

OBSERVATORIO DA IGUALDADE DA UNIVERSIDADE DE VIGO 2019

Nos novos Estatutos da Universidade de Vigo aprobados no Decreto 13/2019 do 29 de xaneiro faise referencia á igualdade entre homes e mulleres en diferentes apartados. A saber:

Artigo 1 Natureza

4. “A Universidade de Vigo réxese polos principios de autonomía, liberdade, igualdade, solidariedade, democracia, transparencia, independencia e pluralidade”.

Artigo 2 Fins

5. “Transmitir os valores superiores de convivencia, igualdade, o apoio permanente ás necesidades especiais das persoas e o fomento do diálogo, a paz e o respecto a diversidade”

6. “Contribuír a unha sociedade xusta e igualitaria no que respecta á igualdade entre mulleres e homes”.

Dende o Observatorio da Igualdade que forma parte da Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo quérese amosar á comunidade universitaria e ao persoal investigador en xeral, unha lectura con perspectiva de xénero dos datos máis salientables da nosa universidade, en relación a situación por xénero de diferentes indicadores.

A Comisión Europea na súa publicación sistemática *She Figures* indica que máis da metade da poboación de estudantes europeos son mulleres, pero estas representan só o 33 % das persoas investigadoras e menos dun 15 % alcanzan titularidades universitarias. Obviamente, esta fenda de xénero incrementase a medida que a carreira avanza: «entre o persoal investigador especificamente, a representación das mulleres e dos homes segue sendo desigual. En 2011, as mulleres da Unión Europea (UE) representaron só o 33 % das persoas investigadoras (UE-28), unha cifra sen cambios dende o 2009. Só en oito dos 28 estados da UE as mulleres representaban máis do 40 % do persoal investigador» (Comisión Europea, *She Figures*, 2015). No Índice de igualdade de xénero 2017, España obtivo unha puntuación de 68,3 % sobre 100. Isto é lixeiramente superior á puntuación da UE-28 de 66,2 %. O progreso está a ocorrer a un ritmo máis rápido que na UE de

media. A puntuación de España aumentou en 6,1 puntos, é o undécimo país na UE, o que representa unha caída de dúas posicións dende 2005.

En España, a igualdade de xénero no dominio do coñecemento mellorou dende o ano 2005, pero ao igual que no ámbito do traballo, a segregación de xénero segue sendo un tema relevante. As mulleres aínda están coidando, educando, cociñando e limpando, a pesar de que as fendas de xénero diminuíron.

DATOS DA UNIVERSIDADE DE VIGO

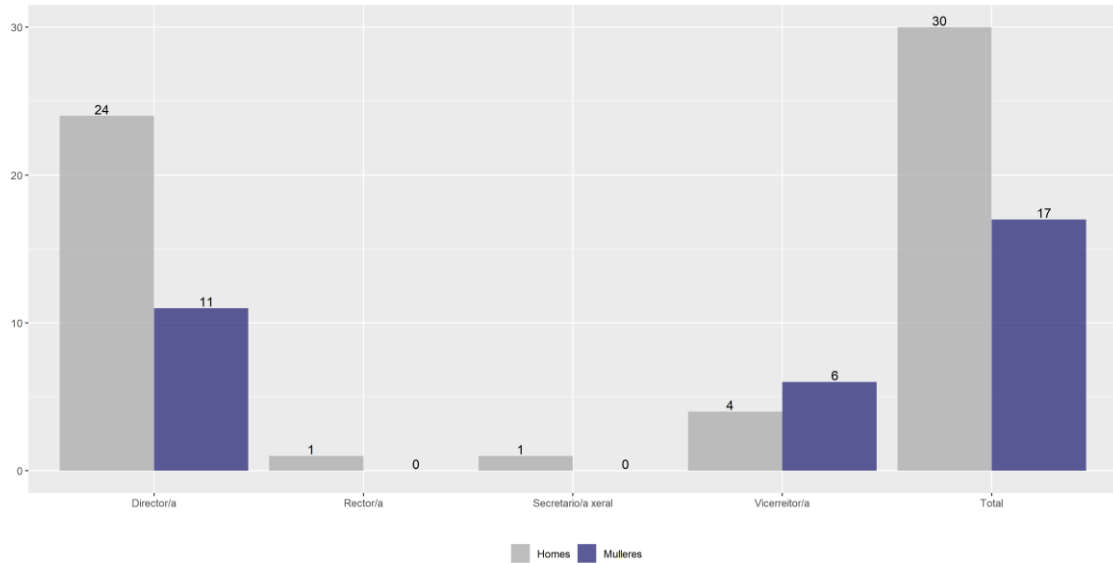
En xeral, obsérvase certa desigualdade de xénero tanto vertical como horizontal. No primeiro caso, en relación ás brechas verticais, existen significativas desigualdades na análise dos cargos académicos, das categorías laborais ou nos méritos profesionais, entre outros indicadores. No segundo caso, nas desigualdades horizontais, constan diferenzas salientables en función dos ámbitos de coñecemento e das áreas científicas.

Na actualidade, o noso país insírese dentro de estruturas de carácter patriarcal. Como consecuencia da desigualdade de mulleres e homes no ámbito científico e académico, - sexa pola discriminación sexista, sexa pola desigualdade cotiá no coidado de dependentes-, aparecen obstáculos na carreira científica das nosas investigadoras e académicas, que supoñen unha ameaza ao progreso do coñecemento.¹

As teorías que axudan a explicar as **fendas de xénero verticais e horizontais** no ámbito académico, baséanse en diversos enfoques, tal e como sinalan varias expertas, como a catedrática de Economía da Universidade de Vigo, Coral del Río (2019).

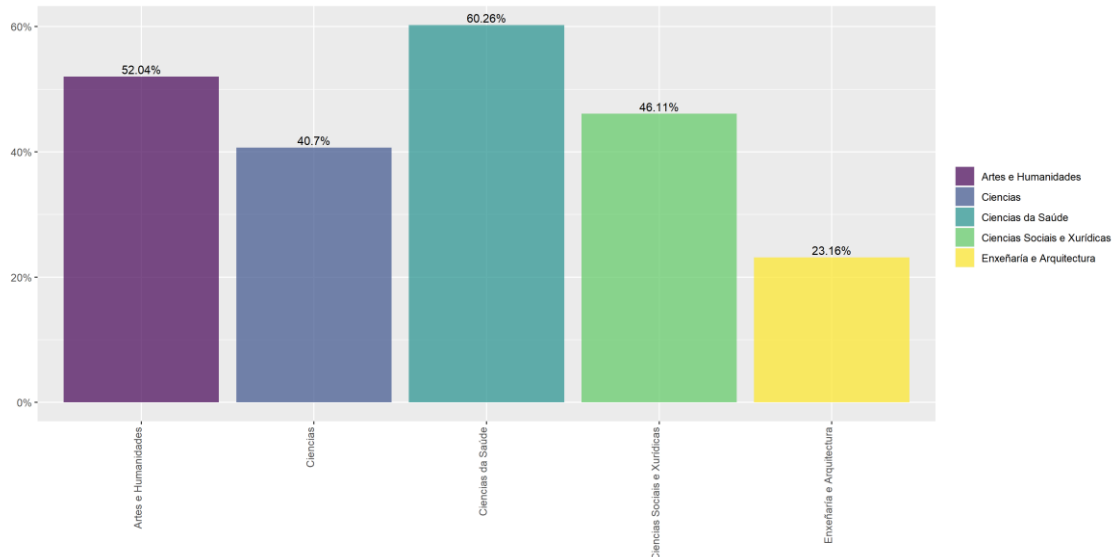
¹ Esta desigualdade no ámbito científico é debida a efectos inherentes ao xénero como, por exemplo, o chamado efecto Matilda, termo que se refire ao feito de que os logros das mulleres científicas a miúdo se atribúen aos seus colegas masculinos (Rositter, 1993).

Equipo de gobierno. 2018
UVIGO



Fuente: Portal de Transparencia UVIGO. Powered by KStats

Mulleres PDI por ámbito científico. 2018
UVIGO

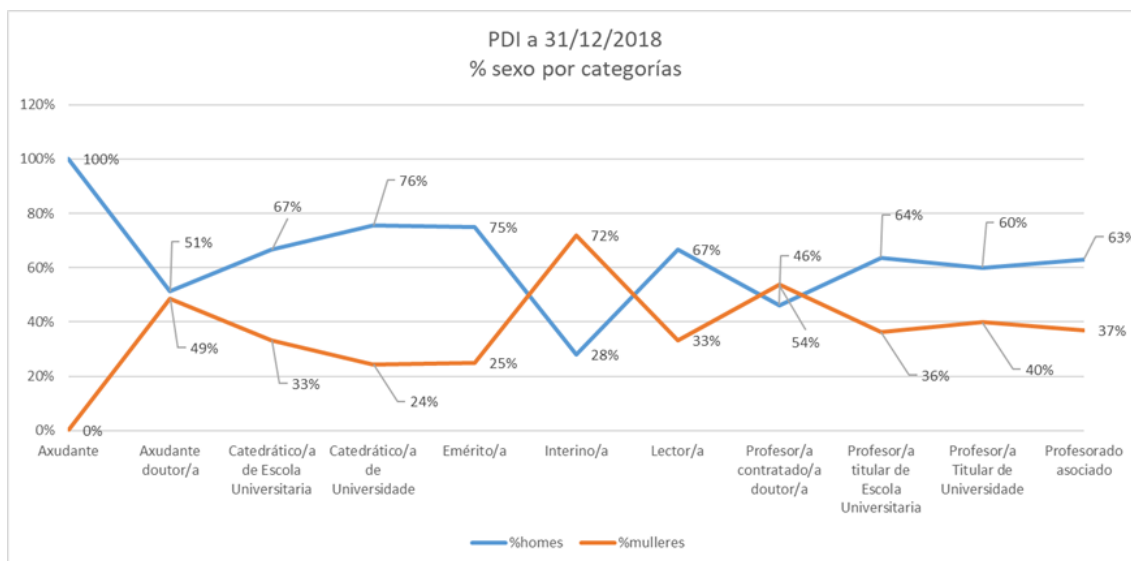


Fuente: Portal de Transparencia UVIGO. Powered by KStats

A primeira teoría salienta a **BRECHA DE COIDADOS**, pois as Enquisas sobre os Usos do Tempo no noso País amosan 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 da 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 por Suzanne Beveridge da Universidade de Heilderberg, hai unha baixada na

produtividade científica das investigadoras ao converterse en nais. Unha pescuda acerca das persoas investigadoras da *European Molecular Biology Organization* (EMBO), conclúe que son os roles de xénero tradicionais, e non tanto os prexuízos de xénero na academia, os que, en último termo, teñen un impacto negativo nas carreiras das mulleres. Estes roles tradicionais provocan que, xeralmente, as mulleres asuman máis cargas familiares que os seus compañeiros varóns e que, polo tanto, sufran máis prexuízos nas súas carreiras, debido a este factor. Como consecuencia, publican menos e progresan academicamente máis lentamente ao ter o seu tempo de traballo máis restrinxido. Nun traballo de investigación realizado no marco do proxecto interuniversitario "Transparent sobre a corresponsabilidade nos fogares antes e despois de ter descendencia, conclúe que na metade das parellas entrevistadas despois do nacemento do/a primeiro/a filla/o, mudaran dun reparto equitativo e corresponsable das tarefas do fogar cara unha división tradicional e desigual de xénero, incluso en parellas onde ambos membros posuían ingresos similares. Dedúcese que unha división igualitaria do traballo doméstico non conduce automaticamente a unha división igualitaria na atención infantil, debido á influencia das expectativas prenatais de homes e de mulleres sobre a maternidade ou a paternidade.

