económico (OCDE) para referirse á área educativa que engloba as ramas de ciencia, tecnoloxía, enxeñarías e matemáticas (Science, Technology, Engineering and Mathematics, polas súas siglas en inglés).

mulleres en 2015, a mesma porcentaxe ca a media de países OCDE. A proporción de mulleres en estudos TIC foi tan só do 12 %, por baixo do 19 % da media da OCDE. Con todo, as mulleres están sobrerrepresentadas nas carreiras relacionadas co sector educativo (España, 79 %; OCDE, 78 %), así como en saúde e benestar (España, 72 %; OCDE, 76 %) (Sillero e Hernández, 2019).

En liña co anterior, os resultados da avaliación de PISA 2015 mostran que a diverxencia nas traxectorias profesionais de nenos e nenas comeza moito antes de que cheguen a escoller a súa carreira. Os nenos teñen máis probabilidades ca as nenas de visualizarse desenvolvendo unha carreira profesional vinculada coas ciencias, a pesar de que as nenas obteñen mellores resultados na avaliación de ciencias de PISA. Estas diferenzas fanse evidentes ao ver que case tres de cada catro estudantes de enxeñaría e catro de cada cinco estudantes de TIC son homes (OCDE, 2018).

Os estereotipos sexistas teñen unha influencia negativa en nenos e nenas, aínda que estas últimas seguen sendo as máis afectadas na medida en que se lles presenta como o sexo débil, impedindo o desenvolvemento de todo o seu potencial humano. A partir do diagnóstico efectuado por varios investigadores, demostraron que a escola reproduce algunhas relacións sociais que incentivan a superioridade dos homes sobre as mulleres, lexitimando a cultura do patriarcado. En tal sentido, a educación con enfoque de xénero desde a idade temperá ten unha grande importancia, xa que é nesta etapa na que os nenos e nenas están libres de prexuízos, polo que educar sen estereotipos sexistas e discriminatorios se traduce no desenvolvemento dun individuo capaz de crear relacións en condicións igualitarias e cunha visión común (Vázquez Escobar e Nápoles Cruz, 2019).

Tamén se debe pór atención na influencia que ten a familia sobre as decisións educativas das nenas e nenos, pois, de forma sutil, os pais e as nais xeran e transmiten expectativas sobre as eleccións profesionais dos seus fillos e fillas; é así como as nenas e nenos tentan encaixar nos modelos de masculinidade e de feminidade construídos socialmente. Como resultado elixen as súas traxectorias educativas de acordo cos roles sociais asignados. Por exemplo, a feminidade normalmente relaciónase coa maternidade, coas relacións e co coidado dos demais. Pola contra, a masculinidade asóciase coa produción de bens valorados economicamente e co poder xerárquico. Entón, os estereotipos de xénero arraigados na sociedade son os que teñen maior peso e condicionan a que as e os menores se comporten de acordo co definido a partir do seu xénero (Sagebiel e Vázquez Cupeiro, 2010).

En consecuencia, as académicas aspirantes non teñen modelos para seguir. Debido a isto e a que senten que continuar a carreira implica renunciar a ter fillos, multitude de investigadoras novas abandonan a carreira académica (Ochsenfeld, 2016; Mason *et al.*, 2013).

Véxase [distribución do alumnado](#).



## 14. ESTEREOTIPOS QUE RELACIONAN A CIENCIA COS HOMES

O estereotipo que vincula o home coa ciencia é moi antigo, pois como nos mostra a historia, a relación entre a ciencia e as mulleres estivo practicamente prohibida durante séculos. Para demostrar a persistencia dese nesgo, David Chambers publicou en 1983 un estudo no que só o 0,6 % de 4807 nenos e nenas enquisados debuxaron unha muller como científica. Tiñan entre 5 e 11 anos e o 49 % eran nenas. Este resultado mudou co tempo, e no estudo de Donna Farland-Smith publicado en 2009, vinte e cinco anos máis tarde, o 35 % de 225 nenos debuxaron unha muller como científica. E do total de 113 mozos que participaron, o 14 % debuxou unha muller (Angulo, 2017).

