

DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD UN CASO PRÁCTICO

VARELA CARUNCHO LUZ
SOCIOLOGÍA, CIENCIA POLÍTICA Y ADMÓN. Y FILOSOFÍA
UNIVERSIDAD DE VIGO
lvarela@uvigo.es

TRABA DÍAZ AMADA
SOCIOLOGÍA, CIENCIA POLÍTICA Y ADMÓN. Y FILOSOFÍA
UNIVERSIDAD DE VIGO
amadat@uvigo.es

RESUMEN:

En esta ponencia se presenta como caso práctico el Informe Diagnóstico de la Igualdad en la Universidad de Vigo. Este informe fue realizado con el impulso y apoyo del Consejo Social de la Universidad con el fin de llevar a cabo los trabajos de diagnóstico previos al diseño de la política de igualdad de la institución, concretamente de su primer plan de igualdad.

El diagnóstico de la igualdad en la universidad es indispensable para la implementación de la política de igualdad de la institución. Este diagnóstico, que se aborda desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, debe permitir conocer la situación de partida para determinar las posibles líneas de acción. Se trata de ofrecer un retrato lo más amplio posible de la realidad de mujeres y hombres en la universidad teniendo en cuenta las personas, las políticas, las estrategias, las estructuras y los procesos así como el compromiso institucional y la cultura de igualdad existente. Además de las conclusiones del informe se incorporan una serie de recomendaciones y propuestas que se consideran fundamentales para definir las principales líneas de acción.

PALABRAS CLAVE: evaluación, diagnóstico, género, igualdad, políticas de igualdad, universidad.

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres está recogida actualmente en un amplio abanico de normas de diverso rango, pero más allá de esto, lograr la igualdad y eliminar las discriminaciones que, por razón de género, aún persisten es una cuestión fundamental para la consecución de una sociedad más justa.

En nuestra sociedad, y por ende en el ámbito universitario, la discriminación actúa sobre todo ocultándose bajo formas sutiles y a través de procesos aparentemente neutrales que acaban produciendo un resultado negativo y perjudicial para las mujeres. Además, no



podemos olvidar que la ausencia de elementos de discriminación directa dentro de una organización no es condición suficiente ni garantía para que exista la igualdad real entre mujeres y hombres. La universidad, igual que cualquier otra organización, tiene que reflexionar sobre todos estos aspectos: cuáles son las causas y consecuencias de las desigualdades, que problemas producen, como resolverlos, y también por qué es preciso impulsar políticas de igualdad.

Nuestras instituciones universitarias no son islas y como otras instituciones sociales están impregnadas de los valores generalizados que, pese a los avances formales en la igualdad, continúan siendo androcéntricos. No obstante, la universidad tiene la obligación, en mayor medida que otras instituciones, de ser crítica con todo lo que representa injusticia e irracionalidad por ser un ámbito de socialización en el que las personas que le dan vida, y especialmente el alumnado, deben adquirir e interiorizar los valores básicos de una sociedad justa; si esos son los valores transmitidos, las personas que ahora se están formando trasladarán esa experiencia y esos valores a la sociedad. Además, la universidad tiene la responsabilidad de dar ejemplo y de ser un referente para la sociedad.

Una universidad trazada sobre el modelo androcéntrico carece de un importante patrimonio de valores que no se deben despreciar; aquello que cada persona pueda aportar desde su experiencia, como mujer o como hombre, va a ser beneficioso para la sociedad en su conjunto. Los intereses, las necesidades, las experiencias de mujeres y hombres son, en general, diferentes, de forma que la conformación de los equipos de trabajo, la relación entre las personas, la resolución y el enfoque de los problemas, los proyectos, los objetivos, etc. se beneficien con la participación equilibrada de mujeres y hombres. Esto permitirá enriquecer la organización, pues va a incorporar otras formas de afrontar los retos y los logros, de organizar los usos de los espacios y tiempos e incluso la aplicación de la tecnología. En definitiva, se va a aprovechar la diversidad en la adquisición, transmisión y transferencia del conocimiento que finalmente son los objetivos fundamentales de la institución universitaria.

Este informe, como otros informes de diagnóstico, pretende presentar un retrato, en este caso el primero, de las mujeres y hombres en la Universidad de Vigo. Un retrato que, precisamente por ello no profundiza en los mecanismos más ocultos a través de los que opera la discriminación de género, sino que en esta primera aproximación pretende ofrecer una visión panorámica amplia y lo más precisa posible de la situación de las mujeres en toda la institución, en sus tres colectivos, en sus estructuras y en sus órganos de gobierno y gestión; al mismo tiempo, trata de conocer la profundidad del compromiso institucional y la cultura de la igualdad existente así como su aplicación práctica.

Realizar este diagnóstico no sólo es un mandato legal en la actualidad, sino una condición necesaria e imprescindible para trazar las principales líneas para el logro de la igualdad. Además, es una manifestación del compromiso real de la institución, en este caso de la Universidad de Vigo, que lo contempla en su plan estratégico. Carecería de sentido trazar la política de igualdad sin contar con referencias concretas que permitan darle sentido y dirección, así como constatar la evolución y los logros alcanzados. En este informe se ha tenido en cuenta el marco legislativo como paraguas en el que se debe amparar la estrategia para el logro de la igualdad.

En un recorrido por este marco legislativo hay que hacer referencia a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que representa un avance en las políticas para promover la igualdad real entre hombres y mujeres y para eliminar los obstáculos que impiden a día de hoy la plena equiparación de derechos. Asimismo, hay que referir la Ley orgánica 1/2004 integral contra la violencia de género, que en el artículo 4.7 establece las obligaciones de la universidad respecto de la igualdad.

En el ámbito autonómico gallego hay que destacar la Ley 7/2004, del 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, que fundamenta el desarrollo de las políticas de igualdad en su marco territorial, y también la Ley 2/2007, del 29 de marzo, de trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia; ambas leyes incorporan el principio de transversalidad, una en el marco general y la otra en el ámbito laboral.

En lo que respecta al marco jurídico específico de la universidad, hay que referir la Ley orgánica de universidades, LOU que, tras la reforma de abril de 2007, recoge los postulados del principio de igualdad y de la perspectiva de género en el ámbito de la educación superior. En el contenido de esta ley se hace referencia a que la universidad es un elemento esencial de transmisión de valores y se tiene que comprometer con la igualdad, incorporándola tanto como objetivo propio como en el de la búsqueda de la calidad de su actividad. Para este fin es preciso establecer sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y fomentar una mayor participación de las mujeres en los grupos de investigación y en toda actividad universitaria. Además, el contenido de la ley hace referencia a la necesidad de fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado de la igualdad entre mujeres y hombres. Para este fin se promoverá la inclusión de enseñanzas en materia de igualdad, la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones especializadas. Por último, debemos referir que la ley también contempla la necesidad de crear unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En el contexto concreto de la Universidad de Vigo, los nuevos Estatutos contemplan la igualdad como uno de sus principios inspiradores. De forma genérica, el artículo 3 refiere textualmente que “La Universidad de Vigo asume también el compromiso de detectar, diagnosticar y contribuir a la solución de los problemas existentes en las sociedades contemporáneas, y de promover políticas activas de igualdad y promoción social”. De forma específica el artículo 6 “La Universidad de Vigo se compromete a promover a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”.

Por otra parte, el desarrollo legislativo se concreta en políticas y planes de acción. En la UE se contó con un Plan de trabajo para la Igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010, que marcó directrices y objetivos para alcanzar la misma independencia económica para mujeres y hombres, la conciliación de la vida privada y de la actividad profesional, la misma representación en la toma de decisiones, la erradicación de todas las formas de violencia de género y la eliminación de los estereotipos sexistas; como estrategia contempla la necesidad del mainstreaming de género y de las acciones específicas. Las directrices para la aplicación de las medidas, el seguimiento y la elaboración de un sistema de indicadores de género, son otros de los aspectos fundamentales para llevar adelante las políticas de igualdad y, así, poder evaluarlas.

En el ámbito estatal, para aplicar la Ley de igualdad, LOIEMH, se cuenta con el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 en el que se concretan los objetivos, ámbitos y actuaciones. Este plan tiene como principios básicos la no discriminación y la igualdad, y como principios rectores, la ciudadanía, el empoderamiento, la transversalidad y la innovación. En sus ejes estratégicos incluye la educación, la innovación y el conocimiento. Como objetivos estratégicos, en el eje del Conocimiento, están los siguientes: formalizar los Estudios Feministas, de las Mujeres y de Género en el ámbito universitario; incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento; fomentar el conocimiento desde la perspectiva feminista y del género; recuperar la memoria histórica de las mujeres; impulsar la igualdad de oportunidades en la universidad, y hacer visible y apoyar las aportaciones de las mujeres más jóvenes en la universidad.