Por outro lado, as nais de nenos pequenos son 35 % menos propensas a estabilizarse no mundo académico en comparación cos pais de nenos pequenos e o 33 % menos propensas que as mulleres sen nenos. A formación da familia, por tanto, explica porqué as mulleres non conseguen estabilizarse no mundo académico (Mason et al, 2013). As mulleres ademais posúen menos posibilidades de padroado e menos apoio das persoas supervisoras, unha vez deciden ter familia.



No ano 2015, a Universidade de Vigo realizou un informe chamado Análise das traxectorias profesionais de mulleres na Universidade de Vigo, coordinada pola profesora María M. Álvarez Lires, onde se conclúe que as traxectorias de profesoras da Universidade de Vigo manifestan un perfil marcado polo esforzo, a constancia, o afán de superación, o sacrificio, a loita contra os estereotipos presentes na contorna e na propia institución, así como a difícil compatibilización das responsabilidades familiares coa carreira académica no referente á docencia, á investigación e á xestión. Os problemas de conciliación entre a carreira académica e as responsabilidades familiares xorden nos discursos en todas as informantes, en todos os ámbitos, en todas as idades e en todas as categorías. A parte inicial da carreira científica é a máis dura e competitiva, e coincide bioloxicamente co coidado dos nenos pequenos, a pesar de que as mulleres académicas atrasan todo o posible o momento de concibir. Ademais, a profesión académica require a mobilidade entre países polo menos durante os primeiros anos, o cal se fai especialmente duro para as académicas con fillos pois habitualmente é a nai quen prioriza á familia fronte ao seu traballo remunerado debido as expectativas prenatais de homes e de mulleres sobre a maternidade ou a paternidade (González et al., 2018).

[Gráfico 5. Catedrática/o de Universidade por sexo e ano](#)

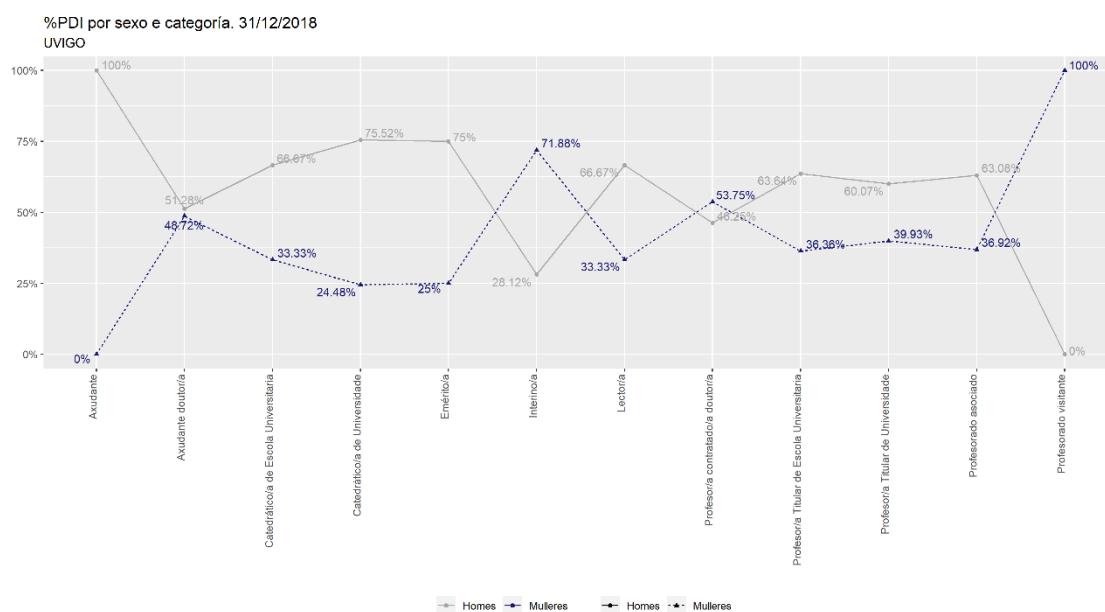
[Gráfico 9. Profesorado Titular de Universidade por sexo e ano](#)

[Gráfico10. Profesorado Contratado doutor por sexo e ano](#)

[Gráfico11. Profesorado Axudante Doutor por sexo e ano](#)

A segunda teoría é o chamado **EFECTO MATILDA** (Rositer, 1993), que explica esta desigualdade no ámbito científico por cuestión inherentes ao xénero. Así, os logros das mulleres científicas a miúdo se lles atribúen aos seus colegas masculinos. Esta teoría resulta o contrapunto ao chamado efecto Mateo teorizado por Robert Merton para explicar que nas sociedades contemporáneas dáse máis ao que máis ten. No caso do efecto Matilda, a invisibilización, usurpación e dominación cara as mulleres científicas destacadas é inversamente proporcional ao trato que estas mulleres científicas reciben dos seus colegas e das institucións académicas nas que traballan. Isto obsérvase nos casos de investigadoras como Rosalind Franklin, Jocelyn Bell, Vera Rubin, Chien-Shiun Wu, Heddy Lamarr, etc.

A terceira teoría refírese ao **SEXISMO E UNIVERSIDADE**, pois ata hai pouco tempo as mulleres tiñan prohibido estudar na universidade. Na actualidade, esta falta de calorosa acollida ocorre ás veces nos ámbitos STEM, pero tamén na invisibilización da aportación científica das mulleres nos contidos dos manuais de texto e nos plans de estudos en xeral, nos temarios ou nas referencias bibliográficas. Tamén se reflicte na preferencia de moitos homes ao escoller a 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, as dificultades de conciliación ou a percepción errónea de non sentirse capaces (o chamado síndrome da ou do impostor), fan que rexeiten cargos de responsabilidade ou visibilidade (Wenneras e Wold, 1997).

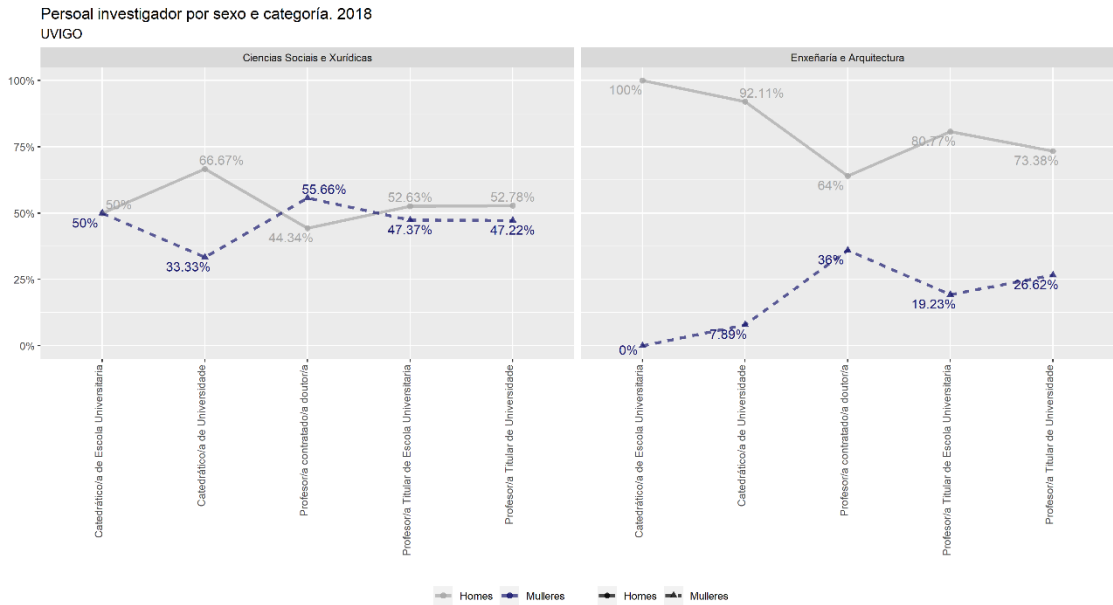


Fuente: Portal de Transparencia UVIGO. Powered by KStats

[Gráfico 6. Estudantado de grao en Vigo por ano e sexo](#)

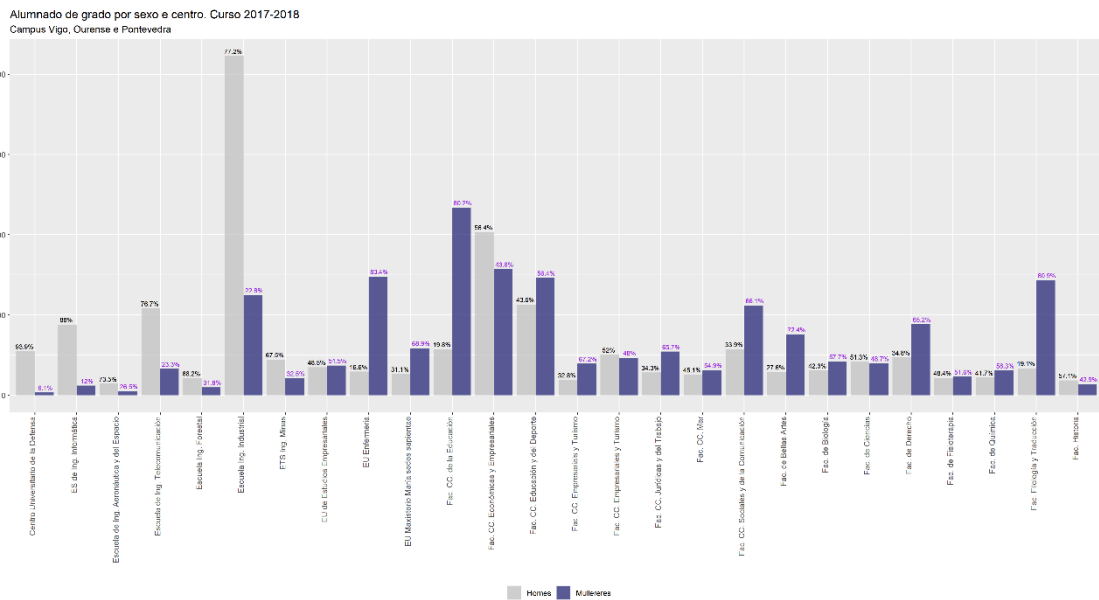
[Gráfico 7. Estudantado de grao en Pontevedra por ano e sexo](#)

[Gráfico 8. Estudantado de grao en Ourense por ano e sexo](#)



Fuente: Portal de Transparencia UVIGO. Powered by KStats

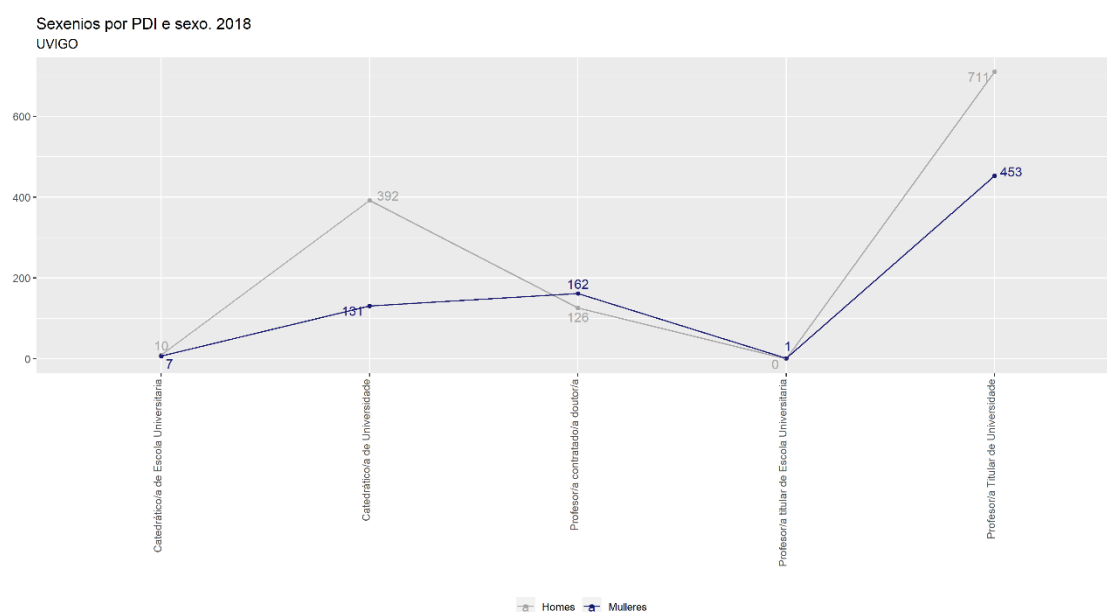
Tal e como sinala Eva Alcón, reitora da Universidade Jaume I e delegada de Políticas de Igualdade da Conferencia de Reitores Españois (CRUE), un cargo que se creou no mes de maio de 2019: «As decisións as toman os homes. Hai un 17 % de mulleres en cargos de responsabilidade nas universidades españolas fronte a un 83 % de homes». Dende que se aprobou a Lei de igualdade do 2007, exíxese a paridade nos equipos de goberno – vicerreitorías e xerencia—, pero a fenda persiste nas escalas inferiores.



