

**INFORME ANÁLISE DAS TRAXECTORIAS
PROFESIONAIS DE MULLERES NA
UNIVERSIDADE DE VIGO**

Ano 2015

Coordinadora: María M. Álvarez Lires

Equipo:

Iria Vázquez Silva

Carmen Armada Olleros

Xabier Álvarez Lires

Índice

1. Introducción.....	6
2. Metodoloxía.....	6
3. Análise das entrevistas segundo os diferentes bloques establecidos no guión.....	12
3.1. Analizando unha carreira profesional desde o seu inicio. A elección de estudos.....	12
3.2. Como continuar formándose: compatibilizar estudos e traballo e escaseza de mentorías femininas.....	14
3.3. A traxectoria na Universidade de Vigo desde unha perspectiva de xénero: diferentes itinerarios e atrancos.....	16
3.4. A difícil conciliación da vida profesional e persoal.....	23
3.5. Análise da actividade investigadora.....	26
3.5.1. Dirección de proxectos de investigación.....	27
3.5.2. Estadías.....	27
3.5.3. Pertenza a asociacións profesionais.....	28
3.5.4. Participación en congresos.....	28
3.5.5. Convites para impartir conferencias.....	29
3.5.6. Publicacións.....	29
3.5.7. Dirección de teses de doutoramento.....	31
3.5.8. O sistema de sexenios.....	31
3.5.9. A investigación con perspectiva de xénero.....	34
3.6. A docencia na Universidade de Vigo.....	35
3.6.1. Tempo que levan impartindo docencia na Universidade.....	35
3.6.2. Departamentos aos que están adscritas.....	35
3.6.3. Dirección de traballos de fin de grao e de fin de mestrado.....	36
3.6.4. A afección pola docencia e as preferencias de docencia ou investigación.....	37
3.6.5. Que cambiaría na docencia.....	40
3.6.6. Calidades percibidas no alumnado.....	45
3.7. As xornadas laborais.....	47

3.8. A percepción dos sacrificios realizados	48
3.9. Como cren que lle afectou á súa traxectoria o feito de ser muller.....	50
3.10. Sobre a existencia das unidades de igualdade nas universidades.....	52
3.11. A que cren que se debe o feito de que na Universidade de Vigo non houbera nunca unha reitora e só nunha ocasión se presentase á elección unha muller.....	54
4. Resumo dos resultados, conclusións e propostas de mellora.....	58
4.1. Metodoloxía da investigación	59
4.1.1. Mostraxe cualitativa	59
4.2. Resultados da análise das entrevistas.....	60
4.2.1. A carreira profesional desde os seus comezos: a mobilidade social.....	60
4.3. Carreiras profesionais non lineais: compatibilizar estudos, traballo e maternidade.....	61
4.4. A traxectoria na Universidade de Vigo: de novo, a falta de mentoría feminina.....	62
4.5. Sobre os cargos de xestión.....	64
4.6. A súa actividade investigadora.....	65
4.7. A súa docencia.....	67
4.8. A súa traxectoria sería a mesma de ser home?.....	69
4.9. A existencia e a necesidade das unidades de igualdade nas universidades.....	70
4.10. A falta de reitoras nas universidades públicas e a escaseza de catedráticas.....	71
5. A modo de conclusións e propostas de mellora da situación.....	72
6. Bibliografía.....	75
7. Anexo. Guión da entrevista.....	77

Índice

Táboa 1. Porcentaxe de PDI e PAS por sexo	7
Táboa 2. PDI por categoría e sexo	8
Táboa 3. Distribución de mulleres PDI por categoría	8
Táboa 4. PDI por categoría, ámbito e sexo	9
Táboa 5. PDI por ámbito de coñecemento	9
Táboa 6. PDI por ámbito, % de mulleres	10
Táboa 7. Volume de entrevistas realizadas por categoría	11
Táboa 8. Volume de entrevistas realizadas por ámbito	12
Táboa 9. Persoa(s) directora(s) de tese.....	16
Táboa 10. Categoría coa que entrou na Universidade de Vigo	17
Táboa 11. Idade ao entrar como docente na Universidade.....	17
Táboa 12. Modo de convivencia das entrevistadas	23
Táboa 13. Proporcionalidade de mulleres e homes titulares por cátedra na Universidade de Vigo...59	
Táboa 14. Reitoras e reitores nas universidades españolas	59

