

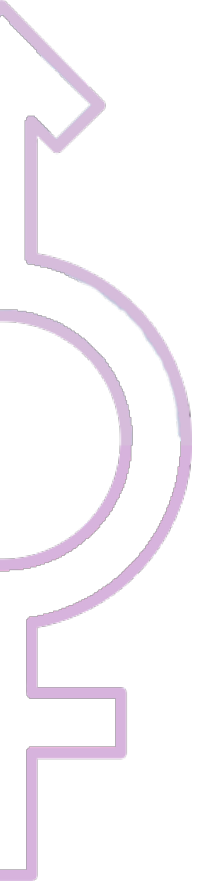


**OBSERVATORIO
DA IGUALDADE
2020**



Unidade de Igualdade

Universidade de Vigo

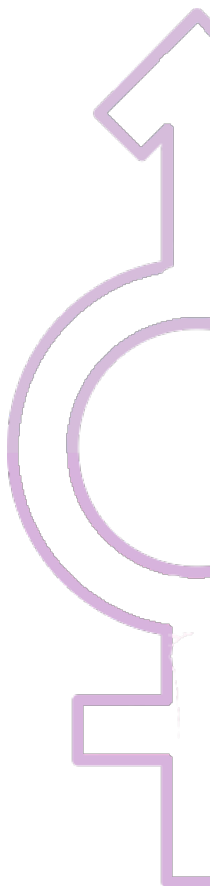


EDITA

Unidade de Igualdade - Universidade de Vigo

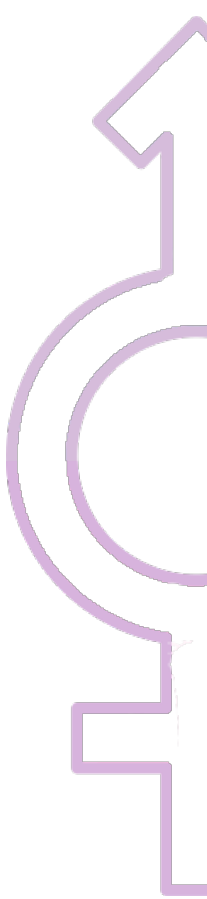
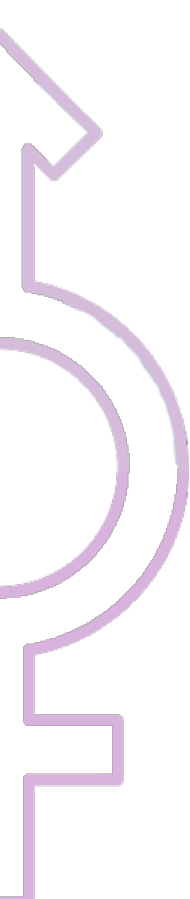
TEXTO

Nataly Laura Alvarado Luján



ÍNDICE

CAPÍTULO I. ANÁLISES DE DATOS CUANTITATIVOS	1
ANÁLISE DE DATOS DA COMUNIDADE UNIVERSITARIA 2019	1
1. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E MULLERES NOS ÓRGANOS DE GOBERNO	1
2. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E MULLERES NA XERENCIA.....	2
3. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E MULLERES NOS DECANATOS E DIRECCIÓNS DOS TRES CAMPUS DA UNIVERSIDADE DE VIGO	3
3.1. EQUIPO DE GOBERNO NO CAMPUS DE OURENSE.....	4
3.2. EQUIPO DE GOBERNO NO CAMPUS DE VIGO	5
3.3. EQUIPO DE GOBERNO NO CAMPUS DE PONTEVEDRA.....	6
4. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E MULLERES NO PERSOAL DOCENTE INVESTIGADOR (PDI).....	7
4.1. PDI POR SEXO	7
4.2. PDI POR CATEGORÍA E SEXO	8
4.3. PDI CON VINCULACIÓN PERMANENTE.....	10
4.4. PDI POR RAMA E SEXO.....	10
4.5. PDI DOUTOR/A POR CATEGORÍA E SEXO	11
4.6. PDI CON SEXENIOS	12
4.7. PERSOAL INVESTIGADOR POR TIPO	13
4.8. PERSOAL INVESTIGADOR PREDOUTORAL.....	14
4.9. PERSOAL INVESTIGADOR POSDOUTORAL.....	15
5. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E DE MULLERES NO PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS (PAS)	16
5.1. PAS POR TIPO.....	16
5.2. PAS FUNCIONARIO POR GRUPO	17
5.3. PAS LABORAL POR GRUPO.....	18
6. DISTRIBUCIÓN DO ALUMNADO	19
6.1. ALUMNADO POR RAMA DE COÑECEMENTO.....	19
6.2. ALUMNADO POR RAMA DE COÑECEMENTO, SEXO E NIVEL DE ESTUDO	20
7. CONCILIACIÓN.....	21
CAPITULO II. FUNDAMENTOS CIENTÍFICOS DAS FENDAS DE XÉNERO ..	23
1. FENDA DE COIDADOS.....	24
2. EFECTO MATILDA	26
3. SEXISMO E UNIVERSIDADE.....	26
4. DISCRIMINACIÓN SEXUAL E MERCADO LABORAL	27
5. NESGOS DE XÉNERO NA AVALIACIÓN DA CALIDADE ACADÉMICA	28
6. ESTEREOTIPOS SEXISTAS NA INFANCIA SOBRE A CAPACIDADE INTELECTUAL.....	29



7. ESTEREOTIPO ESTENDIDO QUE RELACIONA A CIENCIA COS HOMES.....	30
8. EXPECTATIVAS DAS FAMILIAS, DA CONTORNA E DELAS MESMAS ANTICIPANDO DISCRIMINACIÓN	30
9. TEORÍA DA PERDA DE IDENTIDADE.....	30
10. TEORÍA DA CONTAMINACIÓN, POLUCIÓN OU DESVALORIZACIÓN	31
CAPÍTULO III. ACTUACIÓNS DA UNIDADE DE IGUALDADE	32
BIBLIOGRAFÍA.....	36

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1. EQUIPO DE GOBERNO.....	1
ILUSTRACIÓN 2. EVOLUCIÓN DA FENDA DO EQUIPO DE GOBERNO.....	2
ILUSTRACIÓN 3. XERENCIA.....	2
ILUSTRACIÓN 4. DECANATOS E DIRECCIÓN DA UNIVERSIDADE DE VIGO	3
ILUSTRACIÓN 5. EVOLUCIÓN DAS DIRECCIÓN.....	4
ILUSTRACIÓN 6. CAMPUS DE OURENSE.....	5
ILUSTRACIÓN 7. CAMPUS DE VIGO	6
ILUSTRACIÓN 8. CAMPUS DE PONTEVEDRA.....	7
ILUSTRACIÓN 9. PDI POR SEXO	7
ILUSTRACIÓN 10. FENDA DE XÉNERO DO PDI.....	8
ILUSTRACIÓN 11. PDI POR SEXO E CATEGORÍA.....	9
ILUSTRACIÓN 12. PDI CON VINCULACIÓN PERMANENTE	10
ILUSTRACIÓN 13. PDI POR RAMA E SEXO	11
ILUSTRACIÓN 14. PDI CON TITULACIÓN DE DOUTOR/A	12
ILUSTRACIÓN 15. PDI CON SEXENIOS	13
ILUSTRACIÓN 16. PERSOAL INVESTIGADOR POR TIPO.....	14
ILUSTRACIÓN 17. PERSOAL INVESTIGADOR PREDOUTORAL.....	15
ILUSTRACIÓN 18. PDI POSDOUTORAL.....	16
ILUSTRACIÓN 19. PAS POR TIPO E SEXO	17
ILUSTRACIÓN 20. PAS FUNCIONARIO POR GRUPO.....	18
ILUSTRACIÓN 21. PAS LABORAL POR GRUPO.....	19
ILUSTRACIÓN 22. ALUMNADO POR RAMA DE COÑECEMENTO.....	20
ILUSTRACIÓN 23. RAMA DE COÑECEMENTO POR SEXO E NIVEL DE ESTUDO.....	20
ILUSTRACIÓN 24. LICENZAS POR CONCILIACIÓN	22

ÍNDICE DE TÁBOAS

TÁBOA 1. EQUIPO DE GOBERNO.....	1
TÁBOA 2. XERENCIA.....	2
TÁBOA 3. DECANATOS E DIRECCIÓN.....	3
TÁBOA 4. OURENSE	4
TÁBOA 5. VIGO	5
TÁBOA 6. PONTEVEDRA	6
TÁBOA 7. PDI POR CATEGORÍA E SEXO.....	9
TÁBOA 8. PDI CON VINCULACIÓN PERMANENTE.....	10
TÁBOA 9. PDI POR RAMA E SEXO	11
TÁBOA 10. PDI DOUTOR/A POR	12
TÁBOA 11. PDI CON SEXENIOS.....	13
TÁBOA 12. PERSOAL INVESTIGADOR POR TIPO.....	14
TÁBOA 13. PERSOAL INVESTIGADOR PREDOUTORAL.....	14
TÁBOA 14. PERSOAL INVESTIGADOR POSDOUTORAL	15
TÁBOA 15. PAS POR TIPO.....	16
TÁBOA 16. PAS FUNCIONARIO POR GRUPO	17
TÁBOA 17. PAS LABORAL POR GRUPO	18
TÁBOA 18. ALUMNADO DA UNIVERSIDADE DE VIGO 2019/2020	19
TÁBOA 19. TIPO DE LICENZAS QUE SE ESTÁN A GOZAR NO ANO 2019	21

INTRODUCCIÓN


No marco da lexislación vixente en materia de igualdade efectúase o presente estudo sobre a situación de igualdade de xénero na Universidade de Vigo, considerando para a análise a situación de mulleres e homes nos tres sectores que constitúen a comunidade universitaria: persoal docente e investigador (en diante PDI), persoal de administración e servizos (en diante PAS) e alumnado. Os datos necesarios para realizar a análise cuantitativa foron extraídos do portal de transparencia da Universidade de Vigo.

Para a análise de paridade, considerouse 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».

En canto á orde de presentación da información, no capítulo I analízanse os datos cuantitativos. En primeiro lugar, estúdase a situación de mulleres e de homes nos órganos de goberno, seguido pola representación por sexos no ámbito da Xerencia. En segundo lugar, detállase a distribución feminina e masculina nos decanatos e direccións, a súa representación disgregada por campus, así como a súa evolución e cálculo de fendas. Posteriormente, analízase 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 a división por ramas de coñecemento. Finalmente, analízase o absentismo dos colectivos PDI e PAS e a súa relación coa conciliación da vida laboral e familiar.

No capítulo II expóñense os estudos científicos sobre os factores que orixinan a fenda de xénero na comunidade universitaria.

Finalmente, no capítulo III expóñense as accións que a Unidade de Igualdade levou adiante durante o período 2019/2020 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 no tres colectivos que conforman a Universidade de Vigo



CAPÍTULO I
ANÁLISES DE DATOS
CUANTITATIVOS



ANÁLISE DE DATOS DA COMUNIDADE UNIVERSITARIA 2019

Os datos deste apartado mostran información a día 31 de decembro de 2019 sobre a representación feminina e masculina nos tres colectivos que compoñen a Universidade de Vigo.

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

A composición do equipo de goberno da Universidade de Vigo mostra, na ilustración 1, que os cargos uninominais con maior autoridade, reitor e secretario xeral, están a ser desempeñados por homes. En canto ás vicerreitorías e ás direccións, obsérvase que a súa distribución se atopa dentro do rango de paridade de representación, pois o 59 % dos cargos están a ser ocupados por homes e o 41 % por mulleres (táboa 1).

TÁBOA 1. EQUIPO DE GOBERNO			
EQUIPO DE GOBERNO	HOMES	MULLERES	TOTAL
Reitoría	1	0	1
Vicerreitoría	5	5	10
Secretaría xeral	1	0	1
Dirección	28	19	47
TOTAL	35	24	59
PROPORCIÓN	59 %	41 %	

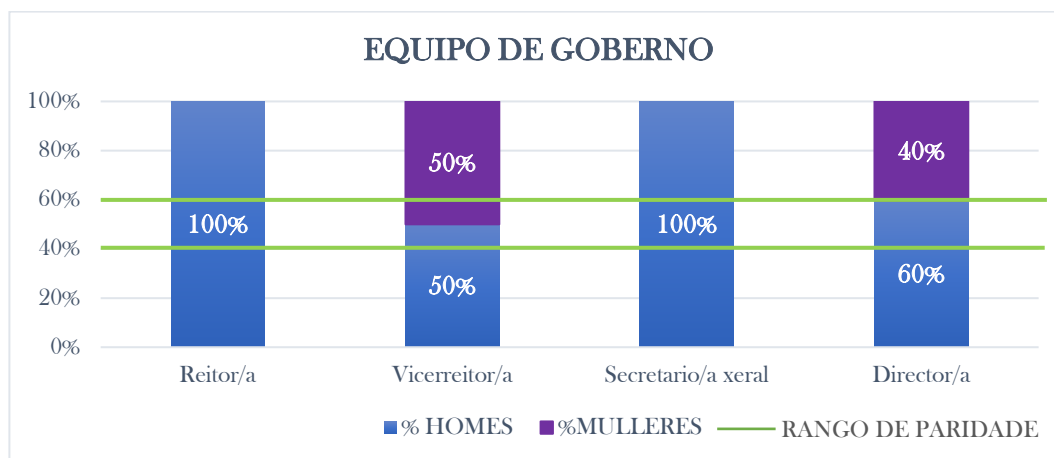


Ilustración 1

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

Na ilustración 2 amósase unha comparación entre os datos de 2018 e de 2019. No presente ano apréciase que a fenda de xénero no equipo de goberno, en comparación co ano anterior, sufriu unha diminución do 10 %. Isto débese ao incremento de oito postos de dirección designados a mulleres, o que coaduxa a conseguir unha presenza equilibrada.