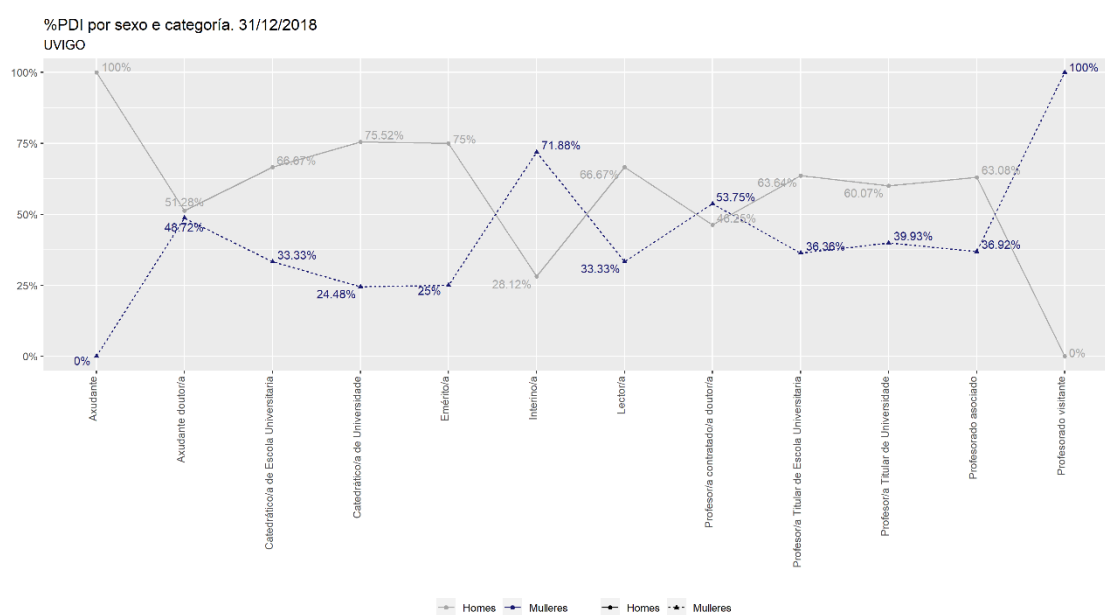
Fuente: Portal de Transparencia UVIGO. Powered by KStats

A cuarta teoría relaciona a **DISCRIMINACIÓN SEXUAL E MERCADO LABORAL**, pois o mercado laboral, tanto nos ámbitos científicos tecnolóxicos como nas

humanidades e nas ciencias sociais, tende a preferir homes en vez de mulleres para a súa contratación. Por exemplo, isto se observa entre os e as educadoras/os sociais, un grao universitario moi feminizado no que eles acaban atopando traballo antes que elas, polos nesgos cognitivos e prexuízos sexistas hexemónicos nas sociedades patriarcais (a idea de autoridade a proxecta máis a figura masculina que feminina etc.). Débese ter en conta tamén que o salario anual das mulleres en España é un 22,3 % menor de media que o dos homes. As diferenzas van entre o 11,1 % ata o 53,7 % dependendo do sector analizado (INE 2014). No caso do ámbito académico, isto explícase polo retraso á hora de conquistar incentivos salariais (sexenios, cargos etc.) debido aos obstáculos derivados da conciliación, entre outros. Como conclúe o Estudo sobre a brecha 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 tensando 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 que pertencen ao persoal docente e investigador (PDI) é inferior ao dos varóns 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 que en profesoras (Díaz et al., 2016).



A maternidade produce efectos negativos sobre o salario das mulleres, 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 calidade das súas publicacións resentiuse nos anos da crianza, agravándose 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. Polo tanto, é a vida persoal, sobre todo a crianza, o elemento que afecta máis negativamente á carreira profesional e, polo tanto, á fenda salarial.

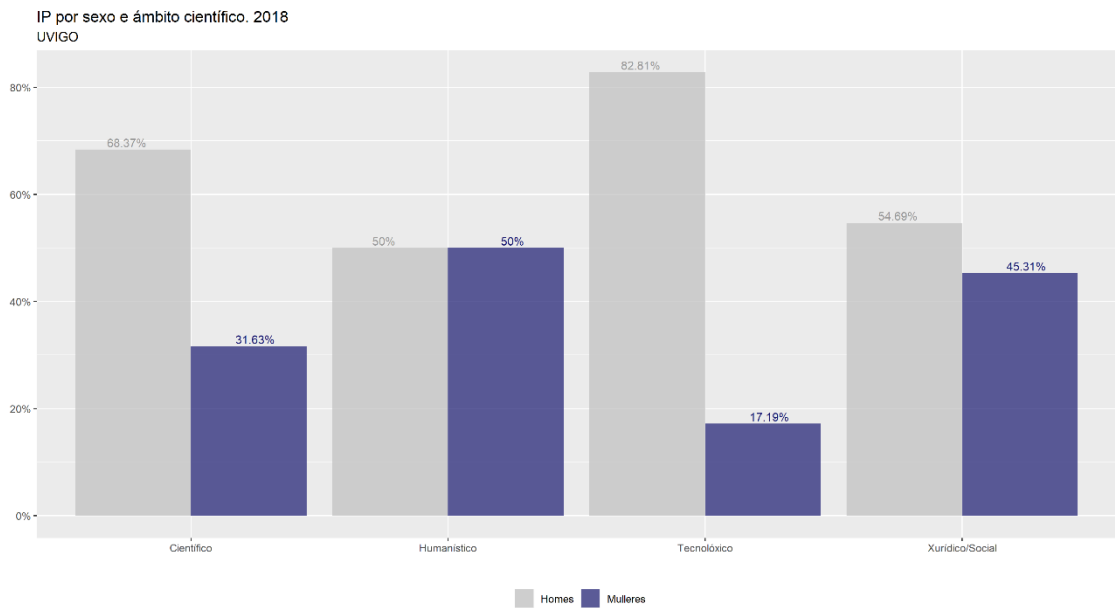


Fuente: Portal de Transparencia UVIGO. Powered by KStats

En quinto lugar, existen **NESGOS DE XÉNERO NA AVALIACIÓN DA CALIDADE ACADÉMICA**, pois a literatura científica demostra múltiples exemplos de discriminación na contratación, a promoción e os salarios no mercado laboral, incluso en Institucións prestixiosas. Un estudo (Corinne et al, 2012) observou que cando se mostraba un mesmo currículo a distintas institucións académicas de Estados Unidos de América (EUA), obtiñan mellor valoración se era dun home. Na mesma liña, unha investigación publicada a principios de este mesmo ano (Witteman et al, 2019) concluíu que as diferenzas de xénero na financiación das subvencións poden atribuírse a avaliacións menos favorables das mulleres e non á calidade da investigación que propoñen. Uns dos primeiros estudos en mostrar as diferenzas nas avaliacións do persoal investigador publicouse en 1997 na revista Nature (Wenneras et al, 2001), na que se mostraba que as

mulleres debían presentar ata 2,4 veces máis méritos que 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 que as dos revisores masculinos.

Recentemente, outra investigación publicada pola Oficina Nacional de Investigacións Económicas dos EUA (Kolev et al, 2019) asegura que as científicas reciben peor puntuación nas avaliacións cegas pola súa forma de escribir as propostas, pois os e as persoas avaliadoras favorecen un vocabulario máis xenérico, frecuentemente utilizado polos homes, e penalizan o uso de palabras máis específicas, como fan con máis frecuencia as mulleres. Paradoxicamente, as mulleres que superaron a avaliación xeraron resultados innovadores indistinguibles dos homes ou incluso mellores, pois as persoas investigadoras conclúen que a asignación de fondos ás mulleres xera un maior rendemento que os concedidos aos homes. O equipo de investigadores observou que os tribunais que avalían as propostas dos científicos e das científicas, dan puntuacións dun 16 % máis baixas ás presentadas por mulleres que as presentadas por homes, mesmo cando non coñecen o xénero da persoa solicitante. No estudo analizáronse as preto de 6.800 propostas presentadas ao programa de Desafíos globais da Fundación Bill e Melinda Gates entre 2008 e 2017 e observáronse fortes diferenzas de xénero no uso de palabras xenéricas e específicas, o que suxire que os diferentes estilos de comunicación son un factor clave da fenda de xénero nas puntuacións, afirma o estudo. O impacto entre as solicitantes non elixidas supuxo un obstáculo desproporcionado para a carreira das mulleres en comparación cos homes, xa que a súa produción científica vese máis afectada. O 49 % das investigadoras en España son mulleres, pero só o 30 % son líderes de proxectos, segundo o informe [*Científicas en cifras*](#), do Ministerio de Ciencia, Innovación e Universidades. Estes datos non difiren moitos dos existentes na nosa universidade.



A sexta teoría salienta os efectos dos **ESTEREOTIPOS SEXISTAS NA INFANCIA SOBRE A CAPACIDADE INTELECTUAL**, que consideran que os estereotipos sexistas tradicionais na nosa sociedade patriarcal asocian a capacidade intelectual de alto nivel (intelixencia, destreza, xenialidade etc.) aos homes máis que as mulleres. Estes estereotipos inflúen nos intereses e nas expectativas vitais dos nenos e das nenas de seis anos de forma moi considerable, ao provocar que os nenos cren que os membros do seu xénero son realmente intelixentes. Tamén á idade de seis anos, as nenas comezan a evitar actividades que se di tradicionalmente que son para nenos. Estes descubrimentos suxiren que se adquiren noções de xenialidade moi cedo e que isto ten un efecto inmediato nos intereses das nenas e dos nenos (Bian, Leslie y Cimpian; 2017).