En el marco autonómico gallego está en vigor el V Plan del gobierno gallego para la igualdad entre mujeres y hombres 2007-2010 que contempla tres líneas de acción. La 1.7.3 que habla de potenciar la participación de las mujeres en los grupos de investigación y de facilitar su trabajo en red; la 3.2.5 que habla de promover la inclusión de enseñanza de teoría y temática de género en los currículos de las titulaciones universitarias; y la 4.6.3 que habla de incluir en los planes de formación universitaria competencias en materia de violencia de género, especificando titulaciones concretas.

Como se ve todas estas líneas son coincidentes. En el Plan Estratégico de la Universidad de Vigo se hace explícito el compromiso con la igualdad en la meta estratégica 6: “Una universidad comprometida con la igualdad...”. En la línea estratégica, 6.1: “Desarrollar una política propia en materia de igualdad”... Los objetivos son: Disponer de una diagnosis de la situación de hombres y mujeres en la Universidad de Vigo. Contar con un plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo. Detectar y resolver necesidades de cualquier orden. Asumir un lenguaje no discriminatorio. Promover la igualdad como valor y como indicador de calidad.

En este sentido, disponer de un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Vigo y dotarla de un Plan de Igualdad es dar cumplimiento a la ley y a los compromisos adquiridos. Actualmente la institución está en un proceso en el que se pueden diferenciar varias fases. En una primera fase se ha realizado este Informe diagnóstico de la igualdad, con información recogida entre octubre de 2008 y noviembre de 2009, que permite conocer la situación de partida para establecer las posibles líneas de acción. Este diagnóstico es transversal a toda la institución, tiene en cuenta su diversidad y considera aspectos fundamentales como las políticas, las estrategias, los procesos de la institución, la comunicación, la presencia y la participación, las actitudes, las percepciones y las representaciones, así como las principales barreras y obstáculos para el logro de la igualdad.

Es importante destacar que la parte final del informe contiene las conclusiones, líneas de acción y propuestas que deberían abrir un proceso de participación y de debate en el seno de la comunidad universitaria; proceso que debe permitir compartir y consensuar las líneas, definir las prioridades y marcar los objetivos. El plan de igualdad será el resultado de este proceso, deberá ajustarse a la realidad y tener en cuenta las aspiraciones e intereses de toda la comunidad universitaria.

METODOLOGÍA

La elaboración de este informe diagnóstico ha supuesto una importante reflexión metodológica. El alcance de los objetivos propuestos hace necesaria una doble aproximación, tanto cuantitativa como cualitativa.

La información cuantitativa permite analizar las desigualdades existentes y la segregación en los diferentes peldaños de la estructura universitaria. Se ha realizado en base a los datos desagregados por sexo que la propia institución proporciona, en las memorias de la universidad, en la información de las páginas Web y en otros documentos y publicaciones de la Universidad de Vigo. Se incorpora un análisis diacrónico en la medida en que se dispone de datos para ver la evolución de la igualdad en esta universidad.

La aproximación cualitativa permite analizar otras cuestiones muy importantes como las percepciones que sobre la igualdad tienen las personas que forman parte de la institución, el campo de las representaciones en relación a la cultura de la igualdad, así como las opiniones sobre las posibles intervenciones y posibilidades de mejora. Por otro lado permite analizar el estilo en la comunicación, el contenido y los mensajes de la institución en relación a la igualdad.

El análisis de contenido de documentos como normas, memorias, planes, guías y otros elementos, permite analizar el compromiso, la cultura y la acción de los diferentes elementos que conforman la institución para el logro de la igualdad; paralelamente permite una aproximación a elementos muy significativos para evaluar la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación que se registra, por ejemplo en las imágenes (visibilidad o invisibilidad, presencias o ausencias, etc.), en el lenguaje (contenido, discurso, mensaje, etc.).

La encuesta a la comunidad universitaria permite obtener una primera aproximación a las opiniones del alumnado, del PDI y del PAS sobre distintos aspectos referidos a la apertura a los temas de género: la cultura de igualdad en la propia organización, el conocimiento y la valoración de las personas de la institución respecto de las políticas de igualdad y de los objetivos concretos de la institución universitaria, las demandas de igualdad, las necesidades y expectativas cara a la conciliación, el conocimiento de comportamientos sexistas o de acoso y su afrontamiento.

La entrevista en profundidad permite obtener información directa sobre el conocimiento, las motivaciones, percepciones y valoraciones que se hacen sobre la igualdad y de las dificultades e inconvenientes para alcanzarla. Además permite iniciar un contacto con muchas personas posibilitando un proceso participativo que contribuya a dinamizar las acciones futuras.

El empleo de todas estas metodologías de carácter complementario es fundamental para realizar un análisis transversal de la institución con perspectiva de género, análisis que dará una imagen más completa de sus características, de las personas que la conforman, del punto de partida respecto a la igualdad y de las posibilidades reales de intervención.

CONCLUSIONES

En este apartado se pretende ofrecer una breve síntesis de lo que se considera más destacable de este Informe Diagnóstico de la Igualdad en la Universidad de Vigo. Al mismo tiempo se pretende dar una visión integrada de toda la información recogida en los diferentes capítulos del mismo, presentando conjuntamente el resultado de la aplicación de las diversas metodologías empleadas.

Para facilitar su lectura se organiza en los siguientes epígrafes:

- La presencia de las mujeres en los colectivos de la comunidad universitaria
- La representación y la participación femenina en los órganos de gobierno y de gestión
- Aproximación cualitativa a la presencia y la participación
- El compromiso y la acción en el plano institucional
- La cultura de la igualdad
- Incorporación de la perspectiva de género a la docencia y a la investigación
- Incorporación de la perspectiva de género en los servicios y oficinas
- La perspectiva de género en la comunicación
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Acoso y violencia

La presencia de las mujeres en los tres colectivos de la comunidad universitaria.

Las mujeres en el alumnado: presencia, evolución y logro académico

Las mujeres son mayoría en el alumnado, en el curso 2008-2009 representan el 53,35% del total en los diferentes ciclos de la formación universitaria; en los estudios de 1º ciclo son el 55,27%, en los de 2º son el 52,89%. En los estudios de doctorado las mujeres son el 60,53% y en los POP-Master son el 49,45%. Incluso en los programas de mayores las mujeres representan siempre más del 60% del alumnado. A lo largo de los últimos 10 años la proporción de alumnas y alumnos en los diferentes ciclos casi no ha variado, manteniéndose la presencia femenina 9 puntos porcentuales por encima de la masculina. Al considerar los ciclos, la diferencia es de 10,5 puntos en el primer ciclo y de 6 puntos en el segundo.

Hay que señalar la marcada segregación por ámbitos de conocimiento, no hay equilibrio (60-40) en ninguno de los ámbitos: presencia masiva de mujeres en el ámbito de la Salud y en el Humanístico, mayoría en el ámbito Científico y en el Jurídico-Social, y marcada minoría en el ámbito Tecnológico.

Destaca la persistencia y estancamiento de la segregación horizontal por ámbitos; a lo largo del período analizado, de 1997-1998 a 2007-2008, los porcentajes presentan pequeñas variaciones, apreciables al considerar los porcentajes más bajos y los más altos alcanzados en el período considerado:

En el ámbito de la Salud las mujeres están siempre entre el 81,92% y el 86,34%

En el Humanístico están entre el 72,46%, y el 76,08%

En el Científico están entre el 62,14% y el 67,02%

En el Jurídico-Social entre un 62% y el 65,55%

En el Tecnológico las alumnas están el 26,92% y el 29,19%

Si consideramos solo al alumnado femenino, este presenta un campo de elección de estudios muy desequilibrado: en el curso 2007-2008 el 60,01% de las alumnas están matriculadas en el ámbito Jurídico-Social, el 15,97 en el Tecnológico, el 10,44 en el Humanístico, el 7,23 en el Científico y el 6,36 en el de Salud. En el caso del alumnado masculino se aprecia un menor desequilibrio; la distribución del alumnado masculino por ámbitos en el mismo curso académico es la siguiente: el 51,50 de los alumnos matriculados están en el Tecnológico, el 38,00 en el Jurídico- Social, el 4,75 en el Científico, el 4,09 en el Humanístico y el 1,65 en el de Salud.

Si tenemos en cuenta el plano más concreto de las titulaciones se ve mejor la desigual distribución entre mujeres y hombres derivada de los estereotipos de género. El desequilibrio más destacable es la extrema feminización de algunas titulaciones, como Magisterio de Educación Infantil en la que el 90,16 son alumnas, y la extrema masculinización de otras como la Ingeniería Técnica Industrial, rama de Electrónica, en la que el 86,98 son alumnos.

Se muestran algunos datos de la presencia de mujeres y hombres en las titulaciones organizados por ámbito de conocimiento y referidos al curso 2007-2008.

