

**INFORME DIAGNOSE DA IGUALDADE  
NA UNIVERSIDADE DE VIGO**



**INFORME DIAGNOSE DA IGUALDADE  
NA UNIVERSIDADE DE VIGO**

**AUTORAS:**

**AMADA TRABA DÍAZ**

**LUZ VARELA CARUNCHO**



## **AGRADECEMENTOS**

Este traballo non tería sido posible sen a participación de moitas persoas da comunidade universitaria que se brindaron a colaborar respondendo ás nosas demandas de datos e información, ou compartindo o seu tempo para a realización das entrevistas.

Agradecemos tamén a todas as persoas da comunidade universitaria -PDI, PAS e Alumnado- que responderon á enquisa. Asemade, agradecemos a indispensable colaboración do profesorado por facilitar a realización das enquisas ao alumnado.

A Maruxa Cabeza, vicerreitora de Extensión Cultural e Estudantes, e a todas as responsables da Área de Igualdade: Coral del Río, Ana Garriga e Carmen Quinteiro, polo seu compromiso e apoio.

Ao Consello Social, pola confianza en que este traballo ía saír adiante e polo seu total apoio durante todo o tempo de realización deste informe.

## **COLABORACIÓNS**

Antonio Vaamonde Liste, C.U. de Estatística e Investigación Operativa da UVigo, coordinador dos traballos estatísticos necesarios para a realización da enquisa de igualdade á comunidade universitaria.

Ricardo Luaces Pazos, T.U. de Estatística e Investigación Operativa da UVigo, colaborador na realización do tratamento estatístico de datos para este informe.



# ÍNDICE

	Páxina
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. METODOLOXÍA.....	9
3. ANÁLISE DA SITUACIÓN.....	13
3.1 AS MULLERES NO ALUMNADO.....	15
3.2 AS MULLERES NO PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR.....	65
3.2.1 AS MULLERES NA DOCENCIA.....	71
3.2.2 AS MULLERES NA INVESTIGACIÓN.....	101
3.3 AS MULLERES NO PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS.....	139
3.4 A PARTICIPACIÓN DAS MULLERES NO GOBERNO E XESTIÓN...	161
4. ENQUISA DE IGUALDADE NA UNIVERSIDADE DE VIGO.....	195
5. ANÁLISE DE SERVIZOS E OFICINAS DA UNIVERSIDADE DE VIGO.....	247
6. ANÁLISE DA ÁREA DE IGUALDADE DA UNIVERSIDADE DE VIGO.....	289
7. ESTUDOS DE XÉNERO.....	311
8. OS PROCESOS COMUNICATIVOS DESDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO.....	325
9. ANÁLISE DA CULTURA DA IGUALDADE A TRAVÉS DAS ENTREVISTAS.....	357
10. CONCLUSIÓNS.....	397
11. PROPOSTAS E RECOMENDACIÓNS.....	431
12. BIBLIOGRAFÍA.....	451
13. ANEXO 1. GRÁFICAS E TÁBOAS.....	459
14. ANEXO 2. NORMATIVA.....	471
15. ANEXO 3. CUESTIONARIOS.....	477





# 1. INTRODUCCIÓN



## 1. INTRODUCCIÓN

Este Informe diagnose da Igualdade da Universidade de Vigo é o resultado da petición do Consello Social para que se leven a cabo os traballos de diagnose previos ao deseño da política de igualdade da institución, concretamente do seu primeiro plan de igualdade.

A igualdade entre homes e mulleres é un mandato legal recollido nun amplo abano de normas de diverso rango e nunha liña política estratéxica da Universidade de Vigo. Para alén diso, é unha cuestión de xustiza. Procurar a igualdade e eliminar as discriminacións que, por razón de xénero, aínda persisten na maioría das institucións e colectividade é un mandato elemental para a consecución dunha sociedade máis xusta.

A discriminación que sofren as mulleres na nosa sociedade non sempre ten lugar de forma evidente, e seguramente tampouco de forma consciente, tanto para quen discrimina como para quen sofre a discriminación, polo tanto, non adoita ser expresa e frecuentemente é invisible. Isto é así pola falta de sensibilidade coa igualdade de xénero de quen discrimina e tamén porque a violencia simbólica, que se exerce a través dos elementos cotiás da cultura dominante, reduce a posibilidade de desenvolver esa sensibilidade e logra incapacitar ao grupo dominado para desvelar os mecanismos de discriminación.

Na nosa sociedade, e no ámbito universitario, a discriminación actúa sobre todo agochándose baixo formas sutís e no medio de procesos que en aparencia semellan neutros ou normais, pero que acaban producindo un resultado negativo e prexudicial para as mulleres. Ademais, non podemos esquecer que a ausencia de elementos de discriminación directa dentro dunha organización non é condición suficiente nin garantía para que exista a igualdade real entre mulleres e homes, como amosan claramente os datos existentes.

A universidade, igual que calquera outra organización, ten que reflexionar sobre todos estes aspectos: cales son as causas e consecuencias das desigualdades, que problemas producen, como resolvelos, e tamén por que é preciso levar a cabo un plan de igualdade. A nosa institución non é unha illa e como calquera outra institución social está impregnada dos valores xeneralizados que, malia aos avances formais na igualdade, continúan a ser androcéntricos. Non obstante ten a obriga, en maior medida que outras institucións, de ser crítica con todo o que representa inxustiza e irracionalidade por ser un ámbito de socialización no que as persoas que lle dan vida, especialmente o alumnado, debe adquirir e interiorizar os valores básicos dunha sociedade xusta. Se eses son os valores transmitidos, as persoas que agora se están a formar trasladarán esa experiencia e eses valores á sociedade. Ademais, a universidade ten a responsabilidade de dar exemplo e de ser un referente no que a sociedade se poida mirar.

Unha universidade trazada sobre o modelo androcéntrico carece dun importante patrimonio de valores que non se debe desprezar; o que cada quen poida achegar desde a súa experiencia como muller ou como home vai ser beneficioso para a sociedade no seu conxunto. Os intereses, as necesidades, as experiencias de mulleres e homes son, en xeral, diferentes, de forma que a conformación dos equipos de traballo, a relación entre as persoas, a resolución e o enfoque dos problemas, os proxectos, os obxectivos, etc. vanse ver beneficiados pola participación equilibrada de mulleres e homes. Todo isto vai ser enriquecedor para a organización, vanse topar outras formas de afrontar os retos, os logros, os usos dos espazos e tempos e incluso a aplicación da tecnoloxía. En definitiva, vaise aproveitar a diversidade na adquisición, transmisión e transferencia do coñecemento que finalmente son os obxectivos fundamentais da institución.

Este Informe diagnose vai presentar o primeiro retrato da situación de homes e mulleres e da cultura da igualdade na Universidade de Vigo, con información recollida entre outubro de 2008 e novembro de 2009. Un retrato que, precisamente por ser o primeiro, non pretende profundar nos mecanismos máis ocultos a través do cales opera a discriminación de xénero, senón que nesta primeira aproximación pretende obter un retrato, o máis amplo e preciso posible, da situación das mulleres en toda a institución:

nos seus tres colectivos, nas súas estruturas e nos órganos de goberno e xestión, e asemade, do compromiso institucional e da cultura da igualdade.

Conseguir ter esta diagnose non só é un mandato legal na actualidade, senón unha condición necesaria e imprescindible para trazar as liñas de traballo para o logro da igualdade. Ademais é unha manifestación do compromiso real da UVigo; carecería de sentido trazar a política de igualdade sen contar con referencias que permitan darlle sentido e dirección, así como constatar a evolución e os logros acadados.

Neste informe tense en conta o marco legislativo, como paraugas no que se ampara toda estratexia que procure a igualdade. No momento actual xoga un papel fundamental pois ten sido obxecto dunha revisión moi intensa nos últimos anos para incorporar o principio de igualdade impulsando estas accións.

Nun percorrido que contemple alomenos o fundamental debémonos referir á Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, que representa un avance nas políticas para promover a igualdade real entre homes e mulleres e para eliminar os obstáculos que impiden a día de hoxe a plena equiparación de dereitos. Asemade referir a Lei orgánica 1/2004 integral contra a violencia de xénero que no artigo 4.7 establece as obrigas da universidade respecto da igualdade.

Nesta mesma liña, no ámbito autonómico, hai que destacar a Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes, que fundamenta o desenvolvemento das políticas de igualdade no seu marco territorial, e asemade a Lei 2/2007, do 29 de marzo, de traballo en igualdade das mulleres de Galicia, ambas leis incorporan o principio de transversalidade, unha no marco xeral e a outra no ámbito laboral.

No que respecta ao marco xurídico específico da universidade, témonos que referir á Lei orgánica de universidades, LOU, que trala reforma de abril de 2007 recolle os postulados do principio de igualdade e da perspectiva de xénero no ámbito da educación superior. No contido desta lei faise referencia a que a universidade é un elemento esencial de transmisión de valores e tense que comprometer coa igualdade,

incorporándoa tanto como obxectivo de seu, como no da procura da calidade da súa actividade. Para este fin é preciso establecer sistemas que permitan acadar a paridade nos órganos de representación e fomentar unha maior participación das mulleres nos grupos de investigación e en toda actividade universitaria. Ademais, o contido da lei fai referencia á necesidade de fomentar o ensino e a investigación sobre o significado da igualdade entre mulleres e homes. Para este fin promoverase a inclusión de ensinanzas en materia de igualdade, a creación de posgraos específicos e a realización de estudos e investigacións especializadas. Por último, debemos referir que a lei tamén contempla a necesidade de crear unidades de igualdade para o desenvolvemento das funcións relacionadas co principio de igualdade entre mulleres e homes.

No contexto concreto da Universidade de Vigo, os novos Estatutos contemplan a igualdade como un dos seus principios inspiradores. De forma xenérica, o artigo 3 refire textualmente que “A Universidade de Vigo asume tamén o compromiso de detectar, diagnosticar e contribuír á solución dos problemas existentes nas sociedades contemporáneas, e de promover políticas activas de igualdade e promoción social”. De forma específica o artigo 6 “A Universidade de Vigo ... comprométese a promover a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres”.

Por outra parte, o desenvolvemento lexislativo concrétase en políticas e plans de acción. Na UE cóntase co *Plan de traballo para a Igualdade entre mulleres e homes 2006-2010*, que marca directrices e obxectivos para acadar a mesma independencia económica para mulleres e homes, a conciliación da vida privada e da actividade profesional, a mesma representación na toma de decisións, a erradicación de todas as formas de violencia de xénero e a eliminación dos estereotipos sexistas; como estratexia contempla a necesidade do *mainstreaming* de xénero e das accións específicas. Ademais fai fincapé na necesidade do compromiso e da corresponsabilidade, na importancia da creación de estruturas específicas -Instituto Europeo de Igualdade de Xénero-, no traballo en rede, na avaliación do impacto de xénero das políticas e da lexislación, e na elaboración de orzamentos con perspectiva de xénero. As directrices para a aplicación das medidas, o seguimento e a elaboración dun sistema de indicadores de xénero, son

outros dos aspectos fundamentais para levar adiante as políticas de igualdade e, así, poder avalialas.

No ámbito estatal, para aplicación da Lei de igualdade, LOIEMH, cóntase co *Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades 2008-2011* no que se concretan os obxectivos, ámbitos e actuacións, este plan ten como principios básicos a non discriminación e a igualdade, e como principios reitores, a cidadanía, o empoderamento, a transversalidade e a innovación. Nos seus eixes estratéxicos inclúe a educación, a innovación e o coñecemento. Como obxectivos estratéxicos, no eixe do Coñecemento, están os seguintes: formalizar os Estudos Feministas, das Mulleres e de Xénero no ámbito universitario; incrementar o número de mulleres na xeración do coñecemento; fomentar o coñecemento desde a perspectiva feminista e do xénero; recuperar a memoria histórica das mulleres; impulsar a igualdade de oportunidades na universidade, e facer visible e apoiar as achegas das mulleres máis novas na universidade.

No noso marco autonómico está en vigor o V Plan do goberno galego para a igualdade entre mulleres e homes 2007-2010 que contempla tres liñas de acción (1.7.3., 3.2.5., 4.6.3.) cuxos obxectivos son coincidentes cos que persegue a LOU, os Estatutos da Universidade Vigo e o propio Plan Estratégico desta universidade.

Neste Plan Estratégico da UVigo, faise explícito o compromiso coa igualdade na meta estratéxica 6: “Unha universidade comprometida coa igualdade...”. Na liña estratéxica, 6.1: “Desenvolver unha política propia en materia de igualdade”... Os obxectivos son: Dispor dunha diagnose da situación de homes e mulleres na Universidade de Vigo. Contar cun plan de igualdade efectiva entre mulleres e homes da Universidade de Vigo. Detectar e resolver necesidades de calquera orde. Asumir unha linguaxe non discriminatoria. Promover a igualdade como valor e como indicador de calidade.

Dispor dunha diagnose da situación de mulleres e homes na UVigo e dotala dun Plan de Igualdade é dar cumprimento aos compromisos adquiridos. Actualmente estase nun proceso no que se poden diferenciar varias fases: na primeira realizouse este Informe diagnose da igualdade na UVigo que permite coñecer a situación de partida para

establecer as posibles liñas de acción; esta diagnose é transversal a toda a institución, atende á súa diversidade e considera aspectos fundamentais como: as políticas, as estratexias, os procesos da institución, a comunicación, a presenza e participación de homes e mulleres nas estruturas, as actitudes, as percepcións e as representacións, asemade as barreiras e os obstáculos para o logro da igualdade.

A parte final deste informe contén as conclusións, liñas de acción e propostas que deberían abrir un proceso de participación e de debate no seo da comunidade universitaria; proceso que debe permitir compartir e consensuar as liñas, definir as prioridades e marcar os obxectivos. O plan de igualdade será o resultado deste proceso, deberá axustarse á realidade e ter en conta as aspiracións e intereses de toda a comunidade universitaria.



## **2. METODOLOXÍA**



## 2. METODOLOXÍA

Esta diagnose ten que permitir coñecer a situación da UVigo en relación á igualdade entre mulleres e homes, neste sentido servirá para identificar os aspectos da institución que se deben mellorar.

Para realizar esta diagnose, que se fai cunha abordaxe cuantitativa e cualitativa, en primeiro lugar revisouse gran cantidade de documentación: estudos e investigacións de diversas institucións, nomeadamente do ámbito universitario; guías de aplicación da perspectiva de xénero; diagnoses de igualdade e plans de outras universidades do noso contexto, etc. En segundo lugar recolleuse e analizouse información -a través de datos estatísticos, entrevistas e enquisas- sobre os tres colectivos da comunidade universitaria: alumnado, persoal docente e investigador, e persoal de administración e servizos; e asemade, recolleuse e analizouse documentación das diversas estruturas e procesos da institución para ver o grao de incorporación da perspectiva de xénero.

A información cuantitativa permite analizar as desigualdades existentes e a segregación nos diferentes chanzos da estrutura universitaria. Baséase nos datos estatísticos desagregados por sexo que a propia institución proporciona, nas memorias da universidade, na información das páxinas web e noutros documentos e publicacións da UVigo. Incorpora unha perspectiva diacrónica, na medida en que se dispón de datos, que permita ver a evolución da igualdade nesta universidade.

A aproximación cualitativa permite analizar as percepcións que sobre a igualdade teñen as persoas que forman parte da institución, o campo das representacións en relación á cultura da igualdade, así como as opinións sobre as posibles intervencións e posibilidades de mellora.

Asemade a análise de textos como normas, memorias, plans, guías e outros elementos permite analizar o compromiso, a cultura e a acción da UVigo cara a igualdade e facer unha aproximación a elementos moi significativos para avaliar a perspectiva de xénero

na comunicación, por exemplo a visibilidade ou invisibilidade, as presenzas e ausencias, a linguaxe, o contido, o discurso, a mensaxe e a imaxe, etc.

A entrevista en profundidade permite obter información directa e sen interferencias sobre o coñecemento, as motivacións, as percepcións, así como as valoracións que se fan das dificultades e atrancos para acadar a igualdade no contexto da Universidade de Vigo. Ademais permite iniciar un contacto con moitas persoas responsables de servizos e áreas con docentes posibilitando un proceso que contribúa a estimular as accións futuras. As dificultades iniciais no proceso de recollida de datos conduciron a unha reformulación e ampliación dos obxectivos iniciais das entrevistas.

A enquisa á comunidade universitaria permite unha primeira aproximación ás opinións do alumnado, do PDI e do PAS sobre distintos aspectos referidos á apertura aos temas de xénero: a cultura de igualdade na propia organización, o coñecemento e a valoración das persoas da institución respecto das políticas de igualdade e dos obxectivos concretos da institución universitaria, as demandas de igualdade, as necesidades e expectativas cara á conciliación, o coñecemento de comportamentos sexistas ou de acoso e o seu afrontamento.

O emprego de todas estas metodoloxías de carácter complementario permite realizar unha análise transversal con perspectiva de xénero, que nos vai dar unha imaxe máis precisa das características da institución, das persoas que a conforman, do punto de partida e das posibilidades de intervir.

### **3. ANÁLISE DA SITUACIÓN**



### **3.1. AS MULLERES NO ALUMNADO**





### 3.1. AS MULLERES NO ALUMNADO

A análise dos colectivos da Universidade de Vigo iníciase co de alumnado. En primeiro lugar ponse o foco sobre a presenza e participación das mulleres como alumnas e as especificacións en titulacións, ciclos, ámbitos de coñecemento, campus, etc. Asemade faise unha análise do rendemento académico das alumnas e alumnos, considerando dende os anos de permanencia na universidade ata as cualificacións obtidas.

A presenza e participación do alumnado nos órganos de xestión e representación analízase no capítulo correspondente. Ademais, en relación co alumnado, dispónse de información obtida a través da enquisa realizada aos tres colectivos desta universidade a finais do ano 2008.

A información para realizar esta análise procede da propia universidade. Neste caso, os datos foron facilitados pola Secretaría Xeral, pola Unidade de apoio á vicexerencia de planificación e xestión, e polos servizos correspondentes da UVigo. Completouse esta información coa da páxina web da universidade, revisada por última vez en setembro de 2009, e coas memorias académicas de diversos cursos. Ademais, consultouse a información dispoñible na páxina web do MEC, concretamente *Estadísticas universitarias. Alumnado*.

Cos datos dispoñibles pódese ofrecer unha aproximación á realidade actual do alumnado da Universidade de Vigo e asemade unha panorámica da súa evolución ao longo do tempo; o que permite facer un achegamento suficiente como para tirar algunhas conclusións importantes.

Na análise con perspectiva de xénero do alumnado universitario hai dous aspectos que se poden considerar fundamentais: a presenza e distribución segregada de alumnas e alumnos nas diferentes titulacións e o maior rendemento académico das alumnas; por este motivo, este capítulo da diagnose fai fincapé nestas dúas cuestións ademais de afondar en aspectos de interese para a análise das desigualdades derivadas das relacións de xénero.

A modo de encadre para abordar estas cuestións é preciso facer algunhas reflexións que permitan entender a presenza segregada de mulleres e homes nas distintas ramas de coñecemento. No percorrido histórico da traxectoria da escolarización feminina, vese que inicialmente as mulleres foron excluídas do proxecto escolar, e cando este proxecto escolar obrigatorio, gratuíto e universal se consolida, as mulleres foron incluídas, pero de xeito segregado, é dicir, obrigadas a realizar aprendizaxes que se consideraban convenientes para a función tradicional da maternidade. As nenas e mozas foron obxecto de inculcación de actitudes de submisión vinculadas ao desenvolvemento do rol tradicional feminino, especialmente no noso contexto, no que a igrexa tivo un papel histórico central no deseño do proxecto escolar.

Malia que a escola actual ten desenvolvido políticas igualitarias aínda persiste certo grao de discriminación no currículo expreso e sobre todo no oculto. Ademais, a discriminación ou o sexismo existente na sociedade traspasa os muros escolares reproducíndose nas súas relacións sociais.

Estes elementos históricos e contextuais están entre as causas da presenza segregada de homes e mulleres na sociedade, e por suposto na universidade. As mulleres son, dende hai xa varias décadas, maioría no alumnado universitario; a discriminación xa non se concreta no acceso ao nivel superior do sistema educativo, senón nos ámbitos que mulleres e homes escollen para desenvolver os seus estudos superiores. Hai unha serie de factores que teñen influído no cambio de actitude das mulleres cara a opción de incrementar o seu nivel de estudos, factores que son unha mestura do estrutural e o cultural, por exemplo o amplo desenvolvemento do sector terciario na economía e a súa estela de mellores posibilidades de emprego feminino, especialmente no campo da administración pública, e nomeadamente, no eido da saúde ou da educación.

O desenvolvemento do Estado de Benestar fixo que medraran piares básicos como os servizos asistenciais, sanitarios, educativos e de administración xeral, todos eles espazos simbólicos onde as mulleres non foron inicialmente vítimas do peche social e da

exclusión. Nestes espazos as mulleres podíanse incorporar ao traballo e desenvolver un rol profesional sen transgredir excesivamente o pautado na socialización tradicional.

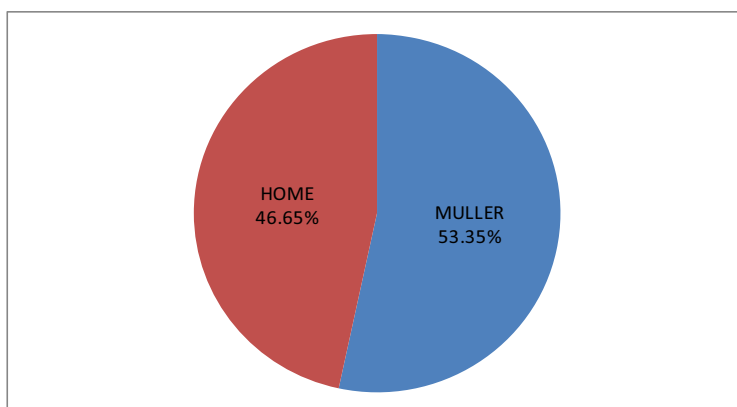
Tamén hai que considerar o efecto da extensión dos ideais feministas que desvelaron as causas e consecuencias da desigualdade subxacente ao patriarcado e a necesidade de cambiar este estado de cousas. Estes ideais fóronse filtrando socialmente nas familias e nas institucións, nomeadamente nas educativas, que probablemente constitúen o ámbito menos sexista se o comparamos coa familia e co mercado de traballo.

Daquela, pese ao avance que supuxo a incorporación das mozas ao sistema educativo, e nomeadamente ás etapas máis altas do mesmo, aínda persiste un marcado nesgo na elección do tipo de estudos que fan mulleres e homes, podéndose comprobar o peso dos estereotipos tradicionais de xénero na socialización e como resultado desta nas eleccións persoais.

## Alumnado matriculado

Na Universidade de Vigo, como noutras universidades do noso contexto, as mulleres son maioría no alumnado matriculado. As diferenzas porcentuais que se aprezan entre universidades teñen que ver co perfil e co peso das titulacións que se imparten, e o grao de segregación que estas presenten. Na UVigo, no curso 2008-2009, as mulleres representan o 53,35 do total do alumnado.

GRÁFICA 3.1.1. DISTRIBUCIÓN DO ALUMNADO POR SEXO. CURSO 2008/2009



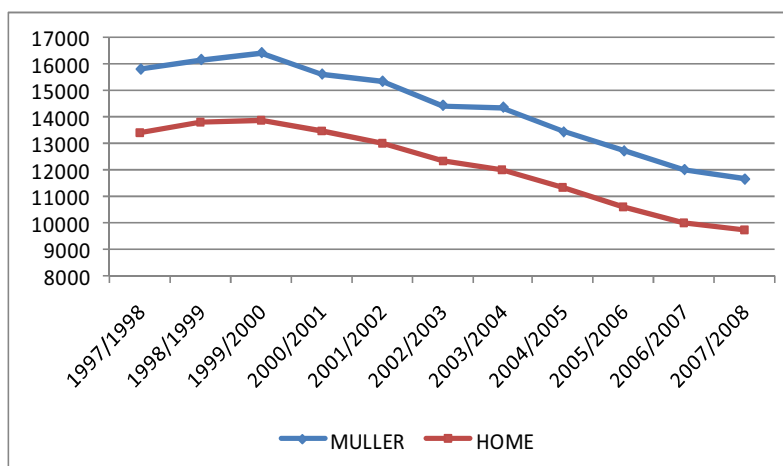
### Alumnado matriculado: evolución

A análise da evolución da composición por sexo do alumnado da UVigo realizouse para un período de 10 anos, os que van entre o curso académico 1997-1998 e o 2007-2008. Neste período apréciase unha redución no total do alumnado debida aos efectos de tendencias demográficas de carácter xeral. No que atinxe á diferenza por sexos pode verse con claridade que a presenza feminina é maior que a masculina en todo o período analizado, diferenza que se mantén nunha porcentaxe aproximada de 9 puntos porcentuais, como se pode ver na táboa e gráfica seguintes. (54,60% de mulleres en 2007/2008 fronte a 45,40% de homes no mesmo curso).

TÁBOA 3.1.1. EVOLUCIÓN DO ALUMNADO POR SEXO

CURSO	TOTAL	MULLER	HOME	%MULLER	%HOME
1997/1998	29207	15801	13406	54.10	45.90
1998/1999	29947	16159	13788	53.96	46.04
1999/2000	30297	16416	13881	54.18	45.82
2000/2001	29063	15614	13449	53.72	46.28
2001/2002	28375	15343	13032	54.07	45.93
2002/2003	26815	14443	12372	53.86	46.14
2003/2004	26373	14373	12000	54.50	45.50
2004/2005	24787	13447	11340	54.25	45.75
2005/2006	23365	12735	10630	54.50	45.50
2006/2007	22059	12035	10024	54.56	45.44
2007/2008	21379	11674	9705	54.60	45.40

GRÁFICA 3.1.2. EVOLUCIÓN DO ALUMNADO NA UNIVERSIDADE DE VIGO



### Alumnado matriculado: evolución por ciclos

No que respecta ao primeiro ciclo, vese que a diferenza entre alumnos e alumnas mantense ao longo do período analizado, e está en torno a 10,5 puntos porcentuais. (55,27% de mulleres fronte a 44,73% de homes).

TÁBOA 3.1.2. EVOLUCIÓN ALUMNADO MATRICULADO NO 1º CICLO.

CURSO	TOTAL	MULLER	HOME	%MULLER	%HOME
1997/1998	21944	11982	9962	54.60	45.40
1998/1999	21834	11899	9935	54.50	45.50
1999/2000	21712	11858	9854	54.61	45.39
2000/2001	20375	10954	9421	53.76	46.24
2001/2002	19680	10707	8973	54.41	45.59
2002/2003	18161	9843	8318	54.20	45.80
2003/2004	18105	9988	8117	55.17	44.83
2004/2005	17129	9396	7733	54.85	45.15
2005/2006	16050	8841	7209	55.08	44.92
2006/2007	15569	8578	6991	55.10	44.90
2007/2008	15427	8526	6901	55.27	44.73

No que respecta ao segundo ciclo, esta diferenza tamén se mantén pero é menor, situándose en torno aos 6 puntos (52,89% de alumnas fronte a 47,11% de alumnos).

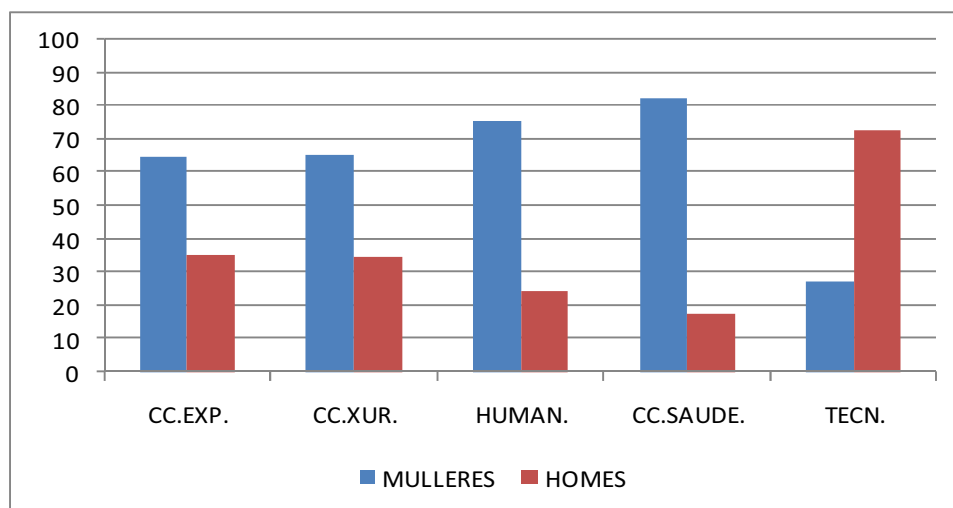
TÁBOA 3.1.3. EVOLUCIÓN ALUMNADO MATRICULADO NO 2º CICLO

CURSO	TOTAL	MULLER	HOME	%MULLER	%HOME
1997/1998	7263	3819	3444	52.58	47.42
1998/1999	8113	4260	3853	52.51	47.49
1999/2000	8585	4558	4027	53.09	46.91
2000/2001	8688	4660	4028	53.64	46.36
2001/2002	8695	4636	4059	53.32	46.68
2002/2003	8654	4600	4054	53.15	46.85
2003/2004	8268	4385	3883	53.04	46.96
2004/2005	7658	4051	3607	52.90	47.10
2005/2006	7315	3894	3421	53.23	46.77
2006/2007	6490	3457	3033	53.27	46.73
2007/2008	5952	3148	2804	52.89	47.11

### Alumnado matriculado: ámbitos de coñecemento

Na gráfica seguinte pódese observar a desigual distribución de mulleres e homes nos diferentes ámbitos de coñecemento. Ao analizar a elección que fan as mulleres e os homes en relación ás titulacións que ofrece a UVigo vese como a segregación e o desequilibrio é a característica máis importante, que ademais se mantén invariable ao longo do tempo.

GRÁFICA 3.1.3. PORCENTAXE DE MULLERES E HOMES POR ÁMBITO.  
CURSO 2007/2008.



O que ocorre na universidade é un reflexo do que sucede na sociedade. A incorporación e a presenza do alumnado por sexo non é a mesma en todas as ramas e titulacións, do mesmo xeito que a presenza e participación de homes e mulleres nos diferentes espazos sociais non é a mesma na sociedade en xeral. As persoas, mulleres e homes, cando escollen seguir uns determinados estudos, fano influídas pola socialización diferencial e polos estereotipos e as expectativas sociais do rol de xénero. A esfera social, e nomeadamente a do coidado, percíbese socialmente como máis apropiada para o desenvolvemento das actitudes supostamente “naturais” femininas, cando realmente son actitudes socialmente asignadas e culturalmente construídas a través da socialización diferencial.

A Universidade de Vigo presenta un importante grao de feminización e masculinización nalgúns das súas titulacións, chegando a ter o 90,16% de alumnado feminino, por exemplo na titulación de Maxisterio na especialidade de Educación Infantil, ou chegando a ter o 86,98% de alumnado masculino na titulación de ET de Industriais, rama de Electrónica.

O peso da socialización afecta non só á elección de estudos senón tamén á elección de profesión a través de como se percibe o futuro desempeño profesional; daquela, mulleres e homes pese a ter cursado a mesma titulación pódense orientar cara a desempeños profesionais marcados polo xénero.

A cativa presenza feminina nas ramas técnicas vén sendo obxecto de preocupación e de estudo polas persoas expertas nesta temática, non só do campo da socioloxía senón tamén de outras disciplinas que poñen o foco na educación. Por exemplo, hai observacións feitas a través de estudos de etnometodoloxía que mostran a forma e frecuencia en que o profesorado de disciplinas máis relacionadas coa tecnoloxía -entre outro profesorado- interactúa co alumnado, resultando que o fan en máis ocasións e de forma máis positiva cos alumnos, actitude que tende a reforzar as expectativas por ambas partes e que se fai máis evidente e intensa a medida que se soben os chanzos do sistema educativo. Este comportamento chanta as raíces nos estereotipos e nas expectativas que temos todas as persoas en torno ao xénero.

Daquela, unha vez arrefriadas as expectativas das mozas, non é estraño que estas escollan en menor proporción que os mozos as ramas de coñecemento tecnolóxico cando chega o momento da universidade. A previa experiencia escolar do alumnado e as características da interacción pedagóxica -tipos de relacións e expectativas que se establecen entre o profesorado e o alumnado nas actividades cotiás- xa contribuíron á segregación na elección de estudos.

A situación que se veu consolidando na nosa universidade, e tamén nas demais universidades do noso contorno, é a da presenza masiva de mulleres no ámbito da saúde e no ámbito humanístico. As alumnas son maioría no ámbito experimental e no

xurídico-social, aínda que a súa presenza decae estrepitosamente no ámbito tecnolóxico. Sinalar que esta situación case non varía ao longo dos anos analizados, mantendo as mesmas proporcións de presenzas e ausencias en cada un dos ámbitos de coñecemento.

Esta situación fai pensar que é preciso acometer outro tipo de políticas, especialmente cando se observa que as ramas escollidas polas mulleres adoitan estar en peores condicións de emprego, remuneración e consideración social, e que as mulleres, malia posuír tamén competencias en formación complementaria e máis credenciais, son discriminadas polo mercado laboral.

### **Alumnado matriculado: evolución por ámbitos de coñecemento**

Na táboa que se presenta a seguir pódese ver o número de alumnas e alumnos matriculados nos distintos ámbitos de coñecemento.

TÁBOA 3.1.4. EVOLUCIÓN DO ALUMNADO MATRICULADO POR ÁMBITO

CURSO	CIENTÍFICO		XUR-SOC.		HUMAN.		SAÚDE.		TECNOL.	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
1997/1998	1590	958	9749	5831	1553	583	736	126	2182	5924
1998/1999	1664	1014	9773	5926	1631	620	769	134	2333	6113
1999/2000	1735	998	9892	5882	1639	618	761	155	2410	6242
2000/2001	1680	994	9163	5491	1594	574	743	164	2452	6240
2001/2002	1618	909	8774	5100	1537	558	736	155	2571	6236
2002/2003	1550	821	8228	4763	1464	507	730	138	2497	6151
2003/2004	1460	726	8479	4739	1339	447	752	132	2437	6001
2004/2005	1345	662	7843	4391	1320	424	746	118	2298	5807
2005/2006	1201	601	7347	4023	1323	416	742	138	2199	5505
2006/2007	995	510	7072	3750	1257	424	771	147	2013	5233
2007/2008	849	463	7047	3704	1226	399	747	161	1875	5020

Como xa se dixo, a segregación de xénero é moi marcada por ámbitos de coñecemento. A desigualdade na distribución do alumnado é significativa, destacando que non hai equilibrio (60 e o 40 %) en ningún dos ámbitos.



As mulleres son –en proporción aos homes- maioría asoballadora no ámbito das ciencias da saúde, con porcentaxes que ao longo do período están entre o 81,92% e o 86,34%. Son tamén maioría no ámbito humanístico, con porcentaxes neste caso entre o 72,46% e o 76,08%.

Son maioría, pero con menos peso que nos ámbitos anteriores, no ámbito científico con porcentaxes que van do 62,14% ao 67,02%. No xurídico-social son tamén maioría e as porcentaxes van do 62,25% ao 65,55%. As mulleres están infrarrepresentadas no ámbito tecnolóxico, no que a presenza vai do 26,92% ao 29,19%, que é a porcentaxe máis alta en todo o período analizado.

Esta situación de segregación estancada e de sobrerrepresentación feminina ou masculina, ten que ver, con seguridade, co peso da socialización tradicional de xénero e o mantemento de estereotipos e roles tradicionais para homes e mulleres que inflúe nas eleccións de estudos e profesións que fai o alumnado, como xa se comentou con máis extensión nos parágrafos anteriores.

### **Alumnado matriculado: evolución da distribución do alumnado por ámbitos**

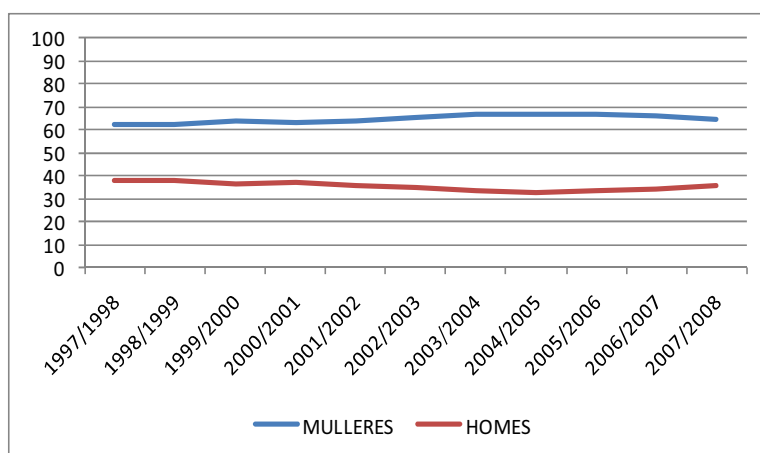
TÁBOA 3.1.5. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DO ALUMNADO POR SEXO E ÁMBITO.

CURSO	CC.EXPER		CC.XUR-SOC.		HUMAN.		CC.SAUDE		TECNOL.	
	%M	%H	%M	%H	%M	%H	%M	%H	%M	%H
1997/1998	62.40	37.60	62.57	37.43	72.71	27.29	85.38	14.62	26.92	73.08
1998/1999	62.14	37.86	62.25	37.75	72.46	27.54	85.16	14.84	27.62	72.38
1999/2000	63.48	36.52	62.71	37.29	72.62	27.38	83.08	16.92	27.85	72.15
2000/2001	62.83	37.17	62.53	37.47	73.52	26.48	81.92	18.08	28.21	71.79
2001/2002	64.03	35.97	63.24	36.76	73.37	26.63	82.60	17.40	29.19	70.81
2002/2003	65.37	34.63	63.34	36.66	74.28	25.72	84.10	15.90	28.87	71.13
2003/2004	66.79	33.21	64.15	35.85	74.97	25.03	85.07	14.93	28.88	71.12
2004/2005	67.02	32.98	64.11	35.89	75.69	24.31	86.34	13.66	28.35	71.65
2005/2006	66.65	33.35	64.62	35.38	76.08	23.92	84.32	15.68	28.54	71.46
2006/2007	66.11	33.89	65.35	34.65	74.78	25.22	83.99	16.01	27.78	72.22
2007/2008	64.71	35.29	65.55	34.45	75.45	24.55	82.27	17.73	27.19	72.81

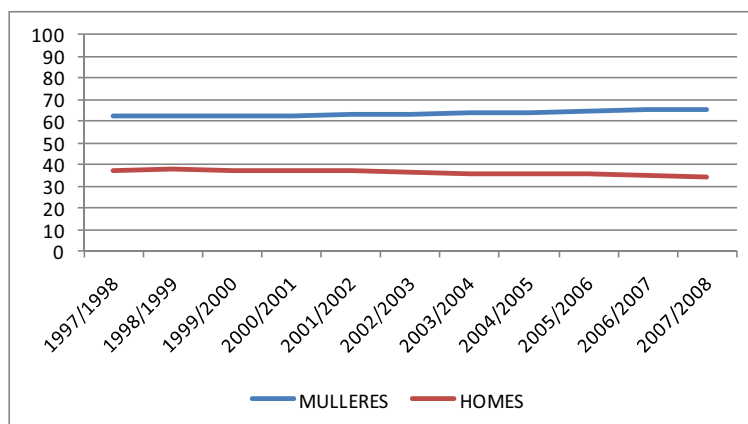
Se consideramos todo o período analizado, e como xa se comentou, hai que destacar que non se ve unha tendencia ao cambio, manténdose unha preocupante segregación de xénero na elección dos estudos universitarios. Se analizamos por separado os datos correspondentes só ao segundo ciclo, estes indican que non se producen variacións significativas e seguen a tendencia xa sinalada nesta análise.

Nas gráficas seguintes pódese comparar a situación nos distintos ámbitos de coñecemento así como a estabilidade da mesma ao logo dos dez anos considerados.

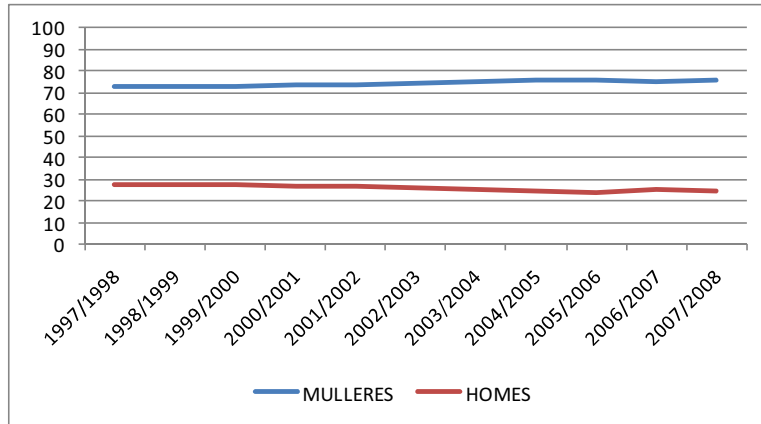
GRÁFICA 3.1.4. EVOLUCIÓN DA DISTRIB. PORC. DE MULLERES  
ÁMBITO CIENTÍFICO



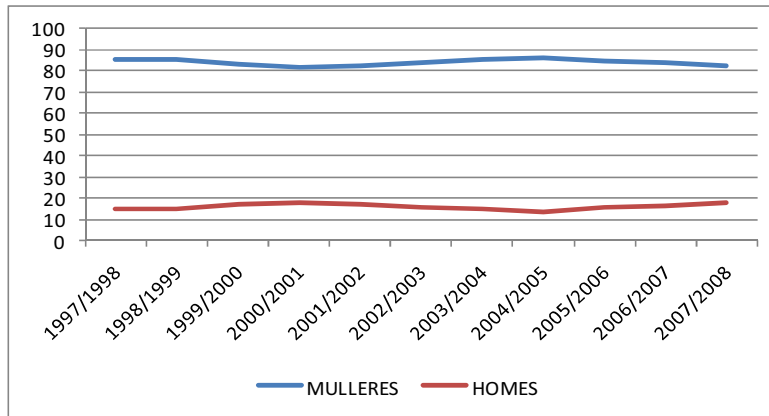
GRÁFICA 3.1.5. EVOLUCIÓN DA DISTRIB. PORC. DE MULLERES  
ÁMBITO XURÍDICO-SOCIAL.



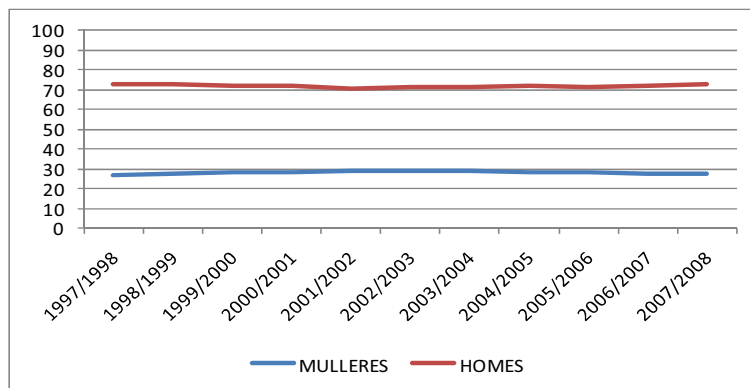
GRÁFICA 3.1.6. EVOLUCIÓN DA DISTRIB. PORC. DE MULLERES  
ÁMBITO HUMANÍSTICO



GRÁFICA 3.1.7. EVOLUCIÓN DA DISTRIB. PORC. DE MULLERES  
ÁMBITO CC. DA SAÚDE



GRÁFICA 3.1.8. EVOLUCIÓN DA DISTRIB. PORC. DE MULL.  
ÁMBITO TECNOLÓXICO



Se consideramos en que ámbitos están as alumnas, a segregación na elección dos estudos de homes e mulleres é moi evidente. Como referencia a táboa seguinte, na que se pode ver se temos en conta os datos do curso 2007-2008 que de todas as mulleres matriculadas na UVigo, o 60,01% está no ámbito xurídico-social, o 15,97% no ámbito tecnolóxico, o 10,44% no humanístico, o 7,23% no científico, e o 6.36% no das ciencias da saúde.

TÁBOA 3.1.6. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE ALUMNAS POR ÁMBITOS

CURSO	CIENTIFICO	XUR-SOC.	HUMAN.	SAÚDE	TECN.
1997/1998	10.06	61.66	9.82	4.66	13.80
1998/1999	10.29	60.44	10.09	4.76	14.43
1999/2000	10.56	60.18	9.97	4.63	14.66
2000/2001	10.75	58.62	10.20	4.75	15.69
2001/2002	10.62	57.59	10.09	4.83	16.87
2002/2003	10.71	56.87	10.12	5.05	17.26
2003/2004	10.09	58.61	9.26	5.20	16.85
2004/2005	9.92	57.87	9.74	5.50	16.96
2005/2006	9.37	57.34	10.33	5.79	17.16
2006/2007	8.22	58.41	10.38	6.37	16.63
2007/2008	7.23	60.01	10.44	6.36	15.97

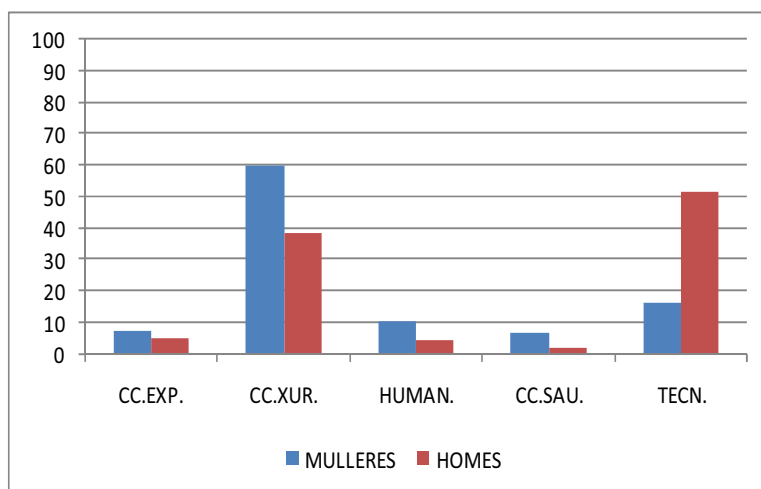
Para o mesmo curso, se consideramos a distribución do alumnado masculino pódese ver na táboa seguinte que as diferenzas co alumnado feminino son moi significativas: neste caso, o 51,50% sitúase no ámbito tecnolóxico, o 38,00% no xurídico-social, o 4,75% no científico, o 4,09% no humanístico e o 1,65% no da saúde.

TÁBOA 3.1.7. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE ALUMNOS (HOMES)  
POR ÁMBITO

CURSO	CIENTÍFICO	XUR-SOC.	HUMAN.	SAÚDE	TECN.
1997/1998	7.14	43.44	4.34	0.94	44.14
1998/1999	7.34	42.92	4.49	0.97	44.27
1999/2000	7.18	42.33	4.45	1.12	44.92
2000/2001	7.38	40.79	4.26	1.22	46.35
2001/2002	7.01	39.36	4.31	1.20	48.12
2002/2003	6.63	38.47	4.10	1.11	49.68
2003/2004	6.03	39.34	3.71	1.10	49.82
2004/2005	5.81	38.51	3.72	1.03	50.93
2005/2006	5.63	37.66	3.89	1.29	51.53
2006/2007	5.07	37.26	4.21	1.46	52.00
2007/2008	4.75	38.00	4.09	1.65	51.50

A modo de síntese, convén sinalar que no ámbito tecnolóxico está o 51,50% do total de alumnos (homes) matriculados e só o 15,97% das alumnas matriculadas. No xurídico social están o 60,01% das alumnas matriculadas e o 38% dos alumnos. As titulacións do ámbito humanístico foron escollidas polo 10,44% das mulleres e polo 4,09% dos homes. No caso das ciencias da saúde o 6,36% das mulleres toman esa opción e o 1,65% dos homes. O ámbito onde se aprezen menos diferenzas é o científico co 7,23% de mulleres e o 4,75 de homes.

GRÁFICA 3.1.9. DISTRIBUCIÓN PORC. DE HOMES E MULLERES POR ÁMBITOS. CURSO 2007/2008



Segundo a publicación *As mulleres no sistema educativo de Galicia: situación actual* da Unidade de Muller e Ciencia (Xunta de Galicia, 2007), na que se analizan os datos referidos ás tres universidades do SUG, vese que nos datos referidos ao 2005, a UVigo amosa a situación máis segregada no ámbito tecnolóxico, cunha porcentaxe de mulleres do 28,40%. A UDC ten unha porcentaxe lixeiramente máis alta, un pouco por riba, o 32,10%. As dúas universidades presentan unha evolución positiva, aínda que dun lixeiro ascenso de menos de tres puntos porcentuais en 10 anos. Como contraste, está a USC, que amosa a porcentaxe máis alta e mesmo insolitamente equilibrada, cun 46,50% de mulleres no ámbito das ensinanzas técnicas. Estas diferenzas pódense deber ao perfil específico das ensinanzas técnicas ofertadas por cada universidade. As titulacións relacionadas coa enxeñería técnica agrícola e a especialidade de industrias agrarias e

alimentarias ou a enxeñería química atraen máis mulleres. No caso da UVigo vemos como nestes perfís específicos tamén hai menos segregación, presentando situación de equilibrio como se pode comprobar nas táboas anexas.

Se se pretende cambiar esta tendencia débese mirar cara a momentos anteriores na vida do alumnado, momentos e procesos que son cruciais na escolla e nas opcións de vida. Detrás está unha construción social que entende que hai profesións máis apropiadas para homes e outras para mulleres. A universidade debe fomentar a coeducación e mellorar a orientación na elección de estudos. Neste aspecto a universidade ten un importante papel como institución situada á vangarda do cambio cultural e como modelo social, como responsable da formación dos futuros profesionais, nomeadamente na da educación, e porque no plano do concreto ten un servizo de orientación que se debe implicar.

### **Alumnado matriculado por titulación**

Nas titulacións no ámbito xurídico-social, cos datos referidos ao curso 2007-2008, as máis feminizadas, por enriba do 70%, son: Educación Infantil (90,16%), Educación Social (88,98%), Educación Especial (84,86%), Psicopedagogía (82,18%) e Traballo Social (81,69%). A seguir están Publicidade (79,58%), Turismo (76,30%), Educación Primaria (73,46), Ciencias da Educación (71,11%) e Lingua Extranxeira (70,80%).

Nun segundo tramo de feminización, entre o 60% e o 70%, están: Comunicación Audiovisual (69,75%), Relacións Laborais (68,76%), Dereito (64,37%), Dereito Económico (63,64%) e Educación Musical (61,75%).

As que se poderían considerar equilibradas (entre 60% e 40%) son: Ciencias Empresariais (58,85%), Xestión e Administración Pública (58,75%), Economía (55,49%) e ADE (54,92%).

As que presentan infrarrepresentación feminina son a diplomatura de Mestre en Educación Física (32,65) e a licenciatura en Ciencias da Actividade Física e o Deporte (29,07).

Nas táboas seguintes pódese ver a presenza das mulleres nas diferentes titulacións do ámbito xurídico-social. Se comparamos estes datos cos do SUG, vemos que a situación é semellante.

A segregación de xénero no ámbito xurídico-social parece depender aínda de eleccións nas que as mulleres tenden ao expresivo e de coidado. En coherencia co rol tradicional na que están socializadas son atraídas en masa a titulacións concretas como educación social, traballo social, educación infantil, etc. mentres que en titulacións do campo da economía, da empresa ou da esfera xurídica son atraídos máis homes.

No caso das dúas titulacións deste ámbito (de perfil deportivo) onde se dá escasa presenza feminina, debemos considerar que o deporte é unha actividade socialmente considerada masculina e nas eleccións de estudos pesa máis este estereotipo que o perfil profesional de ensinante dirixido á infancia e mocidade. Esta situación pódese corroborar cos datos de práctica deportiva na mocidade por sexo, que no noso país vén sendo a actividade de ocio máis segregada polo xénero.

TÁBOA 3.1.8. PORC. DE MULLERES POR TITULACIÓN. ÁMBITO XURID-SOC.

curso	L.A.D.E	CC.EMP	COM.AUD.	DEREITO	DER.ECON.	ECONOM	CC.ACT. FISIC
1997/1998	51.09	56.42		63.73	68.90	46.82	
1998/1999	51.88	54.84		64.00	65.88	48.44	
1999/2000	53.40	54.55		64.68	66.72	47.97	32.00
2000/2001	55.01	53.95		64.70	63.19	47.86	26.73
2001/2002	55.61	55.25		65.68	63.51	49.57	29.14
2002/2003	56.55	55.30		65.74	63.45	51.03	30.81
2003/2004	55.91	55.53	73.77	66.54	64.11	52.98	31.46
2004/2005	55.17	57.13	72.58	65.82	64.44	52.95	32.58
2005/2006	54.38	58.19	72.97	66.27	64.88	54.10	32.59
2006/2007	55.13	59.34	72.96	64.16	64.42	54.82	31.93
2007/2008	54.92	58.85	69.75	64.37	63.64	55.49	29.07

TÁBOA 3.1.8. PORC. DE MULLERES POR TITULACIÓN. ÁMBITO XUR.-SOC.  
(Continuación i)

curso	ED.SOC.	GEST.A.P.	PUBLIC.	RR.LL.	TRAB.SOC	TURISMO	CC. EDUC.
1997/1998	83.03		76.65	65.64	84.98		
1998/1999	82.43		74.77	65.20	80.00		
1999/2000	84.42	72.55	74.19	66.05	83.81		
2000/2001	84.85	70.59	71.17	67.79	86.45		
2001/2002	85.29	69.20	70.25	69.24	87.79		
2002/2003	87.40	70.45	72.69	68.25	89.43		
2003/2004	90.76	68.15	76.00	67.36	88.93	76.09	72.10
2004/2005	88.66	65.07	77.75	67.30	87.40	79.79	62.40
2005/2006	87.71	63.90	77.44	69.50	86.61	79.72	65.25
2006/2007	86.25	61.14	79.59	68.70	86.22	80.13	68.48
2007/2008	88.98	58.75	79.58	68.76	81.69	76.30	71.11

TÁBOA 3.1.8. PORC. DE MULLERES POR TITULACIÓN. ÁMBITO XUR.-SOC.  
(Continuación ii)

curso	MESTRE ED.ESP	MESTRE ED.FIS.	MESTRE ED.INF	MESTRE ED.MUS.	MESTRE ED.PRIM.	MESTRE LING.EXT.	SICOPED
1997/1998	86.82	39.55	88.47	60.11	70.49	73.84	81.04
1998/1999	88.32	42.73	88.43	59.68	69.40	72.68	80.47
1999/2000	89.06	41.81	89.14	55.33	70.96	75.53	82.47
2000/2001	88.83	37.88	88.46	53.33	71.77	77.49	78.18
2001/2002	88.67	36.97	89.68	56.59	72.74	77.65	76.32
2002/2003	88.89	35.48	89.21	59.39	71.47	77.99	78.01
2003/2004	89.49	35.35	89.31	59.30	75.43	77.24	79.02
2004/2005	88.78	32.28	89.77	62.90	73.01	78.42	83.53
2005/2006	85.56	31.69	89.24	65.43	71.28	79.13	81.82
2006/2007	88.83	32.45	89.00	65.41	73.50	77.88	83.60
2007/2008	84.86	32.65	90.16	61.75	73.46	70.80	82.18

Nas titulacións do ámbito tecnolóxico os datos amosan que as enxeñerías máis masculinizadas, con máis do 80% de alumnos, son: enxeñerías técnicas de Mecánica, Electrónica e Electricidade. Entre 70% e 80% as enxeñerías superiores de Minas, Telecomunicación, Industriais, Informática e Organización Industrial e as técnicas de Telecomunicacións e Informática de Xestión. Tenden máis ao equilibrio Enxeñería Automática, Enxeñería Técnica Forestal e ET de Son. As excepcións situadas con claridade no equilibrio son a ETI de Química (50,91%) e a ET Agrícola (55,65%).

Nas táboas seguintes pódese ver a porcentaxe de mulleres en cada unha das titulacións deste ámbito para o período 1997-1998 ata 2007-2008.



TÁBOA 3.1.9. PORCENTAXE DE MULLERES POR TITULACIÓN.  
ÁMBITO TECNOLÓXICO.

curso	INFORM. XESTIÓN	E.T.I. QUIM.	E.T.I. MECAN	E.T.I. ELECTRON	E.T.I. ELECT.	E.T. TELEC	E.T. SON
1997/1998	28.75						
1998/1999	29.05						
1999/2000	29.71						
2000/2001	30.26	47.06	17.84	14.01	14.73		
2001/2002	30.57	54.17	17.32	15.68	15.20		
2002/2003	30.38	56.28	17.54	15.30	15.75		
2003/2004	27.69	54.68	16.45	14.63	18.46	26.00	31.25
2004/2005	26.01	55.73	16.47	14.43	17.45	27.84	43.53
2005/2006	25.55	54.30	16.92	14.99	16.29	24.43	41.41
2006/2007	23.45	53.40	15.85	14.37	15.11	26.25	37.09
2007/2008	22.28	50.91	15.22	13.02	15.69	24.73	38.32

TÁBOA 3.1.9. PORCENTAXE DE MULLERES POR TITULACIÓN.  
ÁMBITO TECNOLÓXICO. (Continuación)

curso	ENX. AUTOM.	ENX. MINAS	ENX. ORG.IND.	ENX. TELEC.	ENX. INFORM	ENX. INDUS.	E.T. AGR.	E.T. FOREST.
1997/1998		20.70		27.00		24.55	62.81	41.13
1998/1999		22.47		26.49		25.61	60.80	41.37
1999/2000		22.75		25.91	25.68	25.56	61.34	40.89
2000/2001		24.11		26.36	32.69	25.60	59.22	39.66
2001/2002		25.89		28.52	37.70	26.23	59.06	40.96
2002/2003		26.81		28.28	29.91	26.22	58.18	40.59
2003/2004		27.59		28.84	36.13	26.95	58.01	44.07
2004/2005		28.06		28.59	36.93	26.33	58.45	43.29
2005/2006	35.71	29.25	30.00	29.69	38.66	26.25	56.27	44.53
2006/2007	30.00	30.22	27.03	29.68	34.72	26.43	56.76	41.39
2007/2008	41.18	29.79	25.00	30.00	27.91	26.43	55.65	39.02

Das cinco titulacións do ámbito científico están feminizadas Bioloxía, Ciencia e Tecnoloxía dos Alimentos, Ciencias do Mar e Química (entre o 70 e o 60 %). A excepción é Física no que a presenza feminina descende ata o 35,78%.

Na táboa seguinte ofrécese a información destas titulacións para o período 1997-1998 ata 2007-2008.

TÁBOA 3.1.10. PORCENTAXE DE MULLERES POR TITULACIÓN.  
ÁMBITO CIENTÍFICO

curso	BIOLOXÍA	C.T.ALIMENT.	CC.MAR	FÍSICA	QUÍMIC
1997/1998	64.46	73.91	62.46	42.42	62.64
1998/1999	64.93	70.18	62.65	43.00	62.41
1999/2000	65.67	73.64	65.08	46.63	62.86
2000/2001	64.03	69.83	65.88	43.40	63.42
2001/2002	64.83	72.65	66.96	45.23	64.60
2002/2003	64.90	74.34	70.12	43.78	65.95
2003/2004	68.78	71.97	71.10	40.36	67.47
2004/2005	68.58	74.26	70.63	38.46	67.21
2005/2006	70.32	76.56	68.88	37.12	67.09
2006/2007	69.61	73.91	68.19	34.82	69.04
2007/2008	70.91	70.13	66.18	35.78	65.00

No ámbito da saúde na UVigo hai dúas titulacións de primeiro ciclo: Enfermaría e Fisioterapia, ámbalas dúas feminizadas cas seguintes taxas: 85,22% en Enfermaría e 70,65% en Fisioterapia, cunha lixeira tendencia á diminución da segregación.

Na táboa seguinte ofrécese a información das dúas titulacións para o período 1997-1998 ata 2007-2008.

TÁBOA 3.1.11. PORCENTAXE DE MULLERES POR TITULACIÓN.  
ÁMBITO CC. DA SAÚDE.

curso	ENFERMER	FISIOTER.
1997/1998	88.22	73.37
1998/1999	88.49	71.89
1999/2000	86.74	69.43
2000/2001	85.73	67.03
2001/2002	86.08	69.68
2002/2003	87.08	72.63
2003/2004	87.71	75.00
2004/2005	87.10	83.52
2005/2006	86.04	77.84
2006/2007	85.71	77.37
2007/2008	85.22	70.65

No ámbito humanístico vese que a máis feminizada é Traducción e Interpretación co 84,88% de mulleres, Filoloxía Inglesa (79,49%), Filoloxía Hispánica (78,89%) e Belas Artes (71,11%). As máis equilibradas son Filoloxía Galega e Historia situadas entre o 40% e o 60%.

Na táboa seguinte ofrécese a información de cada unha das titulacións para o período 1997-1998 ata 2007-2008.

TÁBOA 3.1.12. PORCENTAXE DE MULLERES POR TITULACIÓN.  
ÁMBITO HUMANÍSTICO

curso	FILOL. GALEGA	FILOL. HISPAN.	FILOL. INGLES.	HISTORIA	BELAS ART.	TRADUCC.
1997/1998	62.69	75.66	79.50	51.43	63.14	86.08
1998/1999	66.40	75.71	79.15	55.50	63.62	83.69
1999/2000	67.46	77.06	80.97	54.59	64.27	81.86
2000/2001	69.33	80.78	80.34	55.78	65.02	81.60
2001/2002	67.83	81.65	80.59	55.95	65.04	80.84
2002/2003	65.29	81.31	79.32	56.49	67.53	83.59
2003/2004	59.60	79.29	78.72	54.20	69.59	86.43
2004/2005	59.78	78.46	79.18	53.08	70.90	85.74
2005/2006	57.65	80.51	79.19	44.96	71.72	87.32
2006/2007	54.41	77.00	77.46	44.09	70.47	85.79
2007/2008	57.14	78.89	79.49	45.13	71.11	84.88

Se se considera a porcentaxe de mulleres matriculadas nos centros da UVigo, en cada un dos campus, no curso 2008/2009 o grao de feminización ou masculinización pódese ver na seguinte táboa e asemade nas gráficas que a acompañan.

No Campus de Ourense, considerando tamén os centros adscritos, a máis feminizada é a F. de Ciencias da Educación (80,68% de mulleres), a máis masculinizada é a ESE Informática (21,65% mulleres). No Campus de Pontevedra, se consideramos os centros adscritos, a máis feminizada é a EU de Enfermaría (84,80% de mulleres), a máis masculinizada é a EUET Forestal (39,67% de mulleres). No Campus de Vigo,

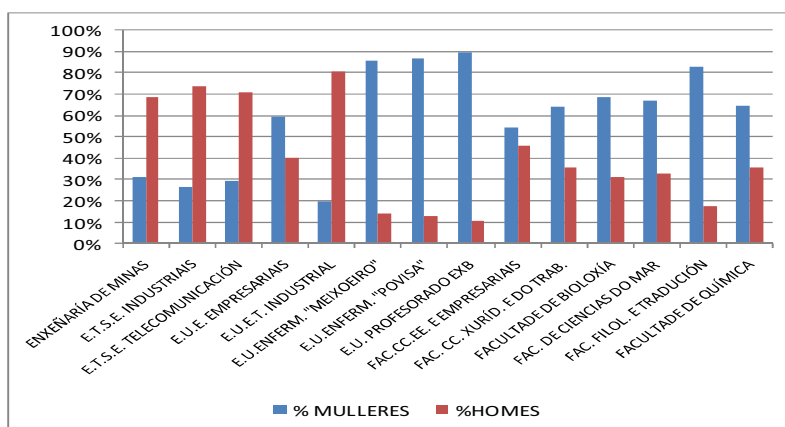
considerando os centros adscritos, a máis feminizada é a EU de Maxisterio (89,47% de mulleres), a máis masculinizada é a EUET Industrial (19,59% de mulleres).

Estas diferenzas aprécianse con moita claridade nas gráficas correspondentes.

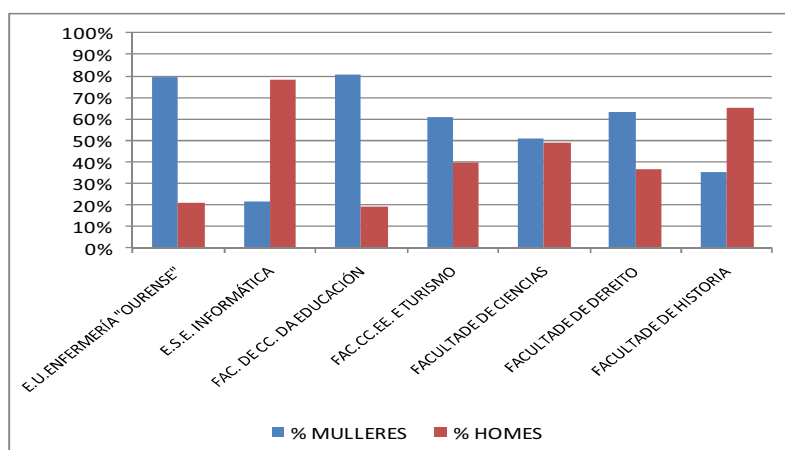
TÁBOA 3.1.13. PORC. MULLERES POR CENTROS E COLECTIVO. 2008/2009

CAMPUS	CENTRO	ALUMNADO 1º E 2º CICLO % MULLERES
OURENSE	E.U.ENFERMERÍA OURENSE	79,17%
OURENSE	E.S.E. INFORMÁTICA	21,65%
OURENSE	FAC. DE CC. DA EDUCACIÓN	80,68%
OURENSE	FAC.CC.EE. E TURISMO	60,51%
OURENSE	FAC. DE CIENCIAS	50,71%
OURENSE	FAC. DE DEREITO	63,24%
OURENSE	FAC. DE HISTORIA	35,10%
PONTEVEDRA	E.U. DE FISIOTERAPIA	65,95%
PONTEVEDRA	E.U. ENFERMERÍA PONTEVEDRA	84,80%
PONTEVEDRA	E.U.E. T. FORESTAL	39,67%
PONTEVEDRA	FAC. CC. EDUC. E DEPORTE	58,35%
PONTEVEDRA	FAC.CC. SOC. E COMUNIC.	70,52%
PONTEVEDRA	FACULTADE BB. ARTES	70,80%
VIGO	ENXEÑARÍA DE MINAS	31,27%
VIGO	E.T.S.E. INDUSTRIAIS	26,35%
VIGO	E.T.S.E. TELECOMUN.	29,18%
VIGO	E.U.E. EMPRESARIAIS	59,63%
VIGO	E.U.E.T. INDUSTRIAL	19,59%
VIGO	E.U.ENFERM. MEIXOEIRO	85,71%
VIGO	E.U.ENFERM. "POVISA"	87,05%
VIGO	E.U. PROFESORADO EXB	89,47%
VIGO	FAC.CC.EE. EMPRESARIAIS	54,34%
VIGO	FAC. CC. XURÍDICAS	64,18%
VIGO	FACULTADE DE BIOLOXÍA	68,74%
VIGO	FAC. DE CIENCIAS DO MAR	66,94%
VIGO	FAC. FILOL. E TRADUCCIÓN	82,81%
VIGO	FACULTADE DE QUÍMICA	64,41%

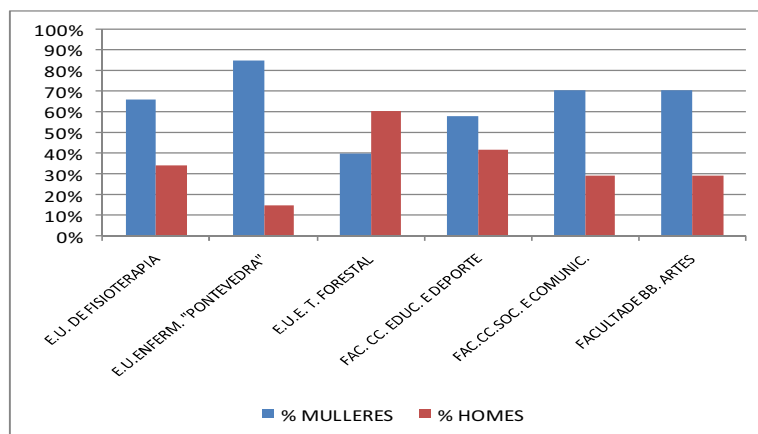
GRÁFICA 3.1.10. PORC.MULLERES POR CENTRO.CAMPUS VIGO



GRÁFICA 3.1.11. PORCENTAXE DE MULLERES POR CENTRO. CAMPUS OURENSE



GRÁFICA 3.1.12. PORCENTAXE DE MULLERES POR CENTRO. CAMPUS PONTEVEDRA



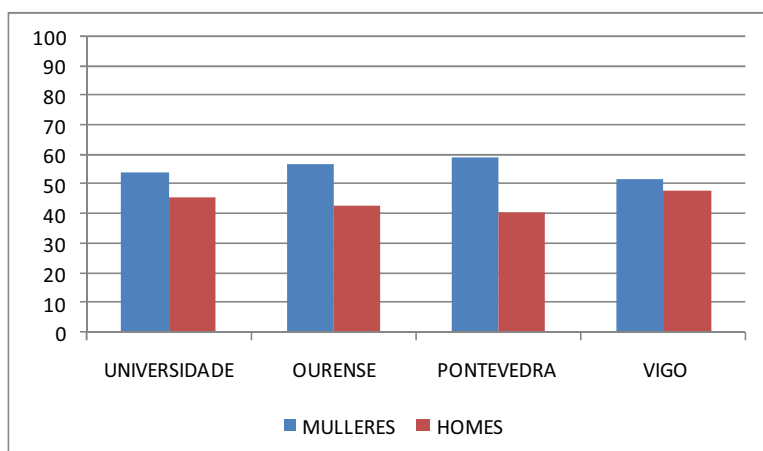
### Alumnado matriculado: 3º ciclo

Os estudos de terceiro ciclo constitúen a porta de entrada á investigación e á carreira docente. En relación ao total de alumnado matriculado nesa data (outubro 2008) temos que hai un 54,25% de mulleres.

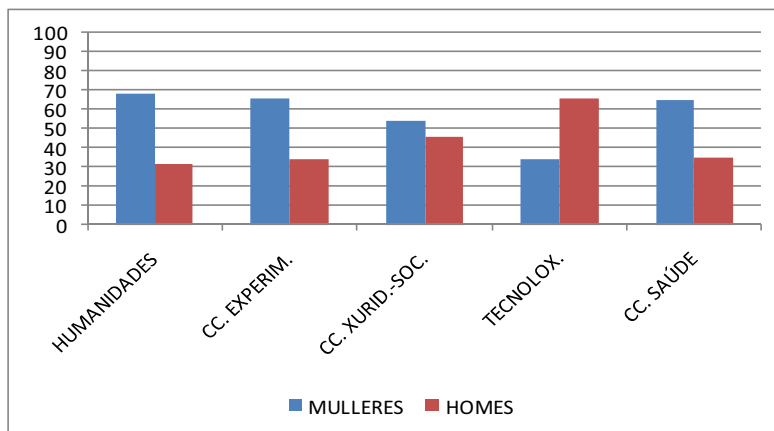
Na UVigo o ámbito con maior cantidade de alumnado de 3º ciclo é o Xurídico-Social con 583 persoas matriculadas, das que o 53,86% son mulleres. No Tecnolóxico hai 481 persoas matriculadas das que o 33,89% son mulleres. No Científico hai 382 persoas matriculadas, neste ámbito as mulleres representan o 65,97%. No Humanístico, dun total de 335 persoas matriculadas, as mulleres son o 68,36%. Por último, no ámbito da Saúde hai 77 persoas matriculadas e a porcentaxe de mulleres é do 64,94%.

Nas gráficas seguintes pódese ver a porcentaxe de mulleres matriculadas no 3º ciclo, no total da universidade, nos tres campus, nos cinco ámbitos e diferenciando tres grupos de idade: de 21 a 30 anos, de 31 a 40, e de máis de 40.

GRÁFICA 3.1.13. PORCENTAXE DE MULLERES MATRICULADAS EN 3º CICLO POR CAMPUS

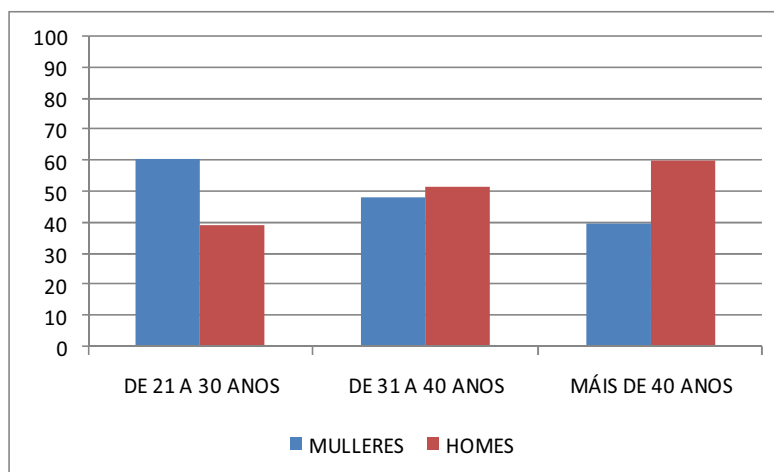


GRÁFICA 3.1.14. PORCENTAXE DE MULLERES MATRICULADAS EN 3º CICLO POR ÁMBITO



Se analizamos a idade vese que das 1858 persoas matriculadas máis de mil están na franxa de 21 a 30 anos, e nesta franxa as mulleres representan o 60,87%. Na seguinte franxa que vai dende 31 a 40 anos é a franxa máis equilibrada por xénero, as mulleres representan o 48,41%. Na de máis de 40 anos descende a presenza de mulleres ata o 40,07. Estes datos parecen indicar que a traxectoria académica das mulleres é máis continua, ou que en idades reprodutivas as mulleres non se poden permitir investir tanto tempo en formación coma os homes.

GRÁFICA 3.1.15. PORCENTAXE DE MULLERES MATRICULADAS EN 3º CICLO POR IDADE



Segundo a publicación citada *As mulleres no sistema educativo de Galicia: situación actual* da Unidade de Muller e Ciencia (Xunta de Galicia 2007), a evolución das mulleres no ámbito universitario galego respecto á incorporación ao 3º ciclo vén sendo positiva, situándose en porcentaxes de entre o 50 e o 57 % para o curso 2005/2006. O momento do que se parte para a análise é o curso 1995/1996 no que as mulleres se situaban en porcentaxes do 40 ao 54%. A evolución concreta da UVigo presenta unha tendencia de ascenso de cinco puntos porcentuais nese período.

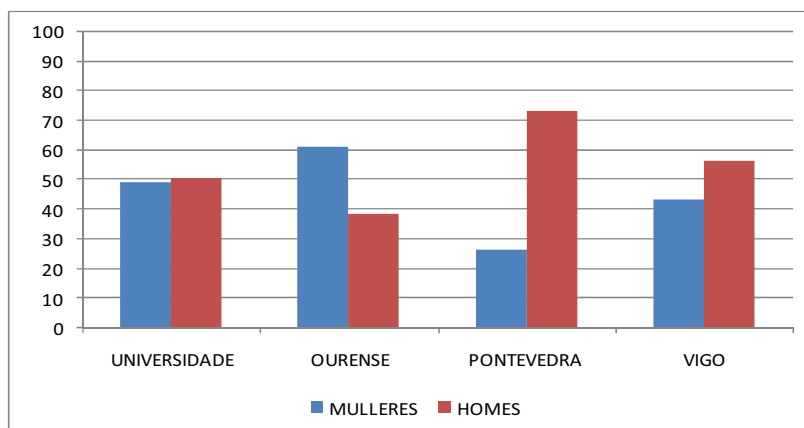
### **Alumnado matriculado en POP-Máster**

Segundo a información da páxina web, no curso 2008-2009 a Universidade de Vigo oferta 28 másters: 5 no ámbito científico, 3 no humanístico, 11 no tecnolóxico e 9 no xurídico-social. No curso 2009-2010 xa hai máis de 60 másters con orientación investigadora e profesionalizante, en total son 65: 22 no ámbito tecnolóxico, 9 no científico, 10 no humanístico e 24 no xurídico-social.

O número de persoas matriculadas nos POP-Máster da UVigo no curso 2007-2008, segundo datos proporcionados pola propia universidade, é de 728 e as mulleres representan o 49,45%. Considerando cada un dos campus, no campus de Ourense son o 61,22%, no campus de Vigo representan o 42,33%, e no campus de Pontevedra só o 26,67%.

Na gráfica seguinte preséntase a porcentaxe de mulleres matriculadas no total da universidade e en cada un dos campus.

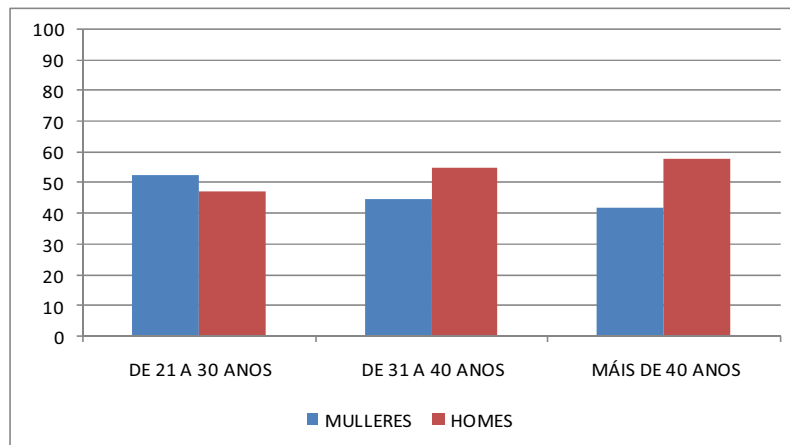
**GRÁFICA 3.1.16. PORCENTAXE DE MULLERES MATRICULADAS EN POP-MASTER POR CAMPUS**





Se consideramos a idade vese que homes e mulleres presentan lixeiras diferenzas dentro do equilibrio. Na franxa de 21 a 30 anos hai 457 persoas matriculadas e nela temos unha porcentaxe de mulleres do 52,52%. Na seguinte franxa, que vai dende 31 a 40 anos, as mulleres representan o 45,00%. Na de máis de 40 anos descende ata o 42,25%. Estes datos reforzan a idea que se comenta para o terceiro ciclo, en relación á traxectoria de homes e mulleres.

GRÁFICA 3.1.17. PORCENTAXE DE MULLERES MATRICULADAS EN POP-MASTER POR IDADE



### Alumnado matriculado en Programas de Doutoramento

Segundo a información da páxina web, a Universidade de Vigo no curso 2009-2010 oferta 38 programas de doutoramento. Destes 38 programas, 11 son do ámbito científico, 6 do humanístico, 11 do tecnolóxico e 10 do xurídico-social.

Respecto do alumnado matriculado en POP- Doutoramento (curso 2007-2008, outubro 2008) pódese destacar que hai só 38 persoas, das que o 60,53% son mulleres. Das 30 persoas na franxa de idade de 21 a 30 anos o 66,67% son mulleres. Neste caso os datos insisten na idea xa expresada respecto das traxectorias.

## Alumnado nos programas de maiores

Dentro do marco xeral dos programas de formación das Aulas de formación aberta da Universidade de Vigo pónse en marcha o “**programa para maiores**”: un proxecto de desenvolvemento científico-cultural, dirixido a promover a ciencia e a cultura nas persoas maiores, ao mesmo tempo que as relacións interxeracionais.

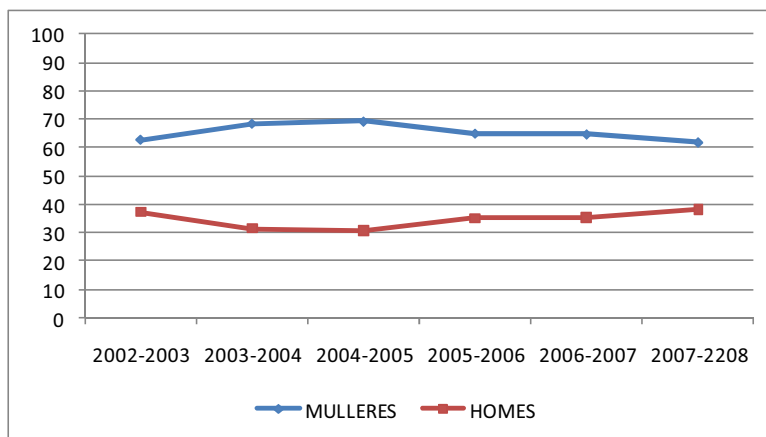
Os programas de maiores comezan no curso 2002-2003, ata o momento as mulleres sempre representan máis do 60% do alumnado, nalgúns cursos chegan case ata o 70%. Sería interesante afondar máis no perfil deste alumnado: quen son, que buscan, para que veñen, grao de satisfacción, perfil do alumnado do ciclo intensivo e do ciclo de especialización, etc.

Na táboa seguinte vese a evolución do alumnado matriculado neste período de tempo: dende o curso 2002-2003 ata o 2007-2008 o número de persoas que se matriculan neste programa foi aumentando, o que é un bo indicador de que está a dar resposta a algunhas necesidades e intereses das persoas, homes e mulleres, permitíndolle ter un espazo e un tempo para a interacción. Asemade este tipo de programas de formación fomenta a participación de persoas retiradas prematuramente do mercado de traballo, pero con moita enerxía e ganas de retomar a formación, que probablemente non puideron ter na etapa xuvenil. Por outro lado, cambios demográficos como o avellentamento fan que medre unha demanda cada vez maior de formación nas persoas máis maduras que lles permita adaptarse mellor aos cambios culturais e sociais actuais.

TÁBOA 3.1.14. PROGRAMA DE MAIORES. ALUMNADO MATRICULADO

	MULLERES	HOMES	%MULLERES	%HOMES
2002-2003	54	32	62.79	37.21
2003-2004	126	58	68.48	31.52
2004-2005	160	71	69.26	30.74
2005-2006	150	81	64.94	35.06
2006-2007	152	83	64.68	35.32
2007-2208	173	107	61.79	38.21

GRÁFICA 3.1.18. PROGRAMA DE MAIORES. PORCENTAXES POR SEXOS

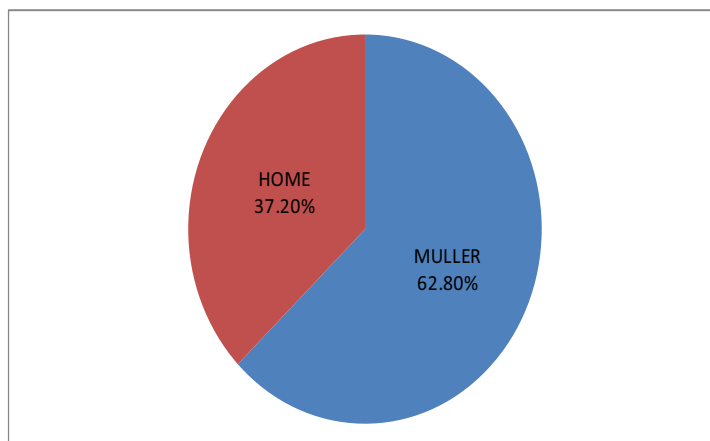


## Alumnado graduado

### Alumnado graduado en 1º e 2º ciclo

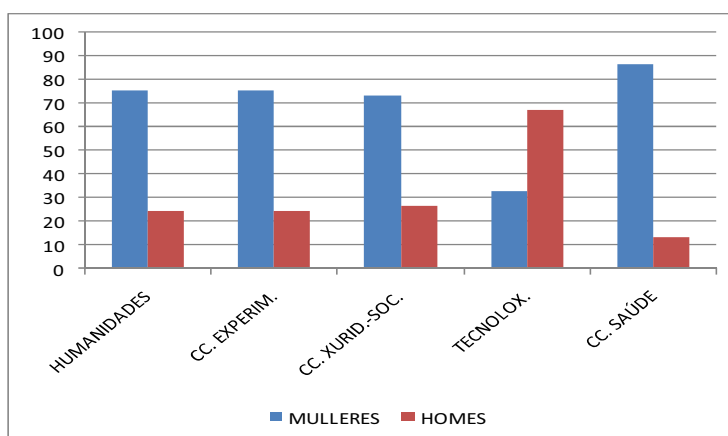
Dun total de 3.048 persoas graduadas no curso 2007-2008, o 62,80% son mulleres. O que indica un desequilibrio favorable ás mulleres. Se comparamos esta porcentaxe coa porcentaxe de alumnado feminino matriculado (53,35 para o curso 2008-2009), vese que a proporción de mulleres que se gradúan é superior á das que están matriculadas. Hai que facer a salvidade de que obviamente non se trata das mesmas persoas, pero aínda así permite facer unha comparación bastante significativa.

GRÁFICA 3.1.19. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNADO GRADUADO



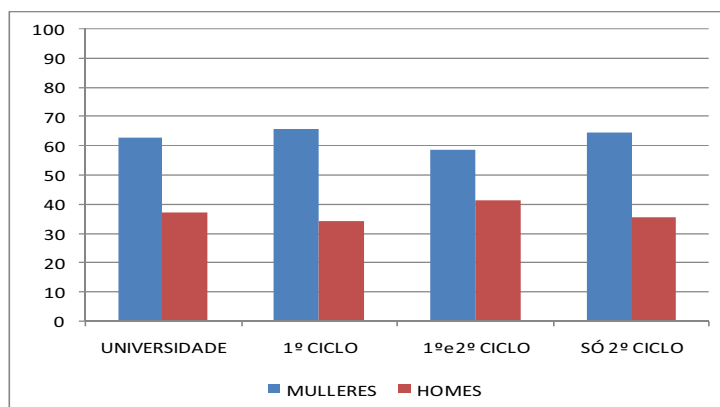
Por ámbitos, no curso de referencia vemos que o que ten máis persoas graduadas é o Xurídico-Social, que representa o 50% do total, das 1.522 persoas graduadas, o 73,32% son mulleres. Nas ensinanzas técnicas dun total de 887 persoas graduadas, as mulleres son o 32,81%. O ámbito con menor número de persoas graduadas é o Humanístico con 236, das que o 75,42% son mulleres; o da Saúde con 229 persoas graduadas, as mulleres son o 86,46%, e por último, o ámbito Científico con 174 persoas graduadas, cunha porcentaxe de 75,42% de mulleres. Na gráfica seguinte pódense ver as desigualdades entre mulleres e homes respecto dos ámbitos.

GRÁFICA 3.1.20. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNADO GRADUADO POR ÁMBITO



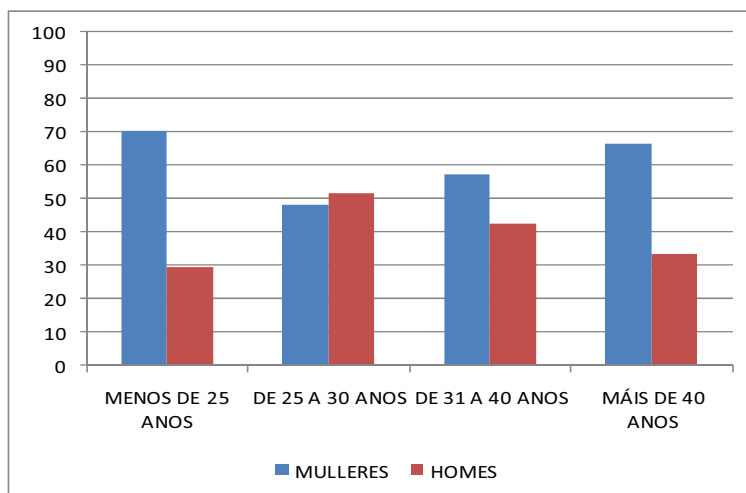
Por ciclos temos que das 1.641 persoas que se gradúan nas titulacións de 1º ciclo, o 65,63% son mulleres, e das 1.229 persoas graduadas nas titulacións de 1º e 2º ciclo, a porcentaxe de mulleres é do 58,75%. Nas titulacións de só segundo ciclo graduáronse 178 persoas, a porcentaxe é do 64,61%.

GRÁFICA 3.1.21. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNADO GRADUADO. POR CICLO



Respecto da idade débese sinalar que a maioría do alumnado se gradúa con menos de 25 anos. O dato total indica que dous tercios das persoas que se gradúan, 1.921, teñen menos de 25 anos, neste grupo as mulleres son o 70,22%. Na franxa de 25 a 30 anos gradúanse 932 persoas, das cales son mulleres o 48,28%. As mulleres amosan unha traxectoria de maior implicación e instrumentalidade na súa carreira. Con todo, é preciso indicar que esa porcentaxe tan diferenciada a favor das mulleres nas taxas de graduadas pódese deber ao peso relativo das titulacións de 1º ciclo, nas que as mulleres son maioría.

GRÁFICA 3.1.22. DISTRIBUCIÓN DO ALUMNADO GRADUADO. POR IDADE



### Alumnado graduado: Evolución

Para analizar este aspecto contamos con datos referidos a unha serie de cursos académicos, do 1997-1998 ao 2007-2008.

TÁBOA 3.1.15. EVOLUCIÓN DO ALUMNADO GRADUADO POR SEXO

CURSO	%MULLERES	%HOMES
1997/1998	64.09	35.91
1998/1999	63.68	36.32
1999/2000	65.74	34.26
2000/2001	61.75	38.25
2001/2002	63.22	36.78
2002/2003	62.48	37.52
2003/2004	61.25	38.75
2004/2005	61.26	38.74
2005/2006	62.97	37.03
2006/2007	63.21	36.79
2007/2008	62.80	37.20

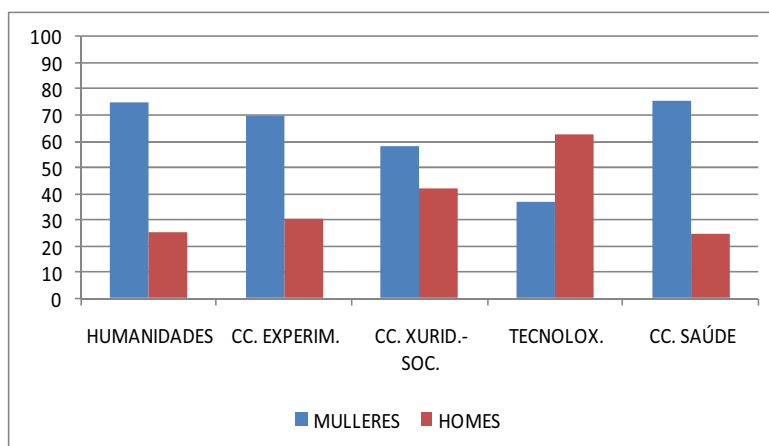
O primeiro que destaca é que en todos estes cursos as mulleres representan sempre máis do 60% do alumnado graduado. A tendencia é constante para toda a serie.

### Alumnado graduado: 3º ciclo

Do total de alumnado graduado en terceiro ciclo o 59,13% son mulleres. Nas ramas de coñecemento onde as mulleres representan as tres cuartas partes do alumnado total graduado son as que teñen un menor número de persoas (72 persoas en Humanidades e 41 en Ciencias da Saúde).

Se vemos as ramas con maior número de persoas graduadas, temos que o grupo máis numeroso é o de Ciencias experimentais con 219 persoas, das que o 69,86% son mulleres. Unha porcentaxe un pouco menor, o 58,17% dun total de 153 representan as mulleres na rama de Ciencias Sociais e Xurídicas. As diferenzas máis significativas están na rama das ensinanzas técnicas, onde as mulleres representan un 37,16% de 183 persoas graduadas. Se especificamos por ramas vemos que esta diferenza vai entre catro e dez puntos, recaendo as máis altas no ámbito da Saúde e das Humanidades tal como se apreza na gráfica seguinte.

GRÁFICA 3.1.23. ALUMNADO GRADUADO EN 3º CICLO POR ÁMBITO.



Aínda que evidentemente non se trata das mesmas persoas, poderíase tomar como indicador de rendemento académico das mulleres a comparación entre a porcentaxe de alumnado feminino matriculado en títulos de 3º ciclo, tendo en conta as ramas, e a porcentaxe de alumnado feminino que se gradúa. Trátase de dúas fotos fixas do curso académico 2008-2009, nas que vemos que as mulleres matriculadas son o 54,25% e as graduadas son o 59,13%, case cinco puntos de diferenza favorables ás mulleres, observación que xa se puxo de manifesto ao facer referencia ao alumnado graduado total en comparación co alumnado matriculado total.

### **Alumnado que obtivo o DEA: Evolución**

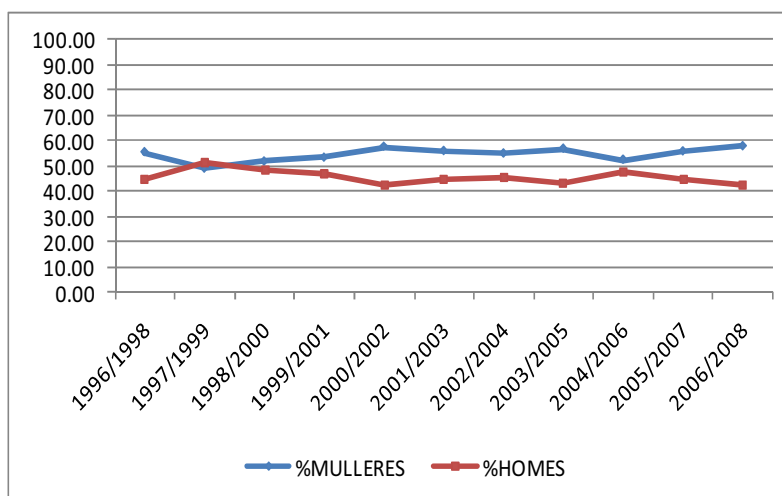
Respecto ao Diploma de Estudos Avanzados contamos con datos referidos a unha serie de bienios comprendida entre 1996 e 2008. O primeiro que destaca é que o número de persoas que obteñen o DEA se incrementa progresivamente ata chegar a duplicarse. No que se refire ao xénero, os datos presentan un relativo equilibrio entre homes e mulleres, sendo estas o 57,62% para o bienio 2006-2008.

TÁBOA 3.1.16. ALUMNADO QUE OBTIVO O D.E.A.

BIENIO	MULLERES	HOMES	TOTAL	%MULLERES	%HOMES
1996/1998	130	105	235	55.32	44.68
1997/1999	125	131	256	48.83	51.17
1998/2000	79	74	153	51.63	48.37
1999/2001	135	119	254	53.15	46.85
2000/2002	181	134	315	57.46	42.54
2001/2003	204	162	366	55.74	44.26
2002/2004	212	175	387	54.78	45.22
2003/2005	272	208	480	56.67	43.33
2004/2006	269	245	514	52.33	47.67
2005/2007	243	194	437	55.61	44.39
2006/2008	257	189	446	57.62	42.38

Na gráfica seguinte pode apreciarse a evolución neste período de tempo.

GRÁFICA 3.1.24. EVOLUCIÓN. ALUMNADO QUE OBTIVO O D.E.A



### Alumnado: tese de doutoramento

Estes datos poderían servir novamente como indicador de rendemento académico. En concreto e para o curso 2008-2009, as mulleres inscriben o 48,44% das teses e len o 56,36%.

TÁBOA 3.1.17. TESES INCRITAS E LIDAS. CURSO 2008/2009

	HOMES		MULLERES		%MULLER	%MULLER
	INSCRITAS	LIDAS	INSCRITAS	LIDAS	INSCRITAS	LIDAS
UNIVERSIDADE	116	48	109	62	48,44	56,36
OURENSE	25	5	25	13	50,00	72,22
PONTEVEDRA	17	6	27	7	61,36	53,85
VIGO	74	37	57	42	43,51	53,16

### Alumnado que obtén título de doutor/a

Amósase a continuación a evolución do alumnado que acadou o título de doutor por ano natural segundo a información facilitada pola UVigo.



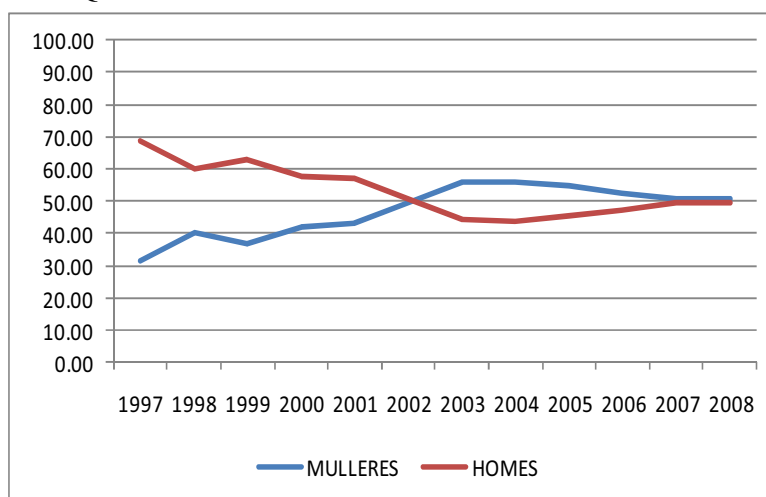
Hai que destacar o importante salto cualitativo e cuantitativo experimentado. Pártese dunha porcentaxe do 31,25% no ano 1997, no que 15 mulleres acadaron o título de doutora fronte 33 homes. No 2008 esta porcentaxe sitúase no 50,43%, con 58 mulleres doutoras fronte a 57 homes. A evolución para as mulleres é moi positiva. Como se pode ver a porcentaxe correspondente ás mulleres supera, ó longo dos último anos, o 50%.

Atendendo á evolución comparativa entre homes e mulleres, vese que é no ano 2004 no que hai máis diferenza, do total das persoas que acadan o título de doutor/a o 56,04% son mulleres.

TÁBOA 3.1.18. ALUMNADO QUE ACADOU O TÍTULO DE DOUTOR/A.

ANO	%MULLERES	%HOMES
1997	31.25	68.75
1998	40.00	60.00
1999	36.96	63.04
2000	42.11	57.89
2001	43.08	56.92
2002	49.30	50.70
2003	55.84	44.16
2004	56.04	43.96
2005	54.55	45.45
2006	52.53	47.47
2007	50.52	49.48
2008	50.43	49.57

GRÁFICA 3.1.25. EVOLUCIÓN PORCENTUAL DO ALUMNADO QUE ACADOU O TÍTULO DE DOUTOR/A POR ANO



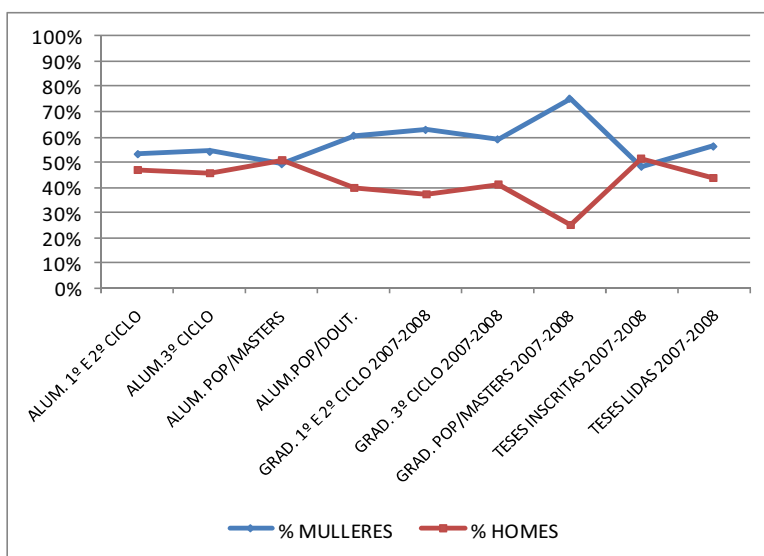
No xa citado estudo *As mulleres no sistema educativo de Galicia* destácase esta evolución positiva da UVigo fronte á máis lenta das outras dúas universidades galegas. Neste estudo vese que por ramas de coñecemento o único ámbito onde as mulleres non chegan ao 50% entre as persoas que acadan título de doutor/a, é no tecnolóxico, no que para o curso 2005-2006 dos que acadan o título de doutor/a, o 47,60% son mulleres. No ámbito científico as mulleres representan o 56,75, no xurídico-social o 60,00% e no humanístico 62,50%.

TÁBOA 3.1.19. RESUMO DA SITUACIÓN

GRUPO	% MULLERES	% HOMES
ALUMNADO 1º E 2º CICLO	53,35%	46,65%
ALUMNADO 3º CICLO	54,25%	45,75%
ALUMNADO POP/MASTERS	49,45%	50,55%
ALUMNADO POP/DOCTORAMENTO	60,53%	39,47%
GRADUADOS 1º E 2º CICLO 2007-2008	62,80%	37,20%
GRADUADOS 3º CICLO 2007-2008	59,13%	40,87%
GRADUADOS/AS POP/MASTERS 2007-2008	75,00%	25,00%
TESES INSCRITAS 2007-2008	48,44%	51,56%
TESES LIDAS 2007-2008	56,36%	43,64%

FONTES: PÁXINA WEB UVIGO (30/12/08, 14/01/08, 29/01/09), Servizos de PDI e PAS, e Direccións Centros Adscritos

GRÁFICA 3.1.26. RESUMO DA SITUACIÓN. ALUMNADO



## **Rendemento académico do alumnado da Universidade de Vigo**

Como se comentou ao inicio deste capítulo, hai dous aspectos na análise do alumnado con perspectiva de xénero, sobre os que é fundamental poñer o foco, o xa analizado da segregación, e o que se aborda neste epígrafe, o rendemento académico.

As diferenzas no rendemento académico de alumnas e alumnos está sendo unha cuestión de debate e de investigación na actualidade. Nos países de ampla traxectoria de escolarización universal hai xa máis de vinte anos que as estatísticas de logro veñen reiterando o feito do maior éxito académico de nenas e mozas que de nenos e mozos, éxito académico que incluso se incrementa no transcurso do tempo e a medida que aumenta a idade do alumnado. Como explicar o maior rendemento académico das mulleres? Hai unha mancha de estudos que enfocan este aspecto de forma diferente.

Considerando a importancia dos títulos académicos nas sociedades meritocráticas, e nun mundo onde as mulleres están discriminadas, os títulos demostran capacidades e sobre os títulos escolares están fundamentadas as lexitimidades básicas do sistema de estratificación. As desigualdades de clase vense lexitimadas polo diferencial logro escolar, pero non así as desigualdades de xénero. De aí a importancia de facer visibles nesta diagnose algunhas cuestións básicas en relación co logro diferencial de alumnas e alumnos e cas diferencias no rendemento académico.

Unha das liñas iniciais baséase no peso da socialización diferencial polo xénero, sostendo que a devandita socialización, iniciada no contexto familiar, produce unhas calidades persoais diferentes nos homes e nas mulleres. Daquela, as diferentes calidades desenvolvidas polas mulleres favorecerían o éxito escolar ao estar en maior consonancia cos supostos requirimentos actitudinais escolares: maior propensión á aceptación da autoridade e das normas, maior inclinación á tranquilidade no comportamento, certa aceptación da submisión, que serían ben recibidas e oportunamente recompensadas pola escola. Esta ten sido unha explicación sexista ao rendemento feminino.

Outra liña de estudos destaca aspectos diferentes, aos que se cadra non se lles prestara atención antes debido ao nesgo androcéntrico dominante. A partir dos achados da psicóloga Carol Gilligan, comezouse a prestar atención a aspectos que se relacionan coa socialización diferencial polo xénero e as súas consecuencias no desenvolvemento moral dos suxeitos, segundo sexan homes ou mulleres. Ao ser as nenas as encargadas, por delegación familiar, de moitas tarefas de coidado, desenvolverían un sentido de responsabilidade interpersonal maior que os nenos. Deste modo, os trazos desenvolvidos polas nenas serían o autocontrol, a responsabilidade ou a empatía, como calidades máis vinculadas ao xénero feminino.

Outra liña destaca aqueles aspectos que se centran na relación entre rendemento diferencial e linguaxe. Esta relación resulta obvia, pois a experiencia escolar é basicamente unha experiencia lingüística. Hai estudos xa clásicos que relacionan clase social e rendemento, como os de Basil Bernstein ou Joan Tough; desde a perspectiva de xénero tamén se aborda a relación entre a socialización diferencial polo xénero e o desenvolvemento da competencia lingüística, que pola súa vez é moi valorada pola escola e actuaría recompensando a quen a ten. Segundo esta hipótese as nenas serían impulsadas, a través dos xogos e actividades prescritas e ben vistas para o cumprimento do rol feminino, a un maior uso da linguaxe, quer a través da conversa, quer da lectura, mentres os rapaces son impulsados a actividades onde non se empregan tanto as habilidades comunicativas.

Estas liñas fan fincapé sobre o campo do expresivo e das capacidades e posibilidades que os individuos teñen de seu -relacionadas coas identidades adquiridas a través da socialización- para identificarse positivamente ou negativamente coa escola.

Hai outro aspecto importantísimo que se debe destacar se queremos explicar o éxito académico das mulleres nas etapas educativas máis altas. A partir dunha certa madurez nas etapas escolares, que poderíamos situar na etapa de secundaria e de aí en diante, as persoas son conscientes das súas posibilidades e do seu futuro e son quen de actuar en consecuencia e tomar certas decisións. Son capaces de avaliar o papel que xogan as

credenciais e os títulos académicos como vantaxe comparativa, e mesmo para superar discriminacións preexistentes.

Este é o campo do instrumental, nel incídese en aspectos que relacionan as actitudes dos individuos para acadar metas e poñer en xogo os recursos necesarios a tal fin. Os individuos poden ou non recoñecer na escola, e nas consecuencias de afrontala con éxito, a posibilidade de lograr algunha vantaxe competitiva a través das credenciais e títulos que outorga. As mulleres escollen a vía das credenciais para competir nun mundo no que teñen que afrontar máis barreiras de entrada que os homes.

### **Rendemento académico: cualificacións**

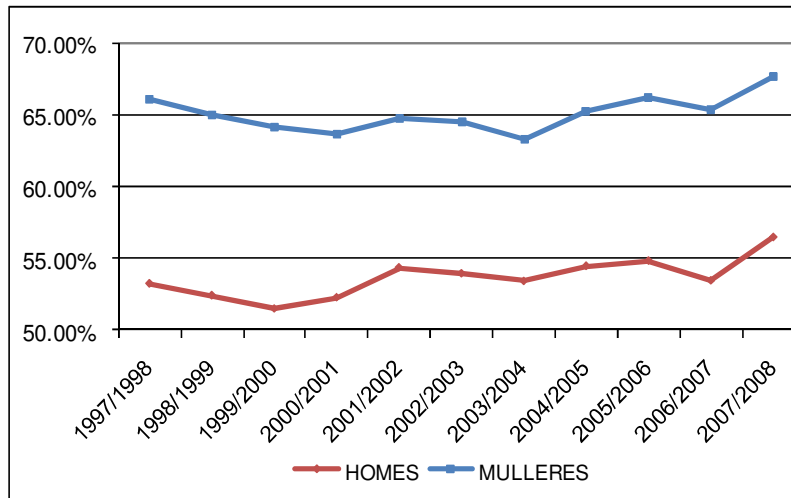
Considerando a importancia deste aspecto realizouse unha análise en profundidade das cualificacións obtidas polas alumnas e os alumnos tratando de destacar as diferenzas máis significativas.

Nas táboas e gráficas seguintes pódense apreciar as diferenzas no rendemento académico de mulleres e homes, tanto na porcentaxe de materias superadas por curso, como nas cualificacións obtidas, as cualificacións de excelencia académica, e o absentismo ás convocatorias de exames.

TÁBOA 3.1.20. PORCENTAXE DE MATERIAS SUPERADAS POR CURSO

CURSO	%MULLERES	%HOMES
1997/1998	66.17	53.24
1998/1999	65.07	52.40
1999/2000	64.21	51.47
2000/2001	63.64	52.27
2001/2002	64.79	54.37
2002/2003	64.59	53.95
2003/2004	63.27	53.41
2004/2005	65.21	54.48
2005/2006	66.24	54.84
2006/2007	65.44	53.45
2007/2008	67.74	56.51

GRÁFICA 3.1.27. EVOLUCIÓN DA PORCENTAXE DE MATERIAS SUPERADAS



As mulleres teñen mellor rendemento académico cos homes. Para este período os datos indican que as mulleres superan unha porcentaxe maior de materias por curso, en comparación cos homes. No curso 2007-2008, as mulleres superaban o 67,74% das materias, e os homes superaban as materias nunha porcentaxe do 56,51%. A tendencia na serie indica que sempre hai unha diferenza de entre 10 e 13 puntos porcentuais favorable ás mulleres, diferenzas que se manteñen constantes en todo o período analizado.

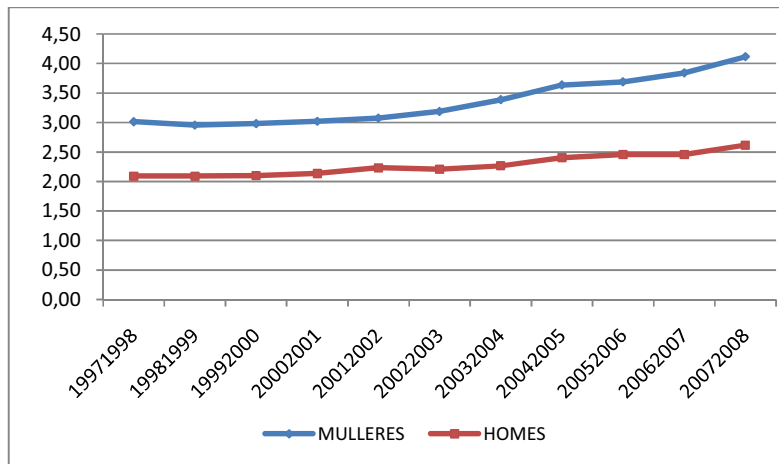
Para analizar se hai diferenzas entre as cualificacións de homes e mulleres, calculáronse un conxunto de ratios, que amosan un diferente comportamento entre ámbolos dous sexos, en concreto, uns mellores resultados para o colectivo de mulleres.