David Miller (2015), na súa publicación sobre ciencia e xénero, analizou a relación entre o estereotipo de muller e a ciencia en varias culturas, e para iso considerou os datos de 350 000 persoas de 66 países ao redor do mundo. Os resultados reflicten que os participantes asociaron a ciencia cos homes máis ca coas mulleres, mesmo en países onde as mulleres representan aproximadamente a metade das carreiras científicas; por exemplo, en Holanda, os estereotipos asocian a ciencia cos homes, e mais nos campos científicos, onde os homes ocupan os postos máis importantes. Por tanto, en todo o mundo, os estereotipos de xénero na ciencia representan unha preocupación tanto para os educadores coma para os estudantes, xa que estas asociacións nesgadas ao sexo masculino afectan as expectativas e as experiencias de mulleres e de homes que perseguen títulos e ocupacións na rama científica.

Á marxe destes estereotipos, tamén é importante resaltar que a investigación científica non foi allea á visión androcéntrica do mundo, pois en todos os campos de estudo de seres humanos, a tendencia sempre foi estudar só homes; e fíxose desde unha perspectiva masculinista ao tomar as súas características como universais da especie. En contraste, cando a ciencia incluíu as mulleres como obxecto de estudo, fíxoo case sempre para evidenciar as súas supostas diferenzas cos homes, sobre todo as relativas á reprodución (Díaz Martínez, 2017).

En consecuencia, resulta esencial promover a igualdade de xénero para poder contar con investigacións holísticas respecto do xénero. Só desta forma poderase reducir o marcado androcentrismo existente ao redor da ciencia, tanto na consecución dunha distribución paritaria coma na inclusión de ambos os xéneros nas investigacións.

Neste contexto, débese pór no alto as achegas que moitos homes e tamén mulleres están a facer nos ámbitos científicos e tecnolóxicos na loita contra o coronavirus. Un claro exemplo de líderes femininas son as científicas Chen Wei (epidemióloga), Kizzmekia Corbett (bióloga) e Sarah Gilbert (doutora), que están detrás do desenvolvemento das principais vacinas contra a covid-19.

Isto non sería posible sen o descubrimento realizado pola bioquímica Katalin Karikó e o seu chamado «ARN mensaxeiro» que, a pesar de que lle rexeitaron en reiteradas

oportunidades o financiamento a estes estudos, levou adiante a súa investigación. Grazas ao seu achado, a comunidade científica considéraa «nai da vacina» contra o coronavirus.

## 15. TEORÍA DA PERDA DE IDENTIDADE

Akerlof e Kranton (2000) propoñen un modelo sobre os conflitos de identidade ocasionados pola interacción entre homes e mulleres ao compartir ocupacións.

Del Río e Alonso Villar (2013), na súa publicación *Mulleres ante o emprego (e o desemprego) no mercado laboral español*, sobre a teoría, expoñen que o benestar do individuo depende, por unha banda, da ausencia de conflitos persoais co que a sociedade espera del; e, por outra, das actitudes que neste terreo adopten os demais. Ocupar un posto tradicionalmente «masculinizado», se es muller, provoca custos directos asociados á súa propia perda de identidade feminina, e tamén custos indirectos se a identidade dos colegas homes se ve afectada pola súa presenza e actúan na súa contra para fortalecela. A consecuencia é que homes e mulleres permanecerán separados no ámbito laboral, cos custos que isto implica.

Por outra parte, existen na nosa contorna unha infinidade de exemplos do poder que os prexuízos sociais poden chegar a ter sobre a conduta. A idea de que as mulleres son menos ambiciosas ca os homes ou que non teñen o suficiente para desenvolver determinados labores, favorece o feito de que as valoren menos e tamén que elas cheguen a crer que non serven. O resultado final é que estas mulleres, que en principio non teñen por que ser nin máis nin menos ambiciosas ca os seus compañeiros homes, acaban desenvolvendo menos ambicións profesionais (Heredia *et al.*, 2002).