1. Introducción

O presente informe enmárcase no I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2012-2014):

Eixe 1. Compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero

- Obxectivo estratéxico: afianzar e ampliar o compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade.
- Obxectivo operativo 2: coñecer e facer visible a situación de mulleres e homes.
Análise das traxectorias profesionais das mulleres na Universidade de Vigo.

Así, pois, o obxectivo deste informe é analizar traxectorias profesionais de mulleres na Universidade de Vigo.

Nesta ocasión optouse por investigar as traxectorias de profesoras da Universidade de Vigo, indagando as dificultades que toparon e coas que se encontran, así como as súas potencialidades.

As traxectorias profesionais das mulleres do persoal administrativo e de servizos requiren unha análise específica.

2. Metodoloxía

A metodoloxía empregada analizar as traxectorias profesionais das mulleres na Universidade de Vigo foi cualitativa. En concreto, realizáronse vinte entrevistas nos tres campus, en profundidade, a partir dun guión semiestruturado (véxase o anexo) a fin de rescatar discursos diversos. Elaborouse un guión, graváronse as entrevistas co permiso das entrevistadas e analizáronse os discursos. Respectouse o anonimato en todo momento ao eliminar dos discursos calquera elemento identificativo.

A perspectiva cualitativa caracterízase por tratar o estudo da construción social da realidade elaborada polas persoas nos seus actos de fala. Esta perspectiva trata de interpretar o dito ou o feito polas persoas desde o seu punto de vista. O paradigma fenomenolóxico entende o mundo como algo non acabado, en constante construción, na medida en que as persoas que o viven son capaces de modificalo e darlle significado. De aí o interese na observación e no rexistro da linguaxe natural.

O obxecto de estudo desta investigación, a análise da traxectoria profesional das mulleres na Universidade de Vigo, requiriu un enfoque cualitativo por unha razón fundamental

: tratar as dificultades e os apoios na propia traxectoria profesional precisa establecer un clima de confianza coa persoa interlocutora e remite a significados que van mudando e negociando no decurso da conversa.

O deseño da mostra cualitativa de profesoras partiu dos datos dispoñibles sobre PDI da Universidade de Vigo. Por este motivo, preséntanse en primeiro lugar os datos do PDI distribuídos por sexo, categoría e ámbito. Na táboa 1 expóñense os datos de PDI por sexo. Como se pode observar, o 40 % do PDI na Universidade de Vigo está constituído por mulleres, unha porcentaxe idéntica á do conxunto das universidades españolas.

Táboa 1. Porcentaxe de PDI e PAS por sexo

Tipo de persoal	Total	mulleres	% mulleres	estranxeiros/a	% estranxeiros/a	Servizo activo
PDI	1.415	570	40%	19	1%	1.398
PAS	680	410	60%	0	0%	678
TOTAL	2.095	980	47%	20	0,95%	2.076

Fonte: UVigo, persoal. Data: 31/12/2013

Non obstante, a distribución por categorías e por ámbitos é bastante heteroxénea. En primeiro lugar, expóñense os datos de PDI por categoría e sexo. É claro que as mulleres son minoría nas categorías máis elevadas, como a de catedráticas (un 26 % de mulleres do total de cátedras); tamén é inferior a presenza de mulleres na categoría de titulares (39 %). Pola contra, as mulleres son maioría en categorías como contratadas doutoras (52 %), axudantas doutoras (56 %) ou interinas (81 %). Un dato salientable é o de que na categoría de profesora asociada hai unha minoría de mulleres (14,7 %), circunstancia facilmente explicable porque ser asociada implica compatibilidade con outra actividade principal á que hai que sumar as responsabilidades familiares, como xa veremos a continuación.