A ratio R1, superados sobre suspensos, obtense por cociente entre a suma de aprobados, notables, sobresalientes e matrículas, e o número de suspensos. Vese nesta ratio que as diferenzas son significativas en todo o período analizado, no que non só se manteñen como tendencia, senón que nos últimos anos as diferenzas son máis pronunciadas.

TÁBOA 3.1.21. R1: RATIO SUPERADOS SOBRE SUSPENSOS

CURSO	MULLERES	HOMES
1997/1998	3.01	2.09
1998/1999	2.96	2.09
1999/2000	2.98	2.10
2000/2001	3.02	2.14
2001/2002	3.07	2.23
2002/2003	3.19	2.21
2003/2004	3.39	2.27
2004/2005	3.64	2.40
2005/2006	3.69	2.46
2006/2007	3.84	2.46
2007/2008	4.11	2.61

GRÁFICA 3.1.28. EVOLUCIÓN DA RATIO SUPERADOS SOBRE SUSPENSOS



Dos datos referidos a 2007-2008 as mulleres presentan unha ratio R1 de 4,11, o que quere dicir que por cada suspenso hai máis de 4 aprobados. Os homes presentan unha ratio R1 moi inferior, 2,61. A diferenza relativa entre a ratio R1 das mulleres e dos homes (cociente entre valor para as mulleres e para os homes) pasou de ser aproximadamente dun 42% nos primeiros cursos, ata acadar un 57,3% no curso

2007/2008, é dicir, as mulleres acadan unha ratio superior ao dos homes en máis dun cincuenta por cento.

Se temos en conta que historicamente hai un número elevado do alumnado que non se presenta á realización das probas de avaliación, pódese, ao considerar este feito, calcular unha nova ratio R2, de superados sobre suspensos e non presentados.

TÁBOA 3.1.22. R2: RATIO SUPERADOS SOBRE SUSPENSOS E NON PRESENTADOS

CURSO	MULLERES	HOMES
1997/1998	1.24	0.78
1998/1999	1.19	0.76
1999/2000	1.16	0.74
2000/2001	1.14	0.76
2001/2002	1.18	0.81
2002/2003	1.18	0.79
2003/2004	1.22	0.81
2004/2005	1.33	0.85
2005/2006	1.36	0.86
2006/2007	1.37	0.83
2007/2008	1.52	0.92

Vese que as diferenzas son tamén significativas en todo o período analizado, no que non só se manteñen como tendencia senón que nos últimos anos as diferenzas son máis pronunciadas. Dos datos referidos a 2007-2008 os homes presentan unha ratio R2 de 0.92 (case igual número de superados que de suspensos e non presentados) fronte as mulleres que presentan unha ratio R2 de 1.52.( tres superados por cada dous suspensos ou non presentados)

Se examinamos, para o curso 2007/2008 ambas ratios, obsérvase que o valor de R1 para as mulleres é un 57,34% máis elevado que para os homes, mentres que a R2 nas mulleres é un 65,22% maior que nos homes. Este feito débese a existencia dunha maior tendencia a non se presentar, absentismo, nos homes que nas mulleres.



O descrito anteriormente plásmase na ratio R3, na que se relaciona o número de non presentados co número de presentados.

TÁBOA 3.1.23. R3: RATIO NON PRESENTADOS SOBRE PRESENTADOS

CURSO	MULLERES	HOMES
1997/1998	0.36	0.55
1998/1999	0.37	0.57
1999/2000	0.39	0.60
2000/2001	0.41	0.58
2001/2002	0.40	0.54
2002/2003	0.41	0.56
2003/2004	0.41	0.55
2004/2005	0.38	0.54
2005/2006	0.37	0.54
2006/2007	0.37	0.57
2007/2008	0.33	0.51

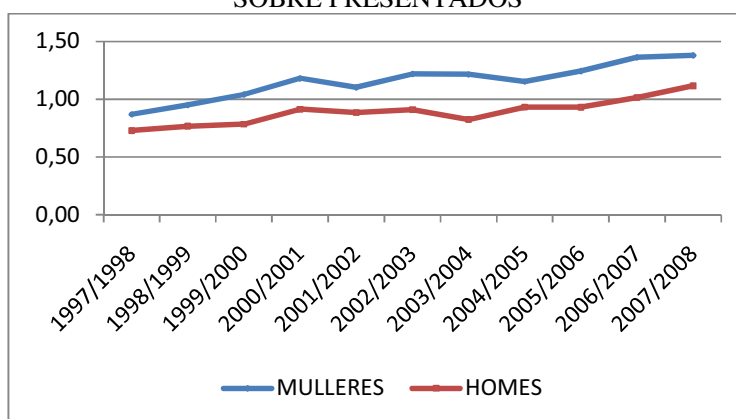
Neste caso vese que continúa a mesma tendencia con diferenzas significativas en todo o período analizado. Dos datos referidos a 2007/2008 os homes presentan unha ratio R3 de 0,51 fronte as mulleres que presentan unha ratio R3 de 0,33. Isto indica que no caso dos homes por cada dous presentados hai un non presentado, mentres que nas mulleres por cada tres presentados hai un non presentado.

Outro aspecto a valorar é o relativo ás cualificacións que obtiveron tanto homes como mulleres. En primeiro lugar calculouse a porcentaxe P1, na que se relacionan o número de matrículas de honra co total de presentados, trátase polo tanto dunha medida da excelencia en sentido estrito.

TÁBOA 3.1.24. P1: PORCENTAXE DE MATRICULAS SOBRE PRESENTADOS

CURSO	%MULLERES	%HOMES
1997/1998	0.87	0.73
1998/1999	0.95	0.77
1999/2000	1.04	0.78
2000/2001	1.18	0.91
2001/2002	1.10	0.88
2002/2003	1.22	0.91
2003/2004	1.21	0.82
2004/2005	1.15	0.93
2005/2006	1.24	0.93
2006/2007	1.36	1.02
2007/2008	1.38	1.12

GRÁFICA 3.1.29. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MATRÍCULAS SOBRE PRESENTADOS



Vese que as diferenzas son significativas en todo o período analizado. Nos datos referidos a 2007-2008, os homes obtiveron matrículas nunha porcentaxe de 1.12% fronte as mulleres que presentan unha porcentaxe de 1,38%.

A porcentaxe P2 representa a excelencia en sentido amplo, e dicir, calculouse a porcentaxe que representan as matrículas de honra e sobresalientes sobre o total de presentados.

TÁBOA 3.1.25. P2: PORCENTAXE DE MATRICULAS E SOBRESALIENTES SOBRE PRESENTADOS

CURSO	%MULLERES	%HOMES
1997/1998	8.27	5.64
1998/1999	8.81	6.14
1999/2000	9.50	6.21
2000/2001	10.14	6.70
2001/2002	10.21	6.54
2002/2003	10.24	6.61
2003/2004	9.69	6.01
2004/2005	9.30	5.88
2005/2006	9.59	6.15
2006/2007	10.56	6.56
2007/2008	10.83	7.46

Dos datos referidos a 2007/2008, tírase que os homes presentan unha porcentaxe de 7.46% fronte ás mulleres que presentan unha porcentaxe do 10,83%, é dicir unha de cada dez cualificacións entre as mulleres corresponde a sobresaliente ou matrícula de honra. A diferenza promedio entre homes e mulleres, ao longo dos cursos analizados, é de 3,39 puntos porcentuais.

Por último, calculouse a porcentaxe P3, que corresponde á relación entre as cualificacións de “aprobado” sobre o conxunto das cualificacións “superados”. Un valor elevado desta porcentaxe indica certa “mediocridade” entre as cualificacións.

TÁBOA 3.1.26. P3: PORCENTAXE DE APROBADOS SOBRE SUPERADOS

CURSO	%MULLERES	%HOMES
1997/1998	59.41	66.26
1998/1999	58.40	65.41
1999/2000	57.08	64.76
2000/2001	55.49	63.10
2001/2002	56.41	64.32
2002/2003	55.72	64.10
2003/2004	55.87	65.01
2004/2005	55.82	65.26
2005/2006	53.63	63.21
2006/2007	51.65	61.18
2007/2008	50.60	58.82

As diferenzas son significativas pero noutro sentido. Neste indicador P3 os homes teñen unha porcentaxe maior de materias cualificadas con aprobado, un 58,82% no curso 2007/2008, mentres que as mulleres acadan esta cualificación nun 50,60%. As diferenzas van medrando dende o primeiro curso, ata superar claramente o 9%, sendo a diferenza media do período de 8,3 puntos porcentuais.

Os datos anteriores constatan que as mulleres suspenden en menor medida que os homes, e teñen menor absentismo. A partir da cualificación de aprobado, increméntase a distancia porcentual entre homes e mulleres, as mulleres obteñen máis sobresalientes e matrículas de honra que os homes.

#### **Permanencia na universidade: Evolución**

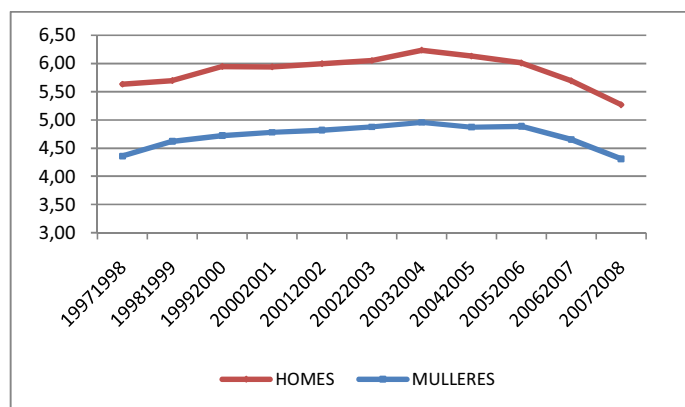
Ao analizar os datos referidos ao número de anos de permanencia na universidade de Vigo, estes indican que os homes permanecen de media máis tempo que as mulleres: 5,27 os homes fronte a 4,31 as mulleres. Para afondar nesta cuestión habería que coñecer e ter en conta, sistematicamente, as diferenzas entre alumnas e alumnos nas diferentes titulacións. Pode ser significativo o peso das carreiras de 1º ciclo ou tamén outros múltiples factores.

Na táboa e na gráfica seguinte ofrécese a información de dez anos, do curso 1997-1998 ata o curso 2007-2008. As diferenzas entre homes e mulleres mantéñense en todo o período analizado.

TÁBOA 3.1.27. NÚMERO DE ANOS DE PERMANENCIA ATA GRADUARSE

CURSO	MULLERES		HOMES	
	MEDIA	Desv.T.	MEDIA	Desv.T.
1997/1998	4.36	1.78	5.63	2.35
1998/1999	4.62	2.04	5.70	2.45
1999/2000	4.72	2.05	5.94	2.67
2000/2001	4.78	2.18	5.94	2.59
2001/2002	4.82	2.13	5.99	2.74
2002/2003	4.88	2.11	6.05	2.70
2003/2004	4.95	2.30	6.23	2.88
2004/2005	4.87	2.42	6.13	3.04
2005/2006	4.89	2.53	6.01	3.06
2006/2007	4.65	2.50	5.69	2.98
2007/2008	4.31	2.16	5.27	2.78

GRÁFICA 3.1.30. EVOLUCIÓN DO N° MEDIO ANOS ATA A GRADUACIÓN



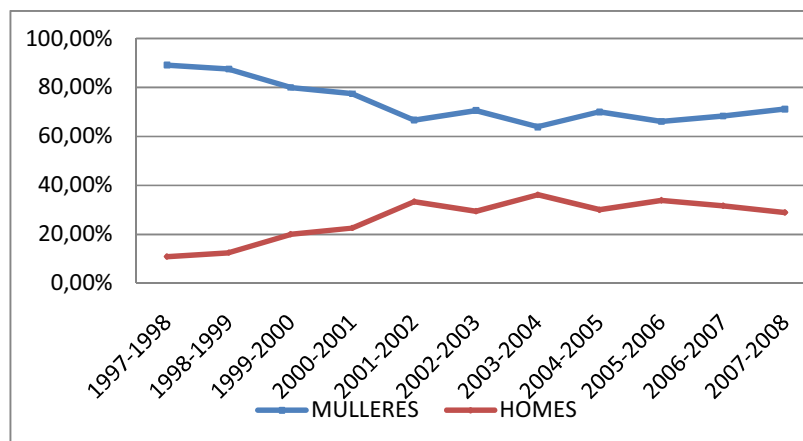
### Acceso á universidade: nota de acceso

Para completar esta análise do rendemento académico do alumnado incorpórase a cualificación acadada por mulleres e homes na proba de acceso á universidade, considerando que é outro indicador de logro académico. Da análise xeral podemos apuntar que as mulleres teñen unhas cualificacións de acceso á universidade máis altas que os homes. Se temos en conta a evolución dende o curso 1997-1998 ata o 2007-2008, vemos que sempre representan a maioría con porcentaxes que se sitúan entre o 63,89% e o 89,13%.

TÁBOA 3.1.28. ACCESO Á UNIVERSIDADE DE VIGO CON NOTA ENTRE 9,1 E 10

CURSO	% MULLERES	%HOMES
1997/1998	89.13	10.87
1998/1999	87.50	12.50
1999/2000	80.00	20.00
2000/2001	77.42	22.58
2001/2002	66.67	33.33
2002/2003	70.59	29.41
2003/2004	63.89	36.11
2004/2005	70.00	30.00
2005/2006	66.13	33.87
2006/2007	68.33	31.67
2007/2008	71.11	28.89

GRÁFICA 3.1.31. ACCESO Á UNIVERSIDADE DE VIGO CON NOTA ENTRE 9,1 E 10



As diferenzas son máis significativas nas cualificacións máis altas, especialmente na cualificación de 9.1 a 10. No curso 2007-2008, o 71,11% das persoas que acadan esta cualificación son mulleres.

Na táboa seguinte reflíctense as porcentaxes de mulleres nos distintos tramos de notas de acceso, durante os anos 2005 ao 2008. A medida que aumenta a nota de acceso, a porcentaxe de mulleres aumenta, de xeito que, no curso 2007/2008, a porcentaxe vai dun 54,81% para as notas entre 5 e 6, ata o 71,11% para as notas entre 9,1 e 10. Constátase unha clara relación entre as cualificacións de acceso e o feito de ser muller, éstas entran na universidade con mellores notas cos homes.

TÁBOA 3.1.29. PORC. DE MULLERES SEGUNDO  
DISTINTOS TRAMOS DE ACCESO.

	de 5 a 6	de 6,1 a 7	de 7,1 a 8	de 8,1 a 9	de 9,1 a 10
2005-2006	54.39	58.07	61.75	59.85	66.13
2006-2007	55.73	59.93	63.85	58.74	68.33
2007-2008	54.81	59.32	62.43	66.91	71.11





## **3.2. AS MULLERES NO PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR**



### **3.2. AS MULLERES NO PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR.**

Neste capítulo analízase a presenza e a participación das mulleres como docentes e investigadoras na Universidade de Vigo. Na primeira parte do capítulo tense en conta a distribución de homes e mulleres como docentes: por categorías, ámbitos de coñecemento, titulacións, tipo de contrato e dedicación, recoñecemento da actividade docente e investigadora, complementos salariais e licenzas, todos estes aspectos contemplados tamén dende unha perspectiva diacrónica, case todos eles dende 1999 ata 2008. Na segunda parte analízase a presenza de mulleres e homes na actividade investigadora considerando os seguintes aspectos: investigadoras/es principais, a participación nos proxectos de investigación, o acceso e a distribución dos recursos, os organismos que os financian, os programas de axudas á investigación da UVigo, e asemade os grupos de investigación na oferta de I+D+i de servizos e formación da UVigo.

Tamén se conta coa información solicitada sobre a presenza e participación nos órganos de goberno: unipersoais e colectivos, direccións de centros e departamentos, comisións, consellos, claustro, xunta de goberno, etc., información que se analiza nun capítulo aparte referido á participación das mulleres no goberno e xestión da Universidade de Vigo, no que se contemplan todos os colectivos da comunidade universitaria en conxunto.

Ademais dos datos proporcionados pola UVigo, que foron facilitados pola Secretaría Xeral e pola Xerencia, para elaborar esta análise contouse tamén cos datos do MEC, concretamente as estatísticas de profesorado e de persoal investigador, e coa información da páxina web da propia universidade.

Infelizmente non se puido dispor de todo o inicialmente solicitado, pero coa información finalmente dispoñible obtívose unha fotografía da situación actual do PDI na Universidade de Vigo, así como da súa evolución nun período de tempo de dez anos. Todo isto permite facer un achegamento suficiente como para tirar algunhas conclusións importantes. Ademais dos datos referidos, contamos tamén coa información obtida a

través da enquisa realizada aos tres colectivos da universidade, información que se completou coas entrevistas realizadas ao PDI.

Inicialmente consideráronse outros aspectos sobre os que conviría reflexionar, como por exemplo, todo o referido a retribucións, pero a información proporcionada pola propia universidade non permite facer a día de hoxe unha análise axeitada, xa que presenta elementos de inconsistencia interna que poderían levar a conclusións erróneas.

Algunha da información facilitada pola universidade non se puido empregar por terse detectado fallos nos datos proporcionados (por exemplo a idade fixa para varios anos e a antigüidade referida en moitos casos á data de creación de UVigo) que neste caso non permitiron analizar de xeito conxunto a categoría e a idade do PDI. Esta información podería permitir afinar na conclusión sobre se a falta de paridade se debe ao factor tempo, é dicir, ao efecto da máis tardía incorporación das mulleres á universidade, como nalgúns casos se ten manifestado, ou se hai outros factores que habería que ter en conta para explicar as desigualdades existentes.

Malia telo solicitado, non se puido contar con datos referentes á presenza de homes e mulleres en comisións de selección de PDI, á proporción de mulleres e homes que se presentan a concursos e gañan as prazas tanto de acceso como de promoción, á proporción de mulleres e homes con título de doutor/a; a coordinación/dirección de programas de posgrao, e a presenza de homes e mulleres nos programas internacionais de mobilidade. Todos estes aspectos quedan adiados ao traballo que terá que ser acometido nas futuras accións dentro do plan de igualdade e, eventualmente, por un observatorio que manteña viva a diagnose da igualdade.

Se non hai unha previsión de computar por separado homes e mulleres, é moi complicado e laborioso, a posteriori, ter datos desagregados por sexo de todas estas cuestións. É importante facer visible esta carencia para incorporar ás bases de datos da universidade a variable sexo, de modo que se estea en disposición de poder facilitar a información requirida nun momento dado, sen ter demasiadas dificultades e sen ter que facer un esforzo importante.

Como introdución a este capítulo convén facer algunhas reflexións. Pódese comezar esta análise dicindo que no noso contexto xa non se pode falar de que as mulleres padezan exclusión explícita como docentes ou investigadoras. Como se constata en diversos estudos realizados dende mediados do século pasado, a incorporación de mulleres á universidade foi vertixinosa, especialmente como alumnas e incluso, aínda que menos, como docentes e investigadoras. As mulleres que actualmente son docentes e investigadoras formaron parte dun continxente feminino en aumento, que xa non tiña atrancos formais ou legais para participar nese ámbito profesional.

Máis alá das cuestións formais, incluso se pode dicir que hoxe é mesmo difícil que alguén declare abertamente que as mulleres son intelectualmente inferiores aos homes, pero isto non debe levarnos á conclusión de que non existe desigualdade e sexismo. O sexismo como ideoloxía e praxe continúa a estar presente, especialmente de forma encuberta e sutil, a través de mecanismos implícitos e de estratexias ocultas máis difíciles de ver pero que contribúen, como en épocas pasadas, a manter e a lexitimar a exclusión e a segregación da muller na universidade e nuns espazos máis cá noutros.

O ámbito universitario, a ciencia e a investigación, igual que outros ámbitos cos que comparte a situación de poder ou privilexio, seguen a ser espazos aos que ás mulleres lles custou chegar e nos que unha cultura secular de hexemonía masculina ten aínda consecuencias negativas para as mulleres. E iso malia a consideración xeneralizada - pero non demostrada- de que ao se tratar dun ámbito no que impera o pensamento científico e racional permitiría que nel se combatera máis facilmente a tendencia ideolóxica ao sexismo. Este tipo de afirmacións se destacan nos máis importantes estudos para coñecer a situación das mulleres na universidade, como os de María Antonia García de León para o caso español (“Las profesoras de Universidad: reflejo de un poder androcéntrico”, en *Revista Sociedad y Utopía*, Marzo 2000).

A día de hoxe cóntase con diversos traballos, tanto no noso país como fóra del, que analizan a desigualdade de xénero na comunidade científica e académica, e o papel e as dificultades que teñen as mulleres dentro dela. Nestes traballos, ademais da constatación

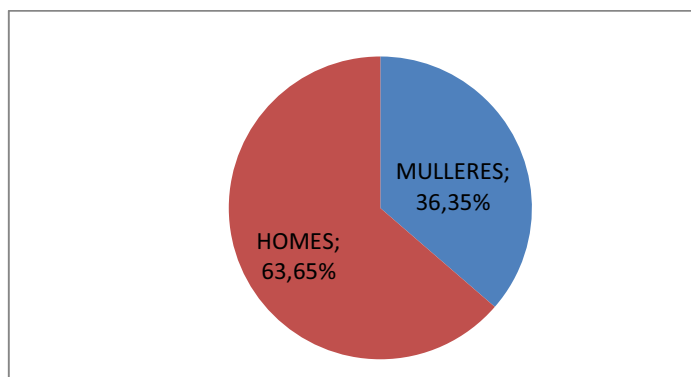
referida, unha das cousas que chama a atención é que esa situación é relativamente inmune ao diferente nivel de desenvolvemento económico dos países. Daquela, o desenvolvemento económico non ten a influencia que cabería agardar respecto da desigualdade no reparto de poder e na presenza desequilibrada de homes e mulleres, cuestión que nos leva a considerar que se trata dun problema no que a cultura xoga un papel decisivo.

### 3.2.1. AS MULLERES NA DOCENCIA.

#### Distribución do PDI por sexo

Na análise da presenza de mulleres e homes na Universidade de Vigo, vese que esta é semellante á das outras universidades da contorna, os homes teñen maior presenza que as mulleres no PDI. Tal como se pode comprobar nos datos proporcionados pola propia universidade no ano 2008 o 36,35% do PDI desta universidade son mulleres.

GRÁFICA 3.2.1.1. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. ANO 2008



A fotografía actual reflicte que o profesorado segue a ser maioritariamente masculino, consecuencia dun proceso histórico que ten atraído aos homes a este nivel do sistema educativo á par que as mulleres se ían incorporando ás etapas anteriores da xerarquía do sistema. Neste proceso foise identificando a educación, nomeadamente nas etapas iniciais de infantil e primaria, con calidades femininas e como unha esfera profesional aceptable para as mulleres segundo os estereotipos tradicionais dominantes polo que hoxe nesas etapas hai unha feminización moi marcada.

Fronte ás etapas anteriores do sistema educativo a universidade presenta un perfil diferenciado, semella ser percibida polo colectivo masculino como un lugar onde ademais de desenvolver unha actividade profesional docente e investigadora, tamén se pode obter poder e prestixio relacionado, incluso, coa esfera política. Se atendemos ás razóns da tradición académica pódese comentar que a docencia universitaria ten sido compatible con outras dedicacións, e que ademais, fronte a outras alternativas, outorgaba prestixio social. Daquela, seguindo a María Antonia García de León (1994,

*Élites discriminadas. Sobre el poder de las mujeres*, Anthropos, Barcelona) a universidade, como ámbito que permite obter poder e influencia, convértese nun sector apetecido polos grupos mellor situados socialmente e no que estes grupos van pór en acción estratexias de exclusión. Polo tanto, a estratificación do profesorado constrúese permitindo aos homes ocupar os espazos de maior privilexio deixando en desvantaxe, mediante a discriminación sutil, aos grupos peor situados, neste caso as mulleres.

### **Evolución**

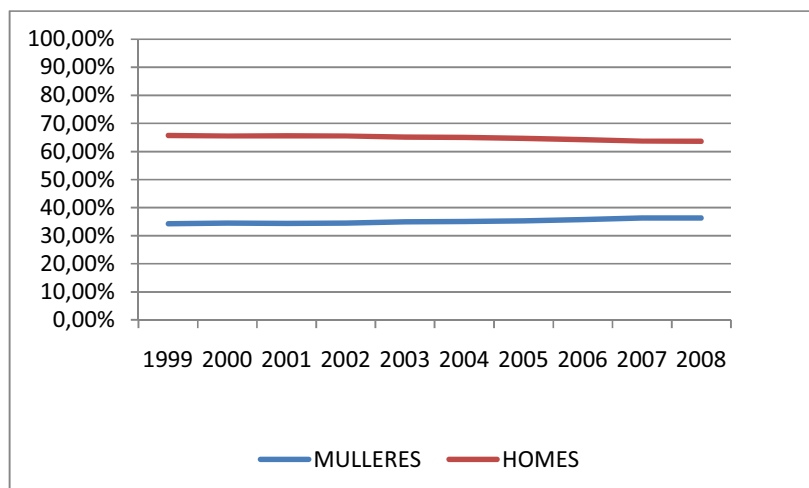
Centrándonos de novo na nosa universidade e considerando a evolución da incorporación de mulleres ao profesorado, dende o ano 1999 ata o 2008, vese que ao longo deste período se mantén case sen cambios a situación de desequilibrio. Semella que entramos nun período de freo ou de profunda ralentización a partir da entrada do novo século. Dende o ano 1999 ata o 2008 só se incrementou en algo máis de dous puntos porcentuais a presenza de mulleres no conxunto do profesorado, concretamente dende o 34,28% ata o 36,35%. De se manter esta tendencia, a dous puntos por década, a igualdade semella estar bastante lonxe de se acadar, o que produce efectos negativos para as novas xeracións de mulleres universitarias, xustamente nun momento no que na universidade hai maioría de alumnas.

TÁBOA 3.2.1.1. PROFESORADO. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO.

ANO	HOMES	MULLERES
1999	65.72%	34.28%
2000	65.53%	34.47%
2001	65.62%	34.38%
2002	65.56%	34.44%
2003	65.11%	34.89%
2004	65.00%	35.00%
2005	64.71%	35.29%
2006	64.23%	35.77%
2007	63.74%	36.26%
2008	63.65%	36.35%



GRÁFICA 3.2.1.2 PROFESORADO. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO



Como se pode ver nos datos publicados polo MEC no informe: *Estadística básica del personal al servicio de las universidades: profesorado*, a situación para o conxunto do profesorado no sistema universitario español é bastante estática, alomenos dende o curso 2004-2005 -datos máis antigos visibles na web do MEC-. No devandito curso o 35,3 do profesorado son mulleres, e no curso 2007-2008 -dato máis recente dos dispoñibles na citada web- as mulleres representan o 36,4%. Daquela, vese que a evolución da incorporación e da presenza de mulleres é practicamente a mesma ca na UVigo, e nunha perspectiva comparada coas outras universidades españolas a UVigo sitúase na media estatal.

No estudo *As mulleres no sistema educativo de Galicia: situación actual*, da Unidade de Muller e Ciencia, Xunta de Galicia, afírmase que para o conxunto do sistema universitario galego a tendencia é positiva para o período analizado (1996-2005), cun incremento de catro puntos para o colectivo feminino neste período. Mais a proporción de profesorado feminino é de desequilibrio sostido, e nunca supera o 37% en ningunha das tres universidades, sendo as de Vigo e Santiago de Compostela as que presentan unha situación de menor desvantaxe para as mulleres.

### **Presenza das mulleres no PDI por categoría**

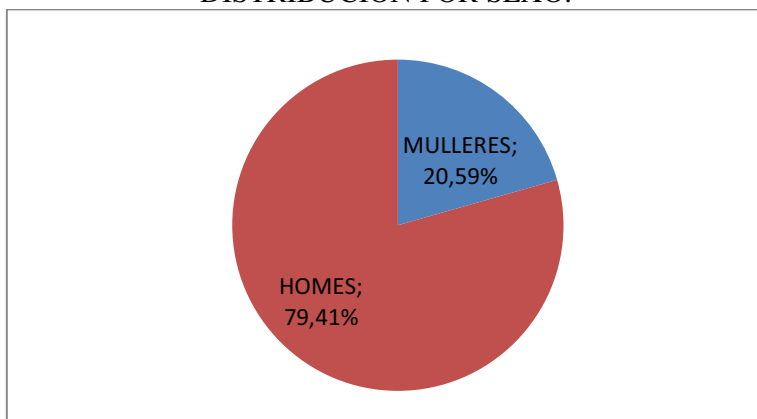
Na táboa seguinte pódense ver as porcentaxes de homes e mulleres por categoría, tanto do profesorado funcionario como do contratado.

TÁBOA 3.2.1.2. PROFESORADO POR CATEGORÍA. ANO 2008

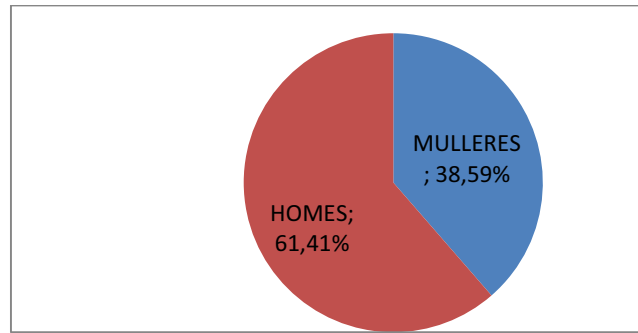
CATEGORÍA	% MULLERES	% HOMES
ASOC. PARCIAL	30.89	69.11
ASOC. TEMPO COMPLETO	57.14	42.86
AXUDANTE	33.96	66.04
CONTRATADO DOUTOR	54.05	45.95
C.U.	20.59	79.41
C.E.U.	37.50	62.50
EMÉRITO	0.00	100.00
LEITOR	75.00	25.00
MESTRE TALLER	0.00	100.00
PROF. CONTR. INTERINO	53.57	46.43
PROF. RELIXIÓN.	0.00	100.00
P.P.2	50.00	50.00
T.E.U.	33.75	66.25
T.U.	38.59	61.41
VISITANTE	22.22	77.78
TOTAL	36.35	63.65

Nas gráficas seguintes pódese comparar a distribución de homes e mulleres en cada unha das categorías: CU, TU, CEU, TEU, e profesorado contratado doutor. Pódese ver como: a maior categoría menor presenza feminina.

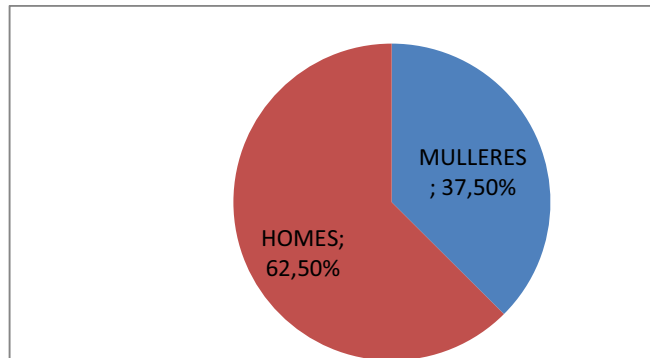
GRÁFICA 3.2.1.3. CATEDRÁTICAS/OS DE UNIVERSIDADE. DISTRIBUCIÓN POR SEXO.



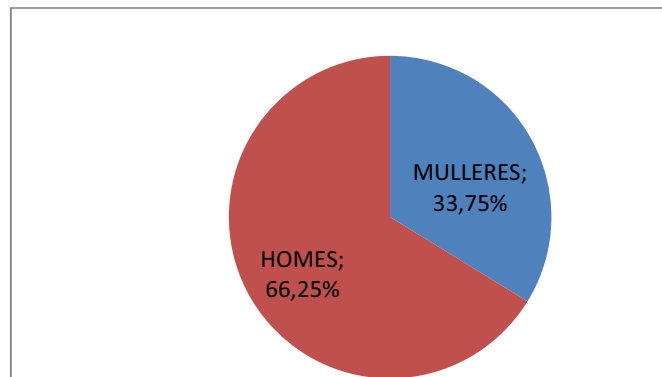
GRÁFICA 3.2.1.4. TITULARES DE UNIVERSIDADE.



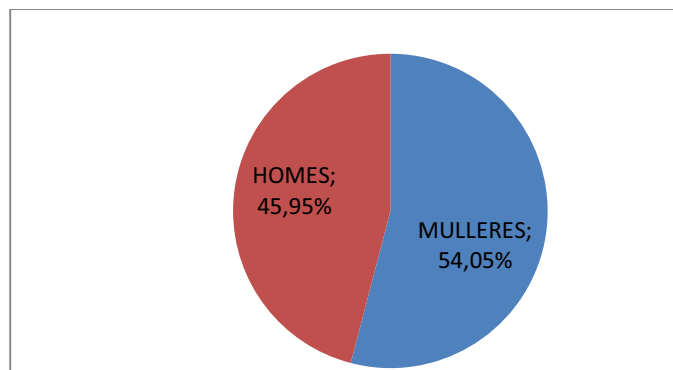
GRÁFICA 3.2.1.5. CATEDRÁTICAS/OS ESCOLA UNIVERSITARIA.



GRÁFICA 3.2.1.6. TITULARES DE ESCOLA UNIVERSITARIA.



GRÁFICA 3.2.1.7. PROFESORADO CONTRATADO DOUTOR.



A modo se síntese, analízase a evolución do profesorado funcionario nas distintas categorías, dende o ano 1999 ata 2008.

Na categoría de CU a porcentaxe de mulleres medrou tres puntos no período, sendo no ano 2008 de 20,59%. Na categoría de TU o incremento é de aproximadamente dous puntos, sendo as mulleres o 38,59%; o mesmo ocorre na categoría de CEU cunha porcentaxe de mulleres do 37,50%. Na categoría de TEU a variación é de aproximadamente un punto, cun 33,75% de presenza feminina.

Ao analizar o profesorado contratado vese que a situación é ben diferente. No mesmo período de tempo, 1999-2008, as mulleres representan o 30,89% do profesorado asociado (tempo parcial). Neste caso hai que considerar que se trata dunha categoría especial na que se compatibiliza a docencia co exercicio profesional.

O maior equilibrio entre homes e mulleres está na categoría de profesorado contratado doutor, na que no ano 2008 o 54,05% son mulleres. Na categoría de axudante, e para o período 2004-2008, as mulleres representan unha porcentaxe que vai do 33,33% ata o 33,96%.

Nas táboas e gráficas que se presentan a seguir pódense comprobar tanto as porcentaxes de homes e mulleres como a evolución da súa presenza no tempo.

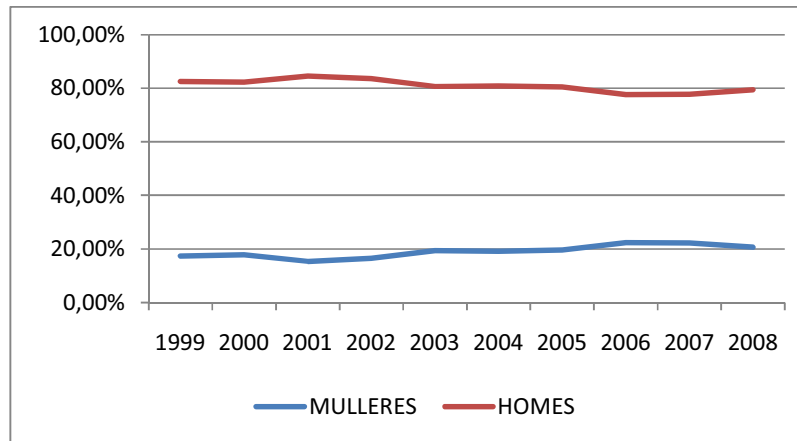
TÁBOA 3.2.1.3. PROFESORADO FUNCIONARIO. EVOLUCIÓN

ANO	C.U.		T.U.		C.E.U		T.E.U.	
	%H	%M	%H	%M	%H	%M	%H	%M
1999	82.61%	17.39%	63.70%	36.30%	64.29%	35.71%	67.55%	32.45%
2000	82.19%	17.81%	64.37%	35.63%	63.41%	36.59%	68.21%	31.79%
2001	84.62%	15.38%	62.90%	37.10%	62.50%	37.50%	65.52%	34.48%
2002	83.53%	16.47%	62.57%	37.43%	63.16%	36.84%	64.73%	35.27%
2003	80.61%	19.39%	62.09%	37.91%	62.22%	37.78%	65.33%	34.67%
2004	80.85%	19.15%	62.61%	37.39%	63.04%	36.96%	65.15%	34.85%
2005	80.43%	19.57%	61.52%	38.48%	61.36%	38.64%	64.92%	35.08%
2006	77.66%	22.34%	61.75%	38.25%	63.41%	36.59%	65.24%	34.76%
2007	77.78%	22.22%	61.68%	38.32%	63.41%	36.59%	65.38%	34.62%
2008	79.41%	20.59%	61.41%	38.59%	62.50%	37.50%	66.25%	33.75%

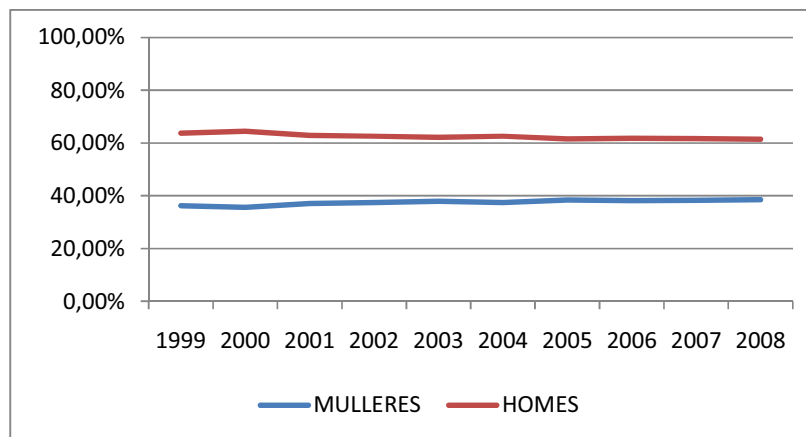
TÁBOA 3.2.1.4. PROFESORADO CONTRATADO. EVOLUCIÓN

ANO	CONT. DOUTOR		AXUDANTE		ASOC. T. PARC.	
	%H	%M	%H	%M	%H	%M
1999					76.31%	23.69%
2000					73.39%	26.61%
2001					72.94%	27.06%
2002					72.99%	27.01%
2003					72.21%	27.79%
2004			66.67%	33.33%	70.92%	29.08%
2005	43.75%	56.25%	61.76%	38.24%	71.76%	28.24%
2006	37.25%	62.75%	58.18%	41.82%	71.76%	28.24%
2007	38.82%	61.18%	60.00%	40.00%	69.72%	30.28%
2008	45.95%	54.05%	66.04%	33.96%	69.11%	30.89%

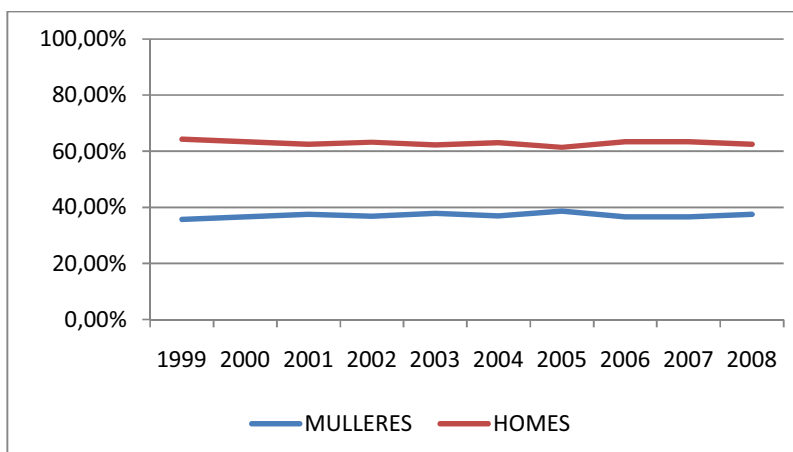
GRÁFICA 3.2.1.8. CATEDRÁTICAS/OS DE UNIVERSIDADE. EVOLUCIÓN.



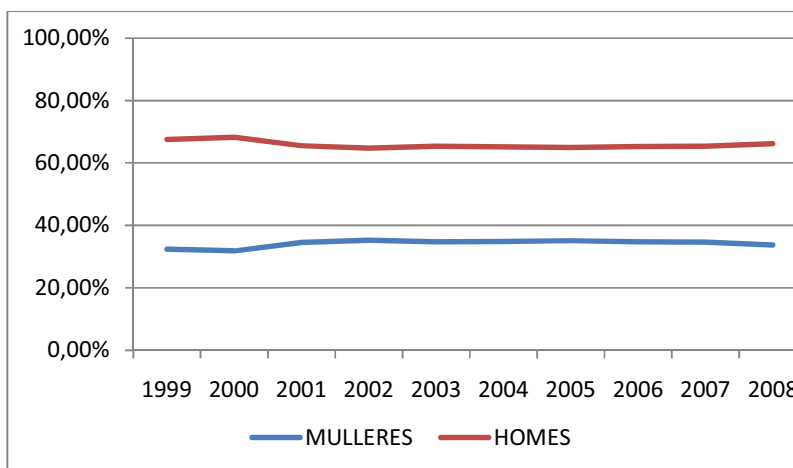
GRÁFICA 3.2.1.9. TITULARES DE UNIVERSIDADE. EVOLUCIÓN.



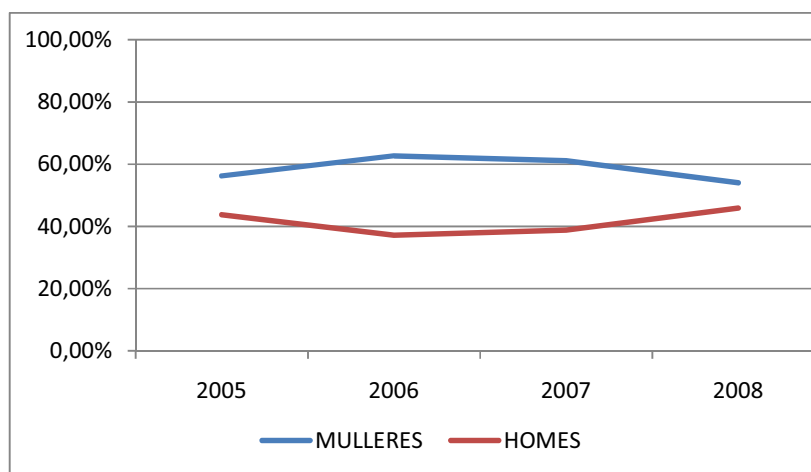
GRÁFICA 3.2.1.10. CATEDRÁTICAS/OS DE ESC. UNIV. EVOLUCIÓN.



GRÁFICA 3.2.1.11. TITULARES DE ESCOLA UNIVERSITARIA. EVOLUCIÓN.



GRÁFICA 3.2.1.12. PROFESORADO CONTRATADO DOUTOR. EVOLUCIÓN.



Da descrición realizada ata aquí, a través das moitas gráficas e táboas incorporadas, vese que as identificacións básicas das formas de desigualdade presentes na universidade teñen que ver coa xerarquía. Nas gráficas e táboas que se presentan a seguir veráse que esta desigualdade ten que ver, tamén, co ámbito de coñecemento.

Na análise xeral da situación das mulleres no mercado de traballo fálase continuamente de formas de discriminación identificadas estruturalmente coa horizontalidade e coa verticalidade do sistema. Na universidade tamén se manifestan estas desigualdades; en diferentes diagnoses xa publicadas noutras universidades españolas, entre outras as de Sevilla, Alacante, Valladolid, Salamanca, Cantabria, Santiago de Compostela, UCM, UAB, UPC, etc. consultadas para este traballo, pódese ver que os datos reflicten estas mesmas desigualdades.

A discriminación vertical supón que para a maioría das mulleres é moi difícil chegar aos postos máis altos da súa categoría profesional e vanse quedando nos niveis inferiores. Referencias simbólicas desta situación son: “teito de cristal”, “muro de cristal”, “labirinto de cristal” ou “chan pegañento”, imaxes xa coñecidas que reflicten o estancamento profesional concibido como límite invisible que as mulleres non poden traspasar.

Con estas imaxes descritivas trátase de facer visibles as razóns e as consecuencias de que a maioría das mulleres estean excluídas e teñan obstáculos para a promoción. Como exemplo dos límites invisibles pódense citar as redes informais de comunicación; nestas redes manéxase información moi importante tanto para o acceso a recursos como para a promoción na esfera laboral, redes que son cruciais para o desenvolvemento das carreiras profesionais e dos recoñecementos que permiten a promoción.

Téñense realizado estudos para verificar en que medida “estar” nas redes de comunicación informal nas organizacións pode ser crucial. Neste sentido, é fundamental coñecer o que se fala e con quen, tratar de comprender e saber como actúan os mecanismos sutís de exclusión ou invisibilización. Por outro lado é moi importante ser

consciente das consecuencias dunha cultura e tradición de comunicación e de mentorado, concibida e deseñada coherentemente cos intereses e coa cultura masculina. O funcionamento destas redes promove unha discriminación sutil, e poida que en moitos casos inconsciente, pero que non por iso deixa de ter efectos importantes sobre a desigualdade de mulleres e homes no ámbito profesional, o que se manifesta en forma do que a autora xa citada, María Antonia Fernández de León, describe como “mandarinato masculino”.

Ademais de destacar a importancia das redes informais de comunicación, hai que se referir tamén aos valores dunha cultura institucional ou empresarial que discrimina ou exclúe ás mulleres, por considerar que as “capacidades femininas” non son as apropiadas para o exercicio de postos de mando ou de poder.

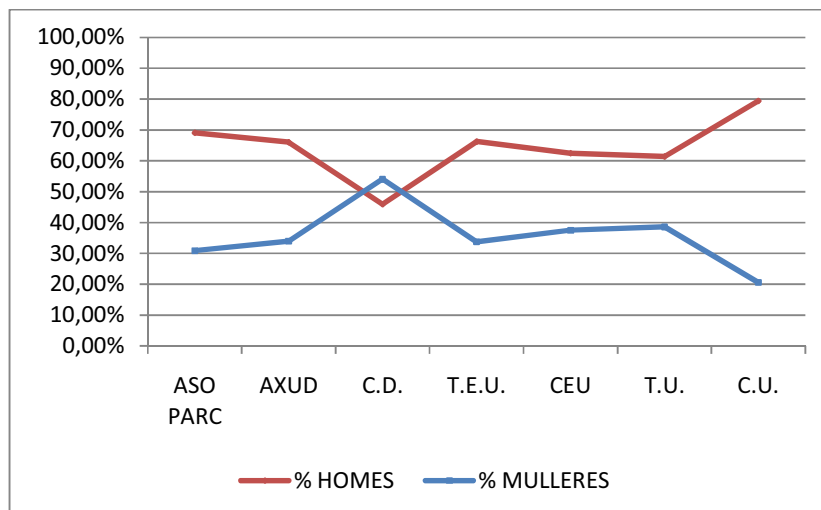
Outro aspecto importante a ter en conta, neste caso relacionado co aproveitamento dos recursos humanos na organización e que vén aflorando sistematicamente nas diagnoses das universidades, é a necesidade de non desperdiciar o potencial dispoñible. A escasa presenza de mulleres nos rangos superiores das organizacións debe ser considerada unha anomalía, aínda que só sexa desde a perspectiva económica da rendibilidade, ou na perspectiva cultural da diversidade. Ademais, convén non esquecer que as calidades comunicativas e os estilos de negociación e de liderado, actualmente emerxentes, teñen que ver con habilidades tradicionalmente máis socializadas nas mulleres, o que supón un valor engadido e que por cima non require investimento para adquirir novas habilidades.

O tipo de sexismo consistente en non recoñecer o traballo e as capacidades das mulleres na organización redonda en negativo non só para as propias mulleres senón para o conxunto da organización, fai que se perda talento e diversidade. Ademais, ao estaren as mulleres maioritariamente fóra das esferas de poder e de dirección -especialmente naquelas nas que se toman decisións de importancia- non se teñen en conta as súas necesidades nin as súas achegas, capacidades e habilidades.



A primeira vista, resulta paradoxal que sendo actualmente as mulleres maioría marcada en moitas titulacións e, como consecuencia diso, constituíren a maioría nos chanzos iniciais da incorporación profesional, por exemplo como bolseiras de investigación, non sexan xa maioría marcada nos chanzos inmediatos na xerarquía. Ao pasar o tempo e co efecto das citadas estratexias de discriminación sutís, xunto con outras discriminacións como as que afectan a conciliación familiar, as mulleres, que comezaron sendo maioría nos chanzos iniciais, rematan sendo marcada minoría nas posicións máis altas da xerarquía profesional. Esta situación é a que se vén representando graficamente cunhas liñas que representan unhas tesoiras.

GRÁFICA 3.2.1.13. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR CATEGORÍAS.



Na UVigo pódese constatar este tipo de discriminación ao analizar a presenza de homes e mulleres nos distintos niveis xerárquicos nos que se sitúa o PDI. É coñecida a denominación do “efecto pirámide”, que indica que a cada chanzo que se sube hai menos mulleres. No noso país e na nosa universidade o número de mulleres que acceden a unha cátedra é sorprendentemente menor ao que cabería agardar do número actual de titulares de universidade.

## Análise do corpo de catedráticas/os

A continuación realízase unha análise do corpo de CU en función do xénero; para isto calcúlase o cociente entre o número de profesoras/os titulares de universidade e o de catedráticas/os de universidade para os colectivos de homes e mulleres, e do mesmo xeito, calculouse o cociente entre o total de profesoras/es e catedráticas/os de universidade.

TÁBOA 3.2.1.5. COCIENTES T.U./C.U., TOTAL/C.U.

	T.U./C.U.	T.U./C.U.	TOTAL/C.U.	TOTAL/C.U.
ANO	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
1999	5.02	13.58	15.47	38.33
2000	5.30	13.54	16.07	39.00
2001	5.39	17.50	15.15	43.67
2002	5.01	15.21	14.15	37.71
2003	4.35	11.05	12.33	27.47
2004	4.54	11.44	13.00	29.56
2005	4.47	11.50	13.23	29.67
2006	4.53	9.71	13.48	26.05
2007	4.29	9.32	12.71	25.32
2008	4.19	10.14	12.26	27.00

Para os homes, en 1999 había un catedrático por cada 5.02 titulares, en 2008 a relación era dun catedrático por cada 4.19 titulares. Sen embargo, nas mulleres en 1999 había unha catedrática por cada 13.58 titulares mulleres, pasando a ser esa relación, en 2008, dunha catedrática por cada 10.14 titulares mulleres.

Se facemos a comparación en relación ao número total de profesoras e profesores obsérvase que, nos homes, en 1999 había un catedrático por cada 15.47 profesores, pasando en 2008 a haber un catedrático por cada 12.26 profesores. No caso das mulleres, en 1999 había unha catedrática por cada 38.33 profesoras, e no 2008 unha catedrática por cada 27 profesoras.

Cos valores anteriores calculáronse dous índices que pretenden amosar a diferente presenza de profesorado catedrático entre homes e mulleres.

Índice I1: Índice de feminización do corpo de C.U. con respecto ao total do profesorado.

I1: Cociente entre a proporción de catedráticas mulleres no total do profesorado feminino e dita proporción para os homes.

Índice I2: Índice de feminización do corpo de C.U. con respecto aos corpos de profesorado titular e catedrático.

I2: Cociente entre a proporción de C.U. entre C.U.+T.U. para as mulleres e a devandita proporción para os homes.

TÁBOA 3.2.1.6. EVOLUCIÓN DOS ÍNDICES I1, I2.

ANO	I1	I2
1999	0.40	0.41
2000	0.41	0.43
2001	0.35	0.35
2002	0.38	0.37
2003	0.45	0.44
2004	0.44	0.45
2005	0.45	0.44
2006	0.52	0.52
2007	0.50	0.51
2008	0.45	0.47

Un valor destes índices de 1 equivale a unha situación de paridade na presenza de C.U. entre homes e mulleres. Como se pode ver na táboa anterior, os valores dos dous índices son, en case todos os anos inferiores a 0.5, en concreto no ano 2008 o índice I1 toma un valor de 0.45 e o índice I2 acada o 0.47, sendo polo tanto valores que indican unha presenza das mulleres no corpo de CU por debaixo da metade do que lle debería corresponder.

## Déficit de catedráticas

Outra forma de analizar a situación de desequilibrio de homes e mulleres dentro do corpo de CU é a través do cálculo do déficit de catedráticas existente na universidade. Para proceder a este cálculo pátrese da proporción de CU (homes e mulleres) sobre o total de profesoras/es (homes e mulleres). Aplicando dita proporción ao número de profesoras de universidade obtívose o número de catedráticas de universidade igualitario, ou sexa, o valor estimado de catedráticas que debería haber se houbera unha distribución igualitaria entre ambos sexos. A partir de dito valor, obtívose o déficit de catedráticas existente cada ano (nº catedráticas igualitario menos nº catedráticas reais).

Na táboa seguinte aprézanse a aplicación do cálculo e a evolución no período considerado. O déficit de catedráticas de universidade oscila entre 11,65 no ano 1999 e acada o valor máximo, o 16,07, no ano 2008.

TÁBOA 3.2.1.7. DEFICIT DE CATEDRÁTICAS.

ANO	NºCATEDRÁTICAS IGUALITARIO	DÉFICIT CATEDRÁTICAS
1999	23.65	11.65
2000	25.16	12.16
2001	26.82	14.82
2002	29.28	15.28
2003	34.20	15.20
2004	32.90	14.90
2005	32.47	14.47
2006	33.58	12.58
2007	35.90	13.90
2008	37.07	16.07

## A presenza das mulleres no PDI segundo tipo de contrato e xornada laboral

Por tipo de contrato as mulleres representan o 60,67% dos contratos por tempo indefinido; e o 33,95% dos contratos de duración determinada. Por xornada laboral as

mulleres representan o 49,80% da xornada a tempo completo; e o 30,54% da de tempo parcial.

Se analizamos a situación do PDI contratado segundo tipo de contrato pódese ver menor presenza de mulleres nos contratos de duración determinada. Se o analizamos segundo a xornada laboral –tempo completo ou tempo parcial-, pódese ver a menor presenza de mulleres a tempo parcial. Segundo os datos do MEC do ano 2007, na UVigo no profesorado contratado a tempo completo hai 123 homes e 122 mulleres; no profesorado contratado a tempo parcial hai 307 homes e 135 mulleres.

Esta situación confírmase ao analizar a categoría concreta -profesorado asociado- que é unha figura de tempo parcial na que temos tamén unha situación moi marcada de menor presenza de mulleres. Neste caso concreto pode ter que ver con que este tipo de dedicación é desenvolvida por persoas que teñen outra profesión fóra do ámbito académico, situación na que maioritariamente hai homes, máis dedicados ao desenvolvemento profesional e máis liberados pola sociedade das obrigas familiares.

### **Presenza das mulleres no PDI por ámbito de coñecemento**

Ao principio deste capítulo facíase referencia a dous tipos de discriminación sufrida polas mulleres no mercado de traballo, unha de tipo vertical, que xa temos analizado, e outra horizontal que imos analizar a través da desigual presenza de mulleres e homes nos ámbitos de coñecemento.

A discriminación horizontal produce que as mulleres estean maioritariamente en certas áreas da actividade científica, áreas ás que nos referimos xeralmente como feminizadas. Por outro lado, as titulacións que presentan un alto grao de feminización adoitan quedar marcadas por esa característica e pasan a ser consideradas, en xeral, de menor valor. Esta desvalorización pasa do xénero de quen a realiza á actividade propiamente dita, de forma que certas profesións e traballos realizados maioritariamente por mulleres perden consideración social e importancia.

Se consideramos a presenza das mulleres nos ámbitos de coñecemento e temos en conta a relación entre profesorado e alumnado feminino en cada ámbito, temos que no PDI as mulleres só acadan a paridade no ámbito humanístico, no que tamén topamos que o alumnado é o máis feminizado. No ámbito tecnolóxico vese que presenta as máis baixas porcentaxes de mulleres no PDI, por baixo incluso da escasa presenza feminina no alumnado. Non obstante, no ámbito da saúde –que é pouco significativo na UVigo– débese destacar que a presenza feminina no PDI é moi escasa, o que contrasta coa marcada feminización do alumnado.

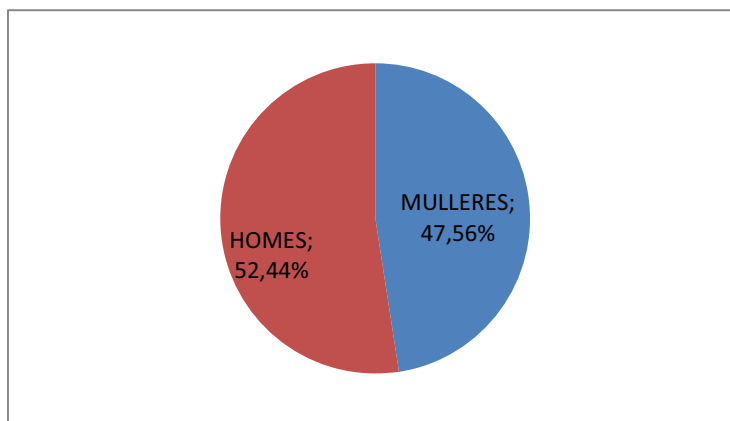
Na táboa seguinte pódese comprobar a distribución de homes e mulleres por ámbito de coñecemento. As diferenzas segundo o ámbito de coñecemento son moi significativas. O maior equilibrio de homes e mulleres está no ámbito humanístico e o maior desequilibrio no tecnolóxico.

TÁBOA 3.2.1.8. DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITOS. ANO 2008.

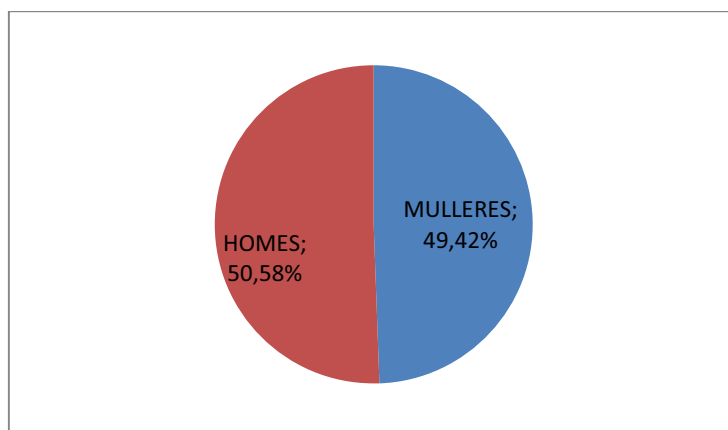
AMBITO	MULLERES	% MULLERES	HOMES	% HOMES	TOTAL
CIENTÍFICO	117	47.56	129	52.44	246
HUMANÍSTICO	128	49.42	131	50.58	259
TECNOLÓXICO	94	18.15	424	81.85	518
XURÍDICO-SOCIAL	228	42.46	309	57.54	537
Total	567	36.35	993	63.65	1560

As gráficas seguintes permiten comparar facilmente a presenza de homes e mulleres nos distintos ámbitos de coñecemento.

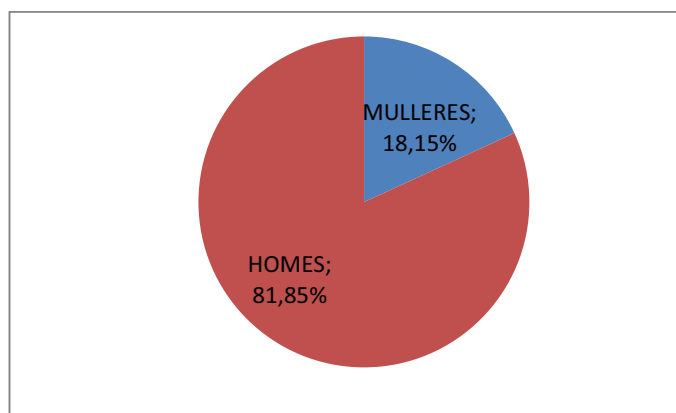
GRÁFICA 3.2.1.14. DISTRIBUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO CIENTÍFICO.



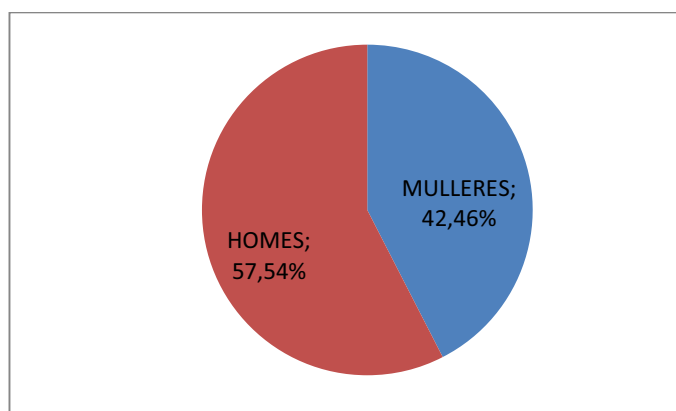
GRÁFICA 3.2.1.15. DISTRIBUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO HUMANÍSTICO.



GRÁFICA 3.2.1.16. DISTRIBUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO TECNOLÓXICO



GRÁFICA 3.2.1.17. DISTRIBUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO XURÍDICO-SOCIAL



## Evolución

Se consideramos a evolución do PDI no período que vai do ano 1999 ata o 2008, vese que a situación mantense bastante estática, malia que se consideramos cada un dos ámbitos por separado pódense ver algunhas diferenzas así como o incremento da presenza de mulleres neste período. No ámbito científico, as mulleres pasan de ser o 43,09% no inicio do período considerado a ser o 47,56% ao final do mesmo; no ámbito xurídico social pasan do 39,69% ao 42,46%; no humanístico pasan do 47,09% ao 49,42%; e no ámbito tecnolóxico, que é o máis desequilibrado, pasan do 17,77% a só o 18,15%.

Na táboa seguinte pódense comprobar os datos relativos á evolución.

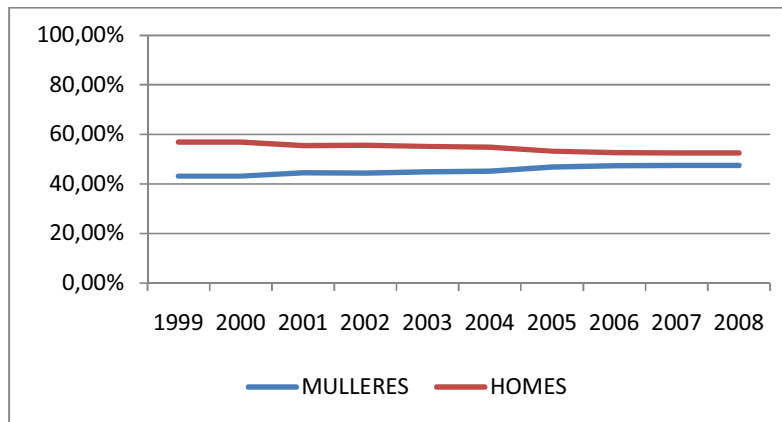
TÁBOA 3.2.1.9. EVOLUCIÓN DO PROFESORADO POR ÁMBITO

ANO	CIENTÍFICO		HUMANÍSTICO		TECNOLÓXICO		XURÍDICO-SOCIAL	
	%H	%M	%H	%M	%H	%M	%H	%M
1999	56.91%	43.09%	52.91%	47.09%	82.23%	17.77%	60.31%	39.69%
2000	56.83%	43.17%	53.57%	46.43%	81.48%	18.52%	60.00%	40.00%
2001	55.47%	44.53%	53.67%	46.33%	80.99%	19.01%	61.10%	38.90%
2002	55.64%	44.36%	53.92%	46.08%	80.44%	19.56%	61.38%	38.62%
2003	55.14%	44.86%	53.99%	46.01%	80.40%	19.60%	59.81%	40.19%
2004	54.74%	45.26%	53.05%	46.95%	81.09%	18.91%	59.07%	40.93%
2005	53.19%	46.81%	51.15%	48.85%	81.66%	18.34%	58.93%	41.07%
2006	52.61%	47.39%	51.44%	48.56%	81.70%	18.30%	58.15%	41.85%
2007	52.48%	47.52%	51.00%	49.00%	81.52%	18.48%	57.63%	42.37%
2008	52.44%	47.56%	50.58%	49.42%	81.85%	18.15%	57.54%	42.46%

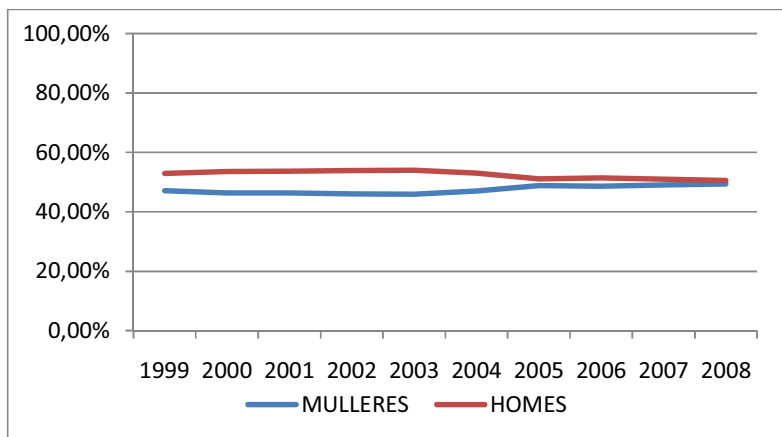
As gráficas seguintes permiten comparar facilmente a evolución da presenza de homes e mulleres nos distintos ámbitos de coñecemento. Como se ve nas gráficas, nos ámbitos científico, humanístico e xurídico-social as mulleres representan algo menos do 50%, situación equilibrada, dentro da franxa do 40-60; mentres que no ámbito tecnolóxico hai unha situación claramente desequilibrada e que ademais case non ten variado no período considerado, estando sempre por baixo do 20%.



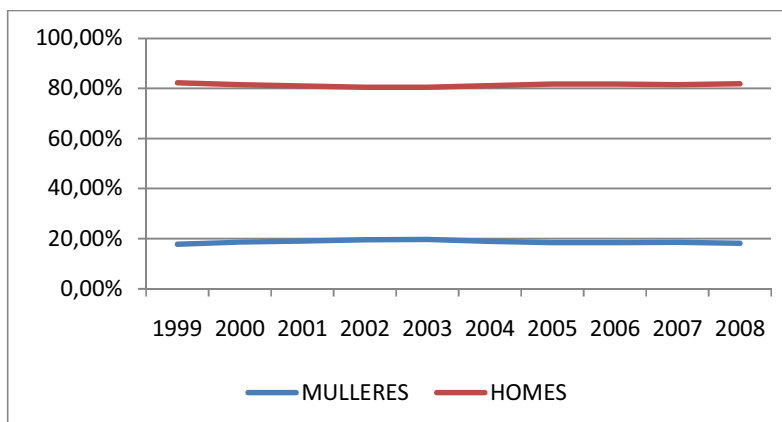
GRÁFICA 3.2.1.18. EVOLUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO CIENTÍFICO.



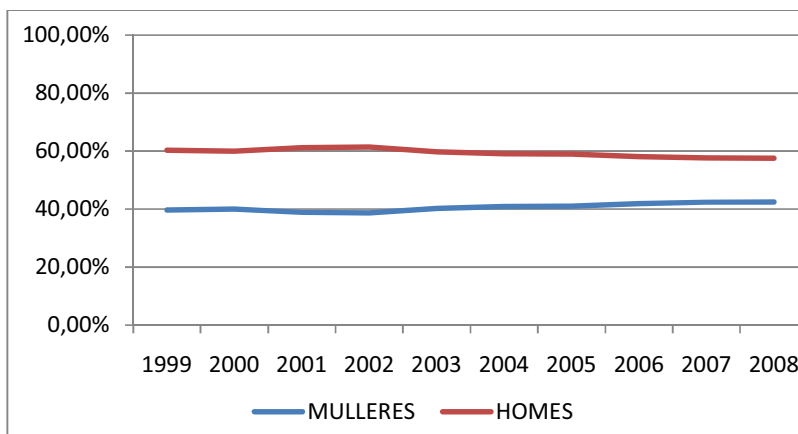
GRÁFICA 3.2.1.19. EVOLUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO HUMANÍSTICO.



GRÁFICA 3.2.1.20. EVOLUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO TECNOLÓGICO.



GRÁFICA 3.2.1.21. EVOLUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO XURÍDICO-SOCIAL



Para explicar estes datos, que presentan unha marcada discriminación horizontal, temos que comezar aclarando que as formas de discriminación e as barreiras que sofren as mulleres afectan xa dende o momento da escolla de estudos e profesións -como xa se comentou na análise da segregación horizontal do alumnado- e teñen como consecuencia unha desigual participación de homes e mulleres desde o inicio da carreira.

É certo que hoxe as mulleres son maioría no alumnado universitario, e que se podería argumentar que se non escollen carreiras técnicas ou certas carreiras científicas é porque non o desexan, sen máis. Non obstante, hoxe somos conscientes de que para poder elixir libremente son precisas unhas precondicións. Neste sentido, débese considerar que a sociedade, a través dos procesos de socialización, reproduce nas persoas valores e pautas de comportamento. Estes valores e inercias no comportamento lévanas a tomar decisións nas que se apreza o nesgo relacionado co xénero que, como factor de adscrición social, marca estereotipos e roles. Daquela, existen explicacións psico-sociolóxicas que permiten establecer algúns factores socioculturais importantes que deberían mudar para favorecer a igualdade.

A incorporación das mulleres aos estudos universitarios é relativamente recente, e no caso do noso país un proceso realizado con gran rapidez. Isto pode levar a considerar

que non é preciso facer nada especial -no sentido de impulsar políticas de igualdade- pois é cuestión de darlle tempo. Pero, despois de décadas de constante e ininterrompida incorporación de mulleres á universidade, sabemos, polos diferentes estudos que analizan a traxectoria das mulleres na universidade, que non podemos seguir esperando. O tempo por si só non é suficiente para eliminar as barreiras e os obstáculos existentes. En consecuencia, é preciso abandonar o modelo androcéntrico existente na sociedade en xeral, e na universidade en particular, pois a institución universitaria debería ser un referente de cambio social no logro da igualdade e de xustiza.

Como xa comentamos no capítulo dedicado ao alumnado, este chega á educación superior influído por ter experimentado unha socialización diferencial que o orienta ou estimula nun certo sentido, mentres que o desanima noutro. Estas eleccións entre as diferentes alternativas son diferentes segundo o xénero e condicionan favorecendo unha situación que dá vantaxes aos homes á hora de escoller un futuro profesional na ciencia e na tecnoloxía.

Neste sentido, hai que indicar como actúa a socialización temperá a través do xogo, da lectura, dos modelos, mensaxes educativas, expectativas estereotipadas, e mundos rosas e azuis, creados no espazo familiar, no escolar e tamén nos medios de comunicación, que van conformando o que a sociedade asigna e pretende reproducir, o que se constrúe como “feminino” ou “masculino”. Os trazos e as características persoais para se dedicar á ciencia e á tecnoloxía –como a outras actividades profesionais- son estimulados en moita maior medida e intensidade nos nenos que nas nenas, o que permite explicar, en parte, a situación actual.

A relación entre o alumnado feminino e o profesorado feminino, á que xa nos referimos ao comezo da análise do PDI por ámbitos de coñecemento, non reflicte a esperable equivalencia proporcional en ningún dos ámbitos. Unha maior presenza de alumnado feminino non ten por que determinar unha porcentaxe equivalente de profesoras, tal como cabería agardar dunha explicación simplista da influencia da socialización na elección do ámbito de traballo profesional ou de que co paso do tempo a situación vaise equilibrar. Para explicar a maior presenza “relativa” de profesoras que de alumnas en

determinadas carreiras, como por exemplo as técnicas, hai que ter en conta outros factores sociais que organizan as relacións de xénero. É certo que no ámbito tecnolóxico a proporción de docentes mulleres é a máis baixa de todos os ámbitos, pero a distancia coa proporción de alumnas é menor que nos outros ámbitos.

Para comprender esta situación existen explicacións alternativas ou complementarias. A gran competitividade existente no mercado de traballo nas carreiras técnicas e a maior persistencia de actitudes e estereotipos negativos contra as mulleres neses sectores, probablemente estean a dificultar o acceso ou a permanencia de mulleres, e orienten a procura de nichos laborais máis acordes cunha socialización non preferentemente centrada no traballo profesional e na competitividade.

Se cadra, as mulleres que fan eleccións orientadas ao ámbito científico ou tecnolóxico busquen actividades profesionais que lles permitan un maior equilibrio e estabilidade na vida, valores para os que probablemente estean socializadas de forma máis intensa que os homes. Estas mulleres atoparían o ámbito académico comparativamente máis vantaxoso que outros, mentres que os homes preferirían outras carreiras profesionais na procura dun maior recoñecemento ou recompensa.

Neste sentido tamén tería interese analizar o superior peso relativo de profesorado masculino en relación co alumnado no ámbito das humanidades, no que a proporción de alumnas é moi alta mentres que no profesorado está equilibrada. Se cadra, a explicación ten que ver co número de persoas sen emprego nas titulacións do ámbito humanístico, que en contraposición ao ámbito tecnolóxico, atrae proporcionalmente máis homes ao exercicio profesional no ámbito académico.

Como se ve, pode haber explicacións que combinen aspectos de contexto -como as oportunidades de emprego- con factores de socialización, pero que, en todo caso, tenden a reproducir as vantaxes dos homes.

Unha investigación que podería contribuír a validar estas hipóteses tería que afondar nas traxectorias académicas do alumnado, por exemplo ver a relación existente entre o

número de mulleres e homes nos posgraos de investigación, o número de teses de doutoramento realizadas por mulleres e homes, a incorporación á universidade como bolseiras/os de investigación, en tanto que estas son, basicamente, as portas de acceso e a posibilidade de permanencia na universidade como PDI.

Na táboa seguinte, a modo de síntese, pódense ver as porcentaxes de homes e mulleres en cada unha das categorías e nos ámbitos de coñecemento. Este táboa combina as dúas variables que permiten ver a segregación horizontal -ámbito de coñecemento- e a segregación vertical -categoría-.

TÁBOA 3.2.1. 10.DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO E CATEGORÍA. ANO 2008

ÁMBITO	CATEGORÍA	HOMES	MULLERES
CIENTÍFICO	C.U.	78,95%	21,05%
	T.U.	51,41%	48,59%
	C.E.U.	45,45%	54,55%
	T.E.U.	65,00%	35,00%
	C.D.	57,89%	42,11%
HUMANÍSTICO	C.U.	53,33%	46,67%
	T.U.	57,89%	42,11%
	C.E.U.	42,86%	57,14%
	T.E.U.	53,33%	46,67%
	C.D.	31,25%	68,75%
TECNOLÓXICO	C.U.	92,86%	7,14%
	T.U.	78,09%	21,91%
	C.E.U.	100,00%	0,00%
	T.E.U.	85,48%	14,52%
	C.D.	57,14%	42,86%
XURÍD- SOCIAL	C.U.	73,08%	26,92%
	T.U.	52,55%	47,45%
	C.E.U.	66,67%	33,33%
	T.E.U.	50,79%	49,21%
	C.D.	39,44%	60,56%

No grupo de CU -20,59% de mulleres no total da universidade- atopamos que é no ámbito humanístico (46,67% de mulleres) no que as mulleres case acadan a paridade, mentres que a situación é totalmente diferente no ámbito tecnolóxico (7,14% de mulleres). No grupo de TU -38,59% de mulleres no total da universidade- a presenza de mulleres está próxima á paridade agás no ámbito tecnolóxico (21,91%). No grupo de CEU -37,50% de mulleres para o total da universidade- presenta unha situación equilibrada no ámbito científico e humanístico, hai maioría de homes no xurídico social e non hai ningunha muller no tecnolóxico. No grupo de TEU -33,75% de mulleres para o total da universidade -presenta unha situación equilibrada no ámbito humanístico e no xurídico-social, no científico hai un 35,00% de mulleres e o 14,52% no tecnolóxico. No grupo de PDI contratado doutor -54,05% de mulleres no total da universidade- vese que hai equilibrio no ámbito científico e no tecnolóxico, e unha maior presenza de mulleres nos ámbitos humanístico e xurídico-social.

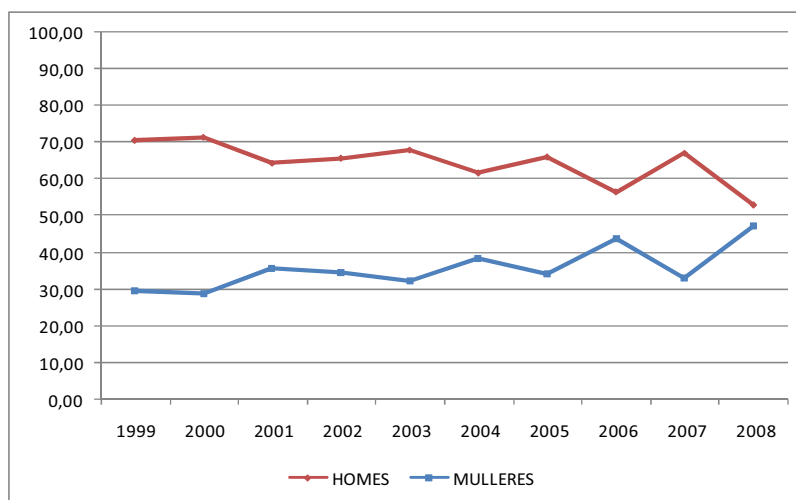
### **Quinquenios de docencia**

Ao analizar o número de quinquenios concedidos con efectos económicos do ano correspondente, presentados na táboa seguinte e correspondente ao período 1999 ata 2008, podemos apreciar unha tendencia crecente na porcentaxe que corresponde ás mulleres. As diferenzas nas porcentaxes indican o peso que ten na evolución a máis tardía incorporación das mulleres ao ámbito académico.

TÁBOA 3.2.1.11. QUINQUENIOS DE DOCENCIA.

ANO EFECTOS ECONÓM.	MULLERES	%MULLERES	HOMES	% HOMES
1999	38	29.46	91	70.54
2000	77	28.62	192	71.38
2001	120	35.71	216	64.29
2002	79	34.35	151	65.65
2003	70	32.11	148	67.89
2004	104	38.38	167	61.62
2005	51	34.00	99	66.00
2006	78	43.58	101	56.42
2007	63	32.98	128	67.02
2008	141	47.16	158	52.84

GRÁFICA 3.2.1.22. QUINQUENIOS DE DOCENCIA.



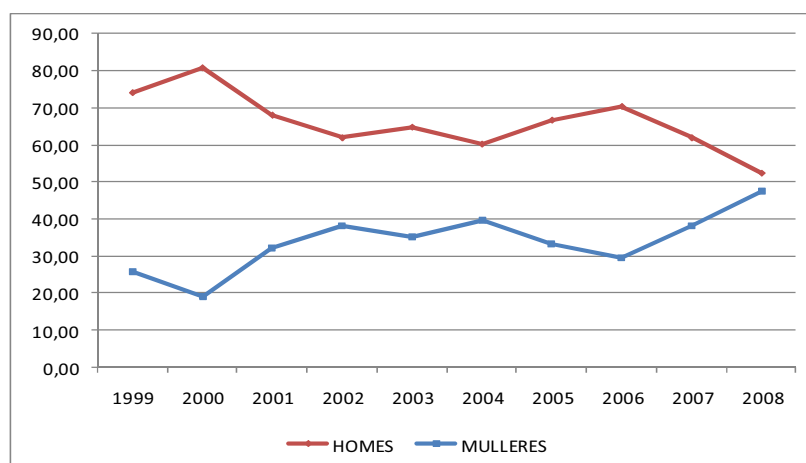
### Sexenios de investigación

Ao analizar o número de sexenios concedidos con efectos económicos do ano correspondente, que se presentan na táboa seguinte correspondente ao período 1999 ata o 2008, podemos apreciar unha tendencia crecente na porcentaxe que corresponde ás mulleres, achegándose claramente ao equilibrio.

TÁBOA 3.2.1.12. SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN.

ANO EFECTOS ECONÓM.	MULLERES	%MULLERES	HOMES	% HOMES
1999	7	25.93	20	74.07
2000	10	19.23	42	80.77
2001	40	32.00	85	68.00
2002	32	38.10	52	61.90
2003	31	35.23	57	64.77
2004	41	39.81	62	60.19
2005	22	33.33	44	66.67
2006	24	29.63	57	70.37
2007	32	38.10	52	61.90
2008	60	47.62	66	52.38

GRÁFICA 3.2.1.23. SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN.



### Complementos salariais

Ao analizar os diversos complementos percibidos polo PDI e que reportan retribucións engadidas ao salario base, vese que agás os casos dos complementos por pertenza ao Consello Social (51,11% percibidos por mulleres) e Consello de Goberno (44,44% percibidos por mulleres) nos que hai paridade, nos restantes complementos presentan unha situación de desequilibrio no que a maioría son sempre homes. O caso no que a diferenza é maior é o do complemento de xestión (31,81% percibidos por mulleres).

TÁBOA 3.2.1.13. RESUMO DE COMPLEMENTOS POR SEXO. ANO 2008

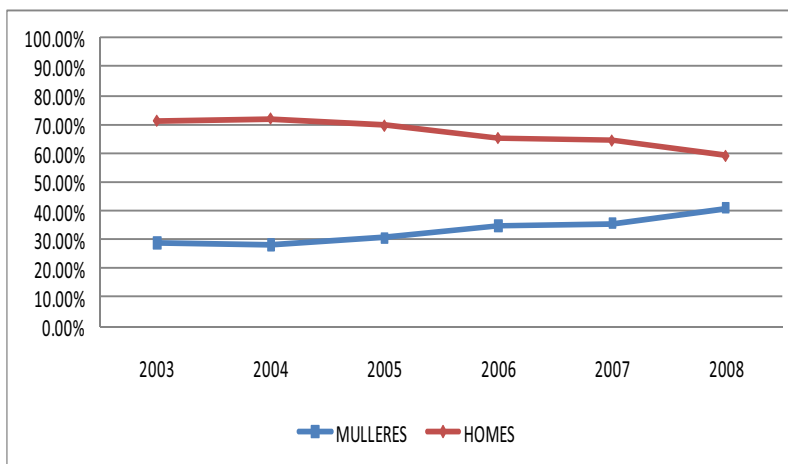
	MULLER	%MULLER	HOME	%HOME	TOTAL
ANTIGÜIDADE	434	38.34	698	61.66	1132
COMP. ESPECÍFICO	456	39.48	699	60.52	1155
COMP. DESTINO	687	36.35	1203	63.65	1890
COMP. CARGO ACADÉMICO	118	40.83	171	59.17	289
QUINQUENIOS	354	37.90	580	62.10	934
SEXENIOS	204	37.64	338	62.36	542
COMP. CONSELLO SOCIAL	23	51.11	22	48.89	45
COMP. XUNTA. GOBERNO	4	44.44	5	55.56	9
COMP. LABOR DOCENTE	328	37.10	556	62.90	884
COMP. LABOR INVESTIG.	286	38.08	465	61.92	751
COMP. C. XESTIÓN	125	31.81	268	68.19	393
COMP. EXCELENCIA CURRIC.	166	36.48	289	63.52	455



Polo que respecta ao complemento de excelencia curricular as mulleres representan o 36,48%. As porcentaxes preséntanse na táboa seguinte, na que se pode ver a distribución dos complementos por sexo correspondente ao ano 2008.

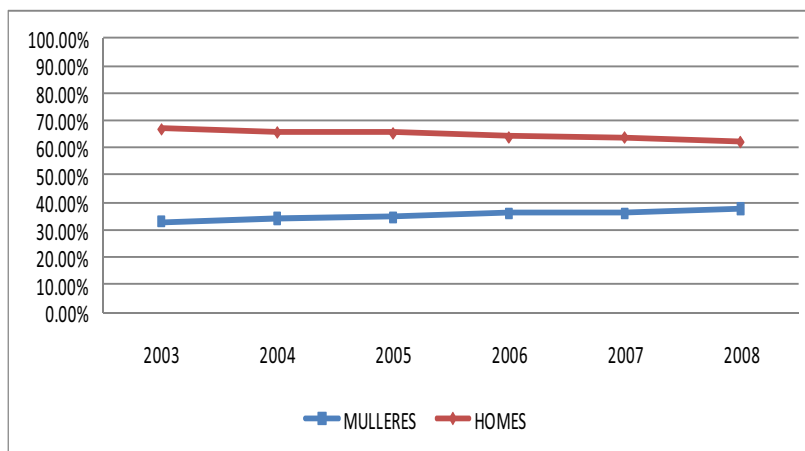
A modo de exemplo, pódese ver a evolución temporal dun dos complementos: o de cargo académico dende o ano 2003 ata o 2008. Nesta gráfica pódese ver a tendencia sostida cara o equilibrio de homes e mulleres na percepción deste complemento.

GRÁFICA 3.2.1.24. COMPLEMENTO CARGO ACADÉMICO. EVOLUCIÓN.



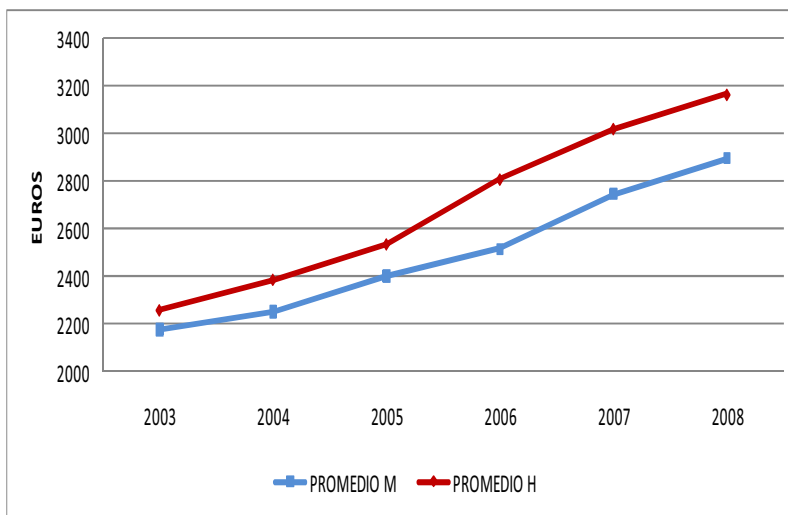
Outro exemplo refírese á evolución temporal do complemento por sexenio de investigación, no que tamén se pode ver a lixeira tendencia sostida cara o equilibrio entre mulleres e homes na percepción deste complemento entre o ano 2003 ata o 2008.

GRÁFICA 3.2.1.25. SEXENIOS POR SEXO. EVOLUCIÓN.



A desigual distribución de sexenios por sexo tradúcese na gráfica seguinte, na que se pode ver que as cantidades medias recibidas por sexenios difiren substancialmente entre homes e mulleres, correspondendo no ano 2008 unha retribución media por sexenios percibidos polos homes de 3.166,4 euros, fronte aos 2.897,5 euros percibidos polas mulleres.

GRÁFICA 3.2.1.26. SEXENIOS: CANTIDADES TOTAIS MEDIAS POR SEXO.



### Licenzas, permisos e prestacións

Outro aspecto de interese para analizar igualdade na UVigo é o da conciliación da vida laboral e familiar. A Universidade de Vigo debe afrontar o compromiso coa igualdade no ámbito da conciliación da vida laboral coa persoal e familiar, cuestión básica para mellorar as condicións de vida e de traballo das persoas na institución.

Na solicitude inicial de información á xerencia para a abordaxe desta diagnose, facíase referencia á necesidade de coñecer á proporción de mulleres e homes que solicitan licenzas, permisos, excedencias e prestacións relacionados coa maternidade e coa paternidade, redución de xornada ou excedencia para coidado de fillas/os ou familiares, etc. Fíxose así na consideración da importancia que ten ter información desagregada por sexo de cara a trazar as liñas básicas da política da conciliación.

Segundo a información facilitada pola xerencia pódese facer un descritivo das distintas categorías dentro do que na UVigo se denomina “absentismo”. Esta denominación semella desafortunada para a análise desde a perspectiva de xénero, pois dentro de absentismo se inclúen permisos e prestacións como maternidade e paternidade, lactación, nacemento de fillo, adopción, etc., que deberían ter unha consideración diferenciada pois non son exactamente baixas por enfermidade nin absentismos semellantes a un ano sabático. Ademais, os datos facilitados deste xeito dificultan moito a posibilidade de achegarse á realidade desde a perspectiva de xénero.

Na propia memoria da UVigo 2007-2008, hai un epígrafe denominado “absentismos” no que se di que: “a sección de nóminas e servizos sociais xestiona incidencias tales como a incapacidade temporal por enfermidade común ou accidente non laboral, aquelas que derivan de accidente laboral ou enfermidade profesional, as prestacións de maternidade, paternidade, etc., incidencias todas elas que teñen repercusión tanto a efectos de seguridade social como de nómina”. Este xeito de clasificar e ordenar a información non parece estar feita dende a perspectiva das persoas, senón máis ben dende unha perspectiva económica. Con todo, é lamentable que na memoria non se presenten estes datos -nin por outros- desagregados por sexo, circunstancia que tería sido moi útil para esta análise e que demostraría un compromiso real coa igualdade.

Da análise dos datos facilitados temos que a situación é a seguinte: Nos últimos dez anos (1999-2009) rexistráronse un total de 11 excedencias por coidado de criaturas e familiares, correspondendo na súa totalidade a excedencias de mulleres. No período 2006-2008 rexistráronse un total de 33 permisos de lactación, solicitados todos eles por mulleres. No período 2001 a 2008 concedéronse un total de 11 licencias sen soldo, correspondendo 5 a homes e 6 a mulleres.

Na seguinte táboa preséntanse os datos referidos á concesión de anos sabáticos dende o ano 2000 ao 2008, considerando homes e mulleres.

TÁBOA 3.2.1.14. ANOS SABÁTICOS CONCEDIDOS

ANO	MULLERES	% MULLERES	HOMES	% HOMES
2000	0	0	1	100
2001	1	100	0	0
2002	2	40	3	60
2003	2	40	3	60
2004	7	58.34	5	41.66
2005	3	33.34	6	66.66
2006	3	27.28	8	72.72
2007	2	22.23	7	77.77
2008	3	50	3	50

Nos anos 2007 e 2008 concedéronse un total de 25 prestacións de paternidade.

Na táboa seguinte preséntanse os datos correspondentes á prestación por maternidade referidos aos anos 2000-2008.

TÁBOA 3.2.1.15 PRESTACIÓN MATERNIDADE/SÓ COTIZ. EMPRESA.

ANO	MULLERES	% MULLERES	HOMES	% HOMES
2000	12	100	0	0
2001	24	96	1	4
2002	30	96.78	1	3.22
2003	27	90	3	10
2004	28	93.34	2	6.66
2005	34	97.15	1	2.85
2006	40	100	0	0
2007	26	92.86	2	7.14
2008	33	94.29	2	5.71

### 3.2.2 AS MULLERES NA INVESTIGACIÓN

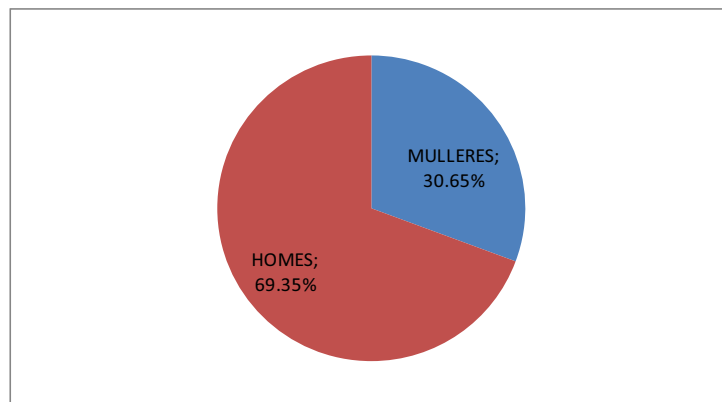
Para realizar esta parte da análise do PDI empregáronse datos facilitados pola Universidade de Vigo, a Memoria de investigación de 2007, a información procedente da páxina web da UV, así como os contidos da publicación *Oferta científico tecnolóxica I+D+i, Servizos e Formación (OTRI)* e doutras publicacións da OTRI. Para completar esta análise empregáronse datos e información procedente do MEC.

#### **Investigadoras/es principais (IP)**

Para analizar a presenza das mulleres como investigadoras principais dispoñemos de datos que van do ano 2003 ata 2008, datos que foron proporcionados pola propia universidade para esta diagnose, correspondendo a proxectos tanto con IP docentes da universidade como persoal de apoio á investigación. Asemade, cóntase coa información da memoria de investigación 2007, neste caso considerouse exclusivamente a información que estaba desagregada por sexo, indispensable para poder facer unha análise con perspectiva de xénero.

Como se pode ver na táboa seguinte, a situación está moi estabilizada neste período de seis anos. Destaca a desigualdade da situación das mulleres respecto da dos homes; as mulleres, no mellor dos casos, representan unha proporción do 30% no total do persoal investigador principal, a porcentaxe máis baixa corresponde ao ano 2004 con só un 21,84%. No período de tempo analizado máis do 70% dos IP son homes, aínda que no 2008 son o 69,35%.

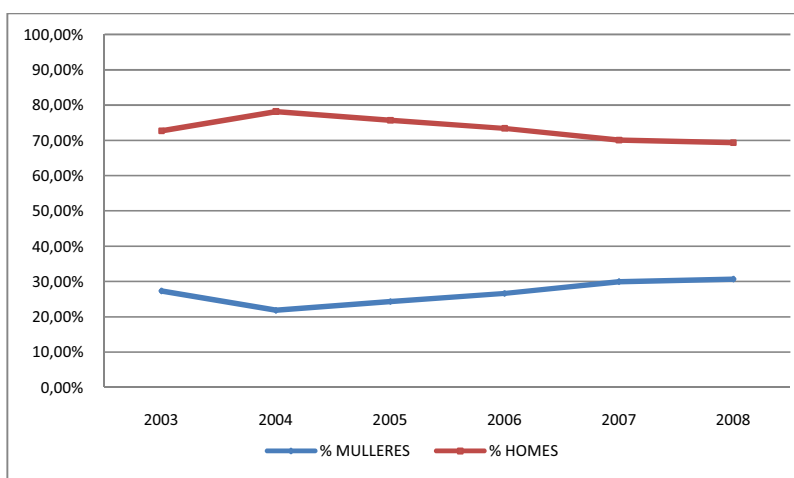
GRÁFICA 3.2.2.1. INVESTIGADORAS/ES PRINCIPALIS. 2008



TÁBOA 3.2.2.1 INVESTIGADOR/A PRINCIPAL. EVOLUCIÓN

ANO	MULLERES	%MULLERES	HOMES	%HOMES	TOTAL
2003	53	27,32%	141	72,68%	194
2004	38	21,84%	136	78,16%	174
2005	46	24,34%	143	75,66%	189
2006	58	26,61%	160	73,39%	218
2007	56	29,95%	131	70,05%	187
2008	57	30,65%	129	69,35%	186

GRÁFICA 3.2.2.2. INVESTIGADORAS/ES PRINCIPAIS. EVOLUCIÓN



Cos datos proporcionados pola UV tamén podemos analizar a distribución polo ámbito de coñecemento ao que pertencen as investigadoras e os investigadores principais. Neste caso, cos datos do 2008, vese que no ámbito xurídico-social hai equilibrio total entre homes e mulleres, son o 50%; no ámbito humanístico a situación é equilibrada xa que as mulleres representan o 46,15%; os desequilibrios están nos outros dous ámbitos: no ámbito científico, no que as mulleres son o 32,81%, e especialmente no ámbito tecnolóxico, no que as mulleres son só o 19,77%.

Na táboa seguinte pódense ver estas porcentaxes referidas a dous anos concretos 2003 e 2008, como primeiro e último ano do período de tempo analizado.

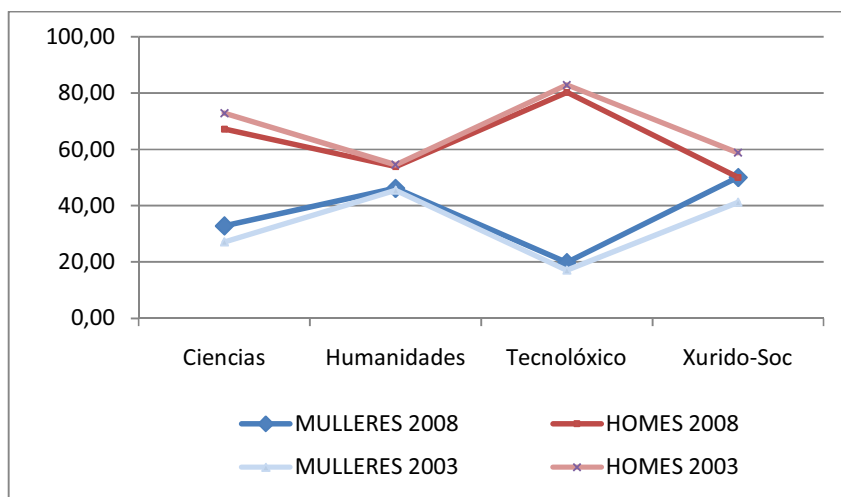
TÁBOA 3.2.2.2 INVESTIGADORES/AS PRINCIPAIS POR ÁMBITO

ÁMBITO	% MULLERES		% HOMES	
	2003	2008	2003	2008
CIENTÍFICO	27,12	32,81	72,88	67,19
HUMANÍSTICO	45,45	46,15	54,55	53,85
TECNOLÓXICO	17,07	19,77	82,93	80,23
XURÍDICO-SOCIAL	41,18	50,00	58,82	50,00

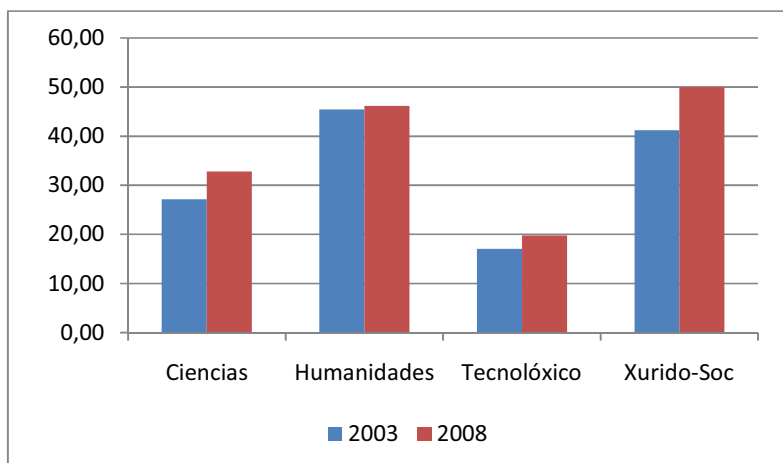
As diferenzas porcentuais en cada un dos ámbitos reflicten unha realidade ben coñecida e da que xa se ten falado noutras páxinas deste informe: a segregación horizontal ou territorial existente. En cada colectivo analizado, neste caso no persoal docente e investigador pero tamén nos colectivos de alumnado e de persoal de administración e servizos, as desigualdades entre homes e mulleres son evidentes e persistentes.

Ao tratar de comprobar ata que punto ten cambiado a situación neste período de cinco anos, na gráfica seguinte pódese apreciar que case non mudou a situación dende o ano 2003 ata o ano 2008.

GRÁFICA 3.2.2.3. INVESTIGADORAS/ES PRINCIPAIS POR ÁMBITO. EVOLUCIÓN.



GRÁFICA 3.2.2.4. INVESTIGADORAS/ES PRINCIPAIS POR ÁMBITO. 2003-2008



No caso dos IP este aspecto ten moita transcendencia, en tanto que son as persoas máis visibles dos grupos de investigación e que as outras persoas que compoñen o grupo ocupan unha posición menos visible. Sen embargo, non se pode obviar que nos grupos de investigación hai moitas mulleres investigadoras, aínda que as porcentaxes de homes e mulleres sexan ben diferentes cando se refiren a investigadoras/es principais. Estes desequilibrios poñen de manifesto a necesidade de poñer en marcha accións para impulsar a presenza das mulleres investigadoras, en especial nos ámbitos da ciencia e da tecnoloxía, de xeito coherente coas políticas de apoio a investigación e dentro dos marcos legais e normativos existentes.

Ademais dos datos proporcionados pola UV para esta diagnose, tamén analizamos a Memoria de Investigación 2007 da propia universidade, como xa se comentou nun parágrafo anterior. Neste informe de diagnose recóllese a información relativa a un grupo de proxectos de investigación de distinta índole, destacando a inclusión no apartado de “outras actividades de I+D+i” de numerosos contratos, informes e cursos. Neste caso trátase de aproveitar a información, desagregada por sexo, que ofrece esta memoria e que permite poñer de manifesto as desigualdades de xénero existentes.

Se consideramos o acceso e a distribución dos recursos económicos e ademais os organismos que financian, podemos observar desigualdades moi significativas. En



conxunto, de todos os proxectos que obteñen financiamento o 86,84% son presentados por homes e só o 13,16% o son por mulleres.

Analizando por separado os organismos que financian, estas desigualdades entre homes e mulleres son moi evidentes, como ben se pode apreciar na táboa seguinte.

TÁBOA. 3.2.2.3 PROXECTOS POR ORGANISMOS FINANCIADORES. ANO 2007

	MULLERES	% MULLERES	HOMES	%HOMES	TOTAL
Proxectos europeos	0	0,00	4	100,00	4
Ministerio de Educación e Ciencia	10	25,64	29	74,36	39
Consellería de Innov. e Industria	12	27,27	32	72,73	44
Outras Consellerías	12	41,38	17	58,62	29
Universidade de Vigo	13	36,11	23	63,89	36
Outras actividades de I+D+i (contratos, informes e cursos)	48	8,42	522	91,58	570

En síntese:

Ausencia total de mulleres en todos os proxectos europeos, os 4 financiados teñen como responsable un home.

Outras actividades de I+D+I (contratos, informes e cursos), que é o que aglutina a meirande parte do proxectos financiados, 570 dun total de 722, só un 8.42% corresponden a proxectos financiados que teñen como responsable unha muller.

Nos proxectos financiados polo MEC, só o 25,64% corresponden a mulleres. Cando financian consellerías da Xunta de Galicia, como a Consellería de Innovación e Industria, a porcentaxe de mulleres que conseguen financiamento é do 27,27%, se son outras consellerías, a porcentaxe é do 41,38%. Cando é a Universidade de Vigo quen financia, as mulleres representan o 36,11% dos proxectos para os que se aproba a axuda.

Tendo en conta a contía dos recursos hai que sinalar que as mulleres IP captan e mobilizan só o 17.97% dos recursos de I+D+i, o que supón un total de 3.742.679 euros, e os homes 17.085.760 euros. A contía media dos proxectos para as mulleres é de

39.397 euros e de 27.250 euros para os homes, o que implica que os proxectos cunha muller como IP teñen un importe medio superior nun 44,56% ao correspondente aos homes.

TÁBOA 3.2.2.4. PROXECTOS E CUANTÍA DOS RECURSOS. 2007

	MULLERES	%MULLERES	HOMES	TOTAIS
INVESTIGADORES PRINCIPAIS	95	13.16%	627	722
CUANTÍA (EUROS)	3.742.679	17.97%	17.085.760	20.828.440

Se temos en conta a distribución de proxectos polo nivel xeográfico, obsérvase que as mulleres presentan a maior porcentaxe entre os proxectos locais (36,11%), porcentaxe que se reduce no caso dos estatais (13,45%), aínda máis nos autonómicos ( 11,82%) e, por último, nos proxectos internacionais, nos que só 1 muller (5,88%) e 16 homes (94,12%) teñen proxectos internacionais.

TÁBOA 3.2.2.5. PROXECTOS POR NIVEL XEOGRÁFICO.

	%MULLERES	%HOMES
Proxectos internacionais	5,88	94,12
Proxectos estatais	13,45	86,55
Proxectos autonómicos	11,82	88,18
Proxectos locais	36,11	63,89

Se consideramos a distribución de proxectos por campus, das mulleres investigadoras principais, 66 están no campus de Vigo, 21 no de Ourense e 8 no de Pontevedra. Os IP homes están distribuídos por campus da seguinte forma: 480 en Vigo, 109 en Ourense e 38 en Pontevedra. A menor representación das mulleres por campus corresponde a Vigo, 12,09% e a maior ao campus de Pontevedra (17,39%).

TÁBOA 3.2.2.6. PROXECTOS POR CAMPUS.

	%MULLERES	%HOMES	TOTAIS
PONTEVEDRA	17.39	82.61	46
VIGO	12.09	87.91	546
OURENSE	16.15	83.85	130

Se analizamos os proxectos de investigación por ámbitos de coñecemento vese que a situación é moi segregada, de xeito que no ámbito humanístico as mulleres acadan o 40,91%, e no ámbito tecnolóxico o 6,25%. Hai que ter en conta que o ámbito tecnolóxico é o que máis proxectos acumula, en concreto o 59,83% do total, e que a distribución de proxectos por ámbitos e sexo está moi determinada pola inclusión de Outras Actividades de I+D+i.

TÁBOA 3.2.2.7. PROXECTOS POR ÁMBITOS.

	%MULLERES	%HOMES
Ámbito científico	18,71	81,29
Ámbito humanístico	40,91	59,09
Ámbito tecnolóxico	6,25	93,75
Ámbito xur-social	27,84	72,16

Na táboas seguintes pódense ver as diferenzas entre mulleres e homes ao considerar as categoría dos IP, a distribución por centros en cada campus, e por departamentos en cada ámbito de coñecemento.

TÁBOA 3.2.2.8. CATEGORÍA DOS INVESTIGADORAS/ES PRINCIPAIS

	MULLERES	%MULLERES	%HOMES	HOMES	TOTAL
Catedráticas/os de Univers.	4	2,23	97,77	175	179
Titulares de Universidade	56	12,53	87,47	391	447
Catedráticas/os de Esc. Univ.	1	16,67	83,33	5	6
Contratadas/os doutores	10	52,63	47,37	9	19
Titulares de Esc. Univers.	1	4,55	95,45	21	22
Profesorado propio	6	40,00	60,00	9	15
Ramón e Cajal/Parga Pondal/	4	50,00	50,00	4	8
Profesorado asociado a T.C.	3	75,00	25,00	1	4
Profesorado asociado a T.P.	8	50,00	50,00	8	16
Profesorado visitante	2	33,33	66,67	4	6

TÁBOA. 3.2.2.9. PROXECTOS POR CENTROS DO CAMPUS DE VIGO

	MULLERES	%MULLERES	HOMES	%HOMES	TOTAL
Edificio C.A.C.T.I.	1	50,00	1	50,00	2
E.T.S.E. Telec.	4	5,13	74	94,87	78
E.T.S.E. Industriais	10	4,03	238	95,97	248
E.T.S.E. Minas	5	19,23	21	80,77	26
E.U.E.T. Industrial	2	8,33	22	91,67	24
Fac.Ciencias Xurídicas	2	22,22	7	77,78	9
Facultade de Bioloxía	10	27,03	27	72,97	37
Fac. de Ciencias do Mar	5	11,63	38	88,37	43
Fac.CC Econ-Empres.	12	28,57	30	71,43	42
Fac.Filol.e Tradución	6	46,15	7	53,85	13
Facultade de Química	9	39,13	14	60,87	23
I.E.A. Pedro Barrié	0	0,00	1	100,00	1

TÁBOA. 3.2.2.10. PROXECTOS POR CENTROS DO CAMPUS DE PONTEVEDRA

	MULLERES	%MULLERES	HOMES	%HOMES	TOTAL
E.U.T.E. Forestal	1	3,03	32	96,97	33
Esc. Univer.Fisiot.	1	100,00	0	0,00	1
Fac. de Belas Artes	2	50,00	2	50,00	4
Fac. CC.Educación	4	66,67	2	33,33	6
Fac.CC.Sociais	0	0,00	2	100,00	2

TÁBOA. 3.2.2.11. PROXECTOS POR CENTROS DO CAMPUS DE OURENSE

	MULLERES	%MULLERES	HOMES	%HOMES	TOTAL
E.T.S.E. Informática	2	18,18	9	81,82	11
Fac.de Ciencias	12	12,24	86	87,76	98
Fac. CC da Educación	5	71,43	2	28,57	7
Fac.de Cc. Empr.	1	14,29	6	85,71	7
Fac.de Dereito	1	33,33	2	66,67	3
Fac.de Historia	0	0,00	1	100,00	1
Fac.de Humanidades	0	0,00	3	100,00	3

TÁBOA. 3.2.2.12. PROXECTOS POR DEPARTAMENTO

## ÁMBITO CIENTÍFICO

	MULLERES	%MULLERES	HOMES	%HOMES	TOTAL
Bioloxía func. e cc. da saúde	4	5,56	68	94,44	72
Bioloxía vexetal e cc. do solo	7	63,64	4	36,36	11
Bioquímica, xenética e inm.	3	25,00	9	75,00	12
Ecoloxía e bioloxía animal	4	16,00	21	84,00	25
Estatística e invest. operativa	1	25,00	3	75,00	4
Matemáticas	0	0,00	2	100,00	2
Química analítica e aliment.	5	29,41	12	70,59	17
Química inorgánica	1	50,00	1	50,00	2
X. mariñas e ord. do territorio	2	18,18	9	81,82	11
Química física	1	12,50	7	87,50	8
Química orgánica	4	57,14	3	42,86	7

TÁBOA 3.2.2.13. PROXECTOS POR DEPARTAMENTO.