A sétima teoría considera que existe un **ESTEREOTIPO ESTENDIDO QUE RELACIONA A CIENCIA COS HOMES**, pois o imaxinario do científico, do inventor etc. sempre se asocia a unha figura masculina, tal e como se recolle aínda en moitos libros escolares, nos propios wikicontidos ou na información e nas representacións que difunden medios de comunicación, en xeral (Miller et al., 2015). A marxinação das mulleres na literatura académica tamén se reflicte nos casos de estudo que recollen os libros, así nos da Escola de Negocios de Harvard —unha das mellores do mundo—, só un 10 % dos exemplos contidos nos seus manuais, refírense a negocios impulsados por mulleres. Se analizamos a presenza das mulleres científicas nos medios de comunicación, pódese observar, como no caso do noso país, que da análise de 1.134 fotos publicadas en

2014 e 2015 nas seccións de noticias científicas dos catro maiores xornais españois existe unha tendencia a presentar os homes con máis frecuencia que as mulleres, tamén como recurso visual (González, D. et al., 2017). Aínda que nos últimos corenta anos, a proporción de mulleres en cursos e carreiras de ciencia incrementouse fortemente en países cun número considerable de investigadoras e científicas moi visibilizadas, isto non ocorreu en todos os países por igual e ao mesmo ritmo en todos os países.

A octava teoría refírese as **NEGRAS EXPECTATIVAS DAS FAMILIAS, DO CONTORNO E DAS PROPIAS, ANTICIPANDO MAIOR DISCRIMINACIÓN**. As familias que deben facer grandes esforzos económicos para darlle estudos as súas fillas, optan por desincentivalas das carreiras que supoñen un mundo hostil cara as mulleres, a fin de conseguir resultados máis seguros e con menos obstáculos de carácter sexista. Moitas veces a autoexclusión á hora de optar por uns estudos ou unha profesión nos casos das mulleres é un factor máis determinante que a presión que poidan recibir do seu contorno familiar ou social, pois modela a súa subxectividade dende a infancia, eliminando certas expectativas e identificándose con outras que acaban convencidas de que son máis atractivas. Tamén se produce o fenómeno da autoexclusión: durante o doutoramento, e antes, as mulleres observan que a ciencia e as familias non parecen compatibles; a maioría dos seus supervisores e xefes son homes. Por outro lado, menos da metade das profesoras mulleres ten parella e fillos. En consecuencia, as académicas aspirantes non teñen modelos a 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).

A novena teoría explica certas resistencias a entrada de mulleres en ámbitos concretos, debido a chamada **A TEORÍA DA PERDA DE IDENTIDADE**, que sinala que a identidade, o sentido do eu dunha persoa, afecta á economía dos resultados. Se resulta un custo persoal de perda de identidade optar por unha profesión ou por uns estudos sobre outros, optas por non arriscarte. E paralelamente, cando un espazo se feminiza, os homes que o compoñen perciben un risco de perda de identidade propia que pode favorecer que exclúan ou ignoren despectivamente as súas compañeiras mulleres (Akerlof e Kranton, 2000).

A décima teoría explicativa é a chamada **TEORÍA DA CONTAMINACIÓN, POLUCIÓN OU DESVALORIZACIÓN**, que sinala que as ocupacións están segregadas hoxe por sexo, pero eran moito máis segregadas ao inicio de mediados do século xx. Esta segregación estaba moi vinculada á discriminación salarial. Cando unha profesión tradicionalmente masculinizada comeza a feminizarse, ocorre unha especie de contaminación ou polución que pode reducir o prestixio dunha ocupación anteriormente masculina, o que tamén vai a redundar na cotización salarial á baixa (Goldin, 2015).

A onceava teoría ten que ver **CUN PROBLEMA CHAMADO MISOXINIA**, o que provoca nesgos interesados na selección académica. En efecto, existe unha preferencia dos homes por outros homes para nomeamentos e posicións interesantes que repercuten en oportunidades de investigación, publicacións ou nas menores invitacións que reciben as mulleres para participar en actividades noutras universidades, en congresos, no estranxeiro etc. (Wemmeras e Wold, 1997). Ás veces, como anteriormente ocorría no caso das bolsas posdoutorais da Xunta de Galicia, as propias políticas investigadoras sobrepasábanse especialmente coas mulleres en canto nais, pois no caso de ter descendencia durante a primeira fase destas bolsas (fase A), as investigadoras estaban un ano sen contrato e sen poder manter as súas investigacións de alto nivel por non cubrir os tres anos obrigatorios para poder optar á segunda fase das bolsas (fase B), o que moitas veces conducía a que abandonaran a carreira científica, cousa que non ocorría no caso dos investigadores varóns. Pero tamén as mulleres que transgreden os roles tradicionais de xénero, son fortemente penalizada; así ocorre no caso das *Gaming ladies*, un evento dirixido a mulleres *gamers* para protexelas da misoxinia e da violencia machista habitual nos congresos *gamers* mixtos. Neste mesmo senso, grandes empresas do sector tecnolóxico caracterízanse polas súas prácticas pouco amigables coas mulleres ou directamente misóxinas: «Nos últimos anos, fixéronse públicas demandas por sexismo e discriminación en moitas das compañías tecnolóxicas máis importantes entre as que se inclúen Twitter, Apple, Oracle, Google e Tesla» (ElDiario, 04/03/2017).

Sumado isto á carencia de políticas de xénero adecuadas, obtemos como resultado unha baixada na produtividade científica das investigadoras e na perda dun capital humano valiosísimo, cun alto grado de formación (Ledin et al 2007; Mason et al, 2013).

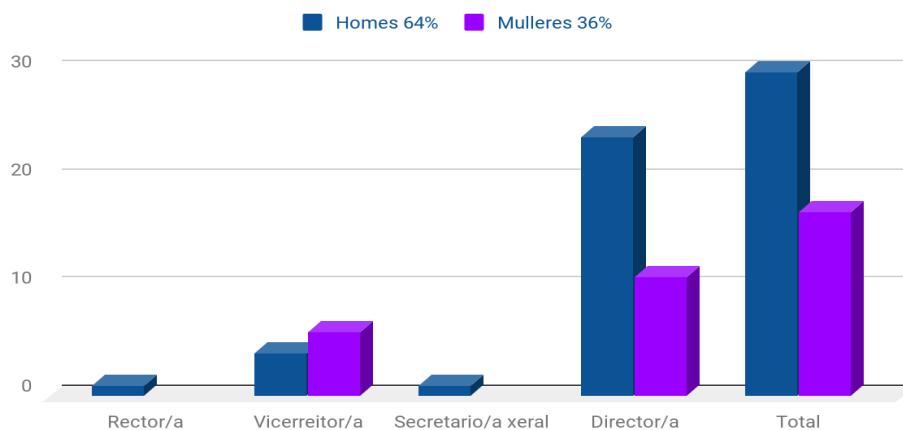
DATOS ESTADÍSTICOS DA UNIVERSIDADE DE VIGO NO CURSO 2017-2018

1. DATOS DE HOMES E DE MULLERES NOS ÓRGANOS DE GOBERNO (2018/2019)

Nos datos que se amosan a continuación, pódese apreciar unha maior presenza de homes que de mulleres, sen alcanzar un reparto paritario no equipo de goberno. Cabe destacar a presenza de homes en dous dos cargos uninominais de maior poder na universidade: reitor e secretario xeral. Observamos, en cambio, maior presenza feminina nas vicerreitorías para volver ao desequilibrio nos postos de dirección.

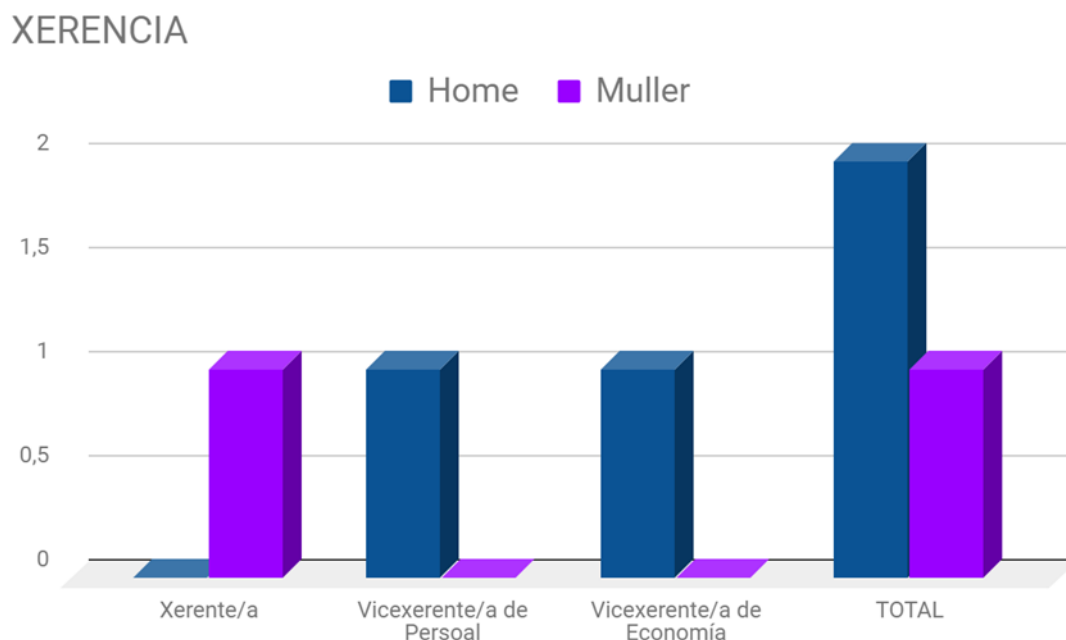
EQUIPO DE GOBERNO	Homes	Mulleres	Total
Reitor/a	1	0	1
Vicerreitor/a	4	6	10
Secretario/a xeral	1	0	1
Director/a	24	11	35
Total	30	17	47
%	64 %	36 %	

Homes 64%, Mulleres 36%



2. DATOS DE HOMES E DE MULLERES NA XERENCIA

Actualmente o alto cargo da xerencia é ostentado por unha muller. Os postos de vicexerente de economía e persoal están a ser ocupados por homes.



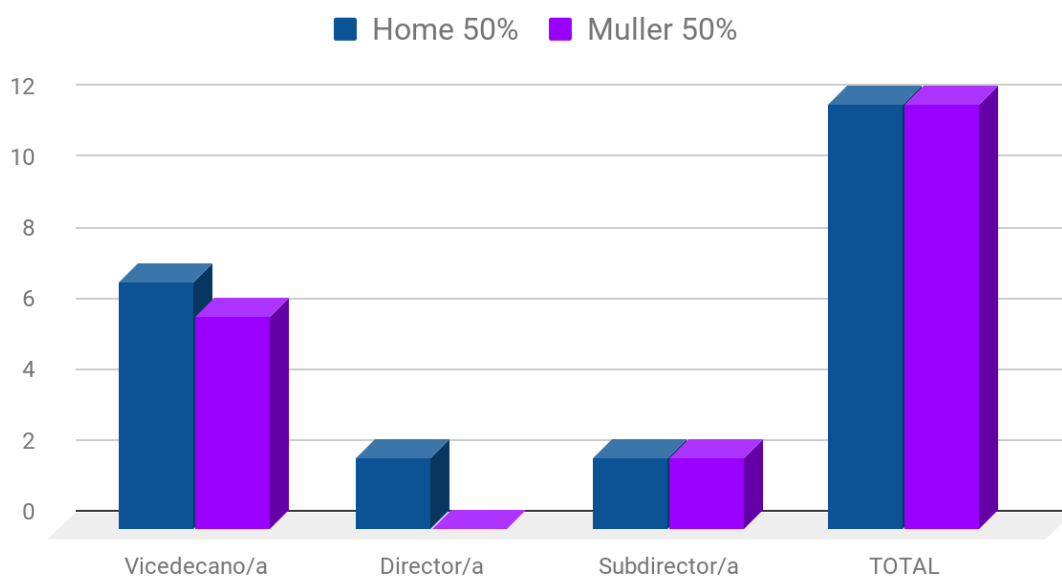
3. DATOS DE MULLERES E DE HOMES NOS DECANATOS E DIRECCIÓNS DOS TRES CAMPUS DA UNIVERSIDADE DE VIGO (2018/2019)

No caso dos datos dos decanatos e direccións dos tres campus da Universidade de Vigo, pódese observar que existe paridade no campus de Ourense, mentres que nos de Pontevedra e de Vigo existe maior presenza de homes que de mulleres, aínda que a diferenza é mínima. Respecto á representación nos vicedecanatos podemos destacar unha maior presenza de mulleres no campus de Vigo, mentres que nos de Ourense e Pontevedra, próximos á paridade, segue a dominar a presenza masculina. Do mesmo xeito, observamos unha tendencia á paridade no cargo de subdirector/a alcanzada no campus de Ourense. No caso de Pontevedra só hai unha muller con ese cargo e no campus de Vigo existe unha maior presenza masculina, aínda que tamén se aproxima á paridade.