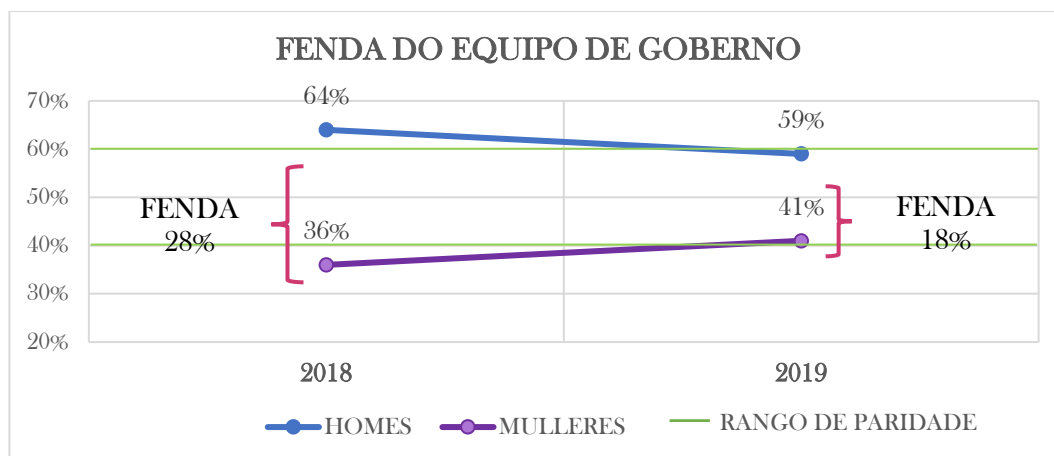


Ilustración 2

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

2. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E DE MULLERES NA XERENCIA

No ámbito da Xerencia existe paridade de representación por cargos xa que, como se observa na ilustración 3, a Xerencia e a Vicexerencia de Contratación e Servizos Xerais están a ser desempeñados por mulleres e os cargos da Vicexerencia de Persoal e Dirección de Administración están ocupados por homes.

TÁBOA 2. XERENCIA		
XERENCIA	HOMES	MULLERES
Xerencia	0	1
Vicexerencia de Persoal	1	0
Vicexerencia de Contratación e Servizos Xerais	0	1
Director de Administración	1	0
TOTAL	2	2
PROPORCIÓN	50 %	50 %

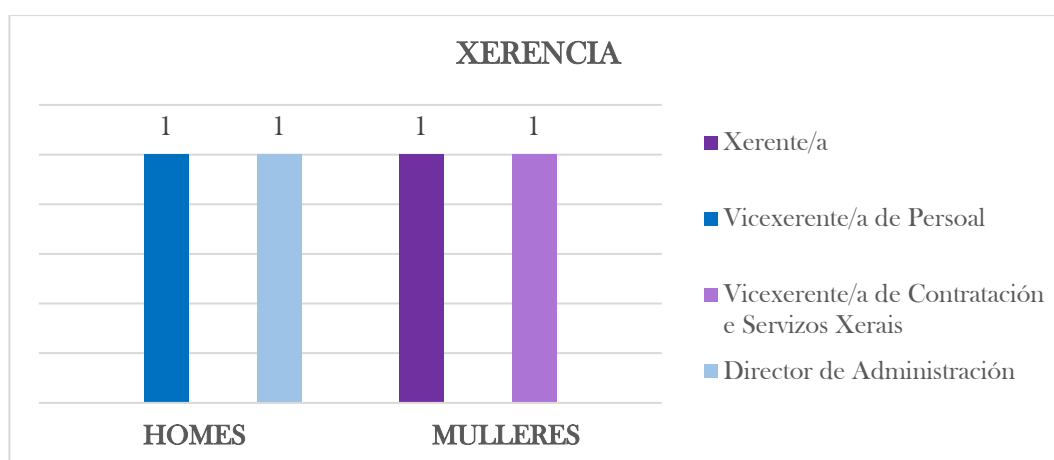


Ilustración 3

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

3. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E MULLERES NOS DECANATOS E DIRECCIÓN DOS TRES CAMPUS DA UNIVERSIDADE DE VIGO

En canto aos equipos de goberno por centros observamos que, en xeral, existe paridade de representación, pois a presenza masculina e feminina é do 54 % e 45 %, respectivamente.

Esta situación, en comparación co ano anterior, non mostra unha evolución marcada, pois a fenda de xénero, como se aprecia na ilustración 5, creceu en dous puntos porcentuais, escenario que ten unha afectación desfavorable á evolución da paridade.

Na ilustración 4 obsérvase que os decanatos, vicedecanatos e 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, aínda que a diferenza é mínima, domina a presenza masculina cun 71 % fronte ao 29 % de concentración feminina.

TÁBOA 3. DECANATOS E DIRECCIÓNS			
EQUIPO DE GOBERNO	HOMES	MULLERES	TOTAL
Decanato	8	7	15
Vicedecanato	22	21	43
Dirección	5	2	7
Subdirección	14	11	25
TOTAL	49	41	90
PROPORCIÓN	54 %	46 %	

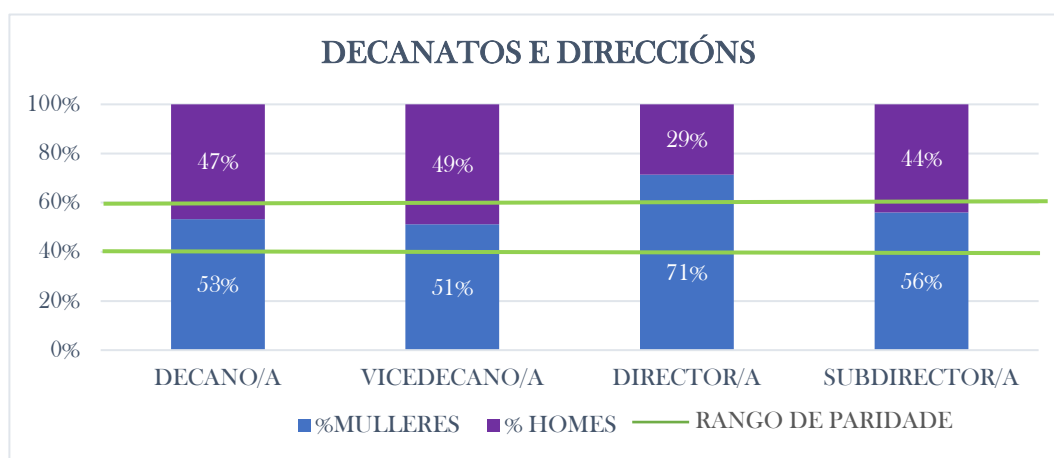


Ilustración 4

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

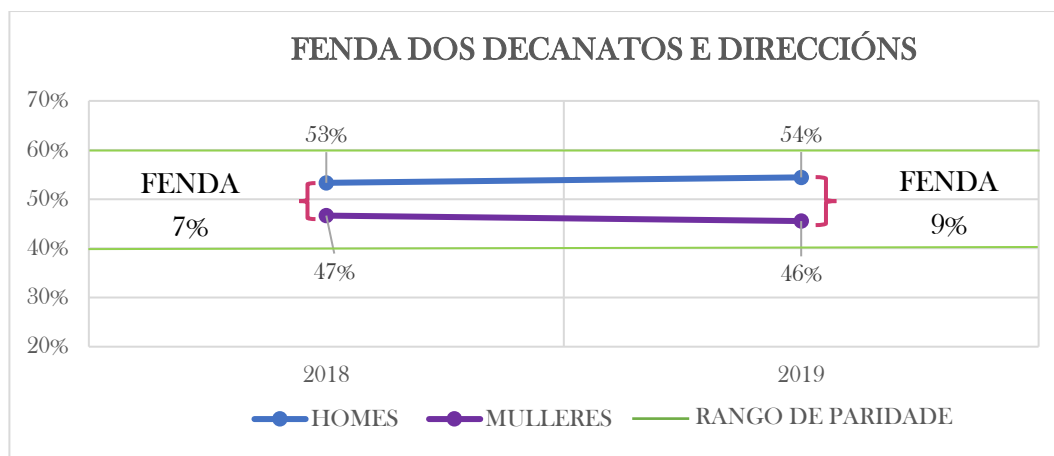


Ilustración 5

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

3.1. EQUIPO DE GOBERNO NO CAMPUS DE OURENSE

En canto á representación masculina e feminina no equipo de goberno de cada centro da Universidade de Vigo, na ilustración 6 obsérvase que o campus de Ourense conta cunha presenza feminina do 52 % fronte ao 48 % de masculina, porcentaxes que se atopan dentro dos parámetros de paridade de representación. Cabe resaltar que as cifras deste ano difíren das do ano anterior, pois a presenza de homes e mulleres era completamente paritaria (50 %-50 %).

Porén, analizando a paridade por cargos, obsérvase que os decanatos contan cun 80 % de presenza feminina fronte a un 20 % de masculina. Pasa o contrario nas direccións, pois o 100 % de cargos están ocupados por homes. En canto ás subdireccións e vicedecanatos existe paridade absoluta, pois a presenza masculina e feminina é do 50 % en cada caso.

TÁBOA 4. OURENSE			
EQUIPO DE GOBERNO	HOMES	MULLERES	TOTAL
Decanato	1	4	5
Vicedecanato	7	7	14
Dirección	2	0	2
Subdirección	2	2	4
TOTAL	12	13	25
PROPORCIÓN	48 %	52 %	

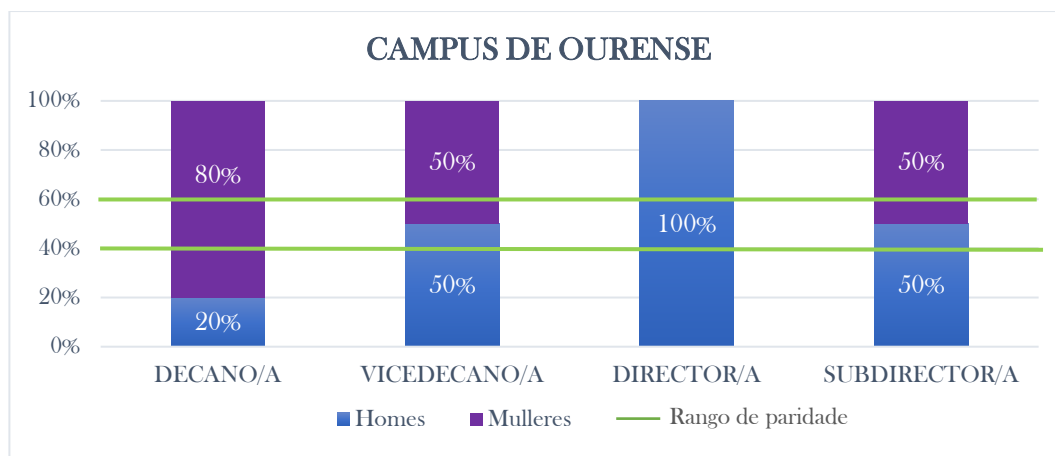


Ilustración 6

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 en media atópase dentro do rango de paridade, pois existe o 52 % de presenza masculina fronte ao 48 % de representación feminina.

En canto a decanatos, como se observa na ilustración 7, o 33 % do persoal corresponde a mulleres e o 67 % a homes, porcentaxes que se atopan fóra do rango de paridade. Sucede o contrario nos vicedecanatos, xa que a presenza feminina é maior e representa o 61 % fronte ao 39 % de asignación masculina, situación que tamén se atopa fóra dos parámetros de paridade. As direccións presentan paridade absoluta e, finalmente, as subdireccións mostran equilibrio cun 40 % de mulleres fronte a un 60 % de homes que ocupan os cargos.

TÁBOA 5. VIGO			
EQUIPO DE GOBERNO	HOMES	MULLERES	TOTAL
Decanato	4	2	6
Vicedecanato	7	11	18
Dirección	2	2	4
Subdirección	12	8	20
TOTAL	25	23	48
PROPORCIÓN	52 %	48 %	

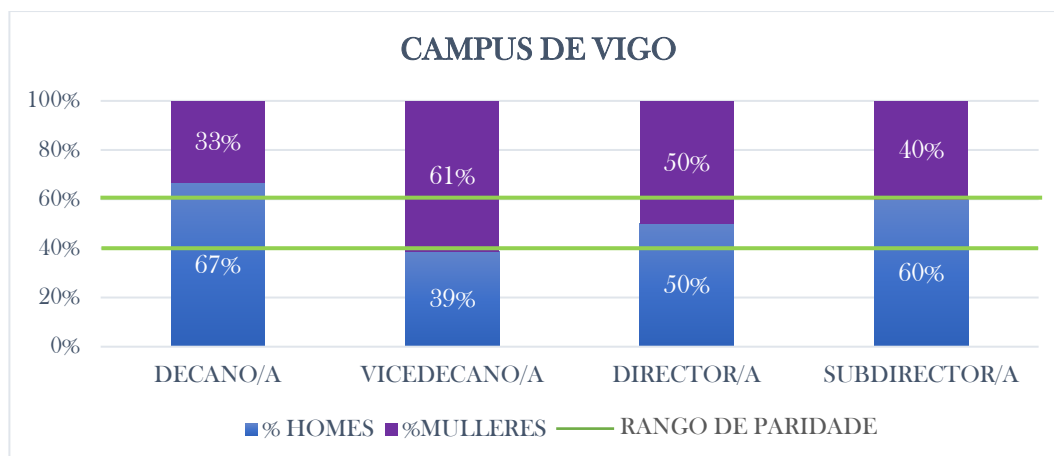


Ilustración 7

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 do campus de Pontevedra, como se aprecia na ilustración 8, está fóra dos rangos de equilibrio, pois existe unha presenza masculina do 71 % fronte a unha subrepresentación feminina do 29 %. Esta situación débese a unha gran concentración masculina na categoría de decanatos, cun 75 % de homes e cun 25 % de mulleres, e vicedecanatos cun 73 % de presenza masculina e 27 % de mulleres. A dirección está ocupada por un home e a subdirección por unha muller.