## ÁMBITO HUMANÍSTICO

	MULLERES	%MULLERES	HOMES	%HOMES	TOTAL
Filoloxía galega e latina	0	0,00	1	100,00	1
Filol. inglesa, franc. alem.	0	0,00	1	100,00	1
Historia, arte e xeografía	0	0,00	5	100,00	5
Escultura	0	0,00	1	100,00	1
Debuxo	3	100,00	0	0,00	3
Lingua española	1	100,00	0	0,00	1
Lit. española e tª literatura	3	75,00	1	25,00	4
Tradución e lingüística	2	33,33	4	66,67	6

TÁBOA 3.2.2.14. PROXECTOS POR DEPARTAMENTO.

## ÁMBITO TECNOLÓXICO

	MULLERES	%MULLERES	HOMES	%HOMES	TOTAL
Deseña na enxeñería	1	8,33	11	91,67	12
Enxeñería eléctrica	0	0,00	60	100,00	60
Enxeñería mec. máquinas .	2	1,71	115	98,29	117
Enxeñería química	7	30,43	16	69,57	23
Enxeñería dos materiais.	2	12,50	14	87,50	16
Enxeñería dos rec. naturais	5	8,77	52	91,23	57
Enx. de sist. de automática	0	0,00	15	100,00	15
Física aplicada	4	11,43	31	88,57	35
Tec. Electrónica	0	0,00	8	100,00	8
Enxeñería telemática	1	2,70	36	97,30	37
Tª. do sinal e comunicacións	3	8,33	33	91,67	36
Informática	1	10,00	9	90,00	10
Matemática aplicada I	1	100,00	0	0,00	1
Matemática aplicada II	0	0,00	5	100,00	5

TÁBOA 3.2.2.15. PROXECTOS POR DEPARTAMENTO. ÁMBITO XURÍDICO-SOCIAL

	MULLERES	%MULLERES	HOMES	%HOMES	TOTAL
Análise e intervención psic.	2	66,67	1	33,33	3
Dereito privado	2	40,00	3	60,00	5
Dereito público	1	33,33	2	66,67	3
Didácticas especiais	5	83,33	1	16,67	6
Economía aplicada	9	40,91	13	59,09	22
Fund. da análise econ.	1	14,29	6	85,71	7
Org. de empresas e marketing	2	4,76	40	95,24	42
Psicoloxía evol. e com.	3	100,00	0	0,00	3
Socioloxía, c.polít., admón.	1	100,00	0	0,00	1
Dereito público especial, ..	1	20,00	4	80,00	5

### Outro persoal investigador

Segundo os datos proporcionados polo Servizo de PDI a situación a 31 de decembro de 2007, é a seguinte: Total persoal investigador contratado 60,51% de mulleres. En Programas específicos: Ramón y Cajal, 30,77% de mulleres; Juan de la Cierva, 75,00% de mulleres; Jóvenes doctores, 100% (1). En formación -inclúe o persoal investigador en fase de bolsa e de contrato-: FPI Administración Central, 68,18% de mulleres; FPU Administración Central (0); Convocatoria CCAA -inclúe os equivalentes de FPI e FPU de nivel autonómico- 62,33% de mulleres; Convocatorias propias da Universidade de Vigo, 44,44% de mulleres.

TÁBOA 3.2.2.16. PORCENTAXE DE MULLERES COMO PERSOAL INVESTIGADOR CONTRATADO MEC POR IDADE.

	MULLERES	Ata 39	De 40 a 49	50 ou máis
Total Investigadores Contratados	60.51	61.49	50.00	50.00
Doutores	55.56	55.71	50.00	50.00
Non Doutores	64.76	65.38	50.00	
Invest. en Programas específicos				
Ramón y Cajal	30.77	30.00	50.00	
Juan de la Cierva	75.00	100.00	50.00	
Xoves Doutores	100.00	100.00		
Investig. en Formación. <sup>(1)</sup>				
FPI (Adm. Central)	68.18	68.18		
FPU (Adm.Central)				
Convocatorias CCAA <sup>(2)</sup>	62.33	63.08	50.00	50.00
Convocatorias propias	44.44	44.44		

1) Inclúe investigadores en fase de bolsa e fase de contrato

2) Inclúe equivalentes de FPI e FPU de nivel autonómico

## **PROGRAMAS DE AXUDAS A GRUPOS DE INVESTIGACIÓN**

### **Contratos programa con grupos de investigación de referencia e consolidados**

Esta acción vai dirixida á mellora da competitividade dos grupos de investigación da Universidade de Vigo para que poidan estar en mellor disposición de competir nas convocatorias autonómicas para grupos de investigación sobresaíntes. Ao finalizar o período de aplicación do presente contrato, o nivel do grupo debe ter mellorado sensiblemente, cun incremento significativo nos indicadores de investigación contrastables relacionados coas publicacións, comunicacións, patentes, volume dos recursos obtidos en programas de investigación competitivos, financiados pola UE, Administración Central e Administración Autonómica e/ou en programas de investigación complementarios e teses de doutoramento presentadas.

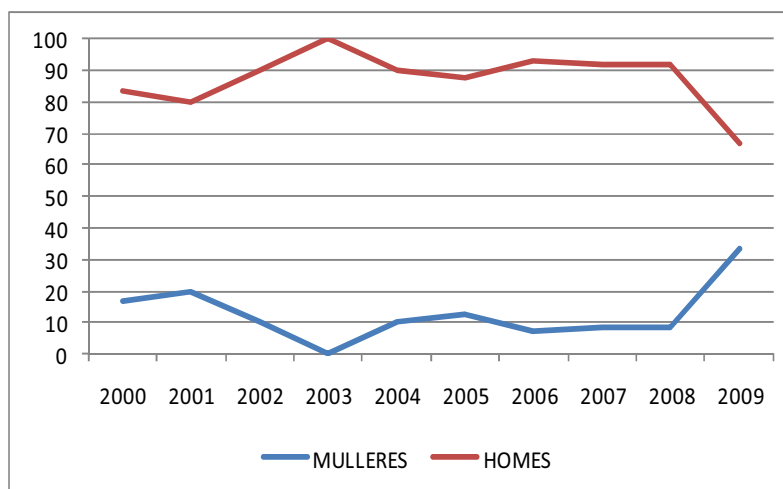
Hai dúas modalidades: grupos de referencia (A) e grupos consolidados (B). Os grupos de referencia son grupos consolidados que cumpren unhas condicións mínimas de tamaño e uns criterios preestablecidos de calidade, e ademais son avaliados competitivamente como os mellores que se presentan á convocatoria. Considéranse grupos consolidados os grupos experimentados con coherencia interna e unhas características mínimas. Establecerase un cupo mínimo de dous grupos por ámbito de coñecemento, caso de existiren candidatos axeitados, co fin de premiar os mellores grupos dentro de cada ámbito.

Nas táboas seguintes ofrécese a información, desagregada por sexo, das axudas para os grupos de referencia e para os grupos consolidados, nun período que vai dende o ano 2000 ata o 2009, sendo os datos do ano 2009 provisorios e/ou parciais. Respecto dos grupos de referencia, a táboa e a gráfica seguintes permiten ver con claridade a evolución neste período de tempo, desigual situación de partida, no ano 2000 unha muller e cinco homes, que se mantén en tódolos anos considerados. Incluso estas desigualdades vanse acentuando, pódese tomar como referencia o ano 2006 no que hai 1 muller e 13 homes. Destacar a información do ano 2009, cun menor desequilibrio, con catro mulleres e oito homes, pero aínda moi lonxe do equilibrio (60/40).

TÁBOA 3.2.2.17. CONTRATOS PROGRAMA  
CON GRUPOS DE REFERENCIA

ANO	MULLERES	% MULLERES	HOMES	% HOMES
2000	1	16.67	5	83.33
2001	1	20.00	4	80
2002	1	10.00	9	90
2003	0	0.00	6	100
2004	1	10.00	9	90
2005	2	12.50	14	87.5
2006	1	7.14	13	92.86
2007	1	8.33	11	91.66
2008	1	8.33	11	91.66
2009	4	33.33	8	66.66

GRÁFICA 3.2.2.5. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE CONTRATOS PROGRAMA CON  
GRUPOS DE REFERENCIA



Respecto dos grupos consolidados, a táboa e a gráfica seguintes permiten ver con claridade a evolución neste período de tempo. Desigual situación de partida, pois no ano 2000 hai 5 mulleres e 13 homes. Tendencia a un maior equilibrio a partir do ano 2007 no que hai 7 mulleres e 13 homes, equilibrio que se mantén no 2008, aínda que no ano 2009 parece que a situación volve a un maior desequilibrio.

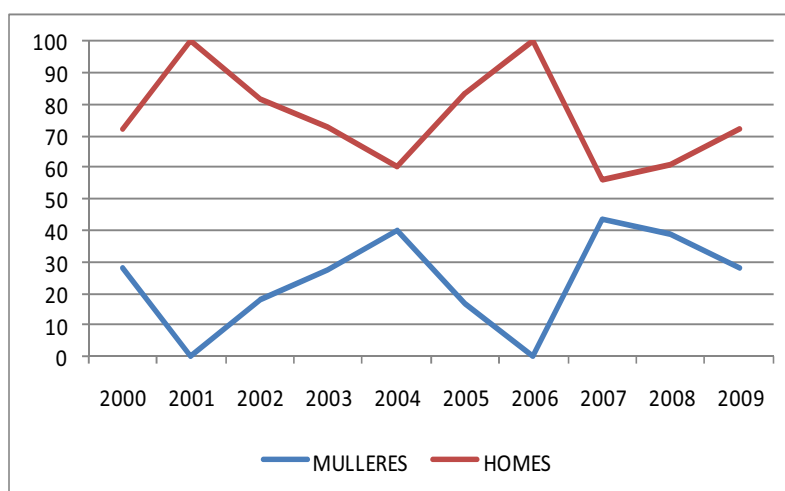


TÁBOA 3.2.2.18 CONTRATOS PROGRAMA  
CON GRUPOS CONSOLIDADOS

ANO	MULLERES	% MULLERES	HOMES	% HOMES
2000	5	27.78	13	72.22
2001	0	0.00	7	100.00
2002	2	18.18	9	81.82
2003	3	27.27	8	72.73
2004	4	40.00	6	60.00
2005	1	16.67	5	83.33
2006	0	0.00	1	100.00
2007	7	43.75	9	56.25
2008	7	38.89	11	61.11
2009	5	27.78	13	72.22

En concreto nesta convocatoria de 2009, segundo a información da páxina web, nos contratos programa dos grupos de investigación consolidados, dun total de 18 solicitudes aprobadas temos 13 homes e 5 mulleres. Nesta convocatoria destaca que como suplentes hai 10 solicitudes, nas que hai 5 homes e 5 mulleres, e a cuestión é a seguinte: este equilibrio nos grupos que se quedan ás portas podería estar a indicar un cambio?

GRÁFICA 3.2.2.6. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE CONTRATOS PROGRAMA CON GRUPOS CONSOLIDADOS



Destacar a desigualdade de homes e mulleres no acceso ás axudas e nos resultados destas axudas. Se comparamos a información destas táboas e gráficas pódese ver que presentan unha importante diferenza de presenza de homes e mulleres como investigadores principais, sendo moito menor a presenza de mulleres nos grupos de “referencia” debido á tipoloxía de características que se deben cumprir para formar parte deles. Considerado en conxunto, neste período os datos son os seguintes: 82 homes e 9 mulleres nos grupos de referencia, e 69 homes e 29 mulleres nos grupos consolidados.

Para o ano 2009, segundo a información publicada na páxina web da UV, temos que nos grupos de referencia por ámbitos de coñecemento aprobáronse un total de 12 axudas en dous grupos: un por ámbitos de coñecemento, e outro por puntuación. No primeiro dos grupos, das 6 axudas outorgadas, 3 delas teñen como investigadora principal a unha muller (ámbito xurídico-social, tecnolóxico e científico) e as outras 3 teñen como IP un home (humanístico, tecnolóxico, científico). No segundo grupo de axudas, as que se outorgan por puntuación, 5 teñen como IP un home e só 1 das axudas ten como IP unha muller.

Sería importante saber cales son as circunstancias específicas que producen esta situación de desequilibrio. Pódense manexar hipóteses diferentes de interpretación, pode ser que no colectivo masculino haxa máis persoas que reúnan os requisitos, ou tamén que estes requisitos estean a favorecer indirectamente as traxectorias masculinas na investigación.

### **Subvención á investigación en áreas emerxentes para grupos en formación**

Esta acción ten como finalidade facilitar a investigadoras/es noveles a iniciación en proxectos en áreas innovadoras con respecto ao seu contorno científico-tecnolóxico. Está dirixida a grupos de investigación de recente creación, con baixa capacidade para captar recursos externos e grupos liderados por investigadores/as recentemente incorporados á Universidade de Vigo.

Como no caso anterior a información dispoñible corresponde ao período 2000-2008. Na táboa seguinte pódese ver que hai unha importante diferenza de presenza de homes e mulleres como investigadores principais, en conxunto e en todo o período considerado

45 son homes e 24 son mulleres. Para o ano 2009, segundo a información publicada na páxina web da UVigotemos que foron aprobadas dúas subvención a grupos nos que a IP é unha muller.

TÁBOA 3.2.2.19 SUBVENCIÓN Á INVESTIGACIÓN EN AREAS EMERXENTES PARA GRUPOS EN FORMACIÓN.

ANO	MULLERES	% MULLERES	HOMES	% HOMES
2000	3	30.00	7	70.00
2001	4	57.14	3	42.86
2002	3	25.00	9	75.00
2003	2	33.33	4	66.67
2004	1	16.67	5	83.33
2005	1	10.00	9	90.00
2006	4	44.44	5	55.56
2007	5	62.50	3	37.50
2008	1	100.00	0	00.00
2009	2	100.00	0	00.00

Se entendemos os grupos en formación como os que están no chanzo máis baixo da escala vemos como a pesar de que a maioría son homes representando case o dobre no total do período, a partir do 2006 comeza o equilibrio, no 2007 hai maioría de mulleres e no 2008 e 2009 só mulleres. A cuestión sería se este cambio marca unha nova tendencia ou se, como noutros casos, as mulleres van ser moitas na base e desaparecer na parte alta da pirámide. Dito doutra forma, estamos na parte aberta dunha tesoirá que despois se volve pechar ou estamos no inicio dun cambio que vai ter consecuencias na xerarquía?

#### **Subvención a agrupamentos estables**

A finalidade desta acción é conseguir que grupos que neste momento son demasiado pequenos para resultar competitivos aumenten a súa masa crítica a fin de chegar a seren competitivos. Considérase un chanzo previo á consecución do contrato-programa (modalidades A ou B) na Universidade de Vigo. A Comisión de Investigación poderá

conceder unha axuda por ámbito e no caso de que nalgún ámbito non se presenten solicitudes, a axuda poderá concederse a outro agrupamento de calquera ámbito en función dos méritos.

Poderán solicitar esta axuda aqueles grupos que, existindo previamente no catálogo de grupos de investigación da Vicerreitoría de Investigación, se comprometan a formar un único grupo de investigación, que non poderá dividirse durante a duración do financiamento (agás renuncia expresa ao mesmo). Nos obxectivos da axuda está a mellora da contribución de produción científica do grupo, ao final do prazo de tres anos que dura a subvención.

Neste caso contamos só coa información dispoñible na web referida ás convocatorias de axuda á investigación do ano 2008 e do ano 2009. No ano 2008, os datos indican que concedéronse axudas a dous agrupamentos, nun dos cales todas as IP son mulleres e outro no que hai 1 muller e 3 homes; en total temos 4 mulleres e 4 homes como investigadoras e investigadores principais. No ano 2009, houbo dúas solicitudes e ningunha concesión, unha por renuncia, composta por dous IP homes, e outra excluída, por non cumprir os requisitos, e formada por dúas mulleres.

## **PROGRAMA DE SUBVENCIONS PARA REUNIONS CIENTIFICAS**

### **Organización de congresos, xornadas, outras reunións científicas e seminarios de investigación**

O obxectivo deste programa é estimular a organización de congresos científicos sobre problemas especializados concretos, que permitan o intercambio de coñecementos entre especialistas, españois ou estranxeiros, sempre que se cumpra o requisito imprescindible de que se presenten e defendan traballos científicos orixinais que deberán ser publicados nun libro de actas.

Tamén poderán presentarse a esta convocatoria reunións de traballo, debate, talleres, seminarios, e laboratorios en calquera ámbito da investigación ou da creación artística na Universidade de Vigo, sendo requisito imprescindible contar con investigadores alleos á Universidade de Vigo. Neste caso, a subvención irá dirixida ó financiamento

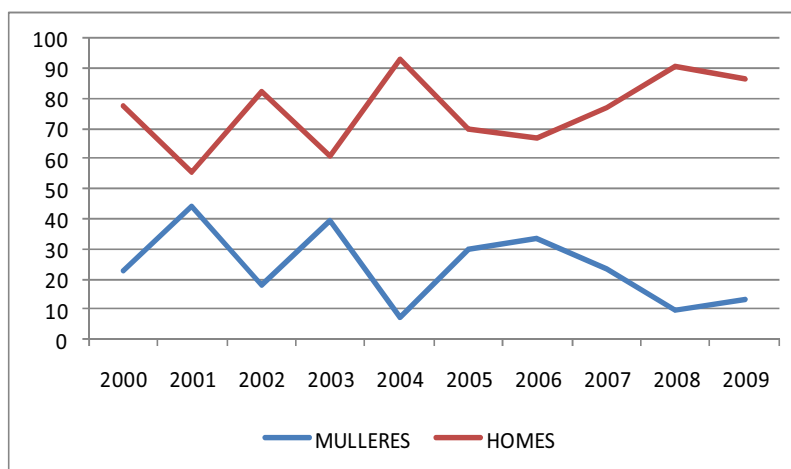
parcial dos gastos de viaxe e estadia. As persoas solicitantes deberán ser investigadores ou investigadoras da Universidade de Vigo.

Na táboa seguinte están os datos das axudas concedidas a mulleres e homes para a organización de congresos correspondentes ao período de tempo dende o ano 2000 ata o ano 2009. Convén aclarar que o número de homes e mulleres compútanse tendo en conta quen é a persoa que solicita a axuda para a organización de congresos. No total da táboa aprézanse importantes diferenzas entre homes e mulleres, os homes son 141 e as mulleres 50. Estando a diferenza maior no 2008, na que os homes representan o 90,48% e pólo que respecta aos datos do 2009 procedentes da web da UVigotemos que dun total de 15 axudas aprobadas 13 son solicitudes de homes e 2 de mulleres.

TÁBOA 3.2.2.20. CONGRESOS

ANO	MULLERES	% MULLERES	HOMES	% HOMES
2000	5	22.73	17	77.27
2001	8	44.44	10	55.56
2002	3	17.65	14	82.35
2003	9	39.13	14	60.87
2004	1	7.14	13	92.86
2005	6	30.00	14	70.00
2006	10	33.33	20	66.67
2007	6	23.08	20	76.92
2008	2	9.52	19	90.48
2009	2	13.33	13	86.66

GRÁFICA 3.2.2.7. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. CONGRESOS



Respecto das axudas para a organización de encontros, na táboa seguinte vese que os datos deste tipo de axuda refírense ao período 2000-2006, último ano no que se convocan. Pódense apreciar diferenzas significativas no cómputo total, pois de 54 solicitudes aprobadas, 39 son de homes e 15 de mulleres. Con posterioridade a ese ano convócanse axudas para a organización de xornadas cuxos datos son os seguintes: no ano 2007 de 10 axudas 7 a homes e 3 a mulleres, no 2008, 13 axudas das que 7 son a homes e 6 a mulleres, e no 2009 hai 6 axudas concedidas para xornadas, 4 a homes e 2 a mulleres.

TÁBOA 3.2.2.21 ENCONTROS

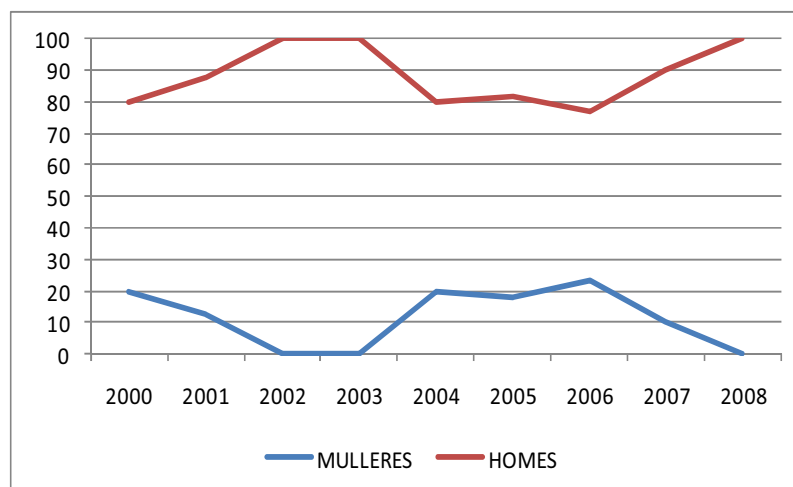
ANO	MULLERES	% MULLERES	HOMES	% HOMES
2000	5	50.00	5	50.00
2001	2	28.57	5	71.43
2002	0	0.00	3	100.00
2003	3	42.86	4	57.14
2004	1	12.50	7	87.50
2005	3	21.43	11	78.57
2006	1	20.00	4	80.00

En canto ás axudas para a organización de seminarios, como se ve na táboa e na gráfica seguintes, temos datos referidos ao período 2001-2009. Neste período concedéronse un total de 68 axudas para a organización de seminarios, destas 58 corresponden a homes e 10 a mulleres. No ano 2009 aprobáronse 7, e todas corresponden a solicitudes feitas por homes.

TÁBOA 3.2.2.22. SEMINARIOS

ANO	MULLERES	% MULLERES	HOMES	% HOMES
2001	1	20.00	4	80.00
2002	1	12.50	7	87.50
2003	0	0.00	4	100.00
2004	0	0.00	7	100.00
2005	2	20.00	8	80.00
2006	2	18.18	9	81.82
2007	3	23.08	10	76.92
2008	1	10.00	9	90.00
2009	0	0.00	7	100.00

GRÁFICA 3.2.2.8. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. SEMINARIOS



## PROGRAMA DE AXUDAS Á MOBILIDADE DE INVESTIGADORAS/ES

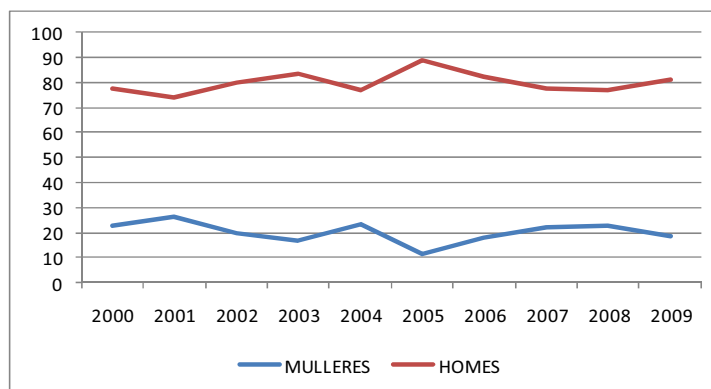
### Visita de investigadores e investigadoras

O obxectivo é fomentar visitas de investigadores e investigadoras de sona internacional para pronunciar conferencias, facilitar reunións de traballo, debate, e exposicións de obra plástica entre investigadores e investigadoras da nosa comunidade universitaria e investigadores e investigadoras que estean dirixindo traballos análogos noutros centros de investigación, preferentemente estranxeiros. Só se concederá unha visita por Departamento, Instituto, ou grupo solicitante.

TÁBOA 3.2.2.23 VISITA INVESTIGADORAS/ES

ANO	MULLERES	% MULLERES	HOMES	% HOMES
2000	7	22.58	24	77.42
2001	11	26.19	31	73.81
2002	7	20.00	28	80.00
2003	4	16.67	20	83.33
2004	3	23.08	10	76.92
2005	3	11.11	24	88.89
2006	5	17.86	23	82.14
2007	6	22.22	21	77.78
2008	8	22.86	27	77.14
2009	3	18.75	13	81.25

GRÁFICA 3.2.2.9. DISTR. PORCENTUAL. VISITA INVESTIGADORAS/ES



Os datos corresponden ao período 2000-2008, no que dun total 262 axudas concedidas, 208 son de solicitudes de homes e 54 son de mulleres. Dos datos correspondentes ao 2009 temos que das 16, 13 son de homes e 3 de mulleres.

#### **Bolsas de viaxe –asistencia a congresos**

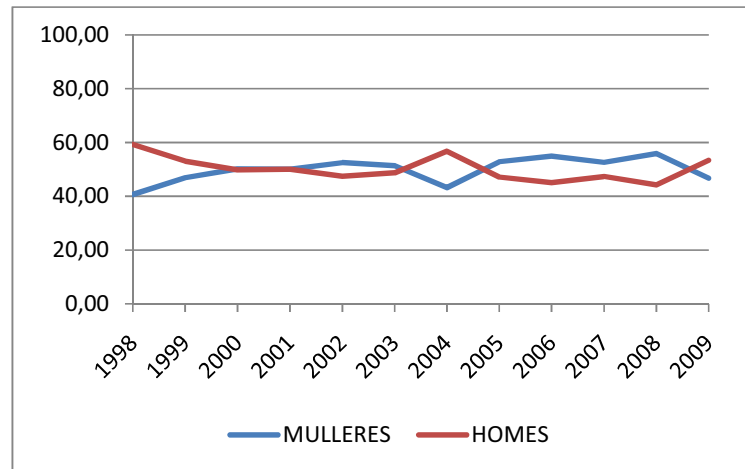
O obxectivo desta subvención é destinar financiamento parcial aos desprazamentos para a presentación de comunicacións orais ou escritas ou proxectos creativos, en congresos, exposicións de creación artística, e reunións científicas, nacionais ou internacionais que se organicen fóra de Galicia. Solicitantes: profesores, axudantes, investigadores, bolseiros posdoutorais e alumnos de doutoramento adscritos á Universidade de Vigo e que formen parte dun grupo de investigación rexistrado no Servizo de Investigación da Universidade de Vigo.

TÁBOA 3.2.2.24. BOLSAS DE VIAXE

ANO	MULLERES	% MULLERES	HOMES	% HOMES
1998	122	40.67	178	59.33
1999	91	46.91	103	53.09
2000	135	50.19	134	49.81
2001	91	50.00	91	50.00
2002	146	52.52	132	47.48
2003	133	51.35	126	48.65
2004	132	43.28	173	56.72
2005	158	52.84	141	47.16
2006	149	54.98	122	45.02
2007	160	52.63	144	47.37
2008	183	55.79	145	44.21
2009	83	46.63	95	53.37



GRÁFICA 3.2.2.10. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. BOLSAS DE VIAXE



Para analizar estas subvencións contamos con datos referidos ao período 1998-2008 no que se ve que se dá unha situación de equilibrio que se mantén ao longo do período analizado. Dun total de 2969, 1489 de homes e 1480 a mulleres.

Tamén contamos cos datos publicados na páxina web da UVigo para os anos 2008 e 2009. Para o 2008 temos que se concederon un total de 336 axudas, 186 concedidas a mulleres e 150 a homes. Para o 2009 temos que das 178 concedidas 83 foron a homes e 95 a mulleres

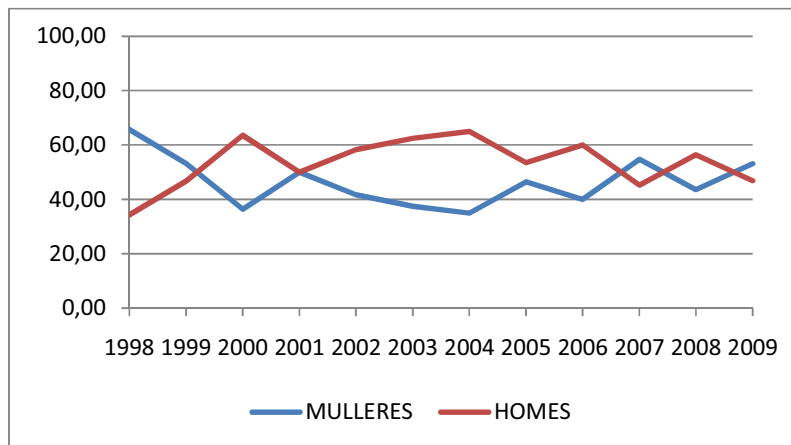
### **Estadías en centros de investigación**

Estas axudas teñen como obxectivo facilitar a estadía en centros de investigación radicados fóra de Galicia para a realización de traballos de investigación e a utilización ou adquisición de técnicas necesarias para o desenvolvemento da mesma e que non poidan ser levadas a cabo na Universidade de Vigo. A duración da estadía comprenderá entre un mes e tres meses. Os solicitantes serán profesores, axudantes, investigadores, bolseiros posdoutorais e alumnos predoutorais adscritos á Universidade de Vigo e que formen parte dun grupo de investigación rexistrado no Servizo de Investigación da Universidade de Vigo.

TÁBOA 3.2.2.25. ESTADÍAS

ANO	MULLERES	% MULLERES	HOMES	% HOMES
1998	86	65.65	45	34.35
1999	25	53.19	22	46.81
2000	16	36.36	28	63.64
2001	28	50.00	28	50.00
2002	15	41.67	21	58.33
2003	18	37.50	30	62.50
2004	14	35.00	26	65.00
2005	26	46.43	30	53.57
2006	18	40.00	27	60.00
2007	23	54.76	19	45.24
2008	24	43.64	31	56.36
2009	26	53.06	23	46.94

GRÁFICA3.2.2.11. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. ESTADÍAS.



Para analizar estas axudas contamos con datos referidos ao período 1998-2008 no que se ve que tamén se dá unha situación de equilibrio, dun total de 600 temos que 307 son de homes e 293 a mulleres. Dos datos obtidos na páxina web temos que no ano 2008 aprobáronse un total de 58 estadías das que 25 foron para mulleres e 33 para homes, no 2009 dun total de 49 axudas 23 para homes e 26 para mulleres.

## PROGRAMA DE BOLSAS E DE AXUDAS Á FORMACIÓN

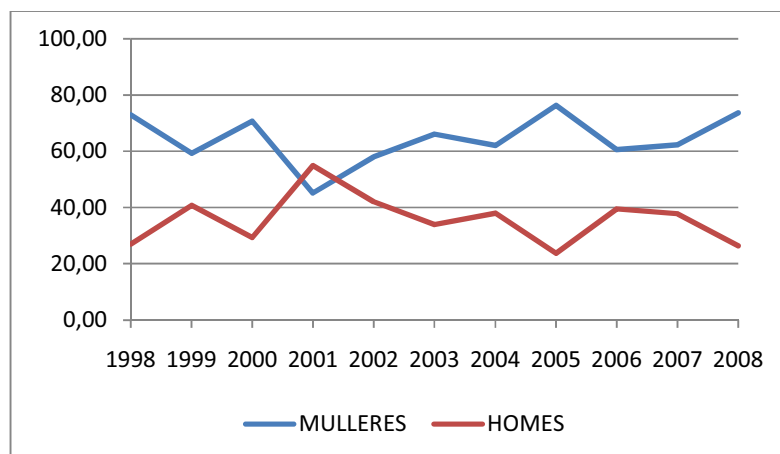
### Bolsas de Terceiro Ciclo

A información para a análise das bolsas de terceiro ciclo corresponde a un período de tempo de dez anos, do 1998 ao 2008. Na táboa seguinte ofrécese a información desagregada por sexo das persoas que conseguiron estas bolsas. As porcentaxes van variando nos distintos anos, aínda que en xeral a porcentaxe de mulleres sempre é maior. En total, en todos estes anos 356 mulleres e 196 homes acadaron as axudas da para o terceiro ciclo concedidas pola UV.

TÁBOA. 3.2.2.26 BOLSAS DE TERCEIRO CICLO

ANO	MULLERES	% MULLERES	HOMES	% HOMES
1998	27	72.97	10	27.03
1999	48	59.26	33	40.74
2000	41	70.69	17	29.31
2001	14	45.16	17	54.84
2002	29	58.00	21	42.00
2003	39	66.10	20	33.90
2004	31	62.00	19	38.00
2005	29	76.32	9	23.68
2006	23	60.53	15	39.47
2007	33	62.26	20	37.74
2008	42	73.68	15	26.32

GRÁFICA 3.2.2.12. DISTR. PORCENTUAL. TERCEIRO CICLO.



Nas convocatorias de Axudas á investigación do ano 2009, estas Bolsas de Terceiro Ciclo de anos anteriores pasan a convocarse como Bolsas de Master orientados á Investigación e, como no caso das bolsas de terceiro ciclo, tanto no programa xeral como no das áreas de especial dificultade para a contratación de doutoras e doutores. O obxectivo desta nova convocatoria é subvencionar aos/ás estudantes integrados en grupos de investigación que estean a realizar o período de formación dun programa de doutoramento na Universidade de Vigo, e que en función da súa capacitación e formación poidan converterse en novos investigadores e investigadoras.

### **Axudas predoutorais**

O obxectivo desta convocatoria é subvencionar doutorandos ou doutorandas integradas en grupos de investigación que estean a realiza-la tese de doutoramento na Universidade de Vigo, e que en función da súa capacitación e formación poidan converterse en novos investigadores e investigadoras. As axudas serán contratos de nova adxudicación xa que os contratos concedidos na convocatoria anterior de axudas predoutorais de nova adxudicación serán renovados sempre que fose superado o informe-avaliación ó que necesariamente se somete o beneficiario de axuda no décimo mes de contrato.

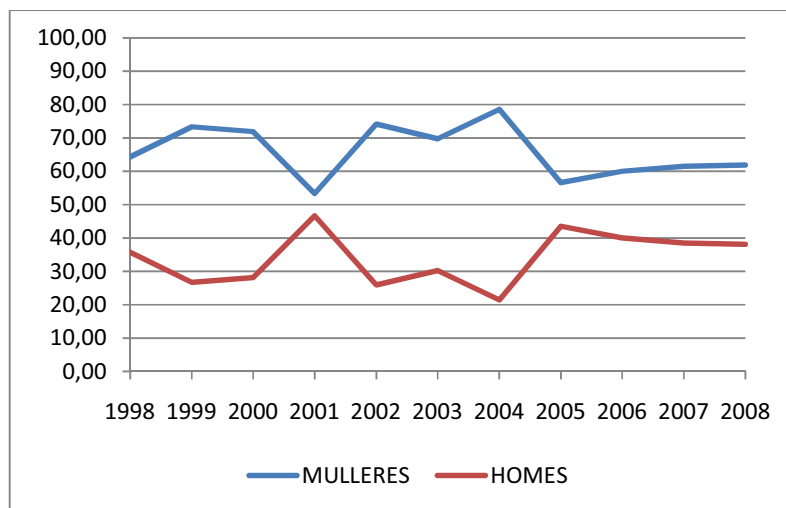
Establécense un total de 15 contratos de nova adxudicación para doutorandos ou doutorandas matriculados na etapa de tese no curso 2009-2010 nun programa de doutoramento da Universidade de Vigo e que estean incorporados a un grupo de investigación rexistrado no Servizo de Investigación da nosa Universidade.

Para analizar estas axudas contamos con datos referidos ao período 1998-2008 no que se ve que tamén se dá unha situación na que as mulleres son maioría, aínda que cunha pequena variación nas porcentaxes, dende o 53,33% ata o 78,57%. Nun total de 289 axudas predoutorais neste período, temos que 94 son de homes e 195 de mulleres. Na táboa seguinte pódense ver estes datos.

TÁBOA 3.2.2.27 AXUDAS PREDOUTORAIS

ANO	MULLERES	% MULLERES	HOMES	% HOMES
1998	9	64.29	5	35.71
1999	33	73.33	12	26.67
2000	23	71.88	9	28.13
2001	8	53.33	7	46.67
2002	20	74.07	7	25.93
2003	23	69.70	10	30.30
2004	22	78.57	6	21.43
2005	13	56.52	10	43.48
2006	15	60.00	10	40.00
2007	16	61.54	10	38.46
2008	13	61.90	8	38.10

GRÁFICA 3.2.2.13. DISTR. PORCENTUAL. AXUDAS PREDOUTORAIS



### PERSOAL INVESTIGADOR DE CONVOCATORIAS COMPETITIVAS

Para a abordaxe deste apartado da diagnose optouse pola vía da revisión e incluso da incorporación textual de diversas convocatorias de axudas, así como da análise de documentos como o de *Política de I+D+i da Universidade de Vigo*, accesible a través da páxina web da UV. Consideramos que esta é unha primeira abordaxe no

coñecemento, con perspectiva de xénero, da situación deste persoal investigador, co obxectivo de iniciar unha reflexión máis profunda que permita detectar os nesgos de xénero e corrixir, na medida do posible, os desequilibrios existentes, así como deseñar políticas de investigación con perspectiva de xénero. O carácter exhaustivo da descrición dos programas de axudas ten como obxectivo permitir que afloren cuestións relevantes dende a perspectiva de xénero, como por exemplo os requisitos previos, os criterios de valoración, as condicións inherentes ás axudas, os ámbitos de coñecemento, a composición das comisións, etc.

O desenvolvemento da carreira científica conta con axudas que proveñen do INCITE. A carreira científica comeza cunha fase de formación, mediante o Programa María Barbeito na que se contrata tituladas/os superiores na etapa predoutoral. A segunda fase da carreira científica é a de incorporación e inclúe os programas Ángeles Alvariño e Isidro Parga Pondal. A terceira fase é carreira de tecnólogo/a, con este propósito convócanse os programas Lucas Labrada e Isabel Barreto. Estes programas teñen como obxectivo fomentar a formación e a especialización de tecnólogos/as e axentes de innovación e xestión de proxectos de I+D+i.

Na convocatoria do programa de recursos humanos do INCITE da Dirección Xeral de Investigación, Desenvolvemento e Innovación ofértanse prazas nas universidades para os programas Ángeles Alvariño e Parga Pondal. Estes dous programas forman parte dunha carreira investigadora que facilite a formación, especialización e consolidación de persoal investigador que vai dirixida á súa integración estable dentro do sistema galego de I+D+i.

O obxectivo vai cara a que a Universidade incorpore post-docs que no futuro podan liderar liñas de investigación que resulten de interese estratéxico, ben sexa porque fortalecen áreas con baixa actividade investigadora, porque reforzan liñas prioritarias para a institución ou porque permiten a grupos fortes incrementar a masa crítica e competir en convocatorias externas con máis posibilidades de éxito.

No caso destes programas as diferenzas están en que no Ángeles Alvariño as persoas deben ter un doutoramento recente, no Parga Pondal deben cubrir o requisito de ter realizada con anterioridade unha estadía de investigación de 24 meses. Por outra parte, no primeiro caso o perfil das prazas ofertadas é máis amplo pois incorpora maior diversidade de áreas de coñecemento, mentres o segundo a meirande parte das prazas ofertadas corresponden con áreas do ámbito científico-tecnolóxico. Segundo a proposta do programa na convocatoria faise explícito que, dentro do posible, se debería acadar un equilibrio entre os distintos ámbitos de coñecemento. O lóxico sería facer un esforzo neste sentido, pois de non facelo, o desequilibrio de xénero manterase.

### **Axudas do progama “RAMÓN Y CAJAL”**

O Ministerio de Ciencia e Innovación convoca axudas para financiar a contratación de novo persoal doutor a través do Programa “Ramón y Cajal”. Poden solicitar prazas os grupos de investigación que cumpran os requisitos mínimos de grupo de referencia ou consolidado. A selección farase atendendo aos criterios habituais de recursos conseguidos polo grupo (proxectos, contratos), resultados da actividade investigadora (sexenios e produción científica) e axudas activas recibidas en convocatorias anteriores. A Comisión de investigación, sempre que se cumpran un mínimo de recursos e de actividade do grupo, poderá atender a unha distribución entre as áreas temáticas e áreas de coñecemento solicitantes.

TÁBOA 3.2.2.28. INVESTIGADORES DE CONVOCATORIAS COMPETITIVAS.2007

	Ángeles Alvariño	Isidro Parga Pondal	Juan de la Cierva	Ramón y Cajal
HOMES	2	11	0	2
MULLERES	12	3	2	1
TOTAIS:	14	14	2	3

Subprograma Juan de la Cierva (Subprograma JDC-MICINNE) este subprograma vai dirixido á contratación de persoas de recente doutoramento.

Segundo o informe *Política de I+D+i da Universidade de Vigo*, localizable na web da UV, “esta política debería permitir a incorporación de novos investigadores e investigadoras, mediante selección externa, impulsando programas modernos de I+D+i. A Universidade de Vigo decidiu poñer en marcha un plan propio de promoción a figuras PDI en 2006, que permitiu a estabilización de 20 destas doutoras e doutores ata o momento. De momento esta incorporación presenta notables desequilibrios, favorecendo sobre todo os ámbitos máis activos (científico e tecnolóxico).

Ademais desta cuestión, no informe coméntanse as debilidades diagnosticadas. Dise que en primeiro lugar chama a atención a reducida capacidade da UVigopara atraer a figuras Ramón y Cajal. En segundo lugar, as condicións do programa Parga Pondal xeran en ocasións unha cadea auto-reproductora nos grupos que dilúe aos novos doutores e doutoras, crea algunha tensión xerárquica e non serve para acadar o obxectivo de potenciar novas liñas de investigación. En terceiro lugar, estas incorporacións estanse realizando dun xeito desequilibrado por ámbitos, o que incide negativamente nos desequilibrios estruturais internos e previos por capacidade e carga docentes, e anuncia desequilibrios maiores no momento da previsible consolidación destas figuras. Por último, ata o momento estes programas non están sendo utilizados para potenciar as liñas estratéxicas e preferentes da Universidade de Vigo, renunciando deste xeito a un potente instrumento para reforzar prioridades e resolver carencias estruturais en determinadas titulacións e ámbitos”.

Este desequilibrio por ámbitos de coñecemento está na base do desequilibrio que presentan os datos en relación ao xénero. Neste sentido, sería de interese que estas convocatorias incorporasen a liña estratéxica da igualdade tal como se define actualmente nos estudos feministas, de mulleres ou de xénero.



## **A Oferta científico-tecnolóxica I+D+i, Servizos e Formación. UV 2005.**

Co fin de poder presentar unha panorámica o máis ampla posible da actividade investigadora da UVigo con perspectiva de xénero, considerouse apropiado incorporar unha análise sobre a información dispoñible na OTRI en relación a unha parte da transferencia de tecnoloxía, concretamente sobre os grupos de investigación da UVigo que ofertan servizos de I+D+i e de formación.

Esta análise realizouse en base á publicación do catálogo *Oferta científico-tecnolóxica I+D+i, Servizos e Formación. Universidade de Vigo 2005*. A publicación ofrece un catálogo de servizos, formación e coñecemento en I+D+i cara a atender as demandas dos sectores produtivos e cubrir as posibles necesidades das institucións públicas. Trátase dun resumo guiado das liñas de investigación, capacidades de formación e servizos que realizan os grupos de investigación da UV.

A través da análise desta publicación trátase de coñecer a composición dos grupos e a súa vinculación aos estudos e investigacións das mulleres e do xénero, así como a vinculación destes grupos de investigación coa transferencia de coñecemento. O obxectivo desta análise é ver cantos destes grupos teñen mirada de xénero, quer porque se encamiñan directamente a estas cuestións, quer porque as teñen en conta ao abordar calquera ámbito. Este catálogo, ao estar presentado por ámbitos, permite unha rápida mirada para comprobar se o ámbito é un factor diferencial, cales son as presenza ou ausencias en cada un deles, que temas están máis consolidados, quen está nestes grupos de investigación e que transferencia de coñecemento se está a producir.

A necesidade de incorporar a perspectiva de xénero nos grupos de investigación na UVigo é un reto inaprazábel. Da revisión dos temas aos que se dedican todos os equipos que aparecen no catálogo, podemos concluír que incorporar a perspectiva de xénero sería moi importante para todos eles. Resulta absolutamente imprescindible que se incorpore amplamente ao ámbito xurídico-social, onde esta perspectiva debería estar xa totalmente xeneralizada. A falta de perspectiva de xénero nas investigacións neste campo produce carencias de foco inexplicables a esta altura, eivas no marco de análise e

na xeneralización dos resultados para a súa aplicación na sociedade. Cuestións relacionadas cos dereitos humanos, como é a violencia de xénero, están demandando un esforzo importante por parte de institucións que traballan neste ámbito e que deben permitir unha abordaxe integral, xa que están implicados campos tan diversos como como o xurídico, o político-administrativo, o da comunicación, o psicolóxico, o sociolóxico, o económico, o educativo, e por suposto, doutros ámbitos como o sanitario e o tecnolóxico.

Os obxectivos da planificación estratéxica actual en I+D+i consisten en poñer esta ao servizo da cidadanía, do benestar social, e do desenvolvemento sostible; e implica, asemade, a incorporación das mulleres. A incorporación do enfoque de xénero é necesario en todos os ámbitos de coñecemento, mesmo naqueles que a primeira vista se consideren neutrais respecto do xénero. A súa pertinencia é evidente aínda que só se considere que a sociedade é a destinataria do quefacer científico e técnico, e polo tanto, as persoas están concernidas e implicadas, como investigadoras, como poboación destinataria das investigacións, tamén como persoas usuarias de produtos, e, cando menos, débese considerar o impacto diferencial que teñen sobre mulleres e homes as políticas científicas, as tecnoloxías, os procesos industriais e do coñecemento e os produtos.

Asemade, é preciso considerar a necesidade de innovación na cultura organizativa das organizacións científicas; cultura que foi creada e consolidada desde os valores masculinos, excluindo elementos fundamentais do desenvolvemento integral das persoas, ignorando, por exemplo, que hai vida fóra do traballo de investigación. Cuestión esta que remata por influír no mantemento dos estereotipos de xénero. A incorporación dos valores femininos sería, por si mesmo, un importante elemento de innovación e ademais, a innovación debe estar ao servizo da igualdade.

Na citada publicación aparecen 249 equipos de investigación. Destes, só 14 manifestan explicitamente que contemplan a perspectiva de xénero quer como único eixe, como eixe principal, ou como un dos eixes do seu traballo de investigación ou da súa oferta científico-tecnolóxica. Dos 14 grupos, 10 pertencen ao ámbito xurídico-social e 4 ao

humanístico. Disto pódese concluír que a perspectiva de xénero non está incorporada, nin moito menos, como unha liña de traballo xeneralizada nin sequera como unha variable importante á hora de afrontar as investigacións ou os servizos de formación que se levan a cabo na Universidade de Vigo. Considerando cada un dos ámbitos por separado pódense aclarar algo máis as ideas expostas ata aquí.

No ámbito tecnolóxico non aparece ningún equipo que, explicitamente, teña en conta ás mulleres ou o xénero, como perspectiva, ou como elemento de análise ou de aplicación. Ter perspectiva de xénero neste ámbito permitiría, en primeiro lugar, poñer en valor a incorporación e presenza das mulleres tecnólogas, recoñecer a súa obra e facelas visibles. En segundo lugar permitiría derrubar prexuízos e estereotipos; e deste xeito, a sociedade tería modelos de referencia en feminino. En terceiro lugar, permitiría ter en conta e facer visibles necesidades que historicamente foron marxinalizadas e incorporar estudos que teñen interese dende o punto de vista das necesidades específicas das mulleres.

Estas necesidades, derivadas en moitos casos das funcións sociais tradicionalmente adscritas polo xénero, non foron convenientemente tidas en conta neste ámbito. Un dos aspectos máis significativos en relación con isto é a incorporación masiva das mulleres ao traballo remunerado e fóra da esfera doméstica, incorporación que supuxo importantes cambios que fixeron emerxer novas necesidades domésticas e de coidado – as mulleres non son ubicuas, se se está nun espazo déixase de estar noutro-; necesidades que tamén provocaron cambios nos procesos de deseño e de produción industrial.

O traballo doméstico e de coidado, malia que ata agora permaneceu invisible, segue a ser unha necesidade social de primeira orde e é preciso velo na perspectiva de presenzas e ausencias. Mulleres e homes comparten hoxe espazos e tempos, no modelo económico e nos estilos de vida actuais a actividade produtiva relega máis, ou de xeito diferente, á chamada reproductiva. Neste cambio a tecnoloxía deberá xogar un papel fundamental e dar solucións ás novas necesidades da maneira máis eficaz e eficiente.

Os cambios demográficos de gran calado que están a acontecer, como por exemplo o avellentamento da poboación, están a producir unhas demandas até agora inexistentes e que se solucionaban coa achega gratuíta do traballo feminino. Estas novas necesidades tamén se deben afrontar dende o punto de vista da tecnociencia, para a súa aplicación ao ámbito do coidado como responsabilidade social colectiva e compartida.

Como reflexión, e tratando de achegar ideas, faise referencia a algunhas cuestións concretas que pagaría a pena considerar. Os cambios sociais xa citados producen necesidades que é importante afrontar con perspectiva de xénero en campos como o das tecnoloxías dos alimentos, a conservación, a distribución, a preparación, etc. e calquera outro aspecto no que teña aplicación a tecnoloxía para facilitar o traballo.

Outros cambios, como o da incorporación de man de obra feminina á industria, tamén deben ser enfocados con mirada de xénero, especialmente na cuestión de saúde laboral, prevención e riscos laborais, calidade de vida, etc. Outros exemplos están nos campos da biotecnoloxía e da tecnoloxía da saúde, posto que as mulleres son un grupo específico dende un punto de vista biolóxico, e o das tecnoloxías para a sociedade da información no que as mulleres tamén presentan un perfil diferenciado polos efectos da socialización e dos roles.

Polo que respecta ao ámbito científico tampouco aparece ningún equipo que explicitamente teña en conta ás mulleres ou o xénero, como perspectiva ou como elemento de análise ou de aplicación. Facer visibles as mulleres científicas e as súas achegas, ter en conta os procesos de cambio social e a emerxencia de novas necesidades –cuestións xa comentadas no ámbito tecnolóxico- poñen de manifesto a necesidade de incorporar a perspectiva de xénero neste ámbito.

Como exemplo desta necesidade podémonos deter no campo da saúde física, psíquica e social. Na saúde física, considerar o impacto diferente sobre homes e mulleres dos diversos elementos e compostos químicos, fármacos, terapias, intervencións, etc., permitiría superar o modelo androcéntrico do tratamento da saúde. Tamén tería

aplicación no campo da biotecnoloxía, da biotecnoloxía ambiental, da análise química, da análise farmacolóxica, ou na xestión e no tratamento estatístico da información.

Incorporar a perspectiva de xénero na formación das e dos profesionais no ámbito da saúde é fundamental, pois en moitos casos van traballar directamente con persoas, e as mulleres son unha poboación destinataria específica na diagnose e tratamento de diversas patoloxías. Neste sentido non se poden esquecer cuestións de saúde pública ou algunhas patoloxías das que as mulleres son protagonistas, quer como coidadoras quer como pacientes; especialmente porque nalgúns casos son consecuencia da desigualdade construída polo patriarcado. Neste sentido cómpre facer mención a dous grupos significativos como son as persoas coidadoras de dependentes e as vítimas de violencia sexista.

Outra cuestión de interese, neste caso relacionada cos procesos de cambio social citados e sobre os que a mirada de xénero amplía o horizonte, ten que ver co campo da nutrición e da dietética. Actualmente estanse detectando problemas de saúde pública moi importantes relacionados cos hábitos alimenticios da poboación, como por exemplo a obesidade, e que en moitos casos están relacionados coa incorporación das mulleres ao traballo fóra do fogar e que aínda non foron resoltos como problema social. Individualmente as solucións se complican e a falta de tempo, a présa, a fatiga, a imprevisión, etc. son unha constante na vida das persoas -especialmente das mulleres- e desencadea problemas de saúde física e psíquica.

Estes aspectos mencionados relacionados co estilo de vida actual teñen consecuencias directas nos hábitos alimentarios da poboación. O tempo e a planificación son especialmente importantes en todo o que ten que ver coa elaboración de menús adecuados ás necesidades específicas de diferentes grupos como persoas maiores, infancia, etc., ou tamén de estados puntuais da vida como o embarazo, ou de patoloxías específicas que requiren coidados nutricionais constantes. A perspectiva de xénero permitiría, ademais de valorar todo o traballo e a cobertura de necesidades que se viña facendo no ámbito doméstico, ser conscientes da súa importancia para o desenvolvemento social e prever necesidades e actuacións.

Outros exemplos do positivo que sería incorporar a perspectiva de xénero témolos no campo ambiental, no do planeamento urbanístico e territorial, no transporte, na vivenda etc. nos que se tende a invisibilizar as necesidades das mulleres e someter todo -deseño e realización- as necesidades da chamada economía produtiva. Esta visión nesgada provoca unha diminución da calidade de vida das persoas ao non ter en conta as outras esferas fundamentais da súa existencia e un empobrecemento xeral. A perspectiva de xénero permite, por exemplo, ver outras necesidades e poñer en valor achegas e modos de vida saudables, menos alienantes e máis solidarios que repercuten en todas as persoas e que son moi enriquecedores.

Nos outros dous ámbitos, o humanístico e o xurídico-social, a situación é diferente, pois si que se contempla explicitamente a perspectiva de xénero nalgúns dos grupos.

Respecto do ámbito humanístico débese sinalar que hai 4 equipos que incorporan explicitamente a perspectiva de xénero no seu traballo de investigación e formación. Os contidos da oferta destes equipos é a seguinte:

- Programas de acción e apoio a colectivos de mulleres (DGLDT).
- Formación en estudos culturais e multiculturalismo, feminismos e resistencia.
- Dende o territorio e sociedade traballan a xeografía e o xénero, en aspectos como a incidencia na estrutura de xénero nos procesos socio-económicos, políticos e ambientais.
- Teorías feministas e teorías da sexualidade que ofrecen asesoramento co uso non sexista da linguaxe.

Neste ámbito hai outros grupos en cuxa temática sería moi valioso incorporar a perspectiva de xénero. A lingua -textos, retórica-, a historia, a arte, a literatura, o cine, etc. deberían ter un tratamento que incorporase esta mirada, pois, ademais de enriquecer moito a visión do mundo, sería de gran axuda para superar o androcentrismo cultural e a violencia simbólica sistematicamente exercida contra as mulleres e que está a servir de contención ao cambio.

Respecto do ámbito xurídico-social hai que destacar que é o que incorpora máis equipos de investigación que contemplan a perspectiva de xénero. No catálogo hai 10 equipos de investigación cos contidos seguintes:

- Fundamentos de análise económica. Dentro da súa oferta incorpora un epígrafe dedicado ao mercado laboral, análise do mercado laboral feminino e incidencias nas taxas da súa actividade.
- Dereito do traballo e da seguridade social. Contempla cuestións relacionadas coa situación das mulleres en relación a eses dereitos (contratación, precariedade, riscos, etc.).
- Economía. Analiza a distribución da renda e o mercado laboral. Incorpora a temática de economía e xénero, temas relacionados coa familia, distribución da renda, medición da desigualdade e da pobreza, etc.
- Dereito. Analiza a discriminación por razón de sexo no ámbito xurídico, a igualdade e a solidariedade no estado social democrático e de dereito.
- Campo de intervención educativa. Contempla ás mulleres como colectivo específico nos programas de intervención.
- Avaliación de políticas. Dedicase especificamente á asesoría e asistencia técnica en avaliación de políticas e plans de igualdade.
- Psicoloxía xurídica. Traballa temas de divorcio, familia, testemuño, forense, etc.
- Filosofía. Ten como eixo exclusivo estudos de xénero e formación e asesoramento ético a institucións.
- Teoría feminista. Ofrece formación en educación e igualdade de xénero e políticas de igualdade.
- Teoría da educación. Contempla o colectivo das mulleres como un colectivo específico para realización de informes técnicos.

Nestes dous ámbitos de coñecemento, o humanístico e o xurídico-social, ademais das razóns comúns aducidas xa nos outros campos, é obvio que a incorporación da perspectiva de xénero a todos os equipos permitiría unha visión máis completa da sociedade.

Non pretendemos ser exhaustivas nin recorrentes ao referir todos os campos onde a incorporación da mirada de xénero resultaría necesaria, senón so reparar naqueles nos que é imprescindible, pois carecer dela implica mesmo un déficit democrático. Por exemplo no campo dos medios de comunicación, da imaxe, da publicidade, opinión e entretemento, onde constantemente se está a chamar a atención sobre a discriminación, a invisibilidade ou o sexismo directo practicado, e que supoñen un freo ao cambio social, a igualdade, a democracia, e a mellora das expectativas das persoas.

No campo educativo, no que si hai algún grupo que incorpora a perspectiva de xénero, aínda hai moito camiño por diante. Infelizmente, aínda hai moito profesorado universitario que non só non incorpora esta perspectiva, senón que mantén prexuízos de xénero cando a súa tarefa debería incidir en sentido contrario. A incorporación desta mirada podería contribuír á solución de problemas como o tratamento e a prevención xeral da violencia, a incorporación de metodoloxías educativas innovadoras, ou a mellora nas taxas de fracaso e abandono escolar, por citar só algún exemplo.

No campo xurídico, a mirada de xénero ten moitísimo valor no recoñecemento dos dereitos de todas as persoas, así como no desenvolvemento das capacidades das e dos profesionais para ver as discriminacións incrustadas e mesmo aquelas máis sutís coas que convivimos.

Temas tan sangrantes como a violencia sexista teñen que ser afrontados integralmente no seu coñecemento, na abordaxe e no tratamento. Cunha mirada transversal de xénero poderíamos ser capaces de abordalos en toda a súa complexidade e contribuír á súa solución de forma máis rápida e eficaz.

Exemplos semellantes se poderían indicar para campos como o do traballo, da empresa, e da responsabilidade social, cuxo enfoque non pode prescindir da igualdade de xénero. En relación co ámbito da ciencia política, é elemental a transcendencia que ten lograr unha cidadanía plena e a igualdade real no exercicio dos dereitos, así como na definición das políticas públicas. Para rematar estes breves apuntamentos pódese citar o



campo do deporte, no que aínda hoxe ten un importante nesgo de xénero, incluso na poboación máis nova, tanto no que atinxe á súa práctica como á súa consideración.

A aplicación da perspectiva de xénero non só é importante, senón que é fundamental para xerar un coñecemento que directamente vai contribuír a incluír as mulleres como suxeitos de pensamento e de investigación con consecuencias inmediatas sobre a análise social. Non cabe dúbida de que a incorporación da mirada de xénero nos moitos equipos que hoxe investigan e ofrecen servizos na UVigomelloraría moitísimo a calidade da investigación e da transferencia de coñecemento, e como consecuencia, melloraría a calidade da democracia e a calidade xeral da vida de toda a poboación.

Como síntese preséntanse os datos que se desprenden da revisión da citada publicación, datos referidos á composición dos equipos de investigación e ás direccións dos equipos que se poden ver nas táboas seguintes:

TÁBOA 3.2.2.29. COMPOSICIÓN DOS EQUIPOS. POR SEXO E ÁMBITO.

	MULLERES	%MULLERES	HOMES	% HOMES	TOTAL
TOTAL	334	32.18	704	67.82	1038
CIENTÍFICO	82	44.32	103	55.68	185
HUMANÍSTICO	48	48.98	50	51.02	98
TECNOLÓXICO	71	17.36	338	82.64	409
XUR.-SOCIAL	133	38.44	213	61.56	346

TÁBOA 3.2.2.30. DIRECCIÓN DOS EQUIPOS POR SEXO E POR ÁMBITO.

	MULLERES	%MULLERES	HOMES	% HOMES	TOTAL
TOTAL	75	29.30	181	70.70	256
CIENTÍFICO	20	33.33	40	66.67	60
HUMANÍSTICO	19	48.72	20	51.28	39
TECNOLÓXICO	11	14.67	64	85.33	75
XUR.-SOCIAL	25	30.49	57	69.51	82

Respecto da composición dos equipos, son os do ámbito tecnolóxico os que presentan unha maior presenza de homes, o 82,64%. No ámbito xurídico-social a situación tende máis ao equilibrio pero sen chegar a el cun 61,56% de homes. Nos outros dous ámbitos dáse unha situación máis equilibrada pero en todo caso con maior porcentaxe de homes.

Respecto da dirección dos equipos hai que dicir que no tecnolóxico hai un 85,33% de homes, no xurídico-social un 69,51%, no científico un 66,67, e no humanístico é o único onde hai equilibrio cun 51,28%.

### **3.3. AS MULLERES NO PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS**



### 3.3. AS MULLERES NO PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS

O persoal de administración e servizos da universidade é un colectivo importante á hora de analizar a igualdade na institución universitaria. O compromiso coa igualdade non se pode circunscribir unicamente aos colectivos de alumnado e profesorado, o que significa que a universidade debe dar exemplo e procurar a igualdade en todos eles. Por outro lado, o persoal de administración e servizos ten un papel importante tanto no impulso como na posta en practica das políticas de igualdade, especialmente, a través dos servizos e oficinas da propia universidade. A análise específica dos servizos e oficinas da Universidade de Vigo, dende unha perspectiva de xénero, incorpórase nun apartado específico desta diagnose.

Para esta análise dispónse da información facilitada pola propia universidade a través da unidade de apoio á Vicexerencia de Planificación e Asuntos Económicos. Asemade empregáronse datos procedentes do MEC: *Estadística básica de personal al servicio de las universidades: PAS*.

A UV proporcionou datos do persoal de administración e servizos, desagregados por sexo, relativos a categoría, idade, grupos, centro de traballo; dispónse tamén de información referida á participación de homes e mulleres nos cursos e accións formativas, licenzas, permisos e prestacións: maternidade e permiso de paternidade, redución de xornada e excedencia para coidado de fillas/os ou familiares, etc.

A presenza de homes e mulleres nos órganos de goberno, comisións, consellos e nos órganos de representación sindical, etc., desenvólvese nun capítulo específico sobre participación nos órganos de xestión, no que se analizan en conxunto todos os colectivos da Universidade de Vigo.

Para analizar a igualdade na UV solicitáronse algúns outros datos, infelizmente non se puido dispoñer deles. Por exemplo, solicitáronse datos -desagregados por sexo-

referidos ás condicións de traballo do persoal funcionario e do persoal laboral, grupo e nivel, tipo de contrato e xornada, nivel educativo e a presenza en cada unha das unidades estruturais. Igualmente solicitouse información respecto do acceso, promoción, desenvolvemento e formación: datos desagregados por sexo referidos ás persoas que se presentan a concursos e oposicións, e as que gañan esas prazas, tanto de acceso libre como de promoción interna.

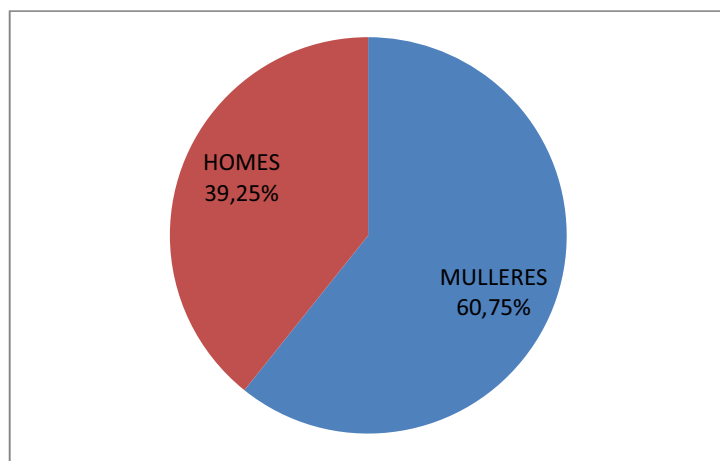
Asemade, solicitouse información sobre a composición dos órganos de selección (comisións ou tribunais) de concursos e de oposicións. Considerouse tamén que tiña interese para esta análise con perspectiva de xénero coñecer quén está en comisión de servizo, quén ocupa postos de libre designación; igualmente é importante coñecer a participación de homes e mulleres como docentes -en cursos e outras accións formativas-, así como outra información relacionada coa formación: se ten lugar dentro ou fóra do horario laboral, cales son as axudas á formación, a mobilidade, ou os permisos para participación en cursos, xornadas e outras acción que teñan que ver co desenvolvemento profesional etc.

Respecto das retribucións solicitouse a retribución anual media de homes e mulleres, a distribución de mulleres e homes por categorías e niveis retributivos, e por percepción do complemento de libre designación no persoal laboral. A información que foi facilitada non puido ser aproveitada na súa totalidade xa que misturaba nunha mesma variable retribucións que non eran homoxéneas desde un punto de vista temporal.

### **Distribución de homes e mulleres no PAS**

No Persoal de Administración e Servizos da Universidade de Vigo as mulleres representan o 60,75%, e os homes o 39.25%.

GRÁFICA 3.3.1. DISTRIBUCIÓN DO PAS. 2008 NA UV



Se comparamos estes datos cos publicados polo Ministerio de Ciencia e Innovación relativos ao conxunto das universidades do estado obsérvanse algunhas diferenzas, no total das universidades públicas, no curso 2007-2008, a porcentaxe de mulleres entre o PAS, é do 58,5%, porcentaxe que se eleva na Universidade de Vigo ata o 60,75%.

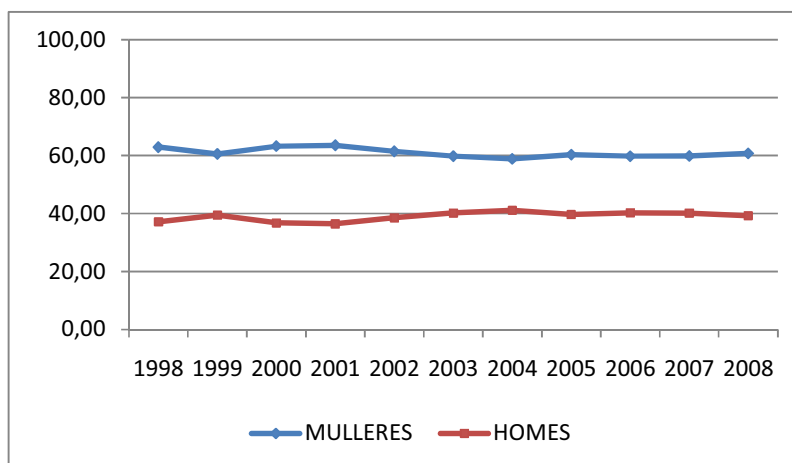
### **Evolución**

Se observamos a composición do PAS con perspectiva histórica, dende o ano 1998 ata o ano 2008, na táboa e na gráfica que se presentan a seguir, nelas pódese apreciar que a distribución, ao longo do período analizado, non experimentou cambios substanciais en canto á proporción de homes e mulleres no conxunto do PAS. En todo este período a proporción de mulleres sempre foi máis alta, situándose entre o 58,86% e o 63,55%.

TÁBOA 3.3.1. PORCENTAXE DE MULLERES E HOMES NO PAS

ANO	% MULLERES	% HOMES
1998	62,90	37,10
1999	60,56	39,44
2000	63,25	36,75
2001	63,55	36,45
2002	61,47	38,53
2003	59,80	40,20
2004	58,86	41,14
2005	60,33	39,67
2006	59,77	40,23
2007	59,87	40,13
2008	60,75	39,25

GRÁFICA 3.3.2. EVOLUCIÓN DA PORCENTAXE DE MULLERES E HOMES



### Categoría e grupo

Considerando en conxunto a distribución do PAS funcionario e laboral por grupo, pódese ver na táboa seguinte que as diferenzas na presenza de homes e mulleres en cada un dos grupos son moi significativas.

TÁBOA 3.3.2. DISTRIBUCIÓN DO PAS POR GRUPOS.

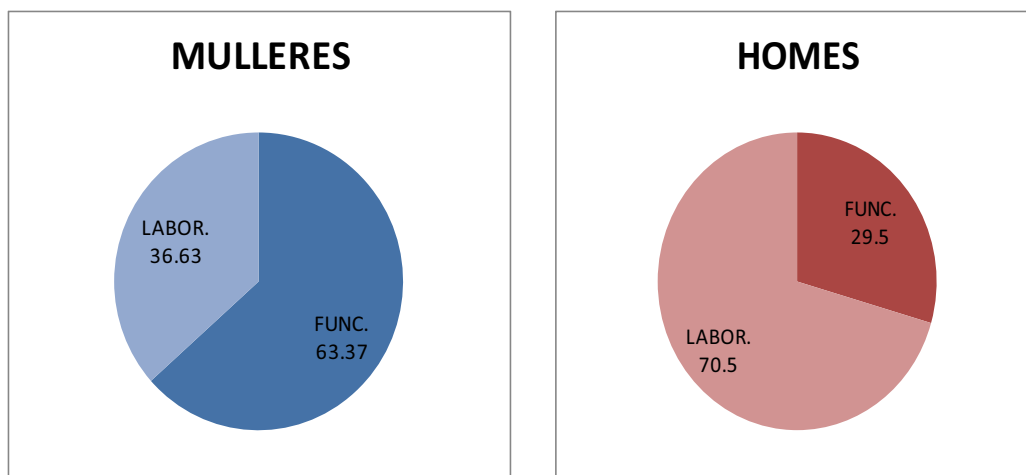
NIVEL	ANO 2008				
	MULLERES	HOMES	TOTAL	%MULLERES	%HOMES
GRUPO A	1	8	9	11.11	88.89
GRUPO B	34	17	51	66.67	33.33
GRUPO C	164	43	207	79.23	20.77
GRUPO D	57	9	66	86.36	13.64
GRUPO I	15	21	36	41.67	58.33
GRUPO II	15	5	20	75.00	25.00
GRUPO III	56	86	142	39.44	60.56
GRUPO IV	61	71	132	46.21	53.79
GRUPO V	1	1	2	50.00	50.00
<b>TOTAL</b>	<b>404</b>	<b>261</b>	<b>665</b>	<b>60.75</b>	<b>39.25</b>



### Sexo e categoría

Se se analiza por separado o conxunto de mulleres que son PAS, temos que o 63,37% destas mulleres son persoal funcionario, e o 36,63% son persoal laboral. Se consideramos esta mesma distribución no caso dos homes que forman parte deste colectivo, as porcentaxes son moi diferentes, neste caso o 29,50% son funcionarios, e o 70,50% son persoal laboral, segundo os datos facilitados pola propia universidade.

GRÁFICA 3.3.3. DISTRIBUCIÓN ENTRE PERSOAL FUNCIONARIO E LABORAL SEGUNDO O SEXO.



No total das universidades públicas, no curso 2007-2008, as mulleres e homes distribúense de xeito diferente nas categorías. No caso das mulleres, o 67,0% son funcionarias e o 33,0% son contratadas e no caso dos homes o 43,9% son funcionarios e o 55,1 son contratados.

### Categoría e sexo

Hai importantes diferenzas de considerar no conxunto do PAS, ser parte do persoal funcionario ou do persoal laboral. Segundo os datos do ano 2008, a situación é máis desequilibrada no PAS funcionario, no que o 75,67% son mulleres -os homes son o 24,33%- , poderíase falar de sobrerrepresentación feminina; sen embargo, hai unha situación máis equilibrada no PAS laboral, no que o 46,96% son mulleres -os homes

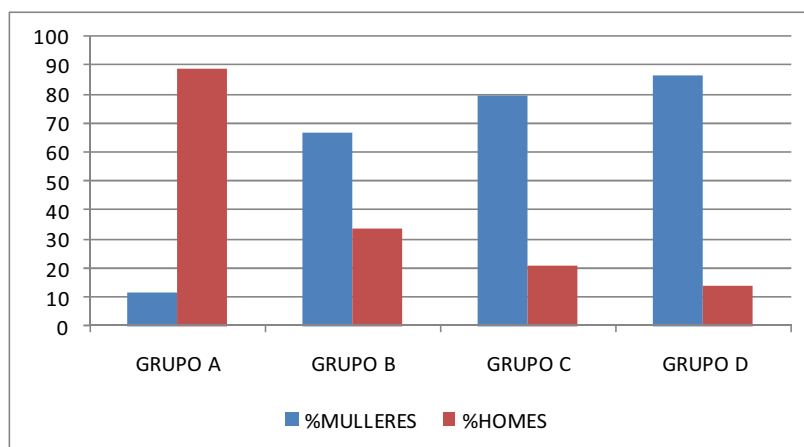
son o 53,04%-, neste caso estaríase nunha situación de equilibrio. Nas táboas seguintes pódense ver estas porcentaxes de conxunto, tanto no caso do persoal funcionario como no do persoal laboral. Asemade, tamén se ven as porcentaxes de homes e mulleres en cada un dos grupos.

Aínda que no paragrafo anterior fálase de sobrerrepresentación feminina no PAS funcionario -máis do 70% de mulleres-, se consideramos cada grupo por separado a situación é ben diferente. No grupo de maior nivel, o grupo A, as mulleres representan tan só o 11,11%, a moita distancia do seu peso no conxunto do persoal funcionario (75,67%). A medida que se vai descendendo de nivel vai aumentando a presenza feminina, chegando ata o 86,36% no grupo D. Se comparamos o número de mulleres por grupo, hai que destacar que é o grupo C, escala administrativa, o que a presenza feminina é máis numerosa. Se facemos a análise do grupo A, escala de xestión, das 9 persoas, 8 son homes.

TÁBOA 3.3.3. DISTRIBUCIÓN PAS. FUNCIONARIO

	AÑO 2008				
NIVEL	MULLERES	HOMES	TOTAL	%MULLERES	%HOMES
GRUPO A	1	8	9	11.11	88.89
GRUPO B	34	17	51	66.67	33.33
GRUPO C	164	43	207	79.23	20.77
GRUPO D	57	9	66	86.36	13.64
TOTAL	256	77	333	76.88	23.12

GRÁFICA 3.3.4. DISTRIBUCIÓN DO PAS FUNCIONARIO.



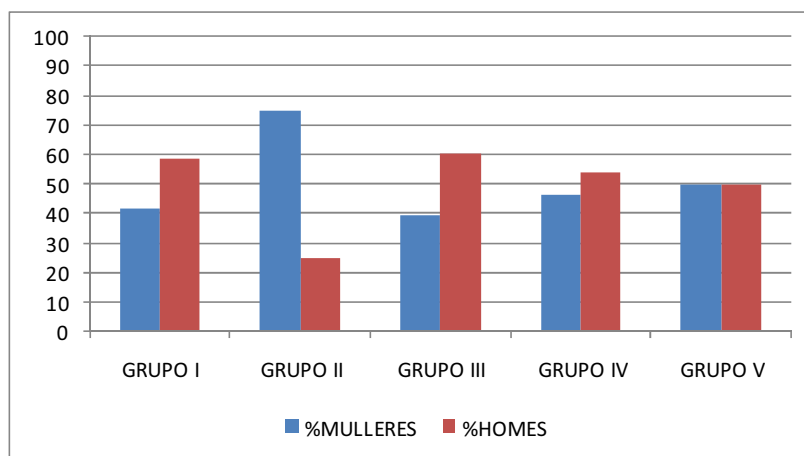
Como se pode ver na gráfica anterior, no ámbito do PAS tamén se dá unha importante segregación vertical. Estamos a ver o chamado efecto pirámide, que vén representar simbolicamente que a medida que se ascende aos chanzos superiores da xerarquía, a presenza feminina vai en diminución, pese a ser moi maioritaria na base. Obsérvese neste caso a descompensada presenza de homes na cimeira (grupo A) e os demais grupos maioritariamente compostos de mulleres.

Se consideramos o PAS laboral no seu conxunto vese que o 44.58% son mulleres. Se temos en conta a proporción de homes e mulleres en cada un dos grupos aprézanse algunhas diferenzas. A porcentaxe máis elevada de mulleres está no grupo II, no que son maioría cun 75%, e pola contra a porcentaxe máis pequena dáse no grupo III, no que as mulleres representan o 39.44%.

TÁBOA 3.3.4. DISTRIBUCIÓN PAS. LABORAL

AÑO 2008					
NIVEL	MULLERES	HOMES	TOTAL	%MULLERES	%HOMES
GRUPO I	15	21	36	41.67	58.33
GRUPO II	15	5	20	75.00	25.00
GRUPO III	56	86	142	39.44	60.56
GRUPO IV	61	71	132	46.21	53.79
GRUPO V	1	1	2	50.00	50.00
TOTAL	148	184	332	44.58	55.42

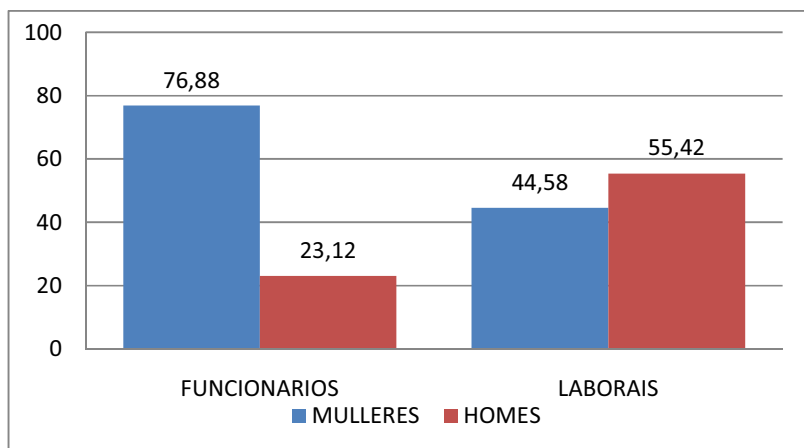
GRÁFICA 3.3.5. DISTRIBUCIÓN DO PAS LABORAL.



Se comparamos esta gráfica coa que representa a situación do PAS funcionario vese que a situación é máis equilibrada, agás no grupo II no que as mulleres están sobrerrepresentadas.

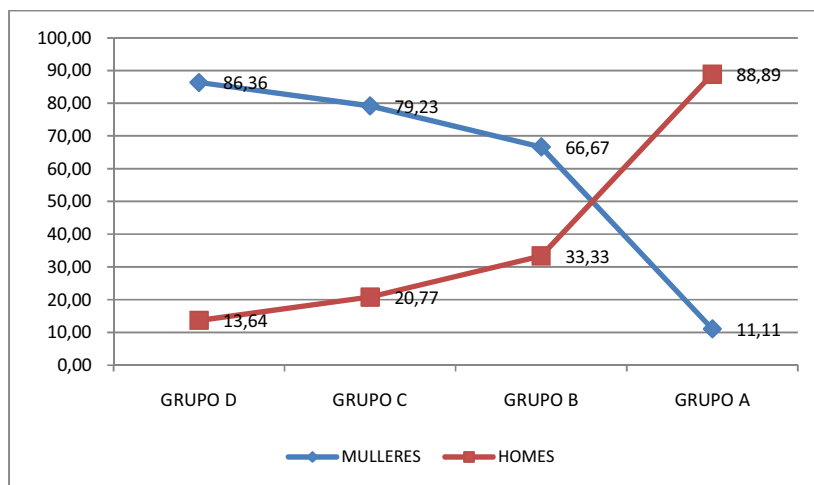
As situacións referidas nas táboas e gráficas anteriores queda corroborada nesta gráfica seguinte, na que se pode comparar o peso de homes e mulleres no persoal funcionario e no persoal laboral.

GRÁFICA 3.3.6. PAS FUNCIONARIO E LABORAL. 2008



Se desagregamos por sexo o PAS nas diferentes categorías, tanto do persoal funcionario como do persoal laboral, cos datos do ano 2008, obtemos a seguinte representación gráfica con forma de tesoura. O PAS funcionario é maioritariamente feminino no que as mulleres son maioría en todos os grupos, salvo no grupo A que é o de maior categoría.

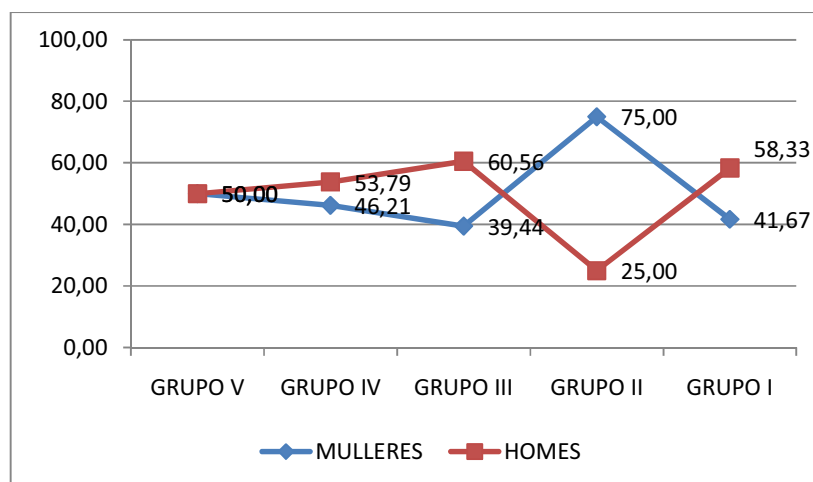
GRÁFICA 3.3.7. PAS. PERSOAL FUNCIONARIO POR GRUPO



Analizando esta gráfica pódese ver o importante desequilibrio entre homes e mulleres nos diferentes grupos do PAS funcionario. No grupo A, a ausencia significativa de mulleres representando só un 11,11%, no grupo B son o 66,67%, no grupo C o 79,23% e no grupo D o 86,36%.

Se representamos graficamente a presenza de homes e mulleres en cada un dos grupos no PAS laboral, cos datos do ano 2008, obtemos a seguinte representación. No PAS laboral o grupo máis feminizado é o grupo II, 75,00% de mulleres, porcentaxe que no grupo I baixa ao 41,67%.

GRÁFICA 3.3.8. PAS. PERSOAL CONTRATADO POR GRUPO



### Evolución PAS funcionario

Se observamos a proporción de mulleres no grupo de persoal funcionario con perspectiva histórica, dende o ano 1998 ata o ano 2008, na táboa seguinte pódese apreciar que a evolución no período analizado non experimentou cambios substanciais, aínda coa excepción do caso do grupo A, no que segundo a información facilitada pola propia universidade, só hai mulleres a partir do ano 2002, un 22,22%, a porcentaxe máis alta deste período corresponde ao ano 2006, cun 37,50%. No ano 2008 temos só un 11,11% de mulleres neste grupo A.

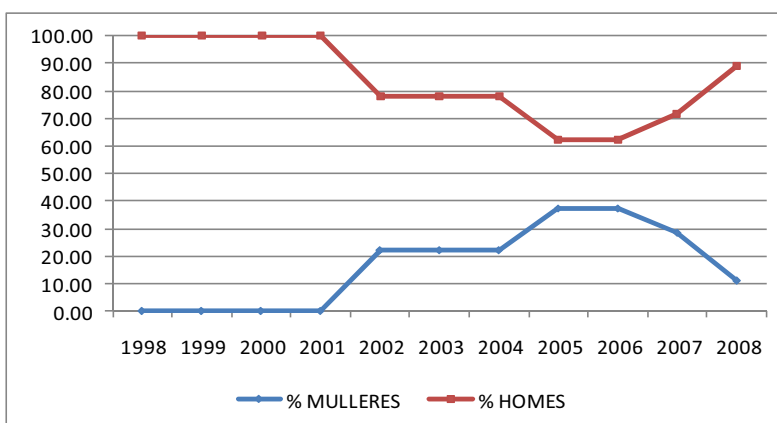
No grupo B, as porcentaxes de mulleres mantéñense sempre por riba do 70% , chegando ao 82,61% no ano 2006. A porcentaxe máis baixa de todo o período considerado é do 66,67%, correspondente ao 2008. No grupo C, as porcentaxes van do 72,00% ata o 79,23%, a porcentaxe máis alta en todo o período analizado que corresponde ao ano 2008. No grupo D as porcentaxes están entre o 67,39% e o 88,46, porcentaxe máis alta correspondente ao ano 2007.

TÁBOA 3.3.5. PORC. DE MULLERES POR GRUPO. PERSOAL FUNCIONARIO

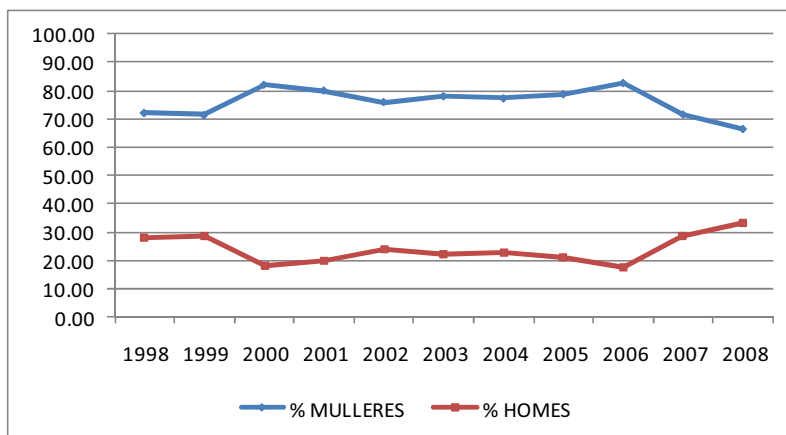
ANO	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
1998	0,00	72,22	72,00	83,00
1999	0,00	71,43	75,00	76,11
2000	0,00	82,00	79,21	72,22
2001	0,00	80,00	78,49	72,41
2002	22,22	76,00	75,69	70,65
2003	22,22	78,00	75,57	68,89
2004	22,22	77,27	74,71	67,39
2005	37,50	78,72	75,72	71,74
2006	37,50	82,61	75,12	75,00
2007	28,57	71,70	77,78	88,46
2008	11,11	66,67	79,23	86,36

Nas gráficas seguintes pódese apreciar a evolución da porcentaxe de mulleres en cada un dos grupos: A,B,C e D

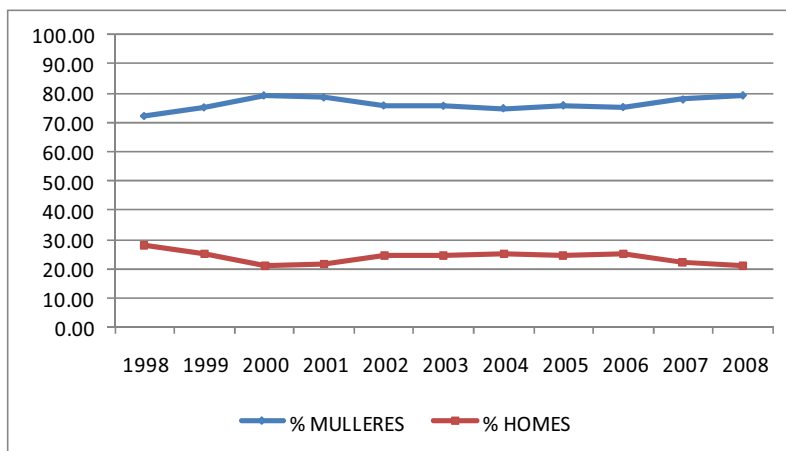
GRÁFICA 3.3.9. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO A



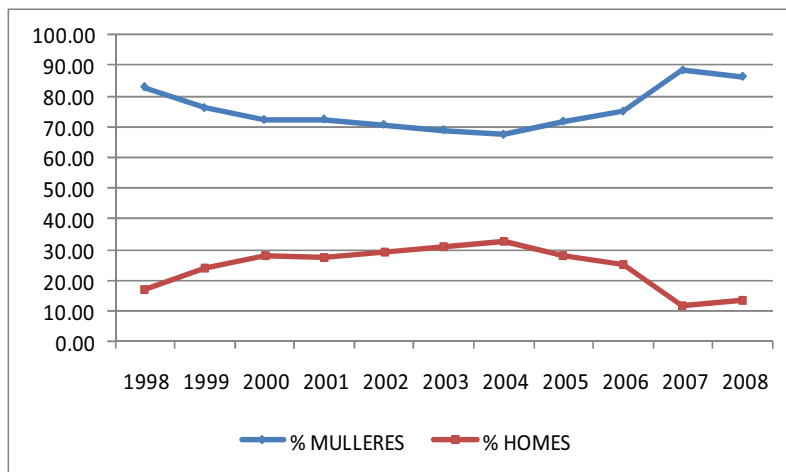
GRÁFICA 3.3.10. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO B



GRÁFICA 3.3.11. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO C



GRÁFICA 3.3.12. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO D



### **Evolución PAS laboral**

Polo que respecta ao PAS laboral, aínda que a situación é máis equilibrada ao consideralo no seu conxunto, aprézanse diferenzas significativas se temos en conta cada un dos grupos do persoal contratado por separado. Analizando con perspectiva histórica, dende o ano 1998 ata o ano 2008, a proporción de mulleres en cada un destes grupos de persoal contratado pódense apreciar algunhas variacións nas porcentaxes.

No grupo I, o de maior nivel, segundo os datos facilitados pola propia universidade, hai mulleres a partir do ano 2002, neste ano a porcentaxes de mulleres é do 46,15%, a máis baixa corresponde ao ano 2007 cun 38,71%. Pola contra, no grupo II, as porcentaxes de mulleres van cambiando moito, dende un 55,56% porcentaxe máis baixa correspondente ao ano 2005, ata porcentaxes de máis do 90%. No grupo III, as porcentaxes tamén ofrecen variacións no período de tempo considerado, de menos dun 20% ata case un 40%. No grupo IV, a situación variou menos e as porcentaxes de mulleres van do 46,21%, porcentaxe máis baixa e que corresponde ao ano 2008, ata o 68,82% do ano 2002.

TÁBOA 3.3.6. PORCENTAXE MULLERES POR GRUPO  
PERSOAL LABORAL

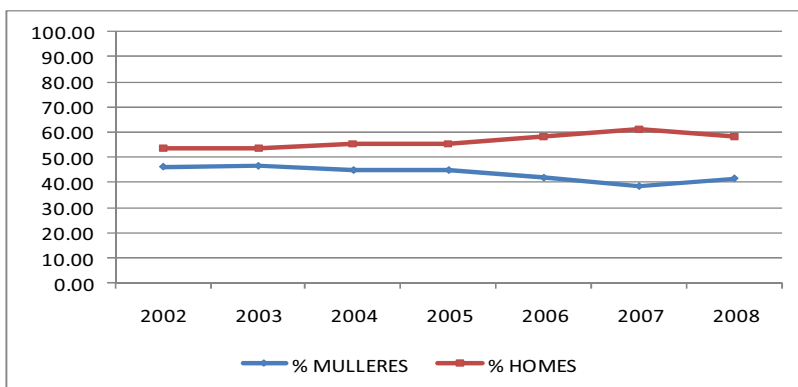
ANO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V
1998		80,00	23,68	60,66	52,78
1999		87,50	16,98	54,17	55,56
2000		100,00	22,95	59,73	59,49
2001		91,67	35,43	68,48	56,25
2002	46,15	50,00	32,28	68,82	61,11
2003	46,43	81,25	39,55	53,13	50,00
2004	44,83	62,50	37,31	56,82	50,00
2005	44,83	55,56	38,97	57,82	66,67
2006	41,94	55,56	35,25	58,67	66,67
2007	38,71	77,78	35,71	52,38	66,67
2008	41,67	75,00	39,44	46,21	50,00

As gráficas seguintes permiten ver e comparar a evolución da porcentaxe de mulleres en cada un dos grupos. A modo de síntese pódese destacar que: no grupo I, hai menos

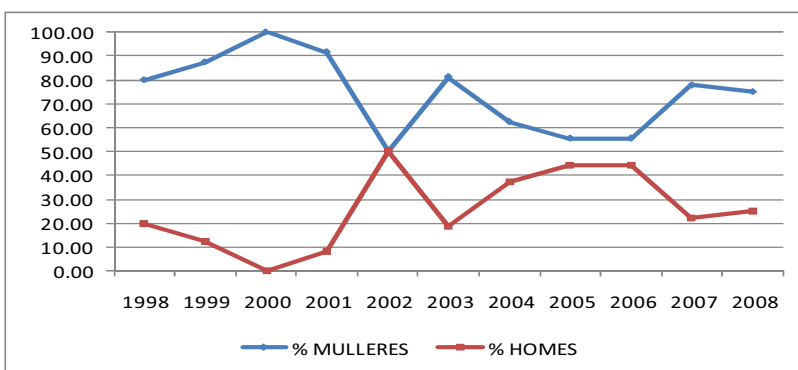


mulleres que homes e pouca variación; no grupo II, hai sempre máis mulleres aínda que con moita variación das porcentaxes; no grupo III, hai sempre menos mulleres e poucos cambios nas porcentaxes. No grupo IV, houbo sempre máis mulleres, excepto no último ano considerado no que hai máis homes, e poucos cambios.

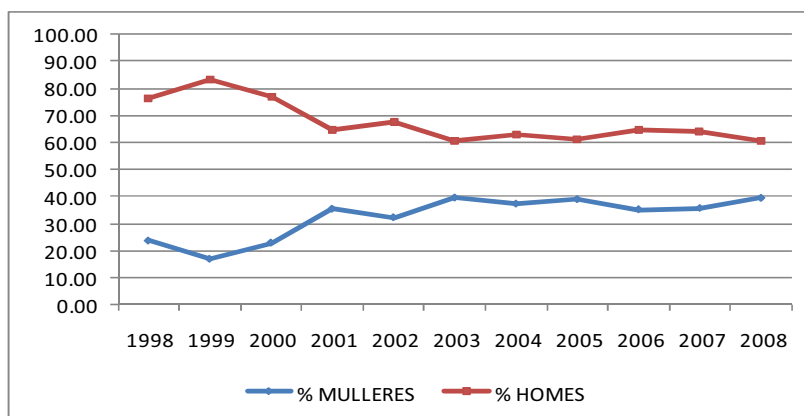
GRÁFICA 3.3.13. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO I



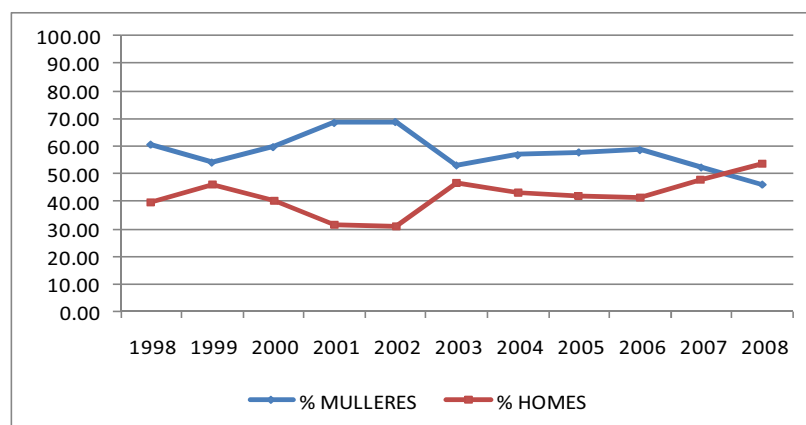
GRÁFICA 3.3.14. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO II



GRÁFICA 3.3.15. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO III



GRÁFICA 3.3.16. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO IV



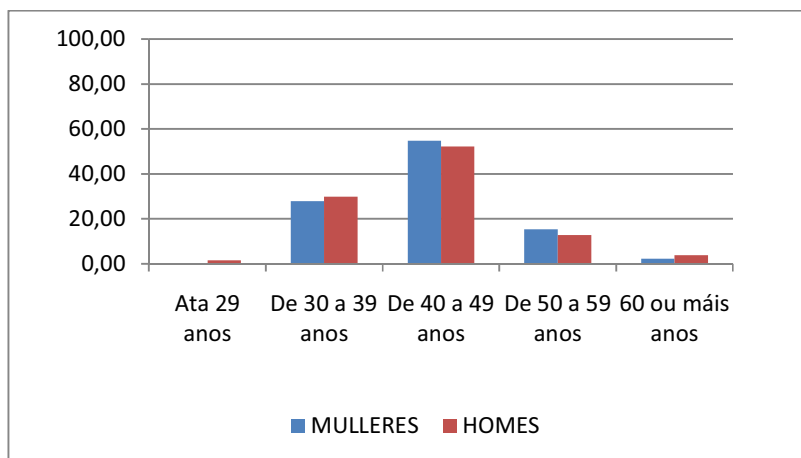
### Distribución do PAS por idade e categoría

Os grupos de idade están distribuídos conforme as estatísticas do MEC en grupos de 10 en 10, onde o primeiro é ata 29 anos, de 30 a 39, de 40 a 49, de 50 a 59, e o último de 60 ou máis. O grupo de idade con máis peso é o de entre 40 a 49 anos, tanto no PAS funcionario coma no laboral. Máis da metade do persoal de administración e servizos está dentro desta cohorte de idade.

TÁBOA 3.3.7. DISTRIBUCIÓN PORC. DO PAS. POR GRUPOS DE IDADE. 2007

HOMES	Ata 29 anos	De 30 a 39 anos	De 40 a 49 anos	De 50 a 59 anos	60 ou máis anos
TOTAL	1,51	29,81	52,08	12,83	3,77
FUNCIONARIOS	0,00	34,25	56,16	6,85	2,74
LABORAIS	2,08	28,13	50,52	15,10	4,17
MULLERES	Ata 29 anos	De 30 a 39 anos	De 40 a 49 anos	De 50 a 59 anos	60 ou máis anos
TOTAL	0,00	27,71	54,66	15,37	2,27
FUNCIONARIAS	0,00	24,67	57,71	16,30	1,32
LABORAIS	0,00	31,76	50,59	14,12	3,53

GRÁFICA 3.3.17. TOTAL PAS. DISTRIBUCIÓN PORC. POR GRUPO DE IDADE



### Centro de traballo

Dende a perspectiva de xénero considerouse de interese analizar o centro de traballo onde o PAS realiza a actividade profesional. Para facilitar esta análise, e tendo en conta a diversidade e a heteroxeneidade dos centros de traballo, decidiuse organizar e tratar a información, coa que se puido contar, por grandes centros de traballo. Podería haber outras alternativas para analizalo, pero considerouse idóneo organizalo así, pois neles compártense, alomenos, espazos e tempos e, seguramente, redes e interaccións.

Deste xeito, os centros de traballo e o PAS correspondente foi clasificado en cinco grandes grupos: bibliotecas, que aglutina o PAS de todas as bibliotecas universitarias (13,84%); centros de investigación, que inclúe o CACTI, o edificio de Fundación, e ECIMAT, (4,61%); centros docentes dos tres campus da universidade (46,88%); persoal das instalacións deportivas (2,3%); e servizos centrais: reitoría e administración dos campus (32,29%).

Na táboa seguinte preséntase esta información segundo os criterios antes referidos e cos datos correspondentes ao ano 2008.

TÁBOA 3.3.8. DISTRIBUCIÓN DO PAS POR CENTRO DE TRABAJO.

CENTRO TRABAJO	% MULLERES	% HOMES
BIBLIOTECA	64.52%	35.48%
CENTROS INVESTIGACIÓN.	45.16%	54.84%
CENTROS DOCENTES	60.32%	39.68%
DEPORTES	12.50%	87.50%
SERVIZOS CENTRAIS	66.36%	33.64%

Na táboa anterior podemos destacar que as mulleres son maioría (máis do 60%) na biblioteca, nos centros docentes e nos servizos centrais; hai equilibrio nos centros de investigación e os homes son maioría nas instalacións deportivas (87,50%).

TÁBOA 3.3.9. DISTRIBUCIÓN POR CENTRO DE TRABAJO E CATEGORÍA.

CENTRO TRABAJO	P. LABORAL		P. FUNCIONARIO	
	%MULLERES	% HOMES	%MULLERES	% HOMES
BIBLIOTECA	54.55%	45.45%	88.89%	11.11%
CENTROS INVESTIGACIÓN.	40.74%	59.26%	75.00%	25.00%
CENTROS DOCENTES	47.27%	52.73%	74.67%	25.33%
DEPORTES	6.67%	93.33%	100.00%	0.00%
SERVIZOS CENTRAIS	34.43%	65.57%	78.85%	21.15%

Se consideramos o PAS segundo a categoría –laboral ou funcionario- como se pode ver na táboa anterior, no persoal funcionario as mulleres son moi maioritarias en todos os centros, e dentro dos persoal contratado, as mulleres son minoritarias en todos os centros, agás na biblioteca.

## Formación

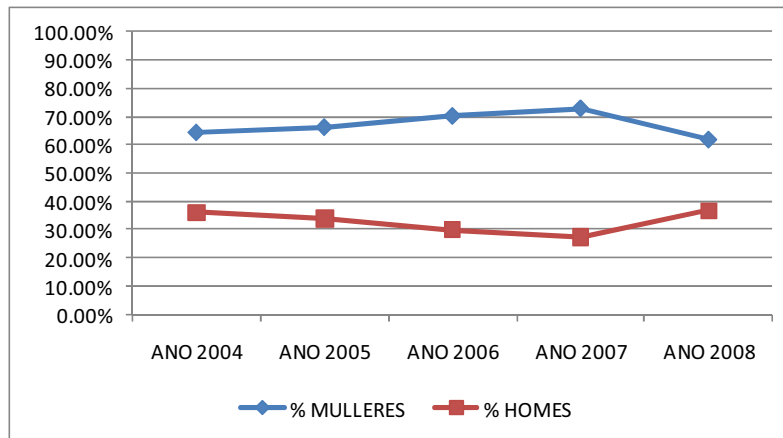
Dispónse de información desagregada por sexo correspondente aos anos que van dende o 2004 ata o 2008. Segundo a información facilitada pola propia UV vemos, en primeiro lugar, que no ano 2008 triplicouse o número de persoas que participan en cursos de formación respecto de toda a serie de anos precedentes.

TÁBOA 3.3.10. CURSOS E ACCIÓN FORMATIVAS

ANO	TOTAL	% MULLERES	% HOMBRES
2004	205	64.39%	36.10%
2005	151	66.23%	33.77%
2006	231	70.13%	29.87%
2007	213	72.77%	27.23%
2008	685	61.90%	36.64%

En todos estes anos as porcentaxes de mulleres na formación están entre o 61,90% e o 72,77%. Estas diferenzas na participación de homes e mulleres na formación mantéñense en todo o período referido. Na gráfica seguinte preséntase a evolución dende o ano 2004 ata o 2008.

GRÁFICA 3.3.18. CURSOS E ACCIÓN FORMATIVAS



Malia que a presenza de mulleres é sempre máis alta que a dos homes, ao afondar na tipoloxía dos cursos e as persoas participantes diferenciando homes e mulleres, parece que, en xeral, o tipo de cursos cun perfil máis tecnolóxico ou de informática -agás os que teñen un carácter instrumental de manexo de programas concretos- teñen unha participación masculina marcada.

Nesta análise pátese de que na meirande parte dos casos as persoas fórmanse en temas relacionados co seu posto de traballo, agás temáticas instrumentais transversais. As

diferenzas máis significativas nas presenzas de homes ou mulleres teñen que ver co grao de feminización ou masculinización de determinados sectores ou postos –bibliotecas, xestión universitaria, espazo europeo-. Emporiso, non todo se podería explicar por esa hipótese, e para poder facer unha análise máis precisa con perspectiva de xénero, deberíase contar con información referida á cobertura hipotética, é dicir, a poboación destinataria desa formación. Deste modo, poderíamos afondar na importancia doutros factores que inciden na participación na formación; factores que teñen que ver non só co contido da formación, senón con cuestións como horarios, lugar de celebración, carácter presencial ou virtual, etc.

## **Licenzas, permisos e prestacións**

Como xa se comentou no caso do PDI, estas cuestións son de gran interese para analizar igualdade na UVigoen relación coa conciliación da vida laboral e familiar. A UV debe comprometerse para mellorar as condicións de vida e de traballo das persoas que forman parte desta institución.

En relación co absentismo xa se fixeron as consideracións pertinentes cando se tratou a análise desta mesma cuestión no PDI. Polo tanto, non se trata de insistir aquí na consideración de como se conceptualiza e computa o absentismo, nin sobre o procedemento de clasificación de datos e da importancia que isto ten nunha análise con perspectiva de xénero.

Con todo, hai que insistir en que dentro de “absentismos” -de acordo coa clasificación facilitada polos servizos centrais da UV- inclúense elementos tan variados como: accidentes, acumulación de permiso de lactación, alta e proposta de incapacidade, enfermidade, liberación sindical total, licencia sen soldo, permiso de ausencia por lactación, prestación de maternidade/so cotización empresa, redución de xornada de traballo, redución de xornada e permiso de lactación, e vacacións; heteroxeneidade que desvirtúa a realidade en relación, por exemplo, co tema da conciliación. Polo dito ata o

momento, ao considerar de xeito diferenciado homes e mulleres, os datos e as gráficas ofrecen unha imaxe nesgada da realidade.

Da análise dos datos facilitados pola propia universidade, temos que a evolución ao longo do período 2000 ata o 2008, é a seguinte:

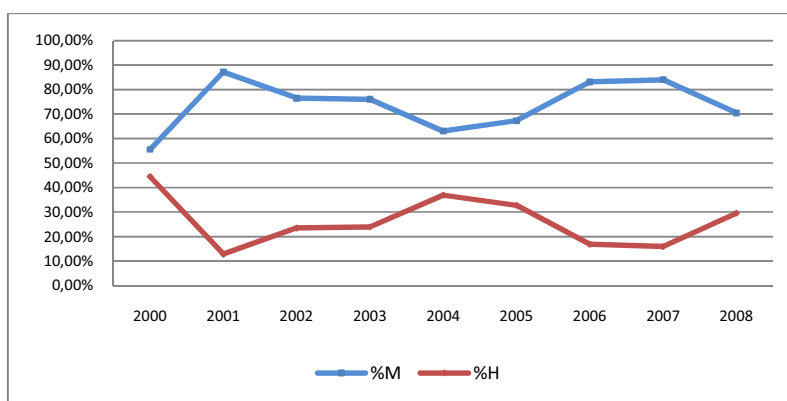
TÁBOA 3.3.11. ABSENTISMO TOTAL POR SEXO. PAS

ANO	TOTAL	%MULLERES	%HOMES
2000	19	55.56	44.44
2001	39	87.18	12.82
2002	54	76.51	23.49
2003	45	76.08	23.92
2004	42	63.03	36.97
2005	56	67.31	32.69
2006	37	83.13	16.88
2007	46	84.07	15.93
2008	39	70.48	29.52

No cómputo do absentismo total por sexo referido ao ano 2008, vese que as mulleres son as grandes absentistas (70,48%). Esta porcentaxe é consecuente co feito de que neste concepto inclúense elementos vinculados ás responsabilidades familiares e á maternidade, funcións asignadas tradicionalmente por adscripción de xénero. A día de hoxe as mulleres son as que teñen a “obriga” de conciliar e cargan coa responsabilidade do coidado e coas consecuencias negativas desta responsabilidade na esfera laboral.

A gráfica seguinte reflicte fielmente o que se acaba de explicar.

GRÁFICA 3.3.19. ABSENTISMO TOTAL POR SEXO. PAS

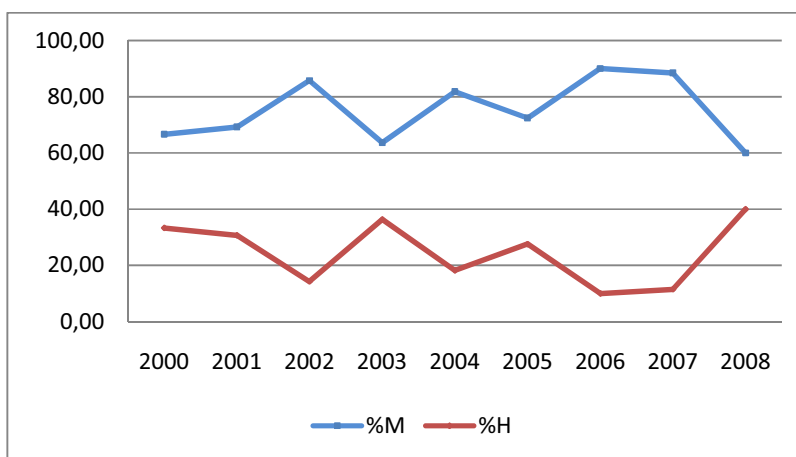


Dentro deste concepto de absentismo, o grupo máis numeroso é o relativo a absentismo por enfermidade, cuxa evolución e distribución amósanse a continuación. A maternidade supoñemos que semella ser unha situación de enfermidade.

TÁBOA 3.3.12. ABSENTISMO POR ENFERMIDADE. PAS.

	TOTAL	%MULLERES	%HOMES
2000	15	66.67	33.33
2001	26	69.23	30.77
2002	21	85.71	14.29
2003	22	63.64	36.36
2004	22	81.82	18.18
2005	29	72.41	27.59
2006	20	90.00	10.00
2007	26	88.46	11.54
2008	25	60.00	40.00

GRÁFICA 3.3.20. ABSENTISMO POR ENFERMIDADE POR SEXO. PAS



Do resto de apartados do clasificado como “absentismo” pódese facer referencia á liberación sindical total, ítem que corresponde fundamentalmente aos homes, ao longo de todo o período de 2000 a 2007 son homes os que teñen liberación sindical (un, dous ou tres) e no ano 2008 corresponde a liberación sindical a catro homes e dúas mulleres. Outro apartado a destacar é a redución de xornada de traballo, que na súa totalidade recae nas mulleres, oscilando entre 3 e 7 persoas nos últimos anos. Esta situación reflicte a necesidade de reclasificar e diferenciar o que se ven incluíndo como absentismo.



### **3.4. A PARTICIPACIÓN DAS MULLERES NO GOBERNO E XESTIÓN**



### **3.4. A PARTICIPACIÓN DAS MULLERES NO GOBERNO E XESTIÓN**

A presenza e a participación das mulleres na UVigo analízase nos diferentes órganos nos que se estrutura a universidade. Segundo os Estatutos da Universidade de Vigo o goberno e a xestión da institución artículase en órganos unipersoais e colexiados.

Órganos colexiados: Consello Social, Claustro Universitario, Consello de Goberno, xuntas de facultade, de escolas técnicas superiores, de escolas universitarias, consellos de departamentos e consellos de campus; Tribunal de garantías.