En las titulaciones del ámbito Jurídico-Social las titulaciones más feminizadas son: Magisterio en Educación Infantil (90,16%), Educación Social (88,98%), Magisterio en Educación Especial (84,86%), Psicopedagogía (82,18%) y Trabajo Social (81,69%). Seguidamente están Publicidad (79,58%), Turismo (76,30%), Magisterio en Educación Primaria (73,46), Ciencias de la Educación (71,11%) y Magisterio en Lengua Extranjera (70,80%). Las que presentan infrarrepresentación femenina son la diplomatura de Magisterio en Educación Física (32,65) y la licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (29,07).

En las titulaciones del ámbito Tecnológico las ingenierías más masculinizadas -más del 80% de alumnos- son las Ingenierías Técnicas de Mecánica, Electrónica y Electricidad. Entre 70% y 80% las Ingenierías Superiores de Minas, Telecomunicación, Industriales, Informática y Organización Industrial y las Técnicas de Telecomunicaciones e Informática de Gestión; tienden más al equilibrio Ingeniería Automática e Ingeniería Técnica Forestal; las excepciones, situadas con claridad en el equilibrio, son la Ingeniería Técnica. Química (50,91%) y la Ingeniería Técnica Agrícola (55,65%).

De las cinco titulaciones del ámbito Científico están feminizadas: Biología, Ciencia y Tecnología de los Alimentos, Ciencias del Mar y Química (entre el 70 y el 60 La excepción es Física, en la que la presencia femenina desciende hasta el 35,78%.

En el ámbito de la Salud hay dos titulaciones de primer ciclo, Enfermería y Fisioterapia, ambas están feminizadas, 85,22% de mujeres en la primera y 70,65% en la segunda, con una ligera tendencia a la disminución de la segregación.

En el ámbito Humanístico las más feminizadas son Traducción e Interpretación con el 84,88% de mujeres, Filología Inglesa (79,49%), Filología Hispánica (78,89%) y Bellas Artes (71,11%); las más equilibradas son Filología Gallega e Historia situadas entre el 40% y el 60%.

En el Tercer Ciclo al considerar los ámbitos de conocimiento se ven las diferencias: en el ámbito Jurídico-Social, el 53,86% son mujeres, en el Tecnológico representan el 33,89%, en el Científico el 65,97%, en el Humanístico el 68,36%, en el ámbito de la Salud el porcentaje de mujeres es del 64,94%.

Respecto del alumnado graduado es importante destacar que representando las mujeres el 53,35% del alumnado matriculado en el curso 2008-2009, son el 62,80% del alumnado graduado en el curso 2007-2008. Obviamente no se trata de las mismas cohortes pero resulta interesante considerar este dato. Por ámbitos de conocimiento, las alumnas graduadas representan el 73,32% en el Jurídico-Social, en el ámbito Tecnológico el 32,81%, en el Humanístico el 75,42%, en el de la Salud son el 86,46%, y en el Científico el 75,42%. Si tomamos como posible referencia comparativa el porcentaje de alumnas matriculadas y de alumnas graduadas en el curso 2007-2008 se observa que el logro del alumnado femenino es mayor, incluso en el ámbito Tecnológico.

Respecto a las calificaciones de acceso a la universidad es preciso comentar que las alumnas obtienen unas calificaciones más altas que los alumnos, las diferencias son incluso más significativas en las calificaciones más altas, especialmente en la calificación de 9.1 a 10. En el curso 2007-2008, el 71,11% de las personas que alcanzan esta calificación son mujeres. En cuanto a la permanencia en la universidad los datos indican que los hombres permanecen de media más tiempo que las mujeres: 5,27 los hombres frente a 4,31 las mujeres. Respecto al alumnado que obtiene el Diploma de Estudios Avanzados (DEA), los datos presentan un relativo equilibrio entre hombres y mujeres, siendo mayoría las mujeres con el 57,62% para el bienio 2006-2008.

Del total de las tesis doctorales inscritas, corresponden a mujeres el 48,44% y del total de las tesis leídas el 56,36% según los datos del curso 2008-2009. Respecto del título de Doctor/a destaca el importante salto experimentado por las mujeres. En el año 1997 del alumnado que obtiene este título el 31,25% eran mujeres, 15 mujeres y 33 hombres. En 2008 este porcentaje se sitúa en el 50,43%, con 58 mujeres doctoras y 57 hombres. El porcentaje correspondiente a las mujeres supera el 50% a lo largo de los últimos años.

En síntesis, las mujeres son la mayoría del alumnado matriculado y tienen mejor rendimiento académico pero hay una marcada segregación de género en los ámbitos y en las titulaciones. Lo preocupante de esta situación, que no da señales de mejorar en la década analizada, es la persistente segregación en la elección de los estudios, por las implicaciones que tiene en relación a la división sexual del trabajo y el estatus de las carreras feminizadas. Esta mayoritaria y persistente presencia femenina o masculina según el ámbito o titulación tiene su causa en el peso de la socialización tradicional de género y el mantenimiento de estereotipos y roles tradicionales para hombres y mujeres.

Las mujeres en el PDI: presencia y evolución

La proporción de hombres y mujeres en el PDI es desequilibrada; en el año 2008 sólo el 36,35% del PDI de esta universidad eran mujeres, situación semejante a la de las otras universidades del entorno. Considerando la evolución de la incorporación de mujeres al profesorado, desde el año 1999 hasta el 2008 la situación se mantiene casi sin cambios; la presencia de mujeres en el conjunto del profesorado sólo se incrementó en algo más de dos puntos porcentuales en todo este tiempo. En lo que respecta a la evolución de la

incorporación y de la presencia de mujeres al PDI la Universidad de Vigo se sitúa en la media estatal. En relación con el conjunto del sistema universitario gallego se aprecia una tendencia levemente positiva.

Es ya un clásico en los análisis del mercado de trabajo y el género que existen dos formas de discriminación identificadas estructuralmente con los planos horizontal y vertical del sistema, discriminaciones que también se manifiestan en las instituciones universitarias. En las diferentes diagnosis publicadas por otras universidades españolas se puede ver que los datos reflejan sistemáticamente las mismas desigualdades.

La discriminación horizontal produce que las mujeres estén mayoritariamente en ciertas áreas de la actividad científica, áreas a las que nos referimos generalmente como feminizadas. Además las titulaciones que presentan un alto grado de feminización suelen quedar marcadas por esa característica y pasan a ser consideradas, en general, de menor valor.

Así, en consonancia con lo dicho, si consideramos los ámbitos de conocimiento se pueden ver diferencias importantes. En los ámbitos Científico, Humanístico y Jurídico-Social las mujeres representan algo menos del 50%, situación equilibrada dentro de la franja del 40-60; mientras que en el ámbito Tecnológico hay una situación claramente desequilibrada, siempre por debajo del 20%. Respecto de la evolución desde 1999 hasta 2008 casi no se producen cambios aunque se ve una tendencia levemente positiva. En el ámbito Científico, las mujeres parten de ser el 43,09% en el inicio del período a ser el 47,56% al final del mismo; en el ámbito Jurídico-Social del 39,69% al 42,46%; en el Humanístico del 47,09% al 49,42%; y en el ámbito Tecnológico, que es el más desequilibrado, apenas hay cambio y pasan del 17,77% a sólo el 18,15%.

Puede ser interesante tener en cuenta la relación entre profesorado y alumnado femenino en cada ámbito de conocimiento. En este sentido hay que destacar que en el PDI las mujeres sólo alcanzan la paridad en el ámbito Humanístico, en el que encontramos que el alumnado es el más feminizado. El ámbito Tecnológico presenta los más bajos porcentajes de mujeres en el PDI, por debajo incluso de la escasa presencia femenina en el alumnado. No obstante, en el ámbito de la Salud –que es poco significativo en la Universidad de Vigo- se debe destacar que la presencia femenina en el PDI es muy escasa, lo que contrasta con la marcada feminización del alumnado.

La otra forma de discriminación analizada es la vertical, que supone que para la mayoría de las mujeres es muy difícil llegar a los puestos más altos de su categoría profesional y se van quedando en los niveles inferiores. La combinación de la socialización diferencial de género y de las estrategias de discriminación sutiles junto con otras discriminaciones, como las que afectan la conciliación familiar por ejemplo, produce una situación en la que las mujeres, que comenzaron siendo mayoría en los peldaños iniciales (alumnas egresadas con buenas calificaciones o investigadoras en el primer nivel) acaban siendo marcada minoría en las posiciones más altas de la jerarquía profesional. Esta situación es la que se viene representando gráficamente con unas líneas en forma de tijeras.

En la Universidad de Vigo se puede constatar este tipo de discriminación al analizar la presencia de hombres y mujeres en los distintos niveles jerárquicos, a cada peldaño que se sube hay menos mujeres. En nuestra universidad, como en otras universidades del

Estado, el número de mujeres que acceden a una cátedra es sorprendentemente menor al que cabría esperar del número actual de profesoras titulares de universidad. Según los datos del año 2008, en la Universidad de Vigo hay 1 catedrático por cada 4,19 profesores titulares, y 1 catedrática por cada 10,14 mujeres profesoras titulares.