Táboa 2. PDI por categoría e sexo

PDI por categoría e sexo	Total	mulleres	% mulleres	Doutoras/es	Total ETC
Catedrático/a de universidade	144	38	26%	144	143,27
Titular de universidade	589	228	39%	589	587,40
Catedrático/a de escola universitaria	27	10	37%	27	26,13
Titular de escola universitaria	91	31	34%	9	91,00
Titular de escola universitaria (laboral)	7	3	43%	1	6,27
Contratados doutores/as	233	120	52%	233	232,17
Axudantes	8	4	50%	2	8,00
Axudantes doutores/as	39	22	56%	39	39,00
Asociados/as	238	84	35%	25	49,67
Eméritos/as	2	1	50%	2	2,00
Lectores/as	3	1	33%		2,20
Interinos/as	32	26	81%	5	7,55
Visitantes	2	2	100%	2	2,00
TOTAL	1.415	570	40%	1.078	1.196,65

Fonte: UVigo, persoal. Data: 31/12/2013

Recollendo estes datos, e tendo en conta o volume total de mulleres docentes na UVigo, a súa distribución por categorías sería a seguinte:

Táboa 3. Distribución de mulleres PDI por categoría

Categoría	Volume	%
Catedrática	38	6,7
Catedrática de escola universitaria	10	1,8
Titular + catedrática de escola universitaria	238	41,7
Titular de escola universitaria	34	6,0
Contratadas doutoras	120	21,1
Axudantas	4	0,7
Axudantas doutoras	22	3,9
Asociadas	84	14,7
Eméritas	1	0,2
Lectoras	1	0,2
Interinas	26	4,6
Visitantes	2	0,4
Total	570	100,0

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da UVigo

Seguidamente, recóllese a distribución por sexo en cada ámbito. En ciencias da saúde (unha rama, como veremos, moi minoritaria) predominan as mulleres, cun 56 % do PDI, unha cifra que baixa en ciencias ata o 41 %; en ciencias sociais e xurídicas o 46 % é de mulleres, unha porcentaxe que diminúe de xeito substantivo nas enxeñarías, onde só o 23 % do PDI é muller. Por último, en artes e humanidades existe unha maioría de mulleres, cunha presenza do 52 %.

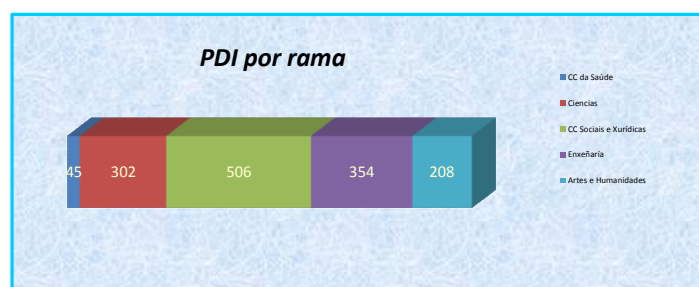
Táboa 4. PDI por categoría, ámbito e sexo