DECANATOS E DIRECCIÓNS EN OURENSE	Home	Muller	Total

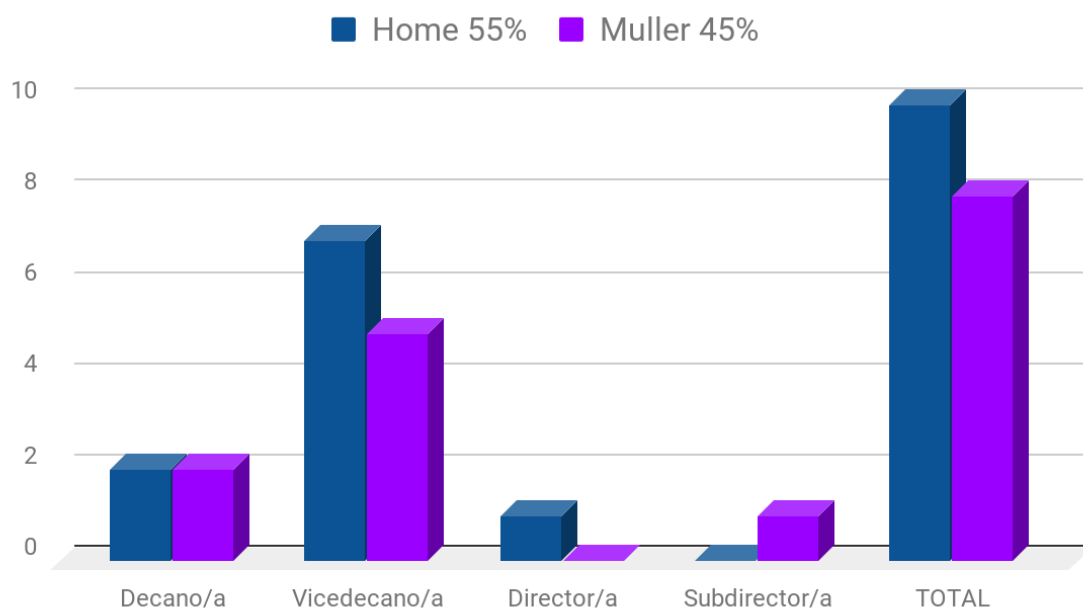
Decano/a	1	4	5
Vicedecano/a	7	6	13
Director/a	2	0	2
Subdirector/a	2	2	4
TOTAL	12	12	24
%	50 %	50 %	

CAMPUS DE OURENSE



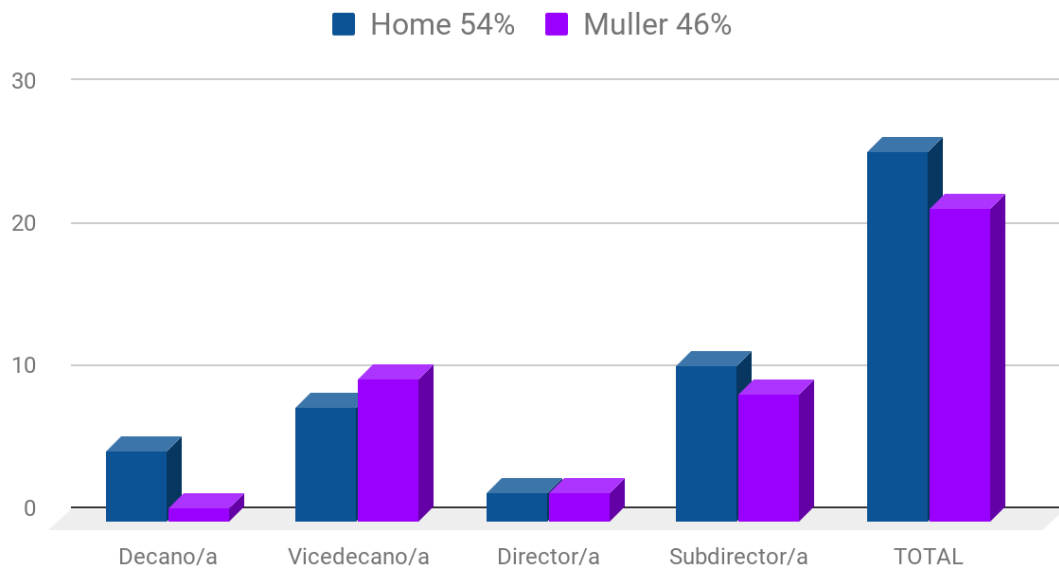
DECANATOS E DIRECIÓNS EN PONTEVEDRA	Home	Muller	Total
Decano/a	2	2	4
Vicedecano/a	7	5	12
Director/a	1	0	1
Subdirector/a	0	1	1
TOTAL	10	8	18
%	55 %	45 %	

CAMPUS DE PONTEVEDRA



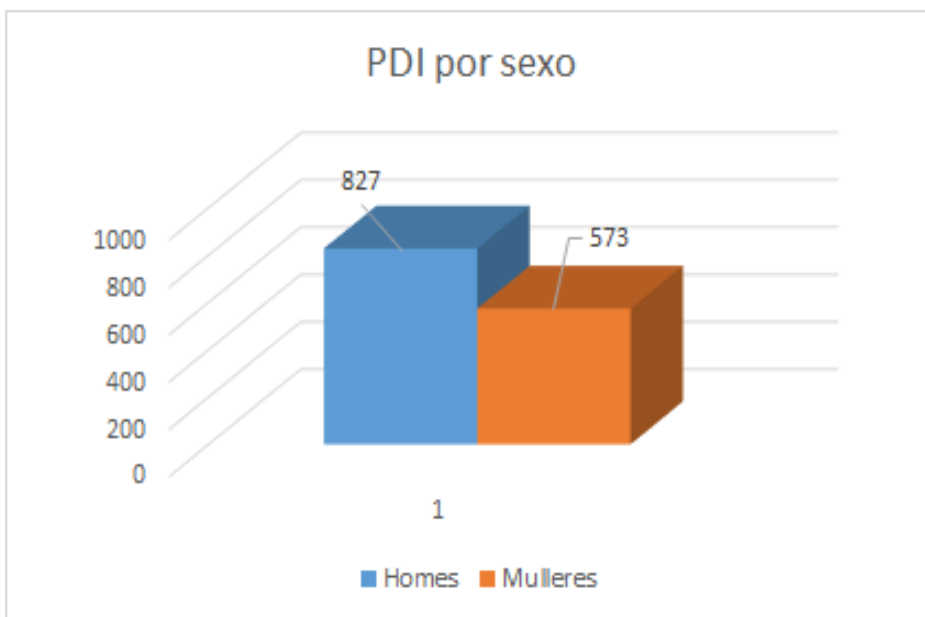
DECANATOS E DIRECIÓNS EN VIGO	Home	Muller	Total
Decano/a	5	1	6
Vicedecano/a	8	10	18
Director/a	2	2	4
Subdirector/a	11	9	20
TOTAL	26	22	48
%	54 %	46 %	

CAMPUS DE VIGO



6. DATOS DO TOTAL DO PERSOAL DOCENTE INVESTIGADOR (PDI) POR SEXO NA UNIVERSIDADE DE VIGO

PDI a 31/12/2018



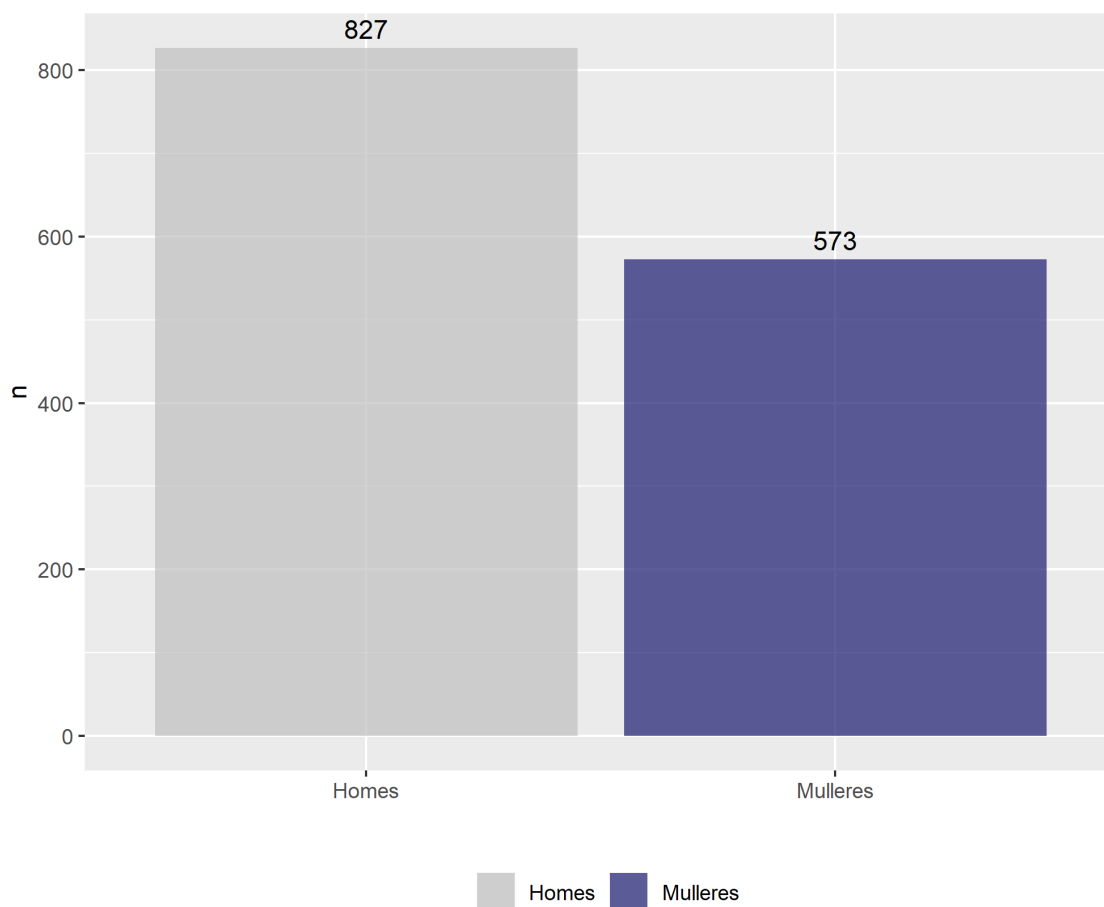
PDI por sexo

- Homes 59,07%
- Mulleres 40,93%

En canto os datos desagregados por sexo no ámbito do persoal docente e investigador (PDI), observamos unha importante fenda na maior parte das categorías, máis evidente a medida que subimos na escala.