Otro indicador interesante de la situación de desequilibrio de hombres y mujeres dentro del cuerpo de CU se puede obtener a través del cálculo del déficit de catedráticas existente en la universidad, en el año 2008 el déficit de catedráticas era de 16,07; es decir, si la situación de hombres y mujeres fuera equilibrada tendría que haber 16 catedráticas más. Se presentan a continuación algunos datos representativos del desequilibrio de género por categoría y ámbito.

En el grupo de CU hay un 20,59% de mujeres. En el ámbito Humanístico representan el 46,67%, situación casi paritaria; por el contrario, la situación es totalmente diferente en el ámbito Tecnológico en el que las mujeres son el 7,14%. En el grupo de TU hay un 38,59% de mujeres. La presencia de mujeres está próxima a la paridad en todos los ámbitos excepto en el Tecnológico en el que sólo hay un 21,91%. En el grupo de CEU hay un 37,50% de mujeres, con una situación equilibrada en el ámbito Científico y Humanístico y con una mayoría de hombres en el Jurídico-Social; no hay ninguna mujer en el Tecnológico. En el grupo de TEU hay un 33,75% de mujeres, presentando una situación equilibrada en el ámbito Humanístico y en el Jurídico-Social, un 35,00% en el Científico, y un 14,52% en el Tecnológico. En el grupo de PDI contratado doctor hay un 54,05% de mujeres. Hay equilibrio en el ámbito Científico y en el Tecnológico, y una mayor presencia de mujeres en los ámbitos Humanístico y Jurídico-Social.

En el PDI contratado destaca que hay una presencia desequilibrada, siendo mayoría los hombres en todas las figuras consideradas. En el profesorado asociado las mujeres son el 30,89%, en el ayudante el 33,96%, en el contratado interino el 33,57% y en el profesorado visitante son el 22,22%. Las mujeres representan el 60,67% de los contratos por tiempo indefinido y el 33,95% de los contratos de duración determinada. Las mujeres representan el 49,80% de la jornada a tiempo completo y el 30,54% de la de tiempo parcial.

Por lo que respecta a la investigación hay que señalar algunas cuestiones de interés, por ejemplo que en los grupos de investigación hay muchas mujeres investigadoras pero los porcentajes de hombres y mujeres son muy diferentes cuando se refieren a investigadoras/es principales, que son las personas más visibles de los grupos de investigación. La característica más destacable es la segregación y la desigual situación de las mujeres respecto de los hombres, pues estas, en el mejor de los casos, representan una proporción del 30% del total del personal investigador principal. Prácticamente en todo el período de tiempo analizado, del 2003 al 2008, más del 70% de los IP son hombres. Si analizamos los IP por ámbito de conocimiento vemos que en el ámbito Jurídico-Social y en el ámbito Humanístico la situación es equilibrada, los desequilibrios están en los otros dos ámbitos, en el Científico las mujeres son el 32,81% y en el Tecnológico son sólo el 19,77%.

Respecto al acceso a los recursos, cuantía y ámbito geográfico, de la información recogida en la Memoria de investigación de 2007, destaca que las mujeres IP captan y movilizan sólo el 17,97% de los recursos de I+D+i. Si tenemos en cuenta la distribución de proyectos por ámbito geográfico se aprecia un marcado sesgo de género. Si tenemos

en cuenta las ayudas a la investigación de la Universidad de Vigo en el año 2009 conviene destacar algunos datos. Como por ejemplo los Programas de subvenciones para reuniones científicas del total de las ayudas concedidas el 86% recaen en solicitudes hechas por los hombres, lo mismo que ocurre en la organización de encuentros y en la de seminarios. En los Programas de ayudas a la movilidad de investigadoras e investigadores el porcentaje es muy desequilibrado, en las ayudas a visitas las mujeres representan sólo el 18,75. En los Programas de becas y de ayudas a la formación, en el 3º ciclo el 73% de las ayudas las alcanzan las mujeres; y en las ayudas predoctorales alcanzan el 61,90%

En síntesis se puede ver como la segregación horizontal y vertical son características dominantes en el análisis de la situación de las mujeres en el PDI. Parece que las mujeres y sus méritos son menos visibles, a medida que se asciende en la carrera hay menor presencia femenina, lo que se puede observar con el dato del déficit de catedráticas. Asimismo, llama la atención que siendo las mujeres las que obtienen el 73% de las ayudas del programa de bolsas de formación en investigación y la mayoría de las ayudas predoctorales luego dejan de ser las perceptoras de ayudas que se relacionan con peldaños superiores de la carrera universitaria y son minoría como IP.

Las mujeres en el PAS: presencia y evolución

En el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Vigo las mujeres representan el 60,75%. En todo el período de tiempo analizado, desde el año 1998 hasta el 2008, la proporción de mujeres siempre fue más alta que la de los hombres, situándose entre el 58,86% y el 63,55%. Del conjunto de las mujeres del PAS, el 63,37% son personal funcionario y el 36,63% son personal laboral, mientras que en el caso de los hombres, el 29,50% son funcionarios y el 70,50% son personal laboral. Según los datos del año 2008, la situación es más desequilibrada en el PAS funcionario, en el que el 75,67% son mujeres, en este caso se podría hablar de sobrerrepresentación femenina; sin embargo, hay una situación más equilibrada en el PAS laboral, en el que el 46,96% son mujeres.

En el PAS funcionario hay segregación vertical; en el grupo de mayor nivel, el A, las mujeres representan tan sólo el 11,11%, a mucha distancia de su peso en el conjunto del personal funcionario. A medida que si va descendiendo de nivel va aumentando la presencia femenina, llegando hasta el 86,36% en el grupo D; la representación gráfica de estos porcentajes tiene forma de tijera. En el PAS laboral, al tener en cuenta la proporción de hombres y mujeres en cada uno de los grupos se aprecian algunas diferencias: el porcentaje más elevado de mujeres está en el grupo II, en el que son mayoría con un 75%, y por el contrario el porcentaje más bajo es el del grupo III, en el que las mujeres representan solo el 39,44%.

Otra cuestión de interés es el tema de la formación, en el período analizado del 2004 al 2008 los porcentajes de presencia de mujeres en la formación están entre el 61,90% y el 72,77%, por encima de su presencia en el colectivo, diferencias en la participación que se mantienen en todo el período. Al profundizar en la tipología de los cursos parece que, en general, el tipo de cursos con un perfil más tecnológico o de informática -salvo los que tienen un carácter instrumental de manejo de programas concretos- tienen una participación masculina marcada. Parece que la formación no redunda en beneficio de la promoción.

En síntesis hay que decir que la presencia de mujeres en el PAS ha sido y es mayoritaria, que estamos ante una marcada segregación vertical en el personal funcionario, en el que los datos obtenidos presentan una situación diferente a la de la media de las universidades del Estado, y que la formación continua, en la que mayoritariamente participan las mujeres, no parece estar influyendo positivamente en la promoción.

Representación y participación en los órganos de gobierno y gestión

Órganos colegiados

La composición del Claustro presenta un importante desequilibrio entre mujeres y hombres; en el curso 2008-2009 hay un 35,14% de mujeres, con lo que la presencia de las mujeres en el Claustro es inferior al peso que tienen en el conjunto de la universidad. Esto puede verse mejor al analizar la composición del Claustro por colectivos y con perspectiva temporal, comprobando que esta situación no ha cambiado significativamente en los últimos 15 años.

Al considerar cada uno de los colectivos por separado, según los datos del curso 2008-2009, se puede apreciar que tan sólo la representación del alumnado está en la franja del equilibrio con un 45,28% de alumnas, pero presenta una importante infrarrepresentación si tenemos en cuenta que el alumnado femenino es mayoría con un peso total de 53,35%, 8 puntos por debajo de lo que representan en el total del alumnado. Al analizar la situación del PDI se observa que la presencia de las mujeres está mucho más lejos del equilibrio, 33,10%; sin embargo en este caso la diferencia con su peso real como colectivo es menor ya que las mujeres PDI son el 36,35%. La representación femenina en el PAS está a mucha distancia de su presencia como colectivo, representa sólo un 25,00%, que contrasta con el 61,00% de mujeres que forman parte del PAS en la Universidad de Vigo; en este caso las mujeres fueron perdiendo representación con el paso del tiempo; actualmente se sitúa 36 puntos porcentuales por debajo de su presencia real. En la Mesa del Claustro las mujeres son el 60% y en la Comisión Electoral son el 46,15%.