PDI por categoría, rama e sexo	CC da Saúde			Ciencias			CC Sociais e Xurídicas			Enxeñaría			Artes e Humanidades		
	Total	% mulleres	Total ETC	Total	% mulleres	Total ETC	Total	% mulleres	Total ETC	Total	% mulleres	Total ETC	Total	% mulleres	Total ETC
Catedrático/a de universidade	2	0%	2,00	59	29%	59,00	33	36%	32,27	36	8%	36,00	14	43%	14,00
Títular de universidade	10	22%	10,00	183	43%	183,00	145	46%	144,13	143	25%	142,27	108	42%	108,00
Catedrático/a de escola universitaria	1	0%	0,13	8	50%	8,00	8	38%	8,00	5	0%	5,00	5	60%	5,00
Títular de escola universitaria	2	0%	2,00	10	0%	10,00	38	53%	38,00	31	19%	31,00	10	50%	10,00
Títular de escola universitaria (laboral)				1	100%	1,00	5	20%	4,27				1	100%	1,00
Contratados doutores/as	4	75%	4,00	29	59%	29,00	98	54%	97,17	64	33%	64,00	38	68%	38,00
Axudantes							3	67%	3,00	4	25%	4,00	1	100%	1,00
Axudantes doutores/as	1	100%	1,00	1	100%	1,00	24	54%	24,00	12	50%	12,00	1	100%	1,00
Asociados/as	23	74%	3,43	7	0%	2,12	134	38%	27,40	54	7%	11,25	20	60%	5,47
Eméritos/as										1	0%	1,00	1	100%	1,00
Lectores/as													3	33%	2,20
Interinos/as	2	100%	0,53	4	100%	0,99	17	65%	4,13	4	100%	0,97	5	100%	0,92
Visitantes							1	100%	1,00				1	100%	1,00
TOTAL	45	56%	23,09	302	41%	294,11	506	46%	383,37	354	23%	307,49	208	52%	188,59

Fonte: UVigo, persoal. Data: 31/12/2013

Ademais, para o deseño da mostra cualitativa foi necesario analizar a distribución de PDI da UVigo por ámbitos. Como se observa na táboa 5, o ámbito de ciencias sociais e xurídicas é o que concentra o maior volume de PDI, en concreto un 35,8 %. Séguenlle as enxeñarías, que aglutinan o 25 % do persoal docente e investigador; cómpre lembrar que este ámbito conta cunha presenza de mulleres moi baixa. En terceiro lugar en importancia sitúase o ámbito científico, cun 21,3 %. A continuación, cun 14,7 % do PDI, está o ámbito de artes e humanidades. Por último, e cunha presenza case anecdótica, está o ámbito de ciencias da saúde, cun 3,2 %.

Táboa 5. PDI por ámbito de coñecemento



Fonte: UVigo, persoal. Data: 31/12/2013

Estas porcentaxes varían de xeito substancial nalgún dos ámbitos se temos en conta o volume de docentes por ámbito e sexo. Así, obsérvase unha certa diferenza a favor das mulleres nos ámbitos das ciencias sociais e xurídicas e o de artes e humanidades. Non obstante, a diferenza máis importante é a que se dá no ámbito das enxeñarías, onde as mulleres se sitúan máis de dez puntos por baixo da porcentaxe correspondente ao ámbito.

Táboa 6. PDI por ámbito, % de mulleres

	Porcentaxe total	Porcentaxe de mulleres
Ciencias da saúde	3,2 %	4,4 %
Ciencias	21,3 %	21,7 %
Ciencias sociais e xurídicas	35,8 %	40,7 %
Enxeñaría	25 %	14,3 %
Artes e humanidades	14,7 %	18,9 %

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da UVigo

Tendo en conta estes datos de distribución de PDI, deseñouse a mostra para seleccionar as profesoras entrevistadas. Como é sabido, a mostraxe cualitativa non pretende a representación estatística da realidade, senón a representación tipolóxica socioestrutural correspondente aos obxectivos do estudo. Heteroxeneidade e economía son as referencias deste proceso de mostraxe cualitativa.

Así, o obxectivo ao seleccionar as entrevistadas era respectar unha certa heteroxeneidade en variables consideradas analiticamente relevantes (Valles, 1997). Esas variables que se consideran aquí analiticamente relevantes foron a categoría profesional, o ámbito de coñecemento e a idade. Nas vinte entrevistas realizadas respectouse unha heteroxeneidade nestas categorías e realizouse o traballo de campo nos tres campus da Universidade de Vigo.

Así, pois, a mostraxe elaborouse da seguinte maneira. Segundo as categorías relevantes para a análise: ámbito, categoría e idade.