## 16. TEORÍA DA CONTAMINACIÓN, POLUCIÓN OU DESVALORIZACIÓN

A teoría da contaminación de Goldin (2002) advirte de que nas ocupacións en que a presenza de mulleres é elevada, increméntase ou son parte os sectores laborais feminizados, prodúcese unha diminución do salario medio. Os ámbitos laborais con maior presenza masculina veranse, en certa medida, ameazados ou contaminados pola existencia de mulleres, tendo como consecuencia unha caída do prestixio laboral e un descenso na remuneración media percibida. Isto débese á desatinada asociación entre a muller e unha menor produtividade. Así mesmo, de acordo con esta teoría, tamén se produciría unha segregación das ocupacións laborais masculinas e femininas, xunto cunha diferenciación dos salarios entre altos e baixos.

Os resultados de diversos estudos atoparon que a proporción de mulleres nunha ocupación, industria ou empresa está correlacionada negativamente coa remuneración, mesmo despois de controlar as características individuais e ocupacionais e, mesmo, cando se usan datos lonxitudinais (England *et al.*, 2007). Así, as mulleres tenden a escoller empregos en sectores feminizados, asociados polo xeral á crianza e ao coidado, ademais

con características puntuais como traballo a tempo parcial, menores oportunidades de promoción e salarios máis baixos.

Respecto diso, Goldin (2014) sinala que a flexibilidade e a conciliación da vida laboral familiar son características que as levan a elixir esas ocupacións. Así, de acordo coa teoría das diferenzas compensatorias, os postos con condicións moi estritas en relación coa dispoñibilidade de horarios, viaxes etc., son mellor retribuídos.

Entón, a flexibilidade resulta ser unha condición para ser pagada; por conseguinte, as mulleres optan por traballos máis flexibles, menos esixentes en termos de horarios, mobilidade, dedicación etc., e evidentemente peor remunerados.

**CAPÍTULO III**  
**ACTUACIONES**  
**DA UNIDADE DE**  
**IGUALDADE**

## CAPÍTULO III ACTUACIONES DA UNIDADE DE IGUALDADE

A Unidade de Igualdade levou adiante diversas actividades para a incorporación transversal do principio de igualdade efectiva entre homes e mulleres en todas as áreas da comunidade universitaria. A continuación, destacamos algunhas das iniciativas.

### FORMACIÓN

O itinerario formativo virtual en xénero é un recurso pedagóxico que foi elaborado pola Unidade de Igualdade e a Área de Formación e Innovación Educativa. A primeira edición lanzouse o mes de abril de 2020 e actualmente atópase dispoñible a cuarta. Está conformado por diversos cursos formativos, dispoñibles para toda a comunidade universitaria (alumnado, PAS e PDI), e contan coa acreditación da Universidade de Vigo. Esta iniciativa puido materializarse grazas ao apoio da Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia, quen canalizou os fondos do Pacto de Estado contra a violencia de xénero para realizalo.