El Consejo de Gobierno presenta una composición que se sitúa en la parte baja de la franja de equilibrio 60-40. En el curso 2008-2009 las mujeres son el 42,11%. Al considerar las representaciones en cada uno de los sectores por separado, se aprecian algunas diferencias significativas. En el Equipo rectoral hay una situación de equilibrio, representando las mujeres el 42,86%; en los decanatos y direcciones las mujeres representan el 23,08 %; en el profesorado hay dos grupos, profesorado funcionario doctor en el que las mujeres representan un 33,33% y otro personal docente e investigador en el que son el 66,67%; en el sector del alumnado las mujeres representan el 44,44%; en el sector del PAS las mujeres representan el 33,33%; y por último, en la representación del Consejo Social las mujeres son el 66,67%.

En relación a otros órganos colegiados destaca que en el Tribunal de Garantías, las mujeres son solo el 22,22%; en el Consejo Social el 34,38%; en el Consejo de Campus de Ourense son el 35,00% y en el Consejo de Campus de Pontevedra el 66,67%.

En la Universidad de Vigo hay un grupo de 6 Comisiones delegadas del Claustro. Según los datos correspondientes al curso 2007-2008 el número total de personas que forman

parte de este grupo de comisiones es de 103, de las cuales 38 son mujeres y 65 son hombres. Hay 3 mujeres presidiendo alguna de las comisiones. Además de las citadas hay otras comisiones delegadas del Claustro, la Comisión de Reclamaciones en la que las mujeres representan el 16,67%; las características de las personas que pueden formar parte de esta comisión son: tener amplia experiencia docente e investigadora y pertenecer al cuerpo de CU. En las Comisiones delegadas del Consejo de Gobierno los datos muestran que el total de mujeres es de 20 y el de hombres de 29; en las presidencias hay 3 mujeres y 2 hombres.

El resultado total del cómputo de las comisiones delegadas del Claustro y del Consejo de Gobierno es el siguiente: 58 mujeres y 100 hombres, 36,71% de mujeres; en las presidencias hay 6 mujeres y 7 hombres.

Órganos unipersonales

En la Universidad de Vigo -desde su creación en el año 1990 hasta el año 2009- hubo cinco mandatos pero hasta el momento no ha habido ninguna rectora. Hay que esperar hasta el año 2002 para que una mujer fuese vicerrectora; en todo ese período solo 5 mujeres ocuparon vicerrectorados.

En el equipo de Gobierno actualmente hay 6 mujeres y 8 hombres. De los 11 vicerrectorados, 4 están a cargo de mujeres, en la Secretaría General hay una mujer y en la Gerencia otra. De las 25 áreas existentes solo 9 están dirigidas por mujeres. En las delegaciones, comisionados o representaciones, de los 4 cargos sólo en 1 hay una mujer, la Delegada del Rector de la Universidad de Vigo en la CIUG. De las 3 oficinas, sólo I+D (OTRI) está dirigida por una mujer; la ORI y la OMA están dirigidas por hombres. En cuanto a la Secretaría General hay que comentar que desde el año 1990 hasta el momento actual ocuparon este cargo un total de 7 personas, 3 hombres y 4 mujeres; desde el año 1998 al frente de la Secretaría General hubo siempre mujeres.

En cuanto a la presencia de las mujeres en los cargos de dirección de departamentos y centros hay que señalar que en las direcciones de departamento se hacen visibles las desigualdades de presencia y participación de hombres y mujeres. La presencia de las mujeres refleja la segregación vertical o jerárquica. Hay poca presencia de mujeres, o total ausencia, en los cargos de más nivel y responsabilidad y va aumentando la presencia a medida que disminuye la responsabilidad y, especialmente, la capacidad de toma de decisiones. La situación actual se podría resumir con los siguientes datos: hay 46 departamentos, de los que 13 están dirigidos por mujeres (28,26%) y 33 dirigidos por hombres (71,74). En las secretarías de los departamentos hay 24 mujeres (52,17%) y 22 hombres (47,83%). Hay departamentos en los que nunca hubo una mujer como directora.

Además de la segregación vertical se manifiesta también segregación horizontal, que se hace visible en el análisis de los departamentos por ámbito de conocimiento. En concreto, en el ámbito Jurídico-Social de los 12 departamentos actuales 6 están dirigidos por mujeres y en las secretarías también hay 6 mujeres. En el ámbito Humanístico de los 9 departamentos actuales, 4 están dirigidos por mujeres y en las secretarías hay 7 mujeres. En el ámbito Científico de los 11 departamentos sólo hay 3 dirigidos por mujeres y en las secretarías hay 4 mujeres. En el ámbito Tecnológico hay 14 departamentos, no hay ninguno dirigido por una mujer.

En las direcciones de centros se hacen visibles las desigualdades de presencia y participación de hombres y mujeres. La presencia de las mujeres refleja la segregación vertical o jerárquica como en casi todo lo analizado en este diagnóstico. Al mismo tiempo, se manifiesta segregación horizontal, que se hace visible en el análisis de los centros por ámbito de conocimiento y titulación. La situación actual es la siguiente: de un total de 27 centros, hay 5 directoras, 7 si contamos los centros adscritos, además de la directora del CACTI; de un total de 57 subdirecciones, tenemos 26 subdirectoras, en las 27 secretarías, hay 13 secretarías. Hay algunos centros en la Universidad de Vigo en los que hasta ahora ninguna mujer fue directora o decana, incluso se da el caso de direcciones de centro en las que nunca hubo una mujer en ningún cargo del equipo directivo.

En cuanto a la presencia de mujeres en la representación sindical hay que destacar que en la Junta de PDI la situación es de subrepresentación femenina; en las elecciones de 2007 las mujeres representan un 28,57% de los cargos elegidos, porcentaje claramente inferior al que representan en el conjunto del profesorado funcionario de la Universidad; en el comité de empresa del PDI laboral las mujeres representan el 45,00%; en la Junta de PAS, en las elecciones del 2006, la mayoría de las personas elegidas son hombres (69,23%), correspondiendo a mujeres sólo el 30,77%, lo que contrasta de una forma muy acusada con la clara mayoría de mujeres entre el funcionariado (76,88%); en el Comité de empresa del PAS laboral y con los datos de las elecciones de 2007, se ve que la situación es aún más desequilibrada en lo que respecta a la proporción de hombres y mujeres elegidos, pues en el de Ourense el 80% son hombres, y en el de Pontevedra son el 71,43%. De los 19 miembros de los comités de empresa de las provincias de Pontevedra y Ourense sólo 5 son mujeres, o sea el 26,32%.

Aproximación cualitativa a la presencia y la participación de mujeres y hombres en la universidad

Se ha realizado un análisis de las opiniones expresadas por las personas a través de las entrevistas y la encuesta; del mismo se puede concluir que son las mujeres las que más perciben las desigualdades y las discriminaciones respecto de la presencia y participación. Asimismo, también son muchas las personas, hombres y mujeres, que son conscientes de que las universidades no son ajenas a las discriminaciones sexistas que hay en la sociedad, que las universidades no son una isla y que por tanto reproducen las situaciones que se dan en otros ámbitos. No obstante, la mayoría expresa implícita o explícitamente que la universidad, como institución científica y organización burocrática que es, responde a una supuesta racionalidad y objetividad. Puede que esta sea la razón por la cual por ello se perciba como una institución neutral e igualitaria. Según estas personas cualquiera es libre de elegir una determinada profesión o estudio, o de estar o no en un cargo, puesto que no hay nada que lo prohíba.

Respeto de las posibles desigualdades o discriminaciones sexistas, parece que las personas que han reflexionado sobre esto expresan con claridad que existen en la organización universitaria, tanto en el trato como en otras cuestiones de fondo, discriminaciones y desigualdades que favorecen la endogamia masculina en los cargos y que hace invisibles a las mujeres como sujetos concretos y también invisibiliza o infravalora el mérito femenino.

La existencia de redes informales de poder y de exclusión se citó también en las

entrevistas, redes que dificultan la entrada a quien no pertenece a ellas. En este sentido tanto hombres como mujeres podrían sufrir las consecuencias, pero probablemente afecta más a las mujeres, que tienen que vencer tanto la invisibilidad como las barreras añadidas derivadas de los estereotipos y prejuicios de género.

También se alude a la conciliación en tanto que se trata de una responsabilidad asignada socialmente sobre todo a las mujeres y que por ello tiene consecuencias importantes en las oportunidades, las posibilidades de promoción y la participación femenina. Las dificultades y los inconvenientes concretos son expresados de forma más clara por las personas, casi exclusivamente mujeres, que hacen una proyección de futuro y ven las dificultades de compatibilizar la trayectoria profesional con las necesidades familiares futuras o presentes.

El compromiso y la acción en el plano institucional

En la Universidad de Vigo el compromiso institucional, explícito y concreto, relacionado con la igualdad entre mujeres y hombres aparece por primera vez cuando se crea la Cátedra de Estudios Feministas. Posteriormente se fueron dando otros pasos en los que se implicaron muchas personas y en este sentido otro paso importante fue la puesta en marcha, a través del Departamento de Sociología, Ciencia Política y de la Administración y Filosofía, del I Master de Género, que tuvo continuidad en un segundo Master y en el Postgrado de Género actual.