Órganos unipersoais: Reitor/a, vicerreitorías, secretaría xeral, decanatos e vicedecanatos de facultades, direccións, subdireccións e secretarías de facultades, de escolas técnicas superiores, escolas universitarias e de departamentos; e direccións de áreas e oficinas.

Para afrontar esta análise cóntase cos datos proporcionados pola propia universidade e coa información dispoñible na súa páxina web. Máis en concreto, os datos de referencia teñen como fonte a información facilitada pola Secretaría Xeral no ano 2009 e pola Unidade de Apoio a Vicexerencia de Planificación e Xestión Económica. Asemade, completouse a información con datos da web da UV, consultada por última vez no mes de xullo de 2009, e cos da Memoria Académica do curso 2007-2008.

#### **ÓRGANOS COLEXIADOS**

##### **Claustro**

É o máximo órgano de representación da universidade, está formado polo polo Reitor/a -que o preside- secretaria/o e xerente/e. A súa composición por colectivos é a seguinte: 51% de profesorado numerario doutor, 9% do resto do PDI, un 30% de estudantes e un 10% de PAS. Ao analizar a súa composición con perspectiva de xénero vese que non presenta equilibrio<sup>1</sup> entre mulleres e homes (60/40 na súa composición) no seu

---

<sup>1</sup> LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Disposición adicional primeira. *Presenza ou composición equilibrada.* Para os efectos desta lei, entenderase por composición equilibrada a presenza de mulleres e homes de forma que, no conxunto a que se refira, as persoas de cada sexo non superen o sesenta por cento ni sexan menos do corenta por cento.

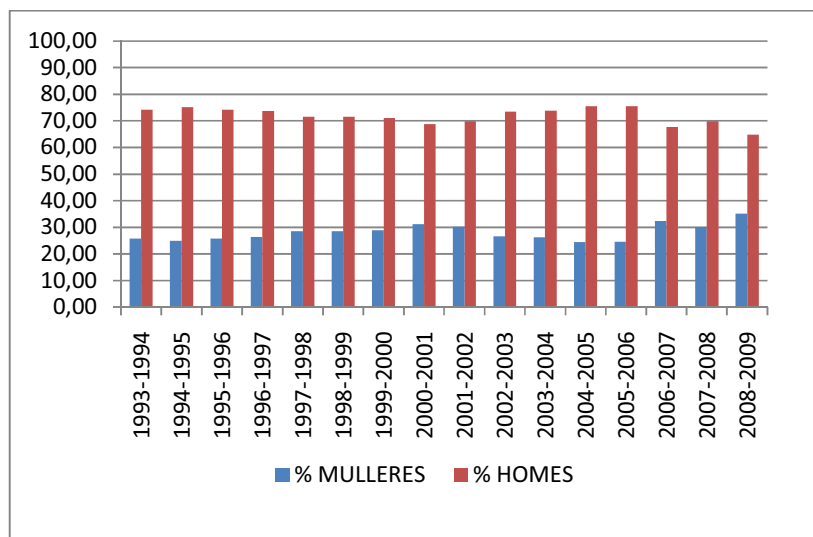
conxunto. A presenza ou composición equilibrada de mulleres e homes trata de asegurar unha representación suficientemente significativa de ambos sexos nos órganos de goberno e representación e nos cargos de responsabilidade. A presenza das mulleres no claustro é inferior ao peso que teñen no conxunto da universidade, en total no curso 2008-2009 hai un 35,14% de mulleres. Ao analizar a composición do claustro nun amplo período de tempo -15 anos- pódese ver que esta situación non ten cambiado demasiado.

Ao ter a posibilidade de facer unha análise diacrónica, nun período que vai do curso 1993-94 ata o curso 2008-2009, vese que a participación das mulleres non se corresponde coa súa presenza na universidade, non só é escasa senón que nestes 15 anos o ritmo de incorporación de mulleres ao claustro, como órgano fundamental de decisión da universidade, ten sido moi lento, cun avance de só 10 puntos porcentuais ao longo de todo este período. Esta consideración faise tendo en conta a presenza de mulleres en cada un dos colectivos na institución -como traballadoras e como alumnas- e considerando que a universidade debería estar á vangarda da igualdade e da transformación social.

TÁBOA 3.4.1: COMPOSICIÓN DO CLAUSTRO.

CURSO	% MULLERES	% HOMES
1993-1994	25.81	74.19
1994-1995	24.90	75.10
1995-1996	25.81	74.19
1996-1997	26.32	73.68
1997-1998	28.46	71.54
1998-1999	28.51	71.49
1999-2000	28.94	71.06
2000-2001	31.23	68.77
2001-2002	30.20	69.80
2002-2003	26.56	73.44
2003-2004	26.25	73.75
2004-2005	24.47	75.53
2005-2006	24.49	75.51
2006-2007	32.35	67.65
2007-2008	30.13	69.87
2008-2009	35.14	64.86

GRÁFICA 3.4.1. CLAUSTRO. COMPOSICIÓN XERAL



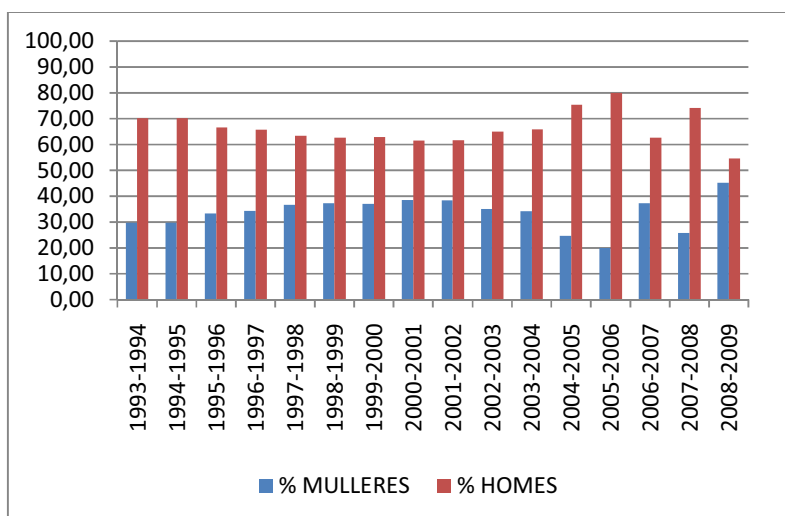
Ao considerar cada un dos colectivos por separado, pódese apreciar que tan só a representación do alumnado mantén o equilibrio: 45,28% de alumnas no curso 2008-2009, aínda que inferior ao peso total das alumnas na universidade, 54.60%.

TÁBOA 3.4.2: COMPOSICIÓN DO CLAUSTRO. ALUMNADO

CURSO	% MULLERES	% HOMES
1993-1994	29.73	70.27
1994-1995	29.73	70.27
1995-1996	33.33	66.67
1996-1997	34.25	65.75
1997-1998	36.62	63.38
1998-1999	37.31	62.69
1999-2000	37.10	62.90
2000-2001	38.46	61.54
2001-2002	38.36	61.64
2002-2003	35.00	65.00
2003-2004	34.18	65.82
2004-2005	24.59	75.41
2005-2006	20.00	80.00
2006-2007	37.31	62.69
2007-2008	25.81	74.19
2008-2009	45.28	54.72

Aínda que no período analizado hai certas discontinuidades, vese un incremento porcentual na taxa de participación do alumnado feminino de 15 puntos, pasando do 29,73% no curso 1993-1994 ata o 45,28% no 2008-2009. Este colectivo é o que ten unha presenza de homes e mulleres máis equilibrada, que podería selo máis se temos en conta que as alumnas, como xa se comentou, son o 54,60% do colectivo e polo tanto, para ser representativa, a proporción debería ser a inversa.

GRÁFICA 3.4.2.CLAUSTRO ALUMNADO



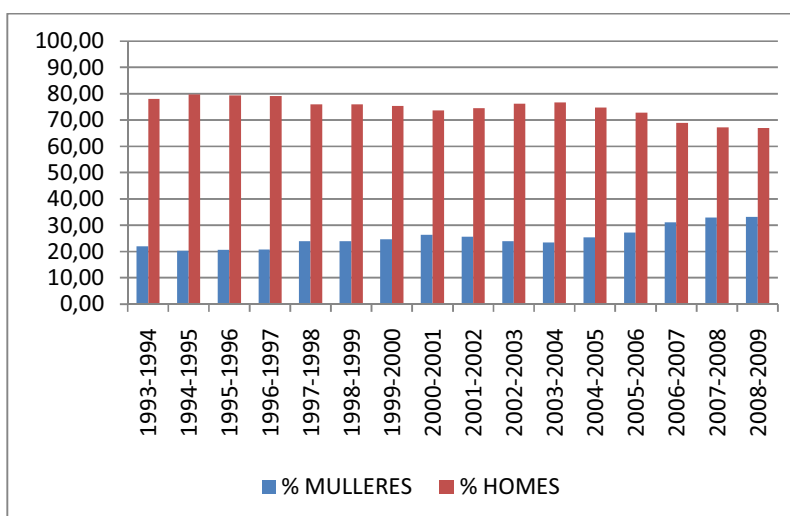
Ao analizar a situación do PDI vese que a presenza das mulleres está moito máis lonxe do equilibrio: 33,10% no curso 2008-2009, inferior ao peso, xa de por si escaso, do PDI feminino na universidade, un 36,35%.

No período analizado vese un incremento porcentual na taxa de participación feminina de 11 puntos, pasando do 22,00% no curso 1993-1994 ata o 33,10% no 2008-2009. Ao comparar a proporción de homes e mulleres nos colectivos de alumnado e PDI, vese que a diferenza entre eles é moi significativa. A presenza de mulleres no PDI é dun 36,35% co que é máis proporcional que no colectivo de alumnado; mentres o alumnado está a 10 puntos do seu peso de referencia no total do colectivo, neste estase a 3 puntos.

TÁBOA 3.4.3.: COMPOSICIÓN DO CLAUSTRO. PROFESORADO

CURSO	% MULLERES	% HOMES
1993-1994	22.00	78.00
1994-1995	20.27	79.73
1995-1996	20.67	79.33
1996-1997	20.81	79.19
1997-1998	24.00	76.00
1998-1999	24.00	76.00
1999-2000	24.67	75.33
2000-2001	26.32	73.68
2001-2002	25.50	74.50
2002-2003	23.84	76.16
2003-2004	23.38	76.62
2004-2005	25.33	74.67
2005-2006	27.20	72.80
2006-2007	31.08	68.92
2007-2008	32.89	67.11
2008-2009	33.10	66.90

GRÁFICA 3.4.3. CLAUSTRO. PROFESORADO



Ao analizar o PAS vese que a representación feminina está a moita distancia da súa presenza dentro do seu colectivo: só un 25,00% no curso 2008-2009, fronte ao 61,00% de mulleres que forman parte do PAS na Universidade.

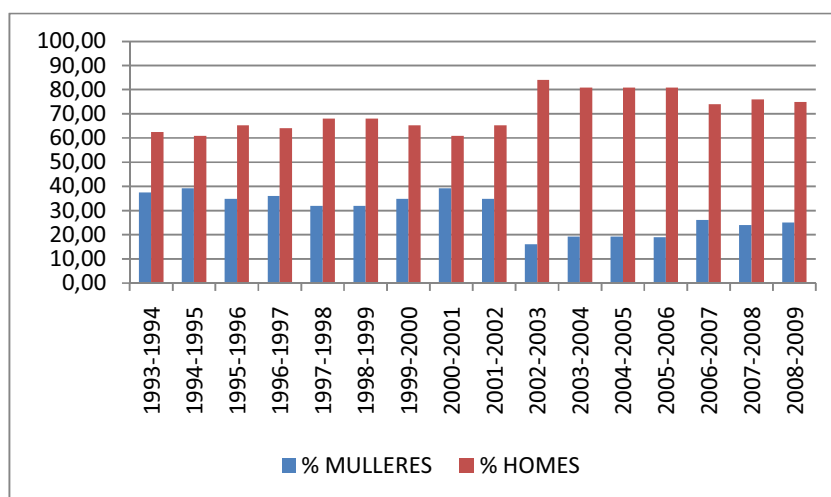
Aínda que pouco a pouco, a representación das mulleres do alumnado e do PDI no claustro foi aumentando co paso do tempo, no caso do PAS a situación é ben diferente, as mulleres foron perdendo representación ata estar agora cunha importante subrepresentación.

Este colectivo ten unha presenza moi desequilibrada de homes e mulleres, que ademais se incrementa co paso do tempo, pasando no período analizado dun 37,50% no curso 1993-1994 ata o 25,00% no 2008-2009. No período analizado pódese ver que se perden máis de 12 puntos porcentuais. Como se comentou, a presenza de mulleres neste colectivo é do 61,00% no curso 2008-2009, con estes datos vese que non só é desequilibrada a participación feminina deste colectivo no claustro, senón que está moi lonxe da proporción que lle correspondería segundo a súa presenza no total do PAS. As mulleres son maioría no colectivo de persoal de administración e servizos, e son minoría na representación no Claustro, nunha proporción de 1 a 3.

TÁBOA 3.4.4: COMPOSICIÓN DO CLAUSTRO. PAS

CURSO	% MULLERES	% HOMES
1993-1994	37.50	62.50
1994-1995	39.13	60.87
1995-1996	34.78	65.22
1996-1997	36.00	64.00
1997-1998	32.00	68.00
1998-1999	32.00	68.00
1999-2000	34.78	65.22
2000-2001	39.13	60.87
2001-2002	34.78	65.22
2002-2003	16.00	84.00
2003-2004	19.23	80.77
2004-2005	19.23	80.77
2005-2006	19.05	80.95
2006-2007	26.09	73.91
2007-2008	24.00	76.00
2008-2009	25.00	75.00

GRÁFICA 3.4.4. CLAUSTRO. PAS





### **Mesa do claustro**

Segundo a información que consta na Memoria Académica da UVigo, correspondente ao curso 2007-2008, a Mesa do Claustro confórmana un total de 10 persoas, 4 homes e 6 mulleres. Na presidencia hai 1 home, na secretaría 1 muller; en outro persoal docente e investigador 2 mulleres; no profesorado funcionario doutor hai 1 muller e 1 home, o mesmo que ocorre no alumnado e no PAS.

### **Comisión electoral**

Segundo a información que consta na Memoria Académica da UVigo, correspondente ao curso 2007-2008, a Comisión Electoral está formada por 13 persoas, 6 mulleres e 7 homes. A presidenta e a secretaria son mulleres; en outro persoal docente e investigador hai dúas mulleres e un home; no profesorado funcionario doutor hai unha muller e dous homes, no alumnado hai unha muller e un home, e no PAS non hai ningunha muller e hai tres homes.

### **Consello de Goberno**

O Consello de Goberno é o órgano de Goberno da Universidade. Establece as liñas estratéxicas e programáticas da Universidade, así como as directrices e procedementos para a súa aplicación nos ámbitos de organización das ensinanzas, investigación, recursos humanos e económicos e elaboración dos presupostos.

Hai que facer constar que neste caso, como nos demais aspectos analizados para esta diagnose, contrastáronse diferentes fontes, nomeadamente a citada memoria da Secretaría Xeral, a páxina web correspondente e os datos proporcionados pola Unidade de Apoio á Vicexerencia de Planificación e Xestión Económica.

No curso 2008-2009 forman parte deste órgano un total de 54 persoas, 16 mulleres e 38 homes. Estaríase na franxa do equilibrio (40-60), pois as mulleres son o 42,11%. Ao considerar cada un dos os sectores por separado aprézanse algunhas diferenzas:

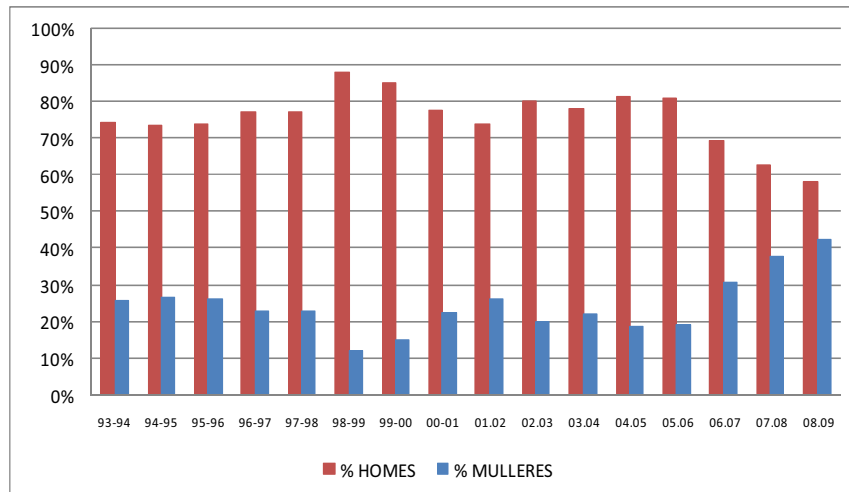
No equipo reitoral hai unha situación de equilibrio, representando as mulleres o 42,86% (6 mulleres de 14). Nos decanatos e direccións, as mulleres representan o 23,08 % (3 de

13). No profesorado temos dous grupos, profesorado funcionario doutor que representan un 33,33% (3 de 9), e outro persoal docente e investigador cun 66,67% (2 de 3); malia o desequilibrio no primeiro grupo, vese que no conxunto do profesorado a situación equilíbrase (5 de 12). Polo que respecta ao sector de estudantes, as mulleres representan o 44,44 (4 de 9). No sector de PAS, as mulleres representan o 33,33% (1 de 3). Polo Consello Social as mulleres son o 66,67% (2 de 3).

Na análise con perspectiva diacrónica, referida aos cursos que van do 1993-1994 ata o curso 2008-2009, pódese comprobar a evolución da presenza de homes e mulleres neste órgano, como se pode ver nas gráficas seguintes.

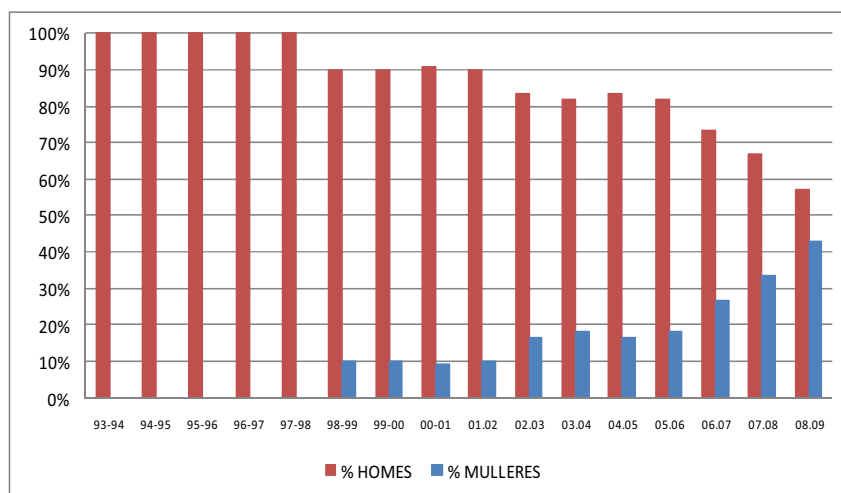
Respecto da composición xeral do Consello de Goberno pódese ver que, en todo o período analizado, a presenza das mulleres ten sido moi cativa ata o curso 2006-2007, no que se produce unha subida que se acentúa nos dous cursos seguintes. Esta subida sostida pode ter que ver co impulso da lexislación en materia de igualdade e a influencia que esta tivo na incorporación da igualdade á axenda das universidades.

GRÁFICA 3.4.5. CONSELLO DE GOBERNO. COMPOSICIÓN XERAL



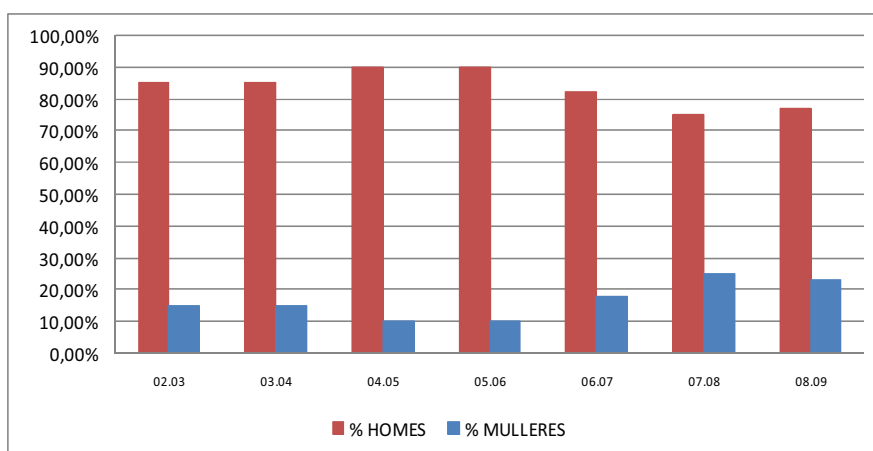
Ao analizar a presenza dos diferentes sectores por separado vese que a evolución no equipo reitoral ten sido positiva, cun ascenso sostido nos últimos anos, pois se partía dunha situación totalmente discriminatoria sen ningunha presenza feminina ata o curso 1998-1999. Na actualidade hai unha representación dentro da franxa do equilibrio, malia que as mulleres seguen sendo minoría.

GRÁFICA 3.4.6. CONSELLO DE GOBERNO. EQUIPOS REITORAIS



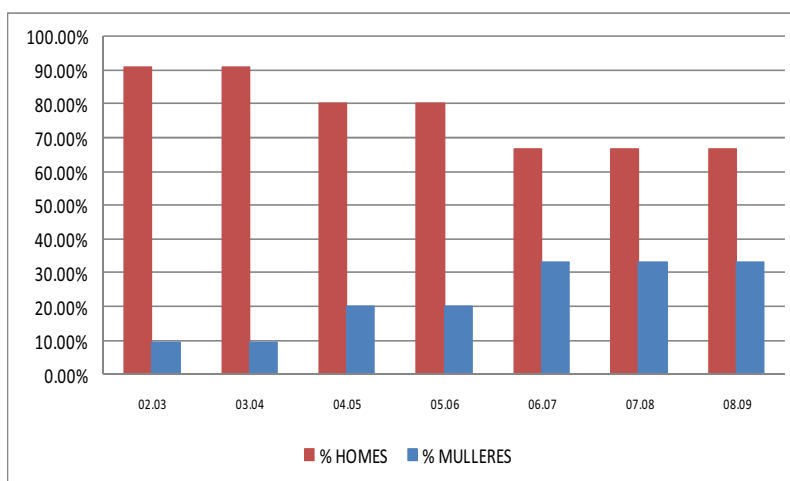
Polo que respecta aos decanatos e direccións a información dispoñible parte do curso 2002-2003 debido a que se produce un cambio na composición do Consello de Goberno. Hai que dicir que son o sector que presenta unha maior desigualdade na presenza de mulleres e homes, situación resistente ao cambio mesmo nos últimos cursos, nos que outros sectores, agás o PAS, presentan tendencias positivas. A situación está moi lonxe do equilibrio estando as mulleres só un pouco por enriba do 20% e presentando porcentaxes aínda máis baixas nos cursos 2004-05 e no 2005-06, nos que a representación feminina non chegou sequer ao 10%. Esta situación ten que ver coa escasa presenza de mulleres nos órganos de xestión dos centros, nomeadamente nos cargos de máis alto nivel.

GRÁFICA 3.4.7. CONSELLO DE GOBERNO. DECANATOS/DIRECCIÓNS



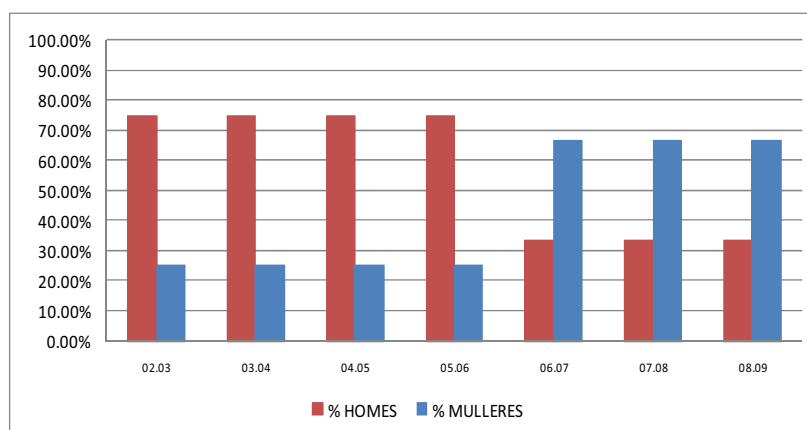
Para o PDI-A ocorre o mesmo que no caso anterior, temos datos a partir do curso 2002-2003. Vendo con perspectiva diacrónica obsérvase unha evolución positiva na presenza de mulleres en todo o período, dende un 10% de partida ata aproximadamente o 35% a partir do curso 2006-2007, no que se estabiliza por baixo do equilibrio, sen chegar en ningún caso ao 40% de presenza feminina.

GRÁFICA 3.4.8. CONSELLO DE GOBERNO. PDI FUNC. DOUTOR-A



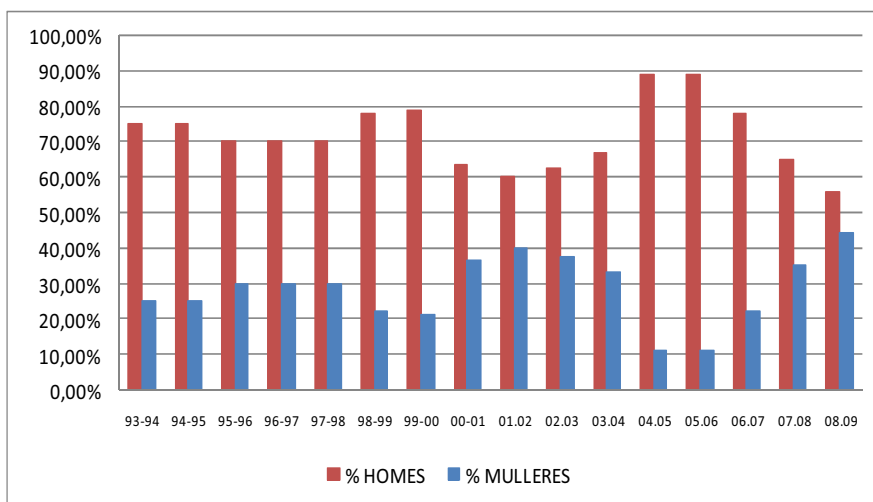
Ao analizar a representación de mulleres e homes no grupo que corresponde a outro persoal docente e investigador, vese que a situación é extraordinaria en comparación con todos os grupos analizados. Dende o curso 2002-2003 ata o 2005-2006 no que as mulleres eran pouco máis do 20%, situación que se mantén estable nese período, pero a partir do curso 2006-2007 invértese a tendencia totalmente, cambiando a proporción de mulleres e homes, sendo as mulleres máis do 60% e manténdose estable esta proporción ata a actualidade.

GRÁFICA 3.4.9. CONSELLO DE GOBERNO. OUTRO PDI -B



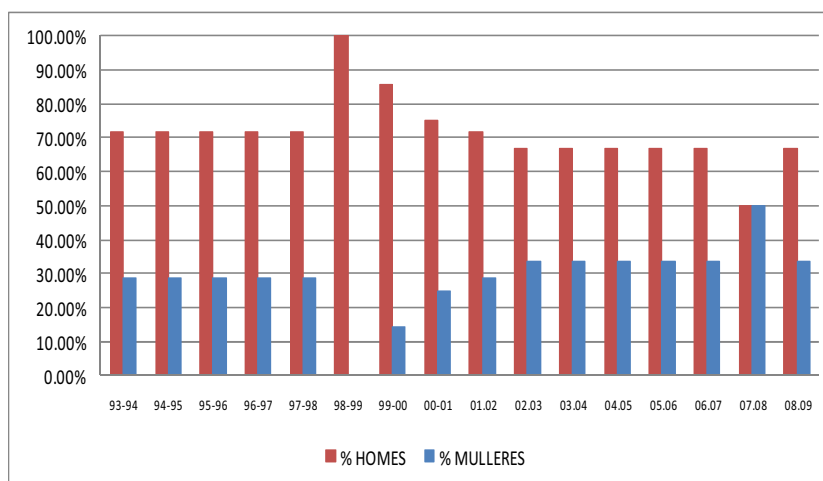
Polo que respecta ao sector de estudantes, na gráfica seguinte vese que a evolución é desigual, non segue unha liña continuada de ascenso, senón que presenta subidas e baixadas moi acentuadas ao longo do período, especialmente nos cursos 2004-2005 e 2005-2006, no que as mulleres están só un pouco por enriba do 10%. Malia iso, obsérvase que, como no grupo anterior, se produce unha tendencia ao ascenso sostido a partir do curso 2006-2007, presentando na actualidade unha imaxe de equilibrio favorable, pero no que as mulleres son aínda a minoría.

GRÁFICA 3.4.10. CONSELLO DE GOBERNO. ESTUDANTES.



No caso da representación do PAS, na gráfica seguinte pódese apreciar a evolución da situación; chama a atención a estabilidade de dous tramos do período en contraposición ao brusco corte do curso 1998-1999, no que as mulleres desaparecen por completo. Chégase a unha situación de total paridade no curso 2007-2008 e vólvese desequilibrar no curso seguinte no que as mulleres están por baixo da franxa do 40%.

GRÁFICA 3.4.11. CONSELLO DE GOBERNO. PAS



## Consello Social

O Consello Social é o órgano de participación da sociedade na Universidade, que impulsa a colaboración entre elas, contribuíndo eficazmente ao desenvolvemento social, profesional, económico, tecnolóxico e cultural de Galicia, á mellora da calidade do servizo público da educación superior universitaria e mais á obtención dos recursos precisos para procurar a súa suficiencia económica e financeira.

Segundo a información da páxina web da UVigo, o Consello Social está formado por un total de 32 persoas, das cales 11 son mulleres e 21 son homes. Na presidencia hai 1 home, nas 3 vicepresidencias 3 homes, na secretaría 1 home, dos 6 membros polo Consello de Goberno 3 son mulleres e dos 21 representantes dos intereses sociais de Galicia, 8 son mulleres.

## Tribunal de Garantías

O Tribunal de Garantías é o comisionado do Claustro da Universidade de Vigo para a defensa dos dereitos das persoas que forman parte da comunidade universitaria. Compoñen este órgano un total de 9 persoas. Na presidencia, na vicepresidencia e na secretaría hai 3 homes. Dos 4 postos de vogais 2 son mulleres.

### **Consellos de campus**

Na Universidade de Vigo hai dous Consellos de campus, un en Ourense e outro en Pontevedra. Segundo a información dispoñible na páxina web, no Consello de Campus de Ourense hai un total de 20 persoas, das que 13 son homes e 7 mulleres. O vicerreitor e o presidente son homes, das 6 persoas que representan os decanatos/direccións 4 son mulleres. Dos 5 representantes do PDI 2 son mulleres, dos 5 do alumnado 1 é muller e dos 2 do PAS non hai ningunha muller. No de Pontevedra hai un total de 16 persoas das que 12 son homes e 4 son mulleres. O vicerreitor e o presidente son homes; dos 5 decanatos/direccións todos son homes; dos 5 representantes do PDI 2 son mulleres; as representantes do alumnado son 2 mulleres, e dos 2 PAS ningunha é muller.

### **COMISIONS DELEGADAS DO CLAUSTRO E DO CONSELLO DE GOBERNO**

Para completar a análise da presenza de homes e mulleres nos diversos órganos da UV, outro aspecto de interese é ver a composición por sexo das comisións delegadas do Claustro e do Consello de Goberno, composición que vai variando ao longo do tempo, debido á cantidade de altas e baixas que se producen, o que complica a súa análise. Segundo a fonte de información e o momento concreto no que se revise o número de mulleres e homes pode ser diferente. Estes datos revisáronse a través de diversas fontes: Secretaría Xeral, Memoria do Curso Académico 2007-2008, e a propia páxina web, e do que se trata neste informe de diagnose é de ofrecer unha aproximación ao equilibrio da presenza de mulleres e homes nestas comisións.

#### **Comisións delegadas do Claustro**

Comisión nº 1. Regulamento de réxime económico e contratación. Regulamento de persoal de administración e servizos.- Presídea 1 muller e hai outras 2 mulleres máis (do profesorado funcionario doutor e do alumnado). En total 3 mulleres e 10 homes.

Comisión nº 2: Regulamento de estudantes. Regulamento de exames.- Presídea 1 muller e hai outras 8 mulleres (3 de profesorado funcionario doutor, 1 de outro persoal docente e investigador e 3 de alumnado e 1 do PAS). En total hai 9 mulleres e 6 homes.

Comisión nº 3: Regulamento de profesorado.- Presídea 1 muller e hai outras 5 mulleres (1 de profesorado funcionario doutor, 2 de outro persoal docente e investigador e 2 de alumnado). En total hai 6 mulleres e 9 homes.

Comisión nº 4: Regulamento de investigación, desenvolvemento e transferencia. Regulamento de institutos universitarios.- Presídea 1 home e hai 6 mulleres (2 profesorado funcionario doutor, 1 de outro persoal docente e investigador e 3 de alumnado) en total hai 6 mulleres e 9 homes.

Comisión nº 5: Regulamento de centros. Regulamento de departamentos.- Presídea 1 home e hai 7 mulleres (2 profesorado funcionario doutor, 2 de outro persoal docente e investigador e 3 de alumnado), en total hai 7 mulleres e 8 homes.

Comisión nº 6: Regulamento de Tribunal de Garantías. Regulamento de réxime disciplinario. Presídea 1 home e hai 4 mulleres (2 profesorado funcionario doutor, 2 de alumnado), en total hai 4 mulleres e 11 homes.

### **Outras comisións delegadas do Claustro**

Comisión para a adaptación dos estatutos da Universidade de Vigo á nova redacción da LOU.- Presídea unha muller e hai 2 mulleres (do sector de estudantes) dos 15 compoñentes posibles. En total hai 3 mulleres e 12 homes.

Comisión de reclamacións.- Presídea o reitor, só hai 1 muller dun total de 6 compoñentes. En total hai 1 muller e 5 homes. As características das persoas que poden formar parte desta comisión son: ter ampla experiencia docente e investigadora e pertencer ao corpo de CU.



## **Comisións delegadas do Consello de Goberno**

Comisión de Organización Académica e Profesorado.- Presídea un home, como membro nato, hai 2 mulleres (1 de profesorado e 1 de alumnado) dun total de 10 compoñentes.

Comisión de Planificación e Asuntos Económicos.- Presídea unha muller e hai outra muller en razón do seu cargo. En total hai 7 mulleres (2 de profesorado, 2 de alumnado e 1 do Consello Social) dos 11 compoñentes.

Comisión de Investigación.- Presídea unha muller e en total hai 5 mulleres (2 de profesorado, 1 polo alumnado e 1 polo Consello Social) dos 10 compoñentes.

Comisión de Extensión universitaria e estudantes.- Presídea unha muller e en total hai 5 mulleres (2 de profesorado, 1 de PAS e 1 do Consello Social) dos 10 compoñentes.

Comisión de Reclamacións a prazas de profesorado contratado.- O membro nato é 1 home e en total só hai 1 muller (do profesorado funcionario) dos 8 compoñentes.

## **XUNTAS DE CENTRO**

Para completar a diagnose, incorpórase a información da composición das xuntas de centros que corresponde ao curso 2007-2008 e que foi elaborada no seu momento pola Área de Igualdade. Débese sinalar que no total da universidade, e considerando os tres colectivos en conxunto, as mulleres representan o 39,30% do total das xuntas de centro. Se se fai unha comparativa entre campus, vese que no de Vigo é no que a representación de mulleres e homes está máis lonxe do equilibrio, cun 37,2% de mulleres, no campus de Pontevedra hai un 41,0% e no de Ourense hai un 43,7%.

Considerando as diferenzas de representación de homes e mulleres por colectivos, en primeiro lugar hai que dicir que o PDI é o colectivo máis numeroso na composición das

xuntas de centro, no que as mulleres son o 36,30%. No caso do alumnado as mulleres representan o 44,60%, e no PAS as mulleres representan o 51,00%.

Segundo se pode ver nos datos, o peso específico das mulleres do PDI en cada unha das xuntas depende de que a composición do profesorado estea masculinizada ou feminizada. Se consideramos as titulacións, vese que as porcentaxes máis baixas de representación feminina se manifestan nas titulacións do ámbito tecnolóxico (entre o 12,50% e o 29,00%). Pola contra, o equilibrio está nas titulacións do ámbito humanístico e xurídico-social.

TÁBOA.3.4.5. XUNTAS DE CENTRO. UNIVERSIDADE DE VIGO

Universidade de Vigo:	TOTAL	PDI	PAS	ALUM.
XUNTAS DE CENTROS	% Mulleres	% Mulleres	% Mulleres	% Mulleres
Facultades	46,4%	43,9%	52,8%	51,3%
Escolas Superiores	26,5%	22,1%	45,8%	34,9%
Escolas Universitarias	28,2%	27,0%	50,0%	28,3%
Persoal Docente e Investigador	36,3%			
Persoal de Administración e Serv.	51,0%			
Alumnado	44,6%			
TOTAL UNIVERSIDADE	39,3%			

TÁBOA 3.4.6. XUNTAS DE CENTRO. CAMPUS DE VIGO

Campus de Vigo:	TOTAL	PDI	PAS	ALUM.
XUNTAS DE CENTROS	% Mulleres	% Mulleres	% Mulleres	% Mulleres
Facultade de Filoloxía e Tradución	41,0%	41,6%	0,0%	50,0%
Facultade de Bioloxía	46,2%	46,4%	40,0%	47,1%
Facultade de CC. Econ. e Empresariais	45,2%	44,1%	71,4%	42,3%
E.T.S. de Enxeñeiros Industriais	20,0%	16,7%	14,3%	32,3%
E.T.S. de Enx. de Telecomunicación	28,2%	21,8%	45,5%	42,3%
E.U. de Estudos Empresariais	45,3%	50,0%		27,3%
E.U. de Enxeñaría Técnica Industrial	16,2%	12,5%	66,7%	20,8%
Fac. de CC. Xurídicas e do Traballo	54,7%	55,3%	60,0%	52,2%
E.T.S. de Enxeñaría de Minas	33,3%	29,0%	100,0%	33,3%
Facultade de CC. do Mar	44,4%	27,5%	100,0%	64,7%
Facultade de Química	57,1%	55,1%	71,4%	57,1%
Persoal Docente e Investigador	34,2%			
Persoal de Administración e Servizos	56,4%			
Alumnado	42,1%			
TOTAL CAMPUS VIGO:	37,2%			

TÁBOA 3.4.7. XUNTAS DE CENTRO. CAMPUS DE OURENSE

Campus de Ourense:	TOTAL	PDI	PAS	ALUM.
XUNTAS DE CENTROS	% Mulleres	% Mulleres	% Mulleres	% Mulleres
Facultade de Ciencias	33,3%	34,8%	66,7%	26,1%
Facultade de Historia	54,2%	46,7%	100,0%	57,1%
Facultade de Dereito	43,3%	44,4%	66,7%	33,3%
Facultade de CC. Empr. e Turismo	50,7%	45,3%	50,0%	71,4%
Facultade de CC. Educación	51,6%	48,2%	22,2%	67,9%
E.S. de Enxeñería Informática	32,8%	30,2%	75,0%	30,0%
Persoal Docente e Investigador	41,1%			
Persoal de Administración e Serv.	51,9%			
Alumnado	47,5%			
TOTAL CAMPUS OURENSE:	43,7%			

TÁBOA 3.4.8. XUNTAS DE CENTRO. CAMPUS DE PONTEVEDRA

Campus de Pontevedra:	TOTAL	PDI	PAS	ALUM.
XUNTAS DE CENTROS	% Mulleres	% Mulleres	% Mulleres	% Mulleres
Facultade de Belas Artes	48,3%	44,4%	66,7%	50,0%
Fac. de CC. da Educ. e do Deporte	37,1%	40,5%	0,0%	42,9%
E.U. de Enxenería Técnica Forestal	29,6%	31,3%	33,3%	25,0%
Fac. CC. Sociais e da Comunicación	43,5%	36,7%	50,0%	58,3%
E.U. de Fisioterapia	43,8%	27,3%	50,0%	100,0%
Persoal Docente e Investigador	38,5%			
Persoal de Administración e Serv.	36,4%			
Alumnado	48,3%			
TOTAL CAMPUS PONTEVEDRA:	41,0%			

## ÓRGANOS UNIPERSOAIS

### Equipo de goberno

Dende o ano 1990, no que se crea a Universidade de Vigo, houbo cinco mandatos pero ata o momento ningunha muller ocupou o cargo de reitora. Respecto ás vicerreitorías houbo que agardar ata o ano 2002 para que unha muller ocupase o cargo de vicerreitora. En total, en todo ese período ocuparon vicerreitorías 5 mulleres.

Como factor de exclusión para as mulleres pode ser importante o feito de que para acceder a unha reitoría sexa condición indispensable ter cátedra de universidade e estar

en activo. No mesmo sentido, ter un determinado status pode influír tamén e incluso actuar como barreira de entrada para formar parte do equipo de goberno, polo feito de ser un elemento de preferencia que opera no campo das eleccións e da valoración de mérito.

Segundo a Memoria da Secretaría Xeral 2007-2008 e a páxina web, o Equipo de Goberno da UVigo está formado actualmente por 14 persoas, 6 mulleres e 8 homes. Das 11 vicerreitorías, 4 están ocupadas por mulleres, concretamente: Investigación, Economía, Extensión Cultural e Estudantes, e Titulacións e Convergencia Europea. Na Secretaría Xeral hai unha muller e na Xerencia outra.

### **Secretaría Xeral**

Dende o ano 1990 ata o momento actual ocuparon este cargo un total de 7 persoas. Tres homes e catro mulleres. Dende o ano 1998, ao fronte da Secretaría Xeral houbo sempre mulleres.

### **Outros cargos unipersoais: direccións de áreas, oficinas e servizos**

No tempo transcorrido dende a creación da Universidade de Vigo algunhas destas estruturas sufriron bastantes cambios, e de diferente calado, tanto de denominación como de carácter e competencias, ou incluso cambios de creación, desaparición ou agrupamento.

É preciso destacar que foron, e son, moi poucas as mulleres que ocuparon cargos deste tipo. Segundo a información facilitada pola propia universidade, nunca houbo mulleres ocupando a dirección en Normalización Lingüística; a oficina de I+D e o CACTI teñen unha traxectoria moi masculinizada, só unha muller ocupou este cargo durante catro anos en todo este período de tempo. No Servizo de Publicacións, desde o ano 1993, só unha muller tivo esa responsabilidade durante pouco máis dun ano.

Das 25 áreas existentes 9 están dirixidas por mulleres: Departamentos, Posgrao, Adaptación ao Espazo Europeo de Educación Superior, CACTI, Planificación e coordinación do Campus de Pontevedra, Extensión universitaria e estudantes do Campus de Pontevedra, Programas de calidade, Igualdade, Área de Coordinación e Estudantes no Campus de Ourense.

Nas delegacións, comisionados ou representacións, dos 4 cargos só 1 está ocupado por unha muller, a Delegada do reitor da Universidade de Vigo na CIUG.

Das 3 oficinas, só I+D (OTRI) está dirixida por unha muller; a ORI e a OMA están dirixidas por homes.

### **Presenza de mulleres nos cargos de dirección dos departamentos**

Os datos para esta análise obtivéronse a través da Secretaría Xeral da Universidade e da páxina web, consultada por última vez no mes de setembro de 2009, a situación á que se fai referencia aquí, puido, con posterioridade sufrir algún cambio. A análise diacrónica é complexa porque neste caso, como noutros xa comentados, dende a creación dos departamentos se foron producindo importantes cambios de configuración, nomeadamente extincións, fusións e transformacións. Con todo, fíxose un importante esforzo por analizar todo o período de existencia da UV, tratando de facer visibles as cuestións máis relevantes.

Nas direccións de departamento fanse visibles as desigualdades de presenza e participación de homes e mulleres. A presenza das mulleres reflicte a segregación vertical ou xerárquica. Hai pouca presenza de mulleres, ou total ausencia, nos cargos de máis nivel e responsabilidade e vai habendo máis presenza a medida que diminúe a responsabilidade e, especialmente, a capacidade de toma de decisións. A situación actual poderíase resumir cos seguintes datos: hai 46 departamentos, dos que 13 están dirixidos por mulleres (28,26%) e 33 dirixidos por homes (71,74). Nas secretarías dos departamentos hai 24 mulleres (52,17%) e 22 homes (47,83%).

Ademais da segregación vertical maniféstase tamén segregación horizontal, que se fai visible na análise dos departamentos por ámbito de coñecemento. Os datos reflicten unha situación na que, neste momento, os 14 departamentos do ámbito tecnolóxico están dirixidos por homes (100%). No ámbito científico a segregación é menor que no tecnolóxico representando unha alta porcentaxe de homes (72%). Nos departamentos de do ámbito humanístico e xurídico-social hai equilibrio (55,56% e 50,00% de homes respectivamente).

Como se pode ver nas táboas, a presenza de homes e mulleres no cargo de secretaría é moito máis equilibrada coa excepción do ámbito humanístico no que as mulleres representan o 77,78%.

TÁBOA. 3.4.9. DIRECTOR/A DE DEPARTAMENTO

ÁMBITO	MULLERES	HOMES	TOTAL	%M.	%H.
CIENCIAS	3	8	11	27,27	72,73
HUMANIDADES	4	5	9	44,44	55,56
TECNOLÓXICO	0	14	14	0,00	100,00
XUR.-SOCIAL	6	6	12	50,00	50,00
TOTAL	13	33	46	28,26	71,74

TÁBOA. 3.4.10. SECRETARIA/O DE DEPARTAMENTO

ÁMBITO	MULLERES	HOMES	TOTAL	%M.	%H.
CIENCIAS	4	7	11	36,36	63,64
HUMANIDADES	7	2	9	77,78	22,22
TECNOLÓXICO	7	7	14	50,00	50,00
XUR.-SOCIAL	6	6	12	50,00	50,00
TOTAL	24	22	46	52,17	47,83

Se consideramos a presenza das mulleres no equipo directivo por ámbitos e de coñecemento e departamento, e incorporando unha análise diacrónica, atopamos diferenzas significativas.

No ámbito Xurídico-social dos 12 departamentos actuais 6 están dirixidos por mulleres e nas secretarías tamén hai 6 mulleres. Neste ámbito hai 2 departamentos nos que na dirección e na secretaria están dúas mulleres (Dereito Público e Organización de Empresas e Marketing) e outros 2 nos que están dous homes (Socioloxía, Ciencia Política da Administración e Filosofía; e Psicoloxía Evolutiva e Comunicación). Obviamente os restantes equipos son mixtos.

Como se pode ver por estes datos este ámbito actualmente presenta unha presenza totalmente equilibrada nas direccións de departamento, constituíndo un referente para a UV. Se a isto lle engadimos que dentro de dous dos departamentos hai máis cargos -subdireccións- e que estes están a día de hoxe ocupados por mulleres, a situación presenta unha perspectiva positiva. Trátase dun ámbito equilibrado en canto a profesorado no que as mulleres representan o 42,46 para o 2008.

Dende unha perspectiva diacrónica hai que destacar que nunca houbo ningunha muller na dirección dos 5 departamentos seguintes: Didáctica, Organización Escolar e Métodos de Investigación; Economía Aplicada; Fundamentos da Análise Económica e Historia e Institucións Económicas; Psicoloxía Evolutiva e Comunicación; Socioloxía, Ciencia Política da Administración e Filosofía. En contraposición temos o departamento de Economía Financeira e Contabilidade no que sempre estivo ao cargo da dirección unha muller. Nos demais departamentos tense dado unha situación de alternancia que poderíamos definir de maior equilibrio.

No ámbito Humanístico dos 9 departamentos actuais, 4 están dirixidos por mulleres e nas secretarías hai 7 mulleres. Hai 3 departamentos cuxa dirección está composta exclusivamente por mulleres (Filoloxía Inglesa, Francesa e Alemana; Historia, Arte e Xeografía; Debuxo) e 1 cuxa dirección está composta só por homes (Pintura).

Malia que as direccións presentan equilibrio -na marxe do 60-40-, son maioría os homes. Trátase dun ámbito equilibrado en canto a presenza de homes e mulleres no profesorado, no que as mulleres representan o 49,42 para o 2008. Nas secretarías non hai equilibrio pois son 7 mulleres dun total de 9. Isto tamén podería ter unha lectura en positivo no sentido de que se a día de hoxe hai tantas secretarías ocupadas por mulleres podería darse o salto destas mulleres cara ás direccións.

Dende unha perspectiva diacrónica podemos ver que nunca houbo ningunha muller na dirección de 2 dos departamentos: Escultura e Pintura.

No ámbito Científico dos 11 departamentos só hai 3 dirixidos por mulleres (Ecología e Bioloxía animal, Química física e Química orgánica). Nas secretarías hai 4 mulleres. Hai 1 departamento dirixido só por mulleres (Química orgánica) e hai 4 departamentos cuxa dirección está formada unicamente por homes. Este ámbito é equilibrado en canto á presenza de mulleres no profesorado, que representan o 47,56. Daquela, vese unha clara situación de subrepresentación feminina.

A perspectiva diacrónica permite dicir que nunca houbo ningunha muller na dirección de 2 dos departamentos: Estatística e Investigación Operativa, e Matemáticas. En Ecología e Bioloxía Animal elixiuse por primeira vez unha directora no ano 2008, despois de case 13 anos de existencia. No departamento de Química Física, que se constitúe no ano 2000, non houbo ningunha directora ate o 2006.

No ámbito Tecnolóxico hai 14 departamentos. Non hai, nin houbo, ningún dirixido por mulleres. En 7 a dirección está composta exclusivamente por homes, nos outros 7 hai mulleres ocupando a secretaría. Trátase do ámbito máis masculinizado e as mulleres están representadas por baixo da súa presenza como docentes, que é do 18,15%.

A perspectiva diacrónica permite dicir que nunca houbo ningunha muller en ningún cargo de dirección en 3 dos departamentos: Deseño na Enxeñaría; Enxeñaría Mecánica, Máquinas e Motores Térmicos e Fluídos; Enxeñaría de Sistemas e Automática. En Enxeñaría Telemática, dende o 2001, non houbo ningunha muller na dirección, o



mesmo que ocorre no departamento de Matemática Aplicada II dende a súa creación no ano 2002.

### **Presenza de mulleres nos equipos directivos dos centros**

Os datos para esta análise obtivéronse a través da Secretaría Xeral da Universidade e da páxina web, consultada por última vez no mes de setembro de 2009, situación na que con posterioridade se puido producir algún cambio.

Nas direccións de centros fanse visibles as desigualdades de presenza e participación de homes e mulleres. A presenza das mulleres reflicte a segregación vertical ou xerárquica como en case todo o analizado nesta diagnose. Asemade, maniféstase segregación horizontal, que se fai visible na análise dos centros por ámbito de coñecemento e titulación. Na análise dos centros inclúense tamén os centros adscritos.

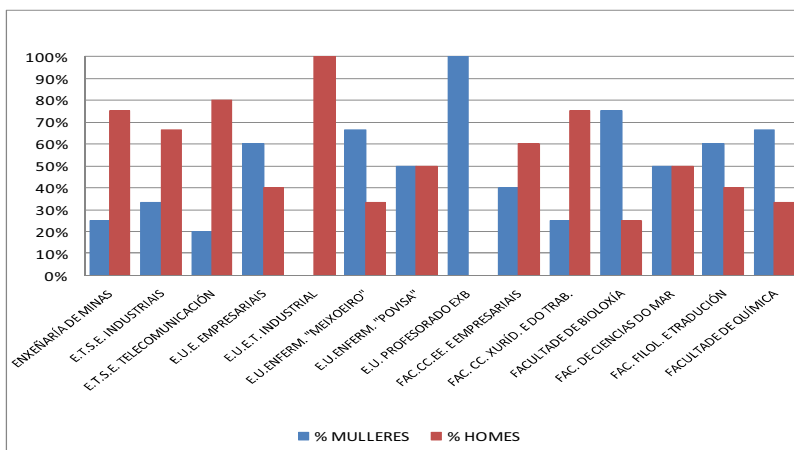
A situación actual poderíase resumir cos seguintes datos: Total centros 27, directoras 5; 7 se contamos os centros adscritos, ademais da directora do CACTI. Total subdireccións 57, subdirectoras 26; total secretarías 27, secretarias 13.

O maior equilibrio de presenza topámolo no cargo de secretaría, cun 50%. Nas subdireccións ou vicedecanatos a porcentaxe baixa ata o 45,5, quedando na franxa do equilibrio entre homes e mulleres. Onde as diferenzas de presenza son máis significativas é precisamente no cargo de maior nivel –direccións e decanatos- no que a porcentaxe baixa ata o 33% quedando por baixo da franxa de equilibrio do 40-60.

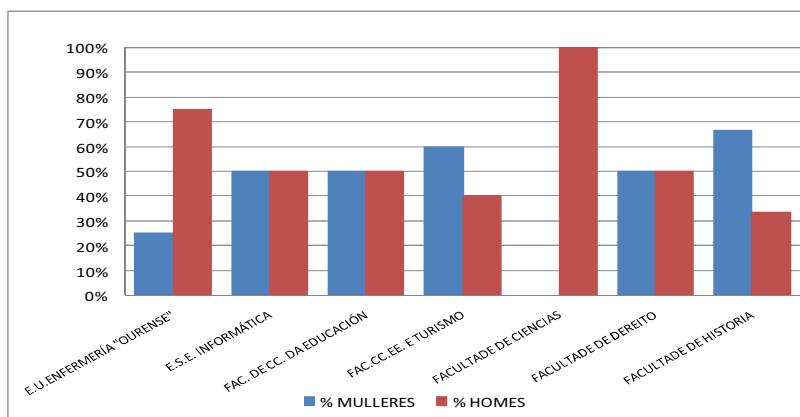
Se consideramos especificamente o cargo de dirección vemos que as 5 direccións ou decanatos actualmente ocupados por mulleres pertencen aos seguintes centros: ETS de Enxeñería de Telecomunicación, Ciencias Empresariais e Turismo de Ourense, Ciencias da Educación de Ourense, Historia, Filoloxía e Tradución. Nos centros adscritos de Enfermería de Ourense e de Maxisterio de Vigo tamén son mulleres as directoras.

Actualmente hai equipos directivos nos que non hai ningunha muller, o que ocorre en: EUET Forestal, EUET Industrial, Facultade de Ciencias de Ourense, F.C. Educación e do Deporte de Pontevedra, e EU de Enfermería de Pontevedra.

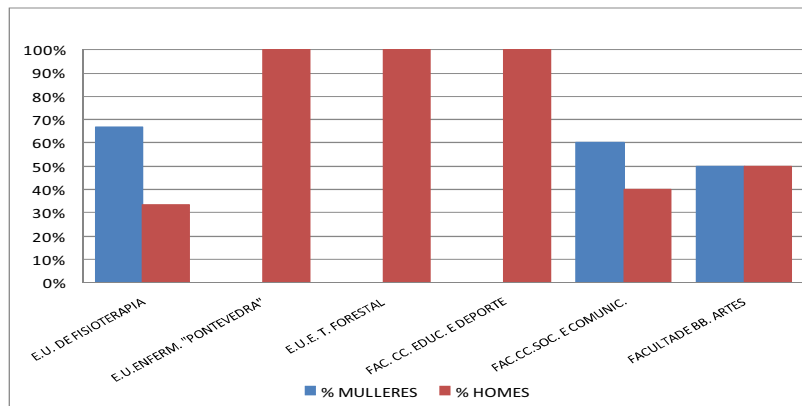
GRÁFICA 3.4.12. EQUIPOS DIRECTIVOS DOS CENTROS. VIGO



GRÁFICA 3.4.13. EQUIPOS DIRECTIVOS DOS CENTROS. OURENSE



GRÁFICA 3.4.14. EQUIPOS DIRECTIVOS DOS CENTROS. PONTEVEDRA



Para a análise diacrónica dos equipos directivos dos centros contouse coa información facilitada pola Secretaría Xeral da Universidade de Vigo dende o mesmo ano de creación da UV.

Ningunha muller no equipo directivo en todo o período: Segundo a información dispoñible hai un centro no que houbo nunca unha muller nun cargo de dirección, a Escola de Enxeñería Técnica Forestal.

Ningunha muller foi decana ou directora: Na Escola Universitaria de Enxeñería Técnica Industrial, na ETS de E. de Minas, nas facultades de Química, Belas Artes, Ciencias Sociais e da Comunicación, Bioloxía, e na Escola Universitaria de Fisioterapia. O mesmo ocorre na ETS de Enxeñería Informática.

A mesma situación dáse na F. de Ciencias Xurídicas e do Traballo, pois ningunha muller foi decana, agás unha que ocupou o cargo de forma accidental durante dous meses aproximadamente. Na ETS de Enxeñería Industrial despois de 30 anos de existencia tampouco houbo ningunha muller como directora, agás unha directora accidental por 15 días.

Sinalar que na ETS de E. Telecomunicacións non houbo ningunha muller como directora ata o ano 2009 no que por primeira vez se elixe unha muller para o cargo directora despois de 20 anos de existencia. Situación que comparten outros centros como a F. de Ciencias Empresariais e Turismo.

Se consideramos a presenza de mulleres nos equipos directivos de centros por ámbitos hai que dicir que se observan diferenzas significativas.

TÁBOA. 3.4.11. DIRECTORAS/ES E DECANAS/OS DE CENTRO

ÁMBITO	MULLERES	HOMES	TOTAL	%M.	%H.
CIENTÍFICO	0	4	4	0,00	100,00
HUMANÍSTICO	2	1	3	66,66	33,33
TECNOLÓXICO	1	5	6	16,66	83,33
XUR.-SOCIAL	3	6	9	33,33	66,66
SAÚDE	1	4	5	20,00	80,00
TOTAL	7	20	27	25,93	74,07

TÁBOA 3.4.12. VICEDECANATOS E SUBDIRECCIÓNS DE CENTRO

ÁMBITO	MULLERES	HOMES	TOTAL	%M.	%H.
CIENTÍFICO	5	4	9	55,56	44,44
HUMANÍSTICO	5	2	7	71,43	28,57
TECNOLÓXICO	5	10	15	33,33	66,66
XUR.-SOCIAL	10	15	25	40,00	60,00
SAÚDE	1	0	1	100,00	0,00
TOTAL	26	31	57	45,61	54,39

TÁBOA 3.4.13. SECRETARÍAS DE CENTRO

ÁMBITO	MULLERES	HOMES	TOTAL	%M.	%H.
CIENTÍFICO	4	0	4	100,00	0,00
HUMANÍSTICO	1	2	3	33,33	66,66
TECNOLÓXICO	1	5	6	16,66	83,33
XUR.-SOCIAL	6	3	9	66,66	33,33
SAÚDE	1	1	2	50,00	50,00
TOTAL	13	11	24	54,17	45,83

No ámbito Xurídico-social hai 9 centros entre facultades, escolas e centros adscritos. Nas direccións ou decanatos hai 3 mulleres, concretamente na F. de Ciencias da Educación e Dereito en Ourense, e Maxisterio en Vigo. Das 25 subdireccións ou vicedecanatos en 10 hai mulleres; das 9 secretarías en 6 hai mulleres. Este ámbito conta cunha presenza feminina relativamente equilibrada no total dos cargos de dirección, pois dos 43 cargos 19 están desempeñados por mulleres, pero a presenza é baixa no cargo de máis nivel -decanato ou dirección- no que se perde o equilibrio do total de cargos para representar só un 33% é dicir por baixo do 60-40. Estes datos son máis relevantes se temos en conta que a presenza do profesorado para o ámbito é de 42,46%, habería subrepresentación nos cargos nos centros.

No ámbito Humanístico temos 3 facultades e 2 decanas. Dos 7 vicedecanatos, 5 están ocupados por mulleres. Das 3 secretarías, 1 está ocupada por unha muller. Este ámbito conta cunha maior presenza de mulleres, pois dos 13 cargos existentes en total, 8 están ocupados por mulleres. Trátase dun ámbito que ten unha proporción de mulleres no profesorado do 49,42% .

No ámbito Científico temos catro facultades e a Estación de Ciencias Mariñas de Toralla. Nas direccións das facultades non hai ningunha muller. Dos 7 vicedecanatos, en 5 hai mulleres, e nas 4 secretarías todas son mulleres. A presenza de mulleres nas direccións é equilibrada no seu conxunto e tamén en relación ao profesorado (47,56%). Pero presenta unha marcada segregación no cargo de dirección. No que respecta á Estación de Ciencias Mariñas débese aclarar que ten dúas direccións e nelas hai dous homes.

No ámbito de Ciencias da Saúde están incluídas a Escola Universitaria de Fisioterapia e 4 centros adscritos de enfermaría. As delegacións da Universidade de Vigo nos centros de enfermería están ocupadas ao 50% por homes e mulleres. O membro do Padroado é sempre home. De entre as cinco direccións só hai unha muller na Escola de Enfermaría de Ourense. No caso dos 4 centros adscritos débese aclarar que en tres deles non hai referencia á secretaría, e nun deles o que hai é unha dirección técnica. A secretaría está ocupada por un home e a dirección técnica por unha muller. Na Escola Universitaria de Fisioterapia hai tres persoas no equipo directivo, na dirección un home e na subdirección e na secretaría dúas mulleres.

No ámbito Tecnolóxico hai 6 centros -escolas superiores e técnicas de enxeñería- e só hai 1 directora na EES de Telecomunicación, e o CACTI que tamén ten unha directora. Das 15 subdireccións, 5 están ocupadas por mulleres. Das 6 secretarías só 1 está ocupada por unha muller. Dos 27 cargos dos centros docentes só 7 están ocupados por mulleres, practicamente unha cuarta parte do total. Para o profesorado a proporción de mulleres é de 18,12%. Os datos son incluso máis relevantes se reparamos na segregación existente no cargo de dirección, na que a presenza de mulleres é totalmente desequilibrada.

## **REPRESENTACIÓN SINDICAL**

A representación sindical estrutúrase en dous órganos de representación segundo se trate de persoal funcionario ou de persoal contratado: Xunta de Persoal e Comité de

Empresa. Neste epígrafe considérase a representación sindical para cada un dos colectivos: PDI e PAS. Os datos para esta análise foron facilitados pola xerencia da UV.

### **A representación sindical no PDI**

Nas táboas seguintes preséntase a información referida á Xunta de PDI considerando a información correspondente ás eleccións dos anos 2003 e 2007. Nesta táboa pódese comprobar subrepresentación feminina, pois nas eleccións de 2007 as mulleres representan un 28,57% da representación elixida na Xunta de PDI, porcentaxe claramente inferior ao que representan no conxunto do profesorado funcionario da Universidade.

Con todo, se comparamos as porcentaxes das eleccións de 2007 coas do ano 2003, constátase que se produciu un incremento de case 5 puntos porcentuais na participación da representación feminina.

TÁBOA 3.4.14. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

#### XUNTA PDI: ELECCIÓNS 2007

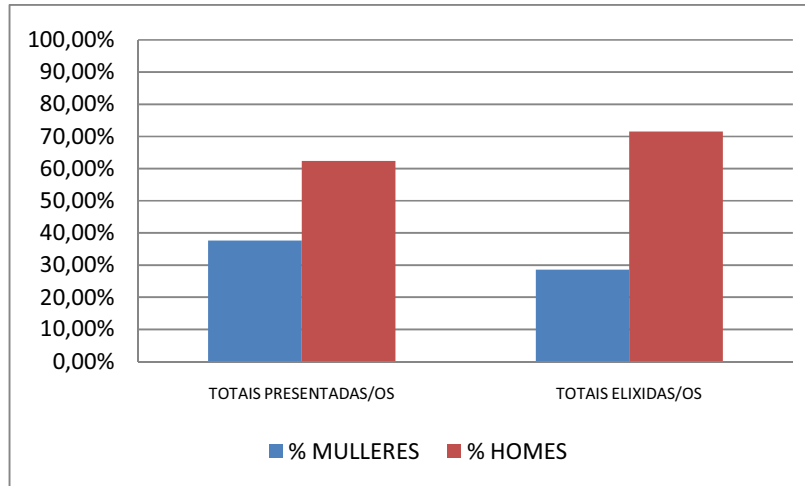
	MULLERES	HOMES	TOTAL	% M	% H
CANDIDATURAS PRESENTADAS	44	73	117	37.61%	62.39%
REPRESENTACIÓN ELIXIDA	6	15	21	28.57%	71.43%

#### XUNTA PDI: ELECCIÓNS 2003

	MULLERES	HOMES	TOTAL	% M	% H
CANDIDATURAS PRESENTADAS	26	65	91	28.57%	71.43%
REPRESENTACIÓN ELIXIDA	5	16	21	23.81%	76.19%

Na gráfica seguinte construída cos datos das eleccións de 2007 pódese comparar a diferenza entre homes e mulleres respecto de persoas presentadas e persoas elixidas. Nesta gráfica vese claramente que é máis alta a proporción de mulleres presentadas que elixidas o que tamén se produce na convocatoria electoral de 2003.

GRÁFICA 3.4.15. XUNTA P.D.I. 2007



Se analizamos a proporción de homes e mulleres no Comité de Empresa do PDI laboral, segundo os datos correspondentes ás eleccións de 2007, vese que en comparación co PDI funcionario a situación é máis equilibrada no que respecta á proporción de homes e mulleres, e ademais vese que a relación entre persoas presentadas e elixidas non ten un nesgo de xénero tan marcado.

Se consideramos as diferenzas entre Ourense e Pontevedra, vese que a situación é máis equilibrada no caso de Ourense tanto na porcentaxe de mulleres respecto do total das persoas presentadas como sobre o das elixidas.

TÁBOA 3.4.15. COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL  
OURENSE: ELECCIÓN 2007

	MULLERES	HOMES	TOTAL	% M	% H
PRESENTADAS/OS	10	11	21	47.62%	52.38%
ELIXIDAS/OS	5	4	9	55.56%	44.44%

PONTEVEDRA: ELECCIÓN 2007

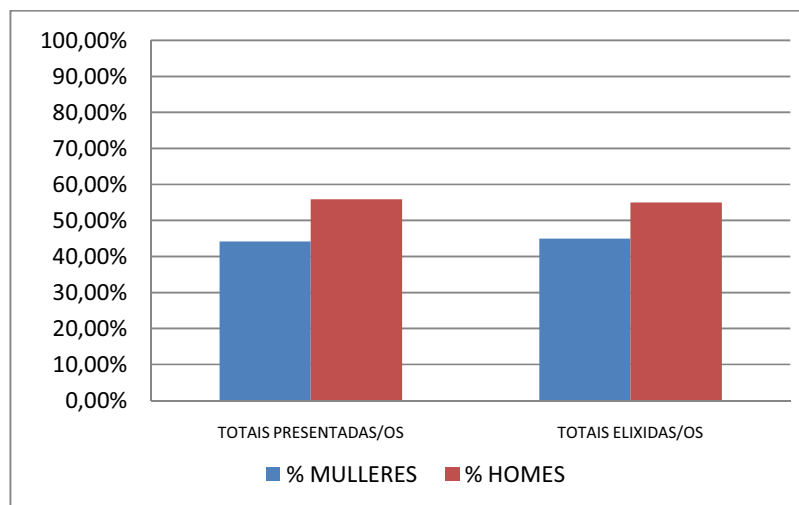
	MULLERES	HOMES	TOTAL	% M	% H
PRESENTADAS/OS	20	27	47	42.55%	57.45%
ELIXIDAS/OS	4	7	11	36.36%	63.64%

PONTEVEDRA + OURENSE: ELECCIÓN 2007

	MULLERES	HOMES	TOTAL	% M	% H
PRESENTADAS/OS	30	38	68	44.12%	55.82%
ELIXIDAS/OS	9	11	20	45.00%	55.00%

Se nos fixamos no comité de empresa do PDI laboral en conxunto, vese que a situación das mulleres é mellor que a do PDI funcionario, pois representan case a metade das persoas candidatas presentadas e das finalmente elixidas (44,12% de homes e 45,00% de mulleres).

GRÁFICA 3.4.16. COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL. 2007





## A representación sindical no PAS

Nas táboas seguintes preséntase a información referida á Xunta de PAS considerando os datos correspondentes ás eleccións do 2006. Nesta táboa ofrécese información da porcentaxe de homes e mulleres no total da Xunta, así como de xeito desagregado nas diferentes comisións e no seu conxunto.

A maioría das persoas elixidas na xunta de representación do PAS funcionario son homes (69,23%), correspondendo a mulleres só o 30,77%, o que contrasta dunha forma moi acusada coa clara maioría de mulleres entre o funcionariado (76,88%). Se analizamos a presenza de homes e mulleres nas comisións vese que o contraste é aínda máis acusado, das 9 persoas que forman parte das comisións 7 son homes e só 2 son mulleres.

TÁBOA 3.4.16. XUNTA PAS ACTUAL: ELECCIÓNS 2006

COMISIÓNS	MULLERES	HOMES	TOTAL	% M	% H
FORMACIÓN	1	2	3	33.33%	66.67%
EMPREGO	0	3	3	0.00%	100.00%
ACCIÓN SOCIAL	1	2	3	33.33%	66.67%
TOTAIS	2	7	9	22.22%	77.78%
REPRESENTACIÓN ELEXIDOS	4	9	13	30.77%	69.23%

Se analizamos a proporción de homes e mulleres no Comité de Empresa do PAS laboral, segundo os datos correspondentes ás eleccións de 2007, vese que en comparación co PAS funcionario a situación é máis desequilibrada no que respecta á proporción de homes e mulleres elixidos, pois o 80% son homes en Ourense, e o 71,43% en Pontevedra.

TÁBOA 3.4.17. COMITÉ DE EMPRESA ACTUAL. PAS LABORAL.ELECC.2007

COMISIÓNS	MULLERES	HOMES	TOTAL	% M	% H
REPRESENTANTES ELEXIDOS OURENSE	1	4	5	20.00%	80.00%
REPRESENTANTES ELIXIDOS PONTEVEDRA	4	10	14	28.57%	71.43%

Dos 19 membros dos comités de empresa das provincias de Pontevedra e Ourense só 5 son mulleres, ou sexa o 26,32%, cantidade claramente inferior o 44,58% que é a porcentaxe de mulleres entre o persoal laboral da Universidade.

TÁBOA 3.4.18. COMITÉ DE EMPRESA PAS LABORAL. COMISIÓNS. 2007

COMISIÓNS	MULLERES	HOMES	TOTAL	% M	% H
FORMACIÓN	1	2	3	33.33%	66.67%
EMPREGO	1	2	3	33.33%	66.67%
ACCIÓN SOCIAL	1	2	3	33.33%	66.67%
PREVENCIÓN	0	5	5	0.00%	100.00%
PARITARIA	0	5	5	0.00%	100.00%
TOTAIS	3	16	19	15.79%	84.21%

Se temos en conta a composición das comisións vese que no total hai só un 15,79% de mulleres, 3 mulleres de 19 persoas, proporción aínda menor que a observada no comité de empresa do PAS laboral.

## **4. ENQUISA DE IGUALDADE NA UNIVERSIDADE DE VIGO**



## **4. ENQUISA DE IGUALDADE NA UNIVERSIDADE DE VIGO**

### **CARACTERÍSTICAS XERAIS DA ENQUISA**

Parte da diagnose da igualdade levouse a cabo a través dunha enquisa entre os tres colectivos da comunidade universitaria co gallo de coñecer as opinións do alumnado, do persoal docente e investigador (PDI) e do persoal de administración e servizos (PAS) sobre distintos aspectos relacionados coa situación de igualdade entre mulleres e homes na Universidade de Vigo.

Utilizáronse os principios estatísticos da mostraxe probabilística. Os traballos de campo realizáronse no mes de decembro 2008 e no mes de xaneiro 2009. O procedemento de recollida de datos consistiu nunha entrevista con enquisador/a mediante un cuestionario estruturado, diferente para cada colectivo pero cunha parte común.

A mostra foi seleccionada aleatoriamente no caso do alumnado, mediante conglomerados por centro e titulación. Nos conglomerados escollidos tomáronse dous grupos de docencia, un nos primeiros cursos (1º ou 2º), e outro nos últimos (3º a 5º), distribuídos proporcionalmente nos tres campus.

No caso do PDI, tomouse unha mostra formada por todo o PDI presente nos despachos dos centros nas datas dos traballos de campo. O mesmo procedemento foi utilizado para o PAS, que foi entrevistado nos seus lugares de traballo. Nos dous casos houbo unha elevada porcentaxe de non resposta, resposta en branco ou negativa a participar, moito maior no caso do PDI. A análise dos casos de negativa a participar, que se obtiveron logo de insistir en data posterior, non indica unha diferenza notoria entre as persoas que contestan e as que non, polo que non hai evidencia de nesgo orixinado pola falta de resposta, e a mostra pode considerarse representativa. Entre o alumnado a colaboración e o nivel de resposta foron practicamente do 100%.

A mostra resultante foi de 1516 estudantes, 221 PDI e 271 PAS. Os resultados obtidos logo do tratamento de datos son estimacións con erro de mostraxe do 1,72% na estimación de proporcións ou porcentaxes con nivel de confianza do 90% no caso de maior variabilidade ( $P=Q=0.5$ ) para o conxunto total, 2,0% para o alumnado, 5,2% para o PDI e 4,2% para o PAS.

Os datos foron codificados e tabulados co programa estatístico SPSS. Empregáronse probas estatísticas  $\chi^2$  cadrado para o estudo das relacións entre variables cualitativas nas táboas de continxencia, e probas non paramétricas de Kruskal-Wallis e Mann-Whitney para as variables cuantitativas.

## **CARACTERÍSTICAS XERAIS DA MOSTRA**

### **ALUMNADO**

Do total de alumnas e alumnos que respostaron á enquisa, o 60,7% foron mulleres e o 38,7% homes, (0,6% ns/nc), correspondendo un 39,3% ao campus de Vigo, un 35,4% ao campus de Ourense, e o 25,3% ao campus de Pontevedra. Do conxunto do alumnado, un 17,5% realiza algunha actividade remunerada, sendo esta porcentaxe lixeiramente superior entre os homes, casi un de cada cinco.

TÁBOA 4.1. REALIZACIÓN DE ACTIVIDADE REMUNERADA. ALUMNADO

ALUMNADO	SEXO		
TRABALLA	HOME	MULLER	TOTAL
SI	19,9%	16,0%	17,5%
NON	80,1%	84,0%	82,5%

## **PROFESORADO**

Do total de profesoras e profesores que contestaron á enquisa o 40,7% eran mulleres, e o 57,5% homes (1,8% ns/nc), porcentaxes similares á distribución da poboación total de profesorado. En canto á distribución por campus, obsérvase que un 37,1% das respostas corresponde ao campus de Vigo, o 49,3% ao campus de Ourense, e o 13,6% ao campus de Pontevedra.

## **PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS**

Case dúas de cada tres persoas que contestaron a enquisa entre os PAS son mulleres (64,9%), fronte a un 33,2% de homes. Por campus, un 81,2% das respostas corresponderon ao campus de Vigo, un 13,3% ao campus de Ourense, e un 5,5% ao campus de Pontevedra.

O 34,3% dos PAS que contestaron á enquisa son persoal laboral, un 40,6% persoal funcionario e o 25,1% non contesta.

## ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS

### **HORAS SEMANAIS DEDICADAS A DIFERENTES ACTIVIDADES**

#### **HORAS SEMANAIS DEDICADAS A ESTUDO E FORMACIÓN**

Como se pode apreciar na táboa seguinte, o alumnado dedica entre 20 e 30 horas semanais ou ben máis de 30h. ao estudo e formación, principal actividade deste colectivo. O 73,3% do PDI e o 90,8% do PAS dedican menos de 10 horas.

TÁBOA 4.2. HORAS SEMANAIS DE ESTUDO E FORMACIÓN

	ALUMNADO	PDI	PAS
	Porcentaxe	Porcentaxe	Porcentaxe
MENOS DE 10 H.	20,18	73,3	90,8
DE 10 A 20 HORAS	18,14	17,2	7,7
DE 20 A 30 HORAS	31,53	4,5	0,7
MÁIS DE 30 HORAS	30,15	5,0	0,7
Total	100,00	100,0	100,0

TÁBOA 4.3. HORAS SEMANAIS DE ESTUDO E FORMACIÓN POR SEXO

	ALUMNADO		PDI		PAS	
	HOME	MULLER	HOME	MULLER	HOME	MULLER
MENOS DE 10 H.	23,2	17,7	65,4	83,3	85,6	93,8
DE 10 A 20 HORAS	20,8	16,6	23,6	8,9	12,2	5,7
DE 20 A 30 HORAS	29,2	33,3	6,3	2,2	1,1	0,0
MÁIS DE 30 HORAS	26,8	32,4	4,7	5,6	1,1	0,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Por sexo, dúas de cada tres alumnas dedican máis de 20 horas á semana en estudo e formación, mentras que esta porcentaxe é de dez puntos porcentais menos nos homes.



### **HORAS SEMANAIS DEDICADAS A ACTIVIDADES PERSOAIS**

Hai poucas diferenzas entre PDI e PAS no tempo dedicado a actividades persoais. Entre o 60% e o 70% destes dous colectivos dedican menos de 10 horas semanais. O alumnado diferénciase cun tempo claramente maior dedicado a esta actividade (o 15,8% dedica máis de 30 horas á semana).

TÁBOA 4.4. HORAS SEMANAIS PARA ACTIVIDADES PERSOAIS

	ALUMNADO	PDI	PAS
	Porcentaxe	Porcentaxe	Porcentaxe
MENOS DE 10 H.	40,2	68,8	63,1
DE 10 A 20 HORAS	30,5	20,4	25,8
DE 20 A 30 HORAS	13,5	7,2	6,3
MÁIS DE 30 HORAS	15,8	3,6	4,8
Total	100,0	100,0	100,0

TÁBOA 4.5. HORAS SEMANAIS PARA ACTIVIDADES PERSOAIS POR SEXO

	ALUMNADO		PDI		PAS	
	HOME	MULLER	HOME	MULLER	HOME	MULLER
MENOS DE 10 H.	37,5	41,6	63,0	76,7	53,3	68,8
DE 10 A 20 HORAS	29,5	31,3	23,6	15,6	32,2	21,6
DE 20 A 30 HORAS	14,5	12,9	7,9	6,7	10,0	4,5
MÁIS DE 30 HORAS	18,4	14,2	5,5	1,1	4,4	5,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

### **HORAS SEMANAIS DEDICADAS A TRABALLO DOMÉSTICO E OBRIGAS FAMILIARES**

Hai diferenzas importantes entre o alumnado e os outros dous colectivos. O 85,8% do alumnado dedica menos de 10 horas, porcentaxe que descende ao 50,2% no caso do PDI e ao 44,3% no PAS.

**TÁBOA 4.6. HORAS SEM. PARA TRABALLO DOMÉSTICO E OBRIGAS FAMILIARES**

	ALUMNADO	PDI	PAS
	Porcentaxe	Porcentaxe	Porcentaxe
MENOS DE 10 H.	85,8	50,2	44,3
DE 10 A 20 HORAS	11,4	26,7	26,6
DE 20 A 30 HORAS	2,1	14,0	17,7
MÁIS DE 30 HORAS	0,7	9,0	11,4
Total	100,0	100,0	100,0

Entre o alumnado a porcentaxe das persoas que manifestan dedicar menos de 10 h. son case un 90% entre os homes e un 83,3% entre as mulleres. No PDI e no PAS quen manifesta dedicar máis de 20 horas a traballo doméstico e obrigas familiares son en maior medida persoas de sexo feminino.

**TÁBOA 4.7. HORAS SEM. PARA TRAB. DOMÉSTICO E OBRIGAS FAMILIARES. POR SEXO**

	ALUMNADO		PDI		PAS	
	HOME	MULLER	HOME	MULLER	HOME	MULLER
MENOS DE 10 H.	89,6	83,3	49,6	52,2	56,7	38,6
DE 10 A 20 HORAS	8,2	13,6	29,9	20,0	26,7	25,0
DE 20 A 30 HORAS	2,0	2,2	13,4	15,6	12,2	21,0
MÁIS DE 30 HORAS	0,2	1,0	7,1	12,2	4,4	15,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

### **HORAS SEMANAIS DEDICADAS A TRABALLO REMUNERADO**

As diferenzas entre PDI e PAS son pequenas, mais a maior parte do alumnado non realiza actividade remunerada.

**TÁBOA 4.8 HORAS SEMANAIS PARA TRABALLO REMUNERADO**

	ALUMNADO	PDI	PAS
	Porcentaxe	Porcentaxe	Porcentaxe
MENOS DE 10 H.	89,0	16,7	25,1
DE 10 A 20 HORAS	5,7	4,5	1,1
DE 20 A 30 HORAS	2,8	5,0	3,7
MÁIS DE 30 HORAS	2,5	73,8	70,0
Total	100,0	100,0	100,0

TÁBOA 4.9 HORAS SEMANAIS PARA TRABALLO REMUNERADO POR SEXO

	ALUMNADO		PDI		PAS	
	HOME	MULLER	HOME	MULLER	HOME	MULLER
MENOS DE 10 H.	87,5	89,8	15,0	18,9	24,4	25,6
DE 10 A 20 HORAS	6,5	5,3	4,7	4,4	1,1	1,1
DE 20 A 30 HORAS	3,1	2,6	4,7	5,6	4,4	3,4
MÁIS DE 30 HORAS	2,9	2,3	75,6	71,1	70,1	69,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

### HORAS SEMANAIS DEDICADAS A TRABALLO VOLUNTARIO

Nos tres colectivos o tempo dedicado a esta actividade é pequeno, de forma moi maioritaria dedican todos eles menos de 5 horas semanais.

TÁBOA 4.10 HORAS SEMANAIS PARA TRABALLO VOLUNTARIO

	ALUMNADO	PDI	PAS
	Porcentaxe	Porcentaxe	Porcentaxe
MENOS DE 5 HORAS	97,7	93,7	93,0
DE 5 A 10 HORAS	1,4	4,1	5,2
DE 10 A 15 HORAS	0,7	0,9	0,0
MÁIS DE 15 HORAS	0,3	1,4	1,8
Total	100,0	100,0	100,0

TÁBOA 4.11. HORAS SEMANAIS PARA TRABALLO VOLUNTARIO POR SEXO

	ALUMNADO		PDI		PAS	
	HOME	MULLER	HOME	MULLER	HOME	MULLER
MENOS DE 5 HORAS	95,9	98,8	91,3	97,8	91,1	93,8
DE 5 A 10 HORAS	2,9	0,4	6,3	1,1	6,7	4,5
DE 10 A 15 HORAS	0,9	0,5	0,8	1,1	0,0	0,0
MÁIS DE 15 HORAS	0,3	0,2	1,6	0,0	2,2	1,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

## HORAS SEMANAIS DEDICADAS A DESPRAZAMENTOS

As diferenzas son tamén pequenas entre os tres colectivos no que se refire aos tempos de desprazamento. En torno a un 30% (algo máis no PDI e alumnado) ten que dedicar entre 5 e 10 horas semanais a esta actividade.

TÁBOA 4.12 HORAS SEMANAIS PARA DESPRAZAMENTOS

	ALUMNADO	PDI	PAS
	Porcentaxe	Porcentaxe	Porcentaxe
MENOS DE 5 HORAS	52,8	59,7	60,1
DE 5 A 10 HORAS	35,3	37,1	29,5
DE 10 A 15 HORAS	8,4	2,7	6,3
MÁIS DE 15 HORAS	3,6	0,5	4,1
Total	100,0	100,0	100,0

TÁBOA 4.13 HORAS SEMANAIS PARA DESPRAZAMENTOS

	ALUMNADO		PDI		PAS	
	HOME	MULLER	HOME	MULLER	HOME	MULLER
MENOS DE 5 HORAS	52,2	53,0	59,8	57,8	61,1	58,5
DE 5 A 10 HORAS	35,5	35,2	36,2	40,0	26,7	31,8
DE 10 A 15 HORAS	8,9	8,1	3,1	2,2	8,9	5,1
MÁIS DE 15 HORAS	3,4	3,7	0,8	0,0	3,3	4,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

A modo de resume, na seguinte táboa preséntanse os promedios de horas semanais dedicadas a cada unha das actividades citadas nas táboas de frecuencias anteriores. Como era previsible, o maior tempo dedicado a estudo e formación corresponde ao alumnado, cunha media de 25,66 horas semanais, seguido do PDI (10,39 horas) e do PAS (4,52). O tempo dedicado a traballo doméstico e obrigas familiares no caso do alumnado non chega á metade do tempo do dos outros dous colectivos, e ocorre o mesmo co traballo voluntario, mentres o tempo dedicado a actividades persoais do alumnado duplica ao dos outros dous grupos.

TÁBOA 4.14 HORAS SEMANAIS DEDICADAS A ACTIVIDADES. PROMEDIO

	ALUMNADO	PDI	PAS
ESTUDO E FORMACIÓN	25,66	10,39	4,52
ACTIVIDADES PERSOAIS	19,54	10,33	10,91
TRABALLO DOMÉSTICO E OBRIGAS FAMILIARES	6,88	15,29	16,15
TRABALLO REMUNERADO	3,17	33,77	28,01
TRABALLO VOLUNTARIO	0,55	1,46	1,36
DESPRAZAMENTOS	6,20	5,01	5,77

Na táboa seguinte pódese observar como tódolos tempos analizados son significativamente distintos entre os colectivos, agás o tempo de desprazamentos, que ao nivel de significación do 1% é similar para todos eles. Utilizouse a proba non paramétrica de Kruskal Wallis sobre os rangos promedio de cada grupo.

TÁBOA 4.15. ESTADÍSTICOS DO TEST DE KRUSKAL WALLIS  
(VARIABLE DE AGRUPACIÓN: COLECTIVO)

	HORAS SEMANAIS DEDICADAS A ESTUDO E FORMACIÓN	HORAS SEMANAIS DEDICADAS A ACTIVIDADES PERSOAIS	HORAS SEMANAIS DEDICADAS A TRABALLO DOMÉSTICO E OBRIGAS FAMILIARES	HORAS SEMANAIS DEDICADAS A TRABALLO REMUNERADO	HORAS SEMANAIS DEDICADAS A TRABALLO VOLUNTARIO	HORAS SEMANAIS DEDICADAS A DESPRAZAMENTOS
P	,000	,000	,000	,000	,000	,019

En canto ás diferenzas por sexo dentro de cada colectivo, na táboa seguinte resúmese o resultado da proba de Mann-Whitney. Aparece o rango medio de cada sexo dentro do colectivo correspondente; un rango medio máis alto indica máis tempo dedicado a esa actividade, e preséntase tamén en cada grupo de comparación o valor P do contraste: un valor P máis pequeno có nivel de significación (tipicamente empréganse o 0,01 ou o 0,05%) quere dicir que o número de horas é distinto entre un grupo e outro (homes e

mulleres). En cor vermella destácanse as diferenzas significativas entre homes e mulleres.

Para o alumnado hai diferenzas significativas entre home e mulleres, con valores superiores en mulleres, en estudo e formación, traballo doméstico e obrigas familiares, e con valores superiores nos homes en traballo remunerado.

TÁBOA 4.16. RANGO MEDIO E VALOR P  
CONTRASTE DE MANN-WHITNEY  
(COR VERMELLA AS DIFERENZAS SIGNIFICATIVAS AO 1%)

HORAS SEMANAIS	sexo	RANGO MEDIO ALUMNADO	RANGO MEDIO PDI	RANGO MEDIO PAS
ESTUDO E FORMACIÓN	HOME	700,52	119,54	154,42
	MULLER	788,03 ,000	94,12 ,003	122,80 ,001
ACTIVIDADES PERSOAIS	HOME	789,24	114,26	151,75
	MULLER	731,57 ,012	101,58 ,140	124,17 ,006
TRABALLO DOMÉSTICO E OBRIGAS FAMILIARES	HOME	672,74	108,70	114,24
	MULLER	805,70 ,000	109,42 ,933	143,35 ,003
TRABALLO REMUNERADO	HOME	780,09	111,13	135,10
	MULLER	737,40 ,008	105,99 ,541	132,68 ,798
TRABALLO VOLUNTARIO	HOME	765,89	114,54	147,43
	MULLER	746,43 ,149	101,18 ,046	126,38 ,002
DESPRAZAMENTOS	HOME	749,28	111,50	133,33
	MULLER	757,00 ,736	105,47 ,482	133,59 ,979

## INSERCIÓN LABORAL

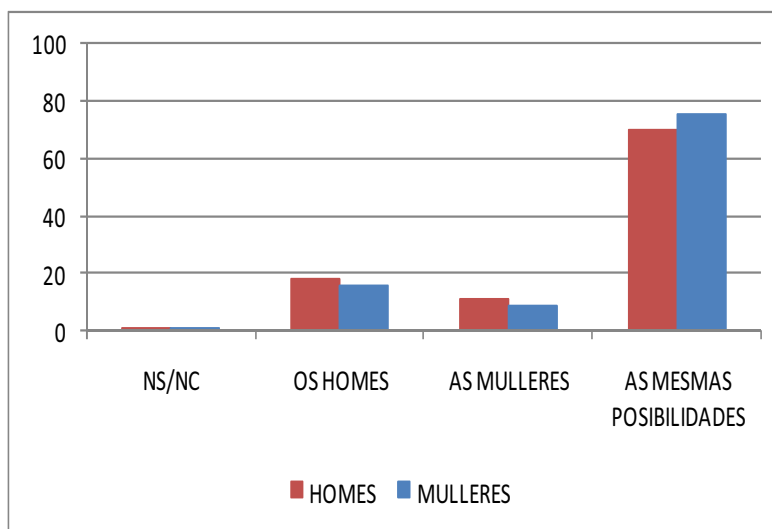
Tres de cada catro estudantes pensan que homes e mulleres teñen as mesmas posibilidades de inserción laboral na súa titulación. Entre quen pensa que non é así, é máis alta a porcentaxe dos que cren que os homes teñen mellores posibilidades (18,1% entre os homes, e 16,0% entre as mulleres).

Esta opinión recollida na táboa seguinte non está relacionada co sexo: alumnos e alumnas pensan igual (proba xi-cadrado,  $P=0,144$ )

TÁBOA 4.17. INSERCIÓN LABORAL ALUMNADO POR SEXO

ALUMNADO	HOME	MULLER
NS/NC	0,9%	0,4%
OS HOMES	18,1%	16,0%
AS MULLERES	10,8%	8,4%
AS MESMAS POSIBILIDADES	70,3%	75,2%

GRÁFICA 4.1. INSERCIÓN LABORAL ALUMNADO POR SEXO



## CONSIDERACIÓN DE SE EN IGUALDADE DE CONDICIÓN SE DEBE FAVORECER AO GRUPO MENOS REPRESENTADO

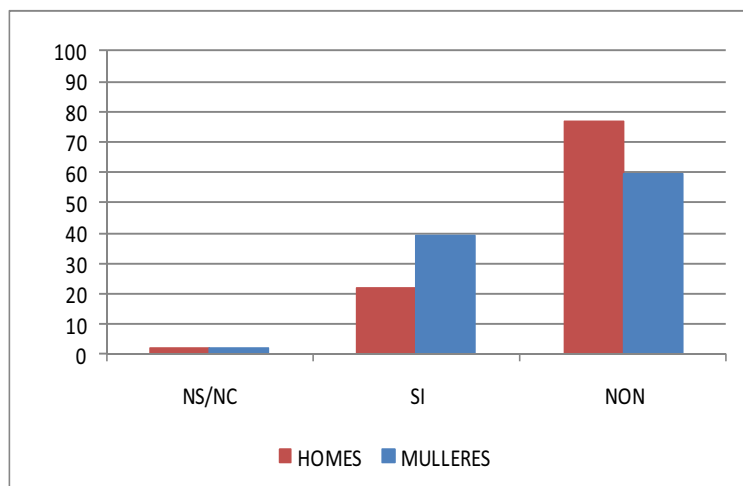
A opinión maioritaria manifestada é que non se debe favorecer ao grupo (homes ou mulleres) menos representado (entre o 57% e o 66,1% segundo o colectivo).

TÁBOA 4.18. FAVORECER AO SEXO MENOS REPRESENTADO

	ALUMNADO			PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	1,7%	2,0%	1,9%	6,3%	7,8%	6,8%	10,1%	17,6%	15,2%
SI	21,5%	38,8%	32,1%	28,3%	40,0%	34,4%	22,5%	30,7%	27,8%
NON	76,8%	59,3%	66,1%	65,4%	52,2%	58,8%	67,4%	51,7%	57,0%

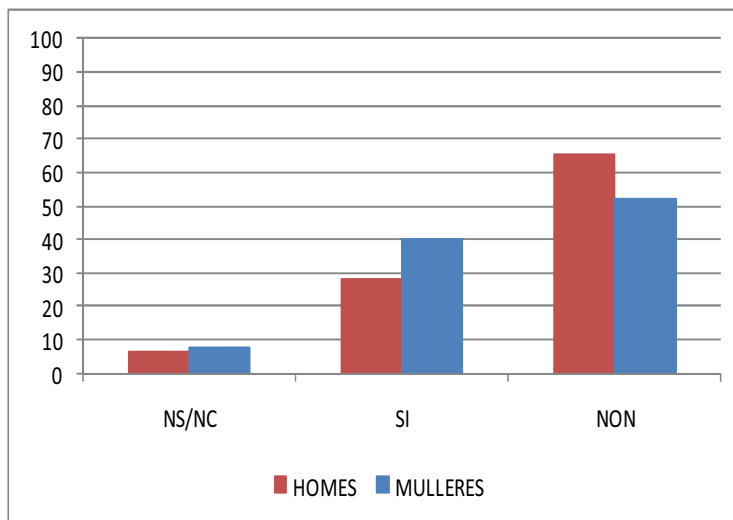
No alumnado, os homes pensan que non se debe favorecer ao grupo menos representado nun 76,8%, porcentaxe que é dun 59,3% entre as mulleres (diferencia significativa P=000).

GRÁFICA 4.2. FAVORECER AO SEXO MENOS REPRESENTADO.ALUMNADO



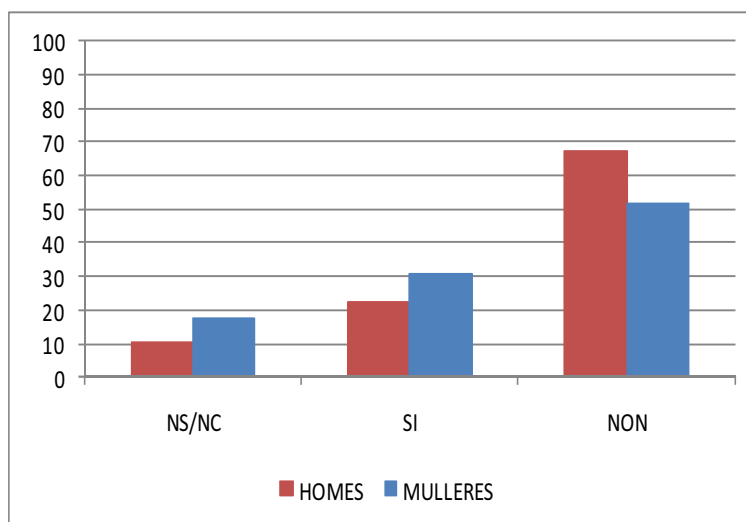


GRÁFICA 4.3. FAVORECER AO SEXO MENOS REPRESENTADO. PDI



No PDI e no PAS obsérvanse resultados moi similares. A proporción dos homes destes colectivos que pensan que non é necesario favorecer ao sexo menos representado é de practicamente dous terzos, mentras que só un pouco máis da metade das mulleres pensan que non é necesario.

GRÁFICA 4.4. FAVORECER AO SEXO MENOS REPRESENTADO. PAS



## CONSIDERACIÓN DA CRENZA DE QUE HAI ESTUDOS E PROFESIÓN S MÁIS APROPIADOS PARA HOMES E OUTROS MÁIS APROPIADOS PARA MULLERES

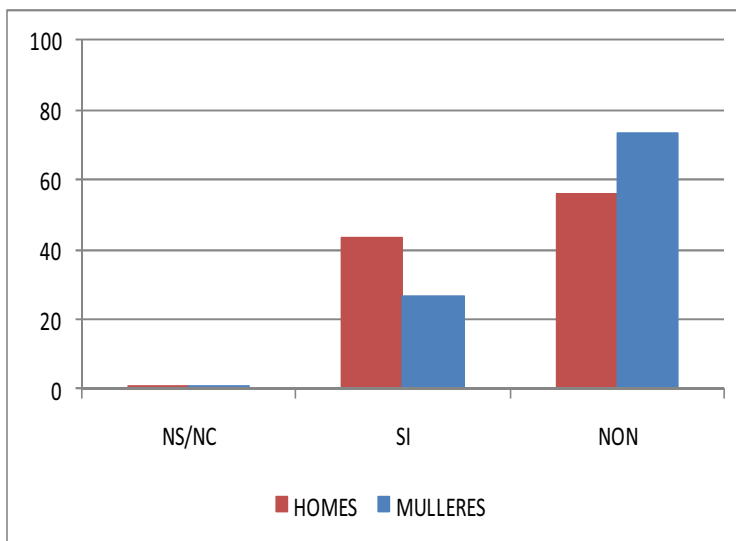
Un terzo do alumnado considera que hai estudos e profesións máis apropiados para homes ou mulleres; os dous terzos restantes cren que non.

A opinión é distinta entre alumnos e alumnas ( $P=0,000$ ). Eles pensan que hai profesións máis apropiadas para homes ou mulleres nunha proporción máis alta (43,2%) cás alumnas (26,47%).

TÁBOA 4.19. ESTUDOS E PROFESIÓN S MÁIS APROPIADOS POR SEXO

ALUMNADO	HOME	MULLER	Total
NS/NC	0,7%	0,2%	0,4%
SI	43,2%	26,7%	33,1%
NON	56,1%	73,1%	66,5%

GRÁFICA 4.5. ESTUDOS E PROFESIÓN S MÁIS APROPIADOS POR SEXO



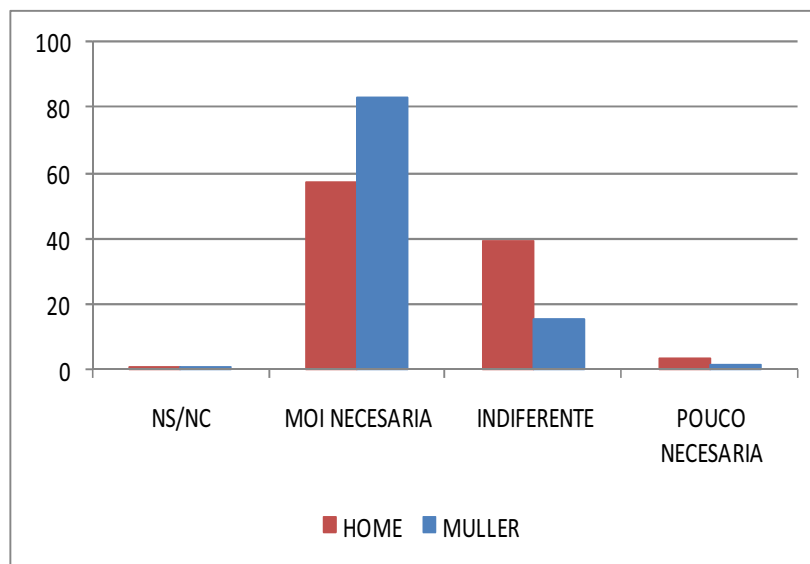
## NECESIDADE DA PRESENZA E PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MULLERES E DE HOMES NOS ESTUDOS E PROFESIÓNS

Tres de cada catro estudantes cren que é moi necesaria a participación equilibrada, e o resto a consideran indiferente. Só un 2% pensan que é pouco necesaria. As alumnas a consideran moi necesaria nunha proporción significativamente máis alta (83% fronte o 56,8% dos alumnos) (P=0,000).

TÁBOA 4.20. PRESENZA E PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA

ALUMNADO	HOME	MULLER	Total
NS/NC	0,7%	0,7%	0,7%
MOI NECESARIA	56,8%	83,0%	72,8%
INDIFERENTE	39,2%	15,1%	24,5%
POUCO NECESARIA	3,2%	1,3%	2,1%

GRÁFICA 4.6. PRESENZA E PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA



## COÑECEMENTO, NA UVIGO, DE SITUACIÓNS NAS QUE SE FAVOREZA OU PREXUDIQUE A UNHA PERSOA POLO FEITO DE SER HOME OU MULLER

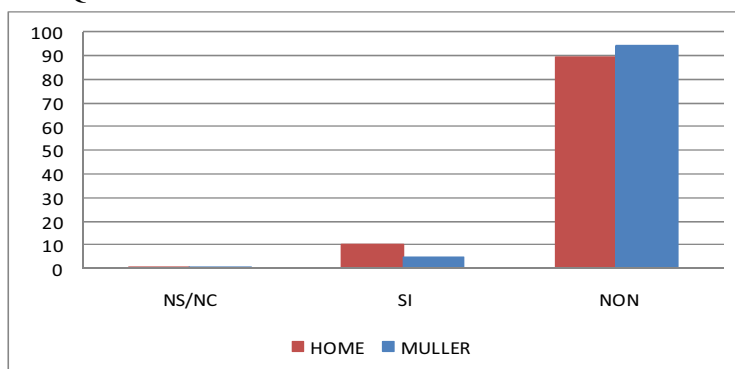
As situacións, na Universidade de Vigo, nas que se favorece ou prexudique a unha persoa polo feito de ser home ou muller son coñecidas polo 6,3% no caso dos PAS, nun 12,7% nos PDI e nun 6,8% no caso do alumnado. Se temos en conta as diferenzas entre homes e mulleres nos diferentes colectivos, no caso do PDI un 17,8% das mulleres e un 9,4% dos homes din coñecer situacións de discriminación. No caso do alumnado, só un 4,9% das mulleres fronte a un 9,9% dos homes. No caso do PAS as diferenzas entre homes e mulleres son practicamente inexistentes 6,3% das mulleres e 6,7% dos homes.

Considerando as diferenzas por ámbito, o alumnado do ámbito tecnolóxico ten unha porcentaxe máis elevada de coñecemento de situacións de discriminación, un 10,8% fronte á media do alumnado da UVigo que é do 6,8%. No caso do PDI as porcentaxes máis significativas danse no ámbito humanístico, un 20,8% do PDI di ter coñecemento destas situacións, fronte á media do PDI que se sitúa no 12,7%)

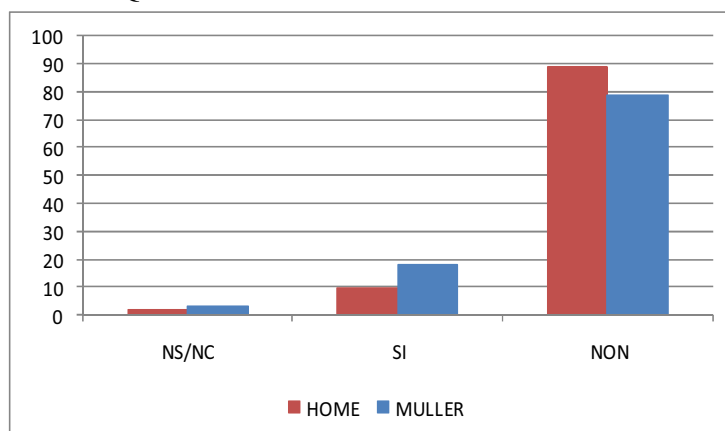
TÁBOA 4.21. COÑECEMENTO SITUACIÓNS NAS QUE SE FAVOREZA OU PREXUDIQUE A UNHA PERSOA POR RAZÓN DE SEXO.

	ALUMNADO			PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	0,7%	0,9%	0,8%	1,6%	3,3%	2,3%	10,0%	16,0%	14,1%
SI	9,9%	4,9%	6,8%	9,4%	17,8%	12,7%	6,7%	6,3%	6,3%
NON	89,4%	94,2%	92,4%	89,0%	78,9%	85,1%	83,3%	77,1%	79,3%

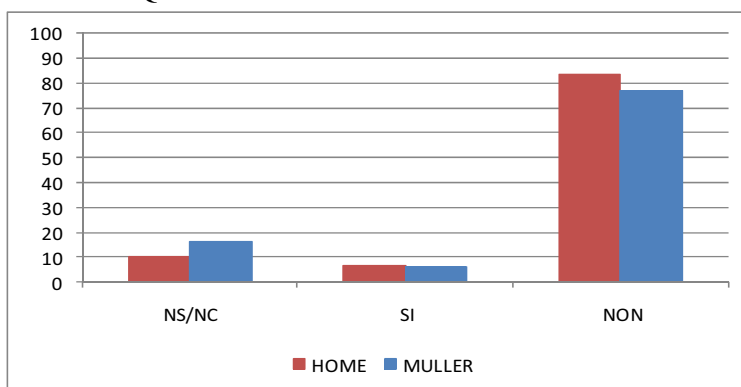
GRÁFICA 4.7. COÑECEMENTO SITUACIÓNS NAS QUE SE FAVOREZA OU PREXUDIQUE A UNHA PERSOA POR RAZÓN DE SEXO. ALUMNADO



GRÁFICA 4.8. COÑECEMENTO SITUACIÓNS NAS QUE SE FAVOREZA OU  
PREXUDIQUE A UNHA PERSOA POR RAZÓN DE SEXO. PDI



GRÁFICA 4.9. COÑECEMENTO SITUACIÓNS NAS QUE SE FAVOREZA OU  
PREXUDIQUE UNHA PERSOA POR RAZÓN DE SEXO. PAS



Respecto da pregunta do cuestionario sobre se coñece na UVigo situacións nas que se favoreza ou prexudique unha persoa polo feito de ser home ou muller; convén aclarar que un dos obxectivos desta enquisa foi procurar a participación da comunidade universitaria e darlle a oportunidade de expresar a súa opinión.

Nesta pregunta dáse a posibilidade de que se alguén coñecer algunha situación destas características poida describila con brevidade. Preferiuse esta opción máis complexa pese a dificultade de ter que procesar a información recollida, pois permite analizar cales son as percepcións sobre a discriminación; esta forma permite achegarse con máis profundidade ao que espontaneamente expresan as persoas, e considerar incluso os posibles silencios; nesta análise afóndase naquelas cuestións que consideramos máis significativas. Malia que a porcentaxe de resposta á descrición da situación foi pequena

considerárase de interese analizala, xa que permite visibilizala e mesmo tirar algunha conclusión que se pode confirmar no cualitativo.

Respecto das respostas que afloraron nos cuestionarios analízanse os colectivos por separado. Enténdese que o rol e o status condiciona moito a perspectiva, e de feito o foco é completamente diferente entre o alumnado por un lado, e PDI e PAS polo outro. O alumnado centra a percepción da discriminación no currículo oculto, concretamente na interacción persoal co profesorado como modelo e persoa que ten poder nesa relación, percíbense de forma subordinada. Chama a atención a percepción que teñen os alumnos respecto de que son as mulleres as favorecidas. Isto podería expresar que están a percibir o éxito do alumnado feminino como unha ameaza que eles atribúen a favoritismo. Son as alumnas as que máis perciben o sexismo nos comentarios, nas actitudes e nas valoracións.

A análise con perspectiva de xénero indica que neste momento xa se perciben resistencias, malia non se teren implantado case ningunha medida na UVigo. Da análise resulta evidente que se debe considerar con moita atención a necesidade de, previamente, desmontar prexuízos e sensibilizar, para despois poder pór en marcha as medidas e o tipo de accións concretas.

TÁBOA 4.22. SITUACIÓNS NAS QUE SE FAVOREZA OU PREXUDIQUE UNHA PERSOA POLO FEITO DE SER HOME OU MULLER. ALUMNADO

SITUACIÓNS:	FRECUENCIA		
	HOME	MULLER	Total
docentes (homes e mulleres) favorecen ás alumnas	13	3	16
comportamento sexista por parte de profesores (sen especificar que sexo)	6	3	9
algún profesor emprega comentarios sexistas contra mulleres	1	5	6
algún profesor favorece aos alumnos	1	5	6
existe situación de desigualdade	4	1	5
nas enxeñerías hai discriminación, as alumnas son desvalorizadas	0	2	2
o profesorado considera que as mulleres teñen menos capacidade para realizar certas tarefas	0	1	1
certas actitudes de profesores homes serían moi mal vistas en profesoras	0	1	1
programas de igualdade	1	0	1
cursos de formación exclusivos para alumnas	1	0	1
certos profesores (homes e mulleres) pensan que as alumnas traballan máis	1	0	1
discriminación positiva	1	0	1

O PDI concreta a percepción da discriminación en dous eixes: un sobre a situación de desigualdade de homes e mulleres na presenza e a participación, así como no trato diario; outro sobre o comportamento sexista e o acoso, sendo as mulleres as máis sensibles a este problema. Nas respostas non aparece a posición como docentes e a súa relación co alumnado. Neste colectivo non se aprezen diferenzas significativas nas respostas dadas por homes e mulleres. Neste sentido, aínda que non afloraron moitas descrições, parece que as persoas que deciden aclarar as situacións tiveran reflexionado sobre este tema con anterioridade.

TÁBOA 4.23. SITUACIÓNS NAS QUE SE FAVOREZA OU PREXUDIQUE A UNHA PERSOA POLO FEITO DE SER HOME OU MULLER. PDI

SITUACIÓNS:	FRECUENCIA		
	HOME	MULLER	Total
existe situación de desigualdade, poucos altos cargos son mulleres, na composición dos tribunais, no trato diario por parte de compañeiros homes	5	5	10
comportamento sexista, acoso sexual, acoso por parte de alumnos e compañeiros, mobbing, acoso psicolóxico	2	4	6
discriminación relativa ao embarazo/maternidade	1	2	3
considérase que as mulleres teñen menos capacidade para certas tarefas	0	1	1
pouca dispoñibilidade das mulleres para realizar certas actividades	0	1	1
discriminación na promoción profesional	0	1	1

O PAS concreta a descrición nos mesmos eixes que o PDI, destacando a desigualdade no trato e no recoñecemento do traballo, e son as mulleres as que presentan sensibilidade ás situacións de acoso.