### PERSPECTIVA DE XÉNERO E O ALUMNADO

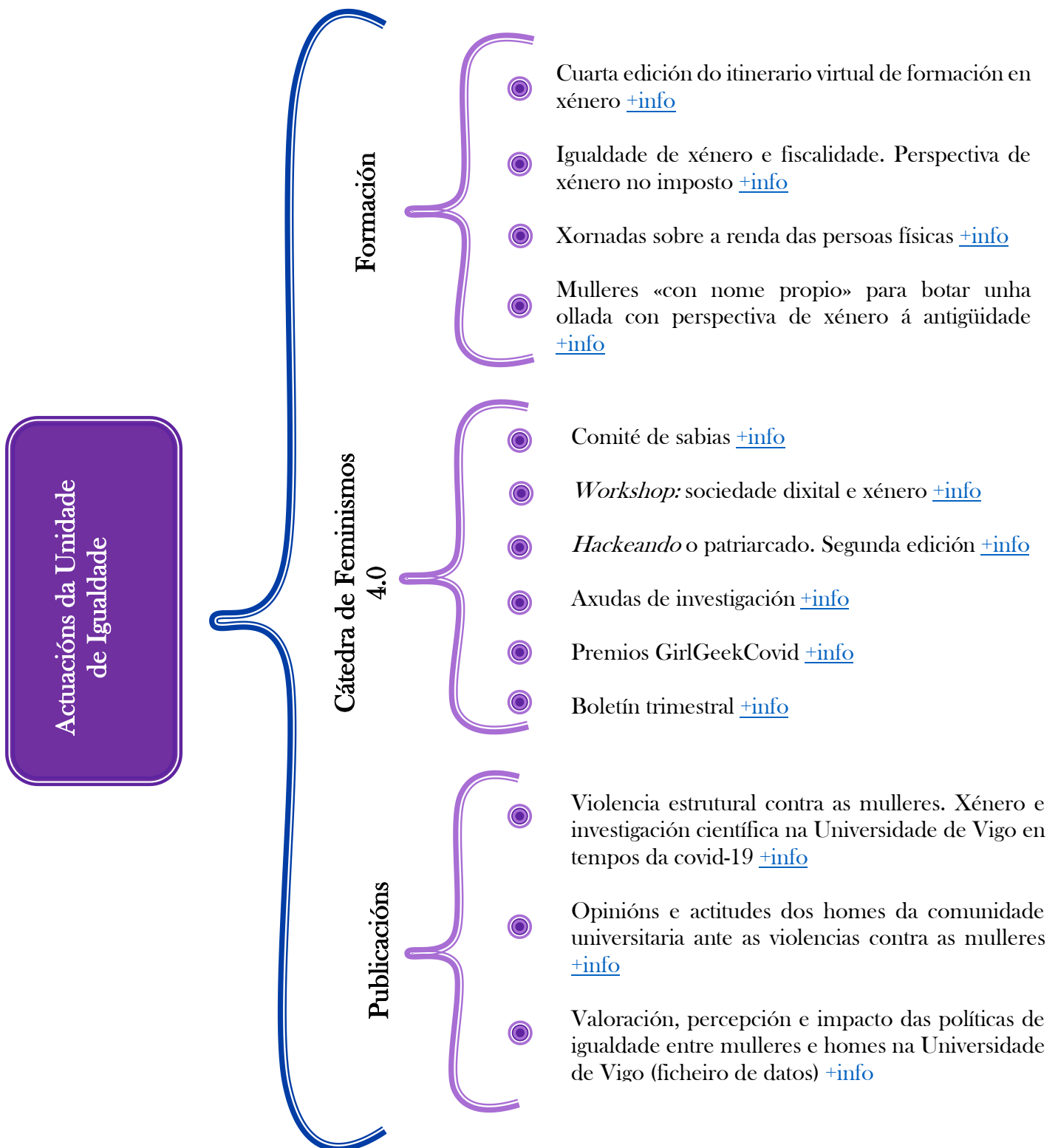
A Universidade de Vigo, xunto coa Deputación de Pontevedra, creou no ano 2019 a Cátedra de Feminismos 4.0 co obxectivo de introducir a mirada feminista na nova sociedade dixital. Para conseguilo, esta cátedra impulsa actividades orientadas a facer crecer a porcentaxe de representación feminina no ámbito das STEM e promove a análise crítica feminista e a investigación feminista en relación co denominado «machismo dixital».

### COMITÉ DE SABIAS

O comité de sabias da Cátedra de Feminismos 4.0 da Universidade de Vigo nace para responder dúas cuestións urxentes: a primeira, identificar cales son os retos da sociedade dixital para que as mulleres accedan a ela en condicións dignas e igualitarias; a segunda, definir as accións que se deben impulsar para conseguir a igualdade real e efectiva de mulleres e de homes no universo dixital.

O comité de sabias está formado por catorce mulleres que son referentes nos seus respectivos ámbitos profesionais. Desde enxeñeiras de telecomunicacións, mecánica ou informática ata expertas en física e en intelixencia artificial, os campos de actuación das integrantes do comité son moi diversos, incluíndo tamén filósofas, matemáticas ou filólogas.

Deseguido, ofrécese un resumo das actividades realizadas pola Unidade de Igualdade o pasado ano.