Débese resaltar que a consecución dunha distribución paritaria no campus de Pontevedra se ve agravada en comparación co ano anterior, debido a que a presenza masculina se incrementou do 55 % ao 71 %, e a participación feminina decaeu do 46 % ao 29 %, cifrando unha fenda actual do 41 %.

TÁBOA 6. PONTEVEDRA			
EQUIPO DE GOBERNO	HOMES	MULLERES	TOTAL
Decanato	3	1	4
Vicedecanato	8	3	11
Dirección	1	0	1
Subdirección	0	1	1
TOTAL	12	5	17
PROPORCIÓN	71 %	29 %	

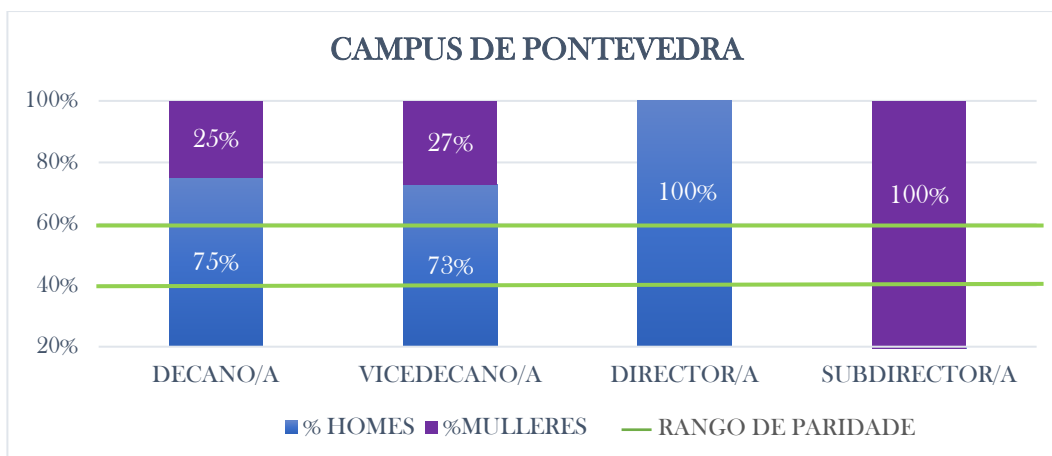


Ilustración 8

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

4. DISTRIBUCIÓN DE HOMES E MULLERES NO PERSOAL DOCENTE 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

A nivel xeral obsérvase, na ilustración 9, que as taxas de representación se atopan dentro dos niveis de paridade. A presenza masculina é maioritaria, pois representa o 58 % dos postos de docencia e investigación. As mulleres desempeñan o 42 % dos cargos, cifra que creceu un punto porcentual en comparación co ano anterior e que resultou na diminución de dous puntos porcentuais da fenda de xénero detallada na ilustración 10. Obsérvase que a tendencia vai en favor do peche da fenda.

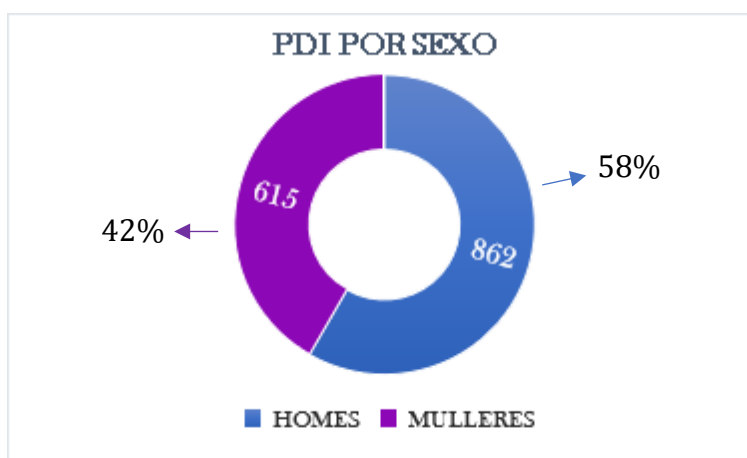


Ilustración 9

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

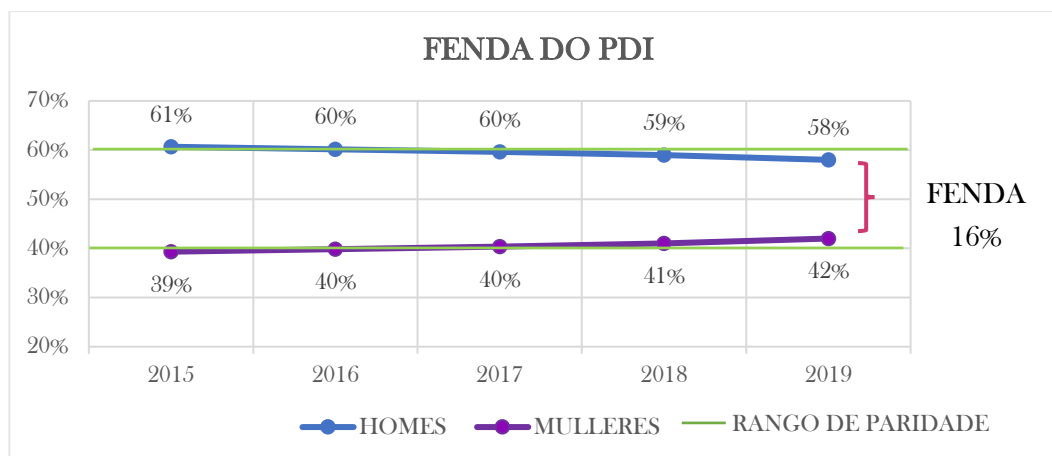


Ilustración 10

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

4.2. PDI POR CATEGORÍA E SEXO

En canto aos datos desagregados por categoría e sexo, observamos que do mesmo xeito ca o ano anterior, existe unha importante fenda máis evidente a medida que avanzamos na escala de categoría do persoal.

De acordo co detallado na ilustración 11, as dúas únicas categorías con paridade de representación masculina e feminina son as de profesorado visitante e lector. Cabe resaltar que estes cargos contan con tan só 2 e 4 funcionarios/as respectivamente.

As dúas posicións con maior presenza feminina, ao igual ca o anterior período, son as de profesora interina cun 64 % e a de profesora contratada/doutora cun 55 %. Respecto diso, débese pór atención e considerar que a interinidade está limitada no tempo e, por tanto, non é un cargo permanente. Esta situación repítese desde o ano anterior, pois a relación era do 72 % de mulleres e do 28 % de homes, e aínda que a taxa diminuíu a concentración de mulleres nesta categoría é bastante alarmante.

As categorías que contan cunha representación paritaria están compostas polo cargo de axudante/a doutor, que concentra o 59 % de homes fronte ao 41 % de mulleres, e o cargo de profesor/a titular de universidade cuxa distribución é do 60 % masculina e do 40 % feminina.

As categorías de profesor/a titular de escola universitaria e profesorado asociado contan cunha maior presenza masculina, e supoñen o 62 % dos cargos fronte a unha taxa feminina do 48 %. Tamén cunha elevada participación masculina, atopamos que a categoría de catedrático/a de escola universitaria conta co 64 % de catedráticos e só un 36 % de catedráticas.

Finalmente, cunha sobrerrepresentación masculina atópanse os cargos de catedrático/a de universidade, catedrático/a emérito e axudante/a, cuxa distribución é do 74 %, 78 % e

100 % fronte a un 26 %, 22 % e 0 % de representación feminina, respectivamente; situación marcada desde a xestión de 2009 e que mostra unha forte segregación vertical.

TÁBOA 7. PDI POR CATEGORÍA E SEXO	HOMES	MULLERES	TOTAL
Axudante/a	1	0	1
Emérito/a	7	2	9
Catedrático/a de universidade	113	40	153
Catedrático/a de escola universitaria	9	5	14
Profesorado asociado	199	123	322
Profesor/a titular de escola universitaria	29	18	47
Profesor/a titular de universidade	335	221	556
Axudante/a doutor	23	16	39
Profesor/a contratado doutor	116	139	255
Interino/a	27	48	75
Lector/a	2	2	4
Profesorado visitante	1	1	2
TOTAL	862	615	1477
PROPORCIÓN	58 %	42 %	

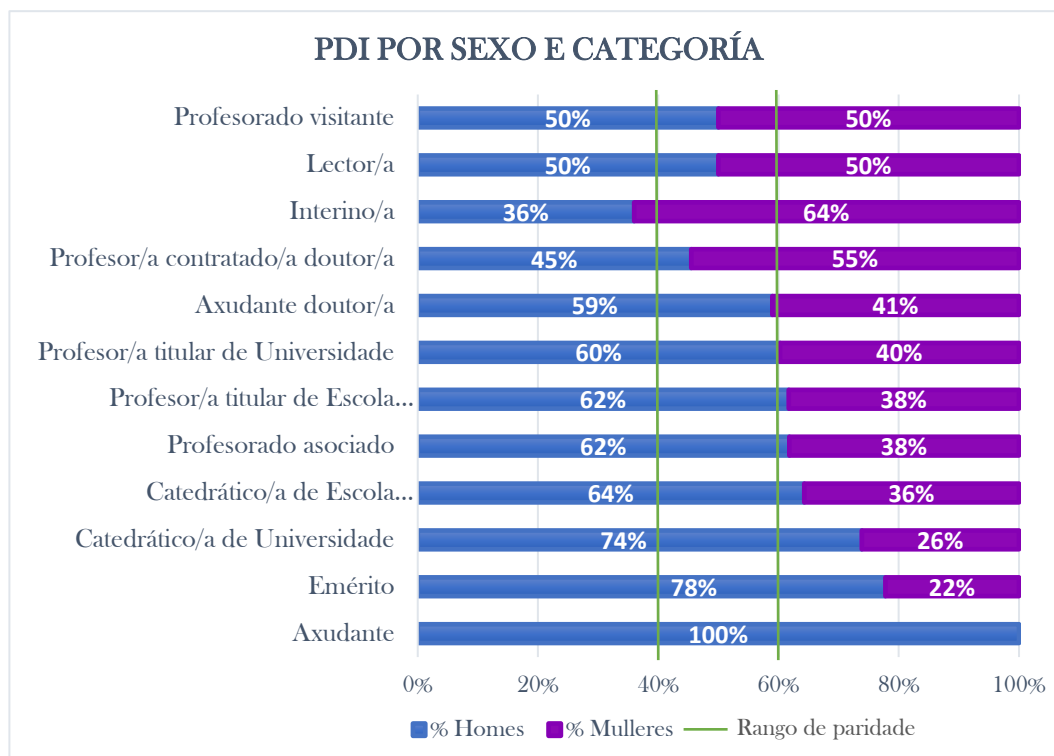


Ilustración 11

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 a porcentaxe de mulleres é sensiblemente inferior á de homes, fóra da categoría de profesoras contratadas/doutoras. Este escenario repítese en comparación coas cifras da xestión anterior, xa que as diferenzas son mínimas. Débese resaltar que, a pesar dunha maior participación masculina ca feminina, as porcentaxes están dentro dos rangos de presenza equilibrada.