TÁBOA 4.24. SITUACIÓNS NAS QUE SE FAVOREZA OU PREXUDIQUE A UNHA PERSOA POLO FEITO DE SER HOME OU MULLER. PAS

SITUACIÓNS:	FRECUENCIA		
	HOME	MULLER	Total
existe situación de desigualdade, de discriminación cara as mulleres no trato e recoñecemento do traballo	3	3	6
existencia de acoso psicolóxico presión por parte de superiores (homes)a subordinados (mulleres)	0	2	2
pouca dispoñibilidade das mulleres para realizar certas actividades	0	2	2
discriminación positiva nos concursos e oposicións	1	0	1

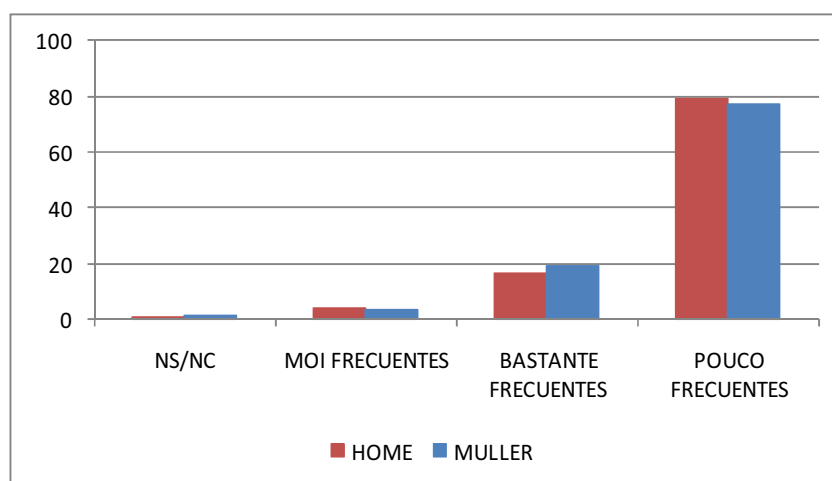
## COMPORTAMENTOS SEXISTAS (COMENTARIOS, CHISTES OU ACTITUDES HUMILLANTES) NO AMBIENTE UNIVERSITARIO

Son moi frecuentes para unha pequena porcentaxe (1,8% do PAS, 3,3% do alumnado e 5,4% do PDI), e pouco frecuentes para tres de cada catro persoas enquisadas. Non hai diferenzas entre homes e mulleres en ningún dos tres colectivos estudados. Hai pequenas diferenzas na opinión sobre a frecuencia de comportamentos sexistas entre o alumnado que traballa e o que non o fai, e tamén pequenas entre o alumnado dos distintos cursos.

TÁBOA 4.25. COMPORTAMENTOS SEXISTAS NO AMBIENTE UNIVERSITARIO

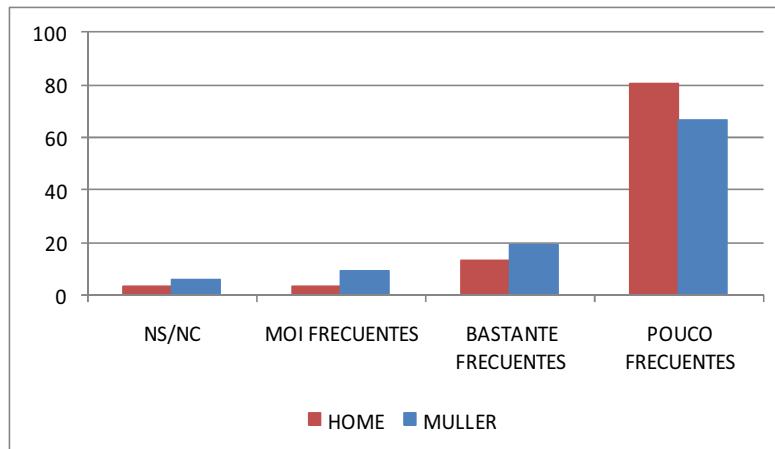
	ALUMNADO			PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	0,5%	1,0%	0,8%	3,1%	5,6%	4,1%	10,0%	15,3%	14,0%
MOI FRECUENTE	3,9%	2,9%	3,3%	3,1%	8,9%	5,4%	1,1%	2,3%	1,8%
BASTANTE FRECUENTE	16,6%	18,7%	17,9%	13,4%	18,9%	15,4%	14,4%	8,5%	10,7%
POUCO FRECUENTE	79,0%	77,4%	78,0%	80,3%	66,7%	75,1%	74,4%	73,9%	73,4%

GRÁFICA 4.10. COMPORTAMENTOS SEXISTAS. ALUMNADO

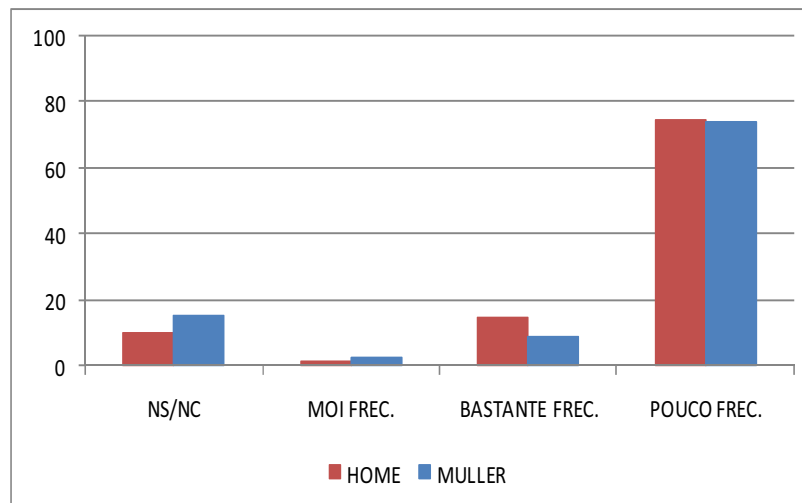




GRÁFICA 4.11. COMPORTAMENTOS SEXISTAS. PDI



GRÁFICA 4.12. COMPORTAMENTOS SEXISTAS. PAS



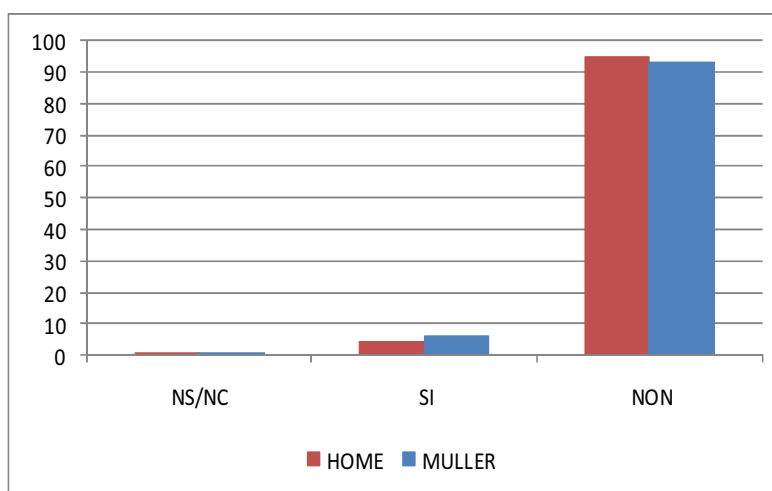
## ACOSO SEXUAL

Porcentaxes relativamente altas, dende o 5,4% do alumnado, o 10,7% do PAS ata o 12,2% do PDI, coñeceron casos de acoso sexual na Universidade de Vigo. Non hai diferenzas significativas entre homes e mulleres no grao de coñecemento de casos de acoso en ningún dos tres colectivos, aínda que entre o profesorado o 20% das mulleres contestaron afirmativamente fronte a só un 7,1% dos homes ( $p=0,054$ ). Non se rexistraron diferenzas significativas entre o alumnado que traballa e o que non, nin polo curso no que se atopan.

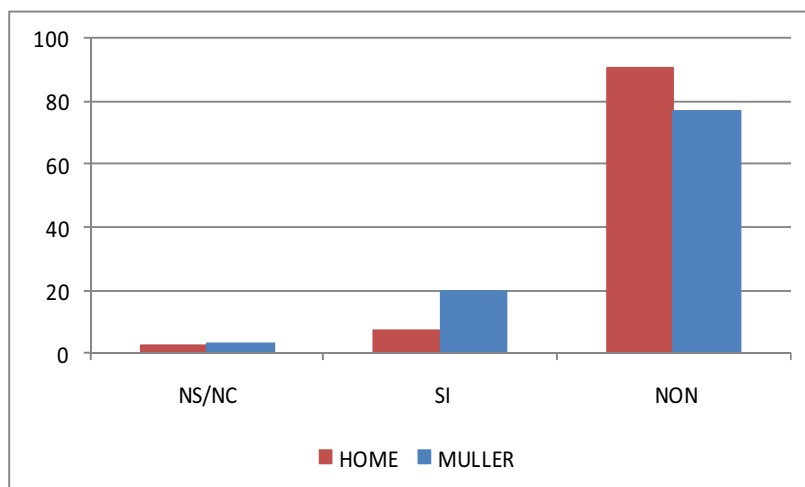
TÁBOA 4.26. COÑECEMENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL NA UVIGO

	ALUMNADO			PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	0,9%	0,5%	0,7%	2,4%	3,3%	2,7%	10,0%	14,8%	13,3%
SI	4,1%	6,2%	5,4%	7,1%	20,0%	12,2%	13,3%	9,1%	10,7%
NON	95,1%	93,3%	94,0%	90,6%	76,7%	85,1%	76,7%	76,1%	76,0%

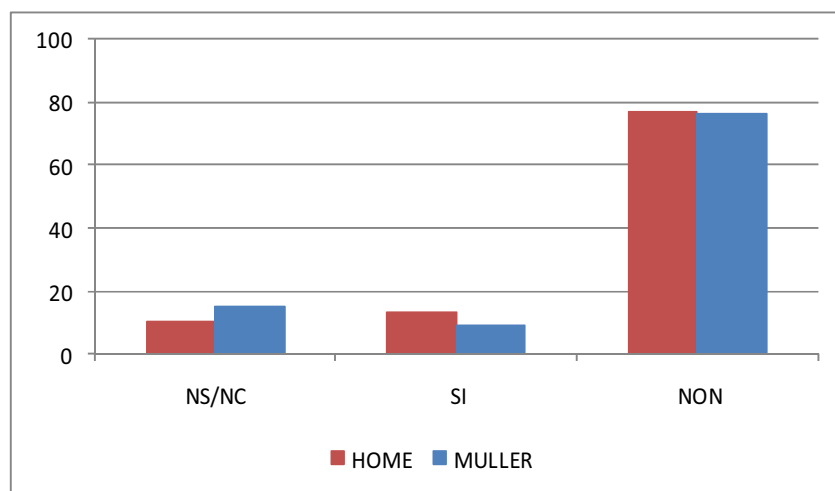
GRÁFICA 4.13. COÑECEMENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL. ALUMNADO



GRÁFICA 4.14. COÑECEMENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL. PDI



GRÁFICA 4.15. COÑECEMENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL. PAS

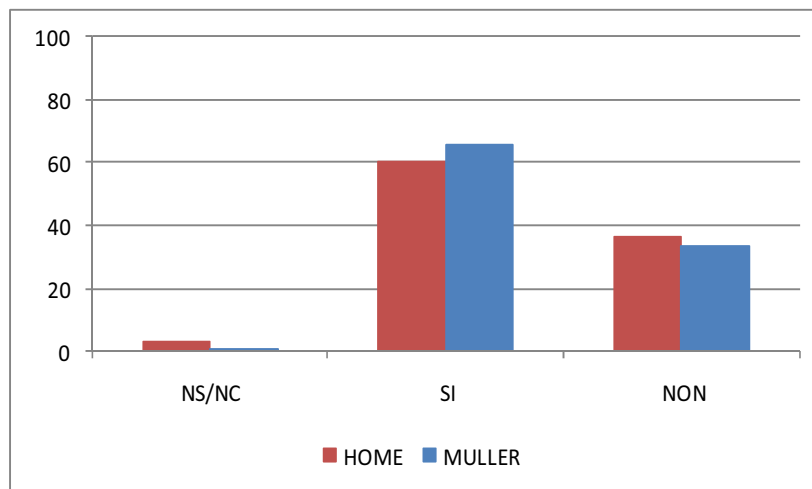


No relativo ao coñecemento de como ou onde denunciar o acoso sexual, a maioría das persoas que contestan saberían como ou onde facelo. As porcentaxes son máis altas no caso do alumnado ca nos outros colectivos, e non parece haber grandes diferenzas ao respecto entre homes e mulleres, agás no alumnado (as alumnas saberían mellor que os alumnos, aínda que a diferenza é pequena,  $p=0,002$ ).

TÁBOA 4.27. COÑECEMENTO DE CÓMO OU ONDE DENUNCIAR UN ACOSO SEXUAL.

	ALUMNADO			PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	2,9%	0,8%	1,6%	4,7%	5,6%	5,0%	13,3%	16,5%	15,5%
SI	60,4%	65,6%	63,6%	52,8%	53,3%	53,4%	55,6%	48,3%	50,9%
NON	36,7%	33,7%	34,8%	42,5%	41,1%	41,6%	31,1%	35,2%	33,6%

GRÁFICA 4.16. COÑECEMENTO DE CÓMO OU ONDE DENUNCIAR. ALUMNADO



## NECESIDADE DE IMPULSAR A IGUALDADE ENTRE HOMES E MULLERES

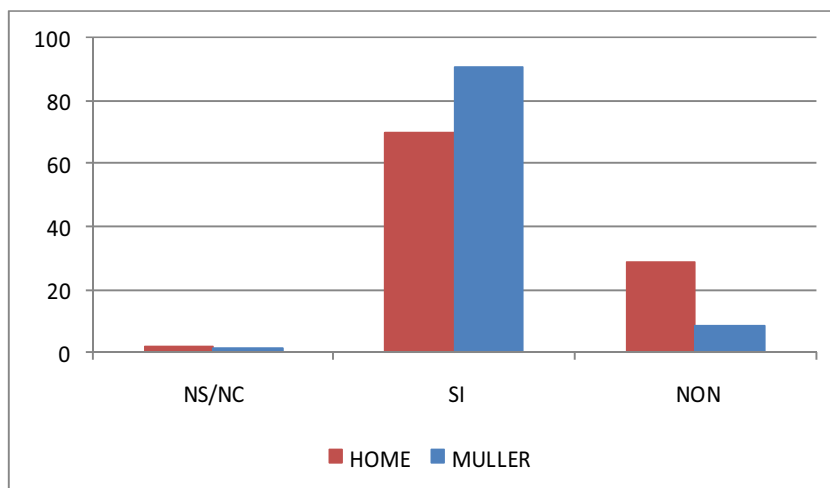
A opinión maioritaria é que si, que a igualdade entre homes e mulleres necesita aínda ser impulsada, especialmente no colectivo de alumnado (82,2%), que case duplica a porcentaxe do PAS. A opinión depende do sexo, dentro do colectivo do alumnado e PDI ( $p=0,000$  e  $p=0,002$ ), e son as mulleres as que pensan en maior medida que a igualdade precisa de impulso.

Esta opinión non depende apreciablemente do feito de que as ou os estudantes traballen ou non, e non está clara a relación que ten co curso no que se atopan, aínda que semella que é o alumnado máis novo o que máis apreza a necesidade de impulso.

TÁBOA 4.28. NECESIDADE DE IMPULSAR A IGUALDADE ENTRE HOMES E MULLERES

	ALUMNADO			PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	2,0%	1,1%	1,5%	6,3%	10,0%	7,7%	13,3%	21,6%	18,8%
SI	69,5%	90,8%	82,5%	43,3%	66,7%	52,9%	36,7%	44,9%	42,1%
NON	28,5%	8,1%	16,1%	50,4%	23,3%	39,4%	50,0%	33,5%	39,1%

GRÁFICA 4.17. NECESIDADE DE IMPULSAR A IGUALDADE. ALUMNADO



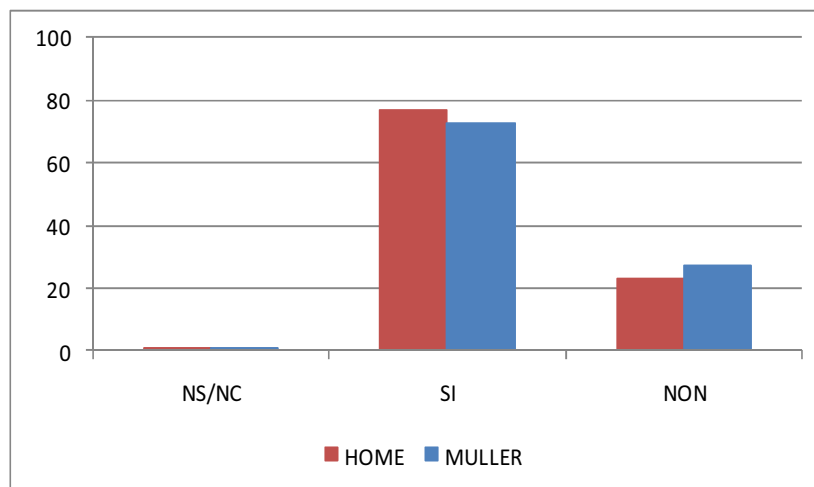
## COÑECEMENTO DA EXISTENCIA DE POLÍTICAS DE IGUALDADE

Tres de cada catro estudantes teñen coñecemento da existencia de políticas de igualdade entre homes e mulleres, sen que haxa diferenzas entre eles e elas ( $p=0,121$ ). Tampouco parece influír o feito de que traballen ou non, ou o curso no que estean.

TÁBOA 4.29. COÑECEMENTO DA EXISTENCIA DE POLÍTICAS DE IGUALDADE

	ALUMNADO		
	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	0,5%	0,2%	0,3%
SI	76,8%	72,9%	74,4%
NON	22,7%	26,9%	25,3%

GRÁFICA 4.18. COÑECEMENTO DA EXISTENCIA DE POLÍTICAS DE IGUALDADE



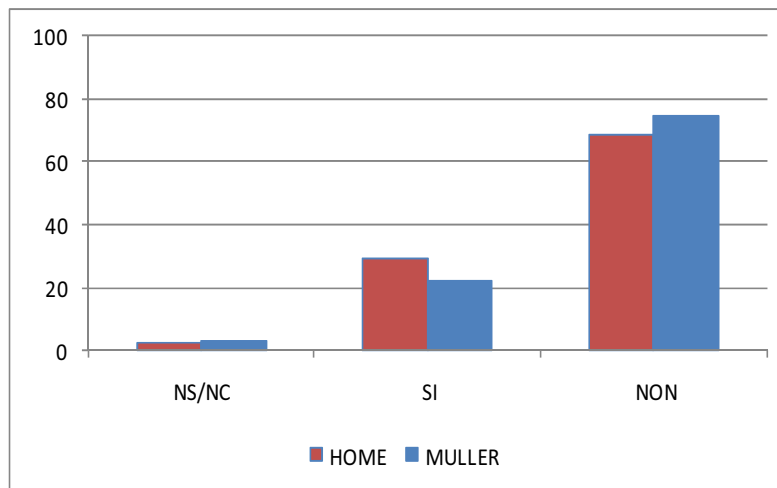
En relación ao coñecemento do que se fai na UVigo para acadar a igualdade, o grao de coñecemento é variable. Moi baixo no alumnado (5,8%), e máis alto no PDI (27,1%), mentres que no PAS a porcentaxe é do 13,7%. Non hai diferenzas apreciables entre homes e mulleres.

Non hai diferenza no alumnado polo feito de traballar, nin polo curso que están cursando.

TÁBOA 4.30. COÑECEMENTO DO QUE SE FAI NA UVIGO

	ALUMNADO			PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	1,5%	0,2%	0,7%	2,4%	3,3%	2,7%	11,1%	15,9%	14,4%
SI	6,8%	5,1%	5,8%	29,1%	22,2%	27,1%	17,8%	11,4%	13,7%
NON	91,6%	94,7%	93,5%	68,5%	74,4%	70,1%	71,1%	72,7%	72,0%

GRÁFICA 4.19. COÑECEMENTO DO QUE SE FAI NA UVIGO. P.D.I.



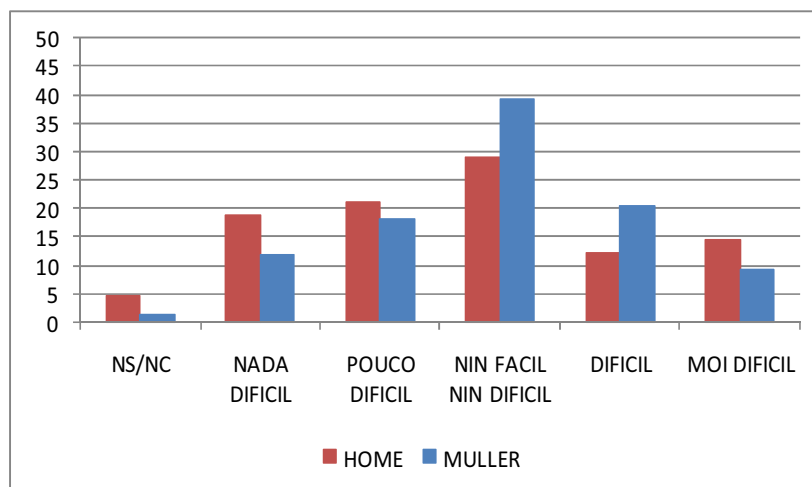
## CONCILIACIÓN

A conciliación das obrigas e necesidades persoais, familiares coas laborais, é difícil ou moi difícil para perto do 30% do PAS e para máis do 40% do PDI, porcentaxes similares a quen o considera nada ou pouco difícil. Non semella haber diferenzas entre homes e mulleres ( $p=0,625$  no PDI, e  $p=0,065$  no PAS).

TÁBOA 4.31. CONCILIACIÓN DAS OBRIGAS E NECESIDADES PERSOAIS, FAMILIARES E LABORAIS

	PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	0,8%	1,1%	0,9%	4,4%	1,1%	2,6%
NADA DIFICIL	10,2%	2,2%	6,8%	18,9%	11,9%	14,4%
POUCO DIFICIL	20,5%	20,0%	20,4%	21,1%	18,2%	19,2%
NIN FACIL NIN DIFICIL	27,6%	31,1%	29,0%	28,9%	39,2%	35,4%
DIFICIL	29,9%	28,9%	29,9%	12,2%	20,5%	17,7%
MOI DIFICIL	11,0%	16,7%	13,1%	14,4%	9,1%	10,7%

GRÁFICA 4.20. CONCILIACIÓN DAS OBRIGAS E NECESIDADES PERSOAIS, FAMILIARES E LABORAIS. PAS.





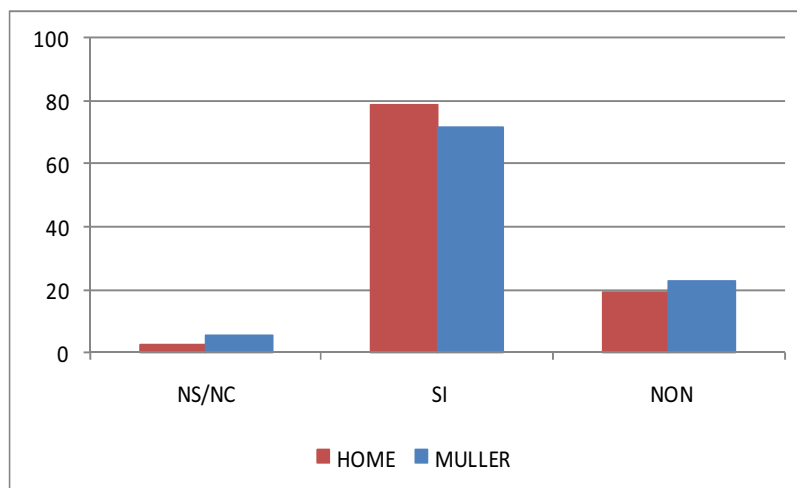
## CONCILIACIÓN: XORNADA LABORAL

Pouco máis do 20% do PAS e PDI atopan dificultades de conciliación orixinadas pola xornada laboral, e non hai grandes diferenzas entre homes e mulleres, por ámbitos científicos ou por campus.

TÁBOA 4.32. CONCILIACIÓN: XORNADA LABORAL

	PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	7,1%	6,7%	6,8%	2,2%	5,7%	5,2%
SI	71,7%	67,8%	70,6%	78,9%	71,6%	73,8%
NON	21,3%	25,6%	22,6%	18,9%	22,7%	21,0%

GRÁFICA 4.21. CONCILIACIÓN: XORNADA LABORAL. PAS



## CONCILIACIÓN: HORARIOS DAS REUNIÓN DE TRABALLO OU FORMACIÓN

A porcentaxe aumenta cando falamos dos horarios de reunións de traballo ou de formación, que parecen afectar en maior medida á conciliación que os horarios de traballo: algo máis do 30% de PAS e PDI afirman que estes horarios non permiten

conciliar. Non hai diferenzas significativas entre homes e mulleres, nin entre ámbitos de coñecemento.

TÁBOA 4.33.CONCILIACIÓN: HOR. REUNIÓN DE TRABALLO OU FORMAC.

	PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	7,9%	7,8%	7,7%	4,4%	8,0%	7,0%
SI	63,0%	54,4%	60,2%	67,8%	58,0%	61,3%
NON	29,1%	37,8%	32,1%	27,8%	34,0%	31,7%

### CONCILIACIÓN: LUGAR DE TRABALLO

Menos do 30% de PDI e PAS pensan que o lugar de traballo impide conciliar, sen que existan diferenzas significativas por sexo, campus ou ámbito de coñecemento.

TÁBOA 4.34.CONCILIACIÓN: LUGAR DE TRABALLO

	PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	8,7%	5,6%	7,2%	7,8%	6,3%	7,0%
SI	67,7%	61,1%	65,7%	71,1%	59,6%	63,5%
NON	23,6%	33,3%	27,1%	21,1%	34,1%	29,5%

## ESTRATEGIAS DE COOPERACIÓN E SOLIDARIEDADE

O 12,7% do PDI e 24,7% do PAS din recorrer a estratexias de cooperación e solidariedade, no seu lugar de traballo, moitas veces. Non semella haber diferenzas entre homes e mulleres,

TÁBOA 4.35. ESTRATEGIAS DE COOPERACIÓN E SOLIDARIEDADE

	PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	7,9%	5,6%	6,8%	1,1%	11,9%	8,5%
NUNCA	22,0%	30,0%	25,3%	17,8%	11,4%	13,3%
ÁS VECES	56,7%	52,2%	55,2%	57,8%	50,6%	53,5%
MOITAS VECES	13,4%	12,2%	12,7%	23,3%	26,1%	24,7%

## POSIBILIDADES DE ACCESO, FORMACIÓN E PROMOCIÓN

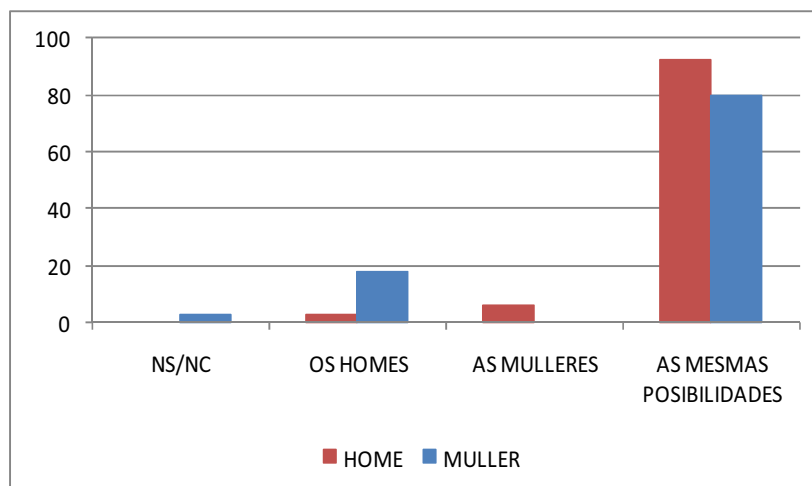
### POSIBILIDADES DE ACCESO

A opinión maioritaria, preto do 90%, é que homes e mulleres teñen as mesmas posibilidades de acceso na Universidade de Vigo (87,3% no PDI, e 91,1% no PAS). Entre quen pensa o contrario, predominan as persoas que cren que os homes teñen máis posibilidades no acceso, no caso do PDI (non no PAS). Esta opinión está claramente influida polo sexo: os homes tenden a pensar que as mulleres teñen máis posibilidades que eles, e as mulleres todo o contrario ( $p=0,000$ ).

TÁBOA 4.36. MELLORES POSIBILIDADES DE ACCESO

	PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	0,0%	2,2%	0,9%	2,2%	0,0%	1,1%
OS HOMES	2,4%	18,0%	8,6%	1,1%	5,1%	3,7%
AS MULLERES	5,5%	0,0%	3,2%	7,8%	2,3%	4,1%
AS MESMAS POSIBIL.	92,1%	79,8%	87,3%	88,9%	92,6%	91,1%

GRÁFICA 4.22. MELLORES POSIBILIDADES DE ACCESO. PDI.



## POSIBILIDADES NA FORMACIÓN

A maioría, tanto no PDI como no PAS, pensa que homes e mulleres teñen as mesmas posibilidades na formación, pero entre quen non pensa así, predomina no PDI quen cre que os homes teñen máis opcións (o mesmo que no acceso), sen que haxa diferenza no PAS.

No PDI hai unha clara diferenciación por sexos ( $p=0,00$ ), os homes pensan maioritariamente (94,5%) que teñen as mesmas posibilidades, mentres que nas mulleres, unha porcentaxe importante (23,3%) pensan que os homes teñen mellores posibilidades. Nos PAS a diferenciación por sexos é menor ( $p=0,032$ ).

TÁBOA 4.37. MELLORES POSIBILIDADES DE FORMACIÓN

	PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	0,0%	2,2%	0,9%	2,2%	0,6%	1,5%
OS HOMES	3,1%	23,3%	11,8%	2,2%	8,0%	5,9%
AS MULLERES	2,4%	0,0%	1,4%	7,8%	3,4%	4,8%
AS MESMAS POSIBILIDADES	94,5%	73,3%	85,5%	87,8%	88,1%	87,8%

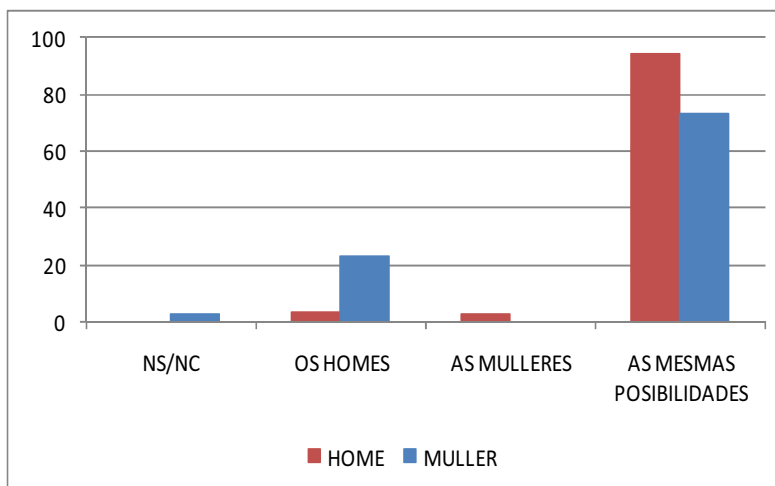
## POSIBILIDADES NA PROMOCIÓN

No relativo as posibilidades na promoción, aumenta a proporción de quen pensa que os homes teñen máis posibilidades: 25,8% do PDI, 15,1% do PAS. Tamén neste caso inflúe o sexo, e as mulleres pensan que os homes teñen claramente máis posibilidades de promoción. Tamén os homes, ao contrario que nos aspectos tratados anteriormente, pensan que eles teñen máis posibilidades na promoción.

TÁBOA 4.38. MELLORES POSIBILIDADES NA PROMOCIÓN

	PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	0,0%	2,2%	0,9%	2,2%	1,7%	2,2%
OS HOMES	11,8%	44,4%	25,8%	7,8%	18,8%	15,1%
AS MULLERES	5,5%	0,0%	3,2%	5,6%	3,4%	4,1%
AS MESMAS POSIBILIDADES	82,7%	53,3%	70,1%	84,4%	76,1%	78,6%

GRÁFICA 4.23. MELLORES POSIBILIDADES NA PROMOCIÓN. PDI



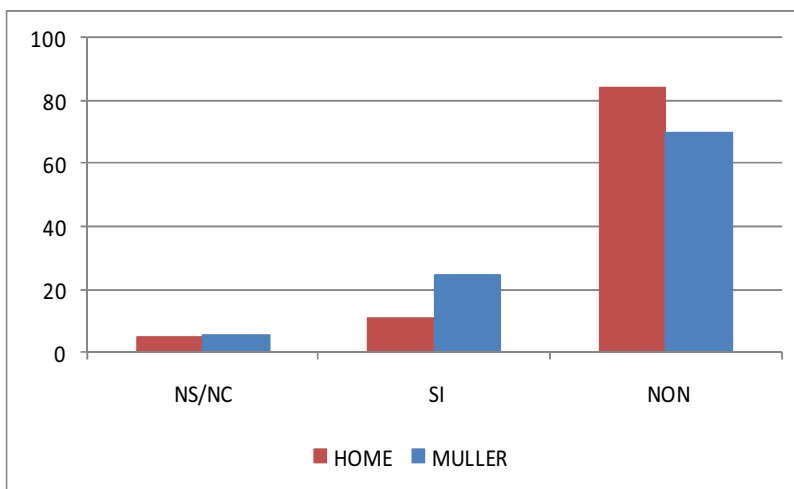
## INFLUENCIA NEGATIVA POLO FEITO DE SER MULLER: DIVERSOS ASPECTOS

Con respecto a que o feito de que ser muller inflúa negativamente nas posibilidades de recibir trato respectuoso, a maioría (78,7% no PDI e 71,6% no PAS) pensa que non inflúe negativamente.

TÁBOA 4.39. INFLUENCIA NEGATIVA DE SER MULLER NO TRATO RESPECTUOSO

	PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	4,7%	5,6%	5,0%	14,4%	15,9%	15,5%
SI	11,0%	24,4%	16,3%	4,4%	15,3%	11,8%
NON	84,3%	70,0%	78,7%	78,9%	68,2%	71,6%

GRÁFICA 4.24. INFLUENCIA NEGATIVA DE SER MULLER NO TRATO RESPECTUOSO. PDI.



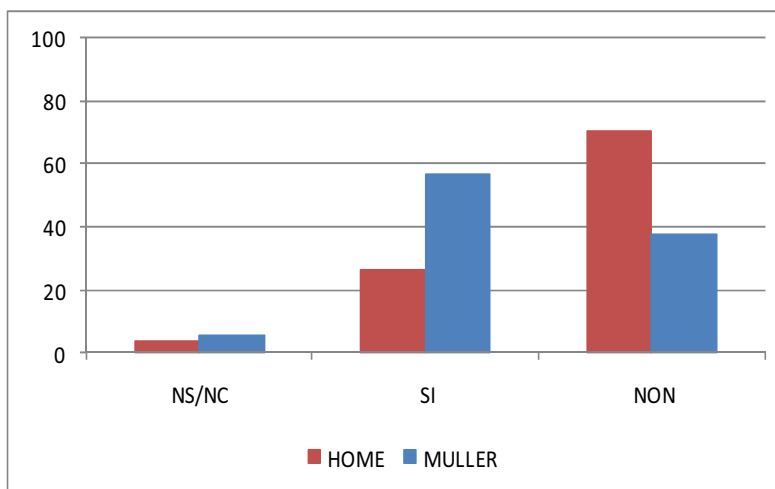
Con respecto a que o feito de que ser muller inflúa negativamente nas posibilidades de acceder a postos de dirección, a maioría pensa que non, pero un 38,9% do PDI e un 27,7% do PAS cre que inflúe negativamente. Non hai diferenzas nas opinións do PAS

entre homes e mulleres ( $p=0,510$ ), pero si entre o PDI: elas pensan que inflúe negativamente o feito de ser muller, e eles pensan que non ( $p=0,000$ ).

TÁBOA 4.40. INFLUENCIA NEGATIVA DE SER MULLER NO ACCESO A POSTOS DE DIRECCIÓN

	PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	3,9%	5,6%	4,5%	14,4%	16,5%	15,9%
SI	26,0%	56,7%	38,9%	21,1%	30,7%	27,7%
NON	70,1%	37,8%	56,6%	62,2%	52,3%	55,4%

GRÁFICA 4.25. INFLUENCIA NEGATIVA DE SER MULLER NO ACCESO A POSTOS DE DIRECCIÓN. PDI



Con respecto a que o feito de que ser muller inflúa negativamente nas posibilidades de obter recoñecemento público, a resposta é similar á pregunta anterior; a maioría -máis do 60%- pensa que non inflúe negativamente.

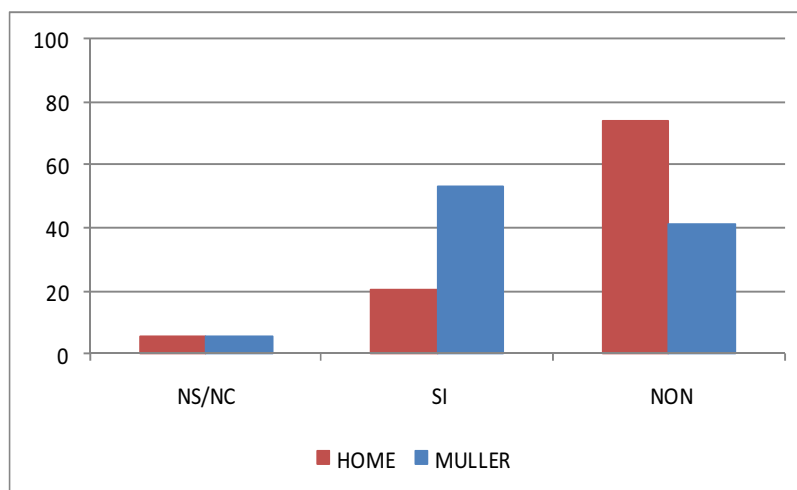


TÁBOA 4.41. INFLUENCIA NEGATIVA DE SER MULLER NO RECOÑECIMENTO PÚBLICO

	PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	5,5%	5,6%	5,4%	14,4%	18,8%	17,3%
SI	20,5%	53,3%	34,4%	15,6%	23,3%	20,7%
NON	74,0%	41,1%	60,2%	67,8%	57,4%	60,9%

De novo, no caso do PDI ( $p=0,000$ ) homes e mulleres non pensan igual: eles din que non, e elas que si (no PAS non hai grandes diferenzas,  $p=0,548$ ).

GRÁFICA 4.26. INFLUENCIA NEGATIVA DE SER MULLER NO RECOÑECIMENTO PÚBLICO. PDI.



## EQUILIBRIO DE MULLERES E HOMES NA UNIVERSIDADE DE VIGO

Respecto á importancia da existencia de equilibrio de mulleres e homes, dúas de cada tres persoas contestan que pensan que é importante que nas diferentes estruturas da organización haxa equilibrio de homes e mulleres, tanto no PDI como no PAS. Hai unha pequena diferenza, non significativa ( $p=0,047$  no PDI,  $p=0,076$  no PAS), na opinión de homes e mulleres: elas pensan en maior medida que é importante.

TÁBOA 4.42. IMPORTANCIA DA EXISTENCIA DE EQUILIBRIO DE MULLERES E HOMES.

	PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	1,6%	5,6%	3,2%	10,0%	14,8%	13,3%
SI	62,2%	73,3%	67,4%	62,2%	71,6%	68,3%
NON	36,2%	21,1%	29,4%	27,8%	13,6%	18,5%

No tocante á participación equilibrada na UVigo, non hai unha opinión clara ao respecto: no PAS son máis as persoas que pensan que si hai unha participación equilibrada de homes e mulleres na Universidade de Vigo, e no PDI é ao revés. Ademais dentro do PDI, os homes pensan maioritariamente (50,4%) que si existe dita participación equilibrada, pero as mulleres pensan nun 55,6% que non existe.

TÁBOA 4.43. EXISTE NA UVIGO UNHA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE HOMES E MULLERES

	PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	11,0%	14,4%	12,2%	15,6%	20,5%	18,8%
SI	50,4%	30,0%	42,1%	54,4%	43,2%	46,5%
NON	38,6%	55,6%	45,7%	30,0%	36,4%	34,7%

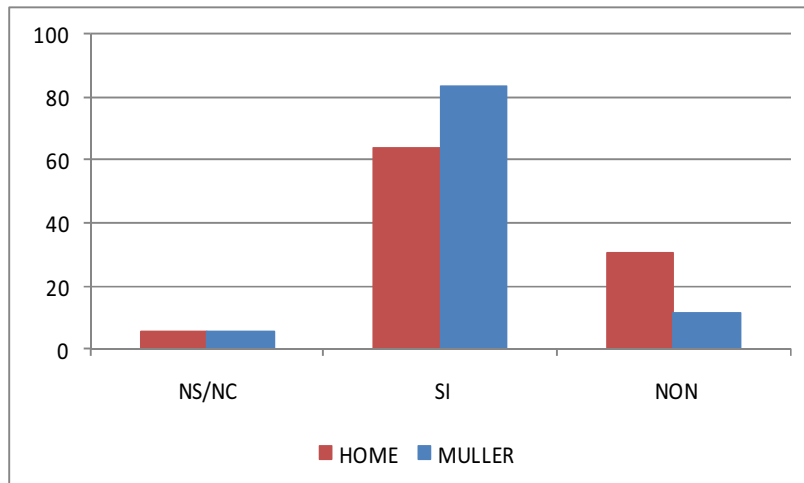
## NECESIDADE DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE

Case tres de cada catro persoas pensan que son necesarias as políticas de igualdade na Universidade de Vigo. A proporción é algo máis alta entre as mulleres, especialmente entre o PDI, un 83,3% das mulleres opinan que si, fronte a un 63,8% dos homes (p=0,009)

TÁBOA 4.44. NECESIDADE DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE

	PDI			PAS		
	HOME	MULLER	TOTAL	HOME	MULLER	TOTAL
NS/NC	5,5%	5,6%	5,4%	10,0%	15,9%	14,0%
SI	63,8%	83,3%	72,4%	70,0%	74,4%	73,1%
NON	30,7%	11,1%	22,2%	20,0%	9,7%	12,9%

GRÁFICA 4.27. NECESIDADE DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE. PDI



Respecto da pregunta do cuestionario sobre que medidas e necesidades máis importantes se deberían contemplar para promover a igualdade nesta Universidade

convén recordar que un dos obxectivos da enquisa á comunidade universitaria foi permitir a participación de todas as persoas para que tiveran a oportunidade de expresar a súa opinión, neste caso, en torno a necesidades e medidas para promover a igualdade.

En consecuencia, esta pregunta deseñouse con carácter aberto. Preferíuse esta opción máis complexa, pese á dificultade de procesar a información recollida e categorizar as respostas, porque permite maior liberdade a quen responde e, asemade permite que aflore a cultura de igualdade existente a día de hoxe na UVigo. Sinalar que esta pregunta é común a todos os colectivos, alumnado, PDI e PAS, pero na análise da información agrúpase PDI e PAS por un lado e alumnado por outro.

Seguramente, de facer unha pregunta estruturada con alternativas de respostas xa indicadas, a proporción de persoas que a responderan sería moito maior, pero non permitiría valorar o grao de reflexión e a cultura da igualdade presente na comunidade. Malia isto, o abano de respostas permite facer unha reflexión interesante nesta liña. Na análise das mesmas afóndase naquelas que consideramos máis significativas, tanto pola frecuencia como polo nesgo ou a interpretación que se pode dar dende o xénero.

A efectos analíticos, e despois de valorar todas as respostas aos cuestionarios, considerouse significativo establecer catro grupos de respostas; malia que algunha das propostas feitas polas persoas que responderon á enquisa pode ter unha lectura ambigua, procuramos interpretala e emprazala seguindo o sentido xeral do cuestionario.

Un primeiro grupo inclúe aquelas propostas de carácter xeral ou inespecífico; outro grupo inclúe as orientadas ao campo xeral do coñecemento e da cultura da igualdade no ámbito universitario; un terceiro, as que formulan accións máis directas e concretas; e un último grupo, aquelas respostas que consisten basicamente en afirmacións valorativas sobre a igualdade de xénero.

## ANÁLISE DA INFORMACIÓN FACILITADA POLO ALUMNADO

Propostas xerais ou inespecíficas. Neste grupo inclúense todas as propostas que atinxen á socialización xeral ou mesmo previa, ou que afectan a sociedade e non especificamente as persoas que forman parte da comunidade universitaria. En consecuencia, trátase de propostas de carácter xeral e que non se consideran medidas específicas a implantar na Universidade; algunhas incluso serían medidas a implementar noutros ámbitos vinculados.

Como se ve no cadro seguinte, a igualdade de trato, como discurso, parece estar asumida e produce un maior consenso nas respostas, de feito é a que ten a frecuencia maior. Outra cousa é pensar que quen así fala é capaz de recoñecer na práctica cotiá o que son as desigualdades de trato implícitas e naturalizadas, e polo tanto, difíciles de ver e de cuestionar. As mulleres son moito máis sensibles a esta cuestión, presentando unha maior frecuencia na resposta como por outra parte sería de esperar.

Fomentar a necesidade de que debe existir a igualdade é unha resposta formulada por bastantes persoas. Semella que se trata de expresar que non só non existe, senón que aínda é preciso sensibilizar e cambiar a mentalidade das persoas para que a igualdade de trato e de oportunidades sexa unha realidade. Esta resposta presenta unha perspectiva máis crítica e reflexiva fronte á primeira que pode arrastrar unha expresión do que hoxe se entende como politicamente correcto. A igualdade salarial e laboral é expresada só polas alumnas, conscientes de que as súas credenciais probablemente non teñan tanto valor no mercado como as dos seus compañeiros; chama a atención que nos homes esta cuestión non aflora, probablemente porque ao non lles afectar directamente non lles preocupa.

A idea de que no ámbito universitario non existe desigualdade por ser o reino do científico, do racional e do obxectivo está bastante estendida, e de feito aflora nas propostas ou no significado das mesmas; remitir a outros ámbitos ou a espazos xerais de socialización aparece especificamente nas respostas rexistradas como: “trátase dun problema social que debe ser mudado desde outro ámbito, non desde o universitario”.

TÁBOA 4.45. MEDIDAS E NECESIDADES. ALUMNADO. (i)

MEDIDAS:	FRECUENCIA		
	HOME	MULLER	TOTAL
tratar a homes e mulleres por igual	18	34	52
fomentar a necesidade de que debe existir igualdade	8	9	17
calquera que axude a acadar a igualdade entre sexos	6	8	14
trátase dun problema social que debe ser mudado desde outro ámbito, non desde o universitario	6	6	12
igualdade nas oportunidades laborais e salariais	0	5	5
tratar simplemente a homes e mulleres por igual, non dicir que as mulleres necesitan máis axuda	2	2	4

O segundo agrupamento xunta medidas específicas para desenvolver na institución universitaria, pero orientadas ao campo xeral do coñecemento e da cultura. Afloran estratexias diversas tales como informar, sensibilizar, concienciar, formar, eliminar estereotipos, etc. A diferenza das primeiras, neste agrupamento inclúense propostas de liñas de acción máis concretas e para o ámbito específico da universidade.

Como se pode apreciar no cadro seguinte as propostas máis frecuentes fan referencia á necesidade de concienciar, facendo fincapé en ampliar o coñecemento a través de diferentes estratexias e actividades, quer de carácter aberto, quer de carácter formal. Por outra parte, aflora con claridade a necesidade de facilitar información ao alumnado de todo o relacionado coa igualdade, e mesmo de que esa información permita abordar aquilo que é máis demandado ou necesario. A sensibilización aparece tamén como necesidade especificada na realización de campañas. Todo este conxunto de propostas son expresadas maioritariamente polas mulleres, isto podería querer expresar que o coñecemento obxectivo da situación de desigualdade de xénero e das súas causas lexítima a reivindicación e a necesidade de transformación da realidade.

As estratexias e actividades propostas son diversas e teñen en común que perciben segregación e sexismo; pero son as mulleres as que manifestan ser sensibles ás actitudes

e comportamentos sexistas –“bromas sexistas” “linguaxe sexista” “actitudes sexistas”-, mentres que os homes son máis sensibles á segregación. As respostas das alumnas poderían indicar que elas teñen máis “naturalizado” que hai estudos máis acaídos para mulleres, o que se vincularía ao peso da socialización diferencial e a necesidade de xustificar as propias eleccións.

TÁBOA 4.46. MEDIDAS E NECESIDADES. ALUMNADO (ii).

MEDIDAS:	FRECUENCIA		
	HOME	MULLER	TOTAL
concienciar sobre a igualdade mediante charlas, debates documentais, talleres, ciclos de cine; formar con cursos de historia feminista, clases obrigatorias de igualdade, facer coeducación, etc.	11	27	37
eliminar o binomio carreira-sexo na orientación dos estudos; integrar as mulleres nas carreiras pouco cursadas por elas	14	8	22
informar das actividades que se realizan no tema da igualdade e da lexislación de igualdade; facer estudos previos e ter visión xeral para poder intervir	6	16	22
campañas de sensibilización	5	14	19
eliminar o sexismo nas aulas, profesorado menos sexista, evitar as bromas sexistas, mellorar a linguaxe sexista e os estereotipos sexuais transmitidos (sobre todo entre o profesorado)	1	15	16

Nun terceiro agrupamento están aquelas propostas de acción máis directa e concreta, pois aínda que non se trata de accións positivas no sentido estrito das políticas de igualdade, son propostas que parecen ir nesa liña. Tratan de corrixir situacións de discriminación e de desigualdade, concretándose a través de cotas, de medidas de creación de estruturas ou de servizos específicos, de orientación ou de asesoramento que faciliten o logro da igualdade.

O aspecto máis salientable ten que ver coa percepción da presenza desequilibrada de homes e mulleres na institución, de feito é a proposta máis frecuente. As alumnas parecen estar máis preocupadas polo desequilibrio existente, e sobre todo polo seu futuro profesional.

TÁBOA 4.47. MEDIDAS E NECESIDADES. ALUMNADO (iii).

MEDIDAS:	FRECUENCIA		
	HOME	MULLER	TOTAL
grupos equilibrados, presenza de alumnado equilibrada por sexo, profesorado, proporción equilibrada dos altos cargos universitarios	10	17	27
medidas para acadar as mesmas oportunidades de traballo ao rematar a carreira, promocionar os proxectos do alumnado en igual medida	2	9	11
políticas de igualdade, organismos de apoio contra a desigualdade, fornecendo a quen toma as decisións que incumben a este tipo de asuntos	2	2	4
conciliación familiar, flexibilidade de horarios, melloras no transporte, etc. para poder conciliar as diferentes facetas da vida	0	3	3

Por último, agrúpanse respostas que non fan propostas, senón que consisten en afirmacións valorativas sobre a igualdade de xénero. Neste grupo inclúese a resposta “ningunha”, que presenta a maior frecuencia de resposta, entendendo que quen responde deste xeito semella querer incidir en que non hai desigualdade, ou ben que non se pode - ou non se debe- facer nada. As restantes respostas configuran un grupo moi diverso, en xeral contrario ás políticas ou medidas favorecedoras da igualdade. Maioritariamente considérase que a igualdade está acadada, que non se pode facer máis, ou que as medidas favorecedoras son innecesarias ou inoperantes, incluso hai un número non desprezable de afirmacións nas que se indica que a situación actual de implementación deste tipo de políticas poderían favorecer inxustamente ás mulleres.

Afondando nas diferenzas de matiz nas respostas de mozas e mozos, pódese destacar que aos mozos parece que lles molesta a simple referencia á igualdade, mentres que as mozas parecen rexeitar a necesidade de intervir para garantir a igualdade ou a paridade.



TÁBOA 4.48. MEDIDAS E NECESIDADES. ALUMNADO (iv).

MEDIDAS:	FRECUENCIA		
	HOME	MULLER	TOTAL
ningunha	91	77	168
o importante nun posto de traballo é a cualificación da persoa e non o seu sexo	5	5	10
a igualdade xa se acadou, as medidas deben ir orientadas a mantela	3	1	4
aparte de estar acadada a igualdade, gañan as mulleres polas leis introducidas	1	0	1
a igualdade é algo que "cae de cabeza"	1	0	1
a este paso quedan os homes sen dereitos	1	0	1
as medidas que pretenden fomentar a igualdade fomentan máis o sentimento de desigualdade	1	0	1
non somos iguais, e loitar pola igualdade é unha perda de tempo	1	0	1
a discriminación positiva é indignante como medida para acadar a igualdade	1	0	1
hai moito conto en torno a este tema	1	0	1
os accesos a contidos de estudos son os mesmos para todos	1	0	1
nada, non ten solución	1	0	1
hai igualdade, nunca mo plantexara	0	1	1
se a muller non accede a carreiras técnicas é porque non quere	0	1	1
ningunha que se aplique de forma distinta por ser home ou muller	0	1	1
a igualdade non depende do número de persoas que hai na universidade senón de que todos temos as mesmas oportunidades	0	1	1
a opinión dos docentes inflúe no alumnado	0	1	1

### ANÁLISE DA INFORMACIÓN FACILITADA POLO PDI e PAS

Propostas xerais ou inespecíficas. Como no caso do alumnado, neste grupo inclúense todas as cuestións que atinxen á socialización xeral ou mesmo previa ou que afectan a sociedade e non especificamente as persoas que forman parte da comunidade universitaria. En consecuencia, e como xa se indicou, trátase de propostas de carácter xeral e que non se consideran medidas específicas a implantar na Universidade; algunhas incluso serían medidas a abordar noutros ámbitos vinculados.

Desde o punto de vista das propostas que acadan maior frecuencia hai que destacar que a socialización xeral ou educación ten o maior protagonismo, incluso podería indicar que a responsabilidade está fóra da universidade. Vendo as diferenzas entre homes e mulleres aprézase que elas teñen máis preocupación polas responsabilidades familiares, o que indica que os roles pesan moito na forma de entender o mundo e formular necesidades.

TÁBOA 4.49. MEDIDAS E NECESIDADES. PDI e PAS (i).

MEDIDAS:	FRECUENCIA		
	HOME	MULLER	TOTAL
educación	3	7	10
trátase dun problema social que debe ser mudado desde outro ámbito, non dende o universitario	2	2	4
normativas que estipulen os dereitos das mulleres na baixa maternal, coidado dos fillos etc.	1	3	4
implicar máis os homes no coidado dos fillos e en asumir as tarefas domésticas	0	1	1

O segundo agrupamento xunta medidas específicas para desenvolver na institución universitaria pero orientadas ao campo xeral do coñecemento e da cultura. Afloran estratexias diversas tales como informar, sensibilizar, concienciar, formar, eliminar estereotipos, etc. A diferenza das primeiras, neste agrupamento inclúense propostas de liñas de acción máis concretas e para o ámbito específico da universidade.

Como se pode apreciar no cadro seguinte as propostas máis frecuentes fan referencia á necesidade de concienciar facendo fincapé en ampliar o coñecemento a través de diferentes estratexias e actividades, quer de carácter aberto, quer de carácter formal.

Por outra parte aflora con claridade a necesidade de facer visible e de coñecer a situación real da UVigo respecto da igualdade, atendendo ás diferenzas entre mulleres e homes respecto da presenza ou ausencia nas estruturas, cargos, desempeños, salarios, etc. Todo este conxunto de propostas son expresadas case exclusivamente polas mulleres, que teñen unha maior preocupación polo tema e seguramente teñen pensado máis e polo tanto expresan cuestións concretas. En todo caso, é importante ter en conta

que aflora a necesidade de divulgar e informar sobre as actividades da institución en relación coa igualdade.

TÁBOA 4.50. MEDIDAS E NECESIDADES. PDI e PAS (ii).

MEDIDAS:	FRECUENCIA		
	HOME	MULLER	TOTAL
fomentar a necesidade de que debe existir igualdade; concienciación mediante documentais, talleres, ciclos de cine, exposicións ou outras iniciativas	1	5	6
realizar estudos previos para coñecer mellor a situación, visibilizar a desigualdade real, divulgar cifras (personas, salarios), organigramas dos centros e cargos (xerarquía universitária), e as achegas da muller na universidade	2	3	5
informar mellor das actividades que se realizan en torno ao tema da igualdade	1	1	2
divulgar información sobre violencias psicolóxicas e non só física	0	1	1
incluír materias con perspectiva de xénero	0	1	1
mellorar a linguaxe sexista e os estereotipos sexuais transmitidos (sobre todo entre o profesorado)	0	1	1

Nun terceiro agrupamento están aquelas propostas de acción máis directa e concreta, pois aínda que son poucas as propostas de acción positiva, no sentido estricto das políticas de igualdade, si que son propostas que van na liña de corrixir situacións de discriminación e de desigualdade con medidas directas de conciliación, de cotas, ou concretas e indirectas de creación de estruturas e servizos específicos, de procedementos etc.

A conciliación parece ser a cuestión que máis preocupa ás persoas que responden o cuestionario, a moita distancia das outras propostas. Tamén se apreza unha gran diferenza entre a cantidade de propostas realizadas polos homes e as mulleres; como é obvio, as mulleres teñen unha perspectiva máis afinada sobre a situación de desigualdade que lles afecta.

As mulleres son sensibles á infrarrepresentación e á necesidade de estar presentes nos postos de responsabilidade e toma de decisións, así como a necesidade de contar con protocolos ou mellorar procedementos para afrontar as denuncias, reclamacións, etc.

TÁBOA 4.51. MEDIDAS E NECESIDADES. PDI e PAS (iii).

MEDIDAS:	FRECUENCIA		
	HOME	MULLER	TOTAL
conciliación: flexibilidade de horarios, xornada laboral real, tempo parcial, teletraballo, garderías; melloras no transporte para poder conciliar as diferentes facetas da vida,	17	44	61
presenza de máis mulleres en postos de decisión; composición equilibrada dos equipos directivos/órganos de goberno, áreas de coñecemento, presentación de mulleres a reitora... promover equipos rectorais/decanais nos que predominen as mulleres	5	16	21
políticas de igualdade, darlle rango ás políticas de igualdade, igualdade nas oportunidades laborais e salariais igual acceso a postos de poder, actuacións reais	6	6	12
mellorar procedementos de denuncia do acoso laboral e sexual; tolerancia cero co mobbing establecer os canles de reclamación previstos na lei de maneira formal; crear unha comisión de conflitos, crear a figura do asesor confidencial, seguridade laboral	2	8	10
sistema público e transparente de promoción, probas de acceso imparciais, en caso de igualdade de méritos, escoller ao que pertence ao colectivo socialmente desfavorecido	4	2	6
medidas compensatorias que favorezan ás mulleres na súa carreira académica/promoción profesional; discriminación positiva para promoción	2	3	5
formación en horario laboral, igualar os niveis do persoal de administración e darnos formación a todas as persoas por igual	1	3	4
axudas sociais	1	1	2
incluír revisións xinecolóxicas no recoñecemento médico anual	0	1	1
mellorar actividade deportiva dirixida a mulleres	1	0	1

Por último, temos un agrupamento de respostas que non fai propostas senón que consisten en afirmacións valorativas sobre a igualdade de xénero. Inclúe a resposta “ningunha”, entendendo que quen dá esta resposta quere incidir en que ou ben non hai desigualdade, ou ben non se pode ou non se debe facer nada, esta clasificación é a que presenta o maior número de respostas. As restantes respostas configuran un grupo bastante homoxéneo no que maioritariamente se considera que a desigualdade non ten que ver co xénero; esta posición está expresada de forma case exclusiva por homes.

TÁBOA 4.52. MEDIDAS E NECESIDADES. PDI e PAS (iv).

MEDIDAS:	FRECUENCIA		
	HOME	MULLER	TOTAL
ningunha	12	9	21
o importante nun posto de traballo é a cualificación da persoa e non o seu sexo, a igualdade está nas persoas e non no sexo, que cada quen cumpra coas súas funcións no seu posto de traballo	8	2	8
ningunha que se aplique de forma distinta por ser home ou muller	1	0	1
as políticas de "forzar" a igualdade só poden manterse por períodos moi curtos de tempo (ata 5 anos)	1	0	1
non promover a igualdade con burocracia	1	0	1



## **5. ANÁLISE DE SERVIZOS E OFICINAS DA UNIVERSIDADE DE VIGO**





## 5. ANÁLISE DE SERVIZOS E OFICINAS DA UVIGO

Nesta parte da diagnose faise unha aproximación, con perspectiva de xénero, a servizos, áreas e oficinas que articulan diferentes necesidades da comunidade educativa, necesidades que se concretan nos obxectivos que se formulan en cada unha delas coa consecuente prestación de servizos específicos. A relevancia de facer esta análise ten que ver con que permite facer propostas transversais para a comunidade, e ter en conta unhas estruturas que abarcan un campo moi amplo e diverso que comprende ámbitos como a cultura e o deporte, a atención psicopegagóxica, a orientación ao alumnado na formación e no emprego, a mobilidade internacional, a prevención de riscos e as actividades de I+D. A dificultade da análise reside na heteroxeneidade, dado que cada un deles ten un campo específico polo que a súa abordaxe precisa unha aproximación previa a cada un deles. Polas súas características, este tipo de análise non se adoita incluír nas diagnoses de igualdade realizadas nas universidades españolas ate o momento.

As universidades crean e dinamizan este tipo de servizos, áreas e oficinas nos que se invisten importantes recursos. É preciso incorporarlle a perspectiva de xénero para contribuír, de forma significativa, ao cumprimento da normativa de igualdade, á mellora da calidade, a atención á diversidade de necesidades e a unha maior eficacia e eficiencia. Como exemplo, cómpre destacar na nosa universidade o que se fai no Servizo de Deportes, un caso excepcional de boas prácticas no que atinxe á incorporación da perspectiva de xénero.

Dada a heteroxeneidade dos diferentes servizos e oficinas presentamos aquí os que consideramos de máis interese neste momento en función dos seus obxectivos e cometido. Esa heteroxeneidade, xunto ca desigual dispoñibilidade de datos, non permite organizar un guiión-esquema común de análise para todos eles, por este motivo, cada servizo/oficina ten un tratamento diferenciado, tratando de aproveitar ao máximo a información dispoñible.

No proceso de diagnose realizouse un percorrido por toda a páxina web da universidade e foise recollendo información de forma sistemática durante un ano. Tamén se levou a cabo un importante traballo documental sobre normativa, procedementos, publicacións, informes, memorias, folletos, carteis, etc. Ademais realizáronse entrevistas ás persoas responsables dos diferentes servizos e oficinas para recadar información e obter datos. Nas entrevistas convidouse ás persoas a que se implicaran tanto na diagnose como nas propostas para o plan. Asemade realizouse unha primeira valoración do grao de sensibilización e da praxe na igualdade. A maioría das entrevistas realizáronse entre os meses de outubro de 2008 a xaneiro de 2009, cando aínda non se dispoñía de ningún dato cuantitativo facilitado polos servizos da propia universidade aos que se lle tiña demandado información.

## **Extensión Cultural**

### Obxectivos

- Acadar a “formación integral” do alumnado, así como que a sociedade sinta a universidade como algo próximo, como unha institución que contribúe á mellora da súa “calidade de vida” e que, en definitiva, se debe á propia sociedade.
- Potenciar a dinamización e organización de actividades de carácter cultural, solidario e deportivo.

### Servizos que ofrece

- Actividades de carácter cultural
  - Convocatoria de cursos de Extensión Cultural: para completar a formación dos membros da comunidade universitaria, de persoas xa tituladas e de profesionais que demandan unha formación permanente.
  - Convocatoria de obradoiros de Extensión Cultural: para ampliar a oferta formativa e promover así as habilidades sociais diferentes das que forman parte do currículo académico.

- Convocatoria de axudas para actividades extra académicas e de difusión cultural: para promover actividades culturais nas súas máis diversas formas (ciclos de conferencias, debates, etc.)
  - Convocatoria de axudas para accións participativas e asociacionismo: para o fomento das actividades organizadas por asociacións integradas por estudantado da universidade coa finalidade de organizar actividades socioculturais.
  - Programación de Extensión Cultural: trátase dunha programación continuada de actividades culturais que abranguen diferentes ámbitos: música, teatro, cinematografía, exposicións de arte, obradoiros de lingua de signos, gastronomía, fotografía, etc., e actividades de voluntariado e solidariedade.
- Actividades de carácter deportivo
- Actividades de ocio-formación: Cursos monográficos sobre puenting, mergullo, ioga, surf, escalada, tenis, xadrez, escalada, etc.; Escolas deportivas nos Campus de Pontevedra, Ourense e Vigo (bailes de salón, aerobox, tai chi, capoeira, etc.)
  - Actividades de ocio-recreación: Programa Delecer (golf, puenting, rappel voador, equitación, paracaidismo e parapente); Programa Augaventura (rafting, windsurf, mergullo, etc.); Programa Roteiros culturais (coñecer os referentes culturais máis importantes do noso contorno)
  - Actividades de competición: competicións internas, interuniversitarias e federadas
  - Área de deporte e saúde: Unidade de Medicina Deportiva e Unidade de Actividade Física Personalizada

A análise das actividades de Extensión cultural xunto co SIOPE, resulta ser especialmente significativa por varias razóns. En primeiro lugar porque pertence á responsabilidade da mesma vicerreitoría que a Área de Igualdade, o que necesariamente tería que ter consecuencias no partillamento de valores comúns de cultura de igualdade. Ademais, debería notarse que hai transversalidade na vicerreitoría e polo tanto que os obxectivos da Área de igualdade se transfiren ás áreas e servizos de Extensión Cultural e de Alumnado.

Asemade, é importante polos propios ámbitos de actuación: a cultura, que debe constituír un espazo de acción innovador e dinamizador de cambio, e o deporte, que aínda hoxe é un dos ámbitos sociais máis segregados –no ocio, na profesión e na práctica- incluso nas xeracións máis novas. Por último, resultou ser significativo o caso de servizo de deportes, pois, pese a ser un ámbito de actividade moi estereotipado polo xénero e onde a cultura masculina tradicional é aínda hexemónica, topamos no servizo da nosa universidade un excelente exemplo de boas prácticas que non se topou na maioría dos servizos analizados.

Por unha cuestión analítica e de organización imos separar os dous campos de actividade baixo os epígrafes seguintes: Actividades de carácter cultural e Actividades de carácter deportivo

### **Actividades de carácter cultural**

Respecto destas actividades hai que sinalar que non foron achegados datos desagregados por sexo referidos a persoas participantes en cursos e obradoiros, polo que non podemos saber cales son as diferenzas entre homes e mulleres na demanda dos diferentes cursos ofertados e poder facer propostas fundamentadas neses datos. Púidose acceder aos folletos e catálogos dos cursos e obradoiros, dispoñibles na web de Extensión desde o ano 2006 ata 2009, e polo tanto puidemos analizar o seu perfil, máis non a participación nos mesmos por colectivos nin o grao de satisfacción, o que impide a análise de xénero destes aspectos.

Respecto das actividades hai que destacar que en todo este tempo levouse a cabo un único obradoiro cuxo título e contido explícito permite clasificalo como formación con perspectiva de xénero: *Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes*, celebrado no campus de Pontevedra no mes de novembro de 2008. Tendo en conta que se celebraron obradoiros cuxos temas eran *Habilidades directivas* ou *Educación sexual*, poderíase pensar que se cadra incorporaban a perspectiva de xénero, pero non temos elementos que nos permitan afirmar nin negar este extremo. En todo caso, serían 3 obradoiros, entre un total que supera a centena, e ningún curso que de forma explícita

incorpore a perspectiva de xénero no seu título e/ou contido; a cifra aproximada de cursos estaría tamén en torno ao cento para os catro anos analizados. Tendo en conta a necesidade de formación que hai neste campo, chama a atención a carencia case total de oferta de cursos e obradoiros que incorporen esta temática, pois permitirían descubrir e cubrir unha demanda en temáticas diversas e abordar estes coñecementos de forma exclusiva ou transversal.

Respecto das axudas para actividades extra académicas e de difusión cultural, malia ter solicitado nas entrevistas ás persoas responsables do servizo calquera dato dispoñible que nos puidera axudar nesta primeira diagnose de situación, non se conta cos datos referidos a quen e para que tipo de actividades extra académicas de difusión cultural se solicitan as axudas, o que nos tería permitido facer visibles e analizar intereses e demandas.

No servizo realízanse convocatorias de axudas para accións participativas e asociacionismo. No repaso dos datos dispoñibles na web fíxose un percorrido polas asociacións rexistradas no servizo, comprobándose que non hai ningunha que teña perfil de defensa de temas de igualdade con perspectiva de xénero ou de interese específico nos problemas de mulleres e igualdade.

No que se refire á programación de Extensión Cultural, que abrangue diferentes ámbitos: música, teatro, cinematografía, exposicións de arte, fotografía, etc., débese dicir que polo menos no que atinxe aos protagonistas dos actos (cantantes, cineastas e artistas en xeral) o nesgo de presenza e visibilidade é evidente. Certo que é unha consecuencia de que no plano profesional, especialmente no máis visible, aínda vemos un perfil moi masculinizado. As mulleres hoxe non son excepción pero tampouco unha lexión; cada vez hai máis escritoras, cantantes, músicas ou pintoras; pode ser que sexan moitas na programación ou nos planos menos visibles da creación, pero nas fotos, nas entrevistas, nas páxinas dos diarios culturais as mulleres non están visibles. Non hai máis que dar un repaso polos carteis de programación da UVigo para confirmar que son moi poucas as mulleres que aparecen como protagonistas dos eventos. Por outro lado,

non se conta cos datos de participación de público a estes eventos artísticos e culturais, polo que tampouco neste caso é posible analizar demandas, respostas e tendencias.

Outro aspecto que se analizou a través da web foi o dos concursos de creación que convoca a UV a través deste servizo: maquetas, pintura, fotografía e creación audiovisual. Da análise obtivemos os seguintes datos referidos aos anos 2007, 2008 e 2009.

No apartado de Creación audiovisual outórganse premios en cinco categorías: curta narrativa, documental, vídeo publicitario, vídeo experimental e animación. Para non estendernos moito consignaremos aquí os datos en conxunto sumando premios individuais e colectivos, primeiros premios e accésit. Mulleres premiadas, total: 28. Homes premiados, total: 18.

No apartado de Maquetas outórganse premios en tres categorías musicais: Folk, Jazz, e Pop-Rok, e sumando todo en conxunto temos o seguinte resultado: Mulleres premiadas, total: 1. Homes premiados, total: 11.

No apartado de Fotografía outórganse premios en dúas categorías: Serie e Única, referido ao mesmo período de tempo e sumando todo en conxunto temos: Mulleres premiadas, total 16: Homes premiados, total: 0.

No apartado de Pintura, en conxunto: Mulleres premiadas, total: 0. Homes premiados, total: 4.

Sería interesante comprobar se ese despunte de mulleres cuxa obra artística destaca, especialmente en campos como a fotografía ou a creación audiovisual, teñen despois reflexo e presenza en outras actividades promovidas ou participadas pola UV ou de promoción cara fóra. De non se corresponder quizais se está a desperdiciar o talento feminino e habería que corrixir esa tendencia a ocultar as mulleres. Este sería un exemplo no que un programa de mentorado ou algo semellante terían interese.

En relación coas actividades de voluntariado e solidariedade, pódese sinalar que malia ter solicitado en diferentes momentos información sobre esta temática non foi posible

contar con ela. “En voluntariado neste momento non hai moito, hai xente nova e está empezando”.

Non houbo propostas nin suxestións por parte das persoas do servizo para melloralo con perspectiva de xénero.

Polo que atinxe á comunicación, é destacable o uso non estereotipado da imaxe nas publicacións de maior tirada, guías, carteis, folletos, etc., sumado tamén a unha progresiva incorporación nos últimos anos de linguaxe inclusiva. Non obstante, e en referencia ao tema da linguaxe, se reparamos nun nivel máis restrinxido de difusión - convocatorias, regulamentos e documentos de proceso- vese que hai menos coidado da linguaxe sexista, mestúrase nun mesmo documento un uso desigual do os/as co masculino “universal”, ou un uso do masculino en todo o escrito. Probablemente isto é produto da rutina e da copia e actualización de anteriores documentos aos que se lle cambian detalles de orzamento, de data etc. Sería necesario facer unha revisión xeral e ter un modelo que incorpore a linguaxe inclusiva que substitúa os actuais.

### **Recomendacións**

Rexistro sistemático de datos desagregados por sexo, por exemplo de quen solicita axudas, e a quen se lle conceden as axudas para organizar cursos, obradoiros e actividades extra-académicas. Asemade sería importante o rexistro de docentes e de asistentes alomenos neste tipo de actividades; todo elo permitiría facer unha análise con perspectiva de xénero de presenzas, intereses, expectativas e grao de satisfacción de homes e mulleres.

Contar con datos correspondentes a todas as actividades de voluntariado.

Tratar de dar máis presenza e visibilidade ás mulleres na programación de actividades de Extensión cultural.

Tratar de dar máis presenza a temas que favorezan a incorporación da cultura da igualdade en cursos, obradoiros e actividades extra académicas.

Dar visibilidade á obra artística das mulleres premiadas nos concursos da UVigo. Podería facerse de moitas formas: exposicións, mostras, ou polo menos cunha ligazón onde aparezan fotos da súa obra. Trátase de impulsar un camiño que impida desperdiciar o talento feminino e corrixir a tendencia a ocultar as mulleres. Neste sentido, se deberían estudar vías de acompañamento de carreiras profesionais como un programa de mentorado ou algo semellante, como xa se comentou nun parágrafo anterior.

Tendo en conta os obxectivos do servizo, a formación en xénero é un elemento moi importante, tanto máis cando o que se fai neste ámbito trasládase cara a fóra da institución.

Nese mesmo sentido, o coidado da imaxe e da linguaxe debe ser exquisito. Débese facer unha revisión xeral e incorporar a linguaxe inclusiva en todo tipo de documentación.

### **Actividades de carácter deportivo: O Servizo de Deportes como un caso de boas prácticas na Universidade de Vigo**

Malia que o deporte é unha actividade moi segregada polo xénero, na nosa universidade temos un servizo moi sensibilizado, e un excelente exemplo de boas prácticas que non se topou na maioría dos servizos analizados.

Como consecuencia desa sensibilidade e do compromiso coa igualdade, neste servizo rexístranse datos desagregados por sexo referidos á poboación usuaria das actividades de ocio formación ou de ocio recreación, de competición, e de deporte e saúde.

Como mostra de implicación e de compromiso coa igualdade, así como de eficacia e de consideración cara ás persoas encargadas de realizar esta diagnose, o día no que se



visitou este servizo tíñase preparado un cartafol con información de interese e posteriormente foi enviada tanta información consideraron que podía ser de utilidade.

Por último, hai que destacar moi especialmente que foi o único servizo que, como consecuencia da reflexión sobre as barreiras e obstáculos derivados da socialización que apartan ás mulleres da práctica deportiva e segregan por xénero a devandita actividade, realizou propostas fundamentadas na diagnose da igualdade realizada polo propio servizo.

Para esta parte da diagnose vanse empregar os datos elaborados e proporcionados polo Servizo de Deportes. Selecciónanse só algúns datos que dan unha idea aproximada da situación de homes e mulleres en relación á práctica deportiva na UVigoe sobre a diferenza de aproveitamento dos recursos deportivos da comunidade universitaria.

Nas actividades de ocio-formación, concretamente nas escolas deportivas, dun total de 765 persoas inscritas hai 534 mulleres (70%) e 231 homes. Nas actividades de ximnasia suaves e coreografiadas hai 376 mulleres (90%) e 42 homes.

Nas actividades de ocio-recreación: Programa Delecer (golf, puenting, rappel voador, equitación, paracaidismo e parapente) as mulleres son o 30%. No Programa Augaventura (rafting, windsurf, mergullo, etc.) as mulleres son o 65%. No Programa Roteiros culturais (coñecer os referentes culturais máis importantes do noso contorno) as mulleres son o 50%.

Nas actividades de competición: competicións internas, interuniversitarias e federadas, dun total de 3289 participantes nas Ligas Universitarias (189 mulleres e 3100 homes) as mulleres son aproximadamente o 5%. Hai 118 participantes nos Campionatos de España e 250 nos Campionatos Galegos (dos que entre o 40 e o 50 % foron mulleres).

Ademais das actividades referidas, este servizo conta cunha Área de deporte e saúde: Unidade de Medicina Deportiva e Unidade de Actividade Física Personalizada. Para analizar as actividades desta área contamos cos datos do uso da sala de cardio-fitness;

concretamente temos os datos referidos ao período que vai de outubro de 2007 a maio de 2008. Neste período mantense constante a proporción, moi desequilibrada, de homes e mulleres, os homes representan o 83% e as mulleres só o 17 %. A diferenza está ademais en que as mulleres participan máis –aínda que nunca máis que os homes– nas actividades programadas e con supervisión, que de xeito autónomo.

A este respecto destacar que o propio Servizo ten realizado informes de avaliación das prácticas deportivas e das necesidades das usuarias; nestas avaliacións destaca que as mulleres prefiren unha actividade dirixida profesionalmente, mentres que os homes demandan menos este servizo profesional (45.5% no caso das mulleres e 31.7% no caso dos homes).

No servizo consideran que *“as dificultades para conciliar retraen a práctica deportiva das mulleres. A institución podería ofrecer posibilidades de conciliación”*.

Destaca tamén a escasa visibilidade da presenza da práctica deportiva feminina nas instalacións da UVigo, as mulleres realizan maioritariamente practicas deportivas para mellorar a condición física nos centros deportivos privados. Por outro lado, as mulleres teñen preocupación por aspectos específicos que nos homes non aparecen coa mesma importancia, como por exemplo as condicións de hixiene e de intimidade das instalacións, vestiarios, servizos etc. Outros aspectos que lle preocupan ás mulleres, e que aparecen nos informes, teñen que ver coa accesibilidade, a iluminación, a seguridade etc, posto que as mulleres son máis sensibles as condicións de inseguridade ambiental.

Hai que salientar que na entrevista realizada no Servizo de Deportes aflora constantemente a sensibilidade, a implicación e a importancia concedida á reflexión e a incorporación da perspectiva de xénero no servizo. *“A Vicerreitora explicou que era unha prioridade para a súa vicerreitoría e puxémonos inmediateamente a mellorar o servizo con esta perspectiva. Documentámonos, consultamos e tomamos referencias doutras universidades ...”*

Nas memorias aflora información desagregada por sexo, as fichas e outros documentos tamén a contemplan. Teñen como obxectivo poñer en marcha programas cunha orientación adecuada ás necesidades e demandas das mulleres.

Respecto da cadro de persoal, no servizo o 90% son homes. Consideran moi importante cambiar este desequilibrio para favorecer a entrada de mulleres.

Na análise da imaxe e da linguaxe empregada nas memorias, carteis, folletos, e outras publicacións percíbese unha preocupación importante no sentido de incorporar a perspectiva de xénero.

Respecto da imaxe, non é o mesmo facer imaxe neutra con edificios ou anagramas que facelo cando teñen que aparecer persoas. Aquí é onde se aprecia o esmero en trasladar unha imaxe non estereotipada e de igualdade, incidindo, precisamente neste campo do deporte, na presenza de imaxes de mulleres practicando todo tipo de actividades deportivas, tratando de ofrecer imaxes que poden ser modelos e romper cos valores tradicionais de xénero transmitidos en todos os ámbitos sociais. Neste caso, coma noutros servizos e actividades dependentes da Vicerreitoría de Extensión e Alumnado nótase que a empresa encargada de elaborar a publicidade é sensible e competente para incorporar a perspectiva de xénero.

En relación ca linguaxe tamén se aprecia un cambio en positivo cara a coidar máis a linguaxe inclusiva. Con todo, aínda se prezan en algunhas ocasións a mestura do uso de masculino universal co uso de os/as, xunto con linguaxe inclusiva.

Máis alá da imaxe e da linguaxe, no servizo teñen claro que a estratexia comunicativa debe orientarse en maior medida cara ás mulleres e facerse eco da maior necesidade das mulleres de información. *“Os homes son por socialización máis proclives á práctica deportiva, as mulleres non, polo tanto é preciso reforzar a mensaxe e a difusión da información entre o colectivo feminino”*.

## **Recomendacións realizadas polo propio servizo**

No caso deste servizo sumamos as nosas reflexións ás propias conclusións e medidas propostas polas persoas responsables, na consideración de que, neste caso, o propio servizo coñece ben a situación, pensou sobre ela, ten sensibilidade e proxecto de futuro. Para alén diso, ten demostrado na súa evolución unha implicación crecente na mellora do servizo con perspectiva de xénero. Neste sentido, o servizo facilitou un informe no que se contemplan as medidas e necesidades para a promoción da igualdade dende o servizo de deportes da UVigo.

En relación á diagnose feita polo servizo destacan varias cuestións:

- A percepción de barreiras por parte das mulleres para compatibilizar a actividade física coas súas outras tarefas diarias: traballo, estudos, tempo de ocio, etc.
- Instalacións deportivas pouco favorecedoras das relacións sociais e pouco preparadas para as actividades máis solicitadas polas mulleres.
- Entorno do campus pouco atraínte para “facer vida” nel ao rematar a xornada laboral (falta de iluminación no aparcamento, frío, humidade, problemas de transporte ao rematar a xornada...) que dificulta en maior medida a incorporación das mulleres á práctica deportiva.
- Maior demanda de asesoramento, atención e tutela inicial por parte do persoal técnico. Importancia do propio proceso de práctica - calidade do servizo.

Para a promoción da igualdade no Servizo de Deportes da UVigo consideran moi interesante realizar unha segmentación por colectivos:

- Dirixido ao colectivo do PDI/PAS os aspectos máis importantes serían os referentes a orientación do exercicio físico cara á saúde, a condición física e a calidade de vida, o seguimento personalizado, a conciliación da vida familiar, laboral e de ocio, e a potencialidade da actividade física como medio de relación social.

- Dirixido ás alumnas os aspectos clave serían o ocio e a diversión, a imaxe persoal, a adaptación e coidado das instalacións deportivas para crear unha contorna social acolledora e non intimidatoria así como a información e difusión específica de toda a oferta de actividades.

En relación ao coñecemento da situación é preciso dar un paso máis alá e promover investigacións sobre mulleres e deporte na UVigo.

En relación co persoal do servizo destaca a necesidade de contar cunha persoa concreta para a supervisión e coordinación de todas as accións previstas, con formación e experiencia en promoción de actividade física nas mulleres. Deberá ter especial sensibilidade cos problemas e dificultades que teñen as mulleres para comezar e manter unha actividade deportiva regular e saudable e axudará na formación do resto do persoal do Servizo de Deportes en aspectos relacionados coa igualdade. Neste sentido opinamos que ademais se debe requirir formación específica en xénero ou en xénero e deporte.

Prestar especial atención á calidade do servizo no que respecta ao persoal técnico (tanto en número como en capacidade) debido a maior necesidade de asesoramento e tutela inicial que demandan as mulleres. En relación cos esta proposta cabe sinalar que se trata dunha medida de calidade con perspectiva de xénero. As persoas usuarias presentan perfís diferenciados que se debería atender de acordo ás necesidades que presentan, tanto máis no caso de ser un colectivo minoritario.

Outras cuestións importantes teñen que ver coas condicións das instalacións e cos espazos, accesos, etc.:

-Adaptar as instalacións deportivas para que favorezan as relacións sociais e a percepción da práctica de actividade física como unha forma pracenteira de ocupar o tempo de ocio (maior importancia nas mulleres do proceso que dos resultados): Zona de encontro, cafetería, espazos de lectura con rede wi-fi, iluminación, ventilación e calefacción axeitadas, comodidade das instalacións, evitar a masificación.

-Cuestións puntuais como mamparas nas duchas, demanda das usuarias recollidas na Enquisa de Satisfacción do Servizo de Deportes. Vinilos na sala de musculación co obxectivo de crear un ambiente máis agradable e con maior intimidade.

-Crear espazos e instalacións deportivas que permitan ofrecer as actividades máis demandadas polas mulleres. Ex. Cubrir o espazo da polideportiva exterior para crear unha instalación de deportes de raqueta cuberta (pádel e tenis), con algunha sala multiusos e coa posibilidade de segmentar a sala cardio-fitness (musculación vs cardiovascular).

-Mellorar os accesos e as condicións xerais do campus (iluminación, aparcamento, transporte,...)

Respecto das competicións é preciso ofrecer información específica dirixida a mulleres, contar con persoas dinamizadoras nos centros e darlle visibilidade aos equipos femininos.

En canto á comunicación hai que darlle visibilidade á participación feminina. (Crear patróns e modelos nos que se poidan mirar as non iniciadas).

Encher de mulleres as nosas instalacións: Priorizar acordos cas asociacións ou clubs femininos para que empreguen as nosas instalacións e fagan a cambio actividades de promoción, cursos etc, Captar –igual que faríamos cos DUE- as mulleres que xa son deportistas.

Buscar canais e espazos adecuados para dar a coñecer as nosas actividades: charlas nos Institutos e ao comezo do curso académico (colaboración co SIOPE), crear lista de correo a través da web coas novidades do Servizo de Deportes. Información específica para o colectivo, dinamizadoras nas facultades. Promover a imaxe de benestar (“wellness”), deporte - saúde, ocio -recreación, campaña invita a unha amiga.

A estratexia comunicativa ten que facerse eco da maior necesidade das mulleres de información. É importante que as empresas encargadas da realización da mensaxe teñan perspectiva de xénero. En todo caso recalcar a preferencia pola inclusión de imaxes femininas ou neutras e coidando a presentación para dirixilo especialmente ao público feminino.

Ampliar actividades como baile-expresión (adequar as instalacións), máis actividades corpo-mente, sesións de iniciación a diferentes actividades, actividades en familia durante as fines de semana. Crear unha modalidade do En Boa Forma que permita combinar a nosa sala de cardiofitness co uso da piscina e/ou as actividades dirixidas do CDU (ex. Unha vez á semana) cun custe asumible e sen dificultades administrativas para as usuarias.

Organización da SEMANA DA MULLER: Este ano cambia o teu estilo. Fai Deporte!!

Campaña de sensibilización previa con expositores ou información sobre nutrición saudable, roupa deportiva, stands informativos sobre a oferta deportiva existente e as actividades da campaña, etc. Durante unha semana acceso gratuíto ás instalación para as mulleres. Sesións de iniciación a diferentes actividades: rocódromo, máquinas de musculación, pilates, spinning, actividades aeróbico-musicais, ioga, natación, bádminton, voleibol, etc (por estacións de xeito que poidan probar todas – Itinerante polos 3 campus). Torneos femininos e partidos de exhibición. Maratón de aeróbic para finalizar os actos da semana. Exposición e concurso de fotografía coa temática “A muller e o deporte”.

Para permitir a conciliación hai que aumentar as actividades en familia (especialmente nas fines de semana): Ex. Clases de tenis, ludoteca,... para nenos/as mentres as nais e pais fan actividade física (ex. Acceso a piscina, abrir a sala cardio - fitness...)

## **SIOPE Sección de Información, Orientación e Promoción do Estudante**

Obxectivos: Informar e orientar da maneira máis axeitada posible e con calidade a toda a comunidade universitaria e por ende a sociedade en xeral, o que a Universidade de Vigo lles ofrece.

Servizos que ofrece:

- Información xeral académica e administrativa ao alumnado: Acceso a universidade (selectividade e preinscrición). Titulacións da Universidade de Vigo e do resto das universidades españolas. Planos de estudos. Bolsas e axudas ao estudo. Programas de formación. Máster e cursos de posgrao. Cursos complementarios e de verán. Seguro escolar. Permanencia na universidade. Situacións de matrícula particularizada. Información para estranxeiros/as, etc.
- Información sobre os servizos ao estudantado: Residencias universitarias. Servizos universitarios en xeral. Actividades deportivas, culturais e científicas. Aloxamento, etc.

Para esta análise contamos coa información da páxina web e coa que procede dos documentos, folletos, carteis, etc., así como coa que se obtivo na entrevista á persoa responsable do servizo.

Non se dispón de datos desagregados por sexo. Non aflora na entrevista que se aprecien diferenzas entre homes e mulleres nas eleccións que fan sobre estudos ou profesións, polo que non precisarían de información específica no campo da orientación de estudos, nin tampouco sobre outros aspectos como aloxamento e actividades. *“Non se fai case orientación”. “Cando veñen non teñen moitas dúbidas na elección dos estudos. A orientación ten que ser antes, hai tempo facíase, agora non o teño claro. No tempo que levo aquí paréceme que está parado”.*

Na entrevista falouse dos programas de voluntariado, orientación dos mesmos etc., preguntouse directamente por eles na hipótese de que homes e mulleres presentarían



diferenzas significativas. Non se puido contar con información porque naquela altura o tema de voluntariado viña de ser trasladado de responsabilidade.

Respecto da localización a da accesibilidade do servizo, coméntase que “*o emprazamento do servizo no campus foi determinante. Cando estaba no centro da cidade era moito máis utilizado*”. “*Todas as convocatorias e outra información colócase no taboleiro; bolsas, axudas, etc. Sintetízase a información, fíltrase*”.

Ao ser un servizo de información, orientación e promoción ao alumnado o lóxico sería que tivera unha relación, e mesmo unha coordinación, con outros servizos e oficinas con perfil semellante e obxectivos compartidos. “*Non temos relación coa OFOE, e non temos unha fonte de onde tomar información sobre inserción laboral*”. En consecuencia, tampouco se dispón de información respecto das diferenzas de inserción de homes e mulleres. Desde a perspectiva de xénero é moi importante aproveitar as oportunidades e as sinerxías da comunicación, pois para que a cultura de igualdade avance e impregne a organización precisa de conexións persoais e estruturais que a fagan transversal.

Non se ofrecen suxestións para incorporar á perspectiva de xénero ao servizo.

## **Recomendacións**

Polo carácter do propio servizo dirixido ao alumnado, colectivo moi amplo e heteroxéneo, é fundamental poder coñecer as características da poboación destinataria ou usuaria do mesmo. Neste sentido, sería de interese rexistrar a actividade do servizo incorporando a variable sexo ao rexistro sistemático de datos.

A formación en xénero é necesaria para poder ter en conta as necesidades diferenciadas que poden presentar mozas e mozos, como colectivos específicos, e para poder facer unha orientación que supere estereotipos de xénero e que anime ao futuro alumnado a valorar as opcións sen prexuízos.

É fundamental contar con datos, desagregados por sexo, da evolución do alumnado nas distintas titulacións, asemade cos datos correspondentes a inserción laboral nas carreiras da UV.

Nas titulacións actuais hai un desequilibrio por sexo na matriculación, un reto que hai que afrontar. Para isto, en coherencia cun dos obxectivos da área de igualdade, deberíase deseñar e poñer en marcha un programa de información e orientación para promover un maior equilibrio entre o alumnado feminino e masculino nas distintas titulacións.

Outra cuestión de interese é a necesidade de compartir información, aproveitar esforzos, multiplicar o efecto das melloras, como estratexias moi favorables á incorporación da perspectiva de xénero. Este é un servizo cuxo obxectivo é a información e a orientación que, polo seu perfil, debería ter unha interacción moi intensa con oficinas ou servizos con obxectivos semellantes como a OFOE, FUVI, ORI, o propio Gabinete psicopedagóxico, etc.

En relación ao emprazamento poderíase valorar a conveniencia de ofrecer un servizo de maior proximidade á poboación destinataria.

As estratexias de comunicación, concretamente atendendo ao uso da linguaxe, son manifestamente mellorables. Hai un uso maioritario de linguaxe en masculino, e cando se quere facer linguaxe non sexista recórrese sistematicamente ao de os/as.

## **Gabinete Psicopedagóxico**

Obxectivos: Ofrecer ao alumnado que o precise orientación e asistencia sobre aspectos estritamente académicos, así como sobre outros máis persoais. Aspectos que poden influír negativamente no adecuado desenvolvemento do ámbito académico como do ámbito socio-familiar.

Servizos que ofrece

- Asesorar ao alumnado na planificación e desenvolvemento da súa traxectoria académica e profesional
- Adecuar e optimizar as decisións académicas, maximizando a variedade das posibilidades das saídas profesionais
- Incrementar os niveis de autoestima e de motivación persoal e profesional
- Mellorar os hábitos de estudo, a organización dos traballos e aprender distintas técnicas de estudo para acadar un maior éxito ao longo da carreira

Unha cuestión previa e moi importante neste caso é a dificultade para atopar este servizo na web da UVigo. Para chegar a el hai que facer un longo percorrido, anecdótico nunha situación normal pero unha dificultade engadida para quen ten un problema. Por outro lado, o emprazamento e o espazo do gabinete non semella o adecuado para un servizo como este .

Para poder avaliar con perspectiva de xénero o servizo que presta o gabinete, deberíamos contar con suficiente información sobre diversos aspectos: tipoloxía das persoas usuarias, das consultas que se realizan, dos resultados, etc. A tal fin solicitáronse á persoa responsable información, memorias, estatísticas ou outra documentación de interese. Ademais, realizouse unha entrevista á persoa responsable do servizo, quen proporcionou algunha información e comentou as súas impresións respecto das necesidades do servizo e das posibilidades de ampliar os obxectivos cara a incluír, de forma clara, a perspectiva de xénero en temas como a violencia e o acoso, entre outros.

Non se conta con datos estatísticos deste servizo, desagregados por sexo ou non, cuestión agravada neste caso pola confidencialidade que impide que persoas alleas ao servizo accedan á información. Facer un esforzo nos procedementos de rexistro de datos é fundamental.

Na entrevista foi aflorando información respecto do coñecemento que se ten do gabinete e do perfil das persoas usuarias do servizo, constatándose que *“ao principio da carreira ignoran a existencia deste gabinete. A meirande parte do alumnado non é dos primeiros cursos, demanda máis o alumnado que non é novo”*. En relación ao sexo *“ veñen por igual”*.

Respecto dos datos solicitados ás persoas que acceden ao servizo na consulta: *“A ficha está deseñada para que consten datos persoais, familiares, estudos, rendemento, saúde (medicación), dificultades e coñecemento do servizo”*. Non se fai cribado nas mulleres respecto do tema do maltrato. *“Os temas de acoso non aparecen nas memorias por falta de tempo. Actualmente derívanse directamente á área de igualdade por recomendación da propia directora da área”*.

No que atinxe á actividade no gabinete, concretamente nas consultas, non se aprecia diferenzas entre mozas e mozos. Afírmase que *“As consultas máis demandadas son sobre técnicas ou problemas cos estudos. Mozas e mozos consultan o mesmo, normalmente non hai diferenzas”*. Evidentemente, considerando a forma e os obxectivos cos que se presenta o gabinete non se pode agardar outra cousa, dado que o servizo se presenta tan marcadamente para resolver problemas relacionados coas dificultades no estudo. *“Normalmente non afloran inmediatamente problemas do ámbito familiar ou de parella (violencia, malos tratos). O curioso é que as demandas son máis ben de xente con máis anos e os únicos casos de xente moi nova foron precisamente de malos tratos.”*

Non se identifica este servizo coa temática da violencia o que fai que probablemente haxa un nesgo inicial nos casos que poden acudir a el. O servizo ten un carácter exclusivamente psicopedagóxico, non contempla especificamente esa mirada. Cando unha persoa acode á entrevista persoal vén por problemas cos estudos, pero é evidente que poden aflorar outros problemas. *“De forma directa, unha moza que se sentira maltratada, acosada, ou discriminada na universidade, a verdade é que non sei si de entrada viría aquí”*.

A formación en xénero para atender este servizo é moi importante. Trátase dunha porta de entrada moi boa, especialmente válida para a prevención e a atención dun problema que moitas veces non aflora directamente, aínda que pode emerxer cando se teñen dificultades de concentración ou de baixa autoestima que repercuten no rendemento académico. En todo caso, constatouse que a formación en xénero non se esixe como requisito ou mérito específico para optar a facerse cargo do servizo.

Poderíanse aproveitar os cursos de formación en técnicas de estudo, e outros semellantes, para facer sensibilización sobre o tema da violencia de xénero, cuestión que ata agora non se contempla nos seus obxectivos nin nos contidos.

No que se fai visible no gabinete, tampouco se fai explícito o problema do maltrato, o máis próximo que se vincula é: “*problemas sexuais, relacións persoais, autoestima*”. Nos folletos do gabinete se fan visibles sobre todo cousas como “*superar o curso con éxito e técnicas de estudo*”.

No que atinxe á comunicación chama poderosamente a atención o uso sistemático de linguaxe sexista, incluso nas comunicacións de presentación e nos folletos.

## **Recomendacións**

As recomendacións que se fan implican, sobre todo, esforzo e compromiso. Non é preciso incorporar grandes recursos, pero si contar cunha mínima dotación de persoal, indispensable para levar adiante o traballo do servizo. Máis que nada, as recomendacións van na liña de mellorar o existente, incorporando a perspectiva de xénero na abordaxe, na actuación, nos procedementos, etc.

Mellorar as condicións laborais e ampliar o tempo dedicado á atención do servizo.

Mellorar a accesibilidade, o emprazamento e a visibilidade do servizo, especialmente na páxina web da universidade. Coa mellora destes aspectos toda a comunidade universitaria tería unha referencia concreta.

Incorporar un rexistro sistemático de datos desagregados por sexo.

Ampliar a temática e os obxectivos do servizo con perspectiva de xénero, prioritariamente nos temas de violencia e de acoso, cando menos como porta de detección e derivación.

Mellorar a estratexia de comunicación do gabinete tanto na páxina web como nos folletos e carteis; facelo visible e indicar con claridade que se tratan temas de xénero.

Vincular o traballo que se desenvolve no servizo a outros programas ou plans dirixidos ao alumnado, como por exemplo o PAT; neste caso o profesorado tería unha referencia que faría parte do seu cometido tutorial.

A formación específica en xénero é fundamental nun servizo coma este. Debería ser un requisito do perfil do persoal deste servizo para traballar a discriminación, tanto desde a perspectiva estritamente educativa como desde a xeral da violencia.

Mellorar e actualizar a formación en xénero das/os profesionais responsables do gabinete. A formación en violencia non precisa argumentación. E respecto da educativa, referir simplemente que hai evidencia científica en moitos estudos que mostran que nas aulas hai interacción con nesgo de xénero. Esta interacción pode afectar negativamente o rendemento e a autoestima das persoas, e polo tanto, tería consecuencias na proxección e nas decisións sobre a formación ou a carreira profesional.

Incorporar un test de cribado de violencia na atención ás mulleres que acoden ao gabinete con certas problemáticas tal e como está recomendado nos servizos de saúde de atención primaria.

Respecto á linguaxe é preciso mellorar de inmediato revisando toda a comunicación que se fai e incorporando linguaxe inclusiva.

## **Servizo de Prevención de Riscos Laborais**

Obxectivos:

Vixiar o estado de saúde de traballadores/as da comunidade universitaria, organizar e coordinar a formación en riscos laborais e ofrecer programas de axuda no ámbito da saúde.

Servizos que ofrece:

No campo da vixilancia da saúde: Recoñecementos médicos. Protección da maternidade.

No campo de formación: Coordinación da formación impartida polo FREMAP. Cursos de formación organizados polo propio servizo de prevención.

Para levar a cabo esta análise, como no caso dos outros servizos e oficinas, en primeiro lugar realizouse unha revisión documental e da lexislación específica para poder contemplar na análise os aspectos máis relevantes a ter en conta neste servizo concreto e deseñar o guiión da entrevista. Asemade, revisouse a páxina web, e visitouse o servizo para solicitar datos e entrevistar as persoas responsables.

Da revisión documental resumimos algunhas consideracións que son importantes e que dirixen as conclusións e as recomendacións. Se facemos unha análise elemental de contido da normativa de riscos, vese que en ningún caso, excepto no do embarazo e a lactación, se nomea ás mulleres traballadoras como tal, polo que se pode deducir que non se teñen en conta as súas diferenzas específicas -físicas ou anatómicas- agás na situación particular reprodutiva. Ao partir dunha suposta neutralidade valorativa en canto aos riscos, estanse ocultando danos que se poden producir na saúde das mulleres.

Ao referirse ao concepto de condicións de traballo, defínese como algo xeral, sen facer distinción das distintas condicións de traballo que teñen homes e mulleres, e que, só por iso, se desempeñan distintas funcións, distintos postos, horarios, etc. Parece lóxico

deducir que estarán afectadas/os de distinta forma mulleres e homes pois se verán sometidos a diferentes riscos. A normativa preventiva ignora as diferenzas de xénero, valorando os riscos por igual pero dende modelos e referencias masculinas.

Emporiso, existen diferenzas entre os tipos de traballo que desempeñan homes e mulleres, e sábese que isto afecta en gran medida á seguridade e saúde no traballo. Cando falamos de riscos laborais, é máis probable que pensemos en homes, que traballan en sectores con alto risco de accidentalidade, que en mulleres, que realizan actividades “novas” aparentemente “menos perigosas”. Unha análise das verdadeiras circunstancias de traballo mostra que homes e mulleres poden ter que enfrontarse a importantes ameazas para a súa saúde.

Pero non se trata só de concluír que todos os traballos teñen riscos asociados, senón de que o risco pode ser diferente en función de se o traballo é desempeñado por un home ou unha muller, xa que están expostos a distintos contornos de traballo e tipos de exixencias e tensións, mesmo cando están empregados no mesmo sector e exercen a mesma profesión.

As diferenzas máis xeneralizadas residen en que as mulleres sofren máis trastornos das extremidades superiores, estrés laboral, violencia exercida polo público, asma, alerxias e enfermidades infecciosas e da pel, mentres que os homes sofren máis accidentes, lesións por levantamentos de pesos e perda de audición.

Entre as circunstancias que están relacionadas cos riscos e que diferencian a homes e mulleres tanto en xeral como no contorno que estamos a considerar nesta diagnose, podemos comentar as seguintes:

As mulleres seguen efectuando a maior parte do traballo non remunerado no fogar e o do coidado da familia, incluso cando traballan a tempo completo. Isto engádese á súa carga diaria de traballo e supón unha presión adicional sobre elas, especialmente cando hai incompatibilidade entre as modalidades laborais e a vida familiar.



Nos traballos mal pagos e precarios concéntranse un número máis importante de mulleres que de homes, o que afecta ás súas condicións de traballo e os riscos aos que están expostas.

As mulleres tenden tamén a manterse no mesmo traballo máis tempo que os homes, polo que sofren unha exposición máis prolongada aos riscos inherentes ao posto de traballo.

Un risco importante do capítulo de riscos psicosociais é o acoso sexual, conduta de natureza sexual que afecta a dignidade da muller e do home no traballo. Podemos distinguir dous tipos: a chantaxe sexual e o acoso, que crea un ambiente de traballo hostil, humillante ou ameazante para quen sofre acoso.

No Servizo de Pervención, como noutros servizos e oficinas analizadas nesta diagnose, débese indicar en primeiro lugar, que case non hai datos desagregados por sexo. A escasa información da que se dispón desagregada por sexo, que foi proporcionada polo servizo, refírese a formación e a accidentes, pero tal como está tratada é moi difícil facer unha análise que permita ver as diferenzas polo xénero. Por exemplo ignoramos cousas importantes que se consignan, pero sen desagregar, como a proporción de persoas que fan recoñecementos médicos. Non hai un programa informático para o rexistro de datos.

Respecto da formación temos datos referentes a cursos organizados polo servizo entre o ano 2002 ao 2008; refíren o tipo de curso e o número de mulleres e homes participantes. Non se dispón de información dos cursos organizados polo FREMAP.

Non é doado analizar os datos dispoñibles por carecer de información importante. Neste sentido, dispoñer dunha ficha na que se consigna o perfil da poboación destinataria (sexo, categoría, etc.), a cobertura hipotética, horario, emprazamento, número de horas, contidos, etc., permitiría coñecer, interpretar e analizar a formación con perspectiva de xénero. Contar só co dato numérico, no mellor dos casos, non permite tirar conclusións, pois esa información non di realmente nada máis alá do número de persoas participantes.

Respecto fa formación aprécianse descontinuidades que non sabemos interpretar, tanto no número de cursos que se organizan nun ano, como na repetición ou non dos cursos en anos sucesivos. Dos datos proporcionados polo servizo só imos destacar algúns como reflexión xeral polo tipo de curso e a súa repetición:

*Capacitación para o desempeño de funcións de nivel básico.* Celebrouse dende o 2002 ata o 2008, En total en todos estes anos formáronse 54 mulleres e 51 homes.

*Emerxencias, incendios e primeiros auxilios.* Celebrouse unicamente nos anos 2002 e 2003, formáronse un total de 47 mulleres e 88 homes. *Plan de emerxencias, equipo de primeiros auxilios.* Celebrouse dende o 2004 ata o 2008. En total formáronse 55 mulleres e 29 homes. Se sumamos ambos, pois aparentemente teñen o mesmo contido e serían continuidade un do outro, teríamos que se formaron 102 mulleres e 117 homes.

*Prevención de riscos laborais para postos de administración,* celebrouse unicamente no ano 2005, participan 61 mulleres e 18 homes. Aparentemente isto podería ter que ver coa feminización do grupo administrativo.

Na análise destes cursos vese que as diferenzas na participación semellan ter que ver co tipo de curso. Ao non haber perspectiva de xénero no servizo, non foi posible interpretar necesidades, diferenzas, desigualdades, etc.

En relación ao outro bloque de datos proporcionado, o que se refire a accidentes, aínda resulta máis complicado interpretalos e tirar conclusións. Neste caso contamos con datos correspondentes aos anos 2006, 2007 e 2008, e só o total está desagregado por sexo. Igual que no caso anterior pérdese información de interese desde a perspectiva de xénero, e a que hai non abonda: no conxunto destes anos os homes suman 38 accidentes e as mulleres 55, pero non sabemos por que; en todo caso, segundo os datos, cada ano hai máis accidentes.

Da revisión da páxina web e doutra documentación accesible vese que se pode mellorar o tratamento en canto á linguaxe e a imaxe.

Sobre a valoración e o papel do servizo na UVigo, e segundo se pode inferir da entrevista, as persoas responsables pensan que o servizo non ten a consideración que merece dada a importancia da prevención: “O servizo existe dende outubro do ano 2001, pedimos persoal constantemente e non fan caso. É como si non existise, existe porque é obrigado por lei”.

Semella ser un servizo pouco considerado ata o punto de que reclamado pola inspección de traballo déixase que compareza quen non ten a responsabilidade e segue sen existir un plan de prevención.

No transcurso da conversa coméntase que o comité de seguridade e saúde existe formalmente, pero a última reunión deste comité foi no 2005, “*sería un apoio importantísimo, nós non temos ningunha forza*”. “*Cando temos un problema relacionado coa vixilancia da saúde ou de riscos psicosociais, temos que resolvelo nós soas*”.

Respecto da avaliación sistemática de riscos, plan de prevención, plan de saúde comentan que “*Temos un borrador de plan de prevención de Fremap que non se adapta. Había que adaptalos aos centros. Temos a referencia doutras universidades como a Politécnica de Barcelona, Valencia, Santiago, que teñen varias unidades de vixilancia da saúde*”.

Na entrevista tratouse de afondar sobre a importancia deste servizo nos temas de igualdade. Indican referencias ao marco legal, á lei de prevención en temas como a manipulación de cargas, pero din que: “*Traballamos igual cando estamos valorando a un home ou a unha muller. Habería medidas específicas no caso das mulleres embarazadas, pero non sempre o comunican, os cambios de posto fanse porque o comunica o médico, non a título persoal. A xente non comunica a súa situación*”.

Non lles consta e non hai un protocolo para actuar en caso de acoso laboral e tampouco en caso de acoso sexual. “*Son temas complexos de abordar e normalmente non se chegan a poñer por escrito*”. “*Teñen que pasar moitos anos para que estes temas se traten*”.

Non se chega a facer ningunha suxestión concreta para esta diagnose. Con todo, sería importante emprender algunhas melloras.

### **Recomendacións**

Como consideración previa é preciso que se reconsidera a importancia do servizo pola propia universidade: valoración, situación no organigrama, orzamento, persoal técnico, recoñecemento de responsabilidade, plan de prevención, responsabilidade do Comité de seguridade e saúde, etc.

As diferenzas substanciais na vida laboral de homes e mulleres, que afectan a seguridade e a saúde no traballo, poñen de manifesto que é preciso afrontar a prevención de riscos utilizando un enfoque de xénero.

Como recomendación concreta á hora de elaborar a avaliación de riscos sería preciso examinar a verdadeira situación de traballo, facer que participen todas as persoas traballadoras e en todos os niveis e evitar facerse ideas preconcebidas sobre cales son os riscos e quen se encontra en situación de risco.

Integrar as cuestións de xénero nas actividades de seguridade e saúde no traballo:

Rexistro sistemático de datos desagregados por sexo en todo o que se fai no servizo: accidentes, formación, denuncias, queixas, cambios de posto, revisións médicas, etc.

Avaliación de riscos laborais e análise de postos con perspectiva de xénero

Formación en riscos laborais con perspectiva de xénero

Plan de prevención e saúde con perspectiva de xénero.

Protocolo para afrontar as situacións de acoso e violencia.

Consideración e seguimento das situacións de embarazo e lactación.

Incorporación de criterios inclusivos de xénero na linguaxe e na imaxe en toda a documentación do servizo.