- Segundo o ámbito: científico (6), tecnolóxico (4), xurídico-social (8) e artes e humanidades (2).
- Segundo as categorías académicas: catedráticas (4), titulares (8), contratadas doutoras (5), axudantas doutoras (2) e asociadas (2).

Optouse por sobrerrepresentar levemente o colectivo de catedráticas e o das profesoras do ámbito tecnolóxico (categoría e ámbito no que a representación de mulleres é menor).

- Segundo a idade: idades comprendidas entre os 37 e os 59 anos.

É preciso salientar o feito de que se seleccionasen oito profesoras que investigan en xénero, por tratarse dun campo pouco visible e que reviste características propias e dificultades específicas.

Na seguinte táboa-resumo 7 expóñense as entrevistas realizadas por categoría profesional.

Táboa 7. Volume de entrevistas realizadas por categoría

Categoría profesional	Volume de entrevistas	%
Catedrática	4	20 %
Titular	8	40 %
Contratada doutora	5	25 %
Axudanta doutora	1	5 %
Asociada	2	10 %

Fonte: elaboración propia a partir das entrevistas

Como se pode observar, seguindo a distribución de PDI da Universidade de Vigo, realizouse un número maior de entrevistas a profesoras titulares, figura maioritaria entre as mulleres docentes na UVigo, seguidas en segundo lugar polas contratadas doutoras e despois polas asociadas.

Non obstante, na mostra tomouse a decisión de sobrerepresentar as mulleres catedráticas debido ao interese por avaliar os obstáculos específicos que atopan as mulleres para acadar as categorías máis elevadas da Universidade; como é ben sabido, o volume de mulleres descende dun xeito drástico nesta categoría.

Por outra banda, con respecto á distribución das entrevistas por ámbitos de coñecemento, preséntase a táboa-resumo 8. Como se comentou arriba, o ámbito que aglutina máis mulleres é o xurídico-social, onde se realizou un maior número de entrevistas. En segundo lugar, o ámbito científico é outro dos que concentra un volume importante de mulleres, no que tamén se realizou unha porcentaxe elevada de entrevistas. Non obstante, decidiuse sobrerepresentar levemente o número de entrevistas realizadas no ámbito tecnolóxico, xa que é onde existe unha maior diferenza na presenza de homes e mulleres, polo que é un caso cunha importancia específica para a análise. O escaso número de PDI en ciencias da saúde levounos a non considerar neste estudo tal ámbito de coñecemento.

Táboa 8. Volume de entrevistas realizadas por ámbito

Ámbito	Volume de entrevistas	%
Xurídico-social	8	40 %
Científico	6	30 %
Tecnolóxico	4	20 %
Artes e humanidades	2	10 %

Fonte: elaboración propia a partir das entrevistas

3. Análise das entrevistas segundo os diferentes bloques establecidos no guión

De acordo cos diferentes bloques establecidos no guión da entrevista semiestruturada (anexo), realizouse a análise das entrevistas.

3.1. Analizando unha carreira profesional desde o seu inicio. A elección de estudos

A análise da traxectoria profesional das profesoras arrinca nos estudos primarios e secundarios e na elección dos estudos superiores. En primeiro lugar, indágouse sobre o tipo de centros en que estudaron as mulleres entrevistadas para despois analizar como se desenvolveu o proceso de elección de estudos superiores.

Por unha banda, hai que sinalar que das vinte mulleres entrevistadas, nove realizaron os estudos de primaria e de secundaria en institucións privadas (a maioría de carácter relixioso), mentres que seis delas recibiron unha parte da súa formación en institucións públicas e outra en escolas privadas. Por último, unha minoría, só cinco das informantes recibiu toda a formación en centros públicos.