TÁBOA 8. PDI CON VINCULACIÓN PERMANENTE	HOMES	MULLERES	TOTAL
Emérito	7	2	9
Catedrático/a de escola universitaria	9	5	14
Profesor/a titular de escola universitaria	29	18	47
Catedrático/a de universidade	113	40	153
Profesor/a contratado doutor	116	139	255
Profesor/a titular de universidade	335	221	556
TOTAL	609	425	1034
PROPORCIÓN	59 %	41 %	

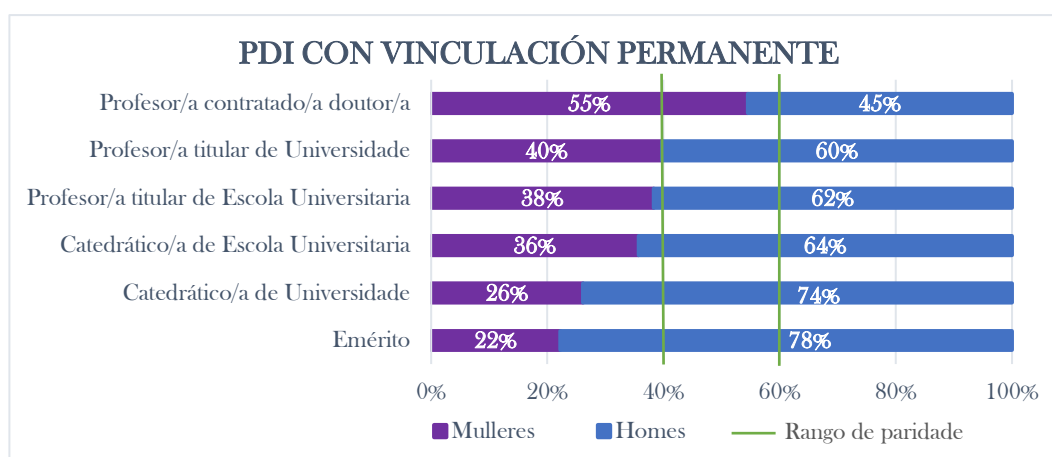


Ilustración 12

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

4.4. PDI POR RAMA E SEXO

Ao analizar a distribución por ramas de coñecemento e sexo, detallada na ilustración 13, constátase unha importante segregación horizontal, cunha clara presenza de profesorado feminino nos departamentos de ciencias da saúde, cun 62 % de mulleres fronte a un 38 % de homes, seguido pola rama de artes e humanidades, cun 54 % de profesoras fronte ao 46 % de profesores. As ramas de enxeñaría e arquitectura, ciencias e ciencias sociais e xurídicas mostran unha elevada concentración de profesorado masculino, pois representan o 77 %, 60 % e 52 %, respectivamente.

Como se aprecia, as ramas asociadas a humanidades e coidados presentan unha alta presenza de mulleres, remarcando o estereotipo clásico sobre as «carreiras feminizadas».

Pasa o contrario nas carreiras técnicas, pois estas contan cunha importante representación masculina, característica que reafirma o evidente nesgo androcéntrico no coñecemento científico e técnico.

TÁBOA 9. PDI POR RAMA E SEXO	HOMES	MULLERES	TOTAL
Enxeñaría e arquitectura	289	85	374
Ciencias sociais e xurídicas	279	253	532
Ciencias	158	104	262
Artes e humanidades	106	125	231
Ciencias da saúde	30	48	78
TOTAL	862	615	1477
PROPORCIÓN	58 %	42 %	

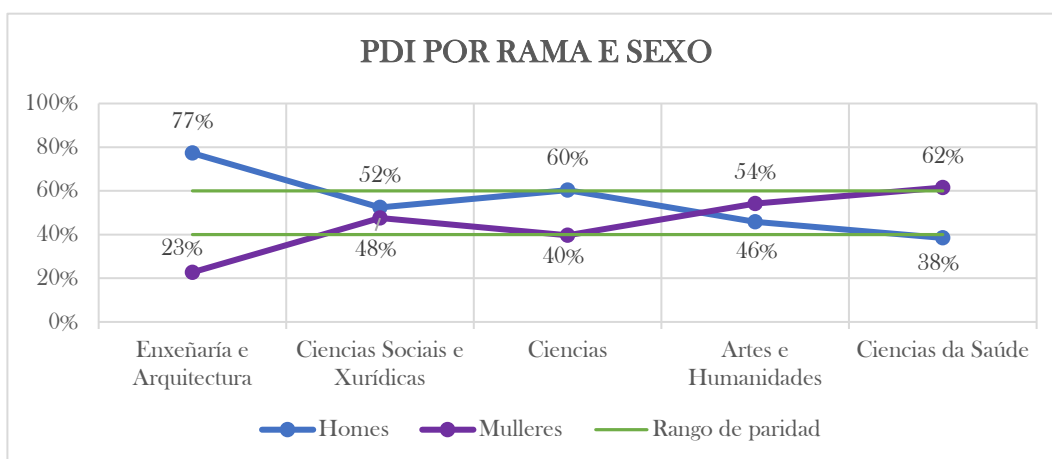


Ilustración 13

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

4.5. PDI DOUTOR/A POR CATEGORÍA E SEXO

Respecto ao PDI con titulación de doutor/a, desagregado por sexo na ilustración 14, obsérvase que, aínda que se cumpre a paridade cunha relación do 59 % de homes e do 41 % de mulleres, e existe unha tendencia ao equilibrio total, a proporción de homes nas categorías máis representativas polo número de persoal teñen maior concentración masculina. Doutra parte, novamente móstrase unha gran concentración de profesoras con doutoramento no posto de interinidade cun 72 %.

TÁBOA 10. PDI DOUTOR/A POR CATEGORÍA E SEXO	HOMES	MULLERES	TOTAL
Axudante/a doutor	23	16	39
Catedrático/a de escola universitaria	9	5	14
Catedrático/a de universidade	113	40	153
Emérito/a	7	2	9
Interino/a	5	13	18
Profesor/a contratado doutor	116	139	255
Profesor/a titular de escola universitaria	5	2	7
Profesor/a titular de universidade	335	220	555
Profesorado asociado	58	35	93
Profesorado visitante	1	1	2
TOTAL	672	473	1145
PROPORCIÓN	59 %	41 %	

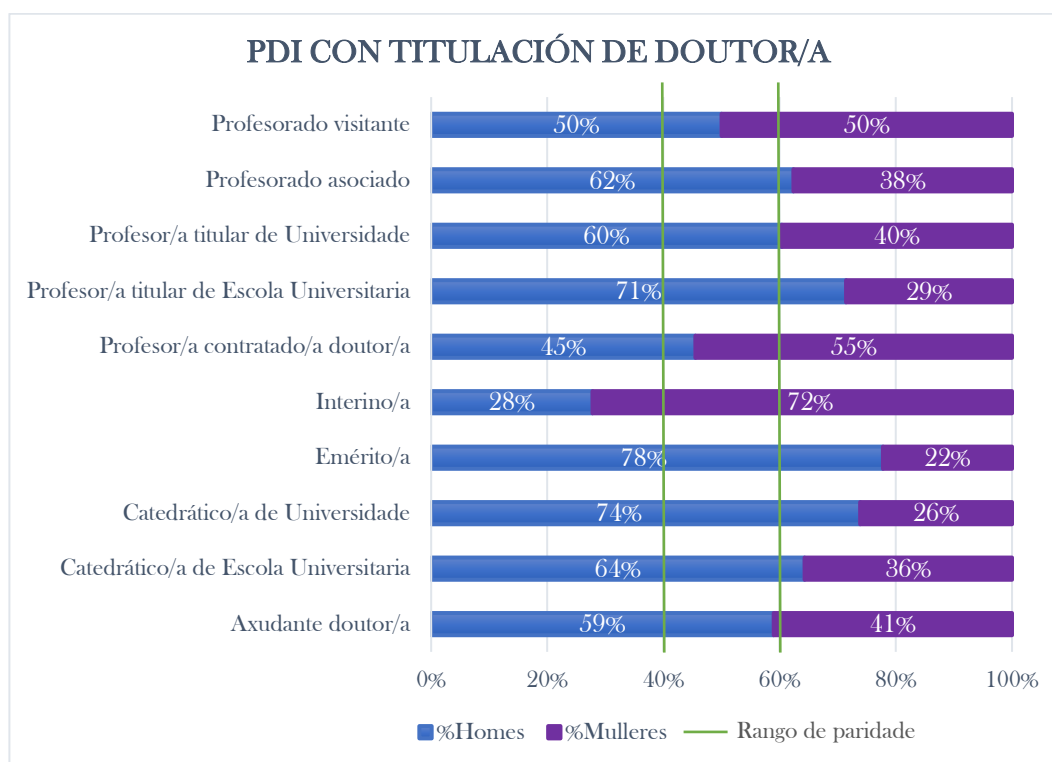


Ilustración 14

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

4.6. PDI CON SEXENIOS

A distribución de PDI con sexenios atópase por fóra do rango de paridade, xa que a proporción de homes é do 62 % fronte ao 38 % de mulleres.

Os cargos de catedrático/a de universidade, catedrático/a de escola universitaria e profesor/a titular de universidade corresponden co maior número de PDI con sexenios,

detallado na ilustración 15, e conta cunha sobrerrepresentación masculina do 74 %, 63 % e 61 %, respectivamente.

O cargo de profesor/a contratado doutor presenta un equilibrio na repartición por xénero, pois o 58 % está integrado por mulleres e o 42 % restante por homes.

TÁBOA 11. PDI CON SEXENIOS	HOMES	MULLERES	TOTAL
Catedrático/a de escola universitaria	12	7	19
Catedrático/a de universidade	422	150	572
Profesor/a contratado doutor	131	178	309
Profesor/a titular de escola universitaria	0	0	0
Profesor/a titular de universidade	690	440	1130
TOTAL	1255	775	2030
PROPORCIÓN	62 %	38 %	

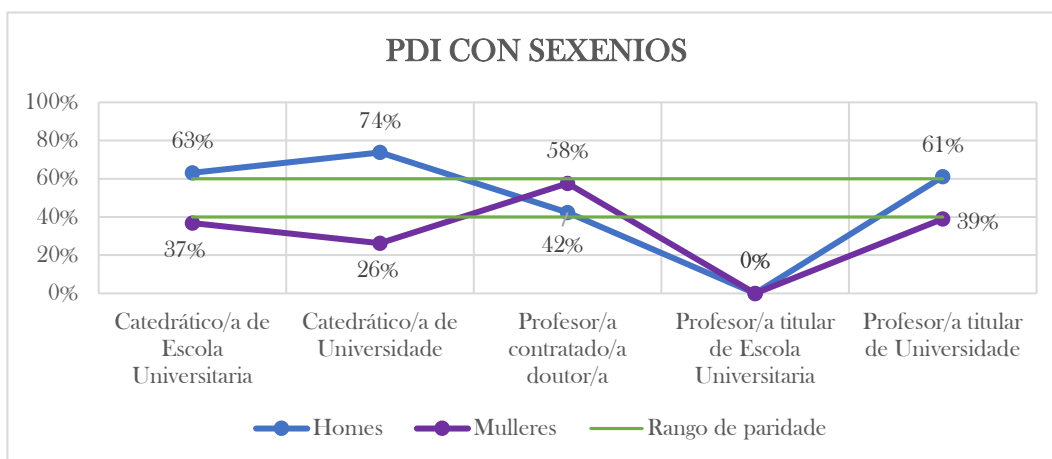


Ilustración 15

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

4.7. PERSOAL INVESTIGADOR POR TIPO

O persoal investigador por tipo presenta unha configuración paritaria cunha maior ocupación feminina do 52 % fronte ao 48 % masculina.

Na ilustración 16, apréciase que a distribución por tipo nas categorías de persoal contratado con cargo a proxectos, persoal de programas de investigación e persoal técnico en programas de investigación constan dun equilibrio na repartición por xénero. O posto de bolseiro/a de investigación e proxectos mostra unha sobrerrepresentación feminina, xa que conta cun 67 % de representación fronte ao 33 % de presenza masculina.

TÁBOA 12. PERSOAL INVESTIGADOR POR TIPO	HOMES	MULLERES	TOTAL
Bolseiro/a de investigación e proxectos	5	10	15
Persoal contratado con cargo a proxectos	190	169	359
Persoal de programas de investigación	115	160	275
Persoal técnico en programas de investigación	3	3	6
TOTAL	313	342	655
PROPORCIÓN	48 %	52 %	

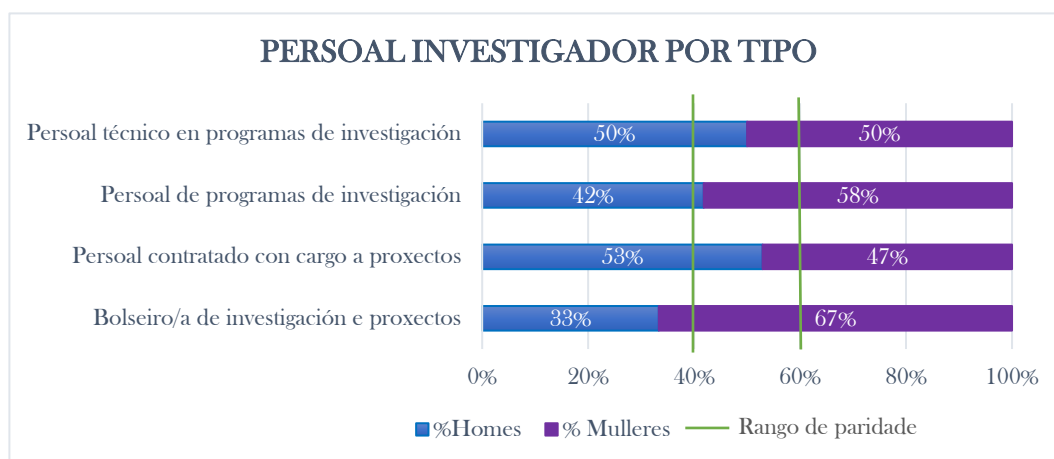


Ilustración 16

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

4.8. PERSOAL INVESTIGADOR PREDOUTORAL

Respecto ao persoal investigador predoutoral, que se aprecia na ilustración 17, obsérvase que a presenza feminina é maioritaria, pois posúe o 63 % de representatividade fronte a un 37 % de persoal masculino.

En comparación co ano anterior, a porcentaxe de persoal feminino viuse incrementada en 5 puntos porcentuais, situación que coaduxa na de paridade de presenza por xénero.