## BIBLIOGRAFÍA

Akerlof, George A.; Kranton, Rachel E. (2000): Economics and Identity\*. En: *Quarterly Journal of Economics* 115 (3), páx. 715–753. DOI: 10.1162/003355300554881.

ANECA: ANECA al día. Boletín de noticias. Disponible en liña en: <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/ANECA-al-dia>.

Angulo, Eduardo (2017): Estereotipo de mujer, estereotipo de científico. Disponible en liña en: <https://mujeresconciencia.com/2017/09/27/estereotipo-mujer-estereotipo-cientifico/>, Última comprobación el 18/04/21.

Closingap (2020): Women for a Healthy Economy. Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo. Merck;, MAPFRE, Vodafone, Repsol, Meliá Hotels Internacional, L’Oreal España, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, BMW, Inditex y PwC. Disponible en liña en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/pwc-closingap-brecha-empleo.pdf>.

Del Río, Coral; Alonso Villar, Olga (2013): Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español. Universidade de Vigo. Disponible en liña en: <https://revistas.um.es/areas/article/view/216061/170171>. Última actualización o 03/09/2020. Última comprobación o 03/09/2020.

Díaz Martínez, Capitolina (2017): Díaz La perspectiva de género en la ciencia. En: *Investigación y ciencia*, pág. 54. Disponible en liña en: <https://www.investigacionyciencia.es/files/29110.pdf>. Última comprobación o 25/04/2021.

England, Paula; Allison, Paul; Wu, Yuxiao (2007): Does bad pay cause occupations to feminize, Does feminization reduce pay, and How can we tell with longitudinal data? En: *Social science research* 36 (3), páx. 1237–1256. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2006.08.003.

EsadeEcPol (2020): Covid-19 y desigualdad de género en España. En: *Esade Do Better*, 24/04/2020. Disponible en liña en: [https://dobetter.esade.edu/es/covid-19-desigualdad-genero?\\_wrapper\\_format=html](https://dobetter.esade.edu/es/covid-19-desigualdad-genero?_wrapper_format=html). Última comprobación o 24/04/2021.

España, Gobierno de (2007): Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. En: *Boletín oficial do Estado*, 71, páx. 12611–12645.

European Institute for Gender Equality (2020): Coronavirus puts women in the frontline. Disponible en liña en: <https://eige.europa.eu/news/coronavirus-puts-women-frontline>, Última actualización el 23/04/2020. Última comprobación o 24/04/2021.

European Institute for Gender Equality (2021): Covid-19 derails gender equality gains. Disponible en liña en: <https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains>. Última actualización o 22/04/2021. Última comprobación o 24/04/2021.

Goldin, Claudia (2002): A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings. En: *National Bureau of Economic Research, Inc, NBER Working Papers*.

Goldin, Claudia (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. En: *American Economic Review* 104 (4), páx. 1091–1119. DOI: 10.1257/aer.104.4.1091.

Gómez Suárez, Águeda; Vázquez Silva, Iria; Cidadanía Sociedade Cooperativa (2020): Violencia estrutural contra as mulleres. Xénero e investigación científica na Universidade de Vigo en tempos da covid-19. Universidade de Vigo. Disponible en liña en: [https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/docs/nocampus/igualdade/2020\\_informe\\_covid.pdf](https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/docs/nocampus/igualdade/2020_informe_covid.pdf). Última comprobación o 24/04/2021.

Heredia, Esther; Ramos, Amparo; Sarrió, Maite; Candela, Carlos (2002): Mas allá del techo de cristal. En: *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, ISSN 1137-5868, núm. 40, 2002, páxs. 55-68, 40.

INE (2018): Encuesta de fecundidad. Madrid: INE. Madrid.

Jabbaz, Marcela; Samper-Gras, Teresa; Díaz, Capitolina (2019): La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso. En: *conrec* (80), páx. 1. DOI: 10.29101/crcs.v26i80.11248.

Kohan, Marisa (2020): La emergencia del coronavirus hace aún más invisibles a las mujeres científicas. Público (mujeres científicas y coronavirus). Disponible en liña en: <https://www.publico.es/sociedad/mujeres-cientificas-coronavirus-emergencia-coronavirus-invisibles-mujeres-cientificas.html>.