## **OFOE Oficina de orientación ó emprego**

### Obxectivos

- Proporcionar un servizo integral de información, asesoramento e formación no ámbito da orientación profesional para o emprego
- Fomentar as oportunidades de achegamento á práctica e o exercicio profesional dos/as universitarios/as

### Servizos que ofrece

- Xestión de prácticas en empresas e institucións públicas e privadas.
  - Prácticas en empresas e institucións: ten como finalidade facilitar a preparación para o exercicio profesional do alumnado universitario. A poboación destinataria é o alumnado co 50% dos créditos, necesarios para obter a súa titulación, superados. O período de realización é ao longo de todo o curso académico, cunha duración máxima de 6 meses e xornada de traballo aconsellable de 4 horas.
  - Prácticas para a realización do proxecto de fin de carreira: ten como finalidade axudar a desenvolver un proxecto fin de carreira baseado nunha actividade empresarial real. A poboación destinataria é o alumnado que teña aprobado o tema do PFC. O período de realización é ao longo de todo o curso académico.
- Xestións de ofertas de emprego
  - Finalidade: intermediar entre as empresas/institucións e os/as aspirantes a través de ofertas de traballo. Acadar que o/a titulado/a obteña un posto de traballo a través das ofertas da OFOE acordes coa súa formación universitaria, así como levar a cabo accións de difusión e captación de empresas/institucións co obxecto de impulsar a súa colaboración coa UVigo.
  - Persoas destinatarias: tituladas/os universitarios que cursan total ou parcialmente os seus estudos na UVigo e estudantes actualmente matriculados.
- Orientación e asesoramento individualizado na busca de emprego

- Finalidade: Axudar á incorporación ao mercado laboral transmitindo destrezas útiles e necesarias para enfrontarse á primeira busca de traballo.

▪ Formación para o emprego

Finalidade: axudar á inserción laboral das persoas egresadas da UVigo, a OFOE organiza un programa formativo que pretende mellorar a súa empregabilidade e, polo tanto, o seu acceso ao mercado de traballo.

A relevancia de analizar este servizo está na consideración de que as mulleres están en desigualdade de condicións no mercado de traballo, antes da súa entrada e durante a súa permanencia. Avaliar con perspectiva de xénero esta oficina supón contar con suficiente información, non só sobre a tipoloxía das persoas usuarias e da accións levadas a cabo, senón tamén poder contar cos datos de inserción laboral desagregados por sexo das persoas que pasan polo servizo, e máis aínda, da inserción das persoas graduadas da UVigo, independentemente de que fosen usuarias da OFOE. Lamentablemente non se teñen este tipo de datos.

Os datos dos que se dispón nesta diagnose solicitáronse á Vicerreitoría de Relacións Institucionais. Ademais contamos coa información obtida a través da entrevista realizada a unha das persoas que traballa nesta oficina, nela afloran as impresións respecto da necesidade de incluír formalmente a perspectiva de xénero nos seus obxectivos -información, orientación, asesoramento-, no rexistro e obtención de datos desagregados e na concepción xeral da oficina.

Disponse dos datos seguintes:

- Prácticas preprofesionais baixo convenio de cooperación educativa xestionadas pola OFOE

Curso 2006-2007 no que as alumnas participantes foron 460 e os alumnos 333.

Curso 2007-2008 a participación foi de 436 alumnas e 275 alumnos. (Até o traspaso da xestión deste programa de prácticas preprofesionais que foi cedida á Fundación Universidade de Vigo, pólo que os datos deste curso non están completos).

Como se pode ver as mulleres son maioría no emprego do programa de prácticas. Este dato pode poñer de manifesto que as mulleres teñen máis difícil a inserción directa e empregan todas as estratexias ao seu alcance para poder competir nun mercado que as discrimina. Tamén pode indicar que tratan de mellorar a súa formación pola vía da realización de prácticas, o que pode supoñer unha oportunidade máis de penetrar nun mercado máis resistente para elas e de ofrecer un perfil formativo máis completo e competitivo.

- Servizo de Orientación Laboral. Neste caso contamos cos datos comprendidos entre o 2005 e o 2008, que contemplan persoas xa tituladas e estudantes, desagradados por sexo.

No curso 2005-2006 as mulleres egresadas que acoden a este servizo son un total de 63, e as estudantes 395; os homes egresados son 43, e os estudantes 326.

No curso 2006-2007 as mulleres egresadas son un total de 34, e as estudantes 421; os homes egresados son 19, e os estudantes 362.

No 2007-2008 as mulleres egresadas son un total de 20, e as estudantes 404; os homes egresados son 16, e os estudantes 331.

Como se pode ver nestes datos, en todos os casos as mulleres son maioría entre as persoas usuarias tanto nas dúas categorías como nos cursos. Isto permitiría reafirmar as hipóteses formuladas anteriormente. En todo caso, pódense considerar un indicador de que as mulleres están moi interesadas na súa carreira profesional, e que perciben maiores dificultades que os seus compañeiros para a inserción laboral.

- Programas de Prácticas no estranxeiro a través do Programa Leonardo da Vinci, contamos con datos referidos ao curso 2007/08 distribuídos nas diversas bolsas:

Bolsas ARGO, 8 alumnas e 5 alumnos

Bolsas FARO GLOBAL 4 mulleres e 5 homes

Bolsas ITEGRANTS concedidas a titulados/as 2 mulleres e 2 homes

Bolsas xestionadas pola ASOCIACIÓN INTEGRAL 38 mulleres e 8 homes.

Neste caso as diferenzas máis significativas derívanse do perfil das titulacións correspondentes ás bolsas INTEGRA, titulacións nas que as mulleres son maioría como alumnado. A proporción de homes e mulleres nestas titulacións non é tan descompensada. Os datos reflicten que as mulleres buscan, e se cadra séntense atraídas, a nichos profesionais onde non sofren exclusión por razón de competencias, senón mesmo ao contrario, son perfíles para os que os estereotipos de xénero lles son favorables na inserción, pero non necesariamente nos salarios e no prestixio desas ocupacións.

Como xa se manifestou ao inicio, na oficina hai escaseza de datos desagregados, o que fai que teñamos unha visión moi limitada da realidade do servizo. Como exemplo pódese citar que actualmente nas fichas de persoas usuarias só se pode saber se é un home ou unha muller mirando o nome e contando, co sinxelo que sería agregar un campo.

A través da entrevista púidose afondar nalgúns temas de interese para incorporar a perspectiva de xénero; en relación cos datos dispoñibles a persoa entrevistada afirma que: *“Temos datos desagregados por sexo en relación a algunhas das actuacións que desenvolvemos na OFOE (prácticas e orientación), pero non temos todos os que nos gustaría debido ás escasas ferramentas informáticas coas que contamos. O dato que se rexistra diferenciado por sexo é a súa titulación e en qué acción da OFOE participan”*.

A entrevistada non percibe que as persoas usuarias presenten demandas e/ou necesidades, motivacións ou intereses diferentes segundo o sexo: *“En xeral non, aínda que se observa un maior interese nos homes pola posibilidade de traballar, ou facer prácticas, no estranxeiro”*. Esta afirmación resulta paradoxal á vista dos datos que presenta o propia oficina e mesmo cos que aflora na entrevista realizada na ORI, no que se constata que as alumnas e tituladas viven, de feito, unha experiencia de prácticas no estranxeiro en maior proporción que os seus compañeiros.

Ao non contar cun rexistro sistemático de datos desgregados por sexo que permita ver o resultado do proceso de selección, nin as accións de seguimento respecto da inserción



laboral das persoas usuarias, non se pode avaliar ata que punto estes prexuízos están desaparecendo, nin valorar a eficacia das accións na liña de eliminar o sexismo.

Como se ve no esquema introdutorio, a oficina desenvolve diversas accións nas que se debe incorporar a perspectiva de xénero. Trátase de comprobar que diferenciación se fai respecto do deseño de ferramentas, como os itinerarios persoais e da orientación á formación, nas que se teña en conta a desigual situación de mulleres e homes no mercado de traballo. Ao preguntar concretamente pola praxe concreta na orientación, deseño de ferramentas, etc, na resposta faise visible que a perspectiva de xénero non está estruturada ou predefinida, recaendo no plano máis informal e polo tanto dependendo da maior ou menor sensibilidade e competencia de quen está ao cargo da acción concreta. Neste sentido, a entrevistada matiza que: *“por exemplo, nas accións de orientación laboral as recomendacións para elaborar o curriculum vitae, e en concreto o apartado de datos persoais, non son exactamente as mesmas se estamos entrevistando a un home ou a unha muller; e, isto mesmo ocorre cando se lles aconsellan respostas a certas preguntas sobre a situación persoal e familiar nas entrevistas de traballo”*.

Respecto ao manexo de información actualizada sobre a segregación no mercado laboral, a discriminación segundo o sexo, as saídas laborais marcadas polo xénero e se dende o servizo se proporciona este tipo de información, responde que: *“Aínda que non recollemos sistematicamente esta información, nos diversos estudos de mercado que nos son enviados -preferentemente desde institucións públicas- si se contempla, e polo tanto coñecemos eses datos, pero non son comunicados as persoas usuarias”*.

A comunicación da OFOE coa comunidade universitaria e co contorno é constante. Nesta comunicación faise un uso de imaxe neutra en relación ao xénero. Na linguaxe hai unha permanente insistencia en empregar o feminino a carón do masculino, o que demostra a importancia que esta cuestión ten no servizo. Non obstante, faise un uso reiterativo do os/as, que se ben é doado de aplicar non é o máis conveniente, ademais adóitase empregar o “os” diante do “as”.

En relación ás posibilidades de mellorar a incorporación da perspectiva de xénero *“Consideramos que podemos contribuír a cambiar as percepcións de forma que beneficien á igualdade e, por iso, neste momento acabamos de facerlle unha proposta á Área de Igualdade desta Universidade de organización dun Curso sobre Habilidades Directivas para mulleres universitarias”*.

Xustificamos á necesidade de organizar este curso polas seguintes razóns:

- As tarefas relacionadas co posto de traballo incrementáronse tanto en número como en complexidade, de xeito que en moitos casos requiren a participación de distintos especialistas e disciplinas, polo que a necesidade do traballo en equipo e a capacidade para dirixilos.
- Ademais, o traballo en equipo non é unha tarefa fácil, xa que require de múltiples habilidades e técnicas das que en ocasións todas as persoas carecemos, e que a sociedade considera que están menos presentes nas mulleres.
- Por iso, os principais obxectivos desta acción formativa son fomentar a participación e a representación da muller en postos de responsabilidade; e, mellorar o seu potencial directivo por medio do adestramento en habilidades de liderado e o establecemento de estratexias, obxectivos e planos de desenvolvemento persoal.

Para poder mellorar a recollida sistemática de datos con perspectiva de xénero, na entrevista precísase que se necesitaría de bases de datos axeitadas e asemade, para contribuír a cambiar as percepcións de forma que beneficien á igualdade, poderíanse organizar, por exemplo, diversas accións, como encontros entre persoas diversas: empresarias/os e técnicas/os de recursos humanos e tituladas universitarias. Ademais, considérase que a formación con perspectiva de xénero neste ámbito concreto tamén é necesaria.

### **Recomendacións**

No que atinxe á incorporación da perspectiva de xénero, as fortalezas e eivas deste servizo quedaron bastante claras na entrevista e nos datos ofrecidos.

É evidente que hai que mellorar a recollida de datos de evolución do mercado de traballo, nomeadamente na zona de influencia da UVigo, se pretendemos ter coherencia co discurso de igualdade. Obviamente, poderíase contar cos datos dun observatorio que tivese sempre en conta a variable sexo e que permitira a análise de xénero. Neste coñecemento actualizado é moi importante saber que está a pasar coas nosas graduadas para poder orientar ben a súa carreira. Debemos saber onde permanecen os estereotipos máis resistentes para poder actuar con encontros, con accións de sensibilización, con información, orientación, etc., directamente onde é máis necesario, con actuacións e mensaxes adecuados a cada caso e non con mensaxes xerais ou onde non fai falla.

Asemade hai que contar coas ferramentas informáticas que nos permitan saber se o esforzo do servizo contribúe a mellorar o índice de empregabilidade das nosas graduadas, en comparación co índice dos graduados. Deberíamos contar con datos específicos correspondentes á inserción laboral das persoas que rematan os estudos na UV, tal como se fai noutras universidades. Para isto, é necesario incorporar a variable sexo en todas as bases de datos.

Débase incorporar formalmente a perspectiva de xénero no deseño das accións diferenciando os intereses e necesidades das mulleres, por ser o colectivo discriminado no emprego.

Asemade a formación en xénero dirixida ás persoas ao cargo dun servizo coma este é imprescindible para que se deseñen ferramentas específicas, accións ou orientación, é dicir, para optimizar os esforzos que nesta liña se queiran levar a cabo no servizo. A proposta do curso en habilidades directivas especificamente dirixido a alumnas demostra que coñecer o tema e os seus flancos de acción é moi importante para deseñar accións concretas que teñen incidencia real nos currículos das persoas no sentido de minimizar o impacto dos estereotipos, por exemplo neste caso.

En canto á linguaxe sería mellor procurar formas de expresión inclusivas e deixar a reiteración para cando é imprescindible o uso do as/os.

## **ORI Oficina de Relacións Internacionais**

Obxectivos:

Centralizar, coordinar e xestionar as actividades de cooperación internacional no seo da UVigo

Servizos que ofrece

- Información e asesoramento á comunidade universitaria sobre os diferentes programas internacionais no ámbito da educación superior
- Fomento e xestión da mobilidade de estudantado propio e estranxeiro, en especial no marco dos programas Sócrates-Erasmus, ISEP, Becas MAE e programas de cooperación da UVigo
- Asesoramento ás persoas candidatas da UVigo seleccionadas con estes programas sobre a documentación que deben presentar, información sobre a contía das bolsas e posibles axudas complementarias, así coma sobre as xestións que teñen que realizar coas universidades de destino. Xestión do pagamento das becas e realización dos informes pertinentes que solicitan as institucións que financian estas becas (UE, Axencia Nacional de Erasmus, AECE, ISEP)
- Xestión da aceptación de estudantado estranxeiro que participa nun programa de intercambio. Elaboración da Guía do estudante estranxeiro. Asesoramento e dotación de aloxamento e organización de actividades e visitas culturais
- Elaboración e negociación de acordos de cooperación internacional
- Asegurar a presenza da UVigo en foros e encontros de educación internacionais

Para poder avaliar con perspectiva de xénero e certa profundidade a ORI deberíamos contar con información desagregada por sexo relativa a aspectos como a tipoloxía das persoas usuarias, o perfil e características das persoas demandantes dos programas, o perfil de demandas, necesidades, incidencias, etc. A tal fin solicitáronse ás persoas responsables da oficina os datos ou as memorias estatísticas dispoñibles, petición que foi atendida con rapidez pero infelizmente non se rexistran os datos desagregados por sexo.

Malia esta carencia, contamos coa información que as persoas responsables nos proporcionaron na entrevista, así como as súas impresións respecto da situación e da necesidade de ampliar os obxectivos cara a incluír a perspectiva de xénero.

Cando se aborda o tema da poboación usuaria dos programas de mobilidade, comentan que teñen a impresión de que hai un nesgo de xénero moi importante. *“Entre o alumnado a maioría clara son mulleres, pero polo contrario, no profesorado a maioría son homes”*.

Este é un tema interesante que pode indicar cousas diferentes e suscita algunhas preguntas. Estaríamos diante dun corte xeracional? Dun proceso temporal que non ten volta atrás, no que as mulleres novas teñen comportamentos máis orientados a súa formación a carreira profesional? Tamén pode apuntar outra hipótese, relativa ás barreiras que teñen que afrontar as mulleres na súa biografía, a maioría das cales se relacionan coa asunción de responsabilidades familiares, ou cos valores asociados á cultura de xénero, que penaliza ás mulleres. Os homes gozan, de facto, de maior liberdade para saír fóra a completar a formación e facer currículo; aflora que as eleccións están orientadas por esa cultura e que a carreira dos homes adoita gozar de prioridade. Se aceptamos a primeira hipótese, o propio paso do tempo resolvería a desigualdade, pero se temos presente a segunda, faría falla intervir para igualar as oportunidades.

En relación co traballo que se desenvolve na oficina xurde o tema das actividades e das necesidades das persoas. Se a maioría da poboación usuaria dos programas de mobilidade son mulleres novas, se cadra teñen necesidades que deben ser tidas en conta de forma específica. Concretamente, cítanse temas como: “anticonceptivos, aborto, acoso, violación, persoas que veñen con familia”, cuestións que requiren que as persoas involucradas teñan competencias e instrumentos facilitadores. Nesta liña, e contrariamente ao que se podería pensar, non se fixo explícita a necesidade de formación específica en xénero para o desenvolvemento do seu cometido.

Non se chega a propor ningunha suxestión concreta para mellorar a ORI con perspectiva de xénero. Non obstante, coidamos que se poden facer algunhas suxestións neste sentido.

## **Recomendacións**

Semella fundamental que debido á diferenza clara entre homes e mulleres como usuarias dos programas, o primeiro é incorporar un campo coa variable sexo ao rexistro de todos os datos, para poder saber cales son os desequilibrios e diferenzas. Por exemplo, saber se as mulleres docentes saen sobre todo a estadías curtas e os homes ás longas, ou outras cuestións que permitan facer visible a discriminación subxacente e poder actuar para minimizala.

En relación con este tema, as posibles solucións semellan rebordar as competencias e as posibilidades do servizo e probablemente teñan que vir de programas amplos e transversais á institución, ou mesmo ao sistema universitario galego, programas como por exemplo o de mentorado, ou de impulso específico ás carreiras docentes das mulleres que teñen que ver co seu desenvolvemento, ca promoción, ca formación, ca mobilidade e estadías fóra. Pero cómpre contar con datos precisos e desagregados por sexo para facer estudos máis profundos que permitan coñecer mellor cales son os atrancos e as barreiras concretas, tanto as subxacentes como as institucionais.

Pode non ser imprescindible a formación en xénero, pero si que é imprescindible proceder a unha reflexión sobre as necesidades que poden presentar as mulleres, como colectivo específico, e trasladar as boas prácticas que nesta liña se teñan incorporado noutras universidades. Cando afloran problemas e situacións como as que xa se citaron –as relacionadas coa violencia- está claro que hai que ter perspectiva e capacidade de resposta, pois son incidencias e dramas para os que é preciso contar con previsión, protocolos, ou liñas de traballo, que vaian máis alá da loable iniciativa persoal.

## **OTRI Oficina de I+D**

A Oficina de I+D foi creada para actuar como interlocutor entre a Universidade e a empresa. Funciona coma unha ponte entre a investigación e o mercado, promovendo e orientando a colaboración entre ambos os mundos cunha finalidade claramente práctica.

Entre as súas funcións están as de:

- Canalizar a demanda e dar resposta ás necesidades tecnolóxicas das empresas.
- Transferir ao sector produtivo os resultados da investigación levada a cabo na Universidade.
- Promover e facilitar as relacións entre investigadores e empresas.
- Facilitar o acceso a convocatorias de axudas públicas de I+D+i colaborativa.
- Poñer en valor os resultados de I+D e protexelos con vistas á súa explotación no mercado.

A Universidade de Vigo, por medio da súa Oficina de I+D, ofrece a empresas e institucións a posibilidade de colaboración para aplicar os seus coñecementos científico-tecnolóxicos en casos concretos de resolución de problemas ou de creación de novos produtos, procesos e servizos.

Por medio de:

- Proxectos de I+D e innovación tecnolóxica.
- Desenvolvemento de novos produtos, procesos e servizos.
- Estudos e avaliacións.
- Asesoramento e informes.

Como noutros servizos e oficinas analizadas, fíxose unha revisión exhaustiva da páxina web na procura de datos e de información que permitiran esta diagnose; ademais, completouse esta recollida de datos coa realización dunha entrevista ás persoas responsables.

Da revisión da páxina web e doutra documentación vese que aínda non está incorporada sistematicamente a linguaxe non sexista, hai moitos documentos que manteñen o masculino universal para todo. Tratando de ver a presenza feminina en eventos organizados pola universidade, a través da web, de dípticos e de programas vese que se traslada unha presenza maioritariamente masculina.

Respecto da difusión interna e externa do traballo e da investigación na documentación analizada vese que non hai datos desagregados por sexo de forma sistemática.

A impresión xeral da entrevista é que se trata dunha oficina onde algunhas persoas consideran que é preciso impulsar a igualdade entre mulleres e homes na UVigo. Percíbese, polo tanto, que hai sensibilidade e cultura de igualdade. Nese sentido, coméntase que aplican as directrices europeas na liña de facer visible a presenza de mulleres na investigación e no liderado de proxectos. Aplican estes criterios, non obstante, botan de menos que non haxa directrices políticas na institución, ao máis alto nivel, que formalicen e dean apoio a ese traballo.

### **Recomendacións**

Incorporar un rexistro sistemático de datos desagregados por sexo na documentación que se elabore nesta oficina.

Incorporar aos obxectivos da oficina a perspectiva de xénero.

A formación específica en xénero é necesaria para incorporar a perspectiva de xénero aos obxectivos.

Respecto á linguaxe, malia que xa hai un tratamento coidadoso en parte da documentación elaborada polo oficina está pendente a súa xeneralización.

Para incrementar a visibilidade das mulleres investigadoras, e que isto teña impacto social en beneficio da igualdade sería de interese facer máis relevante a súa presenza e participación en eventos que organiza a UVigo.



## **6. ANÁLISE DA ÁREA DE IGUALDADE DA UNIVERSIDADE DE VIGO**



## 6. ANÁLISE DA ÁREA DE IGUALDADE

A Área de Igualdade é a primeira estrutura específica creada na Universidade Vigo como instrumento político especificamente responsable da incorporación do principio de igualdade de oportunidades en tódolos ámbitos da comunidade universitaria. A creación desta estrutura na Universidade de Vigo mesmo se anticipou á obrigatoriedade legal segundo a disposición adicional da Lei orgánica 4/2007 (LOU) na que se contemplan as unidades de igualdade: “As universidades contarán entre as súas estruturas de organización con unidades de igualdade para o desenvolvemento das funcións relacionadas co principio de igualdade entre homes e mulleres”

A Área de Igualdade merece unha análise diferenciada por ser o primeiro paso institucional, que afecta a estrutura organizativa da Universidade de Vigo, que ten como obxectivo impulsar accións que contribúan a acadar a igualdade. Isto supón un punto de inflexión na traxectoria da institución, na que ata ese momento non se contaba con ningunha estrutura específica para desenvolver unha política de igualdade de carácter transversal e a máis longo prazo.

Non obstante, por iniciativa de persoas, entidades e departamentos da UVigo xa se deran algúns pasos importantes dende había tempo que se concretaron na creación dunha Cátedra de Estudos Feministas e no desenvolvemento do I e do II Máster en Xénero, Educación, Políticas de Igualdade e Liderato. Asemade hai que destacar o 1º Programa Oficial de Posgrado (POP) de Estudos de Xénero e o II POP de Estudos de Xénero, que se está a desenvolver na actualidade.

A análise da Área de Igualdade, que recolle información dende a súa creación ata novembro de 2009, vaise centrar en aspectos concretos: a súa traxectoria, a estrutura, os obxectivos formulados e o grao de desenvolvemento ou execución das accións desenvolvidas en relación con estes obxectivos.

Con esta finalidade realizouse a pertinente análise documental, a través de memorias e programas, así como de carteis, publicacións e da páxina web. Ademais, realizáronse

entrevistas ás persoas responsables: á Vicerreitora de Extensión Cultural e Estudantes, Maruxa Cabeza, de quen depende a área, e ás sucesivas directoras da Área de Igualdade: Coral del Río, Ana Garriga e Carmen Quinteiro.

## **Proceso de creación e traxectoria da Área**

A Área de Igualdade créase por acordo do Consello de Goberno en xullo de 2006 e a súa traxectoria é aínda curta no tempo. Hai que sinalar que se crea nun momento no que aínda non era obrigatorio por lei contar cunha estrutura específica destas características. É preciso indicar aquí que o seu traballo non se orienta unicamente á igualdade de xénero, senón que tamén se debe ocupar de favorecer a integración na vida universitaria de persoas con algún tipo de discapacidade e de fomentar a igualdade de oportunidades nunha perspectiva ampla, tentando prever e erradicar condutas e comportamentos discriminatorios no ámbito universitario. Asemade merece especial consideración o feito de que foi por iniciativa da Área polo que o Plan Estratéxico da Universidade de Vigo incorpora a igualdade nunha das súas metas, concretamente a meta 6, malia que esta incorporación non se fai de xeito transversal.

O tema entra na axenda nas últimas eleccións ao goberno da UVigo no ano 2006. Unha das candidaturas levaba no seu programa a creación dunha vicerreitoría específica de igualdade. A outra candidatura, que foi a finalmente elixida, decide crear unha área de igualdade. A Área de Igualdade depende da Vicerreitoría de Extensión Cultural e Estudantes:

*“As áreas dependen de vicerreitorías e eu impulseina co apoio do reitor; entrou co novo equipo de goberno e sobre todo polo tema da conciliación”.*

Na análise da traxectoria da área chama a atención que a súa creación non estea vinculada a demandas e necesidades expresadas. En relación con isto as persoas entrevistadas afirman o seguinte:

*“Non había expresadas necesidades, tampouco se tiñan expresado demandas directas. Por desgraza, trátase dun proceso onde hai que explicar a súa necesidade e ir pouco a pouco”.*

*“Ao non estar moi estendida a sensibilidade cara este tema chama a atención que non se teñan formulado e articulado demandas concretas neste sentido, nin sequera por parte dos grupos ou persoas con máis conciencia e sensibilidade. Na universidade si que hai grupos de investigación en xénero, ou docentes que dende unha perspectiva individual incorporan o xénero ao seu programa docente ou materia, pero non é algo xeneralizado. Ata o de agora, ninguén ten formulado nos programas electorais, por exemplo, ningunha demanda en relación coa promoción ou cos cambios na organización, nin sequera relacionada cos servizos para a conciliación”.*

Parece que a falta de demandas se podería explicar pola maneira desarticulada que teñen as mulleres de percibir a solución aos seus problemas e necesidades, non en termos de grupo senón individuais, mesmo por parte de persoas que son quen de elaborar outro tipo de análise e de discurso:

*“Hai que ir explicando, convencendo, facer visible a necesidade, conseguir o apoio das demais vicerreitorías, ter presenza real. Consegui apoios explícitos no terreo ideolóxico, convencer de que se trata dunha oportunidade... . Non o ven”.*

A creación da área non estivo carente de debate, e do rexistrado nas entrevistas para a análise cualitativa destacan reflexións no sentido de que houbo cuestionamento:

*“De feito rexeitouse a creación dunha vicerreitoría. No fondo o que se cuestiona é a necesidade de desenvolver políticas de igualdade, pois sería recoñecer implicitamente que existe discriminación. Sen embargo non se cuestiona o desenvolvemento de accións que permitan a conciliación, porque neste discurso non se cuestiona o cerne do problema; detrás do cuestionamento parece haber un problema de enfoque”.*

En relación coas resistencias, as persoas entrevistadas perciben algunhas posturas resistentes, e refractarias, a que se desenvolvan políticas de igualdade na universidade, e moito máis se se trata de accións positivas tipo cotas; pero este grupo refractario probablemente sexa o máis reducido; en xeral, as resistencias máis estendidas son dun perfil máis débil, produto da falta de reflexión.

*“Houbo de todo, no sentido no que hai persoas que apoian máis e outras o aceptan, ou polo menos non o verbalizan explicitamente, pero non lles gusta. As actitudes reticentes contra este tipo de política non son abertas, pero se notan indicios”.*

Do lado das fortalezas aflora unha consideración positiva por parte das persoas responsables da área, que en xeral consideran que é un momento favorable e asumen con vontade os retos da tarefa:

*“Penso en cambiar as cousas realmente; quero incidir na realidade da universidade co que fago”.*

*“Penso que é un momento favorable, que está cheo de oportunidades porque hai correntes favorables no ámbito político, xurídico e social. Polo tanto, as resistencias explícitas non son politicamente correctas”.*

*“A LOU e outras leis incorporan este tipo de accións, medidas, programas, que abordan este tema. Considero que dende unha perspectiva pragmática, é posible”.*

## **Obxectivos**

A responsabilidade de definir as funcións e os obxectivos foi da primeira directora da área que fixo os contactos con outras universidade e estableceu alianzas, definiu cara onde ir e buscou modelos, en concreto no Plan da Universidade Autónoma de Barcelona. Foi quen de incorporar a igualdade no plano estratéxico da Universidade de Vigo, como unha meta a acadar. Asemade, na área tratouse de incorporar os conceptos e

as liñas políticas actuais segundo as directrices europeas, como a transversalidade ou *maistreaming*.

Os obxectivos específicos que a área define, relacionados coa igualdade de xénero, son os seguintes:

1. Fomentar a reflexión no tocante aos temas de igualdade.
2. Promover a realización de estudos acerca da situación de mulleres e homes na Universidade de Vigo e fomentar súa difusión.
3. Favorecer a introdución dos estudos das mulleres e de xénero nos distintos ámbitos do coñecemento e nos novos planos de estudos.
4. Favorecer a formación e a investigación específica en temas de xénero.
5. Introducir actuacións que garantan o acceso ao traballo e a promoción interna en condicións de igualdade real entre mulleres e homes.
6. Promover a constitución de comisións e tribunais paritarios.
7. Promover a elaboración de estatísticas desagregadas por sexo en tódolos sectores e ámbitos universitarios.
8. Introducir unha linguaxe non sexista no “libro de estilo” da Universidade de Vigo.
9. Favorecer a conciliación da vida persoal e profesional.
10. Promover a corresponsabilidade.
11. Promover un maior equilibrio entre o alumnado feminino e masculino nas distintas titulacións.
12. Fomentar a igualdade de oportunidades dos nosos egresadas e egresados na súa incorporación ao mundo laboral.
13. Realizar estudos e canalizar a información sobre eventuais situacións de discriminación, acoso sexual ou trato vexatorio na Universidade de Vigo.
14. Colaborar con outras institucións e colectivos sociais co fin de emprender políticas de fomento da igualdade.

Estes catorce obxectivos configuran unha ampla proposta de traballo na que cabe unha variada configuración de accións que pretenden dar resposta, desde todas as fronte

posibles, aos retos da igualdade no ámbito universitario: docencia, investigación, xestión, relacións institucionais, transferencia e comunicación.

En torno a esta formulación cabe indicar que se trata dunha proposta que, pola súa amplitude, permite un marco de manobra con poucas limitacións no que atinxe aos obxectivos. Incluso se pode dicir que obxectivos como o de “Promover un maior equilibrio entre o alumnado feminino e masculino nas distintas titulacións” ou o de: “Realizar estudos e canalizar a información sobre eventuais situacións de discriminación, acoso sexual ou trato vexatorio na Universidade de Vigo”, non adoitan facer parte dos obxectivos doutras áreas ou oficinas de igualdade das universidades que foron analizadas como referencias para esta diagnose.

Con todo, débese dicir que a amplitude coa que se formulan non constitúe en por si unha vantaxe. Para que así for, a área debería estar nunha situación de maior fortaleza estrutural, así como ter os recursos suficientes para dar cumprimento a tan ampla misión. A devandita amplitude pode indicar que sobre todo se trata de desexos e declaracións de intencións, en todo caso lexítimas, pero tamén indica que estes obxectivos non están pensados só dende a filosofía da planificación.

Neste sentido, é evidente que se fan explícitas as propostas, pero de forma xenérica; de feito non se di como, ou en que prazo, ou a través de que medios e estruturas se van poder concretar estes obxectivos. Esta falta de concreción traslada os obxectivos ao plano do político, o que obviamente é totalmente lexítimo e mesmo previo á planificación, pero presenta carencias no plano instrumental. Por este motivo, moitas propostas poden quedar no aire ao non se concretar nunha acción ou nunha actividade, ademais de non definir, por exemplo, quen ten a responsabilidade ou quen está chamado a implicarse no seu desenvolvemento.

Infelizmente isto vén sendo común a moitas oficinas e plans de igualdade doutras institucións e, por descontado, a outros ámbitos da planificación que non teñen como obxectivo específico a igualdade. A excesiva xeneralidade dos obxectivos e a falta de planificación complica a posible execución das medidas ao non estar clara, tampouco, a



estratexia que se vai seguir, que accións ou medidas son as máis idóneas, ou a orde de prioridades e de posibilidades. Asemade déixase sen concreción a referencia aos recursos precisos, a temporalización ou o grao de execución en fases ou fitos.

Na análise do que podería estar formulado, pero non está, faltaría facer máis explícita e visible a necesidade de que a área impregne e chegue de forma transversal a toda a institución: elaborando informes, tendo presenza en diferentes órganos, ou dando directrices. Unha área deste tipo debería ter unha definición máis concreta do seu papel e das súas posibilidades de intervención, e por suposto os recursos necesarios para podelo facer.

Neste sentido, unha debilidade da área parece estar relacionada co seu emprazamento no organigrama, concretamente na Vicerreitoría de Extensión Cultural e Estudantes, e asemade podería ter que ver coa falla de autonomía orzamentaria e de recursos. Pódese ver como unha cousa implicaría a outra: o peso do declarativo é, en certo modo, coherente coa debilidade estrutural e instrumental, e as carencias na definición e na formulación de obxectivos levarían á debilidade no desempeño ou á dificultade de obter resultados.

Un obxectivo importante que debería contemplarse ten que ver coa influencia que a institución universitaria ten como difusora de valores culturais. O feito de que a Universidade de Vigo se implique na igualdade, faga visible as boas prácticas na igualdade, informe, sensibilice, difunda estudos, investigacións, normas, etc., lexitima socialmente o tema da igualdade de xénero. Neste sentido poderíanse incluír obxectivos como “Difundir políticas e prácticas de igualdade desenvolvidas en outras organizacións”, e “Difundir experiencias propias en materia de igualdade”. Estas eivas non teñen o calado do estrutural pero son moi importantes e poderían ser salvadas dentro doutros obxectivos. Cos recursos tecnolóxicos actuais non hai nada que impida ter unha boa política de difusión.

A páxina web da Área é un indicador do que se vén de dicir. A visibilidade da igualdade, dos retos e os logros debe partir da propia área, malia non estar formulado

explicitamente nos obxectivos. A páxina da área debería ser un referente de todo canto se fai e se fixo na institución arredor deste tema; debería contar con información sobre os estudos de xénero na Universidade de Vigo, como o POP actual; o traballo da Cátedra de Estudos Feministas e as súas publicacións, os grupos de investigación en temas de igualdade e de xénero, un “Quen é quen” nos temas de igualdade para aproveitar todo o potencial da institución. Nun chanzo de menor nivel debería conter ligazóns e información doutras universidades ou institucións científicas, etc.

Neste sentido, tópase unha perda de oportunidade de facer visibles aquelas actuacións que se levaron a cabo pola propia área, máis alá de plasmalas nunha memoria. Tería sido conveniente facer visibles ao público interesado documentos que se presentaron tanto pola responsable ou representante desta universidade, como por outras persoas participantes nas actividades, encontros, conferencias e xornadas para compartir, debater e crear sinerxías internas e externas.

Hai outros aspectos de índole específica que tamén poderían estar incluídos na formulación dos obxectivos da área e non están. Sería importante incorporar un obxectivo que contemplase o “Fomento da igualdade de oportunidades no trato con provedores e con outras empresas e institucións, servindo de exemplo e de modelo a seguir”. Neste sentido, consideramos importante que a universidade sirva de modelo de referencia de igualdade e reclame o fomento deste valor nas institucións ou empresas que traballan con ela.

En canto á importancia das diferentes estratexias que se poden inferir da formulación dos obxectivos, vese que a sensibilización e a formación deberían ter un papel máis protagonista. A sensibilización é fundamental para o impulso e o apoio de toda a comunidade universitaria aos obxectivos propostos, e a formación é imprescindible para poder avanzar, innovar e mellorar o que se fai.

Neste sentido, nas entrevistas aflora claramente que na institución e na comunidade universitaria falta cultura da igualdade:

*“Está estendida a percepción de que no ámbito universitario non existe discriminación que afecte ás mulleres, nin obstáculos que impidan ou limiten a actividade de investigación ou de promoción, etc. Polo tanto, o primeiro chanzo sería facer ver que iso non é así e que a desigualdade afecta a este ámbito como a calquera outro. Para iso é preciso coñecer a situación e desenvolver sistematicamente accións de formación de carácter introdutorio”.*

Neste mesmo sentido, coméntase que o reto é sensibilizar e facer visible a discriminación, que se cadra é sutil e oculta pero existe:

*“Hai discriminación, como en todos os ámbitos, hai comportamentos discriminatorios, sexismo, máis ben indirecto ou implícito que explícito. As veces, mesmo é un sexismo condescendente. Hai faltas de respecto ás mulleres: son tratadas polos homes de formas máis irrespectuosas, se lles esixen cousas distintas que aos homes, as críticas son por cousas diferentes e máis intensas”.*

*“Por outro lado, as mulleres son pouco visibles. Hai moita discriminación sutil, non só nos órganos de goberno, senón nas condicións: o ton que se emprega nas críticas é diferente, as miradas que teñen que soportar as mulleres, as críticas enmascaradas ...”.*

Na análise de contido dos obxectivos da área vemos que na súa formulación están presentes cuestións fundamentais:

Incorporación da perspectiva de xénero con repercusión fóra da Universidade de Vigo:

- na comunicación, con referencias explícitas á linguaxe e á imaxe (obxectivo 8)
- na investigación (obxectivo 4)
- na docencia (obxectivo 3)
- na incorporación ao mundo laboral (obxectivo 12)
- na colaboración con outras institucións e colectivos en políticas favorecedoras da igualdade (obxectivo 14)

Impulso de medidas con perspectiva de xénero cara dentro da institución:

- estudos para coñecer a situación das mulleres e homes na UVigo (obxectivo 2)
- no acceso e a promoción interna (obxectivo 5)
- na formación (obxectivo 1)
- na representación, presenza e participación (obxectivos 6 e 11)
- conciliación e de corresponsabilidade na institución (obxectivos 9 e 10)
- creación de bases de datos desagregados por sexo (obxectivo 7)
- estudos e información sobre discriminación, acoso sexual, ou trato vexatorio na UVigo (obxectivo 13)

## **Recursos**

Como xa se comentou, algunhas das limitacións específicas desta área habería que buscalas, ademais de na súa estrutura e posición no organigrama da Universidade de Vigo, na carencia de orzamento propio.

Segundo indican as persoas entrevistadas:

*“Depende economicamente desta vicerreitoría porque a política de igualdade é unha política de transversalidade, porque son muller, porque Extensión Cultural, como tal, se presta. Esta vicerreitoría dedícase a cuestións de benestar, xustiza, voluntariado, integración... e préstase a traballar nestas cousas; en todo caso, colócase onde se pode”.*

*“O orzamento é modesto, non hai previsión. Non está definido previamente que as áreas teñan que ter orzamento propio. Hai áreas que si teñen e outras non. En principio temos un orzamento modesto para obxectivos de información e divulgación. Ademais, a área apóiase noutros programas para conseguir recursos”.*

*“A estrutura non é adecuada, non debería depender desta vicerreitoría (non é unha cuestión cultural nin voluntaria, nin de xustiza) non ten dotación nin persoal técnico, non ten asignación presupostaría, polo tanto os recursos son escasos. Penso que debería depender directamente do reitor, organicamente debería ser un comisionado ...*

*“... por outra parte ... noutras áreas por exemplo, hai persoal técnico: de cultura, de deporte, etc.”.*

## **Accións e actividades desenvolvidas**

Xa se comentou que a formulación dos obxectivos ten fortalezas e eivas que repercuten no grao de execución das accións e no cumprimento dos obxectivos. Neste punto, trátase de ver o grao de execución tendo en conta en que medida os obxectivos estaban ben trazados e eran abordables coa estrutura e os recursos cos que se podía contar. Outra cuestión é valorar o grao de funcionalidade e a eficiencia na execución tendo en conta os recursos dispoñibles.

Neste punto débese comezar dicindo que no plano formal a propia memoria da Área de Igualdade non presenta unha estrutura acorde cos seus obxectivos. Na formulación non se especifica o plano da acción, cuestión que, cando menos, permitiría facer unha avaliación a primeira vista da súa execución. En consecuencia parece que se foi facendo o que se puido, de acordo con proxeccións, prioridades ou posibilidades que non quedaron explícitas cando se formularon os obxectivos, pero que finalmente foron as que conformaron a traxectoria da área tal como se ve reflectido nas propias memorias.

Co obxectivo de facer visible e analizar o importante traballo realizado procedeuse a un baleirado das memorias da Área de igualdade dos cursos, 2006-2007, 2007-2008 e 2008-2009, tratando de emprazar as actividades nos diferentes obxectivos. Non sempre é doado clasificar o que se fai nun único obxectivo, ás veces a acción responde ao que sería posible desenvolver en dous ou máis deles; neste caso, o criterio foi emprazalas onde parecía máis coherente en relación con cada un dos obxectivos. Como guión para esta análise empréganse os obxectivos definidos pola propia Área de Igualdade.

### **Fomentar a reflexión no tocante aos temas de igualdade**

Colaboración coa campaña de concienciación e divulgación, en distintos centros do campus de Vigo, con motivo do Día contra a Violencia sobre as Mulleres (novembro de 2006). Centros implicados: Facultade de Filoloxía e Tradución, Facultade de

Económicas, Facultade de Ciencias, Facultade de CC. Xurídicas e do Traballo, a Escola Superior de Enxeñería Industrial e a Escola de Estudos Empresariais.

Presentación da Área de Igualdade (Febreiro 2007) nos tres campus da Universidade de Vigo, coa proxección do documental: MULLERES Á CABEZA (*Femmes de Tête*, Francia, 2004), dirixido por Hervé Nisic e Marina Julienne, e producido pola Dirección Xeral de Investigación da Comisión Europea (versión en galego financiada pola Dirección Xeral de I+D+I da Xunta de Galicia). No documental mulleres científicas de alto nivel de diferentes países da Unión Europea falan das súas experiencias como investigadoras, e da súa opinión sobre por qué as mulleres seguen a ser minoría nos postos estratéxicos.

Publicación e distribución do volume: “O reto da igualdade. Feminismo, xénero, universidade”, en colaboración coa Vicerreitoría de Relacións Institucionais e financiado polo proxecto “Conta con elas” da iniciativa comunitaria EQUAL do Fondo Social Europeo, 2007.

Colaboración e financiamento no proxecto de innovación docente “Matemáticas x Matemáticas” (Campus de Vigo, marzo, abril e maio de 2008). Os obxectivos da actividade son: 1) Dar a coñecer o labor das mulleres dentro das Matemáticas ó longo da historia. A través das súas biografías, amosando os obstáculos que a maior parte delas tivo que vencer para realizar o seu labor investigador e divulgando algunhas das súas achegas a este campo da ciencia, pretendemos poñer de manifesto a valía destas mulleres e, así, rescatalas do esquecemento ao que foron condenadas. 2) Espertar o interese do alumnado polas Matemáticas, fomentando a súa participación en actividades de divulgación e facéndolles descubrir aspectos curiosos, divertidos e aplicacións á vida cotiá desta ciencia que, normalmente, non son tratados nas aulas.

Actividades da Área de Igualdade en conmemoración do 8 de Marzo: Conferencia e xuntanza de traballo con investigadoras da Universidade de Vigo. Conferenciante: Pinar Selek – Feminista e socióloga turca. Xoves, 3 de abril de 2008, no Salón de Actos da

Facultade de Filoloxía e Tradución. Título da conferencia: “A situación da muller en Turquía e no mundo musulmán”.

Realización dunha campaña de difusión sobre o plan de igualdade da Universidade de Vigo: “Estamos a tecer a igualdade”. 2008

Organización do “I Foro de educación contra a violencia de Xénero”, no Campus de Pontevedra do 20 ao 24 de outubro de 2008.

Realización de xornadas “Experiencias de plans de igualdade nas universidades”, no Campus de Vigo, o 18 e 19 de novembro de 2008.

Organización da xornada monográfica ”Conciliación da vida persoal, familiar e laboral”, no Campus de Ourense, o 18 de febreiro de 2009.

Realización de xornadas: “A igualdade na universidade: amosar e previr o acoso e a violencia” nos tres campus da universidade. Novembro e decembro de 2009

**Promover a realización de estudos acerca da situación de mulleres e homes na Universidade de Vigo, e fomentar a súa difusión**

Non se realizou ningunha acción para acadar este obxectivo pois non se teñen os recursos para podelo facer, segundo a responsable: “*A vicerreitoría non ten recursos para afrontar traballos de investigación, tiven en conta nos orzamentos a posibilidade de atender algunha necesidade puntual a través dun encargo externo. Non consideramos a posibilidade de facer convocatorias de estudos, como os que fai a Cátedra de Estudos Feministas*”.

**Favorecer a introdución dos estudos das mulleres e de xénero nos distintos ámbitos do coñecemento e nos novos planos de estudos**

No plano da acción para favorecer a incorporación do xénero nos novos graos fíxose unha alegación, pero o esforzo realizouse a destempo. Non se fixo un traballo previo como por exemplo o da Universidade de Valencia, que se podería ter feito se se contase

cunha certa fortaleza de posición e de recursos humanos, ou polo menos cunha comisión de igualdade. Esta acción –alegación- foi impulsada e coordinada dende a área para abordar a introdución de cuestións de xénero nos novos plans de estudos de grao.

Polo que respecta aos posgraos:

*“Non se fixeron propostas neste sentido aos posgraos, nin hai unha traxectoria de impulso de materias optativas nas titulacións”.*

*“Participouse en reunións para a coordinación dos POP de Xénero, de carácter interuniversitario, no SUG”.*

Máis alá do que se pode considerar actuación directa na UVigo, a responsable da Área de Igualdade asistiu e participou no 1º Congreso “Los estudios sobre las mujeres, de género y feministas. Grados y postgrados en el Espacio Europeo de Educación Superior” organizado pola Secretaría General del Políticas de Igualdad e o Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 20 e 21 de novembro de 2006).

### **Favorecer a formación e a investigación específica en temas de xénero**

Non dispor de recursos propios dificulta afrontar certas cuestións, o que non impide realizar accións para dinamizar a investigación e a formación mobilizando recursos doutras institucións ou propios dentro doutros servizos das vicerreitorías.

Neste obxectivo pódese considerar a organización e financiamento do “Curso de Formación en Xénero”, un no Campus de Vigo (7, 8 e 9 de febreiro de 2007) e outro no Campus de Ourense (31 de xaneiro, 1 e 2 de febreiro de 2007).

### **Introducir actuacións que garantan o acceso ao traballo e a promoción interna en condicións de igualdade real entre mulleres e homes**

Neste caso tamén faría falta impulso e capacidade de acción. Tal como está definido o obxectivo consistiría na eliminación da discriminación directa e indirecta no acceso e na promoción, establecemento de medidas de conciliación, accesibilidade á formación etc.



Incluso se podería ter contemplado a avaliación con perspectiva de xénero do convenio colectivo ou a realización de campañas ou medidas para animar as mulleres no desenvolvemento, na promoción, e na capacitación profesional. Ata o momento non se desenvolveu nada, malia ter borradores de traballo na liña de acadar este obxectivo.

### **Promover a constitución de comisións e tribunais paritarios**

Nas memorias non consta que na Área se fixese nada concreto especificamente destinado ao cumprimento deste obxectivo. Non obstante, o marco legal contempla a paridade en tribunais, comisións e órganos. En coherencia con isto a área debería ter información e velar polo cumprimento das normas. Nas entrevistas aflora que se facía un certo seguimento aínda que non fose sistemático, polo que non se conta cun rexistro desta información.

### **Promover a elaboración de estatísticas desagregadas por sexo en tódolos sectores e ámbitos universitarios**

Dende a Secretaría Xeral, en colaboración coa Área de Igualdade, fixéronse esforzos por coñecer a situación en órganos de goberno e equipos directivos, co fin de aplicar a paridade.

Non se fixo un labor sistemático para impulsar a elaboración de estatísticas desagregadas por sexo. Co gallo desta diagnose fíxose un importante esforzo para facilitar o acceso á información e impulsar o seu tratamento, aínda que non se obtiveron os resultados esperados. Neste proceso púxose de manifesto a falta de cultura de igualdade na UVigo, especialmente nalgunhas persoas e estruturas.

### **Introducir unha linguaxe non sexista no “libro de estilo” da Universidade de Vigo**

A formulación deste obxectivo entra tanto no campo do concreto que realmente é unha acción. O obxectivo debería ser máis amplo, contemplando a incorporación da perspectiva de xénero na comunicación, e concretamente no uso de linguaxe non sexista. Para a súa execución elaborouse unha parte dun capítulo -2 páxinas- tratando a linguaxe non sexista dentro da publicación: “Traballo xornalístico na Universidade de

Vigo: pautas para un correcto uso da lingua”, que trata sobre o estilo e comunicación da UVigo.

Hai que comentar que o propio libro citado é en si mesmo un exemplo de contradición, e mala práctica, pois o epígrafe dedicado á linguaxe non sexista é unha illa dentro da publicación. No resto dos capítulos emprégase linguaxe sexista.

Posteriormente difundíuse un folleto guía de linguaxe non sexista: “Breve guía para unha linguaxe non sexista”, que é unha iniciativa diferente impulsada pola Área de Igualdade.

### **Favorecer a conciliación da vida persoal e profesional**

Respecto deste obxectivo hai que sinalar que se fixeron algunhas actividades e estanse a dar pasos cara a posta en marcha dun plan de conciliación.

Neste obxectivo pódese citar a actividade do Campus Camp, que é un campamento de verán dirixido aos fillas e fillos do persoal da Universidade de Vigo, de entre 3 e 13 anos de idade, consistente na oferta de actividades de ocio e tempo libre durante os períodos non lectivos dos meses de xuño, xullo e setembro. Constitúe unha prestación que pretende facilitar a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras da Universidade de Vigo.

### **Promover a corresponsabilidade**

Non se chegou a desenvolver nada, pero poderíase ter desenvolvido algo baseado na estratexia de sensibilización. En todo caso, esta debería ser unha liña de acción dentro do obxectivo máis amplo da conciliación.

### **Promover un maior equilibrio entre o alumnado feminino e masculino nas distintas titulacións**

Non se fixo nada concreto pero poderíanse ter feito campañas contra os estereotipos das titulacións, ou facer visibles os datos da evolución das persoas matriculadas por sexo

nos titulacións da UVigo. Para isto só faría falta colaboración, cultura da igualdade e sensibilidade co tema, ademais de contar con recursos humanos na área.

**Fomentar a igualdade de oportunidades dos nosos egresadas e egresados na súa incorporación ao mundo laboral.**

Non se fixo nada. Habería que ter en conta que para acadar este obxectivo sería fundamental a colaboración das vicerreitorías responsables. Como no caso anterior fai falta cultura da igualdade, compromiso e capacidade para coordinar accións.

**Realizar estudos e canalizar a información sobre eventuais situacións de discriminación, acoso sexual o trato vexatorio na Universidade de Vigo**

Atendéronse e canalizáronse algunhas denuncias concretas en colaboración coa Secretaría Xeral, tamén se contou coa colaboración do Gabinete Psicopedagóxico; o carácter confidencial destes procedementos fai que non se dispoña de información.

Aínda así, non hai un estudo específico referido a situación na UVigo, non hai un rexistro de denuncias, non se sabe quen ten a responsabilidade de abordalo, tampouco como se abordan estes casos concretos. Non se trata nas publicacións –guías- dirixidas ao alumnado, non forma parte das funcións do gabinete psicopedagóxico, non forma parte das situacións contempladas nos PAT, etc. Recentemente fíxose público un documento de protocolo de actuación fronte a conflitos interpersoais e acoso no traballo, que se pode consultar na web do Servizo de Prevención de Riscos Laborais.

Non obstante, como xa se comentou no primeiro obxectivo, fixéronse xornadas específicas relacionadas co tema de violencia e de acoso no ámbito universitario, a máis recente no mes de novembro do 2009.

**Colaborar con outras institucións e colectivos sociais co fin de emprender políticas de fomento da igualdade**

Colaboración institucional: Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar, Secretaría Xeral de Igualdade, Mancomunidade de Vigo, Concello de Vigo; Grupo Compostela;

Universidades: Autònoma de Barcelona, Lleida, Illes Balears, Salamanca, UCM, Universidade de Santiago e Universidade da Coruña, entre outras.

Colaboración coa Rede de mulleres veciñais contra os malos tratos de Vigo.

Asistencia a xuntanzas preparatorias para deseñar e elaborar un directorio de Investigadoras e Tecnólogas do Sistema Público de I+D+i de Galicia.

Colaboración na organización do Foro Compostela de Universidades sobre “Muller en Investigación e Sociedade”, e participación na táboa redonda que levaba por título: “Políticas de Xénero nas Universidades Galegas”, o 25 e 26 de xaneiro de 2007.

Participación nas Xornadas “Violencia de género en las Universidades” coa ponencia “Reflexiones en torno a la violencia de género en las universidades”. Universidad de Barcelona, 13 de marzo de 2007.

Asistencia e participación no foro virtual previo e nos talleres de traballo do “I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica” organizado polo Observatori per a la Igualtat da Universitat Autònoma de Barcelona, os días 12, 13 e 15 de decembro de 2007 en Barcelona.

Conferencia invitada no Seminario “Buenas prácticas en las políticas de igualdad de oportunidades en las universidades catalanas”, organizado pola Universitat de Lleida, o 8 de xaneiro de 2008. Título do relatorio: “Dificultades e posibles estratexias para levar adiante as políticas de igualdade no ámbito universitario”.

Asistencia ao “I Encuentro Universitario de Unidades y Oficinas de Igualdad de Oportunidades” (xornada de traballo), organizado pola Oficina per la Igualtat d’Oportunitats entre Dones i Homes da Universitat de les Illes Balears. Celebrado en Palma de Mallorca o 25 de xaneiro de 2008.

Participación nas “I Jornadas Planes de Igualdad y Universidades”, organizadas pola Universidade de Cantabria e celebradas os días 22 e 23 de outubro de 2009.

## **Conclusiones**

A principal fortaleza é a propia existencia da Área de Igualdade o que implica un paso importante cara a desenvolver políticas específicas de igualdade.

A Área ten unha formulación de liñas de traballo e de obxectivos, e mantén contacto e intercambio activo con outras universidades participando en xornadas e encontros.

Outras fortalezas a ter en conta son as seguintes:

Impulsar a diagnose da igualdade na Universidade de Vigo.

Impulso de diferentes liñas de traballo e de colaboración con outras institucións.

Levar a cabo accións concretas como:

Campus Camp

Guía sobre linguaxe non sexista.

Organización de xornadas de sensibilización e de formación para impulsar a igualdade.

Elaboración de publicidade e difusión de actividades de igualdade.

Entre as debilidades máis significativas que demandarían cambios e reorientación:

O emprazamento na estrutura orgánica da Universidade de Vigo.

Carecer de orzamento propio.

Non contar con persoal técnico propio.

Inexistencia de comisións de traballo ou mecanismos de participación, que puideran transversalizar e traballar conxuntamente coa Área de Igualdade.

Descontinuidade na dirección da Área de Igualdade.

Non hai unha oferta de formación específica nin permanente con perspectiva de xénero que aborde diferentes aspectos da igualdade.

Pouco aproveitamento da web da Área.

Escaso coñecemento na comunidade universitaria da existencia da Área da igualdade, dos seus obxectivos ou do traballo desenvolvido.



## **7. ESTUDOS DE XÉNERO**





## 7. ESTUDOS DE XÉNERO

As raíces máis alonxadas dos estudos de xénero pódense situar na época ilustrada, na que a igualdade emerxe como unha reivindicación de cambio político, social e tamén intelectual. Malia que excluídas, as mulleres sempre sentiron a necesidade e o desexo de saber, e se preocuparon de modo específico sobre cousas que os saberes androcéntricos non consideraban de interese. Este pensamento conducíu a unha interpretación do mundo diferente e, paulatinamente, á loita contra as desigualdades e a exclusión sufrida polas mulleres así como á reclamación dos dereitos de cidadanía. Nalgúns países incluso conducíu á organización dun movemento feminista centrado, sobre todo, en torno á reivindicación do dereito ao voto.

Unha referencia máis próxima sitúase nos anos 70 do século XX, no que se produce un cambio importante en relación con esa nova e alternativa interpretación do mundo. Neste momento as mulleres xa participan, pero non en igualdade, en moitos ámbitos dos que antes estaban totalmente excluídas. Xa se deran pasos nos dereitos formais e as mulleres comezan a estar presentes en ámbitos como a política ou a academia. Como consecuencia das contradicións entre o plano formal e as desigualdades reais emerxe unha nova ola no feminismo, que converte a necesidade de achar respostas aos intereses e problemas femininos nun esquema de pensamento que sexa capaz de dar marco teórico á investigación. O feminismo pasa de ser unicamente un movemento reivindicativo a construír unha nova forma de interpretar a realidade.

Cambios máis recentes teñen que ver con que esta forma de analizar a sociedade foi facendo parte do pensamento inspirador das institucións políticas. O dinamismo dalgúns organismos impulsou foros, conferencias, programas de acción que moveron aos gobernos a tomar decisións e a poñer en marcha políticas de igualdade.

No inicio da súa institucionalización os estudos de xénero céntranse na elaboración dun pensamento teórico feminista e na deconstrución de teorías científicas androcéntricas en distintas disciplinas; asemade, dedícanse á creación dun corpus científico que ten o

xénero como obxecto de estudo específico. Estes estudos tomaron diversas denominacións que dalgunha maneira indican o rumbo que foron tomando: estudo da muller, estudos das mulleres, estudos feministas, estudos de xénero.

Nos anos 90 prodúcese o inicio da expansión e consolidación destes estudos; este proceso, inicialmente lento, pouco a pouco foi vencendo resistencias e recibe o impulso definitivo coa aprobación das leis de igualdade en diferentes ámbitos políticos. Non cabe dúbida de que actualmente os estudos de xénero están adquirindo importancia no ámbito académico e que forman parte dun proceso imparabile dentro do nosa contorna; deste proceso dan conta a cantidade e diversidade de másters e posgraos, así como as moitas publicacións e xornadas dedicadas á temática.

## **Os estudos de xénero no Espazo Europeo de Educación Superior**

O proceso de definición do EEES desde a declaración inicial de Boloña – declaración conxunta dos ministros europeos de Educación reunidos en Boloña en xuño de 1999- sinala que “a Universidade deberá ser capaz de dotar a súa cidadanía das competencias necesarias para afrontar os retos do novo milenio, xunto coa conciencia de compartir valores e de pertencer a un espazo social e cultural común”. O principio de igualdade de mulleres e homes, así como a creación de relacións simétricas entre ambos, están vinculados ao desenvolvemento dunha sociedade máis xusta e á prevención da violencia; estas cuestións reciben atención xurídica, tanto no ámbito europeo como no estatal e autonómico.

Concretamente no ámbito educativo, a Declaración de Ministros de Educación de Berlín, no 2003, contempla a necesidade de introducir a perspectiva de xénero como corrente principal do deseño dos programas, dos sistemas de avaliación e das estruturas académicas, como garante de que o ensino superior poida responder ás necesidades de formar os novos perfís profesionais.

Neste momento de reforma e adaptación ao EEES, é indispensable incorporar coñecemento que afonde nas causas da desigualdade entre homes e mulleres para buscar

solucións na procura dunha sociedade máis xusta, integrada e democrática. Os estudos de xénero -a través de másters e posgraos- son unha peza esencial desa engrenaxe por razóns de índole social, política e académica, ademais da incorporación da perspectiva de xénero aos programas das materias nos graos e posgraos, e incluso nas estruturas organizativas e nos procesos.

A universidade, como institución educativa que aspira á excelencia, debe contribuír ao recoñecemento pleno das mulleres en todos os ámbitos sociais e debe responder ao reto académico de apoiar a cultura da igualdade dende o coñecemento, incorporando a tradición do pensamento e a praxe feminista. Como nos recorda Astelarra (2005), as teorías sobre o patriarcado foron incorporadas ao ámbito das disciplinas científicas da man dos estudos sobre a muller; estes estudos e análises permitiron unha revisión intensa da maioría das teorías sociais, políticas e económicas vixentes, asemade permitiron explicar as causas e as consecuencias da desigualdade entre mulleres e homes nun plano histórico, antropolóxico e estrutural.

A institucionalización dos estudos de xénero no ámbito académico propiciou a celebración de xornadas, congresos ou foros. No 1º Congreso “Los estudios sobre las mujeres, de género y feministas. Grados y Postgrados en el Espacio Europeo de Educación Superior” en novembro 2006, que reuniu a profesoras e investigadoras da universidade española en diversas áreas de coñecemento, constátase a proliferación de investigación e coñecemento neste ámbito, que sería preciso poñer en valor pola gran capacidade de transformación social que posúe. Asemade constátase que existen incorporacións importantes desta perspectiva en diversos ámbitos de coñecemento e moitas experiencias docentes tamén nos graos e posgraos. Malia esas experiencias positivas, afírmase que a perspectiva de xénero queda, a maior parte das veces, fóra do corpus de coñecemento que se transmite na universidade polo que aínda ten pendente este recoñecemento.

Ademais destes argumentos de índole académica, nesta reunión tense en conta que os cambios fundamentais na lexislación e a aposta política pola igualdade marcan a axenda: é preciso incorporar materias especializadas en estudos de xénero nas

titulacións de grao que se deseñen, así como incorporar indicadores de igualdade na avaliación da calidade do sistema universitario. Neste sentido ponse de manifesto que se as persoas non teñen a formación necesaria non se vai poder aplicar a nova lexislación e non se vai poder aproveitar o impulso político.

Estas reflexións concréntanse nun escrito no que se solicita que, en coherencia co principio de igualdade entre mulleres e homes, se garantan os coñecementos, as destrezas e as competencias esenciais para o desenvolvemento da igualdade entre mulleres e homes. Dese modo darase cumprimento efectivo ao que se fai explícito no preámbulo da LOU respecto de que “a universidade sexa transmisora esencial de valores diante do reto da sociedade actual para acadar unha sociedade tolerante e igualitaria, na que se respecten os dereitos e liberdades fundamentais e de igualdade entre homes e mulleres”.

Na liña das accións concretas para incorporar os estudos de xénero aos títulos de grao pódese tomar nota, a modo de reflexión e de modelo, da proposta do Institut Universitari d’Estudis de la Dona da Universitat de Valencia. Esta “Proposta integrada de estudos de xénero nos títulos de grao” ten a finalidade de introducir os coñecementos básicos desde a perspectiva de xénero, con carácter transversal, para a adecuada formación de futuros profesionais e de persoal docente e investigador.

Esta proposta desenvólvese en todas as ramas de coñecemento propoñendo materias concretas referidas ás relacións de xénero:

En Humanidades e Arte “Relacións de xénero, pensamento, cultura e sociedade”, na que os descritores inciden na estrutura xerárquica da sociedade, na aproximación histórica ás desigualdades de xénero, nas teorías feministas e a súa repercusión crítica no pensamento filosófico científico, no cultural e no social.

En Ciencias “Relacións de xénero, ciencia e sociedade” na que os descritores inciden na crítica feminista ao coñecemento científico e aplica a perspectiva de xénero a aspectos do campo da bioloxía, da xenética e da neuroendocrinoloxía.

En Ciencias da Saúde “Relacións de xénero, saúde e sociedade” que incide nos negos de xénero na diagnose e no tratamento, en cuestións de saúde sexual, reprodutiva así como nos efectos psicosociais da violencia contra as mulleres.

En Ciencias Sociais e Xurídicas “Relacións de xénero, cultura, políticas e sociedade” na que se incide na construción do imaxinario cultural, na socialización de xénero, nos dereitos de cidadanía e políticas públicas, nos desenvolvementos xurídicos e na intervención e prevención da violencia contra as mulleres.

En Tecnoloxía “Relacións de xénero, tecnoloxía e sociedade” na que se incide na perspectiva de xénero nas tecnoloxías da información e da comunicación, nas fendas, barreiras e oportunidades e na configuración do espazo urbano.

Desafortunadamente, na nosa universidade, como noutras moitas, o proceso de deseño dos novos plans de grao non se aproveitou para incorporar propostas concretas na liña que se vén de comentar. Nesta diagnose, no capítulo dedicado á análise dos procesos comunicativos pódese constatar isto que vimos de dicir. Comprobase tardiamente que na maioría dos casos, en lugar de incorporar materias específicas nas titulacións ou materias transversais integradas para cada ámbito, o que se fixo foi incorporar simplemente un formulismo declarativo na introdución xeral de cada titulación; formulismo que na meirande parte das guías de titulación fai unha referencia xenérica á obrigatoriedade legal de contemplar a igualdade entre homes e mulleres nos plans de estudo en que proceda, tal como obriga a lexislación, pero sen ter materialización nos obxectivos e nos contidos concretos das materias.

A ANECA ten un protocolo de avaliación para a verificación de títulos universitarios oficiais no que se fan explícitos un conxunto de criterios e directrices de calidade. Esta avaliación das propostas de títulos introduce como criterio e directriz de calidade a inclusión en todos os planos de estudo de materias relativas á igualdade de homes e mulleres, igualdade de oportunidades e accesibilidade universal das persoas con discapacidade e os valores propios dunha cultura da paz e de valores democráticos.

No que se refire aos obxectivos xerais o protocolo contempla que “deben definirse tendo en conta os dereitos fundamentais e de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres (Lei 3/2007 de 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes), os principios de igualdade de oportunidade e accesibilidade universal das persoas con discapacidade (Lei 51/2003 de 2 de decembro de igualdade de oportunidades non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade) e os valores propios dunha cultura da paz e de valores democráticos” (Lei 27/2005 de 30 de novembro de fomento da educación e a cultura da paz).

Respecto da planificación das ensinanzas faise referencia a que na proposta débense incluír, nos plans de estudo en que proceda, ensinanzas relacionadas cos dereitos fundamentais e de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, e cos principios de igualdade de oportunidade e accesibilidade universal das persoas con discapacidade e asemade cos valores propios dunha cultura da paz e de valores democráticos.

Respecto ao persoal académico débense facer explícitos os mecanismos dos que se dispón para garantir que a contratación do profesorado se realizará atendendo aos criterios de igualdade entre homes e mulleres e de non discriminación de persoas con discapacidade. (Lei 3/2007 e Lei 51/2003)

Respecto das competencias xerais e específicas, que o alumnado deberá adquirir no percurso dos estudos, contéplase que estas deberán ser conformes cos dereitos fundamentais e de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, cos principios de igualdade de oportunidade e accesibilidade universal das persoas con discapacidade, e cos valores propios dunha cultura da paz e de valores democráticos.

Neste momento deberíanse revisar as guías das titulacións para comprobar en que medida se están a ter en conta eses criterios e directrices de calidade e de que maneira se fan visibles na documentación das guías aprobadas ou se novamente estamos diante dunha declaración de intencións.

## Os estudos de xénero na Universidade de Vigo

Os antecedentes da institucionalización dos estudos de xénero na Universidade de Vigo pódense situar historicamente na década dos noventa. Nesa altura en varios centros da universidade créanse grupos de traballo e de investigación en diversas temáticas e áreas, que posteriormente nutriron o profesorado dos Máster en Xénero e dos Posgraos de Xénero. Ademais, un grupo de profesoras e alumnas crea o primeiro seminario de estudos feministas, o *Feminario Teorías da Diferenza*. A existencia destes grupos queda constatada na publicación da Oferta Científico Tecnolóxica I+D+i Servizos e Formación da Universidade de Vigo.

Percorreuse un longo camiño ate chegar á situación actual. Inicialmente as persoas traballaban de forma case illada, soas ou en pequenos grupos, ou cunha pequena estrutura como acontece co Feminario. A iniciativa dalgunhas investigadoras e docentes, fundamentalmente dos ámbitos xurídico-social e humanístico, foi o xérmolo dos estudos de xénero na UVigo.

Non se pode ignorar que o recoñecemento académico destes estudos e a súa incorporación aos plans de estudos da UVigo vén da man da súa utilidade instrumental na procura da igualdade e no afondamento dos dereitos democráticos e de cidadanía. A incorporación dos estudos de xénero constitúe unha ferramenta importante e eficaz de transformación social e por iso deben ser fomentados no ámbito universitario.

Os estudos de xénero implican un cambio na construción do pensamento científico e filosófico, cambio que supón abordar todos os ámbitos da realidade social, de aí o seu carácter multidisciplinar; son unha categoría nova de estudos e un eixe de crítica e de deconstrución dun saber androcéntrico e supoñen un xérmolo de cambio para unha nova organización da sociedade. A través destes estudos trátase de analizar como o xénero modela todas as disciplinas e ámbitos de coñecemento, do mesmo xeito que impregna e modela todas as prácticas sociosimbólicas e culturais. Polo seu carácter multidisciplinar incorporan todos os saberes e convocan persoas con intereses diversos e procedentes de

diferentes ámbitos: educativo, seguridade, xustiza, saúde, territorio, arquitectura, cultura, política, etc.

## **O Máster de Xénero**

Dende os citados inicios, pasaron anos ata acadar unha mínima estrutura que se concretou na Cátedra de Estudos Feministas, iniciativa que foi impulsada dende fóra da propia universidade pola asociación Alecrín e a implicación de Caixanova no seu financiamento. A creación da Cátedra, (2000) permitíu impulsar os estudos de xénero, impulso que se concretou nunha proposta de Máster de Igualdade a través do Departamento de Socioloxía, Ciencia Política e da Administración, e Filosofía. É importante recordar a importancia do papel das persoas que se implicaron no seu impulso. Nese momento implícase a universidade como institución, oficializando a obtención dun título propio da Universidade de Vigo: I Máster en Educación en Igualdade de Xénero e Políticas de Igualdade, con dous títulos de especialista: Especialista en Xénero e Políticas de Igualdade e Especialista en Xénero e Educación. Curso académico 2004-2005

A necesidade de encher o baleiro na formación e preparación profesional existente no campo das Políticas públicas e Educación xustifica a súa existencia. Asemade, atende a necesidade, cada vez máis imprescindible, de formación específica para todas as persoas que traballan a cotío con problemáticas sociais moi complexas, e que afectan de forma significativa ás mulleres como a discriminación, a desigualdade, a marxinação ou a violencia. Na xustificación académica fanse explícitos os cambios no ordenamento xurídico, nas directrices europeas, así como nas estratexias de acción recollidas en plans e programas.

Os obxectivos do máster poderíanse resumir en: coñecer e reflexionar sobre os fundamentos teóricos e disciplinares do xénero; fornecer dos instrumentos conceptuais, metodolóxicos e técnicos en relación ás implicacións nas decisións das políticas públicas; formación en xénero de docentes no sistema educativo; formación orientada a lograr a transformación das desigualdades de xénero e acadar a igualdade. Dun xeito



específico trátase de proporcionar coñecementos teórico-prácticos para a elaboración, execución e avaliación de plans e programas en pro da igualdade entre homes e mulleres e de dar resposta á demanda de profesionais realizada por institucións públicas e privadas destinadas a desenvolver programas de igualdade de oportunidades. Asemade, trátase de proporcionar os coñecementos necesarios para superar o androcentrismo no sistema educativo.

No seguinte curso académico 2005-2006, desenvolveuse o II Máster en Xénero, Educación, Políticas de Igualdade e Liderato. Nesta nova edición engádese un novo perfil con outro título de especialista: Especialista en Xénero e Liderato, ampliando o campo formativo cara ao desenvolvemento de habilidades persoais para o liderato e a negociación positiva. Neste sentido, ten como obxectivo a adquisición de competencias profesionais para liderar equipos de traballo e asumir situacións de cambio e transformacións, todo iso dende a posibilidade dun liderato alternativo feminino. A súa reedición e a ampliación do perfil é a consecuencia do éxito da oferta, da súa novidade, da demanda do alumnado, dos perfís formativos que ofrece, da pertinencia da formación en xénero nese momento e asemade polas posibilidades de inserción laboral nun campo emerxente.

Este Máster estrutúrase en módulos teóricos nos que afloran as liñas de acción dos marcos europeos: educación, cidadanía, multiculturalismo, empoderamento, violencia, economía e traballo. O compoñente práctico ten unha gran importancia: talleres, prácticas en institucións e visitas son experiencias fundamentais neste tipo de formación.

## **O Posgraio de Xénero**

Os cambios acaecidos na universidade propician a transformación dos másters de xénero en estudos de posgraio. No curso 2006/2007 recoñecéronse os primeiros posgraos oficiais en Estudos de Xénero; a Universidade de Vigo foi unha das pioneiras na implantación dos posgraos de xénero no ámbito da universidade española.

O primeiro Posgrao en Estudos de Xénero desenvólvese no bienio 2006-2007/2007-2008. A Universidade de Vigo, a través do Departamento de Socioloxía, Ciencia Política e da Administración, e Filosofía, ofrece o Posgrao Oficial de Estudos de Xénero co fin de proporcionar coñecementos teórico-prácticos para a elaboración, execución e avaliación de plans e programas en pro da igualdade entre homes e mulleres, e dar resposta á demanda de profesionais realizada por institucións públicas e privadas destinadas a desenvolver programas de igualdade de oportunidades e Mainstreaming. Neste momento estase a desenvolver o segundo Programa Oficial de Posgrao (POP) en Estudos de Xénero nos cursos académicos 2008-2009/2009-2010.

Actualmente cóntase con suficientes bases xurídicas, sociais, políticas e académicas para sustentar a súa plena incorporación nas ensinanzas regradas e, fundamentalmente, en títulos de grao e posgrao oficiais; estes estudos pretenden encher o baleiro na formación e preparación profesional existente neses campos. O déficit de profesionais en cuestións de xénero é evidente nos nosos días, cando os distintos niveis da administración, dende os gobernos locais e estatais ata a Unión Europea, marcan como obxectivo prioritario executar programas e políticas de igualdade de oportunidades.

Outros argumentos que lexitiman a existencia destes estudos de posgrao, argumentos xa comentados no caso dos estudos de Máster, son a necesidade de acadar a igualdade real, toda vez que o recoñecemento formal non abonda para cambiar estas situacións. Asemade se xustifica pola necesidade de levar adiante as políticas públicas de igualdade, nomeadamente a estratexia do *mainstreaming* de xénero, e polo mesmo a necesidade de capacitar profesionais en diversos ámbitos que sexan quen de poñer en marcha estas políticas. Asemade atenden a necesidade de formación específica, cada vez máis imprescindible para todas as persoas que traballan a cotío con problemáticas sociais moi complexas e que afectan de xeito moi significativo ás mulleres: discriminación, desigualdade, marxinação e violencia.

## **A Cátedra Caixanova de Estudos Feministas**

Segundo consta na páxina web da Universidade de Vigo “a Cátedra Caixanova de Estudos Feministas foi creada a partir dun acordo de colaboración entre a entidade financeira Caixavigo e Ourense, hoxe Caixanova, asinado o 4 de febreiro do ano 2000. Dedicase preferentemente á investigación para potenciar a integración da muller nas diferentes esferas da actividade produtiva e social de Galicia e a mellorar os actuais niveis de benestar e calidade de vida da muller a través, entre outras, da axeitada orientación das actividades realizadas por iniciativas públicas ou privadas, nos ámbitos formativo, sanitario, asistencial, de asesoramento, etc. dirixidas a este colectivo”.

Entre os seus obxectivos principais está “fomentar a investigación dende posicións teóricas feministas, formar en estudos feministas dende unha perspectiva interdisciplinaria, incorporar a óptica feminista en todas as áreas de coñecemento e incorporar unha plataforma de reflexión nos ámbitos académico e cidadán. Todo isto dende perspectivas feministas que apoiem o proceso de incorporación da muller, en condicións de plena igualdade co resto dos colectivos sociais, nas diversas facetas e actividades da vida económica, social e cultural da Comunidade Autónoma de Galicia. Asemade, impulsará a formación de investigadoras e investigadores da Universidade de Vigo, constituíndose desta forma nun potencial elemento de creación de emprego directo dentro da Universidade e indirecto fóra dela a través da posible relación de proxectos que como consecuencia de ditas investigacións puideran chegar a poñerse en marcha”.

Ao longo destes anos a Cátedra financiou aproximadamente medio cento de proxectos de investigación centrados en aspectos históricos, sociais, políticos, xurídicos, económicos, psicolóxicos, etc. e sempre coa muller como denominador común. Ademais deste labor de impulso da investigación, a cátedra financia outras actividades como bolsas de viaxe, seminarios e conferencias.

A Cátedra recibiu no ano 2008 o "II Premio pola Igualdade Clara Campoamor" polos seus estudos sobre as mulleres, recoñecendo a actividade colectiva que vén realizando dende o ano 2000 ata a actualidade.

A Cátedra Caixanova de Estudos Feministas iniciou recentemente unha publicación, en diferentes volumes, dunha selección de proxectos de investigación financiados por ela. A finalidade da mesma é achegarlle á sociedade o traballo de investigación que sobre temas de xénero se fai na Universidade de Vigo coa axuda económica da Cátedra. Neste momento hai xa tres volumes publicados.

## **8. OS PROCESOS COMUNICATIVOS DESDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO**



## **8. OS PROCESOS COMUNICATIVOS DESDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO**

Outra das técnicas empregadas para a diagnose da igualdade na Universidade de Vigo centra a atención na análise documental ou de contido da documentación xerada pola institución, entendendo a documentación nun sentido amplo. O obxectivo desta análise é avaliar a incorporación da perspectiva de xénero na documentación escrita e na comunicación audiovisual, polo tanto vaise tomar en conta o editado ou publicado tanto en soporte papel como a través de soportes audiovisuais.

Homes e mulleres, aínda que con igualdade de dereitos, continúan a ocupar posicións sociais non só diferentes senón desiguais, o que se manifesta tamén na comunicación, e dunha maneira moi significativa nas representacións que facemos na linguaxe e na imaxe. Daquela, a perspectiva de xénero aplicada á comunicación é unha ferramenta que permite explicar o mantemento ou a reprodución das desigualdades. De xeito sintético pódese dicir que a representación diferenciada, asimétrica, sancionadora e estereotipada de homes e mulleres cuestiona sutilmente a lexitimidade das mulleres para ocupar espazos sociais que ata fai pouco eran dominio exclusivo dos homes.

No plano legal e consonte a *Lei orgánica 3/2007*, os medios de comunicación de titularidade pública velarán pola transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade e promoverán o coñecemento e a difusión do principio de igualdade entre mulleres e homes (III, art. 36). No artigo 37 concrétese máis facendo referencia ao uso de linguaxe non sexista e a reflectir adecuadamente a presenza das mulleres nos diversos ámbitos da vida social. Cabería afirmar algo similar do papel que compete ás universidades tanto na comunicación interna como na externa.

Debido á inxente cantidade de documentación así como á súa diversidade e heteroxeneidade, foi preciso realizar unha escolma de acordo cuns criterios metodolóxicos previos. En primeiro lugar nesta análise céntrase a atención na linguaxe, na imaxe e no contido como elementos clave, entendendo que a través deles trasládase unha determinada construción e mensaxe de xénero.

Para a análise da linguaxe organizouse todo o material documental en tres grandes bloques: de normativa, de información e difusión, e de procedemento. No caso da análise da imaxe e do contido fíxose de forma mixta, considerando algúns exemplos por separado e outros en conxunto. Unha cuestión fundamental foi considerar os criterios para valorar se determinado documento incorpora ou non a perspectiva de xénero, do que se trata é de identificar o sexismo a través das diferenzas, as asimetrías, a invisibilidade, os estereotipos e as sanción simbólicas.

**A análise da linguaxe** como construción social ten unha gran importancia xa que non só nomea a realidade, senón que a interpreta e a crea. Considerouse necesario incorporar aquí algunhas reflexións en torno ao sexismo na linguaxe, pois é unha oportunidade para sensibilizar, e se cadra, reducir resistencias e dar argumentos a favor do seu uso inclusivo. Por outro lado, a linguaxe, en canto construción social que é, reflicte a situación de xerarquía de xénero existente e o androcentrismo dominante; a linguaxe sexista contribúe a reforzar esta situación, aínda que o uso inclusivo será un instrumento para o cambio.

O sexismo na linguaxe, na imaxe e na mensaxe asigna diferentes e xerarquizados valores a mulleres e homes, así como pautas de comportamento e roles distintos con diferente recoñecemento social. Unha manifestación do sexismo na linguaxe é o uso do masculino universal do que dende sempre se viña facendo uso xenérico para nomear o conxunto de homes e mulleres; por exemplo, referirse a “os homes”, en lugar de “as persoas”, fai que se oculte ás mulleres de xeito sistemático.

Aínda que cada vez hai máis conciencia da necesidade de empregar unha linguaxe non sexista, no plano dos feitos tense avanzado pouco e moitas veces non deixa de ser unha



declaración de intención. Por outra parte, hai que ter en conta que tamén hai resistencias pois en moitos casos non se comprenden as razóns polas que é preciso empregar a linguaxe inclusiva ou non se comparte esta necesidade. Neste sentido ten moita importancia a percepción xeneralizada de que a linguaxe sexista é algo natural, normal, económico, correcto, etc., cando en realidade esa concepción do que é natural e correcto na lingua responde a unha construción da universalidade e da normalidade baseada no modelo masculino.

Con esta pequena achega quérese incidir tamén na necesidade de rebater a crítica de que a linguaxe non sexista é contraria á economía da linguaxe. O obxectivo da linguaxe non sexista non é crear frases ridículas e cheas de reiteracións ou barras, senón expresións que representen a mulleres e homes na lingua construindo frases inclusivas. Non se trataría de repetir todas as palabras da frase con flexión de xénero; o que hai que facer é buscar neutros inclusivos ou formas de construír as frases neutras, e de ser estritamente necesario duplicar o grupo nominal da frase. Cómpre determinar un criterio simétrico para a orde e aparición dos elementos, rachando coa orde social patriarcal que nos leva a colocar sempre o masculino en primeiro lugar, asemade aplicar a simetría na concordancia.

Empregar unha linguaxe libre de sexismo é un aspecto importante na reivindicación da igualdade; de feito, as diferentes leis de igualdade incorporan este tema no seu articulado; con isto non se busca só tratar de forma simétrica a mulleres e homes no plano lingüístico, senón gañar en precisión e exactitude no plano cognitivo, sen excluír nin invisibilizar a ningún dos sexos. A universidade debería deixar patente o seu compromiso coa igualdade tamén nesta faceta simbólica, especialmente por ser unha institución de carácter educativo que traballa fundamentalmente no campo do coñecemento.

Como indicadores para analizar a perspectiva de xénero na linguaxe, considérase o grao de sexismo existente, a través do uso do universal masculino, do uso de formas de inclusión, do uso innecesario ou reiterado do recursos como as barras, da repetición de palabras en feminino e masculino, e o uso xerarquizado no que o masculino vai sempre

diante. Asemade analízase a coherencia interna do texto en canto ao mantemento da pauta de inclusión, así como a terminoloxía empregada.

**A análise da imaxe** faise porque no mundo actual a linguaxe icónica é moi importante para a comunicación e a transmisión das ideas, e polo tanto tamén de estereotipos. A miúdo as imaxes reflecten unha realidade estereotipada que mantén a división sexual do traballo e do espazo, traballos e espazos asignados segundo os roles tradicionais de xénero, reproducindo e favorecendo a desigualdade e contribuíndo a manter pautas de comportamento e roles distintos. As formas en que homes e mulleres aparecen na información ou nos medios de comunicación sempre implican unha interpretación do mundo con referencia a un retrato de xénero, e frecuentemente ofrecen unha versión da realidade máis estereotipada do que realmente é.

Sen embargo, parece haber máis sensibilidade ou insistencia respecto da necesidade de corrixir o uso de linguaxe sexista que sobre o uso sexista das imaxes que semellan pasar máis inadvertidas ou menos filtradas, a excepción de imaxes moi evidentes; a sutileza do sexismo na imaxe pasa desapercibida pola naturalización da desigualdade. Neste caso, o esforzo non é só eliminar as imaxes sexistas senón que é indispensable introducir outras novas referencias icónicas que reflectan a realidade de xeito igualitario. Cando menos, deberíase coidar a presenza equilibrada de homes e mulleres nas publicacións, folletos, vídeos, etc., non só na cantidade de mulleres e homes que aparecen senón no valor do que fan ou representan, por exemplo con imaxes de mulleres en traballos e profesións non tradicionais respecto do xénero ou imaxes de homes e mulleres compartindo todos os espazos e tempos.

Como indicadores para analizar a perspectiva de xénero na imaxe considérase a presenza e a ausencia de mulleres e homes, e especialmente a visibilidade das mulleres, a xerarquía de roles masculinos e femininos na representación, a segregación nos espazos e a representación do corpo feminino e masculino.

**A análise do contido** da comunicación e das mensaxes que se transmiten na institución é moi relevante para coñecer a cultura da igualdade a través das súas manifestacións. A

incorporación das mulleres a todos os ámbitos sociais debería implicar que os espazos que antes eran exclusivos dos homes se vaian impregnando da cultura e dos valores femininos; pero este non é un proceso automático e vén sucedendo que durante bastante tempo se mantén a cultura hexemónica androcéntrica, cuxos valores, normas e convencións exclúen as mulleres de formas moi diversas, pois en xeral, non se axustan ao patrón masculino nos tempos vitais, nas expectativas, necesidades, prioridades e formas de relación.

Toda esta carga cultural que exclúe ás mulleres trasládase á concepción e á construción da institución a través da estrutura organizativa, da organización do traballo, das estratexias, plans, programas, normas, convocatorias, axudas, etc. Ademais hai un imaxinario que impide ver as persoas na súa diversidade, tendendo a simplificar o perfil, reducíndoo, neste caso, ao masculino universal. Por exemplo, o perfil tradicional da persoa que se dedica á investigación é o dun home que vive exclusivamente para o seu traballo, pero isto evidentemente xa non é así. A universidade debe cambiar a súa cultura ampliando a mirada e incorporando os valores, intereses, necesidades e as formas de vida e traballo das mulleres.

Como indicadores para analizar a incorporación da perspectiva de xénero no contido considérase o grao de impregnación da cultura da igualdade no discurso, no tipo de mensaxe que se transmite, nos temas dos que se fala e na importancia que se lle dá a igualdade. Tamén hai que ter en conta outras cuestións como quen elabora a información, de que se informa, que parte da realidade se fai visible ou se dá a coñecer, en que escenarios ou situacións, que referencias se fan, que fontes, etc.

Como síntese, sinálanse algunhas características que permiten comprender as referencias a desigualdades e estereotipos que se manifestan habitualmente tanto na linguaxe como na imaxe e no contido:

- A invisibilidade, por exemplo en forma de ausencia das mulleres como suxeitos nos discursos relevantes, nas representacións, nas imaxes, etc.

- A xerarquía de roles masculinos e femininos, a hexemonía da cultura masculina, ou do chamado androcentrismo, como modelo inspirador dos valores.
- A segregación na representación de mulleres e homes nos roles e nos espazos.
- A representación do corpo feminino ou masculino de xeito diferente, con asignación de calidades e capacidades xerarquizadas e con referencias á división sexual do traballo.

Co fin de obter información relevante para case todos os indicadores incluídos no modelo revisáronse documentos diversos en diferentes momentos do proceso de diagnose. Obviamente a revisión non abarca todos os documentos actualmente visibles ou accesibles en publicacións, arquivos ou páxinas web. Non obstante, si que se analizou unha mostra moi significativa dando preferencia aos que se consideraron de maior relevancia polas razóns que se indican a seguir:

- Por ser centrais para o coñecemento da normativa propia da Universidade de Vigo, como por exemplo os Estatutos e os regulamentos de funcionamento dos órganos da universidade, ou por ser representativos das liñas estratéxicas, como por exemplo o Plan Estratéxico.
- Por ser a porta de entrada a toda a información dispoñible, como por exemplo a páxina web da Universidade.
- Por ter un tipo de soporte que implica maior presenza ou difusión, como guías, carteis, folletos, revista (Máis apuntes), DUVI, UVIGO-TV, avisos, circulares de correo electrónico da comunidade, etc.
- Por ser de consulta ou de uso máis estendido, como guías metodolóxicas, plans de estudos, programas de materias, regulamentos ou protocolos diversos, formularios de solicitude, normas de acceso e uso dos espazos, servizos e oficinas; asemade as actas, acordos, convocatorias, etc.

- Por proceder de servizos moi empregados ou con moita visibilidade (Deportes, Biblioteca, Extensión, SIOPE, Alumnado, Gabinete psicopedagógico, etc.).
- Por proceder de oficinas que desenvolven boa parte do seu traballo en contacto co exterior (ORI, OTRI, OFOE).

## **Análise dos documentos revisados**

Como consideración xeral é preciso sinalar que existen algunhas achegas meritorias no emprego sistemático da linguaxe, imaxe ou contido non sexista ou inclusiva, malia que aínda insuficientes. Con todo, o máis destacable é a carencia dun esforzo, conxunto coordinado e sistemático dentro da Universidade de Vigo que impulse e xeneralice unha comunicación non sexista.

### **A LINGUAXE**

Respecto da linguaxe é moi frecuente a linguaxe sexista co uso do masculino universal en referencias concretas a: profesores, alumnos, funcionarios, comisionados, delegados, usuarios, destinatarios, interesados, directores, candidatos, investigadores. Outro uso moi frecuente é a mestura incoherente de linguaxe non sexista nunhas partes do texto e noutras non.

Este uso non sistemático ou incoherente produce textos que poden comezar cunha entrada na que se eliminan as marcas de xénero ou se emprega un termo neutro, ou ben barras ou arrobas, pero de seguido continúaase a redacción co universal masculino; son poucas as redaccións que manteñen a coherencia.

Cando se emprega linguaxe inclusiva obsérvase un uso innecesario de barras, que se poderían limitar a casos excepcionais empregando máis fórmulas neutras. Asemade, a maioría das veces faise un uso xerarquizado do masculino que case sempre vai diante, cando se podería alternar ou empregar o criterio da orde alfabética, universalmente aceptado agás neste caso. A xerarquía de xénero recoñécese en que se emprega case sempre -polo menos no que se revisou, que non foi pouco- primeiro a terminación masculina e despois a feminina.

Este uso incoherente de inclusivos neutros, barras, arrobas ou duplicidades nominais, intercaladas nun mesmo texto con formas universais masculinas demostra que non se pon suficiente coidado cando se elaboran documentos ou se suman documentos novos a

partes previamente elaboradas. Isto pode ser resultado da necesidade de sacar o traballo adiante, pero tamén de certa falta de criterio ou dun protocolo para o emprego de linguaxe non sexista.

A universidade presenta neste tema unha situación moi mellorable. Neste sentido débese sinalar que na comunicación da universidade aínda non están xeneralizadas fórmulas que facilitarían un uso non sexista da linguaxe como:

- profesorado, alumnado, funcionariado, ...
- persoal docente, persoas usuarias, persoas destinatarias, ...
- quen aspirar, quen se interesas, quen se encargar, quen usar, ...
- quen se encargue, quen aspire, quen se interese, quen use, ...
- a dirección da facultade, a vicerreitoría, a presidencia, ...

### **Normativas, regulamentos, convenios e plans**

Na revisión deste tipo de documentos chama a atención que normas fundamentais ou revisadas recentemente non teñan pasado un filtro da linguaxe empregada.

Polo que respecta aos Estatutos da Universidade de Vigo hai un cambio importante no novo texto como consecuencia da adaptación dos estatutos universitarios á reforma da LOU, que pola súa vez incorpora os cambios debidos á aprobación da Lei de igualdade. Neste sentido hai un cambio na forma de nomear cargos e colectivos que nos anteriores Estatutos estaban totalmente en masculino. Non obstante, débese indicar que se recorre ás duplicidades nominais, por exemplo nos cargos, cando sería posible topar outras fórmulas máis axeitadas. Con todo, aínda se detectan moitos termos en masculino universal especialmente nas partes do texto que non se modificaron. No texto topáronse termos como: “os proponentes, ningún dos seus asinantes, por parte dos estudantes, de haber candidatos, delegado da xerencia, profesores ou investigadores, dos representantes, usuarios, o director, os funcionarios, todos os claustrais”.

Está claro que as revisións non deben consistir simplemente en engadir un feminino onde hai un masculino, cando ademais se fai de forma xerarquizada con preferencia do

masculino e invertendo a orde alfabética. Por outra parte débese evitar no posible o emprego de fórmulas de inclusión que implican repetición sistemática, como ocorre no artigo 23 do novo texto, pois poden xerar resistencias debido ao complicado da súa lectura.

Na meirande parte dos regulamentos, sempre que se nomean colectivos de persoas ou cargos se fan en masculino: reitor, defensor, profesores, estudantes, decano, director, os docentes, os interesados, os representantes, elixidos, o secretario xeral, os investigadores, bolseiros, colaboradores; cando se fala das titulacións: diplomados, licenciados, arquitectos, enxeñeiros. No mellor dos casos dáse un uso mesturado de linguaxe sexista e inclusiva, pero as veces nas que se empregan referencias non sexistas faise con barras como no caso de “alumno/a”, co masculino primeiro; ou tamén cun termo neutro como “alumnado e profesorado”, pero en ningún caso o uso inclusivo é sistemático, eivas que basicamente son as mesmas para o conxunto da documentación revisada.

A seguir cítanse só algúns regulamentos como mostra, especialmente porque se refíren a colectivos específicos da Universidade. Como exemplo de regulamentos cunha linguaxe non sexista pódense citar o Regulamento de Profesorado e o Regulamento de Estudantes; non obstante, en ámbolos dous casos faise un uso excesivo das barras para incluír o feminino e sempre co masculino diante, ou mesmo incluíndo a forma feminina de xeito forzado en frases que se terían que formular mellor, como en “ser avaliado ou avaliada”. Respecto ao Regulamento do PAS hai que sinalar que presenta un uso sexista e termos como: empregados públicos, funcionarios, os traballadores, os fillos, etc. Outro exemplo é o Regulamento da formación do PAS, que tamén presenta linguaxe sexista en: cada traballador, polo solicitante, os destinatarios, os admitidos, o profesor, os alumnos, etc.

Outros regulamentos revisados son o Regulamento do Consello de Campus, que está todo con linguaxe sexista; o Regulamento de réxime interno do Consello de Goberno, que igualmente está totalmente en masculino, cunha referencia concreta a “delegación de alumnos” por poñer un exemplo significativo; e o Regulamento de réxime interno do



Claustro, que non sempre emprega linguaxe sexista, e ás veces, poucas, usa o termo profesorado, pero cando se poderían usar barras ou outras fórmulas mellores non o fai: os representantes, os estudantes, o elector, os presentes, o presidente, o candidato.

Outros exemplos concretos dalgúns dos documentos analizados son os seguintes:

Normativa reguladora dos Concursos de Acceso aos corpos docentes universitarios e do procedemento de selección do profesorado contratado doutor, que é maioritariamente sexista: catedráticos, secretario, profesores doutores, cos candidatos, funcionarios, admitidos, excluídos, cada un dos concursantes, etc., xunto a unha única mención a candidatos e candidatas, co masculino diante.

Normativa sobre Grupos de Investigación da Universidade de Vigo, ten linguaxe sexista: investigador, profesor, bolseiro, tecnólogo, etc.

Normativa dos Cursos de Extensión Universitaria para o 2009, vese que non hai un criterio uniforme ou de coherencia, mestúrase a linguaxe sexista coa non sexista; por exemplo en: secretario/a, os alumnos, alumnado, director ou directora, os/as estudantes, os bolseiros, etc.

Normativa da Universidade de Vigo en materia de Relacións Internacionais (ORI), como exemplo de linguaxe non sexista, pero que emprega sempre o recurso das barras.

Outros documentos revisados no grupo de normativas son os seguintes: Normativa de permisos e licenzas do PDI, Normativa do profesorado de substitución, Normativa de elaboración, aprobación e publicación de guías docentes, Normas para a tramitación de persoal con cargo a Proxectos de Investigación, Programas, Subvencións (Servizo de PDI), Normas básicas de POD 2009/2010. Como síntese, comentar que todos seguen a tónica de uso da linguaxe comentada ata agora.

Respecto á normativa para nomear “Doutor honoris causa” a linguaxe é sexista co uso de universal masculino: candidato, reitor, director, doutor, etc. O protocolo está en masculino e a fórmula protocolizada tamén. Na normativa do Tribunal de garantías

todos os cargos están en masculino. No documento de normas provisionais de adaptación á LOU, os cargos están en masculino: profesores, catedráticos, os estudantes, candidatos..., co agravante que supón a incoherencia de que esta adaptación da LOU foi consecuencia da entrada en vigor da lei 3/2007 de igualdade.

Ademais dos regulamentos e normativas citadas, revisáronse tamén os convenios colectivos. No Convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos da Universidade de Vigo, comprobouse que todo o documento está redactado en linguaxe sexista: os xefes, os aspirantes, o interesado, os candidatos, o traballador laboral, e asemade todo o relacionado cos títulos: licenciado, diplomado, arquitecto, etc. O outro convenio revisado é o Convenio colectivo do persoal docente e investigador laboral das universidades galegas, no que tamén se emprega linguaxe sexista: os profesores contratados, os representantes, os colaboradores, os visitantes, é dicir, todas as figuras de profesorado.

Ademais dos convenios colectivos revisouse outra documentación relacionada con convenios de colaboración. En xeral hai un uso case exclusivo de linguaxe sexista co emprego do universal masculino: alumnos, profesores; asemade, os cargos están sempre en masculino. O Convenio Marco de colaboración entre a Universidade de Vigo e (a outra parte) está bastante ben, elimina determinantes de xénero e fai referencias como “a estudantes, a investigadores”, non obstante, hai que ter en conta que no termo estudantes o determinante é a marca de xénero, pero en investigadores non. Sen embargo outros convenios modelo van incorporando máis masculino universal: os candidatos, os estudantes, etc.

Noutros modelos de convenios de carácter máis específico, como o de organización de cursos de extensión, utilízanse barras aínda que podían estar mellor se se empregasen denominacións inclusivas. O modelo de convenio específico de posgrao interuniversitario fai mestura, alterna as barras cos xenéricos masculinos en alumnos, profesores, e sempre -os antes de -as. O modelo de convenio para máster en prácticas, empresas e institucións, e o modelo de cooperación educativa para prácticas

profesionais, teñen moi incorporada a linguaxe non sexista, pero en base ao uso de barras.

En xeral, a todos estes modelos se lles pode achacar o abuso das barras, cando algunhas poderían ser facilmente substituídas por expresións con termos xenéricos ou neutros; en todo caso non respectan a orde alfabética, e sempre vai o masculino primeiro.

Revisáronse tamén outro tipo de documentos que non son normas pero si directrices ou liñas estratéxicas; neste apartado referímonos ao Plan Estratéxico onde se contempla a igualdade como unha meta estratéxica, a 6.: “Unha universidade comprometida coa igualdade...”. A liña estratéxica 6.1: “Desenvolver unha política propia en materia de igualdade” na que se inclúe o obxectivo 6.1.4 no que se di: “Asumir unha linguaxe non discriminatoria na UVigo”; na acción prevese a “incorporación dunha linguaxe non discriminatoria nun libro de estilo da UVigo”.

Malia todas estas liñas e accións, o documento utiliza linguaxe sexista, especialmente na parte de diagnose, onde é absolutamente masculino; emprégase reiteradamente o universal masculino en todo o documento: tecnólogos, alumnos, profesores, usuarios, etc., e cando excepcionalmente se usan as barras faise de forma inadecuada e xerarquizada en frases como “dos/as usuarios/as” onde se podería facer referencia a “das persoas usuarias”. Este tipo de contradicións son as que máis claramente permiten concluír que hai falta de cultura e compromiso coa igualdade, quedando simplemente na declaración de intencións e no aparente cumprimento da normativa porque é politicamente correcto.

Revisouse tamén o Plan de Calidade Docente, o Plan de Acción Titorial, o Plan Operativo de Xestión e o Plan de I+D, pensando que ao se tratar de documentos novos terían maior coidado na linguaxe sexista, pero non é así. Como xa se dixo, lamentablemente os documentos elaborados recentemente manteñen linguaxe sexista, o que ademais vai en contra da idea de igualdade ligada á de calidade e de innovación.

## **Información e difusión**

Neste bloque analizouse a linguaxe en documentación diversa: carteis, folletos, revistas, DUVI, publicacións, páxinas web, etc. Hai unha gran diversidade de elementos a analizar, diversidade que tamén se traslada ao uso de linguaxe non discriminatoria e á extensión da mesma por parte de quen edita estes materiais. Dada a cantidade de material existente vaise facer unha presentación dalgúns exemplos significativos.

No que respecta aos servizos pódese destacar que se observan pautas de extensión de uso da linguaxe non sexista, malia que nuns servizos máis que noutros. Por exemplo na OFOE, cuxos avisos están moi depurados na publicidade das ofertas de contratos, nestes casos obsérvase un empeño maior no uso da linguaxe con fórmulas inclusivas e menor uso de barras. Na ORI e na OTRI tamén se destaca esa mesma vontade, asemade no Servizo de Prevención de Riscos Laborais. No Servizo de Deportes, que malia ser un exemplo de boas prácticas no que respecta ao contido do que se fai nel, hai aínda bastante que corrixir no que respecta á linguaxe sexista. Outros servizos non están sensibilizados con esta práctica e de feito nos organigramas as referencias a postos de traballo están en masculino malia que en moitos deles estean mulleres.

No relacionado con formación e innovación educativa vaise introducindo un uso non sexista que se comproba, por exemplo, nas mensaxes curtas de correo electrónico. Non obstante, cando se entra na páxina web da plataforma BUBELA xa no inicio comezan as mesturas do uso sexista co inclusivo. Na información dos cursos da plataforma que se revisaron tamén se aprecia moita mestura no uso da linguaxe, semella depender da persoa que elabora a información dos contidos do curso e de quen o imparte, topando casos como por exemplo o do curso: “Actividade e prácticas innovadoras na formación dos mestres”, en cuxo contido a linguaxe que se emprega é exclusivamente sexista, e iso que se trata de innovación, que o público destinatario vai ser feminino case na súa totalidade e que se trata do ámbito educativo.

Como exemplo de guía revisouse a *Guía rápida do Estudiante*, que xa no seu propio nome indica que uso se fai da linguaxe, está chea de sexismo, situación evitable con

pouco esforzo. Chama a atención que o Servizo de Extensión Cultural e Estudiantes non teña totalmente xeneralizado o uso da linguaxe non sexista e que aínda a esta altura manteña incoherencias internas nos documentos e textos.

Un exemplo interesante de revista pode ser *Máis apuntes*, editada pola Vicerreitoría de Extensión Cultural e Estudiantes. Está dirixida á comunidade universitaria e nomeadamente ao alumnado con temas de interese xeral, como actividades culturais e deportivas, que son ámbito de competencia desa vicerreitoría, e contén tamén entrevistas e información cultural de outras institucións.

Fíxose un repaso da totalidade dos números editados desta publicación, e no que respecta á linguaxe, malia que se ten mellorado dende o primeiro número, aínda se pode facer máis inclusiva. Por exemplo, no último número aínda se localizan referencias corrixibles: voluntario, os participantes, o gañador, mozos, autores, escritores, os estudantes, e mesmo unha tendencia a seguir empregando: profesores –mesmo que se trate só de profesoras- o que incorre no incremento da invisibilidade concreta destas profesoras. Asemade, destacan certos exemplos de linguaxe inclusiva en editoriais, onde as referencias son: quen vén á Universidade, quen forme parte dela, quen segue unid@ a ela, etc. pero no mesmo número este coidado alterna coa linguaxe sexista.

Na mesma publicación chama a atención que a referencia á debilidade física ou á discapacidade non se nomee exclusivamente co universal masculino; nas dúas referencias atopadas -a da doazón de sangue e a dun congreso de discapacidade- faise en linguaxe inclusiva, no primeiro caso cunha @ *enferm@* e no segundo como *persoas con discapacidade física*. O problema é que ao non facer un uso sistemático de linguaxe non sexista pode trasladar a idea de que a discapacidade non é masculina. Ocorre todo o contrario na idea de fortaleza ou excelencia, que se emprega con termos en masculino como: os gañadores, os mellores, os gurús. Se facemos a mesma análise vese que se vincula a fortaleza co masculino.

Outra referencia da revista atópase na publicidade dos premios de excelencia académica na que todas as referencias son en masculino: “os alumnos” “os destinatarios” “os

seleccionados”, cando segundo os datos de logro da Universidade de Vigo a inmensa maioría dos premios acádanos as alumnas. Isto implica non só a invisibilidade da excelencia feminina senón a distorsión na mensaxe que aínda é máis grave porque se ve reforzada polo emprego da imaxe dun mozo.

A idea de xenerosidade curiosamente tamén se expresa en máis ocasións en masculino: “voluntarios, padriño voluntario, algún voluntario?” Termos que foron empregados en campañas con carteis e folletos na penúltima campaña.

Un último exemplo da revista é a distorsión entre linguaxe e a imaxe que tamén se apreza na referencia ao coro universitario, que conta con 30 voces de “alumnos, ex-alumnos e traballadores da universidade”, malia que no propio artigo se di que o 70% son mulleres.

A análise da linguaxe no DUVI non deixa lugar a dúbidas; hai un uso totalmente sexista e non se percibe cambio algún na pauta de uso. Sería moi importante impulsar unha política de cambio sen tardar.

Do repaso polas moitas páxinas web dos centros vese que o panorama é diverso. A inmensa maioría dan a benvinda en masculino para manterse nesa tónica en referencia a: alumnos, profesores, etc., aparecen maioritariamente as referencias en masculino, por exemplo á “delegación de alumnos”. Entre estas web chama a atención a da titulación de Comunicación, unha das máis sexistas no uso de linguaxe, con diferenza respecto de outras como algunhas enxeñerías que se ben non usan unha linguaxe totalmente inclusiva xa se nota unha certa preocupación usando barras.

En síntese pódese dicir que hai moitas diferenzas e sobre todo incoherencias no uso alternativo de masculino universal xunto a barras. En xeral moito traballo por facer. Sistemáticamente aparecen referencias como: benvidos, profesores, alumno colaborador, delegados, representantes dos alumnos, despachos de profesores, bolseiro responsable, alumno colaborador, na que aparece a imaxe dun rapaz para definir ao “alumno colaborador”, cuxa función é a de potenciar a participación “do alumno”.

Noutros materiais como carteis e folletos, por exemplo o das Xornadas de Violencia no Campus de Pontevedra fálase de “expertos”, cando as persoas que interveñen tamén son expertas; nas circulares como a de invitación para o concerto de Nadal vese o uso de expresións como “os solicitantes” e “aos peticionarios”.

Polo interese que ten neste caso, analízase tamén unha publicación da Universidade de Vigo cuxo obxectivo é dar pautas de estilo na expresión *Traballo xornalístico na Universidade de Vigo: Pautas para un correcto uso da linguaxe*, publicado en 2007. Este traballo contén un epígrafe específico no capítulo 3, cuxo punto 6 aborda en dúas páxinas o tema da linguaxe non sexista e no que se afirma que “como norma xeral debemos procurar que haxa igualdade no tratamento lingüístico que se lles dá a homes e mulleres, fuxindo de todo tipo de discriminacións...”; pese a facer esa aseveración e dar exemplos de como incorporar unha linguaxe inclusiva, o resto do texto do libro, dende o mesmo prólogo, incumpre as propias recomendacións na súa totalidade. Isto pode ser unha metáfora da igualdade para moitas persoas e institucións: unha illa a nomear porque é politicamente correcto. Se as mesmas persoas que o recomendan logo non fan uso do que indican, cal é a mensaxe? Pola súa incoherencia interna considerámolo un exemplo paradigmático de mala práctica.

## **Procedemento**

O terceiro bloque de análise contén documentación que se pode considerar de procedemento. Concretamente revísanse documentos de organización e de xestión como actas do Claustro e do Consello de goberno, convocatorias diversas, memorias, e ferramentas como formularios ou fichas.

### Convocatorias

Convocatoria de Axudas para a Investigación do 2008 e na do 2009, nas bases xerais hai linguaxe sexista, referencias en masculino como universal: aos investigadores, aos interesados, os solicitantes, investigador principal, polo candidato, ....

Convocatoria do Programa especial de Promoción do PDI da Universidade de Vigo do 2008, hai linguaxe sexista, por exemplo “os candidatos”. Noutras convocatorias máis recentes, hai mestura, “candidatos”, “investigadores”, aínda que noutros casos aparece “quen fose”, “quen poida”, exemplos de referencias non sexistas.

Convocatoria do Concurso Público para a contratación de Profesorado Asociado no curso académico 2009/2010 hai linguaxe sexista: dos solicitantes, os candidatos, os aspirantes, os interesados, admitidos e excluídos, os concursantes; neste caso, só coa referencia a “persoas” incorporaría unha linguaxe non sexista: as persoas interesadas, as persoas admitidas, etc. No mesmo documento hai dúas referencias inclusivas, “profesor/a”, “traballadores/as”.

Convocatoria de Bolsas de intercambio propias curso 2008/2009 da ORI, emprégase en todo o documento unha linguaxe non sexista, aínda que se recorre de xeito sistemático ao uso de barras: matriculado/a, os/as estudantes, todos/as os/as bolseiros/as, dos/as seleccionados/as e dos/as suplentes, cando sería mellor opción “todas as persoas bolseiras”, “as persoas seleccionadas e as suplentes”, por referir algunhas posibilidades.

Convocatoria de Bolsas para colaboradores de Facultade ou Escola Universitaria en Actividades de Extensión Cultural 2008, hai linguaxe sexista: os aspirantes, estar matriculado, ser alumno, bolsas de colaboradores, os alumnos, os bolseiros, os interesados, son algúns exemplos concretos.

Convocatoria de Cursos de Extensión Universitaria 2008, ou de Obradoiros de Extensión Universitaria 2008, hai unha mestura de linguaxe sexista e non sexista. Como exemplos de sexismo na linguaxe referencias como: bolseiros, número de alumnos, ningún profesor, os coordinadores; e de linguaxe non sexista: os/as estudantes, os/as directores/as, director/-a, secretario/a, os/as docentes.

Convocatoria de Axudas do Fondo Social 2008, hai linguaxe sexista, “os fillos” para referirse a fillos e fillas, “do solicitante”, cando pode ser un home ou unha muller.



Convocatoria de concesión de Anos Sabáticos para o Curso 2009/2010, hai unha linguaxe sexista, por exemplo “os solicitantes”.