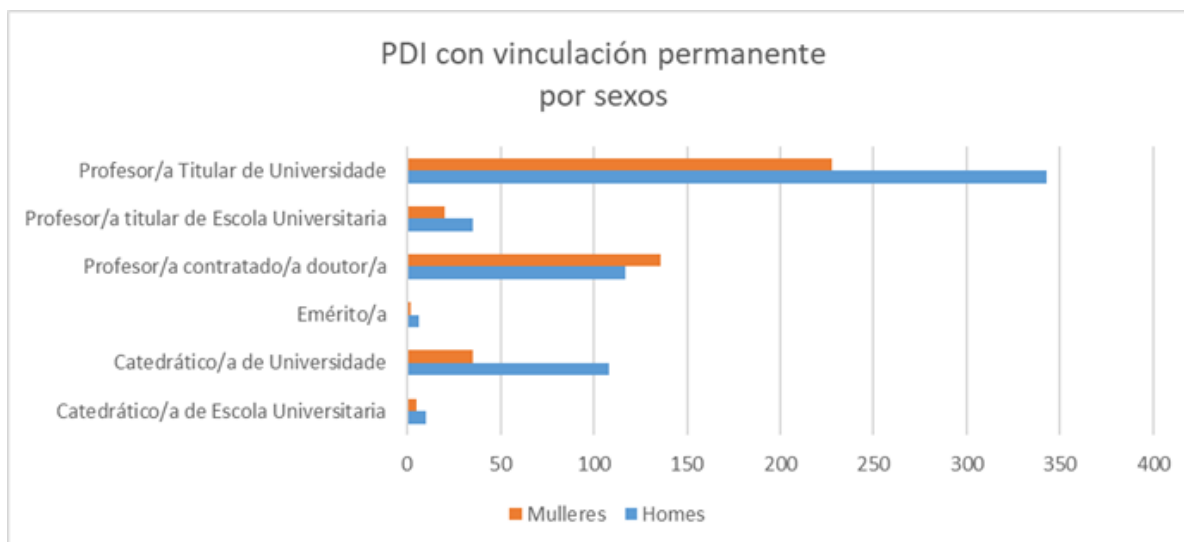
Deste xeito comprobamos que os postos máis equiparados son os de axudante doutor/a, no que detectamos unha presenza masculina do 51 % e feminina do 49 %, e o de profesor/a contratado/a doutor/a, no que un 46 % son homes e o 54 % mulleres. Na categoría de profesorado titular de universidade atopámonos cunha presenza maioritariamente masculina (60 % homes, 40 % mulleres) e ocorre de xeito similar no caso do profesorado titular de escola universitaria (64 % homes, 36 % mulleres). De novo e con máis intensidade observamos esa mesma fenda respecto aos catedráticos/as de universidade, onde hai un 76 % de catedráticos fronte a un 24% de catedráticas. No caso dos/as catedráticos/as das escolas universitarias, as porcentaxes son similares 67 % fronte ao 33 %. Por último, na cúspide da carreira académica a fenda reitérase coa mesma intensidade, ao acadar o cargo de catedrático emérito un 75 % dos homes fronte a un 25 % das mulleres.

PDI por sexo. 31/12/2018
UVIGO



Fuente: Portal de Transparencia UVIGO. Powered by KStats

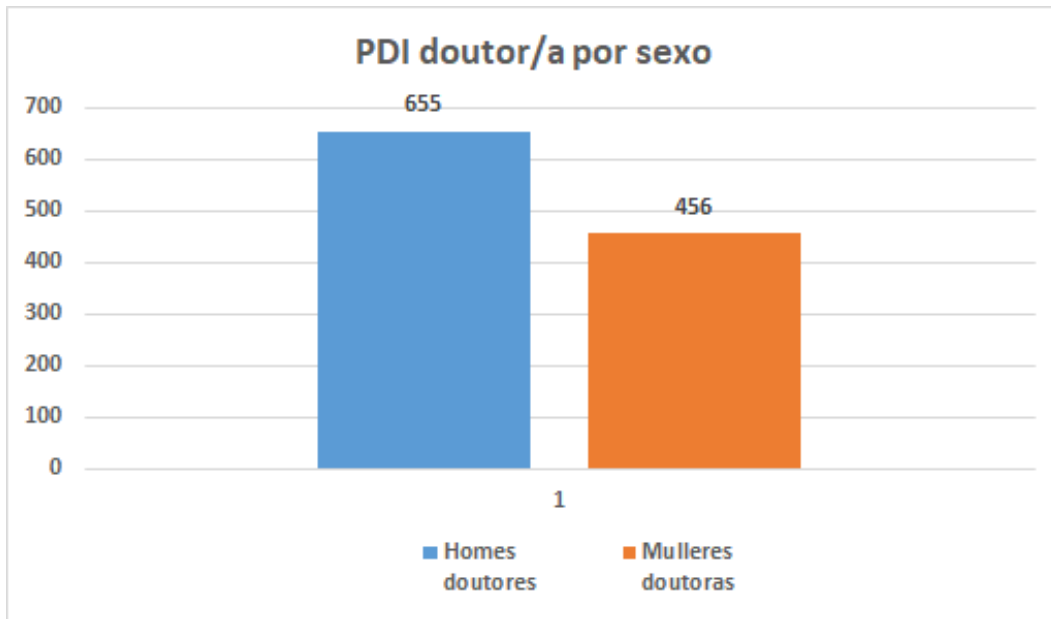
Fonte: Meta4



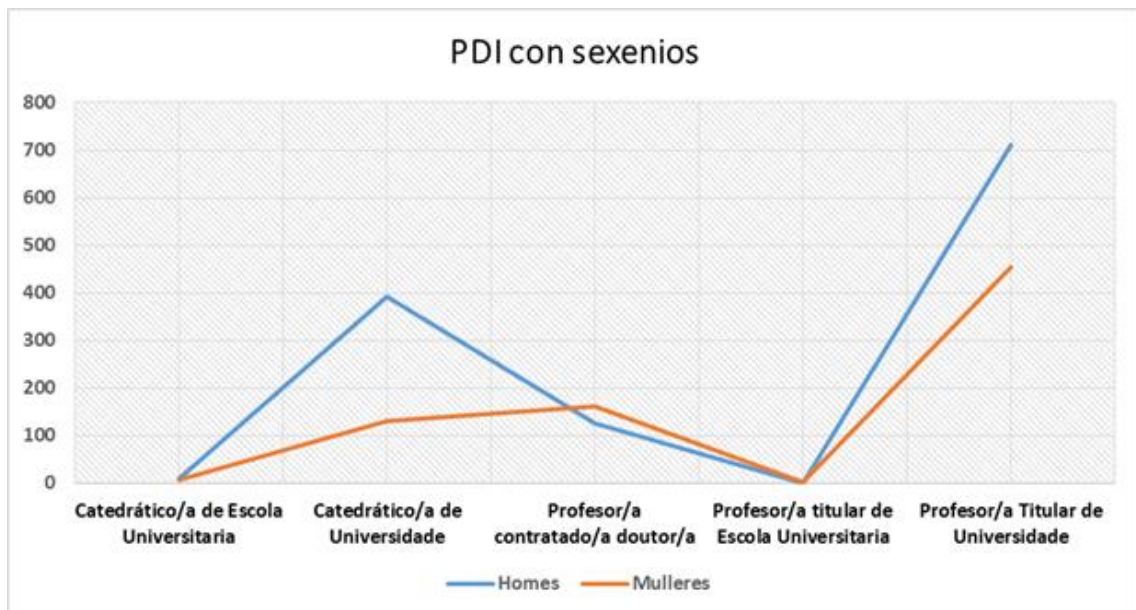
Fonte: Meta4

PDI con vinculación permanente por sexos	% Homes	% Mulleres
Profesor/a titular de universidade	60%	40%
Profesor/a titular de escola universitaria	64%	36%
Profesor/a contratado/a doutor/a	46%	54%
Emérito/a	75%	25%
Catedrático/a de universidade	76%	24%
Catedrático/a de escola universitaria	67%	33%

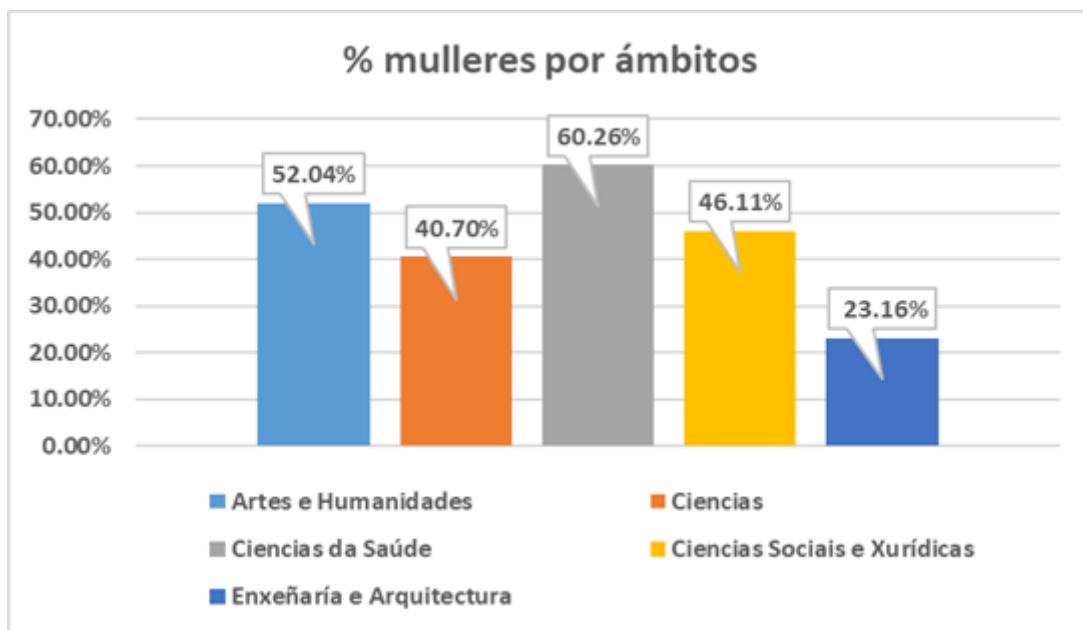
Fonte: Meta4



Fonte: Meta4



Fonte: Meta4



Fonte: Meta4

Se atendemos ao xénero, a distribución por ámbitos volve mostrar unha vez máis como os estereotipos inflúen na elección das diferentes carreiras. Como podemos observar no gráfico, as enxeñarías e a arquitectura, isto é, as carreiras técnicas, contan cunha presenza feminina moito menor (23,16 %), mentres que aquelas disciplinas asociadas ás humanidades e aos coidados, como por exemplo: Ciencias da saúde, ciencias sociais e xurídicas, artes e humanidades presentan un alto porcentaxe de mulleres, co que se pode falar de carreiras feminizadas. Neste senso hai diversos estudos que apuntan como causa desta pretendidamente libre elección o funcionamento do estereotipo ciencia = home, que poderíamos estender ao de ciencia = autoridade, ao quedar esta asociada á masculinidade. Este prexuízo asumido pola sociedade en xeral transmíteselles, acriticamente e eficazmente, ás novas xeracións a través dos distintos axentes socializadores (medios de comunicación, escolas, familia etc.).