TÁBOA 13. PERSOAL INVESTIGADOR PREDOUTORAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Investigadores/as Predoutoral Estatal	11	15	26
Investigadores/as Predoutoral-FPU	9	21	30
Investigadores/as Predoutoral Fundacións	1	0	1
Investigadores/as Predoutoral UVigo	18	29	47
Investigadores/as Predoutoral Xunta	27	45	72
TOTAL	66	110	176
PROPORCIÓN	37 %	63 %	

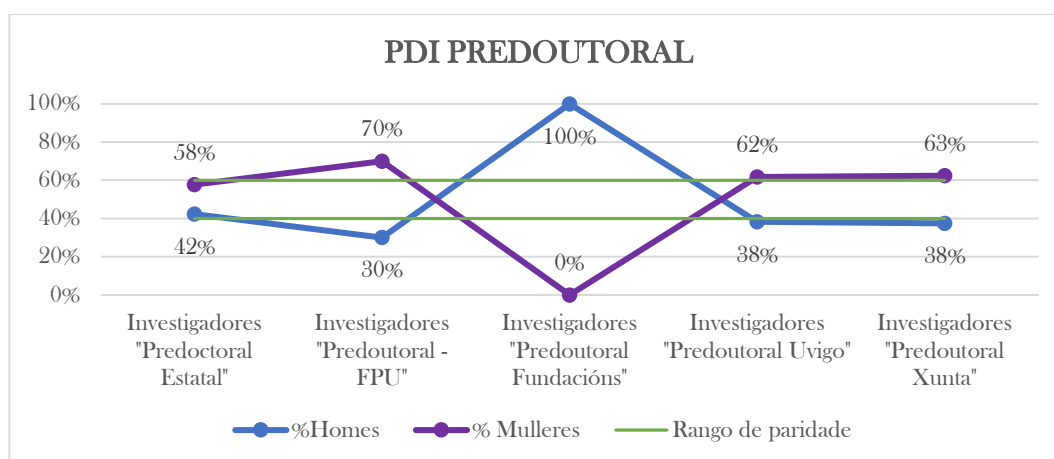


Ilustración 17

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

4.9. PERSOAL INVESTIGADOR POSDOUTORAL

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, a ilustración 18, apréciase que existe unha sobrerrepresentación masculina nos programas investigadores «Distinguidos Estado» con 100 % de participación, Investigadores Juan de la Cierva-Incorporación con 67 %, Investigadores Período de Orientación Posdoutoral (POP) con 100 % e Investigadores Ramón y Cajal cunha porcentaxe de participación do 71 %. Os programas de Investigadores Distinguido UVigo, Investigadores Juan de la Cierva-Formación e Investigadores Posdoutoral Xunta mostran un equilibrio de representación entre homes e mulleres.

TÁBOA 14. PERSOAL INVESTIGADOR POSDOUTORAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Investigadores/as Distinguido UVigo	15	13	28
Investigadores/as Distinguidos Estado	1	0	1
Investigadores/as Juan de la Cierva-Formación	2	2	4
Investigadores/as Juan de la Cierva-Incorporación	4	2	6
Investigadores/as Período de Orientación Posdoutoral (POP)	1	0	1
Investigadores/as Posdoutoral Xunta	21	30	51
Investigadores/as Ramón y Cajal	5	2	7
Programa Jóvenes Investigadores	1	0	1
TOTAL	50	49	99
PROPORCIÓN	51 %	49 %	

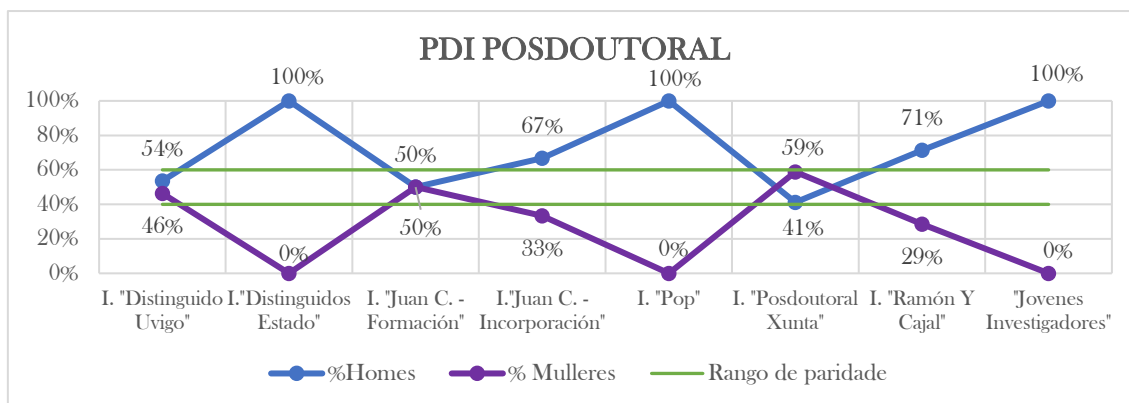


Ilustración 18

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

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

A final do ano 2019 o persoal de administración e servizos (PAS), en termos xerais, mostra unha distribución equilibrada por xénero cunha concentración do 60 % de persoal feminino e do 40 % masculino, situación que non mostra cambios na súa distribución desde a xestión de 2015.

5.1. PAS POR TIPO

Do persoal total do colectivo PAS, que se aprecia na ilustración 19, o persoal laboral mostra unha distribución que cae dentro do rango de paridade, cunha presenza masculina do 59 % e feminina do 41 %. O persoal funcionario reflicte unha sobrerrepresentación feminina ao concentrar o 79 % do equipo fronte a un 21 % de presenza masculina. O cargo eventual mostra unha repartición equilibrada por sexo ao concentrar o 57 % de presenza masculina fronte ao 43 % de presenza feminina.

TÁBOA 15. PAS POR TIPO	HOMES	MULLERES	TOTAL
Eventual/Alto cargo	4	3	7
Funcionario	90	338	428
Laboral	234	160	394
TOTAL	328	501	829
PROPORCIÓN	40 %	60 %	

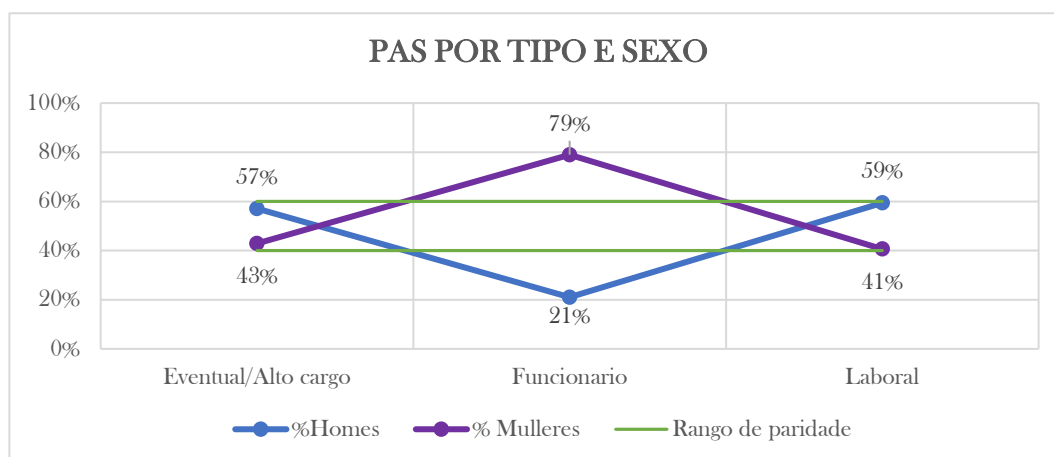


Ilustración 19

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

5.2. PAS FUNCIONARIO POR GRUPO

A pesar de que o nivel xeral do colectivo PAS mostra unha repartición equitativa por sexo, ao analizar esta proporción por tipo e categoría aprécianse diferenzas.

En canto ao colectivo PAS funcionario, detallado na ilustración 20, a distribución de homes e mulleres por categorías mostra unha importante sobrerrepresentación feminina nos grupos máis baixos da escala, denotando unha marcada segregación vertical que persiste desde anos anteriores, ao concentrar o 76 % do grupo A2, o 79 % do grupo C1 e o 82 % do C2. O grupo A1 mostra paridade absoluta, pero cabe resaltar que é o grupo con menor presenza de persoal de todo o colectivo.

TÁBOA 16. PAS FUNCIONARIO POR GRUPO	HOMES	MULLERES	TOTAL
A1	5	5	10
A2	17	55	72
C1	48	184	232
C2	20	94	114
TOTAL	90	338	428
PROPORCIÓN	21 %	79 %	

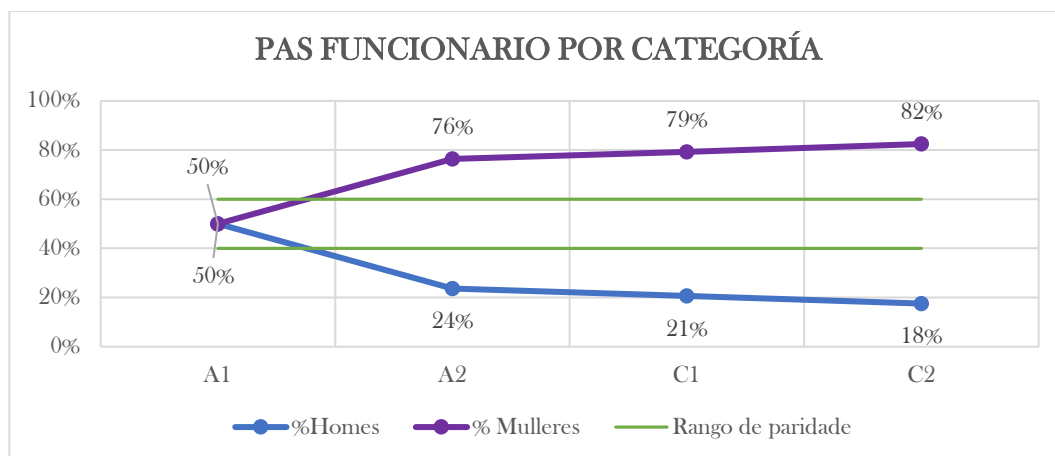


Ilustración 20

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

5.3. PAS LABORAL POR GRUPO

O colectivo PAS laboral,¹ en xeral, presenta paridade de representación por xénero ao contar cunha repartición xeral do 59 % de homes e do 41 % de mulleres. A diferenza do funcionariado, a distribución é máis equilibrada en todas as súas categorías. Como se aprecia na ilustración 21, a presenza feminina é sutilmente maior na categoría profesional 1 e 2 ao concentrar o 59 % e o 62 % dos cargos. Sucede o contrario nas categorías 3 e 4 ao contar cunha presenza masculina do 64 % e do 61 %, respectivamente.

TÁBOA 17. PAS LABORAL POR GRUPO	HOMES	MULLERES	TOTAL
1	33	37	70
2	5	8	13
3	112	62	174
4	84	53	137
TOTAL	234	160	394
PROPORCIÓN	59 %	41 %	

¹Segundo 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 de 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/a ou técnico/a auxiliar ou equivalentes.

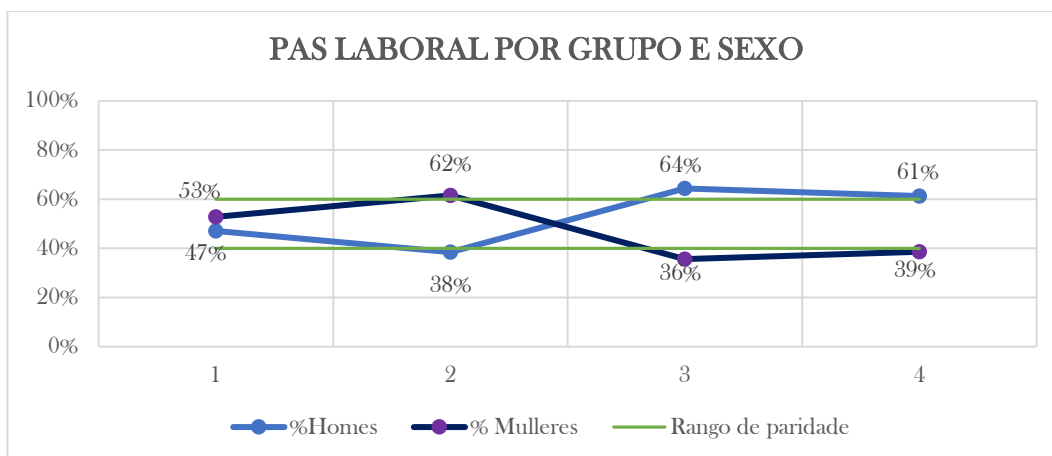


Ilustración 21

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

6. DISTRIBUCIÓN DO ALUMNADO

Os datos do alumnado de grao, mestrado e doutoramento matriculado na xestión 2019/2020, en xeral mostra unha distribución paritaria. Obsérvase que a presenza feminina é lixeiramente maior, pois as mulleres representan o 52 % da poboación estudiantil fronte ao 48 % de alumnado masculino.

6.1. ALUMNADO POR RAMA DE COÑECEMENTO

Ao analizar a proporción do alumnado por rama de coñecemento, plasmada na ilustración 22, apréciase unha clara sobrerrepresentación masculina na área de enxeñaría e arquitectura ao concentrar o 77 % de todo o alumnado, área que tradicionalmente se caracteriza pola súa masculinización. Nas áreas de artes e humanidades, ciencias da saúde e ciencias sociais e xurídicas a presenza feminina atópase por encima do rango de paridade, xa que posúen o 73 %, 76 % e 61 % de participación, respectivamente. Pola súa parte, só a área de ciencias mostra equilibrio de xénero ao contar cun 56 % de mulleres e un 44 % de homes matriculados.