#### Memorias

Memoria Curso Académico 2007/2008. Hai linguaxe sexista: os alumnos, polos docentes, os candidatos, os profesores, os expertos, etc.; nas táboas de actividade de competición se presentan os datos desagregados por sexo, e de facto se fan visibles as mulleres, pero a forma de nomear ao colectivo vai en masculino: “os xogadores”. Este uso sexista alterna co uso de barras: traballador/a, funcionario/a, nomeando primeiro o masculino e co uso de termos neutros como alumnado, profesorado, etc.

Memorias Área de Igualdade: 2006/2007 e 2007/2008. Na memoria coidase a linguaxe como non podía ser doutra forma. Úsanse barras e duplicidade de termos en feminino e masculino, alternando, utilizando a orde alfabética. Con todo, escápase algo nomeado exclusivamente en masculino. Na Memoria do Campus Camp hai algunhas referencias exclusivamente en masculino.

Memoria de investigación 2007. Maioritariamente sexista polo uso sistemático do masculino universal e a invisibilidade das mulleres. Por exemplo: os investigadores principais, profesores, profesores propios, profesores asociados, etc . Incluso cando nas táboas se presentan os datos desagregados por sexo, e de facto se fan visibles as mulleres, a forma de nomear ao colectivo vai en masculino, cando se poderían buscar formas inclusivas.

Como exemplo doutras memorias cítase a Memoria da OTRI 2007, na que hai moitas referencias en masculino: titor, expertos, os investigadores, os visitantes do stand, etc.; e a Memoria da ORI redactada case na totalidade en linguaxe inclusiva con uso de barras, malia que se pode escapar algún “os estudantes”.

## Actas das sesións do Claustro e do Consello de Goberno

Revisáronse as actas das reunión do Claustro e do Consello de Goberno do ano 2009 coa información que aparece na páxina web da universidade, en concreto na Secretaría Xeral. Ao seren un tipo de documentación tan sintética e concreta non se pensaba en detectar moitos problemas de linguaxe sexista; sen embargo, nas catro actas do Claustro correspondentes ao ano 2009 emprégase linguaxe sexista, con referencias reiteradas a: “os claustrais”, “os alumnos”, “dos traballadores”, “decanos”, “directores”, “polos distintos intervintes”, por poñer algúns exemplos concretos. Nas nove actas do Consello de Goberno revisadas a situación é semellante, aínda que na última acta do dezanove de novembro pódense apreciar algunhas referencias inclusivas “ delegado /a”, “candidatos ou candidatas”.

Analizáronse tamén outros documentos que se poden considerar ferramentas elaboradas e empregadas para a recollida de información nas distintas convocatorias e actividades, que normalmente se incorporan como anexo en forma de formularios, cuestionarios e fichas. Por exemplo a Solicitud de días de permiso e licenzas; a Solicitud modificación dun POD debido á baixa dun profesor; Solicitud de praza ..., ou a Solicitud no Programa de subvencións para reunións científicas, etc. Neste tipo de documentación vese que a linguaxe é maioritariamente sexista, nalgúns casos totalmente masculina: os candidatos, os convocados, o que solicita, o asinante, o solicitante, profesor, etc.; noutros casos hai unha mestura desta linguaxe co uso de barras en outras partes do texto.

## **A IMAXE**

Na revisión deste elemento da comunicación déuselle preferencia a aqueles soportes con maior visibilidade e difusión como carteis, guías, revistas, o DUVI e as páxinas web de acceso aos centros, pero tamén se analizaron outras moitas publicacións.

En xeral a imaxe empregada na Universidade de Vigo responde a un uso xeneralizado de imaxes neutras, logos ou liñas xeométricas ou abstractas que non aluden directamente ao xénero. Incluso hai unha marcada preferencia a empregar imaxes de edificios sen presenza de persoas, o que se ben tampouco alude directamente ao xénero, traslada unha certa tendencia a identificar a institución con edificios e non con persoas, o que desde a perspectiva de xénero si que é significativo.

Tamén se poden observar imaxes marcadas pola segregación, a xerarquía ou a sanción de xénero que responden á permanencia de estereotipos subliminais e pódense aprezar, por exemplo, no uso icónico de mozas que aparecen máis veces sentadas ou deitadas que os mozos, como ocorre na Guía rápida do estudante na que as mozas aparecen nesas posturas e os mozos nunca.

Nesa liña da permanencia de estereotipos se podería analizar a publicación *Visións*, cuxa edición non é exclusiva da Universidade de Vigo, na que aparecen moitas imaxes de persoas todas de sexo masculino, “ducias de técnicos e operarios” pois retratan persoas que traballaron na construción da cidade universitaria. Perfecta ocasión, cando se ten sensibilidade, para introducir imaxes de mulleres en profesións tradicionalmente masculinas. Coas imaxes á vista podémonos preguntar: habería algunha topógrafa, albanela, pintora, electricista, fontaneira? e se non a había ... podía esta institución estar á vangarda da reivindicación da igualdade e esixir das empresas que traballan para ela que cumprisen a súa parte?

No caso das publicacións da OTRI referidas a equipos ou grupos de investigación da Universidade de Vigo, as imaxes empréganse tanto na capa como no interior, só na capa da do sector Agroalimentario se representan persoas nun laboratorio, e neste, a figura que se distingue máis claramente e activa é a dun home, mentres que no interior a única presenza de persoas é a dunha muller traballando nun laboratorio; na publicación do sector das Tecnoloxías da información e da comunicación hai un reparto de imaxes feminino e masculino; na de Recursos Mariños, das cinco imaxes que presenta persoas a maioría son homes traballando na pesca, hai un grupo mixto de persoas mariscando e unha muller traballando nun laboratorio; na do sector de Enerxías renovables e medio

ambiente só hai unha imaxe de persoas que é dun home; a maioría das imaxes destas publicacións son obxectos, máquinas ou diferentes paisaxes.

Os folletos das titulacións seguen a tónica xeral de emprego de edificios e nos poucos que presentan imaxes de persoas non se apreza un nesgo de xénero aparecendo mozas e mozos no exterior ou no interior, e incluso unha docente.

Hai páxinas web dos servizos e oficinas que empregan abundantemente o recurso a imaxe como o Servizo de Extensión Universitaria, o SIOPE, e o Servizo de Deportes. Sobre o Servizo de Deportes hai que dicir que se nota unha preocupación por trasladar unha imaxe non estereotipada da práctica deportiva, cuestión positiva a ter en conta dado que o deporte é unha actividade moi segregada e na que se fai constante uso de imaxes de persoas para representala, co que hai que ter gran coidado en trasladar unha presenza equilibrada e non estereotipada. O Servizo de deportes fai un uso bastante adecuado do recurso á imaxe procurando non presentar nos carteis e folletos unha imaxe masculina da práctica deportiva, e empregando imaxes de figuras humanas onde os atributos aparentes femininos ou masculinos non se destacan.

No que depende da área de cultura, pódese apreciar nos carteis e folletos anunciadores das actividades culturais unha presenza maior de homes que de mulleres. Nas imaxes semella que o mundo artístico está poboado de homes músicos, actores, pintores e non tanto de mulleres, ou podería tamén suceder, sumándose ao anterior, que a selección que se fai para programar as actividades culturais da UVigo non está a fomentar a presenza de mulleres artistas.

Na revista Máis Apuntes é complexo facer unha análise en profundidade do uso da imaxe, en todo caso xa se tratou en conxunto imaxe e linguaxe no punto anterior. Pódese apreciar algunha referencia estereotipada e sancionadora como a que se fai do corpo, que aparece representado con imaxes femininas en máis ocasións relacionado coa debilidade, a dor ou a necesidade de coidado que no caso do corpo dos homes, que en máis ocasións aparece relacionado con deportes de risco e acción a tope. Outro exemplo é o da imaxe de gañadores, cunha caricatura con tres homes subidos a un podio

representando aos “Mellores de toda España”. Hai certas incongruencias entre texto, imaxe e realidade, como na xa citada do coro universitario no que se ve claramente na foto que a composición é maioritariamente feminina aínda que se nomee en masculino. Neste mesmo sentido a referencia tamén comentada de excelencia académica na que se representa a un mozo. No caso desta publicación seguramente aínda se pode mellorar a mensaxe icónica.

## **O CONTIDO**

A carga cultural que exclúe ás mulleres e que se traslada á concepción e á construción da institución a través da organización do traballo, estratexias, plans, programas, normas, convocatorias, axudas, etc. é o que se pretende analizar neste apartado.

### **Respecto do contido**

Nos parágrafos anteriores, referidos á linguaxe e a imaxe, vese claro que hai xa moitas referencias ao contido. Neste apartado concreto, a análise da incorporación da perspectiva de xénero céntrase en ver se as mulleres están presentes no imaxinario da organización, no deseño dos seus obxectivos, nos seus programas e plans. Trátase de identificar ata que punto a cultura da igualdade impregna o discurso, no tipo de mensaxe que se transmite, nos temas dos que se fala, na importancia que se lle dá á igualdade, etc. Implicitamente téñense en conta outras cuestións como quen elabora a información, de que se informa, que parte da realidade se fai visible ou se dá a coñecer, en que escenarios ou situacións ou que referencias se fan e cal é fonte.

Débase sinalar que este é un tema moi complexo cuxa amplitude desborda os obxectivos deste traballo de diagnose xeral da igualdade na Universidade de Vigo; ademais, aínda dentro do marco xeral das teorías de xénero, precisa dun marco teórico e unha metodoloxía específica. Con todo, sempre estivo no guión da diagnose facer unha

pescuda introdutoria que polo menos tivese a utilidade de ser unha chamada de atención dentro do campo dos procesos comunicativos da universidade.

A medida que se foron traballando materiais e documentación para outras partes da diagnose, inevitablemente foise tomando nota de moitas cuestións que teñen que ver coa cultura da igualdade e co xénero dentro do ámbito da comunicación. Concretamente, xa dende o deseño da diagnose tññase claro que se ía abordar a análise de contido de programas das materias e as guías de titulacións. Os exemplos que se comentan nesta parte, que non teñen intención de exahustividade, son o froito da cantidade de buscas e de revisións que se fixeron para nutrir outras partes da diagnose.

Para analizar a incorporación da perspectiva de xénero nas materias dos planos de estudo, fíxose unha busca nos programas, moitos deles en soporte papel e outros na rede. Os programas analizados corresponden ao curso escolar 2008/2009. Empregáronse como criterios de incorporación da perspectiva de xénero no contido a inclusión de referencias á igualdade, ao xénero, á muller e á diversidade, á teoría feminista, etc. Outra cuestión que se considerou, porque pode ser representativa da incorporación da perspectiva de xénero ao contido, é o emprego de linguaxe inclusiva. A revisión realizouse nos distintos apartados que comunmente contemplan os programas ou as guías docentes: introdución/presentación, obxectivos/competencias, contidos (temario), e nalgúns casos a propia bibliografía.

Decidiuse centrar máis esforzo nas titulacións dos ámbitos Xurídico-Social, Humanístico e en Ciencias da Saúde, pois son os ámbitos onde nesta universidade se teñen incorporado estudos e liñas de investigación, como xa se constatou no capítulo dedicado ao PDI. Outro criterio que orientou a busca foi o de ir directamente aos programas de docentes que actualmente teñen implicación en liñas de investigación con perspectiva de xénero que aparecen na publicación de I+D referida a grupos de investigación e da que tamén se fai unha análise no devandito capítulo. Por último, orientouse cara aquelas persoas que participan na formación no Programa Oficial de Posgrao (POP) en Estudos de Xénero; o resto da busca foi aleatoria.

Como conclusión xeral pódese dicir que a incorporación da perspectiva de xénero aos programas coincide basicamente cos criterios cos que se conforma a hipótese inicial. O ámbito científico no que se desenvolve a tarefa docente, a sensibilidade e o coñecemento que as persoas teñen sobre os temas de xénero fai que como docentes incorporen a perspectiva de xénero tanto aos programas das súas materias como ás metodoloxías. Con todo, foron menos dos a priori esperados os programas que, de xeito explícito, incorporan esta perspectiva; excepcionais, se temos en conta á cantidade de materias que a poderían ter incorporada. Non procede concretar máis esta información pois a maioría dos programas revisados corresponde ás titulacións a extinguir e neste momento estase nun proceso de cambio consecuencia da elaboración das novas guías docentes.

Respecto das guías das titulacións hai que dicir que se revisaron moitas aproveitando que neste período estiveron en exposición pública. O que se observa é que basicamente reproducen textualmente unha cuestión de principios normativos e da aplicación do protocolo da ANECA sobre novos plans, tal como se refire no capítulo sobre estudos de xénero. Esta referencia á incorporación da igualdade adoita estar na parte inicial da guía, pero queda na maioría das veces como unha declaración axustada á normativa pero sen desenvolvemento no resto do documento.

Na normativa sobre a implantación de novos graos faise referencia explícita a que nos plans de estudo en que proceda, deberanse engadir ensinanzas relacionadas cos dereitos fundamentais e de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres (Lei 3/2007) e cos principios de igualdade de oportunidade e accesibilidade universal das persoas con discapacidade (Lei 51/2003) e cos valores propios dunha cultura da paz e de valores democráticos (Lei 27/2005).

O feito de que non haxa case materias específicas ou transversais que incorporen estas ensinanzas referidas, indicaría que a valoración por parte das comisións de titulación é de que non proceden. Quedaría pendente para unha investigación posterior a avaliación da incorporación da perspectiva de xénero á formación universitaria a través de materias específicas nas novas titulacións de grao, obxectivo que desborda esta diagnose. En

todo caso, a universidade ten a obriga e o reto de impulsar esta incorporación máis alá das intencións declarativas.

Os propios Estatutos da Universidade de Vigo, despois da reforma de adaptación á LOU, no artigo 6, fan referencia ao compromiso da institución a: “promover a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres nas súas normas.

Os eidos que é preciso tratar son:

- a) O acceso en igualdade de condicións á ensinanza e investigación universitaria.
- b) O acceso en igualdade de condicións ao traballo e á promoción profesional dentro da universidade.
- c) A organización das condicións de traballo con perspectiva de xénero, especialmente tendo en conta a conciliación entre a vida profesional e familiar.
- d) A promoción da perspectiva de xénero nos estudos e na investigación.
- e) A promoción da representación equilibrada nos diferentes órganos e niveis de toma de decisións dentro da universidade”.

Como se dixo en parágrafos anteriores a análise de contido permite ver as referencias e as incorporacións do tema da igualdade, o rango que teñen e o seu desenvolvemento. En relación con isto, pódese dicir que de momento estase na fase de asunción do compromiso, de feito esta diagnose é unha consecuencia do mesmo e debería iniciar unha traxectoria que permita desenvolver planificadamente as obrigas citadas nos estatutos.

Na mesma liña buscáronse referencias noutros documentos centrais e de recente aprobación como o Plan Estratéxico. Como se dixo na análise da linguaxe, neste plan incorpórase unha meta estratéxica que di que queremos ser: “Unha universidade comprometida coa igualdade cunha cultura organizativa vertebradora e con sistemas de xestión flexibles e eficaces”. A liña estratéxica 6.1 di que se debe desenvolver unha política propia en materia de igualdade. Para acadar o obxectivo 6.1.1 “Dispor dunha diagnose de situación de homes e mulleres na UVigo” propóñense accións como a 6.1.1.1 “Elaborar toda a información estatística da UVigo desagregada por sexos”.



Para acadar a meta de chegar a ser unha universidade comprometida coa igualdade deberíase desenvolver unha política propia en materia de igualdade. Para isto sería necesario dispor dunha diagnose de situación das mulleres e homes para o cal é imprescindible contar con datos desagregados por sexo. Resulta contradictorio que os vimbios para tecer, neste caso, os datos desagregados por sexo, sexan tan difíciles de conseguir e que mesmo xere tanta resistencia elaboralos, cando isto debería estar asumido en base á normativa e incorporado ás rutinas normais de procesamento de datos. Actualmente este é o reto inmediato que temos como institución.

O obxectivo 6.1.5. “Promover a igualdade como valor e como indicador de calidade” preténdese acadar a través das accións 6.1.5.1. “Incluír a igualdade como indicador de calidade na xestión dos recursos materiais e humanos”, 6.1.5.2. “ Incentivar as accións innovadoras de sensibilización ou tendentes a reducir as desigualdades na UVigo” e 6.1.5.3 “Potenciar a igualdade como imaxe de marca da UVigo”

Respecto da primeira das accións está claro que igualdade e calidade son principios que se reforzan mutuamente; polo mesmo, chama a atención que isto non pase de ser unha declaración de intencións posto que na praxe nos documentos de calidade non aflora explicitamente esa preocupación pola igualdade. Respecto da segunda, e despois de avaliar a situación da igualdade nesta diagnose vese que estamos aínda dando os primeiros pasos. En canto á terceira e no mesmo sentido, se nos remitimos aos feitos parece máis unha instrumentalización que unha aposta comprometida.

Como mostra que permite ver a falta de compromiso ou de sensibilidade real coa igualdade serve, neste caso, o propio traballo de diagnose para o Plan Estratégico. Na xa citada acción 6.1.1.1. fala de que é preciso que a Universidade de Vigo elabore a información estatística desagregada por sexo, pero na diagnose do Plan non se fai esta desagregación, ou cando menos non se traslada. En ningún momento se fai referencia ás diferencias de necesidades, opinións, expectativas, análise de situacións de mulleres e homes que compoñen a comunidade universitaria, tratando toda a información proporcionada polas persoas como se se tratase dun conxunto homoxéneo ou indiferenciado, cando para a análise si que se distinguen outras categorías.

Outros elementos analizados que se considerou interesante incluír neste capítulo son o Convenio colectivo do persoal docente e investigador laboral das universidades galegas, os PAT e a Memoria Anual da UVigo.

O Convenio colectivo do persoal docente e investigador laboral das universidades galegas, no artigo 8, punto 3 apartado d) di que a comisión paritaria deberá: “Crear as comisións de traballo que estime necesarias, establecendo o carácter temporal ou permanente. Existirá polo menos unha comisión con carácter permanente que garantirá a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres”. Neste caso como nos outros analizados hai unha incorporación do tema da igualdade á normativa, falta que se leve á práctica.

Os plans de acción tutorial (PAT) están pensados dende unha filosofía de proximidade entre docentes e alumnado nunha relación máis humana; o perfil tutorial é o de “guía” que se interesa ou implica nos problemas do alumnado, con capacidade para contribuír a resolver problemas académicos e incluso orientar nas decisións que poden chegar a rozar o plano persoal. Unha mirada rápida a algúns destes documentos permite afirmar que non se fai ningunha referencia por exemplo á violencia sexista; polo tanto, de se dar o caso, quen é responsable da tutoría non ten ningunha orientación que ofrecer á persoa vítima dunha situación desta índole.

A Memoria Anual da Universidade de Vigo é un bo exemplo para explicar a mirada androcéntrica no contido. Nela hai un apartado que se denomina “Absentismos” que realmente traslada un modelo de clasificación de datos establecido previamente. Dentro do categorizado como absentismo están as baixas e permisos que derivan da maternidade -embarazo e lactación-, da paternidade, e doutras cuestións que teñen que ver co coidado familiar. Este marco de clasificación está pensado dende unha perspectiva androcéntrica, cuxo modelo de persoa traballadora é a do “traballador provedor de recursos”. As connotacións do termo “absentismo” implican un certo estigma social polo que os datos así presentados prexudican ao colectivo feminino distorsionando a realidade.

Fíxose tamén unha análise da incorporación da perspectiva de xénero no contido das actividades e programas de diversos servizos. Pódese dicir como conclusión xeral que hai moito que facer, pois na maioría nin sequera se contempla no plano declarativo. No capítulo específico desta diagnose dedicado aos servizos e oficinas trátase este tema con maior extensión. Quedémonos neste momento con que hai algún servizo, como o de Deportes, que si ten unha liña explícita e clara de acción en favor da igualdade, no estadio intermedio hai algúns nos que se nota certa sensibilidade e interese, mentres que na maioría dos servizos e oficinas analizados non se ve aínda nin a reflexión sobre a necesidade de facelo. Respecto da biblioteca tratouse de facer unha aproximación coa axuda da persoa que a dirixe na actualidade, a conclusión xeral é que non hai incorporación da perspectiva de xénero.

Para analizar a presenza das achegas das mulleres nas publicacións centrarémonos no caso das publicacións de I+D+i referidas á oferta de equipos e grupos de investigación. As últimas publicacións de carácter monográfico dedícanse ao sector tecnolóxico. A escasa presenza das mulleres nestes ámbitos impide que a mirada e as necesidades das mulleres estean presentes na tecnoloxía. Pensar a tecnoloxía cunha perspectiva de xénero implica que os propios artefactos tecnolóxicos, dende o microondas ata procesadores de texto, ou dende a propia casa ata o deseño das cidades, están conformados polas relacións de xénero, polos seus significados e polas súas prácticas asociadas. Mentres haxa máis mirada masculina no ámbito tecnolóxico os intereses de investigación e os produtos reflectiran sempre esa visión masculina.

Poderíase ter abordado unha análise do DUVI e da TV no que se prestase atención a aspectos como de que se informa, quen constrúe/elabora a información, que parte da realidade se fai visible ou se dá a coñecer, a imaxe, a presenza das mulleres, o seu protagonismo en ámbitos, áreas ou espazos, etc. Traballo de investigación que tamén desborda as posibilidades desta diagnose xeral. No que este equipo de investigación ten percibido da observación realizada é que a presenza de mulleres e homes é, polo menos, desequilibrada. Neste ámbito da comunicación tamén se presenta un reto, pois é moi importante ofrecer modelos alternativos e desfacer os estereotipos.

En relación coa imaxe e o contido revisouse tamén a páxina de BUBELA, concretamente os vídeos de cursos e actividades. Desde a perspectiva de xénero aplicada á innovación educativa chama a atención que as imaxes que aparecen nalgúns vídeos revisados trasladen unha imaxe de docente tradicional, sen interacción co público participante, o que non quere dicir que esta sexa a praxe habitual, pero si é a que se traslada nas filmacións.

Nos vídeos revisados as imaxes que se ofrecen das actividades presentan docentes de fronte, nunha mesa ou atril, e as persoas participantes case nunca se ven. Isto evidentemente tamén ten que ver co deseño dos espazos. Nos poucos casos nos que nas imaxes son visibles as persoas asistentes, éstas están de costas e véselles só un anaco da cabeza, polo tanto evocan impersoalidade, carecen de identidade, son intercambiabes e parecen irrelevantes no proceso de aprendizaxe. Como se podería esperar case todas son mulleres, identificables polo peiteado. Esta forma de filmar e trasladar as imaxes representa unha cultura da docencia universitaria moi xerarquizada e androcéntrica, na que parece que o único importante é a persoa que emite o discurso principal e as demais persoas participantes están invisibles ou son irrelevantes.

## **9. ANÁLISE DA CULTURA DA IGUALDADE A TRAVÉS DAS ENTREVISTAS**



## **9. ANÁLISE DA CULTURA DA IGUALDADE A TRAVÉS DAS ENTREVISTAS**

O obxectivo desta análise cualitativa é realizar a parte da diagnose que permita apreciar o grao de sensibilización, de coñecemento e de concienciación nos temas referidos á igualdade de xénero, cuestión que completa a información obtida a través dos datos estatísticos, da enquisa e da análise documental.

Coñecer a sensibilidade coa igualdade que teñen as persoas que forman parte da comunidade universitaria pode ser un bo punto de partida, tanto para valorar a cultura da igualdade e a incorporación da perspectiva de xénero na institución como para valorar as potencialidades e as posibilidades de futuro.

Nesta diagnose as entrevistas tiñan un dobre obxectivo, por unha parte recoller información e coñecer as opinións a través dunha conversa na que afloren os discursos e as interpretacións, e por outra parte ir establecendo contactos e facendo un traballo de sensibilización para que as persoas da comunidade universitaria que participaron na diagnose se sintan implicadas xa nesta fase previa ao plan de igualdade. Neste sentido, convén destacar que esta fase de diagnose representa xa unha oportunidade para a participación pois dá a posibilidade de facer suxestións e propostas.

En todo caso deberíase ter en conta que para que alguén teña sensibilidade precisa coñecemento e comprensión, neste caso das desigualdades entre homes e mulleres: cales son, como se producen, as súas causas e as consecuencias tanto para as persoas como para a sociedade no seu conxunto. Entender isto é un requisito previo para ter a conciencia necesaria para actuar. Non obstante, a existencia de sensibilización coa igualdade de xénero non implica necesariamente que se actúe contra a discriminación sexista.

Nas entrevistas trátase de facer unha aproximación ás percepcións, situacións, necesidades, expectativas e demandas, que foron expresadas polas persoas entrevistadas dos colectivos de PDI e de PAS. Información importante para ter en conta na

elaboración do plan de igualdade. En concreto, nas entrevistas búscase que afloren as opinións sobre a igualdade, as percepcións respecto da desigualdade e das discriminacións, o coñecemento e a valoración das políticas de igualdade, as posibilidades de conciliación, a percepción da violencia sexista, as representacións sobre roles, liderados e relacións formais e informais e as estratexias de cooperación, así como suxestións ou propostas para acadar a igualdade.

Para a realización das entrevistas elaborouse un guión no que se poden diferenciar dúas partes, unha parte común para todas as persoas entrevistadas e outra específica deseñada en cada caso en función das persoas e colectivos. As cuestións que se incorporan ao guión están formuladas con amplitude e flexibilidade, de forma que permitan á persoa entrevistada expresarse e achegar opinións e consideracións sobre diversos aspectos, que de seguro con outras metodoloxías non terían aflorado, e asemade facer propostas e suxestións a ter en conta no futuro plan de igualdade.

Como xa se indicou no parágrafo anterior, os guións de entrevista deseñáronse segundo o perfil da persoa entrevistada e segundo a súa posición na institución: PDI, PAS, servizos e oficinas, responsabilidades, representación, etc. O resultado desta adecuación supuxo o deseño dun guión específico para cada entrevista que se completou con aspectos específicos relativos á formación en xénero, á incorporación da perspectiva de xénero na actividade profesional concreta, os atrancos ou barreiras para incorporala, as necesidades máis inmediatas, así como a vontade ou dispoñibilidade para implicarse.

Na parte común trátase de coñecer ata que punto hai unha idea compartida sobre o que é a igualdade de xénero e as implicacións que isto ten para a Universidade. Contempla aspectos como a cultura de igualdade, a percepción da desigualdade e da discriminación na institución, a percepción da existencia de relacións informais que se producen consciente ou inconscientemente, as estratexias de exclusión ou de discriminación, as opinións e valoracións sobre as políticas de igualdade, e asemade o grao de coñecemento do que se fai na Universidade de Vigo para lograr a igualdade.



A segunda parte céntrase en aspectos máis concretos ou específicos como a presenza e participación de homes e mulleres na institución, e as opinións das persoas sobre a paridade na representación. Tamén se consideran as traxectorias e carreiras profesionais, as posibilidades de acceso, promoción, formación, e os obstáculos e barreiras tanto internas como externas. Asemade se contemplan as relacións na organización, as diferenzas entre homes e mulleres no estilo de dirección, nos procedementos de organización do traballo, nas formas de relacionarse no contorno de traballo, e asemade, as estratexias de cooperación e solidariedade, e as redes de apoio ou de exclusión.

Por outra parte, sinalar que hai dous temas que nesta análise reciben un tratamento diferenciado e máis amplo: a conciliación da vida profesional coa familiar e persoal, e o problema da violencia sexista. Respecto da conciliación, trátase de coñecer as necesidades de conciliación percibidas polas persoas, as estratexias que empregan para resolver esas necesidades, así como a súa opinión sobre posibilidades que ofrece a institución para conciliar. Respecto da violencia de xénero, considerouse fundamental abordar diversas cuestións, entre elas a confirmación e o recoñecemento da súa existencia, as circunstancias nas que se produce, o que adoitan facer as persoas de teren este problema, e asemade o coñecemento dos procedementos de actuación da institución.

Na última parte da entrevista o obxectivo era que as persoas entrevistadas se implicasen no proceso ofrecendo propostas e suxestións, tanto xerais como específicas, para terlas en conta no futuro plan de igualdade da Universidade de Vigo; obxectivo que en función das expectativas previas non se acadou do xeito esperado.

## **Análise das entrevistas**

Como se vén de dicir, a primeira parte das entrevistas xirou en torno á cultura de igualdade, a percepción da desigualdade e da discriminación, as opinións sobre políticas de igualdade, sobre as accións positivas, as cotas etc. Asemade trátase de coñecer o grao

de coñecemento e a valoración do que se fai na Universidade de Vigo na procura da igualdade.

### **A cultura da igualdade na Universidade de Vigo**

O que se pretende nesta parte é saber que opinan as persoas acerca de se a institución é igualitaria ou pretende selo. Esta é unha cuestión básica para calquera acción de igualdade pois remite á conciencia que as persoas teñen da igualdade e se esta idea se reflicte na situación real e nas interaccións persoais.

Nos comentarios das persoas entrevistadas aparece con claridade a percepción de que a maioría das persoas opinan que a institución universitaria non é sexista, coma se non o puidera ser debido ao que fai: ciencia e coñecemento. Pero aínda no caso de aceptar que isto puidese ser así, que non o é, pois a ciencia e o coñecemento tampouco son neutros, está o aspecto organizativo, no que as persoas se relacionan conforme aos modelos dominantes. A universidade non é unha illa, se a sociedade é sexista a universidade tamén o é. Na percepción desta neutralidade tamén pesa a idea de que os procesos burocráticos son obxectivos, polo que as persoas acceden, promocionan, etc. en función exclusiva do mérito, ignorando a sutileza da discriminación.

Constátase que a preocupación pola igualdade é recente e dalgunha forma empurrada pola nova normativa e por acontecementos concretos da Universidade de Vigo. Tamén existe a percepción moi clara de que non hai demandas articuladas, mesmo habendo persoas preocupadas ou implicadas nos temas de igualdade na súa actividade profesional. Ademais vese con claridade que se trata dun proceso que pode xerar resistencias e que o camiño vai ser lento e con atrancos importantes.

Algunhas frases que recollen estas referencias son:

*“Eu non vexo que a universidade sexa un lugar de discriminación e desigualdade...o acceso é por méritos, os ascensos tamén, o alumnado matricúlase no que quere... eu non vexo onde pode estar a desigualdade ”.*

*“A nosa institución cre maioritariamente este discurso: a igualdade non é un problema, ou se o foi xa está resolto. Só a posibilidade de que existise unha vicerreitoría de igualdade motivou que se crease unha Área de igualdade”.*

*“A xente opina que a Universidade é neutra, que non é sexista. Nós pensamos que non é así; non hai nada neutro,... e no caso do alumnado o sexismo está clarísimo”.*

*“Existe a percepción de que a institución universitaria é neutra, porque é politicamente correcto pensar así,... Nos novos graos é obrigado facelo constar -como obxectivo- nos planos de estudo. Teño a sensación de que todo fica no plano do discurso onde é obrigada a referencia, só o feito de que haxa que facelo constar obrigatoriamente paréceme moi significativo”.*

*“A política da igualdade entra na axenda da universidade a partires de que unha das candidaturas o leva na súa campaña como unha vicerreitoría.”*

*“Ninguén ten formulado nos programas electorais, por exemplo, ningunha demanda nesta liña”.*

*“No momento actual as cuestións da igualdade están presentes nos textos legais, na leis, na LOU. A LOU di que todas as universidades deben ter un órgano ou oficina de igualdade”.*

*“No caso da igualdade hai que botar a andar, facer camiños, crear estruturas e facer alianzas”.*

*“Aplicamos criterios de igualdade, non obstante, botamos de menos directrices políticas na institución ao máis alto nivel que formalicen e dean apoio a ese traballo na procura da igualdade”.*

*“A comunidade é pouco participativa e pode frear calquera cambio”*

*“Hai que demostrar que a igualdade trae conta, incorporamos a perspectiva de xénero vai en beneficio de todas as persoas”.*

*“Hai que ir explicando, convencendo, crear a necesidade, ter presenza real. Conseguir apoios explícitos no campo da ideoloxía, convencer que é unha oportunidade. Non o vén”.*

*“Podemos reformular os problemas de igualdade dende unha perspectiva de conxunto, non só das mulleres. Se a presentamos dende a das mulleres,... imos topar máis resistencia”.*

*“Os departamentos tecnolóxicos (no que o grao de sexismo pola ausencia de mulleres sería alto), pola súa forma de proceder “cientificamente” e a súa forma de traballo, non adoitan cuestionar os obxectivos. Se lles formula un obxectivo, e o que fan é ir a por el; é por isto que soen ofrecer menos resistencia ás políticas de igualdade”.*

### **Percepción da desigualdade e da discriminación**

As desigualdades e as manifestacións da discriminación de xénero son moitas pero difíciles de percibir, e aínda máis difíciles de explicar só cos datos numéricos. Por exemplo ao centrarse en cuestións como a presenza e participación, vese que as persoas non sempre atribúen esta desigualdade á discriminación, e dado que a igualdade formal existe: *“se non están será porque non queren”*. A complexidade e a distinta intensidade nos diferentes elementos da interacción –persoais e organizativos- implica que sexa conveniente abordalos tamén desde un enfoque cualitativo. Como resultado, teríamos que hai unha suma de múltiples factores, dos que probablemente ningún sexa determinante, pero que sumados teñen efectos profundos sobre a desigualdade entre mulleres e homes; sen esquecer outro elemento importante neste caso, que estes factores moitas veces nin sequera son percibidos.

As referencias nesta liña trasládanse a seguir:

*“Está estendida a percepción de que no ámbito universitario non existe discriminación que afecte ás mulleres, nin obstáculos que impidan ou limiten a actividade de investigación ou de promoción, etc. Polo tanto, o primeiro chanzo sería facer ver que iso non é así e que a desigualdade afecta a este ámbito como a calquera outro. Para iso é preciso coñecer a situación e desenvolver sistematicamente accións de formación de carácter introdutorio”.*

*“Hai discriminación, como en todos os ámbitos, hai comportamentos discriminatorios, sexismo, máis ben indirecto ou implícito que explícito. Ás veces, mesmo é un sexismo condescendente. Hai faltas de respecto ás mulleres: son tratadas polos homes de forma máis irrespectuosas, se lles esixen cousas distintas que aos homes, as críticas son por cousas diferentes e máis intensas”.*

*“Non é posible moitas veces identificar un factor principal como causa da desigualdade, darlle un valor a este factor, como se fora o máis poderoso. Ao final atopámonos que un dos elementos máis poderosos son as actitudes das mulleres consecuencia da intensa socialización patriarcal”.*

*“Teño o convencemento de que existen atrancos familiares para a realización de estadias de investigación fóra de Galicia, sobre todo no caso de profesoras con familia e de estadias longas. Nesta sociedade concíbese que un home vaia traballar fóra durante un período longo (máis de dúas ou tres semanas por exemplo) e non así no caso das mulleres”.*

*“Hai moita discriminación sutil, por exemplo, o ton que se emprega nas críticas é diferente, as miradas que teñen que soportar as mulleres, as críticas enmascaradas”.*

*“Non había expresadas necesidades, tampouco se tiñan expresado demandas directas. Por desgraza, trátase dun proceso onde hai que explicar a necesidade de actuar politicamente e ir pouco a pouco”.*

*“Chama a atención que non se teñan formulado e articulado demandas concretas nin sequera por parte dos grupos máis conciencizados, non só en relación coa promoción ou cos cambios na organización senón incluso con servizos para a conciliación, debido, probablemente, a que non está moi estendida a sensibilidade cara este tema”.*

*“Hai espazos moi feminizados, se pasa iso perden prestixio, desvalorízanse”.*

Nalgunhas entrevistas afloran situacións de discriminación ou sexismo vividas polas persoas entrevistadas directa ou indirectamente.

*“Por outro lado, as mulleres son pouco visibles. Hai moita discriminación ..., non só nos órganos de goberno, senón nas condicións de vida e de traballo”.*

*“No alumnado continuamente; no profesorado, algunhas. Por exemplo, no alumnado no trato, no vocabulario, nas situacións da práctica onde quedan patentes os prexuízos/estereotipos (danza-fútbol)”.*

*“No profesorado menos, pero tamén as hai, en actitudes, prexuízos... Por exemplo, eu vivín en primeira persoa como un compañeiro lle dá unha palmada no cu a unha compañeira sen vir a conto, ela sentiuse fatal e el parecía percibilo como algo natural; nunca vin o caso ao revés, que unha compañeira faga iso cun compañeiro”.*

*“Un compañeiro tamén criticou o feito de que se dean axudas para investigación relacionadas co xénero, incluso puntuaron peor nun DEA a unha rapaza que achegaba un traballo centrado na presenza de mulleres nas Facultades de Educación Física, preguntáronlle durante a defensa para que servía iso, facendo mofa do traballo”.*

*“Tamén no trato nótanse cousas, pero é en certo modo ‘normal’ xa que nos socializan así e ata nós caemos en ocasións en erros polo feito de ser mulleres. Eu percibo ademais que no relativo á docencia non é o mesmo ser un home de 55 anos que unha muller de 30; o xénero, así como a idade, ten moito que ver coas percepcións que ten o alumnado e co trato en moitas ocasións”.*

*“No tema dos piropos, supoño que a maioría das persoas os agradecen si se parte da educación, pero sen dúbida algúns ofenden e polo que eu coñezo os ofensivos son por parte dos homes de máis idade cara a mulleres de menos idade. Por exemplo, non é o mesmo dicir:*

*- Que guapa ou elegante ves hoxe!*

*que dicir:*

*- Ola como estás?*

*-Ben.*

*- Non, que estás ben salta á vista. (Mirando de arriba para abaixo ou mirando directamente o escote se tes moito peito...)”.*

*“No alumnado están presentes actitudes sexistas polo que é preciso facelas conscientes e aínda así, cando o fas parece que foses unha marciana, xa que o que levan escoitando e vendo ao seu redor durante dezaioito ou vinte anos, e que defenden, é que o que ti dis é porque es unha esaxerada”.*

*“No alumnado supoño que serán continuas...vendo a opinión que teñen sobre certas cousas...supoño que levarán á práctica esas ideas, aínda que sexa de forma inconsciente”.*

*“Aínda coidan que as mulleres temos un ‘xene’ para xogar coas monecas, o interesante é cando as propias rapazas da clase aclaran que igual elas de pequenas gustaban máis de xogar co tente ou os clicks”.*

*“Escóitanse comentarios sexistas no ambiente do deporte, pero poden ser as típicas reaccións masculinas entre homes para quedar ‘ben’, de simpáticos. Seguramente noutro ambiente non farían este tipo de comentarios por medo a ser considerados fóra de lugar, impropios ...”.*

*“Pórtanse así con nós porque non somos homes. Refírense a nós como ‘las niñas’, ‘ las chicas’ de prevención.”*

*“Non nos teñen en consideración, se foramos homes teríannos en máis consideración. De feito, cando imos a unha reunión temos a sensación de que nos deixan falar, pero que non nos fan caso”.*

*“Agora os estereotipos e prexuizos de xénero non son tan explícitos, pero están presentes nos axentes empregadores. Sobre todo fai anos, facían constar no perfil buscado para un posto determinado se querían un home ou unha muller”.*

*“A persistencia dos prexuizos e dos estereotipos sexistas, xa non se refire ás súas competencias profesionais, pois non dubidan da cualificación das mulleres -de que non son válidas para determinadas profesións-, agora os prexuizos se manifestan nas súas competencias persoais -as mulleres non teñen carácter, son maleables, sacrifícanse polos demais e polo tanto non van dedicar tanto tempo coma os homes ao traballo, tan pronto teñan familia, dedícaranse a ela, ...-.*

*“Ademais, a estes prexuizos engádese que en determinadas actividades empresariais a presenza de mulleres, sobre todo en cargos de carácter técnico e xa non digamos directivo, ao resto do persoal (homes maioritariamente), non lle gusta, xa que non queren que unha muller lles mande”.*

*“Hai discriminación en relación ao traballo das mulleres, sobre todo falta de recoñecemento... o traballo das mulleres se minusvalora de xeito habitual”.*

*“No trato tamén é diferente ser home ou muller, é menos respectuoso ou menos profesional para coas mulleres... ás mulleres dínelle cousas, ou dínelles dun xeito no que nunca se lle dirían a un home”.*

*“Teñen diferente comportamento se tratan cun home ou unha muller. En moitos casos certo paternalismo, considerándote como se foras menos profesional”.*



*“O reto actual é sensibilizar e visibilizar a discriminación, que se cadra é sutil e oculta, pero existe, por exemplo, as mulleres son menos visibles”.*

### **Políticas de igualdade, acción e discriminación positiva.**

Respecto do ambiente que se respira na Universidade de Vigo en relación á necesidade de facer políticas de igualdade na institución, as persoas entrevistadas trasladan a percepción de que hai fortes resistencias, especialmente no caso da acción positiva. Non obstante percíbese un gran consenso en torno á necesidade de facer política de conciliación.

*“O que se cuestiona no plano da acción política é a necesidade de desenvolver políticas de igualdade, pois sería recoñecer implicitamente que existe discriminación. Sen embargo non se cuestiona o desenvolvemento de accións que permitan a conciliación, porque neste discurso non se cuestiona o cerne do problema. Detrás do cuestionamento hai un problema de enfoque”.*

*“Percíbense posturas resistentes e refractarias a que se desenvolvan políticas de igualdade na universidade, xa non digamos cotas, pero este grupo probablemente sexa máis reducido. En xeral, as resistencias máis estendidas son dun perfil máis débil, produto da falta de reflexión”.*

*“A política de igualdade na universidade debera estar orientada á conciliación e ao empoderamento do sexo con menor presenza nos órganos de representación”.*

*“As medidas de discriminación positiva son inviables nunha institución tan xerarquizada, na que a antigüidade do número de rexistro de persoal é o ben máis prezado para algúns, mesturado con criterios subxectivos de excelencia académica. Non creo que se admitise unha política de discriminación positiva, como non se acepta no caso da lingua propia, en nome dos criterios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade. Sería moito máis sutil a posta en práctica de medidas indirectas como a*

*creación dunha escola infantil, por outro lado existente nas outras universidades do SUG”.*

*“As medidas de acción positiva crean mal ambiente, sobre todo no caso dos homes. Coñezo o caso de compañeiros que critican isto”.*

*“Estou de acordo con elas como medida eventual, para equilibrar, a xente, en xeral, regula; sobre todo os homes séntense discriminados, cousa que é ridícula. Algunhas mulleres tampouco o ven ben porque coidan que ha de ser por méritos persoais. Penso que hai moita ignorancia sobre estas medidas só se quedan co superficial, non entenden nada da filosofía”.*

*“Penso que cando se adoptan medidas de acción ou de discriminación positiva tamén habería que facer unha labor pedagóxica e de ver no ámbito que se apliquen o que se pensa para que non só lles pareza ben, se non que o apoie. Pode haber algunha medida como a que xa comentamos de que para que exista paridade nun tribunal sempre ‘pringuen’ as mesmas mulleres, rematando fartas da medida”.*

*“Considero que moitos homes e algunhas mulleres non estarían polo labor de apoiar políticas de acción positiva. É un problema de desinformación e de non profundizar en por que se fan estas cousas”.*

*“Observo que aos homes en xeral e a algunhas mulleres non lles gustan, que non lle parecen xustas en ocasións. No doutorado, por exemplo, o puidemos comprobar. Por unha banda, uns pensan que xa existe un avance moi grande (feito que é certo), pero con esta escusa coidan que xa está todo feito. Por outra hai moito descoñecemento sobre a situación real das ‘víctimas’ e noto como moitas veces os homes séntense atacados como colectivo, é unha situación curiosa, penso que ningún se sentiría atacado se se falase de homes maltratadores, se non o son, pero no tema do sexismo en xeral, hai moitos que se senten coa necesidade de defenderse ante feitos de carácter social e xeral. Dá que pensar...”.*

*“Alí onde hai unha diferenza significativa, hai que aplicar cotas, lexitimando esas accións na lexislación”.*

*“Respecto da aceptación e as resistencias houbo de todo, no sentido de que hai persoas que apoian máis e outras o aceptan, ou polo menos non verbalizan explicitamente o rexeitamento, pero non lles gusta. As actitudes reticentes contra este tipo de política non son abertas, pero se notan indicios”.*

*“É un momento favorable que está cheo de oportunidades, hai correntes favorables na política, e no ámbito xurídico e na sociedade. Polo tanto, as resistencias explícitas non son politicamente correctas. A LOU e outras leis incorporan este tipo de accións, medidas, programas, que abordan este tema”.*

*“A xente en xeral non cre que existe desigualdade na universidade, non hai unha visión real do tema de igualdade e non se perciben as discriminacións. Isto vai ser unha invitación á reflexión e unha posibilidade para que non se toleren comportamentos que se veñen practicando”*

*“As cotas parécenme mal e peor aínda que se impoñan, paréceme unha estratexia política enganosa”.*

*“Si, sensibilizar, formar..., facer cursos, ... está ben, pero as políticas de igualdade é algo que non debería existir. Non vexo ben o feminismo, favorecer ás mulleres. Non estou de acordo”.*

*“As políticas de igualdade parécenme ben e son necesarias, pero non o feminismo..., si a igualdade...”.*

*“Creo que quen está ao cargo de desenvolvealas non cre realmente nelas, desenvólveas porque é unha obriga legal e porque son politicamente correctas”.*

*“Estou de acordo que en igualdade de condicións habería que favorecer ao sexo infrarrepresentado”.*

### **Coñecemento e valoración das políticas de igualdade e do que se fai na Universidade de Vigo na procura da igualdade**

Nas entrevistas aprézase que o coñecemento do que se fai está moi polarizado; por un lado hai persoas que manifestan non saber case nada do que se fai, e por outro hai un grupo de persoas, que polo seu traballo ou preocupación persoal, está moi vinculado á igualdade e coñece ben a traxectoria, as circunstancias e os fitos da igualdade na Universidade de Vigo. Moitas das persoas entrevistadas valoran positivamente as políticas que coñecen, que son máis ben as de fóra da Universidade de Vigo e non saben case nada das propias, a pesar de que nas entrevistas se facilitan referencias concretas.

*“Penso que a xente sobre as políticas de igualdade está bastante desinformada. En xeral, terá algunha idea sobre cuestións relacionadas coa política de primeiro orden: ministerio de igualdade, Bibiana Aído, polémicas marxinais como membro-miembra, paridade nos ministerios ...”.*

*“Non coñezo o que se fai nesta universidade nin na área de igualdade”.*

*“Coñezo pouco do que se fai, sobre todo as xornadas, publicacións... pero non en profundidade”.*

*“As políticas da Universidade de Vigo creo que non as coñece case ningún”.*

*“Na universidade si que hai grupos de investigación en xénero ou docentes que dende unha perspectiva individual incorporan o xénero ao seu programa docente ou materia, pero non é algo xeneralizado”.*

*“Na universidade contamos con traballo individual -investigación e programas- e podemos citar dous fitos no plano institucional: a creación da cátedra no ano 2000,*

*impulsada dende fóra; e o máster e o POP, que permitiu un grao de coñecemento importante e publicidade e cohesión a ese traballo que se viña facendo de forma individual. Como terceiro fito, temos a creación da área de igualdade no 2006, que é o primeiro paso dado institucionalmente que afecta á organización da universidade”.*

*“Faltaba un estudo da situación que permitise unha acción global e dirixida a todos os sectores. Desde a secretaría xeral, en colaboración coa área de igualdade, fixéronse esforzos por coñecer a situación en órganos de goberno e equipos directivos, co fin de aplicar a paridade”.*

*“A actividade da Área de Igualdade non é coñecida máis aló da fugaz xestión do programa Campus Camp nas primeiras convocatorias”.*

*“Sei que hai un Área de igualdade e coñezo as leis porque estou preparando oposicións. As leis son moi válidas, aquí todos temos problemas, temos familias, cousas... . A universidade é moi complexa”.*

## **A presenza e a participación**

Como se indicou, na segunda parte da entrevista abórdanse aspectos máis concretos como a presenza e participación de homes e mulleres na institución, e as opinións das persoas sobre a paridade na representación. Trátase de facer unha aproximación ás traxectorias e carreiras profesionais considerado as posibilidades que homes e mulleres teñen no acceso, promoción, formación, así como as dificultades, obstáculos e barreiras.

Outra cuestión tratada nesta parte fai referencia ás relacións na organización, as diferenzas entre homes e mulleres no estilo de dirección, nos procedementos de organización do traballo, nas formas de relacionarse no contorno de traballo, as estratexias de cooperación e solidariedade, e as redes de apoio ou de exclusión.

Nas entrevistas aflora a opinión xeneralizada de que para alén da lexislación actual, o equilibrio e a paridade debería ser procurado na universidade por unha cuestión de xustiza social e de exemplaridade. A institución debería implicarse pois a persistencia

de desigualdades nos estudos, profesións e espazos reproducen a existencia de roles tradicionais derivados da división sexual do traballo que prexudica fundamentalmente ás mulleres. As profesións feminizadas debilítanse no mercado de traballo e as masculinas deixan de incorporar perspectivas útiles para o conxunto da sociedade.

*“A mensaxe que hai que dar é a do equilibrio, como unha ‘bondade’ social”.*

*“Teñen medo que haxa paridade nas comisións dos concursos, sobre todo do PDI. A diagnose é moi importante e vai provocar reaccións; é unha oportunidade”*

*“En ciencias da educación, hai maioría de mulleres polo que moitas persoas dirían que como hai maioría de mulleres, xa non hai que facer nada. Si hai que facer, pola traxectoria das mulleres. O sexismo que se presenta aquí ten outra cara. Non se trata só de número, polo que os indicadores analíticos ou numéricos van moi limitados porque as interaccións na forma de actuar a desigualdade son moi complexas (como actúan sobre as expectativas das persoas)”.*

*“As facultades como ciencias sociais, entre outras, están dirixidas por homes. Incluso se pode escoitar: fixarvos, onde son maioría non valen para nin para iso” (dirixir).*

*“Ata hai moi pouco os equipos de goberno eran exclusiva ou moi maioritariamente masculinos. Ao meu parecer a presión da pugna electoral, coa configuración dunha candidatura paritaria, motivou unha incorporación de máis mulleres na outra candidatura. Doutra banda, aínda resulta impactante a existencia de mulleres reitoras, opción polo momento inédita nos vinte anos de andaina da Universidade de Vigo e consecuencia, entre outras razóns, da menor proporción de catedráticas”.*

*“A escolla dunha persoa dun ou outro sexo para a súa xestión dos departamentos responde a dinámicas propias, sen ser relevante a cuestión do sexo”.*

*“Nos decanatos a escolla é maioritariamente masculina, sen que ningún se escandalice tampouco con equipos decanais integramente masculinos”.*

*“No caso concreto da miña facultade e no que levo vivido, as únicas decanas foron designadas polo reitor como decanas comisarias. Todos os decanos electos foron nestes anos homes. Supoño que ten que ver coas autolimitacións que nos impoñemos as mulleres”.*

*“Habería que revisar non só a primeira fila (reitorías e vicerreitorías, direccións de centros e de departamentos) senón tamén as segundas e terceiras filas: nas direccións de área, a “fontanería”; seguramente toparemos máis mulleres nos postos de menor responsabilidade e de máis traballo”.*

*“Seguramente o perfil das mulleres con responsabilidade é máis afín á muller sen fillos, no caso dos homes non importa se teñen familia ou non”.*

*“As mulleres aínda non participan nos órganos de representación e sindicais tanto como lles correspondería, retráense a favor dos homes. Isto pasa tamén na política. Adoitan xustificarse nas cargas familiares e noutras obrigas”.*

*“A inclusión de mulleres nas actividades de recoñecemento, conferencias e outros eventos non nos parece necesaria. As persoas que aparecen é porque teñen méritos. En tal caso tería que ser un compromiso da propia universidade, ‘tería que vir de arriba’. Se a iniciativa é nosa ao mellor a alguén lle parece mal”.*

### **Traxectorias e carreiras profesionais: a promoción das mulleres na organización, os obstáculos, as dificultades e as barreiras**

Nas entrevistas fíxose fincapé na importancia que dende unha perspectiva de xénero ten a traxectoria persoal e profesional, tanto da propia como a das persoas do contorno. Na conversa foron aflorando algunhas referencias concretas que permiten debuxar certos trazos da traxectoria das mulleres na universidade respecto das posibilidades de acceso, promoción, formación, de facer estadias, de publicar, así como das dificultades e as barreiras que teñen as mulleres e non os homes -ou máis as mulleres que os homes- tanto internas como externas, é dicir, o que vai dende a socialización ao teito de cristal.

As traxectorias das mulleres na universidade son, en xeral, de carácter máis indefinido e diverso que as dos homes; vanse realizando diferentes actividades, proxectos, presenzas, compromisos, etc. Este estilo de traxectoria pode ter como consecuencia unha carreira - académica ou profesional- difusa, ralentizada e polo tanto máis sensible á discriminación indirecta. A naturalización da excelencia na carreira académica está trazada no modelo masculino; ultimamente incluso exacerbado, coa imaxe dun “científico” que non pode ter vida propia, que vive só para a ciencia. Dende a perspectiva feminista a ciencia faise para a sociedade e para as persoas, e polo tanto, o perfil de “científico” que se nega a si mesmo é, desde esta perspectiva, disfuncional e incluso perverso.

Outro aspecto das traxectorias nas que se poderían aprezar diferenzas significativas entre homes e mulleres ten que ver coas metas. A socialización diferencial polo xénero ten como efecto que as mulleres estean máis orientadas e dean prioridade ás relacións interpersoais, antes que ás metas profesionais concretas. Para as mulleres adoita ser moi importante facer cousas para outras persoas, ou para que outras persoas estean ben. Este modelo de socialización no familiar trasladaríase ao ámbito da formación -elección de estudos-, da actividade laboral, e tamén da académica ou profesional. Para as mulleres é moi importante sentirse integradas, recoñecidas e aceptadas; cando as mulleres teñen un mentorado formal ou mesmo informal desenvolven unha traxectoria profesional máis rápida e clara, por exemplo alguén que as anima e que ten unha actitude positiva fronte a elas.

*“Moitas mulleres aproveitan as oportunidades que lles van aparecendo, pero que non necesariamente están ao servizo dun proxecto de carreira predefinido, porque carecen del, entón van facendo. A consecuencia é que se alonga moito a súa traxectoria para conseguir méritos concretos que sirvan para conseguir algo específico (ir a unha praza ou facer un currículo cun perfil determinado). Como ademais o obxectivo tampouco está tan definido en termos de prazo, as mulleres fan a, h, c, etc. o que vai xurdindo, aproveitando as oportunidades que van aparecendo. Mentres os homes fan a 1, a 2, a 3,*



*para perfilar o seu currículo de cara a algo concreto. Por isto sería moi importante facer accións que acompañen ás mulleres nas súas traxectorias profesionais”*

*“En principio, na política de acceso á condición de docente na universidade non existen limitacións, pero si na carreira profesional. Isto é, pensemos no caso prototípico de dúas persoas (home e muller) recentemente licenciadas, non creo que a escolla dun ou doutro estea condicionada polo seu sexo, senón por outros factores”.*

*“Creo que existen barreiras tanto internas como externas. As propias mulleres poñémonos obstáculos e nos infravaloramos en moitas ocasións, e as barreiras externas como as que existen no mundo laboral tamén son unha realidade, estando moitas veces ocultas”.*

*“Unha das barreiras máis importantes que vexo pola nosa socialización é a capacidade de sacrificarse polo “ascenso profesional” da parella, ante dúas persoas facendo carreira universitaria, elas son sempre as que se cargan de máis cousas por apoiar aos seus compañeiros”.*

*“Normalmente, existindo excepcións, tamén elas teñen menos problemas para renunciar a traballar ou seguir acadando méritos ante a presenza dos fillos ou fillas, mentres que eles non soen ter esa presión interna”.*

*“... Agora ben, si creo que existen serias limitacións na carreira profesional. A proba é que nunha universidade nova coma a de Vigo, hai máis catedráticos homes ca mulleres. Supoño que a explicación vén das propias autolimitacións que nos impoñemos as mulleres cando asumimos compatibilizar un traballo ‘cómodo’ de horarios co maior peso da vida familiar, renunciando a estadias de longo prazo, roubando tempo ao noso traballo de investigación etc. Os homes, que son máis competitivos, non cren que teñen un ‘traballo cómodo’ só teñen un traballo para o que están máis liberados e en mellores condicións de competir e, xa que logo, de acadaren o grao de catedrático”.*

*“A ACSUG este ano non computou, a efectos de acreditación, un período de maternidade dunha profesora como período de docencia. Tecnicamente existe unha suspensión de contrato, pero é altamente discriminatorio con respecto dun compañeiro home na mesma situación. Estou agardando pola próxima acreditación e tentando localizar máis casos en Coruña e Santiago, quixera facer unha campaña sindical con isto que, aínda que legal, é claramente discriminatorio. Ás veces non son as universidades pero si outras institucións as que discriminan as mulleres”.*

*“Os obstáculos na carreira teñen que ver co reparto de funcións e obrigas na sociedade. Os homes cando se presentan a algo só se dedican a estudar, as prioridades están no emprego, as mulleres non”.*

*“Non se trata de obstáculos externos, son as mulleres que non se presentan, non vexo que os criterios nos concursos de méritos favorezan aos homes ... estou en contra da acción positiva”.*

*“Non, as mulleres non temos as mesmas posibilidades. Eu teño unha situación de precariedade... . Esa precariedade redunda negativamente tamén no servizo. .... As horas contratadas non son suficientes, normalmente teño que traballar fóra das horas contratadas. Preferín ocultar o embarazo antes de asinar o último contrato”.*

*“Cando estaba embarazada xurdiu a pregunta de: vas coller a baixa toda? No primeiro embarazo traballei ata o día do parto”.*

*“Xa teño escoitado algunha vez cousas como: Para que me vou presentar á cátedra, se non é para min” “non vou facer o canelo preparando memorias cando non ma van dar...”.*

*“As expectativas das mulleres arrefríanse, hai moitas formas de facer que a xente se retraia”.*

*“Falando das cátedras, os concursos a cátedras, non son concursos, o concurso é unha formalidade, non se basean nos méritos das persoas. Non é que os méritos estean ausentes, méritos téñenos, peros son outras as convencións e as razón para tomar a decisión de sacar unha cátedra e asignala a unha persoa”.*

### **O liderato e as relacións na organización, as estratexias de cooperación e as redes**

Nas entrevistas faise fincapé en que as persoas comenten cales son as estratexias ou redes de cooperación e solidariedade para afrontar situacións de estrés ou sobrecarga; o sentido de traballo en equipo; as relacións e as redes sociais informais.

No que respecta ao liderato, tratouse de que expresasen o imaxinario sobre competencias ou perfil que debe ter a persoa que dirixe, as diferenzas entre homes e mulleres no estilo de dirección e liderato e nos procedementos de organización do traballo e nas formas de relacionarse. Por outro lado, contrastouse este imaxinario co estilo de dirección predominante no contorno de traballo concreto.

*“No meu ámbito de traballo desenvólvense estratexias de cooperación de modo informal para afrontar sobrecargas de traballo, curiosamente case sempre entre mulleres. Existe traballo en equipo no marco profesional. Non falaría de amizades, porque non atinxe case nunca ao plano persoal, pero si de bo compañeirismo”.*

*“Sí, nalgúns casos recorreremos a este tipo de estratexias de cooperación e solidariedade para resolver problemas”.*

*“O perfil desexable para a dirección, debe incluír dende o meu punto de vista unha importante fasquía humana. A persoa que dirixe debe sentirse como próxima, flexible, solidaria, comprensiva e compañeira. O liderato debe combinar esas características persoais coa autoridade, o respecto e a motivación para o exercicio do cargo e para estimular aos pares. Sei perfectamente que non é o modelo que impera, con demasiada frecuencia asistimos a demostracións de poder, que non de autoridade”.*

*“A persoa que dirixe debe estar preocupada polos/as demais, ser democrática, reflexiva, honesta e que teña empatía! Pero non é o estilo predominante no meu contorno de traballo”.*

*“Dende o meu punto de vista, existen diferenzas na xestión do traballo entre homes e mulleres. O home, polo xeral, adoita ser máis competitivo, máis espectacular, acelera máis. Busca o recoñecemento inmediato, o impacto. No caso das mulleres, o noso traballo é moito máis constante, resistente e calado. Sen grandes profusións nin demostracións e cunha actitude máis humilde, pero tamén máis estable. Os métodos de traballo tamén varían, as mulleres botamos máis tempo e somos máis aíns a un traballo colaborativo, os homes cando se reúnen buscan impresionar aos pares. En xeral, nas comisións e nos proxectos traballamos as mulleres e dirixen os homes, con poucas excepcións”.*

*“Hai diferenzas entre homes e mulleres no estilo dirección e liderado. As mulleres ‘mandan’ mellor; a súa dirección, en xeral, non é tan agresiva nin petulante; comunícanse e fanse entender mellor. Aínda que hai de todo. Nos procedementos de organización do traballo tamén hai de todo, a veces tamén vai coa experiencia”.*

*“Nas formas de relacionarse tamén hai diferenzas. A realidade dunha sobrecarga na vida familiar é, en xeral, un punto de encontro para moitas mulleres. O feito de sermos máis estables e moitas veces con máis permanencia favorece o establecemento de redes de apoio (máis alá das cuestións de política universitaria ou das relacións puramente sociais), definiríaaas como redes afectivas nun marco de bo compañeirismo. O sistema de relación dos homes é sempre máis político, máis social”.*

*“Respecto das formas de relacionarse si que se observan diferenzas porque en xeral as mulleres son máis “humanas”, en moitas ocasións máis faladoras (polo tanto se perde máis o tempo...), pero na miña experiencia encántame traballar con mulleres.*

*A modo de anécdota, e en relación con isto do ‘trato’, en máis dunha ocasión observei que o trato que teñen algúns compañeiros... respecto as mulleres é machista (por*

*exemplo, poden chamarte a atención se es muller e moza, elevando a voz, facéndose os “machitos” sen vir a conto, pero é a muller a prexudicada e non ao mellor un compañeiro que fixo o mesmo ca ti pero que é home e que ten máis idade e, como non, mellor posto laboral). Todo inflúe, pero o xénero, desde logo”.*

*“No estilo de dirección tamén se expresan as diferenzas pero tamén podemos ver aínda mulleres con responsabilidades directivas que asumen sistemas de traballo e dirección masculinos, buscando ser as máis duras e epatar ao persoal. En canto ao liderato, non vexo polo tipo de sistema grandes lideratos femininos e si nelas un traballo custoso e pouco visible”.*

*“Cando os homes chegan a casa se non teñen responsabilidades non teñen espazo e prefiren –e poden- quedar moito tempo no despacho traballando ou investindo tempo nas redes informais de comunicación da organización”.*

*“Nas relacións informais existe claramente exclusión. Recentemente tivemos que asistir a como un xefe de área e un ex-decano, tentaban negociar politicamente os créditos do novo plano de estudos cun compañeiro do departamento, pasando por riba da decanA, da directorA de departamento e non sabemos se da vicerreitorA. Quero pensar que se trata de estratexias de discriminación inconscientes”.*

*“As mulleres o que temos fundamentalmente non é unha diferenza no estilo de xestión, liderado ou relación, senón unha diferente valoración do tempo. O que non é exclusivo da organización universitaria, é algo común a todas as mulleres en todas as organizacións”.*

*“Non é tanto que as mulleres desenvolvan o seu traballo de maneira diferente senón que as etiquetas e estigmas que se lles poñen teñen que ver coa persistencia dos estereotipos masculinos e femininos: el ten carácter e ela ten mala uva, ela é ambiciosa e el ten expectativas e obxectivos”.*

*“Liderados femininos con mulleres mala cousa, mellor os mixtos. Eu cunha xefa moi ben... pero...”.*

*“As diferenzas entre homes e mulleres non son de eficacia ou de organización, senón de relacións, de forma de facer grupo, de ver as solucións aos problemas, de levar as reunións, menos directivas, dando máis participación e fomentando máis a implicación... imaxino que depende das diferenzas educativas”.*

*“As mulleres son máis “rectas” e teñen unhas relacións máis problemáticas entre elas. O que traen de atrás pésalles, agora cheguei aquí e teño que manterme... . Saltan máis chispas entre mulleres, son máis conflictivas entre elas,... hai envexas, son máis rancorosas. Nos homes non se nota tanto”.*

*“Organizan o traballo mellor as mulleres, teñen experiencia”.*

*“Si, as mulleres son máis eficaces e organizadas, e nas relacións persoais son máis problemáticas”.*

*“O liderato das mulleres sempre é moi cuestionado”.*

*“Moitas mulleres compórtanse autoritariamente cando teñen un posto de poder, probablemente porque pensan que se non o fan así non van ser tomadas en serio, ou tamén por imitación do comportamento masculino cando exercen papeis de autoridade”.*

*“Cando alguén entre e ve un home e unha muller nun despacho normalmente dá por feito que el é o xefe e ela a secretaria”.*

*“No meu contorno inmediato vexo un pouco de todo. O modelo imperante é o do poder exercido por homes, pero tamén por algunhas mulleres. Con todo, existen boas excepcións na dirección de dous departamentos da miña facultade, exercidos por mulleres. Só lles apoñería un plus, que publicitasen máis o seu traballo calado”.*

## **A conciliación**

Como se indicou na introdución do capítulo a conciliación da vida profesional coa familiar e persoal e o problema da violencia sexista son dous temas aos que nas entrevistas se lles dedicou unha atención especial.

Malia os importantes cambios sociais que se teñen dado no sentido de acadar cotas inéditas de igualdade entre homes e mulleres, de forma destacada na incorporación á educación e ao traballo asalariado, actualmente persisten aínda importantes diferenzas e desigualdades. Nomeadamente os usos do tempo e as obrigas familiares son aínda un elemento fundamental de desigualdade que afecta prexudicando as mulleres nas súas posibilidades e oportunidades vitais.

Estas desigualdades son herdanza do pasado e da socialización diferencial polo xénero que mantén estereotipos e modelos que atribúen as obrigas e calidades de coidado ás mulleres. Hoxe consideramos que esta é unha situación inxusta, que como tal unha sociedade democrática non pode seguir mantendo. É preciso rematar co sobreesforzo das mulleres e as limitacións que este produce nas súas posibilidades de desenvolvemento profesional e persoal. Son maioritariamente as mulleres as que cargan coa obriga de conciliar a vida persoal familiar e laboral e adoitan verse sometidas a unha dupla xornada. Hoxe comézase a recoñecer o valor do coidado polo que debemos democratizar e redistribuír o uso do tempo sen discriminación por razón de xénero.

Os cambios derivados da incorporación das mulleres ao traballo extradoméstico puxeron de manifesto unhas necesidades antes ocultas que de momento se solucionan maioritariamente recorrendo ás persoas do contorno, pero aínda carecemos da necesaria asunción de responsabilidades por parte da sociedade a través da posta en marcha de servizos, tanto máis cando as redes de apoio persoal son cada vez máis escasas.

A Universidade débese comprometer coa igualdade no ámbito da conciliación para mellorar as condicións de vida e de traballo das persoas. Ademais, a aplicación da actual lexislación obriga a actuacións e medidas concretas -como os plans de conciliación- dirixidas a remover obstáculos e evitar discriminacións, ofrecendo as condicións necesarias para atender as diferentes obrigas e responsabilidades e mellorando a calidade de vida das persoas.

Nesta diagnose pretendíase ver o grao de sensibilidade con este tema, especialmente de cara ao futuro plan de igualdade. Por este motivo nas entrevistas incluíronse referencias ás necesidades de conciliación e os recursos dos que se dispón, ás posibilidades que ofrece a institución: horarios, xornadas, permisos, servizos etc. Asemade, incluíronse referencias á valoración dos servizos que ofrece a Universidade de Vigo para conciliar e a suxestións e propostas.

Nas entrevistas constatouse que as cuestións de conciliación están na mente das persoas como unha necesidade fundamental, para alén de que puntualmente ou persoalmente se teñan esas necesidades. Das entrevistas dedúcese que, malia estar na axenda das persoas, non está na axenda institucional e que polo tanto de momento non se teñen abordado políticas máis comprometidas coa conciliación.

Por outra parte aflora que as necesidades de conciliación se relacionan maioritariamente coas mulleres, quer como asignación de responsabilidades, quer como constatación de que aínda non hai igualdade no reparto de responsabilidades familiares. Nas entrevistas refírese que moitas veces se ten que recorrer aos apoios informais na organización e a estratexias de solidariedade.

As referencias máis reiteradas a necesidades son ao coidado e atención da infancia, e tamén ao coidado de persoas dependentes. Estas necesidades concrétanse na expresión de demandas en torno a flexibilidade de horarios, a redución de xornada, a necesidade de medidas específicas de apoio e a posta en marcha ou creación de servizos de atención.



*“O tema da conciliación é un tema ao que en principio ninguén se opón, pero que precisa recursos”.*

*“É moi importante que haxa políticas de igualdade, boto de menos servizos de conciliación. Pareceríame ben que se levaran adiante no ámbito da universidade”.*

*“A universidade non ofrece posibilidades para conciliar, ten que ofrecer máis, ofrece as legais. ... trátase dunha universidade nova, que precisamente por iso debería ter un perfil máis moderno en canto a estes temas. Faría falta unha gardería, un centro de día...”.*

*“Aplicase a lei e os funcionarios teñen mellor posición que outros traballadores. Aquí non temos problemas, se fora na empresa privada, si”.*

*“A propia lei é a que hai que cumprir (permisos, reducións, ...) pero iso non é só para mulleres, é para todas as persoas, sexan homes ou mulleres”.*

*“Non sei cales serían as necesidades de conciliación. Teño a sensación de que as medidas para conciliar as piden máis as mulleres”.*

*“As mulleres con familia pequena temos máis dificultades para a nosa participación en todos estes ámbitos. Por iso, nese sentido sería moi interesante considerar estas necesidades para alixerir un pouco as ‘nosas’ cargas familiares... escola infantil, ludoteca ... para poder ter diariamente un tempinho para investigar (superior a 2 horas seguidas), ou para participar na organización de eventos, na vida política universitaria e na piscina (ou no rugby)...e os chicos poderían implicarse un pouco máis no choio e asumir tarefas como levar os enanos á escola”.*

*“As reunións de traballo, ou as viaxes ... cada quen o ten que resolver pola súa conta. Hai diferencias no caso de homes e mulleres nas responsabilidades familiares, eles marchan sen preocuparse de como queda a familia”.*

*“Para alén do discurso oficial, a case absoluta inexistencia de medidas de apoio para o persoal con fillos/as é mostra da non asunción dunha situación de desigualdade”.*

*“Na nosa facultade sería fundamental o tema de horarios, que os fan como queren, se ningún criterio ‘democrático’ e menos respectando temas de igualdade”.*

*“Os escasos servizos que a universidade puxo en marcha para a conciliación son excelentes, estoume a referir ao programa Campus Camp ou ao acceso ao Servizo de Deportes. Reiterando o anterior, boto en falta a creación dunha escola infantil, así como servizos de gardería por horas, actividades extraescolares ou bancos de tempo”.*

*“Non hai ningún servizo de asistencia ou axuda para persoal con fillos/as ou persoas dependentes ao seu cargo”.*

*“En caso de enfermidade dun familiar ao teu cargo, a única posibilidade de atender a todo é coller unha baixa ou arriscarte a que che abran un expediente. Os permisos por enfermidade son cativos e non existe ningunha alternativa oficial para situacións de emerxencia”.*

*“Quero lembrar unha promesa electoral dos dous últimos equipos de goberno: a creación dunha escola infantil. Promesa que figurou en sucesivos programas e que nunca se acabou de acometer, malia ás facilidades que neste momento ofrecen as novas políticas da Vicepresidencia do Benestar e a Igualdade. Polo demais, tampouco é un tema que pareza ser prioritario para os interlocutores sociais”.*

*“Faltan servizos, por exemplo unha gardería. En relación aos horarios a lei permite a redución da xornada, pero non hai posibilidade de flexibilizar os horarios. A flexibilidade horaria sería moi necesaria”.*

*“O custo da redución da xornada recae no resto das persoas que comparten o traballo, non na empresa”.*

*“Faltan servizos (gardería). A lei permite a redución, pero non hai posibilidade de flexibilizar os horarios”.*

*“Neste momento non teño necesidades... a flexibilidade horaria sería moi necesaria”.*

*“ ... dentro do que é a forma de funcionar o servizo, organizámonos entre nós. En canto ao que a Universidade ofrece formalmente, non hai ningunha medida de conciliación. Hai unha cooperación informal e solidariedade, pero depende de que se leven ben as persoas”.*

### **Acoso e violencia no ámbito universitario**

A violencia de xénero é un problema social de gran importancia e complexidade que afecta a mulleres de todas as idades, culturas, clases sociais e niveis educativos. É un problema estrutural que se dá nos diferentes contextos sociais, familiares e laborais; que adopta moitas formas que van desde a violencia simbólica -a máis difícil de ver-, ata a social, económica, sexual, psicolóxica e física.

Neste traballo de diagnose non se pretende ir máis alá dunha breve aproximación a este problema a través das entrevistas. Búscase unicamente chamar a atención sobre o que pode estar a pasar no noso propio ámbito universitario, así como considerar o papel que lle corresponde a unha institución educativa que ten a responsabilidade de formar á cidadanía e capacitar profesionalmente a quen vai ter que abordala dende diferentes ámbitos; xurídico, saúde, educación, etc.

Centrar o problema no ámbito universitario significa, asemade, constatar que neste alarmante fenómeno a universidade fai parte do problema e tamén da solución. Fai parte do problema porque a violencia se dá tamén –como non podía ser doutro xeito- no noso contexto-, e fai parte da solución porque está chamada a intervir e a afrontalo tanto de cara a dentro, como mirando á sociedade, ofrecendo a mellor investigación e as liñas de acción máis axeitadas.

O ámbito universitario non escapa a esta realidade porque as relacións de poder e o sexismo atravesan e enchoupan todas as estruturas e institucións sociais. As máis das veces, maniféstase a través da cultura e da linguaxe, pero tamén en formas menos sutís nas relacións interpersoais. Non podemos deixar de facer notar que no ámbito universitario o grupo de persoas afectadas presenta as mesmas dificultades que o resto dos grupos sociais para recoñecer, afrontar e denunciar estas situacións.

Nas entrevistas preguntouse directamente acerca deste tema e dos comentarios e experiencias relatadas podemos concluír que a nosa universidade non é unha illa, e tamén se constatou que se dan situacións de violencia e de acoso. Asemade, aflora a consideración xeneralizada de que na institución non se aborda adecuadamente este problema; segundo o parecer das persoas entrevistadas, o medo ao descrédito ou a non recibir apoio leva aparelado que non se informe dos incidentes de violencia que suceden no contexto universitario.

Por outro lado, púxose de manifesto que non existe ningún instrumento que permita afrontar estas situacións. A dicir das persoas entrevistadas vén sucedendo que se resoven en silencio, se silencian sen se resolver, ou mesmo que no caso de iniciar algún tipo de denuncia poidan ser consideradas por parte de quen debería resolver como pertencentes ao ámbito privado. En todo caso, a maioría das persoas entrevistadas din que non saberían como proceder nin onde denunciar en caso de enfrontarse a un problema deste tipo.

A mesma normalización destas situacións de sexismo constitúe violencia; a culpabilización das vítimas, o silencio e a ocultación agravan os efectos negativos destas situacións nas persoas que as padecen e van influír no plano académico, profesional e persoal. No caso da Universidade de Vigo púidose constatar que algúns casos chegaron á responsable da Área de Igualdade ou a outras instancias pero sen poder contar cunha política determinada a tal efecto.

Como se vén de indicar, nas entrevistas abordouse o problema da violencia sexista, o coñecemento da súa existencia e os procedementos de actuación, como referencia do comentado transcríbense estes fragmentos:

*“Descoñezo casos de acoso laboral sexista e de acoso sexual na nosa universidade, o que non quere dicir que non existan. Si coñezo outros casos de acoso que se deben a motivos persoais ou políticos”.*

*“Non coñezo casos de acoso laboral con implicación sexista na universidade, aínda que si dun caso de acoso sexual na versión dunha das persoas implicadas (a suposta vítima); particularmente a creo.*

*“Non coñezo ningún caso e non sabería onde denunciar, diría que á xerencia e habería que dar apoio á persoa que o sufra”.*

*“Non coñezo. É un tema moi complexo, denunciaríao ao superior xerárquico. Se non fixera nada seguiría ata onde fora. Moi complicado”.*

*“Non coñezo casos concretos de acoso, hai xente que se queixa, fálase do tema. Non só o comentan as mulleres, tamén os homes... pode ser de mulleres a homes. Teño oído falar, chámanse casos raros... ”.*

*“Coñezo o caso dunha alumna acosada sexualmente polo pai e deriveino á directora da Área de Igualdade”.*

*“Sei dun caso de violación nun centro da Universidade hai 4 ou 5 anos, pero a política foi a de tapar todo. Creo que se debería facer un protocolo ou crear un órgano neste sentido; algo visible que anime a denunciar a quen lle pase”.*

*“Si, coñezo un caso de acoso e unha violación... non hai un procedemento para afrontalo nin sabería onde comunicalo, ... se cadra, sería interesante ter portas abertas*

*que permitan ás persoas usuarias afrontar estas temáticas coa implicación da comunidade e da institución”.*

*“Sei dun caso de acoso sexual que houbo..., a xerencia actuou, cambiou de posto de maneira discreta ao acosador”.*

*“... nas mozas incluso pode aparecer a problemática do maltrato na parella, ... concretamente dúas mozas no último ano que foron derivadas a servizos de fóra da Universidade de Vigo. Elas non o consideraban maltrato, non se recoñecían con esa problemática, pensaban máis ben que se trataba dunha demostración de amor, de celos ou enfado por amor. Todo iso pese a que era maltrato físico (labazadas) e psicolóxico (insultos, humillacións, control) é moi difícil que estas mozas se identifiquen ou se recoñezan como maltratadas e polo tanto creo que non acudirían a servizos específicos”.*

*“Incluso a min mesma, alguén de plano superior na xerarquía esperaba un certo comportamento nunhas eleccións, e fun agredida fisicamente por isto (zarandeada)”.*

*“En ningún caso sabería onde denunciar ningún dos acosos”.*

*“En asuntos sociais, na policía... pero no caso comentado só chegou ao Decanato de ...; se non lembro mal a medida que tomaron foi dicirlle ao profesor que deixara a porta aberta sempre que estivera no despacho. Paréceme lamentable”.*

*“Non hai un protocolo para actuar en caso de acoso laboral e tampouco en caso de acoso sexual. .... son temas complexos de abordar e normalmente non se chegan a poñer por escrito e se buscan solucións soterradamente”.*

*“Non hai procedementos na nosa universidade. Hai universidades que si teñen protocolos elaborados”.*

*“Como suxestión, proporía o reforzamento do Gabinete Psicopedagóxico, na dirección de atender casos de acoso en xeral”.*

### **A incorporación da perspectiva de xénero á actividade profesional específica: propostas e suxestións**

Por último ofrecéuselle ás persoas entrevistadas a oportunidade de se implicar achegando propostas e suxestións, tanto xerais como específicas, para telas en conta no futuro plan de igualdade da Universidade de Vigo.

Nesta parte da entrevista tratábase de convidar as persoas entrevistadas a achegar reflexións, suxestións ou propostas sobre como incorporar a perspectiva de xénero no seu traballo e na actividade que desenvolven na universidade.

Con independencia de que as persoas entrevistadas formasen parte do PAS ou do PDI hai unha serie de aspectos comúns que afloraron ou se valoraron como necesidades:

- formación específica en igualdade ou en xénero
- coñecemento e normas para o uso de linguaxe inclusiva ou non sexista
- contar con medios, apoio, ou instrucións para levar adiante accións como desagregar datos por sexo
- desenvolver programas específicos destinados á poboación feminina ou a problemas concretos relacionados co obxectivo da igualdade.

Como exemplos de achegas concretas destácanse os seguintes fragmentos das entrevistas:

*“A formación introdutoria na universidade é fundamental para aproximar a persoas que aínda no teñen desenvolvido esta sensibilidade, é unha primeira ocasión de recibir formación”.*

*“Se contásemos con datos desagregados por sexo poderíanos deseñar programas específicos, asemade estaría ben contar con ferramentas que o facilitasen”.*

*“Facer uso dunha linguaxe non sexista en todos os materiais e documentación empregada así como na interacción verbal”.*

*“Sería importante elaborar unha guía que axude a concienciar a quen ‘non o está’ ou a quen estando disposto a poñer un gran de area non saben cómo facelo”.*

*“Sería importante ofrecer formación de xénero con teoría e taller, sempre en horario de traballo. Incluso as cuestión relacionadas coas leis,... viña ben. Tedes que pelexar que se faga”.*

*“Aproveitaríamos máis os esforzos se se compartise información e procedementos”.*

*“Estaría ben algún tipo de curso de formación ou guías específicas para aplicar isto neste servizo.”*

*“Aplicamos criterios de igualdade, non obstante, botamos de menos directrices políticas na institución ao máis alto nivel que formalicen e dean apoio a ese traballo na procura da igualdade”.*

*“Consideramos que podemos contribuír a ese cambio e, por iso, neste momento acabamos de facerlle unha proposta á Área de Igualdade desta Universidade para a organización dun Curso sobre Habilidades Directivas para mulleres universitarias”.*

En relación á especificidade da actividade docente e investigadora recóllense algúns fragmentos das entrevistas. No que respecta a incorporar a perspectiva de xénero á docencia hai algunhas referencias á consideración de se sería mellor un tratamento transversal no que “todas” as materias incorporen este enfoque, ou sería máis efectivo a existencia dunha materia obrigatoria ou básica que o tratase de forma específica. Con respecto á investigación fixéronse valoracións ou referencias ás mellores formas de



incentivar que se investigue en temas de xénero, ou de incentivar que as investigacións teñan en conta este enfoque.

*“Coido que desde a Universidade se perdeu un momento importante co cambio de plans de estudo ao non facer unha campaña forte desde a Reitoría para impulsar a introdución de contidos ou materias de xénero nos novos plans, incluso apoiando ao profesorado que o impulse con medidas de axuda. Aínda se está a tempo de facer algunha medida sobre os contidos, por exemplo apoiando a publicación de manuais sobre este tema, isto faría tamén que os compañeiros que se mofan do tema tiveran máis respecto”.*

*“Outra medida de interese para lle dar visibilidade é a aprobación dunha normativa específica na nosa Universidade. Eu nas miñas aulas traballo con iso en linguaxe administrativa e hai alumnas/os (máis elas!!!) que se me rebotan e que o toman como unha simple norma de estilo. Creo que a este tipo de temas hai que darlles máis respaldo normativo”.*

*“Vexo difícil que a xente aceptase unha materia específica para a cuestión de xénero que, ademais, restaría créditos aos xa minguados graos. En xeral, todo o mundo está no mínimo esforzo e ve estas cousas como unha sobrecarga e os créditos como a leira que hai que defender”.*

*“Paréceme moi útil que se introducisen contidos de xénero na formación de profesorado. Formar parte da oferta de cursos da Vicerreitoría de Innovación Educativa sería, nese sentido, moi interesante. Con todo, non sei se a xente se apuntaría a un curso específico, pero seguro que aceptaría calquera curso de unidades didácticas, programación, redacción en calquera idioma etc. que incluíse os temas de xénero como materia transversal (ao igual cás ferramentas informáticas). Aí hai moito traballo por facer, dende a erradicación da linguaxe sexista na documentación que xeramos, ata a introdución na estruturación de determinados contidos”.*

*“Tamén sería moi bo preparar unha guía de redacción que se enviase a todo o persoal docente no momento de elaborar programas, cubrir fichas de calquera tipo como as dos graos. Recentemente vimos como se nos obrigaba a explicitar a mención de xénero nos obxectivos e logo a mesma xente elaboraba unhas fichas de materia só para homes. Aí a consigna é menos discursito e máis aplicación”.*

*“Para a investigación, alén da Cátedra de Estudos Feministas, sería interesante que dende a área de igualdade (por ex.) ou a vicerreitoría de investigación existise unha liña de axudas específica estable coa que se fosen financiando estudos temáticos con perspectiva de xénero. Non falamos de grandes cantidades, pero si dunha asignación estable en todos os orzamentos, de modo que fagan decidir ou que poidan incidir nas liñas de investigación”.*

*“Identificar e analizar os procesos e valores relacionados coa transmisión da cultura de xénero”.*

*“Incorporar unha visión pluridisciplinar: coñecer as principais perspectivas de investigación sobre xénero en diferentes disciplinas”.*

*“Analizar e trasladar á docencia e á investigación a invisibilidade e a exclusión das mulleres da esfera pública”.*

*“Facer visibles a autoras e investigadoras (polo nome, con imaxes...)”.*

*“Utilizar nos exemplos que poñamos na docencia, xogos de rol, etc. referencias non estereotipadas e provocar un proceso reflexivo respecto a estes temas ... .Os contidos serían específicos dependendo da materia; no meu caso levarían o ‘apelido’ de ‘na educación física e o deporte’ ou outro similar”.*

*“Sería ideal que as cuestións de xénero se tratasen de forma transversal en todas as materias e que ademais houbera materias específicas obrigatorias”.*

*“Penso que o enfoque transversal é moi difícil se non vén apoiado por algo lexislado, xa que coido que habería moita xente que non estivera pola labor”.*

*“Na miña experiencia é preciso facer que o alumnado traballe en temas concretos, por exemplo a publicidade sexista nos xoguetes, para que polo menos entren no tema, se decaten de algo, pois algúns a pesar de facelo así non o ven”.*



## **10. CONCLUSIÓNS**



## 10. CONCLUSIONES

Este capítulo ten como obxectivo ofrecer unha síntese do que se considera máis salientable deste Informe de diagnose da Igualdade na Universidade de Vigo. Asemade pretende dar unha visión integrada de toda a información recollida nos diferentes capítulos, presentando conxuntamente o resultado da aplicación das diversas metodoloxías empregadas neste traballo: análise de datos estatísticos, análise de textos, enquisa e entrevistas.

Para facilitar a súa lectura preséntanse os seguintes epígrafes:

- A presenza das mulleres nos colectivos da comunidade universitaria.
- A representación e a participación feminina nos órganos de xestión
- Aproximación cualitativa á presenza e a participación
- Compromiso e acción no plano institucional
- A cultura da igualdade
- Incorporación da perspectiva de xénero na docencia
- Incorporación da perspectiva de xénero na investigación
- Incorporación da perspectiva de xénero aos servizos e oficinas
- A perspectiva de xénero na comunicación
- Conciliación da vida laboral e familiar
- Acoso e violencia

### **A presenza das mulleres nos colectivos da comunidade universitaria.**

#### **As mulleres no alumnado**

As mulleres son maioría no alumnado universitario. No curso 2008-2009 representan o 53,35% do total nos diferentes ciclos da formación universitaria: no estudos de 1º ciclo son o 55,27%, e nos de 2º son o 52,89%. Nos estudos de doutoramento as mulleres son

o 60,53% e nos POP-Master son o 49,45%. Nos programas de maiores dende o seu inicio as mulleres representan sempre máis do 60% do alumnado.

Ao longo dos últimos 10 anos a proporción de alumnas e alumnos nos diferentes ciclos case non ten variado, manténdose unha presenza feminina 9 puntos porcentuais por enriba da masculina. Ao considerar os ciclos, a diferenza é de 10,5 puntos por enriba no primeiro ciclo e de 6 puntos no segundo.

A segregación por xénero é moi marcada por ámbitos de coñecemento, destacando que non hai equilibrio (60-40) en ningún dos ámbitos: presenza masiva de mulleres no ámbito da saúde e no humanístico, maioría no ámbito experimental e no xurídico social, marcada minoría no ámbito tecnolóxico.

Persistencia e estancamento da segregación horizontal por ámbitos. Ao longo do período analizado, dende o curso 1997-1998 ata 2007-2008, as porcentaxes presentan pequenas variacións que se poden apreciar ao considerar as porcentaxes máis baixas e as máis altas acadadas en todo o período considerado:

No ámbito da Saúde as mulleres están sempre entre o 81,92% e o 86,34%

No Humanístico están entre o 72,46%, e o 76,08%

No Científico están entre o 62,14% e o 67,02%

No Xurídico Social entre un 62% e o 65,55%

No Tecnolóxico as alumnas están o 26,92% e o 29,19%

A distribución do alumnado feminino por ámbitos de coñecemento: segundo os datos do curso 2007-2008, o 60,01% das alumnas están matriculadas no ámbito Xurídico-Social, o 15,97 no Tecnolóxico, o 10,44 no Humanístico, o 7,23 no Científico e o 6,36 no da Saúde.

A distribución do alumnado masculino por ámbitos, no mesmo curso académico, é a seguinte: o 51,50 dos alumnos matriculados están no Tecnolóxico, o 38,00 no Xurídico-Social, o 4,75 no Científico, o 4,09 no humanístico e o 1,65 no da saúde.



Por titulacións vese a desigual distribución de mulleres e homes: o desequilibrio máis salientable é a extrema feminización dalgunhas titulacións, como Maxisterio de Educación Infantil na que o 90,16 % son alumnas, e a extrema masculinización no caso da Enxeñería Técnica Industrial.Electrónica, na que o 86,98 % son alumnos.

Presenza de mulleres e homes nas titulacións por ámbitos de coñecemento segundo os datos do curso 2007-2008.

Nas titulacións do ámbito xurídico-social:

As máis feminizadas, por enriba do 70%, son: Maxisterio en Educación Infantil (90,16%), Educación Social (88,98%), Maxisterio en Educación Especial (84,86%), Psicopedagogía (82,18%) e Traballo Social (81,69%). A seguir están Publicidade (79,58%), Turismo (76,30%), Maxisterio en Educación Primaria (73,46), Ciencias da Educación (71,11%) e Maxisterio en Lingua Extranxeira (70,80%).

Nun segundo tramo de feminización, entre o 60% e o 70%, están: Comunicación Audiovisual (69,75%), Relacións Laborais (68,76%), Dereito (64,37%), Dereito Económico (63,64%) e Maxisterio en Educación Musical (61,75%).

As que se poderían considerar equilibradas (entre 60% e 40%) son: Ciencias Empresariais (58,85%), Xestión e Administración Pública (58,75%), Economía (55,49%) e ADE (54,92%).

As que presentan infrarrepresentación feminina son a diplomatura de Mestre en Educación Física (32,65) e a licenciatura en Ciencias da Actividade Física e o Deporte (29,07).

Nas titulacións do ámbito tecnolóxico os datos amosan que as enxeñerías máis masculinizadas, con máis do 80% de alumnos, son as Enxeñerías Técnicas de Mecánica, Electrónica e Electricidade. Entre 70% e 80% as Enxeñerías Superiores de Minas, Telecomunicación, Industriais, Informática e Organización Industrial e as Técnicas de

Telecomunicacións e Informática de Xestión. Tenden máis ao equilibrio Enxeñería Automática e Enxeñería Técnica Forestal. As excepcións, situadas con claridade no equilibrio, son a Enxeñería Técnica Química (50,91%) e a Enxeñería Técnica Agrícola (55,65%).

Das cinco titulacións do ámbito científico están feminizadas Bioloxía, Ciencia e Tecnoloxía dos Alimentos, Ciencias do Mar e Química (entre o 70 e o 60 %). A excepción é Física, no que a presenza feminina descende ata o 35,78%.

No ámbito da saúde hai dúas titulacións de primeiro ciclo: Enfermaría e Fisioterapia, ámbalas dúas feminizadas coas seguintes porcentaxes: 85,22% de mulleres en Enfermaría e 70,65% en Fisioterapia, cunha lixeira tendencia á diminución da segregación.

No ámbito humanístico vese que a máis feminizada é Traducción e Interpretación co 84,88% de mulleres, Filoloxía Inglesa (79,49%), Filoloxía Hispánica (78,89%) e Belas Artes (71,11%). As máis equilibradas son Filoloxía Galega e Historia situadas entre o 40% e o 60%.

No Terceiro Ciclo, do total de alumnado matriculado nesa data (outubro 2008) temos que hai un 54,25% de mulleres. Ao considerar os ámbitos de coñecemento hai diferenzas: no ámbito Xurídico-Social, o 53,86% son mulleres, no Tecnolóxico representan o 33,89%, no Científico o 65,97%, no Humanístico o 68,36%, no ámbito da Saúde a porcentaxe de mulleres é do 64,94%.

As mulleres son o 62,80% do alumnado graduado no curso 2007-2008. Por ámbitos de coñecemento, as alumnas graduadas representan o 73,32% no Xurídico-Social, no ámbito tecnolóxico o 32,81%, no Humanístico o 75,42%, no da Saúde son o 86,46%, e no Científico o 75,42%. Se tomamos como posible referencia comparativa a porcentaxe de alumnas matriculadas e de alumnas graduadas no curso 2007-2008 vese que o logro das mulleres é maior. Os datos das alumnas matriculadas por ámbitos son os seguintes: no Xurídico-Social, son o 65,55%, no ámbito Tecnolóxico o 27,19%, no Humanístico o

75,45%, no da Saúde o 82,27%, e no Científico o 64,71%. Destacar que en case todos os ámbitos hai maior rendemento do alumnado feminino, incluído o ámbito Tecnolóxico.

Respecto ao alumnado que obtén o Diploma de Estudos Avanzados (DEA), os datos presentan un relativo equilibrio entre homes e mulleres, sendo maioría as mulleres co 57,62% para o bienio 2006-2008.

Do total das teses de doutoramento inscritas, corresponden a mulleres o 48,44% e do total das teses lidas o 56,36% , segundo os datos do curso 2008-2009.

Respecto do Título de doutor/a destaca o importante salto experimentado. No ano 1997 o 31,25% das persoas que acadaron este e título eran mulleres, 15 mulleres e 33 homes. No 2008 esta porcentaxe sitúase no 50,43%, con 58 mulleres doutoras e 57 homes. A porcentaxe correspondente ás mulleres supera, ó longo dos último anos, o 50%. No estudo: *As mulleres no sistema educativo de Galicia* destácase esta evolución positiva da UVigo fronte á máis lenta das outras dúas universidades galegas.

Acceso á universidade: As mulleres teñen unhas cualificacións de acceso á universidade máis altas que os homes. As diferenzas entre alumnas e alumnos son máis significativas nas cualificacións máis altas, especialmente na cualificación de 9.1 a 10. No curso 2007-2008, o 71,11% das persoas que acadan esta cualificación son mulleres.

Permanencia: Ao analizar os datos referidos ao número de anos de permanencia na Universidade de Vigo, estes indican que os homes permanecen de media máis tempo que as mulleres: 5,27 os homes fronte a 4,31 as mulleres.

Rendemento: As mulleres teñen mellor rendemento académico que os homes. Preséntanse máis, superan unha porcentaxe maior de materias por curso e acadan mellores cualificacións en comparación cos homes, situación que se manteñen constante en todo o período analizado.

En síntese:

As mulleres son a maioría do alumnado matriculado e teñen mellor rendemento académico pero hai unha marcada segregación de xénero nos ámbitos e nas titulacións. O preocupante desta situación é a persistente segregación na elección dos estudos. A sobrerrepresentación feminina ou masculina ten que ver, con seguridade, co peso da socialización tradicional de xénero e o mantemento de estereotipos e roles tradicionais para homes e mulleres.

### **As mulleres no PDI**

Na Universidade de Vigo a proporción de homes e mulleres é desequilibrada. No ano 2008 só o 36,35% do PDI desta universidade son mulleres, situación semellante á das outras universidades da contorna.

Considerando a evolución da incorporación de mulleres ao profesorado, dende o ano 1999 ata o 2008 a situación mantense case sen cambios; a presenza de mulleres no conxunto do profesorado só se incrementou en algo máis de dous puntos porcentuais en todo este tempo. Na evolución da incorporación e da presenza de mulleres ao PDI a UVigo sitúase na media estatal. En relación co conxunto do sistema universitario galego apréciase unha tendencia levemente positiva de incorporación de mulleres ao PDI.

No mercado de traballo existen formas de discriminación identificadas estruturalmente coa horizontalidade e coa verticalidade no sistema, discriminacións que tamén se manifestan nas universidades. Nas diferentes diagnoses publicadas por outras universidades españolas pódese ver que os datos reflicten sistematicamente as mesmas desigualdades.

A discriminación horizontal produce que as mulleres estean maioritariamente en certas áreas da actividade científica, áreas ás que nos referimos xeralmente como feminizadas. Por outro lado, as titulacións que presentan un alto grao de feminización adoitan quedar marcadas por esa característica e pasan a ser consideradas, en xeral, de menor valor.

Considerando os ámbitos de coñecemento pódense ver as diferenzas: nos ámbitos científico, humanístico e xurídico-social as mulleres representan algo menos do 50%, situación equilibrada dentro da franxa do 40-60; mentres que no ámbito tecnolóxico hai unha situación claramente desequilibrada, sempre por baixo do 20%.

Respecto da evolución dende 1999 ata 2008 destaca que no ámbito científico, as mulleres pasan de ser o 43,09% no inicio do período a ser o 47,56% ao final do mesmo; no ámbito xurídico social pasan do 39,69% ao 42,46%; no humanístico pasan do 47,09% ao 49,42%; e no ámbito tecnolóxico, que é o máis desequilibrado, pasan do 17,77% a só o 18,15%.

Se temos en conta a relación entre profesorado e alumnado feminino en cada ámbito de coñecemento, hai que destacar que no PDI as mulleres só acadan a paridade no ámbito humanístico, no que tamén topamos que o alumnado é o máis feminizado. O ámbito tecnolóxico presenta as máis baixas porcentaxes de mulleres no PDI, por baixo incluso da escasa presenza feminina no alumnado. Non obstante, no ámbito da saúde –que é pouco significativo na UVigo- débese destacar que a presenza feminina no PDI é moi escasa, o que contrasta coa marcada feminización do alumnado.

A outra forma de discriminación é a vertical, que supón que para a maioría das mulleres é moi difícil chegar aos postos máis altos da súa categoría profesional e vanse quedando nos niveis inferiores. Como resultado de estratexias de discriminación sutís xunto con outras discriminacións, como as que afectan a conciliación familiar por exemplo, vese que as mulleres que comezaron sendo maioría nos chanzos iniciais rematan sendo marcada minoría nas posicións máis altas da xerarquía profesional. Esta situación é a que se vén representando graficamente cunhas liñas que representan unhas tesoiras.

Na UVigo pódese constatar este tipo de discriminación ao analizar a presenza de homes e mulleres nos distintos niveis xerárquicos, a cada chanzo que se sube hai menos mulleres. Na nosa universidade, así como noutras universidades do Estado, o número de mulleres que acceden a unha cátedra é sorprendentemente menor ao que cabería agardar do número actual de titulares de universidade. Segundo os datos do ano 2008, na

Universidade de Vigo hai 1 catedrático por cada 4,19 titulares, e 1 catedrática por cada 10,14 mulleres titulares.

Outro indicador da situación de desequilibrio de homes e mulleres dentro do corpo de CU pódese obter a través do cálculo do déficit de catedráticas existente na universidade, No ano 2008 o déficit de catedráticas era de 16,07. Para que houbera proporcionalidade de catedráticas e titulares tería que haber 16 catedráticas máis.

Desequilibrio por categoría e ámbito:

No grupo de CU hai un 20,59% de mulleres. No ámbito Humanístico representan o 46,67%, situación case paritaria; pola contra, a situación é totalmente diferente no ámbito Tecnolóxico no que as mulleres son o 7,14%.

No grupo de TU hai un 38,59% de mulleres. A presenza de mulleres está próxima á paridade, agás no ámbito Tecnolóxico no que só hai un 21,91%.

No grupo de CEU hai un 37,50% de mulleres, cunha situación equilibrada no ámbito Científico e Humanístico e cunha maioría de homes no Xurídico-Social; non hai ningunha muller no Tecnolóxico.

No grupo de TEU hai un 33,75% de mulleres, presentando unha situación equilibrada no ámbito Humanístico e no Xurídico-Social, un 35,00% no Científico, e un 14,52% no Tecnolóxico.

No grupo de PDI contratado doutor hai un 54,05% de mulleres. Hai equilibrio no ámbito Científico e no Tecnolóxico, e unha maior presenza de mulleres nos ámbitos Humanístico e Xurídico-Social.

No PDI contratado destaca que hai unha presenza desequilibrada, sendo maioría os homes en todas as figuras consideradas. No profesorado asociado as mulleres son o 30,89%, no axudante o 33,96%, no contratado interino o 33,57% e no profesorado visitante son o 22,22%.

As mulleres representan o 60,67% dos contratos por tempo indefinido e o 33,95% dos contratos de duración determinada. As mulleres representan o 49,80% da xornada a tempo completo e o 30,54% da de tempo parcial.

Na análise dos complementos salariais hai que sinalar que os datos dos quinquenios docentes reflicten a tardía incorporación feminina á universidade; a antigüidade e a categoría pesan moito ao principio do período analizado, presentando unha situación de maior equilibrio a medida que pasa o tempo. Esta situación é semellante no caso dos sexenios de investigación, que reflicten a incorporación das mulleres á actividade investigadora. Noutros complementos a situación é máis equilibrada, a maior diferenza está no complemento de xestión, no que só o 31,81% de quen o percibe son mulleres.

Investigación. Nos grupos de investigación hai moitas mulleres investigadoras, aínda que as porcentaxes de homes e mulleres sexan ben diferentes cando se refiren a investigadoras/es principais que son as persoas máis visibles dos grupos de investigación

Investigadoras e investigadores principais (IP): a segregación. Desigual situación das mulleres respecto dos homes: as mulleres, no mellor dos casos, representan unha proporción do 30% do total do persoal investigador principal. Practicamente en todo o período de tempo analizado, dende o 2003 ao 2008, máis do 70% dos IP son homes.

Os IP por ámbito de coñecemento: no ámbito Xurídico-Social hai equilibrio total entre homes e mulleres, no ámbito Humanístico a situación é equilibrada xa que as mulleres representan o 46,15%. Os desequilibrios están nos outros dous ámbitos, no Científico as mulleres son o 32,81%, e no Tecnolóxico, no que as mulleres son só o 19,77%.

Por acceso aos recursos, contía e ámbito xeográfico, da información recollida na Memoria de investigación de 2007, destaca que: noutras actividades de I+D+I só un 8,42% corresponden a proxectos financiados que teñen como responsable unha muller. Nos proxectos financiados polo MEC, só o 25,64% corresponden a mulleres. Nos da

Consellería de Innovación e Industria a porcentaxe é do 27,27%. Noutras consellerías da Xunta de Galicia a porcentaxe é do 41,38%. Nos da UVigo as mulleres representan o 36,11%. Ausencia total de mulleres en todos os proxectos europeos, os 4 financiados teñen como responsable un home. Tendo en conta a contía dos recursos hai que sinalar que as mulleres IP captan e mobilizan só o 17,97% dos recursos de I+D+i. Se temos en conta a distribución de proxectos por ámbito xeográfico apréciase un mercado nesgo de xénero.

Axudas a investigación da UVigo ano 2009.

Programas de axudas a grupos de investigación: considerando a presenza de homes e mulleres convén sinalar que nos grupos de referencia diminúe o desequilibrio respecto dos anos anteriores, mentres que nos grupos consolidados a tendencia non é estable e hai máis desequilibrio nas axudas.

Programas de subvencións para reunións científicas: organización de congresos, xornadas, outras reunións científicas, e seminarios de investigación; do total das axudas concedidas o 86% recaen en solicitudes feitas polos homes, o mesmo que ocorre na organización de encontros e na de seminarios.

Programas de axudas á mobilidade de investigadoras e investigadores: visitas, bolsas de viaxe, asistencia a congresos, estadias en centros de investigación: a porcentaxe é moi desequilibrada nas axudas a visitas, as mulleres representan só o 18,75; nas axudas en bolsas e en estadias hai equilibrio entre as recibidas por mulleres e homes.

Programa de bolsas e de axudas á formación: no 3º ciclo o 73% das axudas acádanas as mulleres; e nas axudas predoutorais acadan o 61,90%.

### **As mulleres no PAS**

No Persoal de Administración e Servizos da Universidade de Vigo as mulleres representan o 60,75%. En todo o período de tempo analizado, dende o ano 1998 ata o



2008, a proporción de mulleres sempre foi máis alta que a dos homes, situándose entre o 58,86% e o 63,55%.

Do conxunto das mulleres do PAS, o 63,37% son persoal funcionario e o 36,63% son persoal laboral. No caso dos homes, o 29,50% son funcionarios e o 70,50% son persoal laboral.

No total das Universidades Públicas, segundo os datos do MEC para o curso 2007-2008, as porcentaxes son diferentes. No caso das mulleres o 67,00% son funcionarias e no dos homes o 43,9% son funcionarios.

Segundo os datos do ano 2008, a situación é máis desequilibrada no PAS funcionario, no que o 75,67% son mulleres, poderíase falar de sobrerrepresentación feminina; sen embargo, hai unha situación máis equilibrada no PAS laboral, no que o 46,96% son mulleres.

No PAS funcionario hai segregación vertical. No grupo de maior nivel, o A, as mulleres representan tan só o 11,11%, a moita distancia do seu peso no conxunto do persoal funcionario. A medida que se vai descendendo de nivel vai aumentando a presenza feminina, chegando ata o 86,36% no grupo D; a representación gráfica destas porcentaxes ten forma de tesoiras.

No PAS laboral, ao ter en conta a proporción de homes e mulleres en cada un dos grupos aprézanse algunhas diferenzas: a porcentaxe máis elevada de mulleres está no grupo II, no que son maioría cun 75%, e pola contra a porcentaxe máis pequena dáse no grupo III, no que as mulleres representan o 39,44%.

O grupo de idade con máis peso é o de entre 40 a 49 anos, tanto no PAS funcionario coma no laboral. Máis da metade do persoal de administración e servizos pertence a este grupo de idade.

Formación: No período 2004-2008 as porcentaxes de mulleres na formación están entre o 61,90% e o 72,77%, as diferenzas na participación de homes e mulleres na formación mantéñense en todo o período. Malia que a presenza de mulleres é sempre máis alta que a dos homes, ao afondar na tipoloxía dos cursos e as persoas participantes diferenciando homes e mulleres, parece que, en xeral, o tipo de cursos cun perfil máis tecnolóxico ou de informática -agás os que teñen un carácter instrumental de manexo de programas concretos- teñen unha participación masculina marcada.

## **A representación e a participación feminina nos órganos de xestión**

### **Órganos colexiados**

A composición do Claustro presenta desequilibrio entre mulleres e homes, no curso 2008-2009 hai un 35,14% de mulleres. É preciso sinalar que a presenza das mulleres no Claustro é incluso inferior ao peso que teñen no conxunto da universidade. Ao analizar a composición do Claustro nun amplo período de tempo -15 anos- pódese ver que esta situación non ten cambiado significativamente.

Ao considerar cada un dos colectivos por separado pódese aprezar que tan só a representación do alumnado mantén o equilibrio: 45,28% de alumnas no curso 2008-2009, malia que inferior ao peso total que teñen as alumnas nesta universidade: 54.60%. Ao analizar a situación do PDI aprézase que a presenza das mulleres está moito máis lonxe do equilibrio: 33,10% no curso 2008-2009, inferior ao peso, xa de por si escaso, do PDI feminino na universidade, un 36,35%. Ao analizar o PAS vese que a representación feminina está a moita distancia da súa presenza dentro do seu colectivo: só un 25,00% no curso 2008-2009, que contrasta co 61,00% de mulleres que forman parte do PAS na UVigo, neste caso as mulleres foron perdendo representación ata estar agora cunha importante subrepresentación.

Na Mesa do Claustro as mulleres son o 60% e na Comisión Electoral as mulleres son o 46,15%.

O Consello de Goberno presenta unha composición que se sitúa na parte baixa da franxa de equilibrio 60-40. No curso 2008-2009 as mulleres son o 42,11%. Ao considerar as representacións en cada un dos sectores por separado, aprézanse algunhas diferenzas significativas:

Equipo reitoral: hai unha situación de equilibrio, representando as mulleres o 42,86%.

Decanatos e direccións: as mulleres representan o 23,08 %.

Profesorado temos dous grupos, profesorado funcionario doutor que representan un 33,33% e outro persoal docente e investigador cun 66,67%; malia o desequilibrio no primeiro grupo, vese que no conxunto do profesorado a situación equilíbrase.

Estudantes: as mulleres representan o 44,44.

PAS: as mulleres representan o 33,33%.

Na representación do Consello Social as mulleres son o 66,67%.

### **Outros órganos colexiados**

Consello Social, o 34,38% son mulleres

Tribunal de Garantías, as mulleres son o 22,22%, e son vocais.

Consello de Campus de Ourense, a porcentaxe de mulleres é do 35,00%,

Consello de Campus de Pontevedra, a porcentaxe de mulleres é do 66,67%.

### **Comisións delegadas do Claustro** segundo datos correspondentes ao curso 2007-2008.

Comisión de Regulamento de réxime económico e contratación. Regulamento de persoal de administración e servizos: a porcentaxe de mulleres é de 23,08%.

Comisión de Regulamento de estudantes. Regulamento de exames: as mulleres son o 60,00%.

Comisión de Regulamento de profesorado: a porcentaxe de mulleres é do 40,00%.

Comisión de Regulamento de investigación, desenvolvemento e transferencia.

Regulamento de institutos universitarios: a porcentaxe de mulleres é do 40,00%.

Comisión de Regulamento de centros. Regulamento de departamentos: as mulleres son o 46,67%.

Comisión de Regulamento de Tribunal de Garantías. Regulamento de réxime disciplinario: a porcentaxe de mulleres é do 26,67%.

Ademais do aspecto cuantitativo habería elementos cualitativos a ter en conta; non obstante ten interese constatar que o número total de mulleres nestas comisións delegadas do claustro é de 35, e o total de homes é de 53. As presidentas son 3 de 6.

### **Outras comisións delegadas do Claustro**

Comisión para a adaptación dos Estatutos da Universidade de Vigo á nova redacción da LOU: as mulleres son o 20%.