Kolev, Julian; Fuentes-Medel, Yuly; Murray, Fiona (2019): Is Blinded Review Enough? How Gendered Outcomes Arise Even Under Anonymous Evaluation. Cambridge, MA.

Lamas, Marta. (1998): La violencia del sexismo. El mundo de la violencia. 1.ª ed. México, D. F.: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Filosofía y Letras; Fondo de Cultura Económica.

Ledin, Anna; Bornmann, Lutz; Gannon, Frank; Wallon, Gerlind (2007): A persistent problem: Traditional gender roles hold back female scientists. En: *EMBO reports* 8 (11), páx. 982–987.

Mason, Mary Ann; Wolfinger, Nicholas H.; Goulden, Marc (2013): [Copia] Do babies matter? Gender and family in the ivory tower. New Brunswick N.J.: Rutgers University Press.

Miller, David I.; Eagly, Alice H.; Linn, Marcia C. (2015): Women's representation in science predicts national gender-science stereotypes: Evidence from 66 nations. En: *Journal of Educational Psychology* 107 (3), páx. 631–644. DOI: 10.1037/edu0000005.



Ministerio de Educación e Formación Profesional (2018): PISA 2018. 2019 ed. Madrid. Disponible en línea en: [https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/5943\\_d\\_InformePISA2018-Espana1.pdf](https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/5943_d_InformePISA2018-Espana1.pdf).

Ministerio de Trabajo, Migracións e Seguridade Social (2019): Resolución, do 13 de maio de 2019, da Dirección Xeral de Trabajo, pola que se rexistra e publica o IV Convenio colectivo único para o persoal laboral da Administración Xeral do Estado. Disponible en línea en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2019/05/13/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2019/05/13/(1)).

Moss-Racusin, Corinne A.; Dovidio, John F.; Brescoll, Victoria L.; Graham, Mark J.; Handelsman, Jo (2012): Science faculty's subtle gender biases favor male students. En: *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 109 (41), páx. 16474–16479. DOI: 10.1073/pnas.1211286109.

OCDE (2018): Panorama de la educación 2017. edit. por Fundación Santillana y Secretaría General Técnica. Disponible en línea en: <https://www.fundacionsantillana.com/PDFs/PANORAMA%20EDUCACION%202017.pdf>.

Ochsenfeld, Fabian (2016): Preferences, constraints, and the process of sex segregation in college majors: A choice analysis. En: *Social science research* 56, páx. 117–132. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2015.12.008.

ONU Mujeres (2021): En la mira: Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia. Disponible en línea en: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/international-day-of-women-and-girls-in-science>, Última actualización el 24/04/2021. Última comprobación o 24/04/2021.

Pérez del Río, Teresa (2009): Guías de negociación CARL-15. Discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva. Disponible en línea en: <http://www.mites.gob.es/ficheros/rse/documentos/ccaa/andalucia/6-GuiaNegociacionDiscriminacionGeneroEmpleo.pdf>. Última comprobación o 02/09/2020.

Portal de transparencia da Universidade de Vigo (2020): Datos. Disponible en línea en: <https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/transparencia/info>.

Ramírez, Adriana Laura Muñoz; Guerrero, Olivia Tena; Guerrero, Jahel López (2012): Productividad académica, maternidad y malestares subjetivos en investigadoras e investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. En: *GénEr@s* 19 (11), páx. 57–78.

Rossiter, Margaret W. (1993): The Matthew Matilda effect in science. En: *Social studies of science* 23 (2), páx. 325–341.

Sagebiel, Felizitas; Vázquez Cupeiro, Susana (2010): Topic report Stereotypes and Identity. Disponible en línea en: [http://genderedinnovations.stanford.edu/images/TR3\\_Stereotypes.pdf](http://genderedinnovations.stanford.edu/images/TR3_Stereotypes.pdf), Última comprobación el 25/04/2021.