En el plano político, la primera vez que la igualdad entra en la agenda es con ocasión de la campaña electoral de elección del gobierno de la Universidad de Vigo en el año 2006. En este momento se crea el Área de Igualdad dependiente del vicerrectorado de Extensión Cultural y Estudiantes; de este modo la igualdad se hace visible en una estructura específica de la institución.

Como fruto de la existencia del Área y del interés de la persona responsable de la misma en aquel momento, en el Plan Estratégico se incorpora una meta, la 6, que dice que queremos ser: “Una universidad comprometida con la igualdad con una cultura organizativa vertebradora y con sistemas de gestión flexibles y eficaces”. La única línea estratégica propuesta es la 6.1 “Desarrollar una política propia en materia de igualdad”. Esta línea se definen 5 objetivos: 6.1.1 “Disponer de una diagnosis de situación de hombres y mujeres en la Universidad de Vigo”, 6.1.2 “Contar con un plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo”, 6.1.3 “Detectar y resolver desigualdades de cualquier orden”, 6.1.4 “Asumir un lenguaje no discriminatoria en la Universidad de Vigo” y el 6.1.5. “Promover la igualdad como valor y como indicador de calidad”.

En cuanto al desarrollo de los objetivos hay que comentar que con este trabajo de diagnosis se logra el objetivo 6.1.1 “Disponer de una diagnosis de situación de hombres y mujeres en la Universidad de Vigo”. Respeto del objetivo 6.1.2 “Contar con un plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo” se debe señalar que el Plan de Igualdad será posterior a esta diagnosis y está previsto que se elabore de forma inmediata. Respeto del 6.1.4 hay que señalar que falta mucho para tener un uso sistemático de lenguaje no sexista y el propio Plan Estratégico es un ejemplo de incumplimiento. Respeto del objetivo 6.1.5 “Promover la igualdad como valor y como indicador de calidad” que se pretende alcanzar a través de las acciones:

“Incluir la igualdad como indicador de calidad en la gestión de los recursos materiales y humanos”, “Incentivar las acciones innovadoras de sensibilización o tendentes a reducir las desigualdades en la Universidad de Vigo” y “Potenciar la igualdad como imagen de marca de la Universidad de Vigo”, hay que decir que estamos aún en la fase de declaración de intenciones; en los documentos de calidad no aflora explícitamente este interés por la igualdad.

Como síntesis del análisis del compromiso con la igualdad en este plan, hay que comentar que la igualdad debería ser transversal a todo el Plan Estratégico, pero lamentablemente este carece totalmente de perspectiva de género: no se presentan los datos desagregados por sexo y la meta de la igualdad es una isla.

En los Estatutos de la Universidad de Vigo, como consecuencia de su adaptación a la LOU, son varios los artículos que contemplan la igualdad entre hombres y mujeres. De forma específica el artículo 6 que hace referencia al compromiso de la institución de: “promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en sus normas. Los ámbitos que es preciso tratar son: a) El acceso en igualdad de condiciones a la enseñanza e investigación universitaria. b) El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y a la promoción profesional dentro de la universidad. c) La organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, especialmente teniendo en cuenta la conciliación entre la vida profesional y familiar. d) La promoción de la perspectiva de género en los estudios y en la investigación. e) La promoción de la representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones dentro de la universidad”. Además también se hace referencia a la igualdad en los artículos 22, 27 y 143 sobre presencia equilibrada en los órganos de gobierno y en el Tribunal de Garantías.

Hay que destacar que el Consejo Social de la Universidad de Vigo se compromete claramente con la igualdad desde el momento en que dinamiza las acciones destinadas a la consecución del plan de igualdad dando todo su apoyo y los recursos necesarios para el desarrollo de este diagnóstico de la igualdad.

La acción institucional se centra, sobre todo, en la creación del Área de Igualdad que es la primera estructura específica creada en la Universidad Vigo como instrumento político responsable de la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la comunidad universitaria. La creación de esta estructura en julio de 2006 se anticipó a la obligatoriedad legal, emanada de la disposición adicional de la Ley orgánica 4/2007 (LOU) en la que se contemplan las unidades de igualdad.

El Área de Igualdad tiene encomendadas tareas destinadas a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ocupándose también de favorecer la integración en la vida universitaria de personas con algún tipo de discapacidad y de fomentar la igualdad desde una perspectiva amplia intentando prever y erradicar conductas o comportamientos discriminatorias en el ámbito universitario. La existencia del Área de Igualdad es ya de por sí un elemento positivo que implica un paso importante cara a desarrollar políticas específicas de igualdad. El Área tiene una formulación amplia de líneas de trabajo que está desarrollando y al mismo tiempo mantiene contacto e intercambio activo con otras universidades para compartir la política de igualdad; ha impulsado y apoyado este diagnóstico, ha organizado jornadas de sensibilización y de formación para impulsar la igualdad, ha realizado y participado

en actividades de difusión como la guía sobre lenguaje no sexista, así como las actividades del Campus Camp.

La cultura de la igualdad

Fruto del análisis documental y de la información obtenida a través de entrevistas y encuestas se puede considerar que en la Universidad de Vigo no existe todavía una cultura de la igualdad compartida por toda la institución. Los datos relativos a la presencia y la participación de las mujeres en la Universidad de Vigo, junto con la información recogida acerca del compromiso y de la acción, permiten concluir que aún queda mucho trabajo por hacer.

Una de las conclusiones más importantes de las entrevistas realizadas es que existe la percepción de que en el ámbito universitario no se da un tipo de discriminación específica que afecte a las mujeres, ni obstáculos que impidan o limiten su actividad de investigación o la promoción de la carrera profesional. Por ello, el hecho de que la institución emprenda políticas y medidas en favor de la igualdad implica el reconocimiento *de facto* de la discriminación por razón de género. A través de lo expresado en las entrevistas se traslada la idea de que en la institución no hay cultura de igualdad; existe la creencia generalizada de que la universidad es una institución neutra, y por tanto, los discursos o las acciones dirigidas a corregir las desigualdades generan resistencias.

De las opiniones también se concluye que la perspectiva de futuro es más alentadora; hoy la igualdad tiene una cobertura y un reconocimiento legal del que carecía hasta hace poco tiempo, que diluye muchas de las resistencias, la mayoría de las cuales son fruto de la falta de reflexión y por lo tanto se pueden vencer con menos dificultad. Concretamente el hecho de que los propios Estatutos recojan esta obligación permite que la igualdad ocupe un plano más relevante en el discurso y en la acción, por ello las resistencias explícitas ya no son políticamente correctas.

La falta de reflexión y de sensibilidad con la igualdad lleva aparejada la falta de articulación de demandas que sólo se manifiestan de modo individual o a través de la praxis docente, investigadora o sindical de algunas personas concienciadas. Esto podría explicarse por el peso de la cultura patriarcal sobre la división sexual del trabajo y la aceptación de roles, cultura que es capaz de menguar la posibilidad de que las personas sientan las necesidades como pertenecientes a un grupo, como demandas sociales.

Otro modo de evaluar el grado de cultura de igualdad que existe en la organización es a través de la información obtenida en las encuestas realizadas a los tres colectivos de la universidad. En el cuestionario esta encuesta se planteaban diversos aspectos, se presentan a continuación las más significativas.

Respecto del conocimiento y la necesidad de las políticas de igualdad destaca que el conocimiento en general es escaso, y mucho más en el caso del alumnado. Casi tres de cada cuatro personas piensan que son necesarias las políticas de igualdad, proporción que es algo más alta en las mujeres. La igualdad de trato como discurso parece estar asumida, pues hay un mayor consenso en las respuestas.

En relación con la percepción de la desigualdad y de la discriminación destaca la idea

de que en el ámbito universitario no existe desigualdad, idea que aflora en las propuestas que realizan o en el significado de las mismas pues remiten a otros ámbitos o espacios generales de socialización. Se percibe que la presencia de hombres y mujeres en la institución es desequilibrada, las alumnas parecen estar más preocupadas que los alumnos por estos desequilibrios y sobre todo por su futuro profesional. Las mujeres son sensibles a la infrarrepresentación y a la necesidad de estar presentes en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, así como a la necesidad de contar con protocolos o mejorar procedimientos para afrontar las denuncias, reclamaciones, etc.

Por lo que atañe a las necesidades y demandas expresadas, una opinión manifestada por bastantes personas es que es necesario fomentar que debe existir la igualdad; no obstante, si bien la idea de la igualdad es aceptada, cuando se refiere al plano de lo concreto -como la igualdad salarial y laboral- esta es manifestada únicamente por las alumnas; además, las mujeres tienen más preocupación por las responsabilidades familiares que los hombres. Aflora con claridad la necesidad de hacer visible la situación real de la Universidad respecto de la igualdad.