TÁBOA 18. ALUMNADO DA UNIVERSIDADE DE VIGO 2019/2020			
RAMA DE COÑECEMENTO	HOMES	MULLERES	TOTAL
Área de artes e humanidades	532	1404	1936
Área de ciencias	875	1130	2005
Área de ciencias da saúde	263	843	1106
Área de ciencias sociais e xurídicas	3552	5469	9021
Área de enxeñaría e arquitectura	4184	1269	5453
TOTAL	9406	10115	19521
PROPORCIÓN	48 %	52 %	

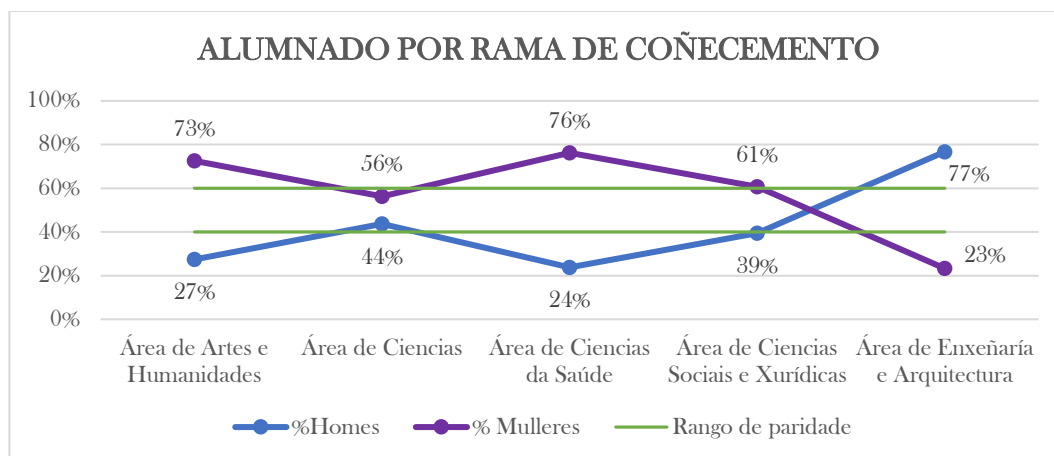


Ilustración 22

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

6.2. ALUMNADO POR RAMA DE COÑECEMENTO, SEXO E NIVEL DE ESTUDO

En canto á distribución por sexo nestas categorías, na ilustración 23 obsérvase unha marcada sobrerrepresentación feminina nas áreas de artes e humanidades, ciencias da saúde e ciencias sociais e xurídicas en todos os niveis de estudo. Pola súa parte, só a área de ciencias se atopa na franxa de paridade, a excepción do nivel de mestrado que conta cunha porcentaxe de mulleres que supera lixeiramente o rango de equilibrio. Ocorre o contrario na área de enxeñaría e arquitectura onde, en todos os niveis de estudo, a sobrerrepresentación masculina é innegable.

Esta situación, que tamén se fixo evidente no estudo de *Valoracións, percepcións e impacto das políticas de igualdade entre mulleres e homes na Universidade de Vigo (2019)* (dispoñible neste [enlace](#)), confirma que os estereotipos de xénero persisten no alumnado no momento de elixir carreiras profesionais.

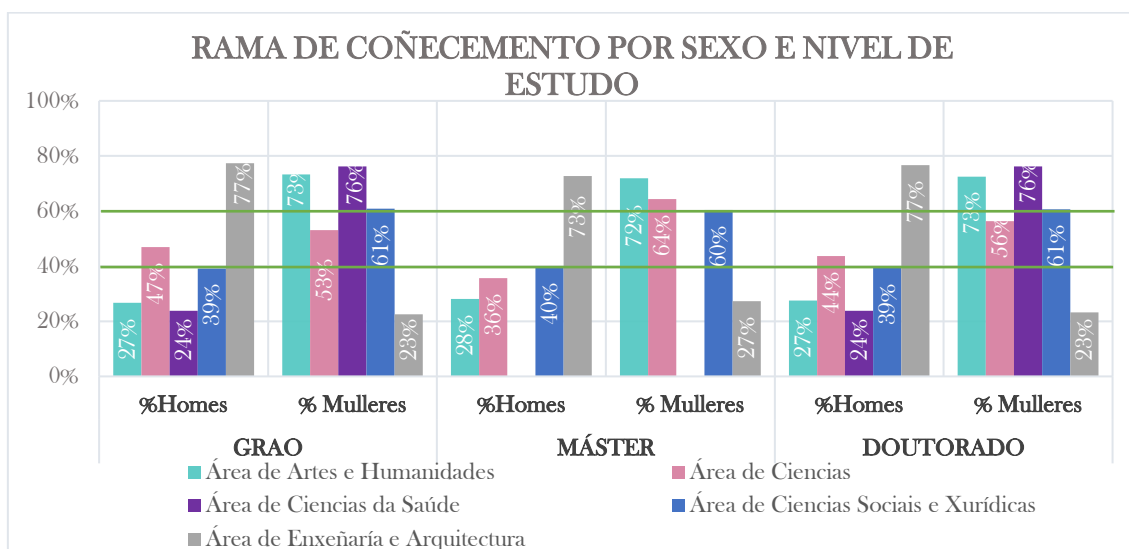


Ilustración 23

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

7. CONCILIACIÓN

Para realizar a seguinte análise empregouse a información dispoñible no portal de transparencia da Universidade de Vigo sobre os tipos de absentismo dos colectivos PAS e PDI correspondentes ao ano 2019.

Os datos plasmados na ilustración 24 mostran o detalle das principais licenzas e permisos concedidos ás traballadoras e aos traballadores por temas de coidados e conciliación. Para iso consideráronse seis tipos de absentismos que afectan tanto a homes como 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, por afectar só as mulleres, e o de paternidade, só os homes.

Obsérvase unha clara fenda de xénero no que a temas de conciliación familiar se refire, pois a porcentaxe de permisos que as mulleres solicitan para ocuparse dos coidados tanto de fillos/as coma de familiares é do 75 % fronte ao 25 % de solicitudes realizadas por homes para o mesmo fin.

Estes datos manifestan que a responsabilidade da familia e os coidados seguen recaendo maiormente na muller, perpetuando desta forma o desequilibrio de xénero en canto á conciliación de traballo e vida familiar. Ademais, débese facer énfase en que as dificultades en canto á conciliación constitúen un dos principais factores que desencadean a desigualdade de oportunidades entre homes e mulleres no ámbito laboral e académico.

Segundo Menéndez (2011), esta situación provocou a aparición dun novo modelo de familia «neotradicional», constituído por un home que traballa a tempo completo e unha muller que flexibiliza e/ou reduce o seu horario laboral para facerse cargo dos coidados. Isto constitúese nunha variante do modelo tradicional «provedor económico/ama de casa», pois non existe unha variación do papel que desempeñan homes e mulleres familiar e laboralmente, que perpetúa a estrutura social de xénero. Por iso a autora cuestiona as políticas que promoven a modalidade a tempo parcial, xa que en realidade estas estarían a favorecer a institucionalización, a longo prazo, da división sexual do traballo.

TÁBOA 19. TIPO DE LICENZAS QUE SE ESTÁN A GOZAR NO ANO 2019	HOMES	MULLERES	TOTAL
Redución da xornada de traballo por conciliación familiar	0	15	15
Enfermidade infecto-contaxiosa de fillo/a menor de 16 anos	0	5	5
Permiso por parto-tempo completo	2	58	60
Acumulación-permiso de lactación	3	28	31
Redución da xornada de traballo por coidado de fillo/a menor de 12 anos	9	40	49
Enfermidade grave ou morte dun familiar	87	156	243
TOTAL	101	302	403
PROPORCIÓN	25 %	75 %	

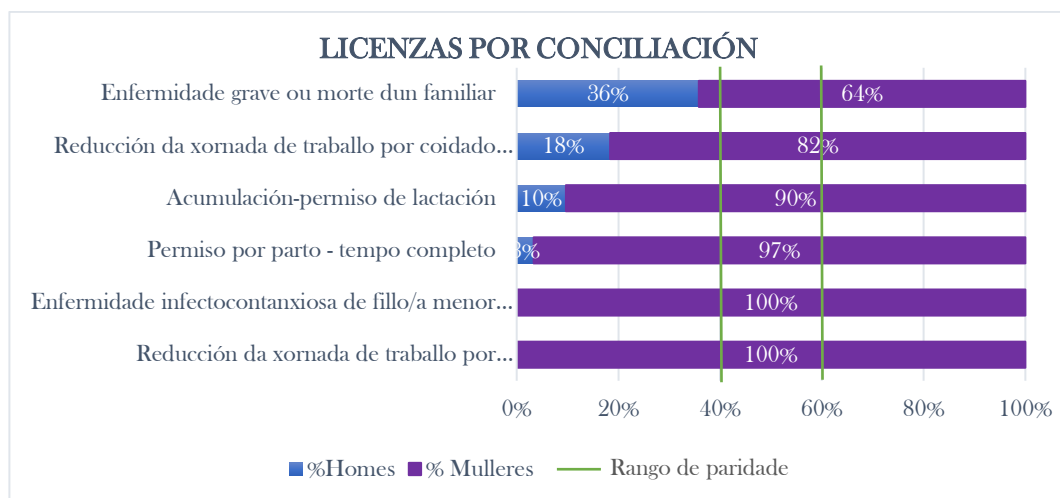


Ilustración 24

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



CAPÍTULO II
FENDAS DE XÉNERO
NA CIENCIA



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 plasmados no capítulo anterior.

1. FENDA DE COIDADOS

En 2018, na Unión Europea, o 27,1 % das persoas empregadas de entre 18 e 64 anos adaptaron o seu traballo para facilitar as responsabilidades do coidado das criaturas. A gran maioría de homes (83 %) e mulleres (61 %), de entre 18 e 64 anos, que teñen responsabilidades de coidado de nenos/as, informaron que as responsabilidades de coidado non tiñan ningún efecto no seu emprego actual. Con todo, obsérvase unha fenda de 22 puntos porcentuais entre sexos, pois as mulleres informan de que o coidado dos nenos ten máis efecto no seu traballo ca os homes. Destes resultados, a principal forma de adaptación do emprego foi a redución do tempo de traballo: o 18 % das mulleres reducira o seu tempo de traballo, mentres que este número é seis veces menor para os homes: o 3 %. A isto seguiu o cambio de traballo ou empregador: 2 % para homes e 4 % para mulleres (Eurostat, 2019).

No territorio español, 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 (véxase [PDI con sexenios](#): 62 % de homes e 38 % de mulleres), na dirección de proxectos e de teses de doutoramento, e dificultalles a promoción ás categorías de profesoras titulares e catedráticas.

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 a 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 prestixio académico.

Respecto da conxuntura actual, a pandemia provocou un declive nas investigacións e nas publicacións de mulleres científicas, situación que ten que ver fundamentalmente coa fenda de coidados e que terá como consecuencia a ampliación da fenda de xénero na ciencia (Kohan, 2020).

En España, varias investigacións en marcha están a indagar na repercusión que a pandemia está a ter na repartición dos coidados e na igualdade. Son as mulleres as que asumen en maior medida os coidados e as que flexibilizan máis as súas condicións laborais para poder facelo. Obsérvase que os homes estiveron indo máis á compra ca antes e que, cando foi posible, saían máis cos seus fillos/as de paseo, xusto as actividades que permiten saír á rúa durante a corentena (Requena, 2020).

Doutra parte, os fogares monoparentais encabezados por mulleres (81,9 %) son os que están a ser máis golpeados e os que contan cunhas taxas de risco de exclusión social moi elevadas: a última enquisa continuada de fogares sitúa nun 50 % a taxa de risco de exclusión social dos fogares encabezados por unha persoa adulta cun ou máis nenos/as (INE, 2018a). En concreto, o 81,9 % destes fogares están encabezados por mulleres. Os problemas de conciliación deste tipo de fogares son coñecidos, pero o impacto da covid-19 incapacitou o apoio de redes sociais e familiares, o que, unido á falta de políticas públicas específicas para este tipo de fogares, os deixa nunha moi fráxil situación, difícil de manter no tempo.

Tamén debe terse en conta que o salario anual das mulleres en España é un 22,3 % inferior á media dos homes. As diferenzas van do 11,1 % ao 53,7 % segundo o sector analizado (INE, 2014). No caso do campo académico, isto explícase polo atraso na consecución de incentivos salariais (sexenios, cargos etc.) debido aos obstáculos derivados da conciliación, entre outros. Recentemente, a ANECA (2020) publicou os seus resultados do sexenio de transferencia e o seu rumbo de xénero. Das 10 715 solicitudes presentadas, só o 34,4 % destas (3690) son de mulleres. Preséntanse case dous homes por cada muller (taxa 2/1). Ademais, a taxa de éxito é maior para os homes ca para as mulleres, sendo dun 44,9 % para os homes e dun 32,4 % para as mulleres, cunha diferenza de 12,5 puntos porcentuais. Doutra parte, as nais de nenos e nenas pequenos teñen un 35 % menos de posibilidades de estabilizarse no mundo académico en comparación cos pais de nenos/as pequenos e un 33 % menos propensas ca as mulleres sen fillos/as.