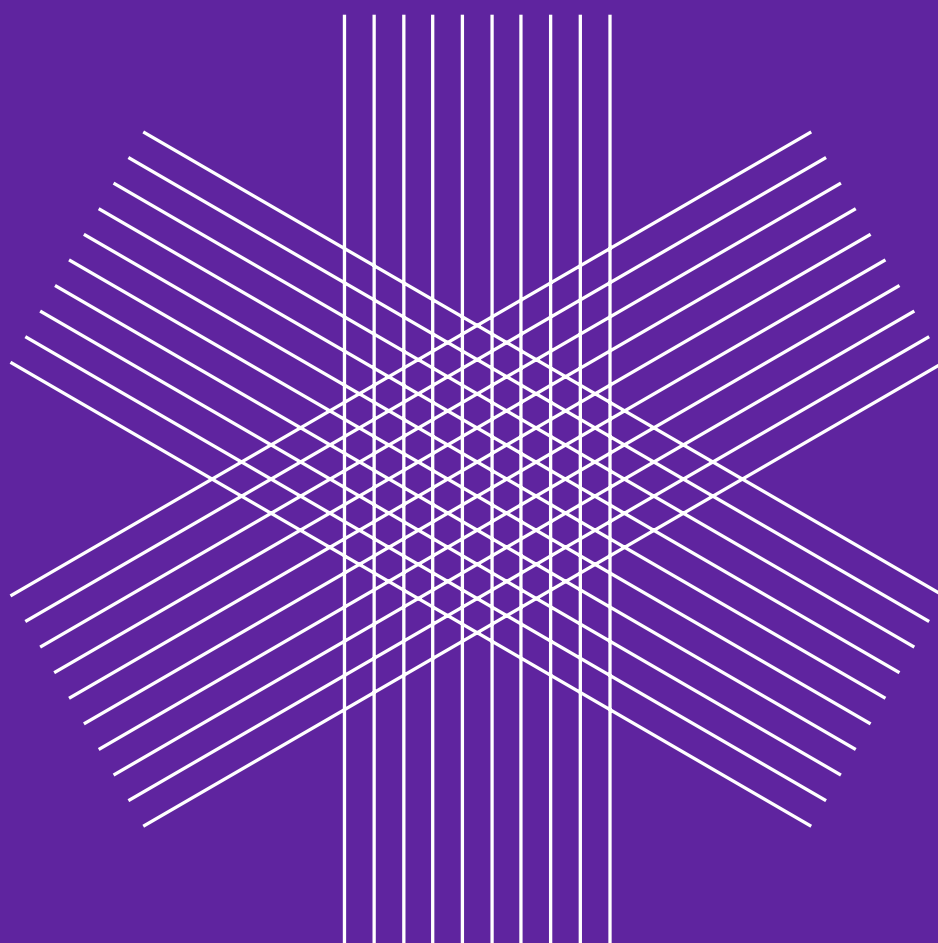
Sillero, S. Mateos; Hernandez, C. Gómez (2019): Libro blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico. En: *Secretaría de Estado para el Avance Digital, Ministerio de Economía y Empresa*. Disponible en línea en: <https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/LibroBlancoFINA L.pdf>.

Unidad de Mulleres e Ciencia do Ministerio de Ciencia e Innovación (2021): Cientificas en Cifras\_2021. Disponible en línea en: [https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Cientificas\\_en\\_Cifras\\_2021.pdf](https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Cientificas_en_Cifras_2021.pdf). Última comprobación o 25/04/2021.

Vázquez Escobar, Arlenis; Nápoles Cruz, Pedro Pablo (2019): La construcción de género en los niños y las niñas de la infancia. En: *Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo ISSN: 1989-4155*. Disponible en línea en: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/03/genero-infancia-preescolar.html>. Última comprobación o 03/09/2020.

Wenneras, C.; Wold, A. (1997): Nepotism and sexism in peer-review. En: *Nature* 387 (6631), páx. 341–343. DOI: 10.1038/387341a0.

Witteman, Holly O.; Hendricks, Michael; Straus, Sharon; Tannenbaum, Cara (2019): Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency. En: *The Lancet* 393 (10171), páx. 531–540. DOI: 10.1016/S0140-6736(18)32611-4.



Unidade de Igualdade  
Universidade de Vigo