Con respecto á posibilidade de estudar o que se desexaba, unha ampla maioría das entrevistadas salienta que conseguiu estudar o que quería; este é un dato salientable e positivo (case o 90 %). Ademais, máis dun 70 % das profesoras afirma que a elección dos seus estudos foi vocacional, e que na súa maioría tivo o apoio da súa familia para poder estudar. As que non puideron estudar o que desexaban foi debido principalmente a motivos económicos, xa que o centro de estudo correspondente estaba moi lonxe da súa casa. Hai que ter en conta que

estudos como Belas Artes ou Ciencias Políticas e Socioloxía, por poñer algúns exemplos, non existían en Galicia, polo que o feito de ter que ir estudar fóra constituía un problema nada desprezable.

Non obstante, aínda que a maioría das informantes puido estudar finalmente o que desexaba, algunhas delas (máis do 20 %) sinalan que tiveron que superar barreiras importantes para facelo. Estas dificultades, como veremos a continuación, teñen un importante trazo de xénero, xa que en varios casos as carreiras elixidas non cadraban coas expectativas sociais e familiares. A continuación, móstranse algúns destes casos.

No seguinte fragmento podemos observar como a entrevistada, unha profesora do ámbito de ciencias sociais e xurídicas, puido estudar a carreira que desexaba a pesar de que a súa familia desexaba que estudase Historia e Piano. Como salienta a continuación a entrevistada, o máis difícil para ela foi convencer a familia para estudar fóra unha carreira que naquel momento non se podía cursar en Galicia:

Entrevistadora (E): ¿Qué quería su madre que estudiase?

Entrevistada: Historia y Piano.

E: ¿Y su padre?

Entrevistada: También, creían que era muy buen futuro.

E: ¿Las expectativas que sobre sus estudios tenía su familia estaban relacionadas con alguna profesión, actividad o deseo familiar?

Entrevistada: ¡A saber! (risas), quiero decir, que con Historia y Piano ya sabes lo que quiero decir no (risas), se ve un poco bastante claro.

E: ¿Dichas expectativas coincidían con sus deseos?

Entrevistada: No.

E: ¿Se sintió apoyada por su familia cuando eligió la carrera que estudió?

Entrevistada: Bueno, me lo permitieron, sí.

E: ¿Tuvo algún problema para estudiar la carrera que deseaba?

Entrevistada: Sí, convencer a mis padres de que me pagaran la carrera fuera de Galicia, eso fue lo peor.

En calquera caso, hai que sinalar que nas dificultades expresadas polas profesoras detectamos certas diferenzas en función do ámbito (científico, tecnolóxico, humanidades, artes ou ciencias sociais) que elixiron as entrevistadas.

Nas mulleres que optaron polo ámbito científico detéctase certa diversidade nos discursos recompilados. Nun dos casos recóllese a influencia fundamental que tivo o pai na escolla dos estudos científicos da súa filla: un pai cunha traxectoria tamén científica. Non obstante, outra

das informantes reconece que tivo que facer fronte na súa elección de estudos a barreiras sociais e familiares que lle dicían, como se pode observar a continuación, que facer unha carreira tecnolóxica era moi difícil e complicado, sendo máis acorde para unha muller, segundo as expectativas familiares, estudar algo relacionado co maxisterio. As carreiras tecnolóxicas e, en particular, a maioría das enxeñaría (Osborn, 2008) son un ámbito moi masculinizado en España e no mundo, un fenómeno que non se remite só ao pasado. A presenza de mulleres no acceso a estes estudos non avanza, senón que incluso retrocede desde o ano 2003 (Álvarez-Lires *et al.*, 2014):

Entrevistadora (E): ¿Pudo estudiar la carrera que deseaba?

Entrevistada: En ese momento sí, o sea, me planteé en COU probar una ingeniería; me asustaban con que era muy difícil, y yo decidí, yo tenía buenas notas; pero bueno aun así la universidad es complicada, decidí darme un plazo de un año, y si no salía bien, haría otra cosa.

E: ¿Qué quería su madre que estudiase?

Entrevistada: Mi madre quería que estudiase algo relacionado con magisterio... Ha salido con la suya ¡eh!, que doy clases (risas).