Comisión de reclamacións: en total as mulleres representan o 16,67%. As características das persoas que poden formar parte desta comisión son: ter ampla experiencia docente e investigadora e pertencer ao corpo de CU.

Neste grupo de comisións o total de mulleres é de 3, o de homes é de 18. Nos dous casos son homes os que presiden.

### **Comisións delegadas do Consello de Goberno**

Comisión de Organización Académica e Profesorado: hai un 20,00% de mulleres.

Comisión de Planificación e Asuntos Económicos: en total as mulleres son o 63,64%.

Comisión de Investigación: hai un 50,00% de mulleres.

Comisión de Extensión universitaria e estudantes: hai un 50,00% de mulleres.

Comisión de Reclamacións a prazas de profesorado contratado: as mulleres son só o 12,50%.

Neste caso o total de mulleres é de 20 e o de homes de 29. Nas presidenciais hai 3 mulleres e 2 homes.

O resultado total do cómputo das comisións delegadas do Claustro e do Consello de Goberno é o seguinte: 58 mulleres e 100 homes, 36,71% de mulleres; nas presidenciais hai 6 mulleres e 7 homes.

### **Órganos unipersoais**

Equipo de goberno. Dende o ano 1990, no que se crea a Universidade de Vigo, houbo cinco mandatos pero ata o momento ningunha muller ocupou o cargo de reitora. Respecto ás vicerreitorías houbo que agardar ata o ano 2002 para que unha muller ocupase o cargo de vicerreitora. En total, en todo ese período ocuparon vicerreitorías 5 mulleres.

No equipo de Goberno da UVigo actualmente hai 6 mulleres e 8 homes. Das 11 vicerreitorías, 4 están ocupadas por mulleres, concretamente: Investigación, Economía, Extensión Cultural e Estudantes, e Titulacións e Convergencia Europea. Na Secretaría Xeral hai unha muller e na Xerencia outra.

Das 25 áreas existentes, 9 están dirixidas por mulleres.

Nas delegacións, comisionados ou representacións, dos 4 cargos só 1 está ocupado por unha muller, a Delegada do Reitor da Universidade de Vigo na CIUG.

Das 3 oficinas, só I+D (OTRI) está dirixida por unha muller; a ORI e a OMA están dirixidas por homes.

Secretaría Xeral. Dende o ano 1990 ata o momento actual ocuparon este cargo un total de 7 persoas. Tres homes e catro mulleres. Dende o ano 1998, ao fronte da Secretaría Xeral houbo sempre mulleres.

### **Presenza das mulleres nos cargos de dirección de departamentos e centros**

Nas direccións de departamento fanse visibles as desigualdades de presenza e participación de homes e mulleres. A presenza das mulleres reflicte a segregación

vertical ou xerárquica. Hai pouca presenza de mulleres, ou total ausencia, nos cargos de máis nivel e responsabilidade e vai habendo máis presenza a medida que diminúe a responsabilidade e, especialmente, a capacidade de toma de decisións. A situación actual poderíase resumir cos seguintes datos: hai 46 departamentos, dos que 13 están dirixidos por mulleres (28,26%) e 33 dirixidos por homes (71,74). Nas secretarías dos departamentos hai 24 mulleres (52,17%) e 22 homes (47,83%). Hai departamentos nos que nunca houbo unha muller como directora.

Ademais da segregación vertical maniféstase tamén segregación horizontal, que se fai visible na análise dos departamentos por ámbito de coñecemento. Os datos reflicten unha situación na que, neste momento, os 14 departamentos do ámbito tecnolóxico están dirixidos por homes (100%). No ámbito científico a segregación é algo menor que no tecnolóxico representando unha alta porcentaxe de homes (72%). Nos departamentos de do ámbito humanístico e xurídico-social hai equilibrio (55,56% e 50,00%).

No ámbito Xurídico-social dos 12 departamentos actuais 6 están dirixidos por mulleres e nas secretarías tamén hai 6 mulleres.

No ámbito Humanístico dos 9 departamentos actuais, 4 están dirixidos por mulleres e nas secretarías hai 7 mulleres.

No ámbito Científico dos 11 departamentos só hai 3 dirixidos por mulleres e nas secretarías hai 4 mulleres.

No ámbito Tecnolóxico hai 14 departamentos, non hai ningún dirixido por unha muller.

Nas direccións de centros fanse visibles as desigualdades de presenza e participación de homes e mulleres. A presenza das mulleres reflicte a segregación vertical ou xerárquica como en case todo o analizado nesta diagnose. Asemade, maniféstase segregación horizontal, que se fai visible na análise dos centros por ámbito de coñecemento e titulación.

A situación actual poderíase resumir cos seguintes datos: Total centros 27, directoras 5; 7 se contamos os centros adscritos, ademais da directora do CACTI. Total subdireccións 57, subdirectoras 26; total secretarías 27, secretarias 13. Hai algúns centros na UVigo

nos que ata agora ningunha muller foi directora ou decana, incluso se dá o caso de direccións de centro nas que nunca houbo unha muller en ningún cargo do equipo directivo. O maior equilibrio de presenza topámolo no cargo de secretaría, cun 50%.

### **As mulleres na representación sindical**

Na Xunta de PDI a situación é de subrepresentación feminina. Nas eleccións de 2007 as mulleres representan un 28,57% da representación elixida, porcentaxe claramente inferior ao que representan no conxunto do profesorado funcionario da Universidade.

No comité de empresa do PDI laboral a situación das mulleres é mellor que a do PDI funcionario, pois representan case a metade das persoas finalmente elixidas (45,00% de mulleres).

Na Xunta de PAS, con datos correspondentes ás eleccións do 2006, vese que a maioría das persoas elixidas na xunta de representación do PAS funcionario son homes (69,23%), correspondendo a mulleres só o 30,77%, o que contrasta dunha forma moi acusada coa clara maioría de mulleres entre o funcionariado (76,88%).

No Comité de empresa do PAS laboral con datos das eleccións de 2007, vese que en comparación co PAS funcionario a situación é aínda máis desequilibrada no que respecta á proporción de homes e mulleres elixidos, pois no de Ourense o 80% son homes, e no de Pontevedra son o 71,43%. Dos 19 membros dos comités de empresa das provincias de Pontevedra e Ourense só 5 son mulleres, ou sexa o 26,32%, cantidade claramente inferior o 44,58% que é a porcentaxe de mulleres entre o persoal laboral da Universidade.

### **Aproximación cualitativa á presenza e a participación**

En primeiro lugar queda claro, a través das entrevistas e da enquisa, que son as mulleres as que máis perciben as desigualdades e as discriminacións, aínda que tamén son moitas

as persoas, homes e mulleres, que son conscientes de que as universidades non son alleas ás discriminacións sexistas que hai na sociedade, que non son unha illa e que polo tanto reproducen as situacións que se dan noutros ámbitos.

Non obstante, a maioría expresa implícita ou explicitamente que a universidade, como institución científica e organización burocrática que é, responde a unha suposta racionalidade e obxectividade; polo tanto, en xeral percíbese como unha institución neutral e igualitaria. Segundo estas persoas calquera é libre de elixir unha determinada profesión ou estudo, ou de estar ou non nun cargo.

Respecto das posibles desigualdades ou discriminacións sexistas, as persoas que teñen reflexionado sobre isto expresan que existen na organización universitaria, tanto no trato como noutras cuestións de fondo que favorecen a endogamia masculina nos cargos, e que fai invisibles ás mulleres como suxeitos concretos e tamén o mérito feminino.

Tamén se alude á conciliación como responsabilidade asignada maiormente ás mulleres con consecuencias importantes nas oportunidades e nas posibilidades de promoción e participación. As dificultades e os atrancos concretos son expresados de forma máis clara polas persoas, case exclusivamente mulleres, que fan unha proxección de futuro e ven as dificultades de compatibilizar a traxectoria cara as metas coas necesidades familiares futuras ou presentes.

Non se trata unicamente de problemas de conciliación derivados da concepción androcéntrica do traballo, senón que esta concepción se filtra nas estruturas e nas organizacións porque está na mentalidade e nos valores das persoas, cargados de estereotipos tradicionais de xénero. Estes estereotipos afectan de dúas formas, no esperado perfil xeral feminino ou masculino: “para mandar é mellor un home”, e tamén no perfil “idóneo” para desempeñar certas funcións sociais ligadas ao poder: plena dispoñibilidade e ter a vida persoal e familiar nun plano moi secundario. Obviamente estes estereotipos non facilitan o acceso das mulleres aos espazos de goberno.



A existencia de redes informais de poder e de exclusión xurdíu tamén nas entrevistas, redes que dificultan á entrada a quen non pertence a elas. Neste sentido, tanto homes como mulleres poderían sufrir as consecuencias, pero probablemente afecta máis ás mulleres que teñen que vencer tanto a invisibilidade como as barreiras engadidas derivadas dos estereotipos e prexuízos de xénero.

En relación con isto pode ser indicativo o que está a pasar coas mulleres máis novas. É certo que o seu acceso en “masa” ao ámbito educativo universitario é aínda recente, pero por exemplo, nos datos estatísticos referidos ás doutoras vese que están chegando, pero non desenvolven as súas carreiras profesionais na universidade na mesma proporción que os homes; e iso malia que os datos sobre rendemento académico afirman que o rendemento das mulleres é máis alto que o dos homes. Habería que coñecer en maior profundidade que está a pasar coas traxectorias das mulleres máis novas. Se cadra, na organización estanse a reproducir as discriminacións sutís contra as mulleres ao “ver” e valorar máis o mérito dos homes.

## **O compromiso e a acción no plano institucional**

### **O compromiso**

A primeira vez que aparece explicitamente un compromiso institucional concreto relacionado coa igualdade entre mulleres e homes é cando se crea a Cátedra de Estudos Feministas. Posteriormente fóronse dando outros pasos nos que se implicaron moitas persoas e a través do Departamento de Socioloxía, Ciencia Política e da Administración e Filosofía púxose en marcha o I Máster de Xénero, que tivo continuidade co II Máster e co Posgrao actual. Este compromiso circunscríbese exclusivamente ao ámbito da investigación e da docencia en base ao impulso de persoas e grupos.

No plano político, a primeira vez que a igualdade entra na axenda é na campaña electoral ao goberno da universidade do ano 2006. Nesa altura unha das candidaturas levaba explicitamente no seu programa de goberno a creación dunha vicerreitoría de

igualdade e a outra candidatura, que foi a elixida, tiña previsto no seu programa a creación dunha Área de Conciliación dentro da Vicerreitoría de Extensión Cultural e Estudantes. Finalmente créase a Área de Igualdade en xullo de 2006; deste modo a igualdade pasa e ter un espazo concreto na estrutura da institución nun plano global.

Como froito da existencia da Área e do interese da responsable da mesma naquela altura, no Plan Estratéxico incorpórase unha meta, a 6, que di que queremos ser: “Unha universidade comprometida coa igualdade cunha cultura organizativa vertebradora e con sistemas de xestión flexibles e eficaces”. A única liña estratéxica proposta, a 6.1, di que se debe “Desenvolver unha política propia en materia de igualdade”. Esta liña desenvólvese en 5 obxectivos: 6.1.1 “Dispor dunha diagnose de situación de homes e mulleres na UVigo”, 6.1.2 “Contar cun plan de igualdade efectiva entre mulleres e homes da UVigo”, 6.1.3 “Detectar e resolver desigualdades de calquera orde”, 6.1.4 “Asumir unha linguaxe non discriminatoria na UVigo” e o 6.1.5. “Promover a igualdade como valor e como indicador de calidade”

Respecto do obxectivo 6.1.1 hai que dicir que este traballo de diagnose enmárcase nese obxectivo. En relación cos datos precisos para elaborar este informe xeral, ou cantos informes parciais de situación interesasen, tal como se prevé na acción 6.1.1.1: “Elaborar toda a información estatística da UVigo desagregada por sexos”, resulta contradictorio que os datos desagregados por sexo sexan tan difíciles de conseguir e que non se estean xa a elaborar sistematicamente, cando isto debería estar xa asumido en base á unha normativa reguladora, prevista ademais como un indicador no propio Plan.

Respecto do obxectivo 6.1.2, débese sinalar que o Plan de Igualdade será posterior a esta diagnose e está previsto que se elabore de forma inmediata.

Respecto da 6.1.4 hai que sinalar que falta moito para ter un uso sistemático de linguaxe non sexista e o propio Plan é un exemplo de incumprimento. En relación coa acción concreta 6.1.4.2 a publicación que se considera manual de estilo *Traballo xornalístico na Universidade de Vigo: pautas para un correcto uso da lingua* é asemade un exemplo de mensaxe contraproducente.

Na liña de difundir o uso de linguaxe non sexista a Área de Igualdade elabora unha “breve guía para unha linguaxe non sexista”, concebida como unha ferramenta sinxela para dar pautas de uso desta linguaxe.

Respecto do obxectivo 6.1.5 “Promover a igualdade como valor e como indicador de calidade” preténdese acadar a través das accións “Incluír a igualdade como indicador de calidade na xestión dos recursos materiais e humanos”, “ Incentivar as accións innovadoras de sensibilización ou tendentes a reducir as desigualdades na UVigo” e “Potenciar a igualdade como imaxe de marca da UVigo”. Respecto destas accións estamos aínda na fase de declaración de intencións, nos documentos de calidade non aflora explicitamente este interese pola igualdade.

O compromiso coa igualdade debería ser transversal en todo o Plan Estratéxico, pero lamentablemente carece totalmente de perspectiva de xénero: non se presentan os datos desagregados por sexo e a meta da igualdade é unha illa.

Como consecuencia da adaptación á LOU dos Estatutos, son varios os artigos que contemplan a igualdade entre homes e mulleres, de forma específica o artigo 6 que fai referencia ao compromiso da institución de: “promover a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres nas súas normas.

Os eidos que é preciso tratar son:

- a) O acceso en igualdade de condicións á ensinanza e investigación universitaria.
- b) O acceso en igualdade de condicións ao traballo e á promoción profesional dentro da universidade.
- c) A organización das condicións de traballo con perspectiva de xénero, especialmente tendo en conta a conciliación entre a vida profesional e familiar.
- d) A promoción da perspectiva de xénero nos estudos e na investigación.
- e) A promoción da representación equilibrada nos diferentes órganos e niveis de toma de decisións dentro da universidade”.

Ademais nos artigos 22, 27 e 143 sobre presenza equilibrada nos órganos de goberno e no Tribunal de Garantías.

O Consello Social comprométese claramente coa igualdade desde o momento que dinamiza as accións destinadas á consecución do plan de igualdade dando todo o seu apoio e os recursos necesarios para o desenvolvemento dos traballos previos. Froito deste apoio é esta diagnose da igualdade.

### **A acción**

A acción institucional céntrase, sobre todo, na creación da Área de Igualdade. Esta Área é a primeira estrutura específica creada na Universidade Vigo como instrumento político responsable da incorporación do principio de igualdade de oportunidades en tódolos ámbitos da comunidade universitaria. A creación desta estrutura na Universidade de Vigo mesmo se anticipou á obrigatoriedade legal, segundo a disposición adicional da Lei orgánica 4/2007 (LOU) na que se contemplan as unidades de igualdade: “As universidades contarán entre as súas estruturas de organización con unidades de igualdade para o desenvolvemento das funcións relacionadas co principio de igualdade entre homes e mulleres”

A Área de Igualdade ten encomendadas tarefas destinadas á consecución da igualdade efectiva entre mulleres e homes, ocupándose tamén de favorecer a integración na vida universitaria de persoas con algún tipo de discapacidade e de fomentar a igualdade desde unha perspectiva ampla tentando prever e erradicar condutas ou comportamentos discriminatorios no ámbito universitario.

Dun xeito resumido, os obxectivos definidos pola propia Área son: fomentar a reflexión, os estudos e a difusión no que atinxe á igualdade; incorporar esta temática na docencia universitaria e na investigación; actuar para favorecer o acceso e a promoción en condicións de igualdade e favorecer a conciliación; promover a elaboración de estatísticas desagregadas por sexo, o emprego de linguaxe non sexista; promover a corresponsabilidade, o equilibrio entre o alumnado nas distintas titulacións e a

igualdade de oportunidades no acceso ao mundo laboral entre o alumnado egresado; realizar estudos e canalizar a información sobre acoso sexual; e colaborar con outras institucións e colectivos nos fins comúns.

A existencia da Área de Igualdade é xa de por si un elemento positivo que implica un paso importante cara a desenvolver políticas específicas de igualdade. A Área ten unha formulación ampla de liñas de traballo que está a desenvolver e asemade mantén contacto e intercambio activo con outras universidades para compartir a política de igualdade.

A Área ten impulsado e apoiado esta diagnose, ten organizado xornadas de sensibilización e de formación para impulsar a igualdade, ten realizado e participado en actividades de difusión como a guía sobre linguaxe non sexista, así como as actividades do Campus Camp.

Algunhas das melloras para fortalecer a Área poderían incidir sobre o seu emprazamento na estrutura da Universidade de Vigo, contar con orzamento propio, ter persoal técnico, poñer en marcha mecanismos de participación, facer visible a área e dar sentido de unidade e transversalidade á política de igualdade

## **A cultura da igualdade**

Á vista do que se vén de plasmar nos anteriores epígrafes pódese considerar que na Universidade de Vigo non existe unha cultura da igualdade “institucionalizada”. Os datos relativos á presenza e a participación das mulleres na UVigo, xunto coa información recollida acerca do compromiso e da acción, permiten concluír que aínda queda moito traballo por facer.

Do resultado das entrevistas podemos extraer como conclusión máis importante que existe a percepción de que nun ámbito como o universitario non existe un tipo de discriminación específica que afecte ás mulleres, nin obstáculos que impidan ou limiten

a súa actividade de investigación ou a promoción da carreira profesional. Por iso, o feito de emprender políticas e medidas en favor da igualdade implica o recoñecemento de facto da discriminación por razón de xénero que ao enchoupar toda a cultura e a organización social enchoupa a universidade como parte dela que é.

A través do expresado nas entrevistas trasládase a idea de que na institución non hai cultura de igualdade; existe a crenza xeneralizada de que a universidade é unha institución neutra, e polo tanto, os discursos ou as accións dirixidas a corrixir as desigualdade xeran resistencias.

Con todo, poderíase dicir que a perspectiva de futuro é máis alentadora pois hoxe a igualdade ten unha cobertura e recoñecemento legal do que carecía ata hai pouco tempo e que fai que as resistencias froito da falta de reflexión se poidan vencer con maior facilidade. O feito de que os propios Estatutos recollan esta obriga permite que a igualdade ocupe un plano máis relevante no discurso e na acción e como consecuencia as resistencias explícitas xa non son politicamente correctas.

A falta de reflexión e de sensibilidade coa igualdade ten como consecuencia a falta de articulación de demandas que só se manifestan de xeito individual ou a través da praxe docente, investigadora ou sindical dalgunhas persoas concienciadas. Isto poderíase explicar polo peso da cultura patriarcal sobre a división sexual do traballo e a aceptación de roles; cultura que é capaz de minguar a posibilidade de que as persoas sintan as demandas como de grupo, como demandas sociais; pola contra son percibidas como necesidades individuais de cada quen, nomeadamente das mulleres que teñen que solucionarlas cos seus propios recursos.

Outro aspecto a considerar para avaliar o grao de cultura de igualdade que existe na organización é a información obtida a través das enquisas aos tres colectivos da universidade referida a diferentes cuestións.

Respecto do **coñecemento** e a necesidade das políticas de igualdade:

O coñecemento é baixo en xeral, e moi baixo no caso do alumnado.

Case tres de cada catro persoas pensan que son necesarias as políticas de igualdade, proporción que é algo máis alta nas mulleres.

A igualdade de trato como discurso parece estar asumida pois hai un maior consenso nas respostas.

En relación coa **percepción** da desigualdade e da discriminación:

A idea de que no ámbito universitario non existe desigualdade aflora nas propostas ou no significado das mesmas ao remitir a outros ámbitos ou a espazos xerais de socialización.

Percíbese que a presenza de homes e mulleres na institución é desequilibrada, as alumnas parecen estar máis preocupadas polo desequilibrio existente e sobre todo polo seu futuro profesional.

As mulleres son sensibles á infrarrepresentación e á necesidade de estar presentes nos postos de responsabilidade e toma de decisións, así como á necesidade de contar con protocolos ou mellorar procedementos para afrontar as denuncias, reclamacións, etc.

Polo que atinxe ás **necesidades e demandas** expresadas:

Fomentar a necesidade de que debe existir a igualdade é unha idea expresada por bastantes persoas.

Se ben a idea da igualdade é aceptada, cando se expresa no plano do concreto -como a igualdade salarial e laboral- é expresada unicamente polas alumnas.

As mulleres teñen máis preocupación polas responsabilidades familiares que os homes.

Aflora con claridade a necesidade de facer visible a situación real da UVigo respecto da igualdade.

Polo que se refire ás **propostas**:

Exprésanse moitas ideas de carácter xeral, froito da falta de reflexión e das escasas medidas específicas implantadas nesta Universidade. Estas propostas fan referencia á socialización xeral ou mesmo previa ao ámbito universitario, ou que afectan á sociedade e non especificamente as persoas que forman parte da comunidade universitaria.

En menor número afloran propostas de liñas de acción máis concretas para o ámbito específico da universidade con estratexias como informar, sensibilizar, concienciar, formar, eliminar estereotipos, etc. Por outra parte exprésase con claridade a necesidade de facilitar información ao alumnado de todo o relacionado coa igualdade, e mesmo de que esa información permita abordar aquilo que é máis demandado ou necesario.

Un grupo de respostas interesantes teñen que ver con propostas de acción máis directa e concreta para corrixir situacións de discriminación e de desigualdade, concretándose a través de cotas, de medidas de creación de estruturas ou de servizos específicos, de orientación ou de asesoramento que faciliten o logro da igualdade. A conciliación é a cuestión que máis preocupa ás persoas que responden, a moita distancia das outras propostas.

Aprézase unha gran diferenza de cantidade e de contido entre as propostas realizadas polos homes e as mulleres. As propostas concretas son expresadas case exclusivamente polas mulleres, que polo que se ve teñen unha maior preocupación polo tema e seguramente teñen reflexionado máis, e polo tanto son quen de dar respostas máis específicas.

## **Incorporación da perspectiva de xénero na docencia**

Na Universidade de Vigo existe formación específica en xénero dende o curso 2004-2005, data na que se pon en marcha o primeiro Máster de Xénero. Esta oferta de docencia ten importante valor polo seu carácter multidisciplinar, que permitiu incorporar moitas áreas de coñecemento e poñer en común boa parte do traballo de docencia e investigación que se viña realizando de forma individual. En si mesmo é un primeiro paso na transversalización da perspectiva de xénero na Universidade de Vigo.

Os cambios acaecidos na universidade propician a transformación dos másters de xénero en estudos de posgrao. No curso 2006/2007 recoñecéronse os primeiros posgraos oficiais en Estudos de Xénero; a Universidade de Vigo foi unha das pioneiras



na implantación dos posgraos de xénero no ámbito da universidade española. O primeiro Posgrao en Estudos de Xénero desenvólvese no bienio 2006-2008. Neste momento estase a desenvolver o segundo Programa Oficial de Posgrao (POP) en Estudos de Xénero no bienio 2008-2010.

Ademais desta docencia específica dos estudos de xénero é preciso transversalizar a perspectiva de xénero en todas as titulacións. As materias específicas dentro das titulacións son claramente insuficientes. Os programas docentes que de xeito explícito incorporan a perspectiva de xénero son moi poucos; excepcionais, se temos en conta a cantidade de materias que a poderían ter incorporada. Cando se incorpora a perspectiva de xénero ten que ver, sobre todo, co ámbito científico e coa sensibilidade e formación das persoas.

Respecto das guías das titulacións dos novos graos o que se observa é que basicamente reproducen textualmente unha cuestión de principios normativos e da aplicación do protocolo da ANECA. Esta referencia á incorporación da igualdade adoita estar na parte inicial da guía, pero queda na maioría das veces como unha declaración axustada á normativa pero sen desenvolvemento no resto do documento.

## **Incorporación da perspectiva de xénero na investigación**

Esta análise realizouse en base á publicación do catálogo *Oferta científico-tecnolóxica I+D+i, Servizos e Formación. Universidade de Vigo 2005*, na que se ofrece un catálogo de servizos, formación e coñecemento en I+D+i cara a atender as demandas dos sectores produtivos e cubrir as posibles necesidades das institucións públicas.

Trátase dun resumo guiado das liñas de investigación, capacidades de formación e servizos que realizan os grupos de investigación da UVigo que permite coñecer a súa composición e a súa vinculación aos estudos e investigacións das mulleres e do xénero, así como a vinculación destes grupos de investigación coa transferencia de coñecemento.

Dos 249 equipos de investigación que aparecen no catálogo, só 14 manifestan explicitamente que contemplan perspectiva de xénero quer como único eixe, como eixe principal ou como un dos eixes do seu traballo de investigación ou da súa oferta científico-tecnolóxica. Dos 14 grupos, 10 pertencen ao ámbito xurídico-social e 4 ao humanístico. Disto pódese concluír que a perspectiva de xénero non está incorporada, nin moito menos, como unha liña de traballo xeneralizada nin como unha variable importante á hora de afrontar as investigacións ou os servizos de formación que se levan a cabo na Universidade de Vigo.

### **Incorporación da perspectiva de xénero nos servizos e oficinas**

A incorporación da perspectiva de xénero ao traballo desenvolvido nos servizos e oficinas é aínda escasa, a excepción do Servizo de Deportes que representa moi dignamente un exemplo de boas prácticas.

Hai aspectos xerais a todos os servizos e oficinas que se poderían mellorar simplemente con incorporar a cultura da igualdade: a falta de rexistro sistemático de datos desagregados por sexo, a carencia de formación específica en xénero, a inexistencia de programas específicos que atendan as necesidades das mulleres, a comunicación – linguaxe e imaxe – con criterios de xénero. Por outro lado, bótase en falta unha maior comunicación e coordinación de esforzos entre os distintos servizos o que permitiría crear sinerxías moi produtivas. Ademais destas cuestións xerais é preciso sinalar cuestións específicas de cada un dos servizos e oficinas avaliados.

No caso de Extensión Cultural poderíase mellorar incorporando perspectiva de xénero ás actividades de formación, así como facendo máis visibles as achegas femininas á cultura e á obra artística das mulleres premiadas nos concursos da UVigo.

O Servizo de Deportes, do que xa se comentou que é un caso de boas prácticas, conta con datos desagregados por sexo e cun programa moi completo destinado a incrementar

a participación das mulleres no deporte. Ademais a mirada esténdese a cuestións máis amplas que teñen que ver coas necesidades específicas das mulleres, co seu estilo vida e formas de relacionarse.

No SIOPE é preciso poñer esforzo nas cuestións comúns como o rexistro de datos ou a formación e a comunicación. De xeito específico debería ter como obxectivo desenvolver un programa que se dirixa a diminuír a segregación na elección de estudos e saídas profesionais.

No Gabinete Psicopedagóxico, ademais das consideracións xerais, as recomendacións específicas van na liña de ampliar a temática e os obxectivos do servizo con perspectiva de xénero, prioritariamente nos temas de violencia e de acoso, cando menos como porta de detección e derivación. Vincular o traballo que se desenvolve no servizo a outros programas ou plans dirixidos ao alumnado, como por exemplo o PAT.

Na OFOE como nos servizos anteriores tamén é preciso mellorar o rexistro de datos. O coñecemento actualizado da tendencia do mercado de traballo en relación á empregabilidade feminina é fundamental para o mellor desenvolvemento deste servizo. É moi importante saber que está a pasar coas nosas graduadas para poder orientar ben a súa carreira. Débese incorporar formalmente a perspectiva de xénero no deseño das accións, diferenciando os intereses e necesidades das mulleres por ser o colectivo discriminado no emprego.

Na OTRI é fundamental incorporar un rexistro sistemático de datos desagregados por sexo e incorporar aos obxectivos da oficina a perspectiva de xénero. Por outro lado sería preciso incrementar a visibilidade das mulleres investigadoras para lograr impacto social en beneficio da igualdade.

### **A perspectiva de xénero na comunicación**

Da análise dos procesos comunicativos débese sinalar que aínda hai moito traballo por facer, hai achegas meritorias no emprego sistemático da linguaxe non sexista ou

inclusiva, malia que aínda son insuficientes. Con todo, o máis destacable é a carencia dun esforzo conxunto, coordinado e sistemático dentro da Universidade de Vigo que impulse e xeneralice unha comunicación non sexista.

A imaxe empregada na Universidade de Vigo responde a un uso xeneralizado de imaxes neutras, logos ou liñas xeométricas ou abstractas que non aluden directamente ao xénero. Incluso hai unha marcada preferencia a empregar imaxes de edificios sen presenza de persoas, o que se ben tampouco alude directamente ao xénero, traslada unha certa tendencia a identificar a institución con edificios e non con persoas, o que desde a perspectiva de xénero si que é significativo. Nalgúns casos pódense observar imaxes marcadas polos estereotipos.

No que respecta ao contido tamén se presenta un reto importante para ofrecer modelos alternativos e desfacer os estereotipos. Vese que nos últimos anos se foi incorporando o tema da igualdade ao contido de normas, plans e programas, aínda que non de xeito transversal. En canto a modelos alternativos faltaría facer máis visible as achegas e as perspectivas das mulleres e darlle protagonismo nos diferentes ámbitos, e tamén vincular aos homes a aqueles que tradicionalmente ocuparon as mulleres.

## **Conciliación da vida laboral e familiar**

Consonte a normativa vixente, na universidade débese promover unha cultura de corresponsabilidade no plano individual e social. Esta deberá asumirse nas políticas de conciliación. Neste momento na UVigo lévase acabo unha acción de conciliación, concretamente o Campus Camp, e asemade está en fase de redacción un Plan de conciliación.

Nas entrevistas constatouse que as cuestións de conciliación están na mente das persoas como unha necesidade fundamental, para alén de que puntualmente ou persoalmente se teñan esas necesidades. Malia estar na axenda das persoas, ata agora non estaban na axenda institucional e polo tanto de momento non se teñen abordado políticas máis comprometidas coa conciliación.

Por outra parte aflora que as necesidades de conciliación se relacionan maioritariamente coas mulleres, quer como asignación de responsabilidades, quer como constatación de que aínda non hai igualdade no reparto de responsabilidades familiares. Nas entrevistas refírese que moitas veces se ten que recorrer aos apoios informais na organización e a estratexias de solidariedade.

As referencias máis reiteradas a necesidades son ao coidado e atención da infancia, e tamén ao coidado de persoas dependentes. Estas necesidades concrétanse na expresión de demandas en torno a flexibilidade de horarios, a redución de xornada, a necesidade de medidas específicas de apoio e a posta en marcha ou creación de servizos de atención.

## **Acoso e violencia**

A Área de Igualdade ten especificamente formulado entre os seus obxectivos o da realización de estudos e a canalización da información sobre eventuais situacións de acoso ou trato vexatorio. Os casos dos que a Área ten coñecemento son remitidos a outras instancias da universidade, pero bótase en falta un instrumento eficaz que permita previr, detectar e actuar. Actualmente existe un protocolo de actuación fronte a conflitos interpersoais e de acoso no traballo.

A información obtida a través das entrevistas permite afirmar que existen casos de acoso e violencia de xénero na Universidade de Vigo. Respecto deste tema nas entrevistas destaca a carencia de procedementos, protocolos ou instancias que especificamente poidan actuar; non existe persoa, comité ou comisión responsable de establecer medidas para previr, detectar e actuar fronte aos caos de acoso. Unha cuestión moi relevante é que na actualidade as persoas non saberían a quen recorrer en caso de ser preciso.



## **11. PROPOSTAS E RECOMENDACIÓN**





## 11. PROPOSTAS E RECOMENDACIÓNS

Este capítulo de recomendacións e propostas está vinculado ás conclusións desta diagnose da igualdade. Comeza cun pequeno resumo das conclusións do capítulo anterior pero neste caso facendo fincapé nos puntos fortes, nos débiles e nas posibilidades de mellora. A seguir faise unha presentación moi ampla de propostas concretas para o Plan de Igualdade da UVigo. Finalmente ofrécese un conxunto de recomendacións metodolóxicas a ter en conta para a elaboración do Plan

### **Fortalezas, debilidades e posibles accións de mellora**

#### **Políticas de igualdade**

##### Fortalezas

- A Universidade de Vigo é pioneira no establecemento dunha estrutura específica de igualdade: A Área de Igualdade, creada antes da súa obrigatoriedade.
- A Universidade de Vigo é pioneira na posta en marcha de estudos de xénero: Máster de Xénero e Posgrao de Xénero.
- Conta cunha estrutura específica para o impulso da investigación en temas de xénero: A Cátedra Caixanova de Estudos Feministas.
- No Plan Estratéxico contéplase o compromiso coa igualdade explícito nunha das súas metas.
- Conta co compromiso e apoio do Consello Social para a elaboración do Plan de Igualdade.
- Edita e difunde diversas publicacións: estudos e investigacións de xénero, e guías, como a de linguaxe non sexista.
- Conta cun Informe de diagnose da igualdade na Universidade de Vigo.

### Debilidades

- Non se recollen de xeito sistemático todos os datos desagregados por sexo.
- A Área de Igualdade non ten orzamento propio nin persoal técnico.
- Non se utiliza sistematicamente a linguaxe non sexista na comunicación institucional e aínda se manteñen estereotipos na imaxe e no contido.
- Insuficiente incorporación da perspectiva de xénero na docencia e na investigación.
- Non se incorpora a perspectiva de xénero na formación do PDI e do PAS.

### Posibles accións de mellora

- Aprobación dun Plan de igualdade.
- Elaboración de bases de datos desagregadas por sexo.
- Reforzar a área de igualdade.
- Facer orzamentos con perspectiva de xénero.
- Creación da figura de axente de igualdade.
- Revisión de toda a documentación da UVigo para eliminar a linguaxe sexista.
- Posta en marcha de cursos de formación en materia de igualdade de xénero para todo o persoal da Universidade de Vigo.
- Incorporar a perspectiva de xénero na Web e nos medios de comunicación (DUVI, TV).
- Recollida sistemática de datos sobre a incorporación da perspectiva de xénero na formación, na docencia e na investigación.
- Impulsar e apoiar economicamente proxectos de investigación, convenios/contratos, reunións e encontros científicos sobre xénero.
- Incentivar a sinatura de contratos/convenios con grupos de investigación cuxo IP sexa muller ou teñan unha presenza destacada de mulleres.
- Procurar a Universidade de Vigo faga os convenios con empresas que teñan en conta a igualdade de oportunidades e a organización do traballo con perspectiva de xénero.

## **Presenza das mulleres na universidade de Vigo**

### Fortalezas

- As mulleres son maioría nos diferentes ciclos da formación universitaria.
- Os indicadores empregados para medir o rendemento académico amosan mellores resultados na poboación feminina: teñen notas de acceso máis altas, superan máis materias e obteñen mellores cualificacións.
- Hai unha evolución positiva do alumnado feminino que obtén o doutoramento estando na actualidade en paridade co alumnado masculino.
- A UVigo sitúase na media estatal na evolución da incorporación do PDI, que nos últimos anos é levemente positiva.
- A porcentaxe de PAS feminino é alta e representan a maioría do persoal funcionario.

### Debilidades

- Desequilibrio e segregación forte do alumnado nalgunhas titulacións e ámbitos.
- Segregación ou forte desequilibrio de PDI nalgúns ámbitos de coñecemento.
- Segregación vertical: escasa presenza das mulleres na máxima categoría do PDI.
- Segregación vertical no PAS funcionario e laboral, escasa presenza das mulleres nas máximas categorías e grupos.
- Os indicadores de presenza, visibilidade e de captación de recursos na investigación amosan desequilibrios entre mulleres e homes.
- No goberno e na xestión da UVigo hai unha importante segregación vertical, os cargos están maioritariamente en mans dos homes.
- Hai un importante desequilibrio de mulleres e homes na representación sindical.

### Posibles accións de mellora

- Promover entre o futuro alumnado a elección de titulacións non baseadas en roles tradicionais de xénero.
- Definir unha carreira profesional tendo en conta a perspectiva de xénero.
- Establecer mecanismos de estímulo dirixidos ás mulleres para a promoción.
- Diagnosticar o estado do persoal en formación e as súas condicións de traballo.

- Facer visible o papel das mulleres na investigación e impulsar a dedicación das mulleres á investigación de cara a lograr o equilibrio.
- Garantir a presenza equilibrada de mulleres e homes nas comisións e tribunais.
- Garantir a paridade en tódolos órganos de goberno da UVigo.

## **Conciliación da vida persoal, familiar e laboral**

### Fortalezas

- A conciliación está entre os obxectivos do goberno da UVigo.
- Desenvólvese o Campus Camp.
- Neste momento hai un borrador de Plan de conciliación.

### Debilidades

- Os horarios existentes non facilitan a conciliación.
- Os permisos de atención e coidado de persoas dependentes son utilizados case en exclusividade polas mulleres.

### Posibles accións de mellora

- Coñecer as necesidades de conciliación do persoal da universidade.
- Aprobar o Plan de conciliación e poñelo en marcha.
- Evitar a formación e as reunións en horarios non laborais.
- Promoción da solicitude de permisos por razóns familiares entre os homes.

## **Acoso e violencia**

### Fortalezas

- A Área de Igualdade ten este tema entre os seus obxectivos.
- Realizáronse xornadas de sensibilización e colabórase con entidades.
- Existe un protocolo de actuación fronte conflitos interpersoais e de acoso no traballo.

### Debilidades

- Inexistencia dunha persoa, comité ou comisión responsable para previr, detectar ou actuar fronte aos casos de violencia.
- Descoñecemento por parte da comunidade universitaria dos mecanismos existentes para a presentación e resolución deste tipo de queixas e denuncias.
- Inexistencia de campañas de sensibilización para evitar acosos, actitudes sexistas e trato discriminatorio.

### Posibles accións de mellora

- Elaborar e dar a coñecer un protocolo específico e os mecanismos para a prevención e resolución de situacións de acoso ou violencia.
- Establecer unha vía clara á que dirixirse en situacións deste tipo.
- Campañas de sensibilización para evitar acosos e actitudes sexistas.

## PROPOSTAS

Preséntanse a seguir un conxunto de propostas concretas, coherentes coa diagnose realizada e organizadas en 6 eixes que incorporan unha ampla tipoloxía de actuacións. O obxectivo é presentalas como exemplo das posibilidades de acción en relación coas necesidades e debilidades detectadas, e coa capacidade de acción concreta da UVigo.

### 1. DIAGNOSE E VISIBILIZACIÓN

#### 1.1. INFORMACIÓN

Insuficiente información e datos desagregados por sexo, dificultade de acceso a esa información, falta de coincidencia e incluso de coherencia nos datos que afloran, non hai sistemática de recollida de información nin de difusión do que hai.

Estas debilidades detectadas xustifican a necesidade de contar cun procedemento sistemático de rexistro de datos. É preciso velar para que todas as estatísticas de alumnado, PDI e PAS da Universidade de Vigo, ou calquera outra estatística que afecte ás persoas, inclúan sempre a variable sexo, información indispensable para facer a análise de xénero e para a incorporación da perspectiva de xénero na recollida, elaboración e difusión da información.

Proposta:

- Elaboración dun sistema de indicadores de xénero, como unha ferramenta para unificar criterios na elaboración de estatísticas e datos con perspectiva de xénero, que permita dispoñer de información e facer o seguimento da igualdade. Sería de gran utilidade para as áreas, servizos e oficinas da UVigo, e asemade para outras estruturas, como departamentos ou centros.

#### 1.2. DIAGNOSE PERMANENTE

Na diagnose inicial sobre a igualdade na Universidade de Vigo non se puido profundar en certos aspectos, quer pola falta de datos, quer porque non se rexistran ou non se

procesan correctamente. Estes datos son imprescindibles para coñecer cal é a situación en aspectos específicos, como por exemplo a promoción e as barreiras, de cara a afondar no seu coñecemento e propoñer as medidas axeitadas en cada caso concreto. Para alén diso, é importante manter a tensión da constante renovación e actualización da información que permita ter unha diagnose real en todo momento.

#### Propostas

- Creación dunha estrutura específica: “Observatorio de igualdade” que permita manter viva a diagnose de igualdade recompilando e actualizando sistematicamente a información necesaria.
- Impulsar “estudos e investigacións” para afondar no coñecemento de aspectos específicos relacionados coa igualdade na UVigo como por exemplo:
  - Coñecer a inserción laboral das graduadas da UVigo, analizar traxectorias, barreiras e dificultades.
  - Coñecer a existencia e o alcance da violencia e o maltrato de xénero na UVigo.

### 1.3. COÑECEMENTO

Hai un importante grao de descoñecemento na nosa comunidade universitaria das diferenzas na situación das mulleres e homes, así como un importante grao de descoñecemento da Área de Igualdade, tanto do seu cometido como das actividades que desenvolve. Mellorar este coñecemento permitiría crear un estado de opinión respecto da igualdade e iniciar e manter vivo o debate. No obxectivo de crear cultura da igualdade sería o primeiro chanzo para a sensibilización.

#### Propostas:

- Publicar e difundir a diagnose da igualdade na UVigo.
- Aproveitar o observatorio de igualdade para actualizar o coñecemento e ser a base para a difusión e o debate.
- Redeseñar a páxina web da Área para que sexa un referente activo e interactivo na comunidade e manter aberto un espazo de comunicación no que se poida

recoller suxestións da comunidade universitaria e da sociedade en relación ao logro da igualdade.

- Elaborar unha base de datos (quen é quen) na Universidade de Vigo en relación e incorporación da perspectiva de xénero á docencia, á investigación e á xestión.

## 2. CULTURA DE IGUALDADE: SENSIBILIZACIÓN E COMUNICACIÓN

### 2.1. SENSIBILIZACIÓN

A falta de sensibilización que se detecta en parte da comunidade universitaria ten que ver co descoñecemento da situación concreta da discriminación por razón de xénero. A insensibilidade produce resistencias, detectadas na diagnose a través das enquisas e entrevistas, que frean o desenvolvemento da cultura da igualdade e a súa aplicación nos diferentes procesos. Hai que emprender unha tarefa de sensibilización, destinada a toda a comunidade universitaria, establecendo prioridades segundo a diagnose. Na diagnose detéctase con claridade a existencia de situacións de acoso e violencia vividas por mulleres dos tres colectivos universitarios.

Propostas:

- Realizar una programación de actos e xornadas de debate e reflexión dirixidas á comunidade universitaria sobre temas especialmente sensibles como conciliación, violencia, transmisión de valores igualitarios, fomento da igualdade civil, linguaxe inclusiva, etc.
- Facer visibles as situacións de violencia e prover recursos para o asesoramento psicolóxico e a detección de situacións de discriminación e de acoso.
- Realizar xornadas de sensibilización en igualdade sobre temas relacionados con cometidos profesionais específicos e dirixidas a colectivos concretos, PAS, PDI e alumnado, e especialmente ás persoas con responsabilidade nos servizos, áreas, oficinas, centros, etc.
- Realizar actos (conferencias, talleres, charlas, mesas redondas, concertos, exposicións, mostras, etc.) que teñan mensaxe a prol da igualdade e traspasen os muros da universidade e cheguen á sociedade.



## 2.2. COMUNICACIÓN E IMAXE INSTITUCIONAL

No proceso de diagnose revisáronse gran cantidade de documentos internos e externos da UVigo. Respecto da linguaxe comprobouse que malia haber algúns exemplos de boas prácticas tamén se dá un uso frecuente de linguaxe sexista e un uso irregular e pouco apropiado da linguaxe inclusiva. Respecto da imaxe e do contido deberíanse evitar nesgos de presenza e estereotipos.

Propostas:

- Diseñar e implantar un procedemento de seguimento da incorporación da perspectiva de xénero na comunicación interna e externa na UVigo: linguaxe, imaxe, contidos e mensaxes non sexistas na comunicación.
- Poñer en marcha un servizo de asesoramento e revisión sistemática de toda a documentación institucional da UVigo implicando á ANL: normativas e regulamentos, procedementos como memorias, informes, convocatorias, resolucións, fichas, impresos, e tamén outras publicacións como plans, programas, guías, libros, etc.
- Establecer criterios para a incorporación da perspectiva de xénero á elaboración da nova regulamentación e á documentación de procedemento e de difusión.

## 3. PARTICIPACIÓN E GOBERNO

### 3.1. PARTICIPACIÓN E PRESENZA

Na diagnose compróbase a existencia de importantes desequilibrios na participación e na presenza de mulleres e homes en case todos os ámbitos, áreas de coñecemento, titulacións, categorías e niveis.

Propostas:

- Destacar as achegas das mulleres á institución universitaria e promovelas para o recoñecemento institucional.

- Facer visibles e achegar á comunidade mulleres (estudantes e traballadoras de estudos e profesións masculinas) como modelos de referencia.
- Incrementar a presenza de mulleres de prestixio e de convidadas nas actividades e nos actos institucionais da UVigo para que poidan servir de modelos de referencia.

### 3.2. REPRESENTACIÓN NOS ÓRGANOS DE GOBERNO E DECISIÓN

Na diagnose detectouse un reparto de poder desequilibrado e segregado nos órganos e cargos de xestión da UVigo. O obxectivo destas propostas é desenvolver as capacidades das mulleres e sensibilizar a prol da importancia do liderato feminino.

Propostas:

- Coñecer o perfil das persoas que ocupan cargos na UVigo (vicerreitorías, direccións de áreas e outros órganos de xestión, direccións de departamento, de centro, etc.)
- Realización de obradoiros para mellorar as capacidades de liderado dirixidos a PDI, PAS e alumnado feminino.

## 4. ASPECTOS LABORAIS

Lamentablemente non se puido realizar unha diagnose inicial destes aspectos por carecer de información suficiente ou adecuada, tal como inicialmente se tiña previsto, especialmente a referida a condicións de traballo, riscos, retribucións, promoción etc. Moitas propostas van na liña de encher ese baleiro.

### 4.1. ACCESO E PROMOCIÓN

Na diagnose ponse de manifesto unha importante desproporción de mulleres e homes nas diferentes categorías e grupos de maior nivel. Os datos parecen indicar a existencia de barreiras sutís para a promoción das mulleres. A falta de modelos de referencia, o peso da socialización e dos estereotipos de rol teñen un papel importante nas

expectativas e nas metas das persoas, tanto das que nos marcamos cada quen como das que se nos marcan dende fóra.

Propostas:

- Estudar as traxectorias persoais e profesionais, as barreiras e obstáculos para a promoción e a consolidación. Na diagnose ponse de manifesto a escasa presenza de mulleres do PDI na categoría de maior nivel académico (CU). Asemade e polo mesmo motivo habería que afondar na promoción do PAS.
- Promover a presenza de mulleres como candidatas á promoción en todas as categorías do persoal, tanto no PDI como no PAS.
- Establecer mecanismos que garantan a composición equilibrada de mulleres e homes nas comisións de valoración de méritos e nos tribunais de selección.
- Diseñar un proxecto piloto de mentorado para a promoción das carreiras femininas.

#### 4.2. CONDICIÓN DE TRABALLO

Como no caso anterior, na diagnose púxose de manifesto a falta de información sobre estes aspectos, nomeadamente sobre a igualdade na formación, na retribución, nas medidas de prevención de riscos laborais e na conciliación.

Propostas:

- Coñecer as diferencias nas retribucións entre homes e mulleres do PDI e do PAS. Unha análise en profundidade destas diferenzas pode amosar as discriminacións existentes. Os datos cos que actualmente conta a UVigo non permiten facer unha análise dende a perspectiva de xénero e atender a distribución de homes e mulleres nos niveis retributivos máis altos.
- Coñecer as condicións de traballo dende unha perspectiva de xénero: formación, prevención e detección de riscos laborais propios das mulleres.
- Analizar a mobilidade do PDI: quen son, onde van, cando van, canto tempo e en que condicións. As persoas, as estadias de investigación fóra de Galicia, época do ano, duración, responsabilidades familiares, etc.

- Visibilizar a consideración do traballo de coidado. Segundo se pode ver na diagnose, os datos actuais de absentismo ofrecen unha imaxe nesgada, pois inclúen como absentismo cuestións que realmente se relacionan con necesidades de conciliación e de corresponsabilidade, como permisos por lactación, coidado de fillos, paternidade e maternidade, adopcións, ou excedencias que poden ter como causa o cumprimento das funcións de coidado familiar.
- Coñecer as necesidades de conciliación do persoal da universidade e aprobar un plan de conciliación e poñelo en marcha, pois a conciliación é unha das cuestións emerxentes que se expresou como unha necesidade importante pola maioría das persoas entrevistadas.
- Na diagnose detéctase que hai unha carencia total de estratexias e instrumentos que permitan dar unha resposta ao problema da violencia. Diante desta lacra é preciso poñer en marcha dentro da nosa universidade estratexias de prevención, detección e atención concretas, así como elaborar e difundir un protocolo específico que determine competencias, responsabilidades e procedemento de actuación.

## 5. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

### 5.1. DOCENCIA

Da análise dos programas e guías docentes vese que a perspectiva de xénero, en xeral, non está incorporada; asemade falta formación no PDI para incorporar a perspectiva de xénero á docencia e superar o nesgo dos modelos androcéntricos dominantes no pensamento científico e na praxe docente. Neste sentido é moi impórtante garantir que a formación en violencia xénero estea incorporada a todas as materias e titulacións involucradas na solución do problema. A carencia de formación en xénero repercute negativamente na calidade da formación do alumnado.

#### Propostas:

- Analizar en profundidade a situación actual da incorporación da perspectiva de xénero nas guías docentes das materias nas novas titulacións de grao e posgrao que oferta a UVigo.
- Diseñar un programa de formación dirixido ao PDI de todos os ámbitos de coñecemento, para facilitar a elaboración de guías e doutros materiais con perspectiva de xénero.
  - Formación a docentes -definindo sectores prioritarios- para incorporar a perspectiva de xénero á docencia: a formación deberá aproveitar as boas prácticas existentes e os exemplos de programas de materias que incorporan a perspectiva de xénero.
  - Desenvolvemento dun programa de seguimento e apoio á totalidade do PDI participante, que permita a realización do material docente e o deseño da actividade concreta en cada materia. Este programa deberá ter como produto as guías docentes con perspectiva de xénero
- Incorporar a perspectiva de xénero á orientación que se fai a través do PAT, polo menos coa finalidade de non transmitir estereotipos ao alumnado que limiten as súas posibilidades.

#### 5.2. INVESTIGACIÓN

Segundo se pode comprobar na diagnose, a investigación con perspectiva de xénero é minoritaria. Son moi poucos os grupos que traballan nesta liña, non hai case transversalidade de xénero nos diferentes ámbitos e non hai incorporación da perspectiva de xénero na maioría das liñas de investigación abertas. É preciso fomentar as liñas de investigación relacionadas coa igualdade, a calidade de vida, a conciliación, a violencia, a transmisión de valores igualitarios, o fomento da igualdade civil e a participación na toma de decisións. Sobre todos estes temas hai actualmente grupos de traballo e investigación na UVigo, mais son aínda poucos e a súa visibilidade non parece ser importante. O que se está a facer non se difunde e polo tanto non hai transferencia de coñecemento á sociedade.

Propostas:

- Analizar a perspectiva de xénero na Oferta de I+D da UVigo e asemade na transferencia dos resultados da investigación e propoñer medidas para a súa incorporación. Esta análise xa está iniciada nesta diagnose.
- Facer difusión dos equipos de investigación que incorporan a perspectiva de xénero a través das publicacións da UVigo, de xeito semellante a outros catálogos de equipos de investigación publicados pola oficina de I+D (OTRI), co obxectivo de que sexa unha ferramenta útil ás institucións, empresas e á sociedade en xeral.
- Facer prospección sobre as posibilidades de poñer en marcha proxectos con perspectiva de xénero no ámbito científico-tecnolóxico da UVigo. Por exemplo, potenciar liñas de investigación con perspectiva de xénero que superen o dominio masculino do sistema científico-tecnolóxico.

## 6.SERVIZOS E OFICINAS

Na diagnose realizada viuse que nos servizos e oficinas, en xeral, non hai incorporación da perspectiva de xénero e hai diferente grao de sensibilización e de coñecemento respecto das cuestións de xénero. Ademais, detectáronse necesidades sen atender, que con algo de esforzo, interese e, sobre todo, con compromiso e formación, serían relativamente doadas de satisfacer e producirían un efecto multiplicador incrementando a calidade do servizo. Por outro lado, deberíase aproveitar a oportunidade de contar con persoas dispostas a poñer en marcha medidas a favor da igualdade.

Propostas:

- Analizar con perspectiva de xénero os diferentes servizos e oficinas da UVigo e elaborar propostas de mellora. Análise xa iniciada nesta diagnose.
- Establecer un sistema de fomento de iniciativas e de incentivos ás boas prácticas en igualdade. Por exemplo, poñer en marcha un programa de **“compromiso coa igualdade”** dirixido a oficinas, servizos, centros,

departamentos, etc. que inclúa suxestións e un posible concurso de ideas e iniciativas para promover a igualdade.

- Servizo de Deportes. Este servizo de Extensión Cultural é un exemplo de boas prácticas porque non só conta con información e datos desagregados por sexo, senón que ten elaborada unha diagnose de necesidades e un plan de acción moi concreto. Neste programa pártese da necesidade de incrementar a práctica deportiva feminina e ir eliminando a segregación por xénero derivada da socialización estereotipada. Para as accións concretas hai que aproveitar a proposta do propio servizo de deportes que está moi ben razoada en función da convocatoria. Serve como exemplo de que cando a perspectiva de xénero está xa incorporada hai moito traballo adiantado.
- Ampliar os obxectivos do Gabinete Psicopedagóxico no sentido de orientalo tamén á violencia, acoso e discriminación por razón de xénero, para o cal habería que reforzar o servizo con recursos humanos sensibilizados e formados para este específico cometido. Sería moi importante mellorar a visibilidade deste servizo na web Universidade, así como provelo dun espazo físico apropiado para este tipo de atención.
- Extensión cultural. Ofrecer a toda a comunidade universitaria formación e sensibilización por medio de actos, obradoiros e cursos con perspectiva de xénero. Dar máis visibilidade á importante participación e logro das mozas creadoras da UVigo.
- Poñer en marcha na OTRI accións que favorezan a igualdade en todas as súas actuacións. Visibilizar o traballo das mulleres científicas e a ciencia con perspectiva de xénero, por exemplo na Semana da Ciencia, nas feiras, nas exposicións, nas xornadas, etc.
- Diseñar e implantar na OFOE dous programas de orientación e seguimento, un dirixido ás alumnas matriculadas e outro ás graduadas. Para levar a cabo estes programas precísase a formación específica das persoas implicadas, tanto no seu deseño, como na posta en marcha e avaliación en todo o proceso.
- Fomentar a cultura do emprendemento nas mulleres. Para isto pódense realizar a través da FUVI seminarios, encontros, xornadas, obradoiros e outras accións informativas que difundan a cultura emprendedora das mulleres. Particularmente

en contextos de proximidade e nos sectores nos que as mulleres aínda son excepción. No fomento da cultura emprendedora feminina ten gran importancia o mentorado; asemade, a posta en común de experiencias, de dificultades e de logros permite ter modelos, compartir experiencias, facer redes, afrontar dificultades, e desmontar estereotipos.

- Poñer en marcha un programa de apoio na maduración de ideas empresariais e de acompañamento no proceso de creación de empresas, en colaboración con organizacións e asociacións empresariais.



## **RECOMENDACIÓNS E CONSIDERACIÓNS METODOLÓXICAS PARA O DESEÑO DO PLAN DE IGUALDADE**

Esta última parte do informe pretende ofrecer unhas reflexións e recomendacións de carácter xeral e útiles na planificación, sobre cuestións previas, deseño e formulación, e participación.

En primeiro lugar, e como punto de partida, o deseño do plan debe ter en conta o marco de acción tanto no plano legal como no estratéxico; debe contar ademais cunha diagnose sobre a que se poidan sustentar os obxectivos e que permita establecer prioridades en función das necesidades e dos recursos.

Tamén é preciso analizar as estruturas, plans e programas existentes na institución, capaces de xeraren sinerxías ou de seren puntos de partida ou espazos aos que se debe incorporar a perspectiva de xénero. É fundamental incorporar como guía principal a transversalidade de xénero, que permitirá sumar esforzos, descubrir as novas formas de discriminación e avanzar na igualdade. Ademais a transversalidade supón dirixir accións a todo o campo de actuación da institución. A implicación de toda a comunidade universitaria e a súa participación activa en todas as súas fases é unha garantía de democracia, de calidade e de éxito.

O deseño do plan débese axustar ao retrato da realidade concreta derivada da diagnose, debe ser instrumental e servir como guía de traballo. Debe conter unha definición clara e concreta de obxectivos xerais, específicos e accións: por que, para que, como, canto e cando, quen, con quen e para quen de cara a facilitar tanto a implementación como a súa avaliación.

Neste sentido, debe estar clara a responsabilidade das accións, definir quen se responsabiliza de impulsalas, quen de facer o seguimento e quen da avaliación. Desde o punto de vista da poboación destinataria débense contemplar accións dirixidas ao conxunto da comunidade, aos colectivos específicos, ou incluso fóra da institución: outras institucións, outras universidades, á sociedade. Polo que respecta á implicación

non se debe deixar fóra ningunha parte; nas accións participarán cantas persoas, estruturas, oficinas, áreas, servizos, etc, sexa preciso, para crear sinerxías e efectos multiplicadores.

Para a implementación do plan é importante vincular as accións a estruturas existentes, reforzándoas se for necesario, ou creando novas estruturas. Ademais débese fomentar a masa crítica para que as persoas participen activamente en todo o proceso do plan. Asemade é necesario sumarse a outras redes pola igualdade e compartir e expandir boas prácticas e innovación.

A estrutura do futuro plan de igualdade da Universidade de Vigo debería fixar unhas liñas estratéxicas ou eixes básicos en torno aos que articular os obxectivos e accións, considerando a transversalidade de xénero como guía principal de traballo.

Neste momento hai outras cuestións importantes a ter en conta como a creación da Comisión de Igualdade e as subcomisións de traballo e de participación para a elaboración do plan propiamente dito.

## **12. BIBLIOGRAFÍA**



## 12. BIBLIOGRAFÍA

### Algunhas referencias bibliográficas

Acker, S. (1995) *Género y Educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres enseñanza y feminismo*. Madrid: Narcea.

Alonso, A. (2008) “Xénero e ciencia. Unha visión dende as políticas públicas galegas” *Andaina* número 49, 47-50. Santiago de Compostela.

Alvira, F. (1991) *Metodología de la evaluación de programas*. Madrid: CIS.

— (1997) *Metodología de la evaluación de programas: Un enfoque práctico*. Buenos Aires: Lumen.

Amorós, C. (1997) *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*. Madrid: Cátedra.

— (2005) *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias...para las luchas de las mujeres*. Madrid: Cátedra.

Astelarra, J. (1986) *Las mujeres podemos: otra visión política*. Barcelona: Icaria.

— (1990) *Participación política de las mujeres*. Madrid: Siglo XXI.

— (2005) *Veinte años de Políticas de Igualdad*. Valencia: Cátedra.

Beltrán, E., Sánchez, C. (1996) *Las ciudadanas y lo político*. Madrid, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Universidad Autónoma de Madrid.

Berstein, B. (2001) *La estructura del discurso pedagógico. Clases, códigos y control*, Vol 4. Madrid: Morata.

Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.) (1994) *Las mujeres y el trabajo*. Barcelona: Icaria.

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

Bustelo, M. (2004) *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Catarata.

Bustelo, M., Lombardo, E. (2007) *Políticas de igualdad en España y Europa*. Madrid: Cátedra

Campillo, N. (coord.) (2002) *Género, Ciudadanía y Sujeto Político. En torno a las Políticas de Igualdad*. Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona. Universitat de Valencia.

Carrasco, C., Alabart, A. y Mayordomo, T. (1997) *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*. Madrid, Instituto de la Mujer.

Carrasco, C. (ed.) (1999) *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria.

— (2001) *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona: Universitat de Barcelona.

Consejo Económico y Social de Andalucía; (2005) *Situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas*. Sevilla.

Durán, M<sup>a</sup> A. (coord.) (1995) *Mujeres y hombres en la formación de la Teoría sociológica*. Madrid. CIS.

Fariña, M<sup>a</sup> J., Mayobre, P., Suárez, B.(Coord.) (2007) *O reto da igualdade*. Vigo: Universidade de Vigo.

Ferber, M. y Nelson, J. (eds.) (2004) *Más allá del hombre económico*. Valencia: Cátedra.

García de León, M<sup>a</sup> A. (1994) *Élites discriminadas*. Barcelona: Anthropos.

— (2007) “Las científicas sociales: una investigación-acción” *Libro Homenaje a Carlos Moya*. Madrid: CIS.

García de León, M<sup>a</sup> A y García de Cortázar, M. (2001) *Las académicas (Profesorado universitario y género)*. Madrid: Instituto de la Mujer

García Prince, E (2003) *Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas*. Caracas: Fundación Friedrich Ebert.

Gilligan, C. (1985) *La moral y la teoría*. México: FCE

Gomá, R. y Subirats, J. (coords.) (1998) *Políticas públicas en España*, Barcelona: Ariel.

Lameiras, M., Rodríguez, Y., Carrera, V., Calado, M., (2006) *Profesoras e profesores no sistema universitario galego*. SGI, Xunta de Galicia.

Lombardo, E. (2004) *La europeización de la política española de igualdad de género*. Valencia: Tirant lo blanch.

Mead, M. (1972) *Educación y cultura*. Buenos Aires: Paidós.

Martinez, C. y Montero, M.J. (1997) *¿Qué ha supuesto la Conferencia de Beijing para las mujeres?* Madrid: MTAS.

Maruani, M., Rogerat, C. y Torns, T. (dirs.) (2000) *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria.

Maruani, M. (2000) *Trabajo y el empleo de las mujeres*, Madrid: Editorial Fundamentos, Colección Ciencia.

Meentzen, A., Gomáriz, E., (2003) “La democracia de género en el marco de las estrategias de acción”, en Meentzen, A., Gomáriz, E.,(comps) *Democracia de género, una propuesta inclusiva*, El Salvador: Ediciones Böll.

Miedziam, M. (1996) *Chicos son hombres serán: cómo romper los lazos entre masculinidad y violencia*. Madrid: Horas y horas.

MEC (2007): *Académicas en cifras*. Madrid: Unidad de Mujer y Ciencia

Navarro, A. e Vega, C. (2007) *Mediaciones y traslaciones. Gramáticas visuales de la violencia machista en la universidad*. Madrid: Traficantes de sueños.

Pérez Sedeño, E et alt (2000) *La presencia de las mujeres en el sistema educativo*, Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto de la Mujer.

Rosilli, M. (ed.), (2001) *Políticas de género en la Unión Europea*, Madrid: Narcea.

Sanchez Romero, M<sup>a</sup> R. (2005) *La mujer en la dirección y gestión de las organizaciones universitarias: problemática, estilos de liderazgo y contribución al desarrollo institucional*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Stiegler, B. (2003) “¿Qué es gender mainstreaming?”, en Meentzen, A., Gomáriz, E.,(comps) *Democracia de género, una propuesta inclusiva*. El Salvador: Ediciones Böll.

Torrabadella, L., Tejero, E. Y Lemkow, L. (2001) *Mujeres y lucha cotidiana por el bienestar*, Barcelona: Icaria.

Torres Ramírez,I. (2005) *Miradas desde la perspectiva de género*. Madrid: Narcea.



Tough, J. (1989) *Lenguaje y educación: el uso curricular del habla en la escuela desde los siete años*. Madrid: Visor.

Touraine, A. (1993) *Crítica de la modernidad*. Madrid: Temas de hoy

Traba, A., Varela, L. (1998) “Políticas de igualdad. Planes de igualdad.” Congreso Español de Sociología. A Coruña

— (2007) “As políticas de igualdade nos concellos” en IV Congreso Ástur-Galaico de Sociología. Universidade da Coruña.

Valcárcel, A. (1997) *La política de las mujeres*. Madrid:, Cátedra.

Varela, L., Traba, A (2003) II Plan Municipal para a igualdade de oportunidades e de trato das mulleres de Vigo 2003-2004. Concellería da Muller. Concello de Vigo.

— (2005) Políticas públicas para la igualdad entre hombres y mujeres. Congreso virtual igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. EQUAL. Savia Femenina. Zaragoza.

— (2007) “Aproximación a la realidad de las mujeres emprendedoras del sur de Galicia. Representaciones, trayectorias y estrategias”. IX Congreso español de Sociología. Barcelona.

— (2007) “Informe de avaliación da integración da perspectiva de xénero no proxecto Equal Conta con Elas” .Vigo

— (2007) “Informe de avaliación dos Bancos do Tempo” Experiencia piloto do proxecto Equal Conta con Elas”. Vigo

Vedung, E. (1997) *Evaluación de políticas públicas y programas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Walby, S. (2004) “Mainstreaming de Género: Uniendo la teoría con la práctica”. Ponencia para las Jornadas “Mainstreaming de Género: conceptos y estrategias políticas y técnicas”. Andalucía.

Wirth, L., (2002) *Romper el techo de cristal*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes OIT.

Xunta de Galicia (2007) *As mulleres no sistema educativo de Galicia: situación actual*. Cadernos da Unidade de Muller e Ciencia N° 001.

### **Outras referencias**

Informes, plans de traballo, recomendacións e directivas da UE.

Informes e estatísticas de Universidades do MEC

Diagnoses de Igualdade e Plans de Igualdade das universidades estatais.

Investigacións sobre a situación das mulleres nas universidades españolas.

Guías e Manuais para a incorporación da perspectiva de xénero.

Unidades Didácticas para incorporar a igualdade.

Exemplos de Boas Prácticas na consideración da igualdade.

Informes de Avaliación da Implementación das leis de igualdade.

## **13. ANEXO 1. GRÁFICAS E TÁBOAS.**



## 13. ANEXO 1. GRÁFICAS E TÁBOAS

### RELACIÓN DE GRÁFICAS.

GRÁFICAS :	Páx
GRÁFICA 3.1.1. DISTRIBUCIÓN DO ALUMNADO POR SEXO. CURSO 2008/2009	19
GRÁFICA 3.1.2. EVOLUCIÓN DO ALUMNADO NA UNIVERSIDADE DE VIGO	20
GRÁFICA 3.1.3. % DE MULLERES E HOMES POR ÁMBITO. CURSO 2007/2008	22
GRÁFICA 3.1.4. EVOLUCIÓN DA DISTRIB. PORC. DE MULLERES. ÁMBITO CIENTÍFICO	26
GRÁFICA 3.1.5. EVOLUCIÓN DA DISTRIB. PORC. DE MULLERES. ÁMBITO XUR-SOCIAL	26
GRÁFICA 3.1.6. EVOLUCIÓN DA DISTRIB. PORC. DE MULLERES. ÁMBITO HUMANÍSTICO	27
GRÁFICA 3.1.7. EVOLUCIÓN DA DISTRIB. PORC. DE MULLERES. ÁMBITO CC. DA SAÚDE	27
GRÁFICA 3.1.8. EVOLUCIÓN DA DISTRIB. PORC. DE MULLERS. ÁMBITO TECNOLÓXICO	27
GRÁFICA 3.1.9. DISTR. PORC. DE HOMES E MULLERES POR ÁMBITOS. CURSO 2007/2008	29
GRÁFICA 3.1.10. %. DE MULLERES POR CENTRO. CAMPUS VIGO	37
GRÁFICA 3.1.11. % DE MULLERES POR CENTRO. CAMPUS OURENSE	37
GRÁFICA 3.1.12. % DE MULLERES POR CENTRO. CAMPUS PONTEVEDRA	37
GRÁFICA 3.1.13. % DE MULLERES MATRICULADAS EN 3º CICLO POR CAMPUS	38
GRÁFICA 3.1.14. % DE MULLERES MATRICULADAS EN 3º CICLO POR ÁMBITO	39
GRÁFICA 3.1.15. % DE MULLERES MATRICULADAS EN 3º CICLO POR IDADE	39
GRÁFICA 3.1.16. % DE MULLERES MATRICULADAS EN POP-MASTER POR CAMPUS	40
GRÁFICA 3.1.17. % DE MULLERES MATRICULADAS EN POP-MASTER POR IDADE	41
GRÁFICA 3.1.18. PROGRAMA DE MAIORES. PORCENTAXES POR SEXO	43
GRÁFICA 3.1.19. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNADO GRADUADO	43
GRÁFICA 3.1.20. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNADO GRADUADO POR ÁMBITO	44
GRÁFICA 3.1.21. DISTRIBUCIÓN DE ALUMNADO GRADUADO. POR CICLO	44
GRÁFICA 3.1.22. DISTRIBUCIÓN DO ALUMNADO GRADUADO. POR IDADE	45
GRÁFICA 3.1.23. ALUMNADO GRADUADO EN 3º CICLO POR ÁMBITO.	46
GRÁFICA 3.1.24. EVOLUCIÓN. ALUMNADO QUE OBTIVO O D.E.A.	48
GRÁFICA 3.1.25. EVOL. ALUMNADO QUE ACADOU O TÍTULO DE DOUTOR/A POR ANO	49
GRÁFICA 3.1.26. RESUMO DA SITUACIÓN. ALUMNADO	50
GRÁFICA 3.1.27. EVOLUCIÓN DA % DE MATERIAS SUPERADAS	54
GRÁFICA 3.1.28. EVOLUCIÓN DA RATIO SUPERADOS SOBRE SUSPENSOS	55
GRÁFICA 3.1.29. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MATRÍCULAS SOBRE PRESENTADOS	58

GRÁFICA 3.1.30. EVOLUCIÓN DO Nº MEDIO ANOS ATA A GRADUACIÓN	61
GRÁFICA 3.1.31. ACCESO Á UNIVERSIDADE DE VIGO CON NOTA ENTRE 9,1 E 10	62
GRÁFICA 3.2.1.1. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO. ANO 2008	72
GRÁFICA 3.2.1.2 PROFESORADO. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO	73
GRÁFICA 3.2.1.3. CATEDRÁTICAS/OS DE UNIVERSIDADE. DISTRIBUCIÓN POR SEXO	74
GRÁFICA 3.2.1.4. TITULARES DE UNIVERSIDADE	75
GRÁFICA 3.2.1.5. CATEDRÁTICAS/OS ESCOLA UNIVERSITARIA	75
GRÁFICA 3.2.1.6. TITULARES DE ESCOLA UNIVERSITARIA	75
GRÁFICA 3.2.1.7. PROFESORADO CONTRATADO DOUTOR	75
GRÁFICA 3.2.1.8. CATEDRÁTICAS/OS DE UNIVERSIDADE. EVOLUCIÓN	77
GRÁFICA 3.2.1.9. TITULARES DE UNIVERSIDADE. EVOLUCIÓN	77
GRÁFICA 3.2.1.10. CATEDRÁTICAS/OS DE ESC. UNIV. EVOLUCIÓN	78
GRÁFICA 3.2.1.11. TITULARES DE ESCOLA UNIVERSITARIA. EVOLUCIÓN	78
GRÁFICA 3.2.1.12. PROFESORADO CONTRATADO DOUTOR. EVOLUCIÓN	78
GRÁFICA 3.2.1.13. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR CATEGORÍAS	81
GRÁFICA 3.2.1.14. DISTRIBUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO CIENTÍFICO	86
GRÁFICA 3.2.1.15. DISTRIBUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO HUMANÍSTICO	87
GRÁFICA 3.2.1.16. DISTRIBUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO TECNOLÓXICO	87
GRÁFICA 3.2.1.17. DISTRIBUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO XURÍDICO-SOCIAL	87
GRÁFICA 3.2.1.18. EVOLUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO CIENTÍFICO	89
GRÁFICA 3.2.1.19. EVOLUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO HUMANÍSTICO	89
GRÁFICA 3.2.1.20. EVOLUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO TECNOLÓXICO	89
GRÁFICA 3.2.1.21. EVOLUCIÓN POR SEXO, ÁMBITO XURÍDICO-SOCIAL	90
GRÁFICA 3.2.1.22. QUINQUENIOS DE DOCENCIA	95
GRÁFICA 3.2.1.23. SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN	96
GRÁFICA 3.2.1.24. COMPLEMENTO CARGO ACADÉMICO. EVOLUCIÓN	97
GRÁFICA 3.2.1.25. SEXENIOS POR SEXO. EVOLUCIÓN	97
GRÁFICA 3.2.1.26. SEXENIOS: CANTIDADES TOTAIS MEDIAS POR SEXO	98
GRÁFICA 3.2.2.1. INVESTIGADORAS/ES PRINCIPAIS. 2008	101
GRÁFICA 3.2.2.2. INVESTIGADORAS/ES PRINCIPAIS. EVOLUCIÓN	102
GRÁFICA 3.2.2.3. INVESTIGADORAS/ES PRINCIPAIS POR ÁMBITO. EVOLUCIÓN	103
GRÁFICA 3.2.2.4. INVESTIGADORAS/ES PRINCIPAIS POR ÁMBITO. 2003-2008	104
GRÁFICA 3.2.2.5. DISTR. PORC. CONTRATOS PROGRAMA CON GRUPOS DE REFERENCIA	112
GRÁFICA 3.2.2.6. DISTR.PORC. CONTRATOS PROGRAMA CON GRUPOS CONSOLIDADOS	113
GRÁFICA 3.2.2.7. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. CONGRESOS	117
GRÁFICA 3.2.2.8. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. SEMINARIOS	119
GRÁFICA 3.2.2.9. DISTR. PORCENTUAL. VISITA INVESTIGADORAS/ES	120

GRÁFICA 3.2.2.10. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. BOLSAS DE VIAXE	121
GRÁFICA 3.2.2.11. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. ESTADÍAS	122
GRÁFICA 3.2.2.12. DISTR. PORCENTUAL. TERCEIRO CICLO	123
GRÁFICA 3.2.2.13. DISTR. PORCENTUAL. AXUDAS PREDOUTORAIS	125
GRÁFICA 3.3.1. DISTRIBUCIÓN DO PAS. 2008 NA UVIGO	143
GRÁFICA 3.3.2. EVOLUCIÓN DA % DE MULLERES E HOMES	144
GRÁFICA 3.3.3. DISTR. ENTRE PERSOAL FUNCIONARIO E LABORAL SEGUNDO O SEXO	145
GRÁFICA 3.3.4. DISTRIBUCIÓN DO PAS FUNCIONARIO	146
GRÁFICA 3.3.5. DISTRIBUCIÓN DO PAS LABORAL	147
GRÁFICA 3.3.6. PAS FUNCIONARIO E LABORAL. 2008	148
GRÁFICA 3.3.7. PAS. PERSOAL FUNCIONARIO POR GRUPO	148
GRÁFICA 3.3.8. PAS. PERSOAL CONTRATADO POR GRUPO	149
GRÁFICA 3.3.9. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO A	150
GRÁFICA 3.3.10. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO B	151
GRÁFICA 3.3.11. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO C	151
GRÁFICA 3.3.12. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO D	151
GRÁFICA 3.3.13. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO I	153
GRÁFICA 3.3.14. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO II	153
GRÁFICA 3.3.15. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO III	153
GRÁFICA 3.3.16. EVOLUCIÓN DA PORC. DE MULLERES NO GRUPO IV	154
GRÁFICA 3.3.17. TOTAL PAS. DISTRIBUCIÓN PORC. POR GRUPO DE IDADE	155
GRÁFICA 3.3.18. CURSOS E ACCIÓN FORMATIVAS	157
GRÁFICA 3.3.19. ABSENTISMO TOTAL POR SEXO. PAS	159
GRÁFICA 3.3.20. ABSENTISMO POR ENFERMIDADE POR SEXO. PAS	160
GRÁFICA 3.4.1. CLAUSTRO. COMPOSICIÓN XERAL	165
GRÁFICA 3.4.2. CLAUSTRO ALUMNADO	166
GRÁFICA 3.4.3. CLAUSTRO. PROFESORADO	167
GRÁFICA 3.4.4. CLAUSTRO. PAS	168
GRÁFICA 3.4.5. CONSELLO DE GOBERNO. COMPOSICIÓN XERAL	170
GRÁFICA 3.4.6. CONSELLO DE GOBERNO. EQUIPOS REITORAIS	171
GRÁFICA 3.4.7. CONSELLO DE GOBERNO. DECANATOS/DIRECCIONS	171
GRÁFICA 3.4.8. CONSELLO DE GOBERNO. PDI FUNC. DOUTOR/A	172
GRÁFICA 3.4.9. CONSELLO DE GOBERNO. OUTRO PDI –B	172
GRÁFICA 3.4.10. CONSELLO DE GOBERNO. ESTUDANTES	173
GRÁFICA 3.4.11. CONSELLO DE GOBERNO. PAS	174
GRÁFICA 3.4.12. EQUIPOS DIRECTIVOS DOS CENTROS. VIGO	186
GRÁFICA 3.4.13. EQUIPOS DIRECTIVOS DOS CENTROS. OURENSE	186

GRÁFICA 3.4.14. EQUIPOS DIRECTIVOS DOS CENTROS. PONTEVEDRA	186
GRÁFICA 3.4.15. XUNTA PDI. 2007	191
GRÁFICA 3.4.16. COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL. 2007	192
GRÁFICA 4.1. INSERCIÓN LABORAL ALUMNADO POR SEXO	207
GRÁFICA 4.2. FAVORECER AO SEXO MENOS REPRESENTADO.ALUMNADO	208
GRÁFICA 4.3. FAVORECER AO SEXO MENOS REPRESENTADO. PDI	209
GRÁFICA 4.4. FAVORECER AO SEXO MENOS REPRESENTADO. PAS	209
GRÁFICA 4.5. ESTUDOS E PROFESÍONS MÁIS APROPIADOS POR SEXO	210
GRÁFICA 4.6. PRESENZA E PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA	211
GRÁFICA 4.7. COÑ. SIT. FAVOREZA/PREXUDIQUE POR RAZÓN DE SEXO. ALUMNADO	212
GRÁFICA 4.8. COÑ. SIT. FAVOREZA/PREXUDIQUE POR RAZÓN DE SEXO. PDI	213
GRÁFICA 4.9.COÑ. SIT. FAVOREZA/ PREXUDIQUE POR RAZÓN DE SEXO. PAS	213
GRÁFICA 4.10. COMPORTAMENTOS SEXISTAS. ALUMNADO	216
GRÁFICA 4.11. COMPORTAMENTOS SEXISTAS. PDI	217
GRÁFICA 4.12. COMPORTAMENTOS SEXISTAS. PAS	217
GRÁFICA 4.13. COÑECEMENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL. ALUMNADO	218
GRÁFICA 4.14. COÑECEMENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL. PDI	219
GRÁFICA 4.15. COÑECEMENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL. PAS	219
GRÁFICA 4.16. COÑECEMENTO DE CÓMO OU ONDE DENUNCIAR. ALUMNADO	220
GRÁFICA 4.17. NECESIDADE DE IMPULSAR A IGUALDADE. ALUMNADO	221
GRÁFICA 4.18. COÑECEMENTO DA EXISTENCIA DE POLÍTICAS DE IGUALDADE.	222
GRÁFICA 4.19. COÑECEMENTO DO QUE SE FAI NA U. DE VIGO. PDI.	223
GRÁFICA 4.20. CONCILIACIÓN OBRIGAS E NEC. PERSOAIS, FAM. E LABORAIS. PAS	224
GRÁFICA 4.21. CONCILIACIÓN; XORNADA LABORAL. PAS	225
GRÁFICA 4.22. MELLORES POSIBILIDADES DE ACCESO. PDI.	228
GRÁFICA 4.23. MELLORES POSIBILIDADES NA PROMOCIÓN. PDI	230
GRÁFICA 4.24. INFLUENCIA NEGATIVA DE SER MULLER NO TRATO RESPECTUOSO. PDI	231
GRÁFICA 4.25. INFLUENCIA NEG. SER MULLER NO ACCESO A POSTOS DE DIREC. PDI	232
GRÁFICA 4.26. INFLUENCIA NEG. SER MULLER NO RECOÑECEMENTO PÚBLICO. PDI	233
GRÁFICA 4.27. NECESIDADE DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE. PDI	235



## RELACIÓN DE TÁBOAS

TÁBOAS :	Páx
TÁBOA 3.1.1. EVOLUCIÓN DO ALUMNADO POR SEXO	20
TÁBOA 3.1.2. EVOLUCIÓN ALUMNADO MATRICULADO NO 1º CICLO	21
TÁBOA 3.1.3. EVOLUCIÓN ALUMNADO MATRICULADO NO 2º CICLO	21
TÁBOA 3.1.4. EVOLUCIÓN DO ALUMNADO MATRICULADO POR ÁMBITO	24
TÁBOA 3.1.5. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DO ALUMNADO POR SEXO E ÁMBITO	25
TÁBOA 3.1.6. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE ALUMNAS POR ÁMBITOS	28
TÁBOA 3.1.7. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE ALUMNOS (HOMES) POR ÁMBITO	28
TÁBOA 3.1.8. PORC. DE MULLERES POR TITULACIÓN. ÁMBITO XUR.-SOC.	31
TÁBOA 3.1.9. % DE MULLERES POR TITULACIÓN. ÁMBITO TECNOLÓXICO	33
TÁBOA 3.1.10. % DE MULLERES POR TITULACIÓN. ÁMBITO CIENTÍFICO	34
TÁBOA 3.1.11. % DE MULLERES POR TITULACIÓN. ÁMBITO CC. DA SAÚDE	34
TÁBOA 3.1.12. % DE MULLERES POR TITULACIÓN. ÁMBITO HUMANÍSTICO	35
TÁBOA 3.1.13. PORC. MULLERES POR CENTROS E COLECTIVO. 2008/2009	36
TÁBOA 3.1.14. PROGRAMA DE MAIORES. ALUMNADO MATRICULADO	42
TÁBOA 3.1.15. EVOLUCIÓN DO ALUMNADO GRADUADO POR SEXO	45
TÁBOA 3.1.16. ALUMNADO QUE OBTIVO O D.E.A.	47
TÁBOA 3.1.17. TESES INCRITAS E LIDAS. CURSO 2008/2009	48
TÁBOA 3.1.18. ALUMNADO QUE ACADOU O TÍTULO DE DOUTOR/A	49
TÁBOA 3.1.19. RESUMO DA SITUACIÓN	50
TÁBOA 3.1.20. % DE MATERIAS SUPERADAS POR CURSO	53
TÁBOA 3.1.21. R1: RATIO SUPERADOS SOBRE SUSPENSOS	55
TÁBOA 3.1.22. R2: RATIO SUPERADOS SOBRE SUSPENSOS E NON PRESENTADOS	56
TÁBOA 3.1.23. R3: RATIO NON PRESENTADOS SOBRE PRESENTADOS	57
TÁBOA 3.1.24. P1: % DE MATRÍCULAS SOBRE PRESENTADOS	58
TÁBOA 3.1.25. P2: % DE MATRÍCULAS E SOBRESALIENTES SOBRE PRESENTADOS	59
TÁBOA 3.1.26. P3: % DE APROBADOS SOBRE SUPERADOS	60
TÁBOA 3.1.27. NÚMERO DE ANOS DE PERMANENCIA ATA GRADUARSE	61
TÁBOA 3.1.28. ACCESO Á UNIVERSIDADE DE VIGO CON NOTA ENTRE 9,1 E 10	62
TÁBOA 3.1.29. PORC. DE MULLERES SEGUNDO DISTINTOS TRAMOS DE ACCESO	63
TÁBOA 3.2.1.1. PROFESORADO. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO	72
TÁBOA 3.2.1.2. PROFESORADO POR CATEGORÍA. ANO 2008	74
TÁBOA 3.2.1.3. PROFESORADO FUNCIONARIO. EVOLUCIÓN	76
TÁBOA 3.2.1.4. PROFESORADO CONTRATADO. EVOLUCIÓN	77

TÁBOA 3.2.1.5. COCIENTES TU/CU, TOTAL/CU.	82
TÁBOA 3.2.1.6. EVOLUCIÓN DOS ÍNDICES I1, I2.	83
TÁBOA 3.2.1.7. DEFICIT DE CATEDRÁTICAS	84
TÁBOA 3.2.1.8. DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITOS. ANO 2008	86
TÁBOA 3.2.1.9. EVOLUCIÓN DO PROFESORADO POR ÁMBITO	88
TÁBOA 3.2.1.10. DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO E CATEGORÍA. ANO 2008	93
TÁBOA 3.2.1.11. QUINQUENIOS DE DOCENCIA	94
TÁBOA 3.2.1.12. SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN	95
TÁBOA 3.2.1.13. RESUMO DE COMPLEMENTOS POR SEXO. ANO 2008	96
TÁBOA 3.2.1.14. ANOS SABÁTICOS CONCEDIDOS	100
TÁBOA 3.2.1.15. PRESTACIÓN MATERNIDADE/SÓ COTIZ. EMPRESA	100
TÁBOA 3.2.2.1. INVESTIGADOR/A PRINCIPAL. EVOLUCIÓN	102
TÁBOA 3.2.2.2. INVESTIGADORAS/ES PRINCIPAIS POR ÁMBITO	103
TÁBOA 3.2.2.3. PROXECTOS POR ORGANISMOS FINANCIADORES. ANO 2007	105
TÁBOA 3.2.2.4. PROXECTOS E CUANTÍA DOS RECURSOS. 2007	106
TÁBOA 3.2.2.5. PROXECTOS POR NIVEL XEOGRÁFICA	106
TÁBOA 3.2.2.6. PROXECTOS POR CAMPUS	106
TÁBOA 3.2.2.7. PROXECTOS POR ÁMBITOS	107
TÁBOA 3.2.2.8. CATEGORÍA DOS INVESTIGADORAS/ES PRINCIPAIS	107
TÁBOA 3.2.2.9. PROXECTOS POR CENTROS DO CAMPUS DE VIGO	108
TÁBOA 3.2.2.10. PROXECTOS POR CENTROS DO CAMPUS DE PONTEVEDRA	108
TÁBOA 3.2.2.11. PROXECTOS POR CENTROS DO CAMPUS DE OURENSE	108
TÁBOA 3.2.2.12. PROXECTOS POR DEPARTAMENTO ÁMBITO CIENTÍFICO	109
TÁBOA 3.2.2.13. PROXECTOS POR DEPARTAMENTO.ÁMBITO HUMANÍSTICO	109
TÁBOA 3.2.2.14. PROXECTOS POR DEPARTAMENTO. ÁMBITO TECNOLÓXICO	109
TÁBOA 3.2.2.15. PROXECTOS POR DEPARTAMENTO. ÁMBITO XURÍDICO-SOCIAL	110
TÁBOA 3.2.2.16. % DE MULLERES PERSOAL INVESTIGADOR CONTRATADO MEC. IDADE	110
TÁBOA 3.2.2.17. CONTRATOS PROGRAMA CON GRUPOS DE REFERENCIA	112
TÁBOA 3.2.2.18. CONTRATOS PROGRAMA CON GRUPOS CONSOLIDADOS	113
TÁBOA 3.2.2.19. SUBV.Á INVEST. ÁREAS EMERXENTES PARA GRUPOS EN FORMACIÓN	115
TÁBOA 3.2.2.20. CONGRESOS	117
TÁBOA 3.2.2.21. ENCONTROS	118
TÁBOA 3.2.2.22. SEMINARIOS	118
TÁBOA 3.2.2.23. VISITA INVESTIGADORAS/ES	119
TÁBOA 3.2.2.24. BOLSAS DE VIAXE	120
TÁBOA 3.2.2.25. ESTADÍAS	122
TÁBOA 3.2.2.26. BOLSAS DE TERCEIRO CICLO	123

TÁBOA 3.2.2.27. AXUDAS PREDOUTORAIS	125
TÁBOA 3.2.2.28. INVESTIGADORAS/ES DE CONVOCATORIAS COMPETITIVAS.2007	127
TÁBOA 3.2.2.29. COMPOSICIÓN DOS EQUIPOS. POR SEXO E ÁMBITO	137
TÁBOA 3.2.2.30. DIRECCIÓN DOS EQUIPOS POR SEXO E POR ÁMBITO	137
TÁBOA 3.3.1. % DE MULLERES E HOMES NO PAS	143
TÁBOA 3.3.2. DISTRIBUCIÓN DO PAS POR GRUPOS	144
TÁBOA 3.3.3. DISTRIBUCIÓN PAS. FUNCIONARIO	146
TÁBOA 3.3.4. DISTRIBUCIÓN PAS. LABORAL	147
TÁBOA 3.3.5. PORC. DE MULLERES POR GRUPO. PERSOAL FUNCIONARIO	150
TÁBOA 3.3.6. % MULLERES POR GRUPO PERSOAL LABORAL	152
TÁBOA 3.3.7. DISTRIBUCIÓN PORC. DO PAS. POR GRUPOS DE IDADE. 2007	154
TÁBOA 3.3.8. DISTRIBUCIÓN DO PAS POR CENTRO DE TRABALLO	156
TÁBOA 3.3.9. DISTRIBUCIÓN POR CENTRO DE TRABALLO E CATEGORÍA	156
TÁBOA 3.3.10. CURSOS E ACCIÓN FORMATIVAS	157
TÁBOA 3.3.11. ABSENTISMO TOTAL POR SEXO. PAS.	159
TÁBOA 3.3.12. ABSENTISMO POR ENFERMIDADE. PAS.	160
TÁBOA 3.4.1. COMPOSICIÓN DO CLAUSTRO	164
TÁBOA 3.4.2. COMPOSICIÓN DO CLAUSTRO. ALUMNADO	165
TÁBOA 3.4.3. COMPOSICIÓN DO CLAUSTRO. PROFESORADO	167
TÁBOA 3.4.4. COMPOSICIÓN DO CLAUSTRO. PAS.	168
TÁBOA 3.4.5. XUNTAS DE CENTRO. UNIVERSIDADE DE VIGO	178
TÁBOA 3.4.6. XUNTAS DE CENTRO. CAMPUS DE VIGO	178
TÁBOA 3.4.7. XUNTAS DE CENTRO. CAMPUS DE OURENSE	179
TÁBOA 3.4.8. XUNTAS DE CENTRO. CAMPUS DE PONTEVEDRA	179
TÁBOA 3.4.9. DIRECTOR/A DE DEPARTAMENTO	182
TÁBOA 3.4.10. SECRETARIA/O DE DEPARTAMENTO	182
TÁBOA 3.4.11. DIRECTORAS/ES E DECANAS/OS DE CENTRO	187
TÁBOA 3.4.12. VICEDECANATOS E SUBDIRECCIÓN DE CENTRO	188
TÁBOA 3.4.13. SECRETARÍAS DE CENTRO	188
TÁBOA 3.4.14. REPRESENTACIÓN SINDICAL	190
TÁBOA 3.4.15. COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL	192
TÁBOA 3.4.16. XUNTA PAS ACTUAL: ELECCIÓN 2006	193
TÁBOA 3.4.17. COMITÉ DE EMPRESA ACTUAL. PAS LABORAL.ELECC.2007	194
TÁBOA 3.4.18. COMITÉ DE EMPRESA PAS LABORAL. COMISIÓNS. 2007	194
TÁBOA 4.1. REALIZACIÓN DE ACTIVIDADE REMUNERADA. ALUMNADO	198
TÁBOA 4.2. HORAS SEMANAIS DE ESTUDO E FORMACIÓN	200
TÁBOA 4.3. HORAS SEMANAIS DE ESTUDO E FORMACIÓN POR SEXO	200

TÁBOA 4.4. HORAS SEMANAIS PARA ACTIVIDADES PERSOAIS	201
TÁBOA 4.5. HORAS SEMANAIS PARA ACTIVIDADES PERSOAIS POR SEXO	201
TÁBOA 4.6. HORAS SEM. PARA TRABALLO DOMÉSTICO E OBRIGAS FAMILIARES	202
TÁBOA 4.7. HORAS SEM. PARA TRAB. DOMÉSTICO E OBRIGAS FAMILIARES. POR SEXO	202
TÁBOA 4.8. HORAS SEMANAIS PARA TRABALLO REMUNERADO	202
TÁBOA 4.9. HORAS SEMANAIS PARA TRABALLO REMUNERADO POR SEXO	203
TÁBOA 4.10. HORAS SEMANAIS PARA TRABALLO VOLUNTARIO	203
TÁBOA 4.11. HORAS SEMANAIS PARA TRABALLO VOLUNTARIO POR SEXO	203
TÁBOA 4.12. HORAS SEMANAIS PARA DESPRAZAMENTOS	204
TÁBOA 4.13. HORAS SEMANAIS PARA DESPRAZAMENTOS	204
TÁBOA 4.14. HORAS SEMANAIS DEDICADAS A ACTIVIDADES. PROMEDIO DE HORAS	205
TÁBOA 4.15. ESTADISTICOS DO TEST DE KRUSKAL WALLIS	205
TÁBOA 4.16. RANGO MEDIO E VALOR P CONTRASTE DE MANN-WHITNEY	206
TÁBOA 4.17. INSERCIÓN LABORAL ALUMNADO POR SEXO	207
TÁBOA 4.18. FAVORECER AO SEXO MENOS REPRESENTADO	208
TÁBOA 4.19. ESTUDOS E PROFESIÓN MÁIS APROPIADOS POR SEXO	210
TÁBOA 4.20. PRESENZA E PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA	211
TÁBOA 4.21. COÑ. SIT. FAVOREZA/PREXUDIQUE A UNHA PERSOA POR RAZÓN DE SEXO	212
TÁBOA 4.22. COÑ.SIT.FAVOREZA/PREXUDIQUE POR SER HOME OU MULLER. ALUMNADO	214
TÁBOA 4.23. COÑ.SIT.FAVOREZA/PREXUDIQUE POR SER HOME OU MULLER. PDI	215
TÁBOA 4.24. COÑ.SIT.FAVOREZA/PREXUDIQUE POR SER HOME OU MULLER. PAS	215
TÁBOA 4.25. COMPORTAMENTOS SEXISTAS NO AMBIENTE UNIVERSITARIO	216
TÁBOA 4.26. COÑECEMENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL NA UVIGO	218
TÁBOA 4.27. COÑECEMENTO DE CÓMO OU ONDE DENUNCIAR UN ACOSO SEXUAL	220
TÁBOA 4.28. NECESIDAD DE IMPULSAR A IGUALDADE ENTRE HOMES E MULLERES	221
TÁBOA 4.29. COÑECEMENTO DA EXISTENCIA DE POLÍTICAS DE IGUALDADE	222
TÁBOA 4.30. COÑECEMENTO DO QUE SE FAI NA UVIGO	223
TÁBOA 4.31. CONC. DAS OBRIGAS E NECESIDADES PERSOAIS, FAMILIARES E LABORAIS	224
TÁBOA 4.32. CONCILIACIÓN: XORNADA LABORAL	225
TÁBOA 4.33. CONCILIACIÓN: HOR. REUNIÓN DE TRABALLO OU FORMACIÓN	226
TÁBOA 4.34. CONCILIACIÓN: LUGAR DE TRABALLO	226
TÁBOA 4.35. ESTRATEXIAS DE COOPERACIÓN E SOLIDARIEDADE	227
TÁBOA 4.36. MELLORES POSIBILIDADES DE ACCESO	228
TÁBOA 4.37. MELLORES POSIBILIDADES DE FORMACIÓN	229
TÁBOA 4.38. MELLORES POSIBILIDADES NA PROMOCIÓN	230
TÁBOA 4.39. INFLUENCIA NEGATIVA DE SER MULLER NO TRATO RESPECTUOSO	231
TÁBOA 4.40. INFL. NEGATIVA DE SER MULLER NO ACCESO A POSTOS DE DIRECCIÓN	232

TÁBOA 4.41. INFLUENCIA NEGATIVA DE SER MULLER NO RECOÑECIMENTO PÚBLICO	233
TÁBOA 4.42. IMPORTANCIA DA EXISTENCIA DE EQUILIBRIO DE MULLERES E HOMES	234
TÁBOA 4.43. EXISTE NA UVIGO UNHA PARTICIPACIÓN EQUIL. DE HOMES E MULLERES	234
TÁBOA 4.44. NECESIDADE DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE	235
TÁBOA 4.45. MEDIDAS E NECESIDADES. ALUMNADO. (i)	238
TÁBOA 4.46. MEDIDAS E NECESIDADES. ALUMNADO (ii)	239
TÁBOA 4.47. MEDIDAS E NECESIDADES. ALUMNADO (iii)	240
TÁBOA 4.48. MEDIDAS E NECESIDADES. ALUMNADO (iv)	241
TÁBOA 4.49. MEDIDAS E NECESIDADES. PDI e PAS (i)	242
TÁBOA 4.50. MEDIDAS E NECESIDADES. PDI e PAS (ii)	243
TÁBOA 4.51. MEDIDAS E NECESIDADES. PDI e PAS (iii)	244
TÁBOA 4.52. MEDIDAS E NECESIDADES. PDI e PAS (iv)	245



## **14. ANEXO 2. NORMATIVA**





## 14. ANEXO 2. NORMATIVA

### Normativa estatal

Lei 30/2003 sobre medidas de valoración de impacto de xénero nas disposicións normativas do Goberno.

Lei Orgánica 1/2004 de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero

Artigo 4.7, establece que “as universidades incluírán e fomentarán en todos os ámbitos académicos a formación, docencia e investigación en igualdade de xénero e non discriminación de forma transversal”.

Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Destácanse algúns artigos concretos:

Art. 19, recolle a necesidade de realizar “informes de impacto de xénero”.

Art. 20, recolle que é preciso a “adecuación de estatísticas e estudos” .

Art. 23, “a educación para a igualdade de mulleres e homes”

Art. 24, “integración do principio de igualdade na política de educación”

Art. 25 “A igualdade no ámbito da educación superior”

1. “No ámbito da educación superior as administracións públicas no exercizo das súas respectivas competencias fomentarán a ensinanza e a investigación sobre o significado e alcance da igualdade entre mulleres e homes”

2. “As administracións públicas promoveran:

a) “A inclusión, nos planos de estudo nos que proceda, de ensinanzas en materia de igualdade entre mulleres e homes

b) “A creación de posgraos específicos”

c) “A realización de estudos e investigacións especializadas na materia”

Art. 45 “Elaboración e aplicación dos plans de igualdade nas empresas”

Art. 46 “ Concepto e contido dos plans de igualdade nas empresas”.

Art. 48 “ Medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo”.

Art. 61, contempla a “formación para a igualdade no ámbito das administracións públicas”

Art. 77 “As unidades de Igualdade”

Disposición adicional primeira “Presencia o composición equilibrada”

### **Normativa autonómica**

Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.

Lei 2/2007, do 29 de marzo, de traballo en igualdade das mulleres de Galicia

Lei 11/2007, de 27 xullo, galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero.

### **Normativa universitaria (LOU): referencias á igualdade de mulleres e homes**

Lei orgánica 4/2007, de 12 de abril, pola que se modifica a Lei orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de universidades.

Preámbulo: A Universidade como “transmisora esencial de valores ante o reto da sociedade actual para acadar unha sociedade tolerante e igualitaria, na que se respecten os dereitos e liberdades fundamentais e de igualdade entre homes e mulleres”.

Artigo 13, último parágrafo: “Os estatutos establecerán as normas electorais aplicables, que deberán propiciar nos órganos colexiados a presenza equilibrada entre mulleres e homes” aplicable aos órganos colexiados que obrigatoriamente han de existir -Consello Social, Consello de Goberno, Claustro Universitario, Xuntas de Escola e Facultade e Consellos de Departamento- e a todos os que existan ou se cren nas universidades).

Artigo 27.bis. Entre as funcións que corresponden á Conferencia Xeral de Política Universitaria está a de:

- e) “Coordinar a elaboración e seguimento de informes sobre a aplicación do principio de igualdade de mulleres e homes na universidade”

Artigo 41.1. “A universidade desenvolverá unha investigación de calidade e unha xestión eficaz da transferencia do coñecemento e a tecnoloxía, cos obxectivos de contribuír ao avance do coñecemento e do desenvolvemento tecnolóxico, a innovación e a competitividade das empresas, a mellora da calidade de vida da cidadanía, o progreso económico e social e un desenvolvemento responsable, equitativo e sostible, así como garantir o fomento e a consecución da igualdade ”.

Artigo 41.4. “Promoverase que os equipos de investigación desenvolvan a súa carreira profesional fomentando unha presenza equilibrada entre mulleres e homes en todos seus ámbitos”.

Artigo 46.2. Referente aos dereitos e deberes do estudantado:

“b) A igualdade de oportunidades e non discriminación por razóns de sexo, raza, relixión ou discapacidade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social no acceso á universidade, ingreso nos centros, permanencia na universidade e exercicio dos seus dereitos académicos.

j) Recibir un trato non sexista”.

Artigo 57.2. Prevé a composición equilibrada entre mulleres e homes das comisións para a acreditación nacional. Estas previsións son aplicables aos artigos. 59 e 60 (CU e TU). No que fai a cada universidade, esta esixencia está presente no artigo 62.3, relativo á composición das comisións de selección nos concursos para o acceso a prazas dos corpos docentes universitarios.

Artigo 64.1. “Nos concursos de acceso quedarán garantidos, en todo momento, a igualdade de oportunidades dos candidatos e o respecto aos principios de mérito e capacidade.”

Disposición adicional duodécima: Unidades de igualdade ” As universidades contarán entre as súas estruturas con unidades de igualdade para o desenvolvemento das funcións relacionadas co principio de igualdade entre homes e mulleres”.



## **15. ANEXO 3. CUESTIONARIOS**



# UNIVERSIDADE DE VIGO

## PLAN DE IGUALDADE

**PDI**

1) Sexo: HOME  MULLER

2) Idade: <35  35-50  >50

3) CATEGORÍA DOCENTE: CU  TU  CEU  TEU  CONTR.DR.   
ASO  AXUD. DR.  AXUD  VISIT.  INVIT  OUTRA

4) Anos de antigüidade na Universidade de Vigo \_\_\_\_ 5) CÓDIGO DEPTO: \_\_\_\_

6) Indique o número aproximado de horas á semana que vostede dedica a:

Formación \_\_\_\_ Actividades persoais (coidado, afeccións, ocio, etc.) \_\_\_\_

Traballo doméstico e obrigas familiares (coidado, xestión, limpeza, etc.) \_\_\_\_

Traballo remunerado \_\_\_\_ Traballo voluntario (asociacións, etc.) \_\_\_\_

Desprazamentos \_\_\_\_

7) Conciliar as obrigas e necesidades persoais, familiares, laborais..., resúltalle:

(Nada difícil) 1  2  3  4  5  (Moi difícil)

8) Cre que aspectos como os que se citan a seguir inflúen/permiten conciliar?

A xornada laboral SI  NON

Os horarios das reunións de traballo, da formación. SI  NON

O lugar de traballo, da formación. SI  NON

9) No seu lugar de traballo, as persoas recorren a estratexias de cooperación e solidariedade?

Nunca  Ás veces  Moitas veces

10) Na Universidade de Vigo, quen cre que ten mellores posibilidades?:

No acceso: Os homes  As mulleres  As mesmas posibilidades

Na formación: Os homes  As mulleres  As mesmas posibilidades

Na promoción: Os homes  As mulleres  As mesmas posibilidades

11) O feito de ser muller inflúe negativamente nas posibilidades de ...?:

Recibir trato respectuoso SI  NON

Acceder a postos de decisión SI  NON

Obter recoñecemento público SI  NON

12) Cre que é importante que haxa equilibrio de mulleres e homes nas diferentes estruturas da organización? SI  NON

13) Cre que a Universidade de Vigo conta cunha participación equilibrada de homes e mulleres?

SI  NON

14) Cre que en igualdade de condicións se debe favorecer ao sexo (home ou muller) menos representado? SI  NON

15) Coñece na Universidade de Vigo situacións nas que se favoreza ou prexudique a unha persoa polo feito de ser home ou muller? SI  NON

16) En caso afirmativo, podería describila brevemente?

.....

17) Certos comportamentos sexistas (comentarios, chistes ou actitudes humillantes) no ambiente universitario son:

Moi frecuentes  Bastante frecuentes  Pouco frecuentes

18) Ten coñecemento de que na Universidade de Vigo se teñan producido casos de acoso sexual?

SI  NON

19) Sabería como ou onde denuncialo? SI  NON

20) Cre que a igualdade entre homes e mulleres na Universidade aínda precisa ser impulsada?

SI  NON

21) Cre que as políticas de igualdade son necesarias? SI  NON

22) Coñece o que se fai na Universidade de Vigo para acadar a igualdade? SI  NON

23) Que medidas e necesidades máis importantes se deberían contemplar para promover a igualdade nesta universidade?

.....



# UNIVERSIDADE DE VIGO

## PLAN DE IGUALDADE

**PAS**

- 1) Sexo: HOME  MULLER
- 2) Idade: <35  35-50  >50
- 3) Nivel de estudos: Elementais  Medios (bach., FP)  Universitarios
- 4) Laboral  Funcionario  5) Contrato: fixo  eventual/interino
- 6) Anos de antigüidade na Universidade de Vigo \_\_\_\_\_
- 7) Indique o número aproximado de horas á semana á que vostede dedica a:  
Formación \_\_\_\_\_ Actividades persoais (coidado, afeccións, ocio, etc.) \_\_\_\_\_  
Traballo doméstico e obrigas familiares (coidado, xestión, limpeza, etc.) \_\_\_\_\_  
Traballo remunerado \_\_\_\_\_ Traballo voluntario (asociacións, etc.) \_\_\_\_\_  
Desprazamentos \_\_\_\_\_
- 8) Conciliar as obrigas e necesidades persoais, familiares, laborais..., resúltalle:  
(Nada difícil) 1  2  3  4  5  (Moi difícil)
- 9) Cre que aspectos como os que se citan a seguir inflúen/permiten conciliar?  
A xornada laboral SI  NON   
Os horarios das reunións de traballo, da formación. SI  NON   
O lugar de traballo, da formación. SI  NON
- 10) No seu lugar de traballo, as persoas recorren a estratexias de cooperación e solidariedade?  
Nunca  Ás veces  Moitas veces
- 11) Na Universidade de Vigo, quen cre que ten mellores posibilidades?:  
No acceso: Os homes  As mulleres  As mesmas posibilidades   
Na formación: Os homes  As mulleres  As mesmas posibilidades   
Na promoción: Os homes  As mulleres  As mesmas posibilidades

12) O feito de ser muller inflúe negativamente nas posibilidades de ...?:

Recibir trato respectuoso SI  NON

Acceder a postos de decisión SI  NON

Obter recoñecemento público SI  NON

13) Cre que é importante que haxa equilibrio de mulleres e homes nas diferentes estruturas da organización? SI  NON

14) Cre que a Universidade de Vigo conta cunha participación equilibrada de homes e mulleres?

SI  NON

15) Cre que en igualdade de condicións se debe favorecer ao sexo (home ou muller) menos representado? SI  NON

16) Coñece na Universidade de Vigo situacións nas que se favoreza ou prexudique a unha persoa polo feito de ser home ou muller? SI  NON

17) En caso afirmativo, podería describila brevemente?

.....

18) Certos comportamentos sexistas (comentarios, chistes ou actitudes humillantes) no ambiente universitario son:

Moi frecuentes  Bastante frecuentes  Pouco frecuentes

19) Ten coñecemento de que na Universidade de Vigo se teñan producido casos de acoso sexual?

SI  NON

20) Sabería como ou onde denunciálo? SI  NON

21) Cre que a igualdade entre homes e mulleres na Universidade aínda precisa ser impulsada?

SI  NON

22) Cre que as políticas de igualdade son necesarias? SI  NON

23) Coñece o que se fai na Universidade de Vigo para acadar a igualdade? SI  NON

24) Que medidas e necesidades máis importantes se deberían contemplar para promover a igualdade nesta universidade?

.....

**UNIVERSIDADE DE VIGO**  
**ENQUISA DE IGUALDADE**

**ALUMNADO**

1) Sexo: HOME  MULLER       2) Traballa: SI  NON

3) Indique o número aproximado de horas á semana que vostede dedica a:

Estudo e formación \_\_\_\_\_ Actividades persoais (coidado, afeccións, ocio, etc.) \_\_\_\_\_

Traballo doméstico e obrigas familiares (coidado, xestión, limpeza, etc.) \_\_\_\_\_

Traballo remunerado \_\_\_\_\_ Traballo voluntario (asociacións, etc.) \_\_\_\_\_

Desprazamentos \_\_\_\_\_

4) Na súa titulación, quen cre que ten mellores posibilidades de inserción laboral?

Os homes       As mulleres       As mesmas posibilidades

5) Cre que en igualdade de condicións se debe favorecer ao grupo (homes ou mulleres) menos representado? SI  NON

6) Cre que hai uns estudos e profesións máis apropiados para homes e outros máis apropiados para mulleres? SI  NON

7) A presenza e participación equilibrada de mulleres e de homes nos estudos e profesións parécelle:

Moi necesaria       Indiferente       Pouco necesaria

8) Sabe se na Universidade de Vigo se dan situacións nas que se favoreza ou prexudique a unha persoa polo feito de ser home ou muller? SI  NON

9) En caso afirmativo, podería describir brevemente a situación?

.....

10) Certos comportamentos sexistas (comentarios, chistes ou actitudes humillantes) no ambiente universitario son:

Moi frecuentes  Bastante frecuentes  Pouco frecuentes

11) Ten coñecemento de que na Universidade de Vigo se teñan producido casos de acoso sexual?

SI  NON

12) Sabería como ou onde denuncialo? SI  NON

13) Cre que a igualdade entre homes e mulleres aínda necesita ser impulsada?. SI  NON

14) Ten coñecemento da existencia de políticas de igualdade entre homes e mulleres (leis, plans de acción..)? SI  NON

15) Coñece o que se fai na Universidade de Vigo para acadar a igualdade? SI  NON

16) Que necesidades e medidas relacionadas co alumnado pensa que se deberían ter en conta para acadar a igualdade nesta Universidade?

.....  
.....