Finalmente, resulta preocupante o dato recente de 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 por muller), (INE, 2018b).²

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

2. EFECTO MATILDA

O efecto Matilda refírese á insuficiente valoración que se fai das mulleres no campo científico e ao escaso recoñecemento ás súas contribucións académicas (Rossiter, 1993). Este termo tamén se relaciona co fenómeno polo cal as mulleres e as súas achegas científicas se lles acreditan aos homes ou, directamente, se invisibilizan por completo.

Esta teoría resulta o contrapunto ao chamado efecto Mateo, teorizado por Robert Merton, para explicar que nas sociedades contemporáneas se 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 mulleres científicas reciben dos seus colegas e das institucións académicas nas que traballan. Isto obsérvase nos casos de investigadoras como Rosalind Franklin, Jocelyn Bell, Beira Rubin, Chien-Shiun Wu, Heddy Lamarr etc.

Este efecto acentúase e faise máis evidente pola pandemia actual, pois un grupo de 35 científicas dos Estados Unidos e 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 que seguir 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.

Máis que nunca, os medios de comunicación están a dar cobertura a profesionais de epidemioloxía e medicamento (campos que teñen maior presenza feminina). Con todo, os artigos máis visibles en *The New York Times* e outros medios de comunicación con gran difusión sobre os científicos involucrados na resposta están nesgados cara aos homes, a pesar de que existen moitas mulleres cualificadas que traballan en primeira liña para darlle batalla á covid-19, simplemente é cuestión de verificar autores en sitios web científicos.

3. SEXISMO E UNIVERSIDADE

Ata hai pouco tempo as mulleres tiñan prohibido estudar na universidade. Na actualidade, esta falta de acollida ocorre ás veces nos ámbitos STEM, pero tamén na invisibilización da achega científica das mulleres nos contidos dos manuais de texto e nos plans de estudos en xeral, nos temarios ou nas referencias bibliográficas (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, as dificultades de conciliación ou a percepción errónea de non sentirse capaces (a chamada síndrome da ou do impostor), fan que rexeiten cargos de responsabilidade ou visibilidade (Wenneras e Wold, 1997).

Eva Alcón, reitora da Universitat Jaume I e delegada de Políticas de Igualdade da Conferencia de Reitores de Universidades Españolas (CRUE), sinala: «As decisións tómanas os homes. Hai un 17 % de mulleres en cargos de responsabilidade nas universidades españolas fronte a un 83 % de homes». Desde que se aprobou a Lei de igualdade de 2007, esíxese a paridade nos equipos de goberno (véxase [distribución de homes e de mulleres nos órganos de goberno](#) e [distribución de homes e de mulleres na Xerencia](#)) pero a fenda persiste nas escalas inferiores (véxase [distribución de homes e de mulleres no persoal docente investigador \(PDI\)](#) e [distribución de homes e de mulleres no persoal de administración e servizos \(PAS\)](#))

4. DISCRIMINACIÓN SEXUAL E MERCADO LABORAL

Tradicionalmente, as mulleres non participaron no ámbito laboral e económico do mesmo xeito ca os homes, motivo polo cal ao longo da historia se xeraron e perpetuaron diferentes trazos e preconceptos que ocasionan disparidades entre ambos os sexos.

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 acordados 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, e enfróntanse 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 no salario e na pensión. As mulleres en España traballan 5300 millóns de horas menos ao ano ca os homes, o que se traduce nunha fenda do 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/as. 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 Universitat de València, 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 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 (Díaz, Jabbaz e Samper-Gras, 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 que a calidade das súas publicacións se resentiron nos anos da crianza, para agravarse 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.

5. NESGOS DE XÉNERO NA AVALIACIÓN DA CALIDADE ACADÉMICA

A literatura científica mostra múltiples exemplos de discriminación por razón de xénero na contratación, a promoción e os salarios no mercado laboral, mesmo en institucións prestixiosas. Un estudo (Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham e Handelsman, 2012) observou que, cando se lles mostraba un mesmo currículo a distintas institucións académicas dos Estados Unidos de América (EUA), este obtiña mellor valoración se era dun home. 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, Hendricks, Straus e Tannenbaum, 2019).

Un dos primeiros estudos en mostrar as diferenzas nas avaliacións do persoal investigador publicouse en 1997 na revista *Nature*. Nesta mostrábase 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 (Wenneras e Wold, 1997).

Recentemente, outra investigación publicada pola Oficina Nacional de Investigacións Económicas dos EUA asegura que os tribunais que avalían as propostas científicas puntúan un 16 % menos os traballos científicos das mulleres ca 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 rumbos. No estudo analizáronse preto de 6800 propostas presentadas ao programa de 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, Fuentes-Medel e Murray, 2019).

Segundo o informe Científicas en cifras, do Ministerio de Ciencia, Innovación e Universidades, o 49 % das investigadoras en España son mulleres, pero só o 30 % son líderes de proxectos. Estes datos non difiren moito dos existentes na nosa universidade (véxase [Persoal investigador por tipo](#) → Persoal contratado con cargo a proxectos).

6. ESTEREOTIPOS SEXISTAS NA INFANCIA SOBRE A CAPACIDADE INTELECTUAL

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 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).

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).

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

Os problemas de conciliación entre a carreira académica e as responsabilidades familiares xorden nos discursos sobre docencia, investigación, promoción, desempeño de cargos, practicamente en todas as informantes, en todas as áreas, en todas as idades e en todas as categorías, independentemente de que investigue ou non temáticas de xénero. Por exemplo, este estudo constata que unha das barreiras na carreira investigadora ten que ver coa dificultade das mulleres para poder realizar estadias longas de investigación no estranxeiro dado o seu rol de coidadoras dentro das familias (e non só dos seus fillo/as, senón tamén doutros familiares dependentes).

7. ESTEREOTIPO QUE RELACIONA A CIENCIA COS HOMES

David Miller (2015), na súa publicación sobre ciencia e xénero, analizou a relación entre o estereotipo de muller e a ciencia en varias culturas, considerando para iso 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 que coas mulleres, mesmo en países onde as mulleres representan aproximadamente a metade das carreiras científicas, por exemplo Holanda, os estereotipos asocian a ciencia aos 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 homes que perseguen títulos e ocupacións na rama científica.

En relación co anterior, obsérvase que a fenda de xénero nos sectores STEM persiste desde hai anos en todo o mundo. A pesar de que a participación das mulleres nas carreiras de grao superior aumentou enormemente, estas aínda se atopan insuficientemente representadas nestes campos (Organización das Nacións Unidas). Segundo os datos da Unesco (2019) só o 28 % do persoal de investigación en todo o mundo son mulleres.

8. EXPECTATIVAS DAS FAMILIAS, DA CONTORNA E DELAS MESMAS ANTICIPANDO DISCRIMINACIÓN

É evidente que as familias que fan grandes esforzos económicos para darlles estudos as súas fillas, nalgúns ocasións optan por desincentivalas das carreiras que supoñen un mundo hostil para as mulleres, isto co fin de conseguir resultados máis seguros e con menos obstáculos de carácter sexista. Moitas veces a autoexclusión por parte das mulleres á hora de optar por estudos ou unha profesión é un factor con maior peso ca a presión recibida pola contorna familiar ou social, pois os preconceitos fan efecto desde a infancia, eliminando certas expectativas e identificándose con outras que acaban convencidas de que son máis atractivas. Tamén se produce este fenómeno antes e durante o doutoramento, pois as mulleres perciben que a ciencia e a vida familiar non parecen ser compatibles; sen esquecer que a maioría dos seus supervisores e xefes son homes. Doutra parte, menos da metade das profesoras mulleres ten parella e fillos. 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/as, multitude de investigadoras novas abandonan a carreira académica (Ochsenfeld, 2016; Mason, Wolfinger e Goulden, 2013), (véxase [alumnado por rama de coñecemento](#) e [distribución de homes e de mulleres no persoal docente investigador \(PDI\)](#))

9. 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 é 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 leva.

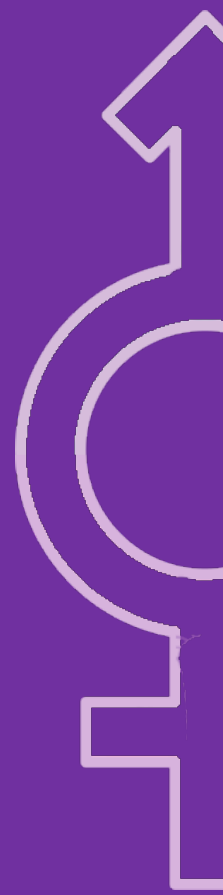
Por outra parte, existen na nosa contorna unha infinidade de exemplos do poder que os prexuízos sociais poden chegar a ter sobre a conduta. A idea de que as mulleres son menos ambiciosas ca os homes, ou que non teñen o suficiente para desenvolver determinados labores, favorece o feito de que as valoren 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, Ramos, Sarrió e Candela, 2002).

10. TEORÍA DA CONTAMINACIÓN, POLUCIÓN OU DESVALORIZACIÓN

A teoría da contaminación de Goldin (2002) advirte de que, nesas ocupacións nas que a presenza de mulleres é elevada, se incrementa ou son parte dos sectores laborais feminizados, se produce unha diminución do salario medio. Os ámbitos laborais con maior presenza masculina veríanse, 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 é debido 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 entre masculinas e femininas xunto cunha diferenciación dos salarios entre altos e baixos.



**CAPÍTULO III
ACTUACIONES DA
UNIDADE DE
IGUALDADE**



ACTUACIÓNS DA UNIDADE DE IGUALDADE

A Unidade de Igualdade na xestión de 2019/2020 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.

DOCENCIA

A perspectiva de xénero na docencia do ensino superior é unha das estratexias fundamentais para promover a igualdade efectiva entre mulleres e homes. Na actualidade, existe un prolífico marco normativo que así o indica: a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero; a Lei 14/2011, de ciencia, tecnoloxía e innovación; a Lei 6/2013, do 13 de xuño, do sistema universitario de Galicia; o actual Pacto de Estado contra a violencia de xénero e os sucesivos plans de igualdade da propia Universidade de Vigo, entre outros.

Unha docencia con perspectiva de xénero estimula o pensamento crítico e promove a igualdade de xénero, e a Universidade de Vigo debe converterse nun referente social e situar a igualdade entre mulleres e homes no eixe central da nosa institución.

Por isto, quixemos pór a disposición da comunidade docente, en especial, e da comunidade universitaria, en xeral, as once **Guías para unha docencia universitaria con perspectiva de xénero**. Esta é unha colección de once guías temáticas promovida e editada orixinalmente en catalán pola Xarxa Vives d'Universitats e trasladada á lingua galega, no marco das iniciativas financiadas con fondos do Pacto de Estado contra a violencia de xénero e desenvolvidas polas oficinas de igualdade do sistema universitario galego.

Ofrece propostas, exemplos de boas prácticas, recursos docentes e ferramentas de consulta para unha docencia universitaria sen nesgos de xénero en diferentes disciplinas e ámbitos de coñecemento: as ciencias da computación, o dereito e a criminoloxía, a educación e a pedagogía, a filoloxía e a lingüística, a filosofía, a física, a historia, a historia da arte, a medicina, a psicoloxía e a socioloxía, a economía e a ciencia política.

A colección, publicada conxuntamente polas tres universidades públicas galegas, responde ao interese de proporcionarlle material didáctico ao profesorado universitario, co fin de favorecer, facilitar e promover a inclusión da perspectiva de xénero nas materias que se imparten na educación superior galega.

FORMACIÓN

O **itinerario formativo** virtual en xénero é un recurso pedagóxico elaborado pola Unidade de Igualdade e a Área de Formación e Innovación Educativa. A súa primeira edición saíu o mes de abril de 2020 e actualmente atópase dispoñible a terceira. Está conformado por

nove cursos formativos, dispoñibles para toda a comunidade universitaria (alumnado, PAS e PDI), que 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 a súa realización.

O mes de marzo de 2019 levou adiante a Xornada **Violencia Off** de sensibilización e prevención da violencia sexual orientadas a estudantes, medios, PAS, PDI e ao público en xeral. O proxecto foi organizado pola Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia xunto coas tres unidades de igualdade do sistema universitario de Galicia.

ÁMBITO ACADÉMICO

O mes de xuño de 2019 tivo lugar a VI Xornada Universitaria Galega en Xénero: **(Re)Construíndo o coñecemento**, coa participación de investigadoras e investigadores das distintas universidades de ámbito estatal. O obxectivo foi profundar e reflexionar sobre a situación das mulleres na sociedade, albiscar como se trata esta realidade desde o ámbito académico, visibilizar a necesidade de investigacións feministas e de xénero e destacar a práctica docente como medio idóneo para a transmisión de valores igualitarios. A Universidade de Vigo participou con seis investigacións coordinadas pola Unidade de Igualdade (documento dispoñible no seguinte [enlace](#)).

Os Premios Exeria teñen por obxectivo recoñecer, publicitar e premiar os mellores traballos de fin de grao (TFG) e de mestrado (TFM), que inclúan a perspectiva de xénero realizados polo alumnado da Universidade de Vigo.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Actualmente a Universidade de Vigo non conta cun plan de conciliación; con todo, existe un acordo do Consello de Goberno, do 10 de outubro de 2016, sobre medidas de igualdade e conciliación (dispoñible no seguinte [enlace](#)). Nel admítense aplicarles aos colectivos PAS e PDI, independentemente do seu vínculo, os avances en temas de igualdade que teñan a súa orixe na Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia (DOG do 4 de maio).