Por lo que se refiere a las propuestas la mayoría expresan muchas ideas de carácter general, fruto de la falta de reflexión y de las escasas medidas específicas implantadas en esta Universidad. Las propuestas hacen referencia a la socialización general o previa al ámbito universitario, o que afectan a la sociedad y no específicamente a las personas que forman parte de la comunidad universitaria. En menor número afloran propuestas de líneas de acción más concretas para el ámbito específico de la universidad con estrategias como informar, sensibilizar, concienciar, formar, eliminar estereotipos, etc. Por otra parte se expresa con claridad la necesidad de facilitar información al alumnado de todo lo relacionado con la igualdad, e incluso que esa información permita abordar aquello que es más demandado o necesario.

Un grupo de respuestas interesantes tienen que ver con propuestas de acción más directa y concreta para corregir situaciones de discriminación y de desigualdad, concretándose a través de cuotas, de medidas de creación de estructuras o de servicios específicos, de orientación o de asesoramiento que faciliten el logro de la igualdad. La conciliación es el tema que más aflora en las propuestas, a mucha distancia de los otros temas. Se aprecia una gran diferencia de cantidad y de contenido entre las propuestas realizadas por los hombres y las mujeres; las propuestas concretas son expresadas casi exclusivamente por las mujeres, que por lo que parece tienen mayor preocupación y han reflexionado más, y por ello son capaces de dar respuestas más específicas.

Incorporación de la perspectiva de género a la docencia y la investigación

Respecto a la docencia hay que señalar que existe formación específica en género desde el curso 2004-2005, fecha en la que se pone en marcha el primer Master de Género. Esta oferta de docencia tiene un importante valor por su carácter multidisciplinar, que permitió incorporar muchas áreas de conocimiento y poner en común buena parte del trabajo de docencia e investigación que se venía realizando de forma individual. En sí mismo es un primer paso para hacer transversal la perspectiva de género en esta universidad. Los cambios acaecidos en la universidad propician la transformación de los masteres de género en estudios de postgrado. En el curso 2006/2007 se reconocieron los primeros postgrados oficiales en Estudios de Género; la Universidad de Vigo fue una de las pioneras en la implantación de los postgrados de género en el ámbito de la

universidad española. El primer Postgrado en Estudios de Género se desarrolla en el bienio 2006-2008 y en este momento se desarrolla el segundo Programa Oficial de Postgrado en Estudios de Género, 2008-2010.

Además de esta docencia específica de los estudios de género es preciso hacer transversal la perspectiva de género en todas las titulaciones. Las materias específicas dentro de las titulaciones son claramente insuficientes de acuerdo con la ley y los planes de igualdad vigentes. Los programas docentes que de modo explícito incorporan la perspectiva de género son muy pocos; excepcionales, si tenemos en cuenta la cantidad de materias que podrían incorporarla, y esta incorporación tiene que ver, sobre todo, con el ámbito científico y con la sensibilización y formación de personas concretas. Respeto a las guías de las titulaciones de los nuevos grados lo que se observa es que básicamente reproducen textualmente una cuestión de principios normativos y de la aplicación del protocolo de la ANECA. Esta referencia a la incorporación de la igualdad suele estar en la parte inicial de la guía, pero la mayoría de las veces como una declaración ajustada a la normativa pero sin desarrollo en el resto del documento.

En este informe también se analiza la incorporación de la perspectiva de género en la investigación. En este caso el análisis se realizó en base a la publicación del catálogo *Oferta científico-tecnológica I+D+i, Servicios y Formación. Universidad de Vigo 2005*, en la que se ofrece un catálogo de servicios, formación y conocimiento en I+D+i para atender las demandas de los sectores productivos y cubrir las posibles necesidades de las instituciones públicas. Se trata de un resumen guiado de las líneas de investigación, capacidades de formación y servicios que realizan los grupos de investigación de la Universidad de Vigo. Este catálogo permite conocer su composición y su vinculación a los estudios e investigaciones de las mujeres y del género, así como la vinculación de estos grupos de investigación con la transferencia de conocimiento. De los 249 equipos de investigación que aparecen en el catálogo, sólo 14 manifiestan explícitamente que contemplan la perspectiva de género como único eje o como eje principal, o bien como uno de los ejes de su trabajo de investigación o de su oferta científico-tecnológica; de los 14 grupos, 10 pertenecen al ámbito Jurídico-Social y 4 al Humanístico. Se puede concluir que la perspectiva de género no está incorporada, ni mucho menos, como una línea de trabajo generalizada ni como una variable importante a la hora de afrontar las investigaciones o los servicios de formación que se llevan a cabo en la Universidad de Vigo.

Incorporación de la perspectiva de género en los servicios y oficinas

Este informe diagnóstico incluye el análisis de la incorporación de la perspectiva de género en diversos servicios y oficinas de la Universidad de Vigo. La incorporación de la perspectiva de género al trabajo desarrollado en los mismos es aún escasa, la excepción es el Servicio de Deportes que representa muy dignamente un ejemplo de buenas prácticas, pues además de ofrecer los datos desagregados por sexo ofrece un programa muy completo destinado a incrementar la participación de las mujeres en el deporte. Además la mirada del servicio se extiende a cuestiones más amplias que tienen que ver con las necesidades específicas de las mujeres, con su estilo de vida y formas de relacionarse.

En síntesis se podría decir que hay aspectos comunes a todos los servicios y oficinas que se podrían mejorar simplemente con la incorporación de la cultura de la igualdad.

En este sentido falta el registro sistemático de los datos desagregados por sexo, el personal carece de formación específica en género, no hay programas específicos que atiendan las necesidades de las mujeres como alumnas, futuras trabajadoras, como investigadoras o como docentes; tampoco hay criterios de género en la comunicación, tanto en el lenguaje como en la imagen. La aportación de las mujeres y su logro no tiene suficiente visibilidad y reconocimiento y se echa en falta una mayor comunicación y coordinación de esfuerzos entre los distintos servicios, lo que permitiría crear sinergias muy productivas. Además de estas cuestiones generales, en el informe se señalan cuestiones específicas de cada uno de los servicios y oficinas evaluados y se hacen las correspondientes propuestas de mejora; algunas de ellas están relacionadas con el conocimiento de la realidad, la visibilidad, la empleabilidad femenina y la participación, o con temas tan prioritarios como la violencia y el acoso.

La perspectiva de género en la comunicación

Del análisis de los procesos comunicativos se concluye que aún hay mucho trabajo por hacer; hay aportaciones meritorias en el empleo sistemático del lenguaje no sexista o inclusiva, pero aún son totalmente insuficientes. Con todo, lo más destacable es la carencia de un esfuerzo conjunto, coordinado y sistemático que impulse y generalice una comunicación no sexista. La imagen empleada responde a un uso generalizado de imágenes neutras, logos o líneas geométricas o abstractas que no aluden directamente al género; incluso hay una marcada preferencia a emplear imágenes de edificios sin presencia de personas que traslada una cierta tendencia a identificar la institución con edificios y no con personas, lo que desde la perspectiva de género sí que es significativo; hay que decir que en algunos casos se pueden observar imágenes marcadas por los estereotipos. En lo que respecta al contenido también se presenta un reto importante para ofrecer modelos alternativos y deshacer los estereotipos; se puede observar que en los últimos años se fue incorporando el tema de la igualdad al contenido de normas, planes y programas, aunque no de modo transversal. En cuanto a modelos alternativos faltaría hacer más visibles las aportaciones y las perspectivas de las mujeres y darle protagonismo en los diferentes ámbitos, así como vincular a los hombres a aquellos ámbitos que tradicionalmente ocuparon las mujeres.

Conciliación de la vida laboral y familiar

En este momento en la Universidad de Vigo se lleva a cabo una acción de conciliación, concretamente el Campus Camp, y al mismo tiempo está en fase de redacción un Plan de conciliación. En las entrevistas se constató que las cuestiones de conciliación están en la mente de las personas como una necesidad fundamental, más allá de que puntualmente o personalmente se tengan esas necesidades; pero pese a estar en la agenda de las personas, hasta ahora no estaban en la agenda institucional y por tanto de momento no se han abordado políticas más comprometidas con la conciliación. Por otra parte aflora que las necesidades de conciliación se relacionan mayoritariamente con las mujeres, bien como asignación de responsabilidades, bien como constatación de que aún no hay igualdad en el reparto de responsabilidades familiares. En las entrevistas se refiere que muchas veces se tiene que recurrir a los apoyos informales en la organización y a estrategias de solidaridad personal. Las referencias más reiteradas a necesidades son al cuidado y atención de la infancia, y también al cuidado de personas dependientes. Estas necesidades se concretan en la expresión de demandas en torno la

flexibilidad de horarios, la reducción de jornada, la necesidad de medidas específicas de apoyo y la puesta en marcha o creación de servicios de atención.