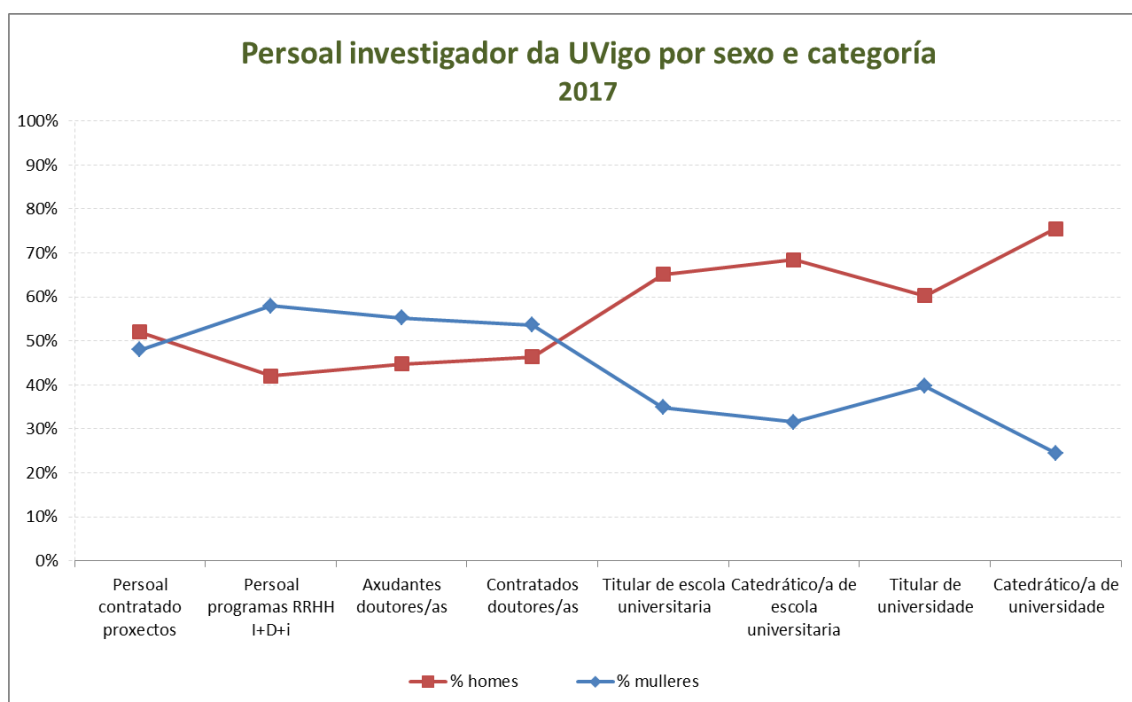
7. DATOS DO PERSOAL DOCENTE INVESTIGADOR EN FORMACIÓN (PDIF) POR TIPO DE CONTRATOS

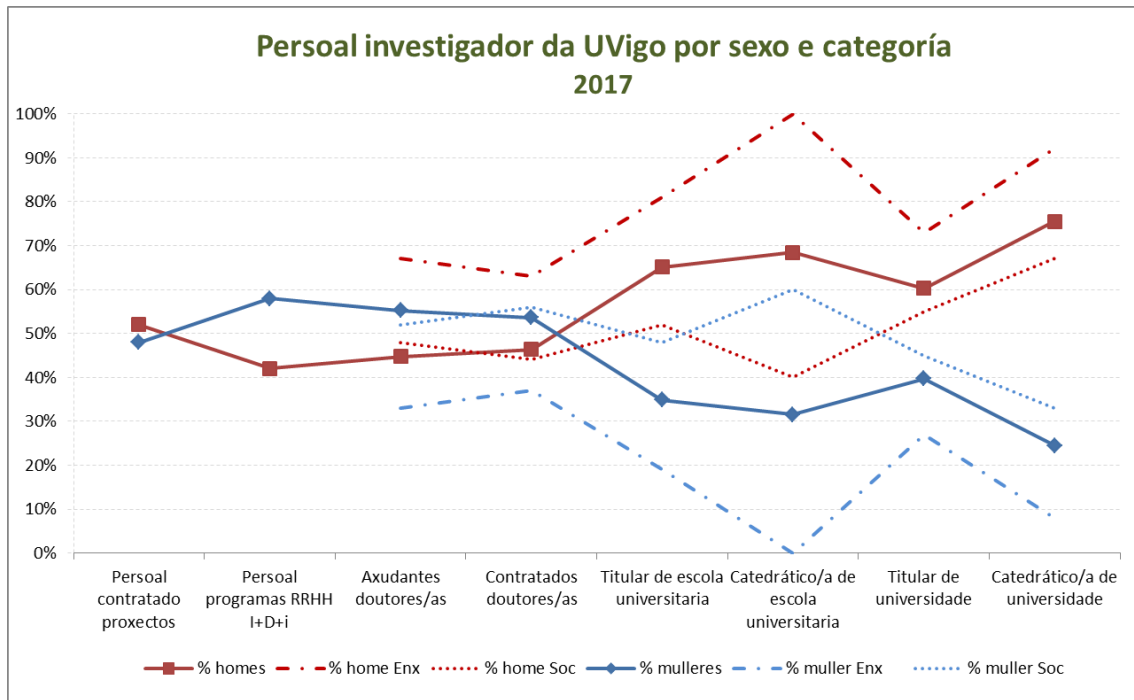
O informe da Comisión Europea *She Figures 2015* revela unha forte segregación vertical na carreira académica. No caso español, segundo a estatística sobre actividades de I + D

do INE, en España as mulleres só representaban en 2016 o 40,4 % do total do emprego en investigación e desenvolvemento e un 39,1 % do total do persoal investigador. No curso 2016/2017 a maior parte do alumnado universitario de grao era feminino (54,67 %), en cambio ao pasar a estudos de doutoramento xa foron menos que os homes (49,67 %) e a súa taxa de emprego ao ingresar no mercado de traballo tamén foi menor ao masculino (BOE, 11 decembro 2018).

Efectivamente, a estatística de resultados do alumnado universitario, elaborada pola Subdirección Xeral de Coordinación e Seguimento Universitario do Ministerio de Ciencia, Innovación e Universidades, mostra que as mulleres en xeral obteñen mellores resultados no seu paso pola universidade que os homes: mellores taxas de rendemento, éxito e avaliación, notas medias e taxas de idoneidade e gradación. Non obstante, prodúcese unha concentración importante de estudantes femininas nas carreiras de artes e humanidades, ciencias sociais e xurídicas, e ciencias da saúde, mentres que a súa presenza é moito menor nas enxeñerías.

Precisamente, a porcentaxe de postos ocupados por mulleres en traballos relacionados coas materias STEM seguen sendo residuais. En concreto, no ámbito das STEM no noso país, só o 18 % son mulleres, no ámbito da intelixencia artificial soamente o 13,5 % do persoal empregado son mulleres, só 1 de cada 10 editores da Wikipedia son mulleres e só o 18 % do alumnado graduado en informática son mulleres.