E: ¿Y su padre?

Entrevistada: Mi padre no se metía tanto en eso, pero si que la ingeniería le parecía muy complicado y que me estaba metiendo en un sitio muy complicado.

Neste sentido, hai que destacar que foron varias as entrevistadas que comentaron o feito de que as expectativas familiares estaban vinculadas ao ámbito do maxisterio. Pódese vincular aquí as citadas expectativas con certo trazo de xénero, que asocia as mulleres cun estereotipo de coidadoras de nenos e nenas.

3.2 Como continuar formándose: compatibilizar estudos e traballo e escaseza de mentorías femininas

Como é sabido, a carreira académica require un investimento moi forte en formación: rematar os estudos superiores e continuar coa realización da tese de doutoramento.

Na realización dos estudos superiores, oito das vinte profesoras gozaron dalgún tipo de bolsa. Unha vez licenciadas detéctanse, entre as mulleres entrevistadas, dous itinerarios diferentes: as que continuaron os estudos de doutoramento con bolsas ou traballos dentro da Universidade, ou as que tiveron que compatibilizar a súa formación académica coa realización de traballos fóra da Universidade.

En concreto, das vinte mulleres entrevistadas, doce delas tiveron que compatibilizar a súa formación na carreira ou no doutoramento coa realización de distinto tipo de traballos, a maioría deles informais e precarios, como dar clases particulares, venda de produtos etc. Algunha entrevistada tamén compatibilizou o seu doutoramento con bolsas de traballo noutras institucións, administracións etc.

Do resto de informantes, oito delas obtiveron algunha bolsa de terceiro ciclo ou contrato na Universidade que lle permitiu continuar a súa formación académica dentro da propia institución.

Unha vez superados os cursos de doutoramento, paga a pena deternos no momento da lectura da tese, unha etapa crucial na traxectoria profesional das académicas.

Dadas as diferentes traxectorias profesionais das informantes, existe certa variedade con respecto a este momento da lectura da tese. Case o 70 % das entrevistadas comezou a realizar o doutoramento xusto despois de rematar os estudos superiores. Non obstante, dúas das entrevistadas están a elaborar na actualidade a súa tese de doutoramento.

Vaise examinar, agora, que acontece coas dezoito informantes restantes. Aínda que as idades de lectura e o tempo que transcorreu para rematar a tese varía bastante, existen algúns datos de interese que se repiten en moitos dos casos analizados. Para comezar, hai que sinalar que doce das profesoras non tiveran descendencia no momento de rematar a tese, e dez delas estaban solteiras. As seis informantes restantes tiñan fillos ou fillas, e varias profesoras salientaron as dificultades ás que tiveron ou teñen que facer fronte para poder rematar a tese e compatibilizala coa experiencia da maternidade. A seguir, recóllese a experiencia dunha delas na que compara a súa situación coa da súa parella:

Entrevistadora (E): Cal era a túa situación familiar ao rematar a tese?

Entrevistada: Casada, casada..., e embarazada de seis meses.

E: Cando liches?

Entrevistada: Eh, si... aí a presión dos fillos é moi importante, porque dúas persoas máis ou menos da mesma idade, co mesmo ciclo... Eu tiven moita máis presión por rematar a tese antes de ter os fillos do que a miña parella, que leu despois, eh..., e esa persoa estaba a tempo completo na Universidade, pero a miña presión era moito máis forte, porque a maternidade esixe unha dedicación que non permite ou si..., é moito máis complicado compatibilizalo cos estudos.