Respecto ao período de xestión, a Reitoría resolveu establecer un permiso retribuído para as traballadoras da Universidade de Vigo a partir das 37 semanas de embarazo ata o día do parto e de 35 semanas se é parto múltiple.

Da man co anterior, no mes de novembro de 2019 inauguráronse cinco salas de lactación repartidas entre os tres campus, destinadas a favorecer o período de lactación materna da comunidade universitaria. Tamén cabe destacar a dispoñibilidade de escolas infantís nos campus de Ourense e Pontevedra onde se realizan actividades de lecer infantil como o Camp Camp, escolas deportivas e as aulas de teatro.

Adicionalmente, e por mor da actual conxuntura causada pola pandemia da covid-19, a Rede Universitaria de Igualdade de Xénero para Excelencia Universitaria (RUIGEU), a cal se atopa adherida á Universidade de Vigo desde a Unidade de Igualdade, publicou o 19 de xuño de 2020 unha guía de boas prácticas para universidades *Teletraballo e conciliación corresponsable en tempos de covid-19* (dispoñible neste [enlace](#)). Esta guía ofrece recomendacións para previr desigualdades de xénero no contexto universitario, que por mor da pandemia da covid-19 se ven agravadas, e que permitan unha conciliación corresponsable.

PERSPECTIVA DE XÉNERO E O ALUMNADO

En xuño de 2019 a Universidade de Vigo e a Deputación de Pontevedra asinaron un compromiso mutuo para poñer en marcha a Cátedra de Feminismos 4.0 Depo-UVigo, cuxo obxectivo é o de previr o desenvolvemento e o aumento da desigualdade de xénero no espazo dixital e, ao mesmo tempo, incrementar a presenza de mulleres nas carreiras STEM a través de seminarios, a través de convocatorias e bolsas de investigación e o desenvolvemento de estudos con perspectiva de xénero.

No marco da campaña de **BRAVXS**, no mes de novembro de 2019, a ex-profesora da Facultade de Belas Artes, **Marta Riera**, ilustrou diferentes caretas co obxectivo de darlles visibilidade a mulleres científicas, investigadoras e inventoras con traxectorias vitais paradigmáticas nas que se observan trazos de inxustiza e discriminación no ámbito da ciencia (o chamado efecto Matilda), a pesar da importancia e da relevancia das súas achegas e descubrimentos (descúbreas neste [enlace](#)).

Tamén en novembro de 2019 se lanzaron diferentes vídeos baixo o título **Camiño Segura**, unha campaña da Unidade de Igualdade que reflexiona sobre a seguridade das mulleres e a súa percepción nos campus de Vigo, Pontevedra e Ourense. Un punto de partida para que os camiños e o trazado urbanístico dos campus sexan pensados con perspectiva de xénero.

En marzo de 2020, en conmemoración do Día Internacional da Muller e da Nena na Ciencia, un grupo de docentes e investigadoras, xunto coa Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo, organizaron o terceiro encontro **Elas fan CienTec 2020 e Experimenta en feminino**, co obxectivo de darlle visibilidade ao traballo das científicas, a crear roles femininos no campo da ciencia e a enxeñaría e a promover prácticas en favor da igualdade de xénero. Estes obradoiros estiveron dirixidos ao alumnado de 3.º e 4.º de educación secundaria obrigatoria e 1.º e 2.º de bacharelato.

Para sensibilizar e previr posibles situacións de acoso sexual e/ou violencia de xénero nas festas universitarias, tense a disposición do alumnado o denominado **Punto lila**.

ACTIVIDADES DO PACTO DE ESTADO CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

A continuación, detállanse as actividades realizadas no marco e financiamento do Pacto de Estado contra a violencia de xénero

FORMACIÓN

- Curso de formación virtual en xénero dirixido ao alumnado, PAS e PDI
- Tradución ao galego das *Guías docentes con perspectiva de xénero Xarxas Vives*
- VI Xornada Universitaria Galega en Xénero, xuño de 2019
- Xornada sobre Comunicación, Xénero e Violencia contra as Mulleres, outubro de 2019

SENSIBILIZACIÓN

- Campañas de prevención de acoso sexual en redes sociais. Cooperativa Numax
- Mapas dos campus seguros para as mulleres. Cooperativa Numax
- Campaña de masculinidades non tóxicas. Cooperativa Numax
- Vídeos da compañía de teatro A Panadería, alumnado de novo ingreso
- Difusión do Diagnóstico sobre acoso sexual e por razón de sexo, no calendario 2020. Laboratorio Numax
- Material de sensibilización da violencia de xénero: violentómetro, minilibros, folletos etc.

INVESTIGACIÓN

- Estudo e diagnóstico das aptitudes xerais sobre igualdade e violencia de xénero. Consultora Red Talento
- Estudo da percepción do consumo de sexo comercial. Cooperativa Cidadanía
- Bibliolabs sobre Violencia de Xénero. Faladoiros e bibliografía. Biblioteca UVigo e Librería de Mulleres Lila de Lilith

BIBLIOGRAFÍA

Akerlof, G. A. e Kranton, R. E. (2000). Economics and Identity *Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753. Recuperado de: <https://doi.org/10.1162/003355300554881>

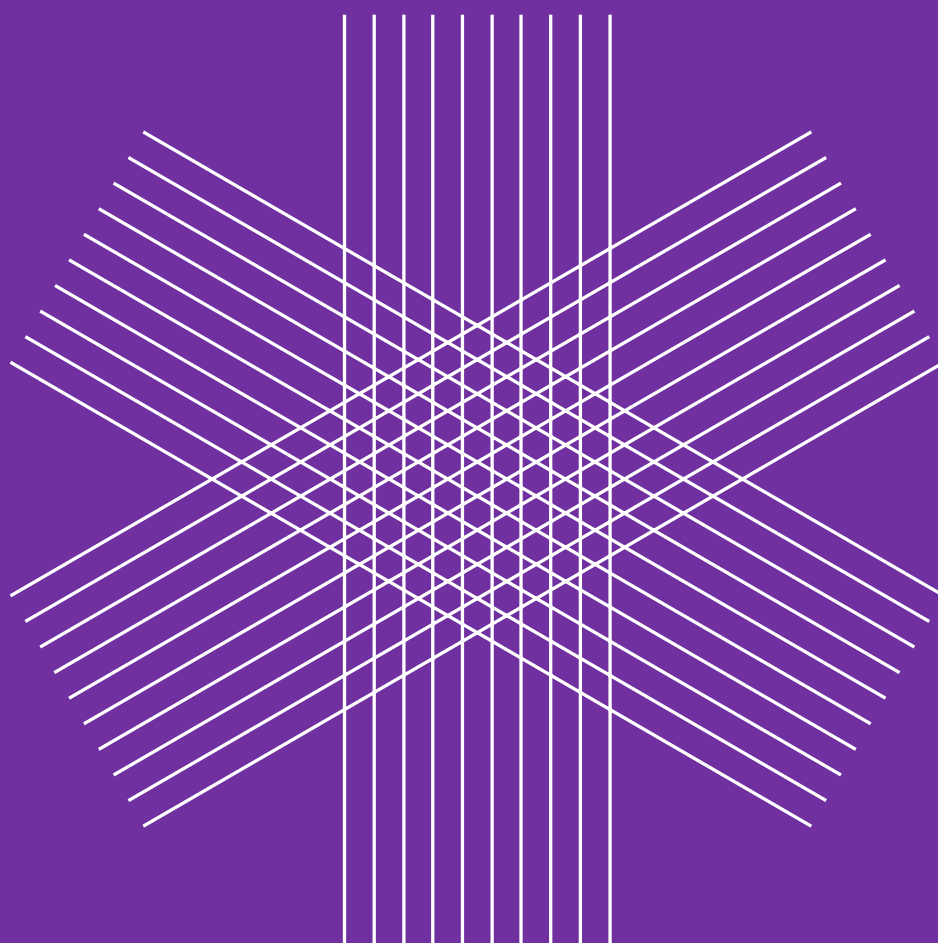
ANECA. (2020). *Un primer análisis sobre los resultados del Sexenio de transferencia y su sesgo de género*. Recuperado de : <http://www.aneca.es/Sala-de-prensa/Noticias/2020/Un-primer-analisis-sobre-los-resultados-del-Sexenio-de-transferencia-y-su-sesgo-de-genero>

Closingap. (2020). *Women for a Healthy Economy: Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo*. Recuperado de la página web de Merck; MAPFRE, Vodafone, Repsol, Meliá Hotels Internacional, L’Oreal España, Mahou San Miguel y Solán de

- Cabras, BMW, Inditex y PwC: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/pwc-closingap-brecha-empleo.pdf>
- Del Río, C. e Alonso Villar, O. (2013). *Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español*. Recuperado de <https://revistas.um.es/areas/article/view/216061/170171>
- Díaz, C., Jabbaz, M. e Samper-Gras, T. (2019). La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, (80), 1. Recuperado de <https://doi.org/10.29101/crcs.v26i80.11248>
- España, G. de. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín oficial del Estado*, 71, 12611-12645.
- EUROSTAT. (2019). *Reconciliation of work and family life - statistics 2018*. Recuperado de https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-_statistics
- Goldin, C. (2002). A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings. *National Bureau of Economic Research, Inc, NBER Working Papers*,
- Heredia, E., Ramos, A., Sarrió, M. e Candela, C. (2002). Mas allá del techo de cristal. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ISSN 1137-5868, N° 40, 2002, pags. 55-68, 40*.
- INE. (2014). *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora.: Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*. Recuperado de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout
- INE. (2018a). *Encuesta continuada de hogares*. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11203>
- INE. (2018b). *Encuesta de fecundidad. Madrid*. Madrid. Recuperado de la página web de INE.
- Kohan, M. (2020). *La emergencia del coronavirus hace aún más invisibles a las mujeres científicas*. Recuperado de <https://www.publico.es/sociedad/mujeres-cientificas-coronavirus-emergencia-coronavirus-invisibles-mujeres-cientificas.html>
- Kolev, J., Fuentes-Medel, Y. e Murray, F. (2019). *Is Blinded Review Enough? How Gendered Outcomes Arise Even Under Anonymous Evaluation*. Cambridge, MA.
- Mason, M. A., Wolfinger, N. H. e Goulden, M. (2013). *[Copia] Do babies matter?: Gender and family in the ivory tower*. New Brunswick N.J.: Rutgers University Press.

- Menéndez, M^a del Carmen Rodríguez e García, C. M. F. (2011). Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(2), 257-275.
- Miller, D. I., Eagly, A. H. e Linn, M. C. (2015). Women's representation in science predicts national gender-science stereotypes: Evidence from 66 nations. *Journal of Educational Psychology*, 107(3), 631-644. <https://doi.org/10.1037/edu0000005>
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas 2015).
- Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. (. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 2019).
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. e Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- OCDE. (2018). *Panorama de la educación 2017*. Recuperado de [https://www.fundacionsantillana.com/PDFs/PANORAMA %20EDUCACION %202017.pdf](https://www.fundacionsantillana.com/PDFs/PANORAMA%20EDUCACION%202017.pdf)
- Ochsenfeld, F. (2016). Preferences, constraints, and the process of sex segregation in college majors: A choice analysis. *Social science research*, 56, 117-132. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2015.12.008>
- Organización das Nacións Unidas. *Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia / Naciones Unidas*. Recuperado de <https://www.un.org/es/observances/women-and-girls-in-science-day>
- Organización das Nacións Unidas. (2019). *Descifrar el código:: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)*. Francia. Recuperado de <https://virtualeduca.org/idp/archivos/documentos/47/366649spa.pdf>
- Pérez del Río, T. (2009). *Guías de negociación CARL - 15: Discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva*. Recuperado de <http://www.mites.gob.es/ficheros/rse/documentos/ccaa/andalucia/6-GuiaNegociacionDiscriminacionGeneroEmpleo.pdf>
- Portal de transparencia da Universidade de Vigo. (2020). *DATOS*. Recuperado de <https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/transparencia/info>

- Ramírez, A. L. M., Guerrero, O. T. e Guerrero, J. L. (2012). Productividad académica, maternidad y malestares subjetivos en investigadoras e investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. *GénEros*, 19(11), 57-78.
- Red Talento Consultoras. (2019). *Valoración, percepciones e impacto das políticas de igualdade entre mulleres e homes na Universidade de Vigo*.
- Requena, A. (2020). *Más hombres haciendo la compra pero más carga de cuidados sobre las mujeres: la pandemia refuerza la brecha de género*. Recuperado de https://www.eldiario.es/economia/hombres-haciendo-cuidados-mujeres-pandemia_0_1020148885.html
- Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda effect in science. *Social studies of science*, 23(2), 325-341.
- Sillero, S. M. e Hernandez, C. G. (2019). Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico. *Secretaría de Estado para el Avance Digital, Ministerio de Economía y Empresa*. Recuperado de <https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/LibroBlancoFINA L.pdf>
- Vázquez Escobar, A. e Nápoles Cruz, P. P. (2019). La construcción de género en los niños y las niñas de la infancia. *Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo ISSN: 1989-4155*. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/03/genero-infancia-preescolar.html>
- Wenneras, C. e Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387(6631), 341-343. <https://doi.org/10.1038/387341a0>
- Witteman, H. O., Hendricks, M., Straus, S. e Tannenbaum, C. (2019). Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency. *The Lancet*, 393(10171), 531-540. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)32611-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)32611-4)



Unidade de Igualdade
Universidade de Vigo