Fonte: Páxina web da Universidade de Vigo. Portal de transparencia

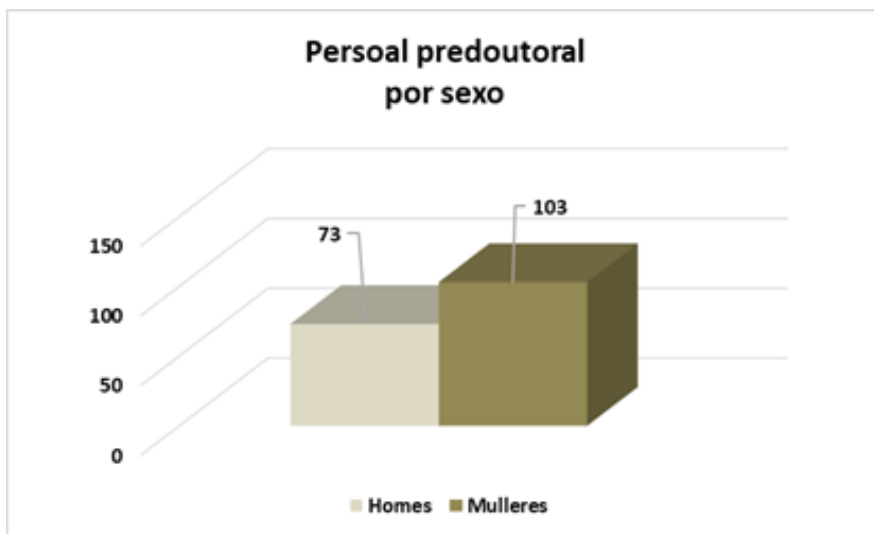
PERSOAL INVESTIGADOR a 31/12/2018



- Homes 50,23 %
- Mulleres 49,77 %

Fonte: Meta4

PERSOAL PREDOUTORAL a 31/12/2018

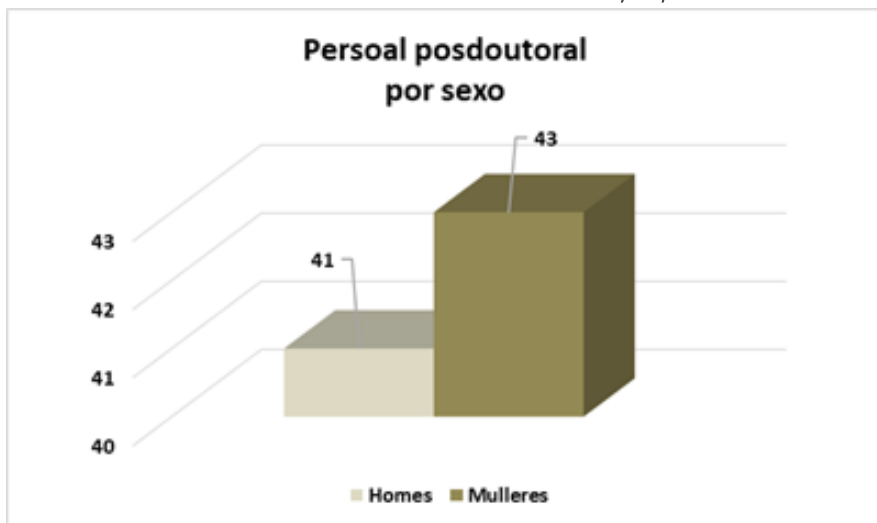


Fonte: Meta4

PERSOAL PREDOUTORAL por sexo

- Homes 41,48 %
- Mulleres 58,52 %

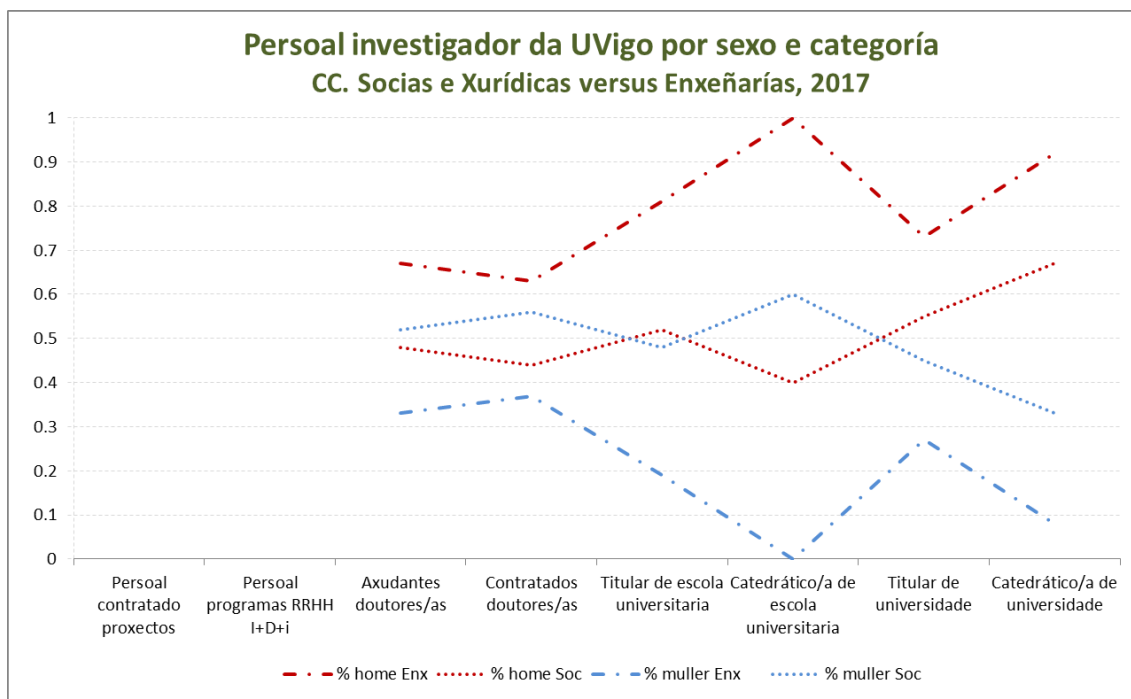
PERSOAL POSDOUTORAL a 31/12/2018



Fonte: Meta4

PERSOAL POSDOUTORAL por sexo

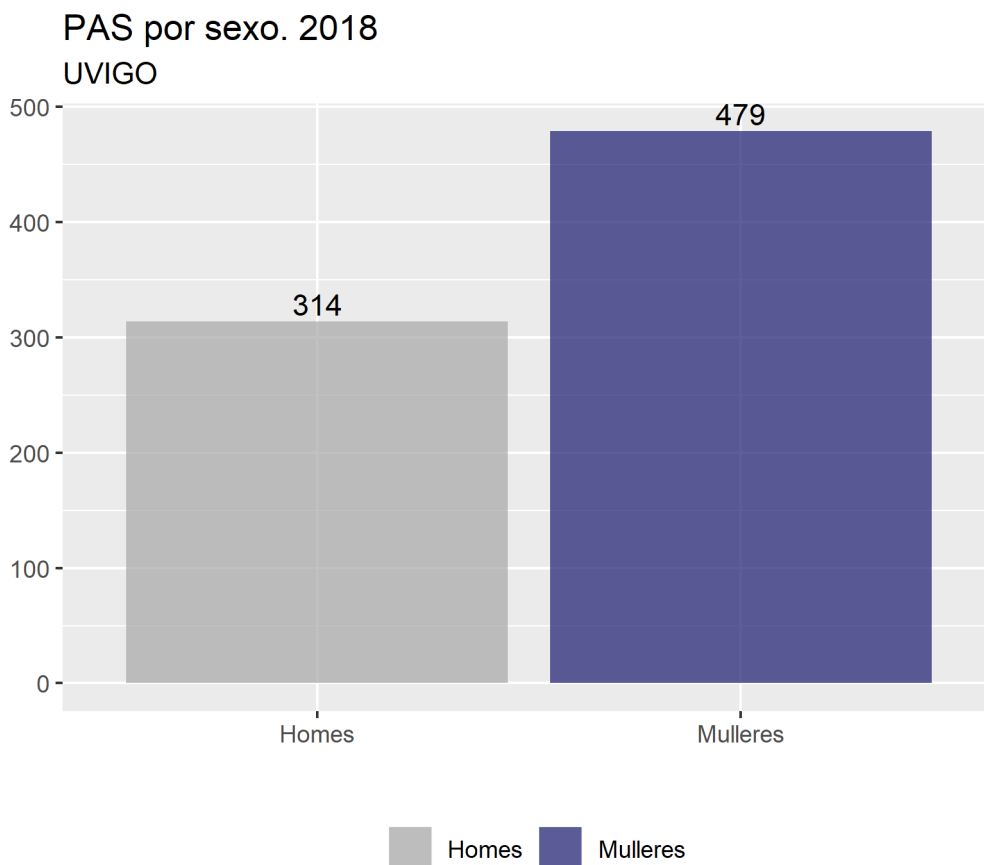
- Homes 48,81 %
- Mulleres 51,19 %



Nesta última gráfica obsérvase o efecto da fenda de xéneros, tan a nivel vertical como horizontal, debido as causas apuntadas anteriormente, pero tamén a outras teorías que axudan a comprender os efectos do patriarcado na situación das mulleres na academia.

8. DATOS DO PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS (PAS) POR SEXO

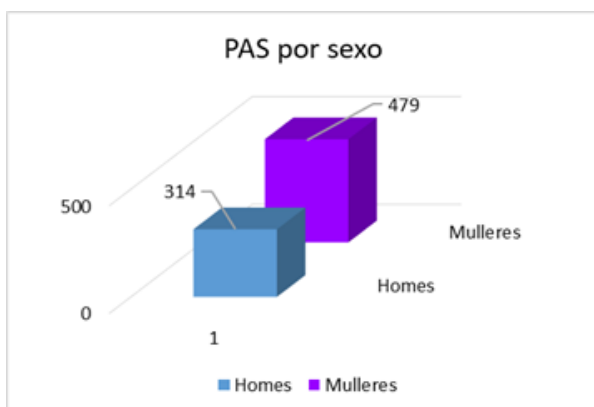
En termos xerais, na gráfica global de persoal docente e investigador observamos unha maior presenza masculina, un 59,07 % fronte a un 40,93 % de mulleres. Na gráfica correspondente ao persoal administrativo e de servizos observamos unha maior presenza feminina 60 % fronte a un 40 %. Dentro de este colectivo, existen diferencias significativas na distribución entre homes e mulleres nas categorías de PAS laboral e PAS funcionario.



Fuente: Portal de Transparencia UVIGO. Powered by KStats

A presenza no funcionariado é maioritariamente feminina (79 %), mentres que no persoal laboral observamos unha maior presenza masculina (59 %). Podemos atribuír estas diferenzas, por unha banda, na distribución do tipo de actividades realizadas maioritariamente polo persoal laboral, asociada ao rol de xénero masculino, e, por outra banda, a maior presenza no persoal funcionario feminino a unha busca de emprego, a través de probas obxectivas, xustas e que garanten a igualdade de trato, tratando de evitar as discriminacións habituais nos procesos selectivos do ámbito privado.

PAS a 31/12/2018



PAS por sexo

- Homes 40 %
- Mulleres 60 %

PAS laboral

- Homes 59 %
- Mulleres 41 %

PAS funcionario

- Homes 21 %
- Mulleres 79 %

BIBLIOGRAFÍA

Akerlof, G.A. y Kranton, R.E. (2000). “Economics and Identity”. *The Quarterly Journal of Economics* 115(3), 715-753.

Alvarez Lires, María Mercedes et al. (2015). *Informe análise das traxectorias profesionais das mulleres na Universidade de Vigo*. https://www.uvigo.gal/opencms/export/sites/uvigo/sites/default/uvigo/DOCUMENTOS/igualdade/ANL_INFORME_TRAXECTORIAS_PROFESIONAIS_completo_ITCBaskevilleda.rville.pdf

Bian, L., Leslie, S-J y Cimpian, A. (2017). “Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children’s interests”. *Science* 27 vol. 355 (6323), 389-391
Science faculty’s subtle gender biases favor male students

Corinne A. Moss-Racusina,b, John F. Dovidio,b , Victoria L. Brescoll,c , Mark J. Graham,d, and Jo Handelsman (2012) *Science faculty’s subtle gender biases favor male students*. Princeton University, Princeton, NJ. En <https://www.pnas.org/content/pnas/109/41/16474.full.pdf>

Del Río, C. 2019. *Faladoiros da Cátedra Juana de Vega. Muller e ciencia: fendas, teitos e retos*. Venres, 1 de febreiro de 2019. Fundación Barrié de la Maza. A Coruña (inédito)

Díaz, Capitolina; Jabbaz Marcela; Samper Teresa. 2016 *Estudio sobre brecha salarial de género en la Universitat de Valencia. La transformación de la igualdad formal en desigualdad salarial en la práctica*, en el XII Congreso Español de Sociología. Gijón, 30 de junio y 1 y 2 de julio de 2016.

- Goldin, C. (2015). "A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings", en: *Human Capital in History: The American Record*. Chicago, IL: University of Chicago Press ; 2015. pp. 313- 348.
- González, María José; Lapuerta, Irene, Martín-García, Teresa y Seiz, Marta (octubre 2018). *Satisfaction With Work-Life Balance: Couples with Egalitarian Practices in their Transition to First-Time Parenthood in Spain*. *L'Année sociologique* 2018 (2): 341-366.
- González, D. et al., 2017 , "Women Scientists as Decor: The Image of Scientists in Spanish Press Pictures". *Science Communication* 39(4): 535 -547.
- Kolev, J.; Fuentes-Medel, Y.; Murray, F. (2019). *Is blinded review enough? how gendered outcomes arise even under anonymous evaluation* NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH 1050 Massachusetts Avenue Cambridge, en <https://www.nber.org/papers/w25759.pdf>
- Ledin, Anna; Bornmann, Lutz; Gannon, Frank & Wallon, Gerlind. (2007). *A persistent problem: Traditional gender roles hold back female scientists*. *EMBO reports*, 8(11), 982-987.
- Mason, Mary Ann; Wolfinger, Nicholas H., & Goulden, Marc (2013). *Do babies matter?: Gender and family in the ivory tower*. Rutgers University Press.
- Miller, D.I. et al. (2015). "Women's representation in science predicts national gender-science stereotypes: Evidence from 66 nations". *Journal of Educational Psychology* 107(3): 631-644.
- Ochsenfeld, F. (2016). "Preferences, constraints, and the process of sex segregation in college majors: A choice analysis". *Social Science Research* 56:117-132.
- Rositter, Margaret W. (1993): *The Matthew Matilda Effect in Science, Social Studies of Science*, vol. 23, no. 325-341
- Wenneras, Christine, & Wold, Agnes (2001). "Nepotism and sexism in peer-review". *Women, science and technology: A reader in feminist science studies*, 46-52.
- Witteman, H.O.; Hendricks, M.; Straus, S. Tannenbaum, C.(2019): *Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? a natural experiment at a national funding agency*. volume 393, issue 10171, p531-540, february 09, 2019, [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(18\)32611-4/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(18)32611-4/fulltext)
- Zuckerman, Harriet; Cole, Jonathan R., & Bruer, John T. (1991). *The outer circle: Women in the scientific community*. In *This volume is based on papers from four symposia held at Stanford University, CA, from 1983 to 1986*. WW Norton & Co.

FONTES:

UNIDADE DE ANÁLISE E PROGRAMAS DA UVIGO

UNIDADE DE MULLER E CIENCIA DE GALICIA. XUNTA DE GALICIA.

<https://unidadedamullereciencia.xunta.gal/es>

AMIT. Asociación de Mulleres Investigadoras e Tecnolóxicas de-Galicia

<https://www.amit-es.org/nodos/galicia>

Científicas en cifras, do Ministerio de Ciencia

Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación.

<http://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0?vgnextoid=f15643ce850c6610VgnVCM1000001d04140aRCRD>

She Figures 2006.

https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2006

She Figures 2015

http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

INE 2018 Encuesta de fecundidad http://www.ine.es/prensa/ef_2018_a.pdf

OMS <https://extranet.who.int/rhl/topics/newborn-health/care-newborn-infant/who-recommendation-breastfeeding-soon-possible-after-birth>.

European Instituto for Gender Equality. Avances en igualdad de género en España desde 2005. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>