Acoso y violencia

El Área de Igualdad tiene específicamente formulado entre sus objetivos realizar estudios y encauzar la información sobre eventuales situaciones de acoso o trato vejatorio; los casos de los que el Área tiene conocimiento son remitidos a otras instancias de la universidad, pero se echa en falta un instrumento eficaz que permita prevenir, detectar y actuar. Actualmente existe un protocolo de actuación frente a conflictos interpersonales y de acoso en el trabajo, pero no de acoso sexual o por razón de género. La información obtenida a través de las entrevistas permite afirmar que existen casos de acoso y violencia de género en la Universidad de Vigo, se destaca la carencia de procedimientos, protocolos o instancias que específicamente puedan actuar, que no existe persona, comité o comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar frente a los casos de acoso; una cuestión muy relevante es que en la actualidad las personas no sabrían a quien recurrir.

RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS

Este apartado de propuestas y recomendaciones, que está vinculado a las conclusiones del diagnóstico de igualdad, hace hincapié en algunos puntos fuertes y débiles que se consideran más relevantes y a las posibles acciones de mejora.

Políticas de igualdad

Fortalezas

- La Universidad de Vigo es una de las pioneras en la creación de una estructura específica de igualdad, cuya área se creó antes de que fuera obligatorio legalmente.
- Su Plan Estratégico contempla el compromiso con la igualdad en una de sus metas.
- El Consejo Social está comprometido explícitamente con la igualdad.
- Se editan y difunden estudios, investigaciones y guías con perspectiva de género.
- Ser cuenta con un Informe diagnóstico de la igualdad.

Debilidades

- No se recogen de modo sistemático todos los datos desagregados por sexo.
- El Área de Igualdad no tiene presupuesto propio ni personal técnico.
- No se utiliza sistemáticamente el lenguaje no sexista en la comunicación institucional y aún se mantienen estereotipos en la imagen y en el contenido.
- No se incorpora la perspectiva de género en la formación del PDI y del PAS.

Posibles acciones de mejora

- Aprobación del Plan de Igualdad.
- Elaboración de bases de datos desagregados por sexo.
- Hacer presupuestos con perspectiva de género.
- Reforzar el Área de Igualdad, su emplazamiento y sus recursos.
- Creación de la figura de agente de igualdad.
- Revisión y elaboración de toda la documentación para eliminar el lenguaje sexista.
- Ofertar formación en igualdad de género para todo el personal.

- Incorporar la perspectiva de género en la Web y en todos canales de comunicación.
- Priorizar los convenios con empresas que tengan en cuenta la igualdad.

Presencia de las mujeres en la Universidad de Vigo

Fortalezas

- Las mujeres son mayoría en los diferentes ciclos de la formación universitaria.
- El rendimiento académico de las alumnas es mejor: tienen notas de acceso más altas, superan más materias y obtienen mejores calificaciones.
- Evolución positiva del alumnado femenino que obtiene el doctorado.
- La incorporación de mujeres al PDI es levemente positiva.
- La proporción de mujeres en el PAS es alta, mayoría en el personal funcionario.

Debilidades

- Importante segregación del alumnado en algunas titulaciones y ámbitos.
- Segregación del PDI en algunos ámbitos de conocimiento y escasa presencia de las mujeres en la máxima categoría de CU.
- Segregación vertical en el PAS funcionario y laboral: escasa presencia de las mujeres en las máximas categorías y grupos.
- En el gobierno y en la gestión de la Universidad de Vigo hay una importante segregación vertical, los cargos están mayoritariamente en manos de los hombres.
- Es muy fuerte el desequilibrio de mujeres y hombres en la representación sindical.

Posibles acciones de mejora

- Promover entre el futuro alumnado la elección de titulaciones no basada en los roles tradicionales de género.
- Definir una carrera profesional teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Establecer mecanismos de estímulo dirigidos a las mujeres para la promoción.
- Diagnosticar el estado del personal en formación y sus condiciones de trabajo.
- Hacer visible el papel de las mujeres en la investigación e impulsar la dedicación de las mujeres a la investigación de cara a lograr el equilibrio.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en comisiones y tribunales.
- Garantizar la paridad en todos los órganos de gobierno y representación.

Docencia e investigación

Fortalezas

- La Universidad de Vigo es pionera en la puesta en marcha de estudios de género: Master de Género y Postgrado de Género.
- Cuenta con una estructura específica para el impulso de la investigación en temas de género: La Cátedra Caixanova de Estudios Feministas.

Debilidades

- Hay una insuficiente incorporación de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación
- Importante desequilibrio entre mujeres y hombres respecto a la presencia, a la visibilidad y a la captación de recursos.

Posibles acciones de mejora

- Recogida sistemática de información sobre la incorporación de la perspectiva de género en la formación, en la docencia y en la investigación.
- Impulsar y apoyar económicamente proyectos de investigación, convenios, contratos, reuniones y encuentros científicos sobre género.
- Incentivar la firma de contratos/convenios con grupos de investigación cuyo IP sea mujer o tengan una presencia destacada de mujeres.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Fortalezas

- La conciliación está entre los objetivos del gobierno de la Universidad de Vigo.
- Se desarrolla el Campus Camp
- En este momento hay un borrador de Plan de conciliación.

Debilidades

- Los horarios existentes no facilitan la conciliación.
- Los permisos de atención y cuidado de personas dependientes son utilizados casi en exclusividad por las mujeres.

Posibles acciones de mejora

- Conocer las necesidades de conciliación del personal de la universidad.
- Aprobar un plan de conciliación y ponerlo en marcha.
- Evitar la formación y las reuniones en horarios no laborales.
- Promoción de la solicitud de permisos por razones familiares entre los hombres.

Acoso y violencia

Fortalezas

- Es un objetivo importante para el Área de Igualdad.
- Se realizaron jornadas de sensibilización y se colabora con otras entidades.
- Hay un protocolo para conflictos interpersonales y acoso en el trabajo.

Debilidades

- Inexistencia de una persona, comité o comisión responsable para prevenir, detectar o actuar frente a la violencia de género, acoso sexual o sexista.
- Desconocimiento por parte de la comunidad universitaria de cómo proceder.
- No se realizan campañas de sensibilización para evitar acosos y actitudes sexistas.

Posibles acciones de mejora

- Elaborar y difundir un protocolo específico así como los mecanismos para la prevención y resolución de situaciones de acoso o violencia.
- Realizar campañas de sensibilización para evitar acosos y actitudes sexistas.

BIBLIOGRAFÍA

- Acker, S. (1995) *Género y Educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres enseñanza y feminismo*. Narcea. Madrid.
- Alvira, F. (1991) *Metodología de la evaluación de programas*. CIS. Madrid.
- (1997) *Metodología de la evaluación de programas: Un enfoque práctico*. Lumen. Buenos Aires.
- Astelarra, J. (2005) *Veinte años de Políticas de Igualdad*. Cátedra. Valencia.
- Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.) (1994) *Las mujeres y el trabajo*. Icaria. Barcelona.
- Carrasco, C. (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.
- García de León, M^a A. (2007) “Las científicas sociales: una investigación-acción” *Libro Homenaje a Carlos Moya*. CIS. Madrid.
- García de León, M^a A y García de Cortázar, M. (2001) *Las académicas (Profesorado universitario y género)*. Instituto de la Mujer. Madrid.
- Maruani, M., Rogerat, C. y Torns, T. (dirs.) (2000) *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Icaria. Barcelona.
- MEC (2007): *Académicas en cifras*. Unidad de Mujer y Ciencia. Madrid.
- Pérez Sedeño, E et alt (2000) *La presencia de las mujeres en el sistema educativo*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto de la Mujer. Madrid.
- Torres Ramírez, I. (2005) *Miradas desde la perspectiva de género*. Narcea. Madrid.
- Traba, A., Varela, L. (1998) “Políticas de igualdad. Planes de igualdad.” *Actas del Congreso Español de Sociología*. FES. A Coruña.
- (2007) “As políticas de igualdade nos concellos” en *Actas del IV Congreso Astur-Galaico de Sociología*. Universidade da Coruña. A Coruña.
- 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. Vigo
- (2007) “Aproximación a la realidad de las mujeres emprendedoras del sur de Galicia. Representaciones, trayectorias y estrategias”. *Actas del IX Congreso español de Sociología*. FES. Barcelona.

— (2007) *Informe de avaliación da integración da perspectiva de xénero no proxecto Equal Conta con Elas*. AD Area Metropolitana de Vigo. FSE. Vigo

— (2007) *Informe de avaliación dos Bancos do Tempo. Experiencia piloto do proxecto Equal Conta con Elas*. AD Area Metropolitana de Vigo. FSE. Vigo

Wirth, L., (2002) *Romper el techo de cristal*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes OIT. Madrid.

Xunta de Galicia (2007) *As mulleres no sistema educativo de Galicia: situación actual*. Cadernos da Unidade de Muller e Ciencia N° 001. Santiago de Compostela.