É de interese deterse na categoría dos ou das directoras de tese das informantes:

Táboa 9. Persoa(s) directora(s) de tese

	Persoa contratada doutora	Persoa titular	Persoa catedrática
Home	3	12	8
Muller	2	5	1

Fonte: elaboración propia a partir das entrevistas

Como se pode ver na táboa, o número de directores e directoras de tese é bastante elevado, dado que das vinte entrevistadas, dez delas tiñan varias persoas que exercían de directoras. En calquera caso, claramente destacan os homes titulares e catedráticos como directores de tese; en total, só oito mulleres participaron na dirección das teses das informantes. Isto ten relación co escaso número de mulleres catedráticas na Universidade, un volume que aínda era máis baixo hai unha ou dúas décadas. Como lembra Alberdi (1996), a presenza de mulleres tende a reducirse segundo se ascende de nivel, de categoría e de prestixio na universidade. A cúpula académica das universidades (o ámbito das cátedras) é eminentemente masculina.

É importante ter en conta que cando hai varias persoas codirixindo unha tese, é habitual entre as entrevistadas que o home sexa o profesor catedrático e a muller a profesora titular. Constatamos, polo tanto, a escasa mentoría feminina nesta etapa da traxectoria profesional, e a dificultade de tecer redes entre mulleres que están a comezar a súa carreira na Universidade con outras mulleres cunha traxectoria máis consolidada nela. A táboa anterior mostra como as informantes tiveron que moverse nun mundo académico bastante ou moi masculinizado.

En boa parte, como consecuencia disto, cando se lles pregunta ás entrevistadas polos apoios recibidos dentro da Universidade, as que salientan un apoio importante sinalan que nun 75 % a mentoría foi masculina, cun peso decisivo dos seus directores de tese.

3.3 A traxectoria na Universidade de Vigo desde unha perspectiva de xénero: diferentes itinerarios e atrancos

Existe, entre as informantes, unha acusada diversidade no tipo de traxectoria profesional desenvolvida na Universidade de Vigo. Na seguinte táboa pódese consultar a categoría coa que entrou cada profesora na Universidade de Vigo.

Táboa 10. Categoría coa que entrou na Universidade de Vigo

Categoría	Volume
Bolseira	2
predoutoral	
Listaxe de contratación	1
Axudanta doutora	4
Axudanta non doutora	3
Asociada	3
Convidada	3
Visitante	1
Titular interina	2
Titular	1
Total	20

Fonte: elaboración propia a partir das entrevistas

Dado que as entrevistadas posúen categorías diferentes, tamén varían moito os anos transcorridos para acadar a categoría actual. Deste modo, puidéronse analizar traxectorias profesionais moi longas (once das vinte profesoras entrevistadas levan traballando na Universidade de Vigo máis de vinte anos), e outras traxectorias máis curtas, ao redor de cinco ou dez anos de dedicación á Universidade de Vigo.

Tamén, dada a diversidade de traxectorias analizadas, varía moito a idade destas mulleres ao entrar como docentes na Universidade de Vigo. Aínda que a maioría o fixo arredor dos 30-34 anos, un volume importante delas fíxoo entre os 25 e os 29. En realidade, estes dous intervalos de idade mostran dous itinerarios diferentes de entrada na Universidade: as mulleres que entraron como docentes na Universidade dun xeito moi rápido, ás veces sen ser aínda doutoras, fronte a outras mulleres que tardaron máis anos en acceder a un contrato coa Universidade, ou que realizaron outras actividades profesionais anteriores, ás veces alleas á Universidade.

Táboa 11. Idade ao entrar como docente na Universidade

Menos de 25	25-29	30-34	35-39	Máis de 39
2	6	9	2	1

Fonte: elaboración propia a partir das entrevistas

Ademais do tempo transcorrido para acadar a categoría que posúen na actualidade, semella de interese deterse nos atrancos e nos apoios que as informantes relatan na súa traxectoria.

A carreira académica, como se sabe, é moi esixente en tempo e enerxía de dedicación. Require estar formada para promover e ascender en función dos méritos obtidos. Nesta carreira pola mellora da categoría profesional e pola consolidación da situación profesional é preciso destacar na docencia e na investigación, obter boas publicacións e contar cun amplo currículo en estadías e proxectos de investigación.

Entre as informantes detéctanse diferentes etapas de grande investimento e sacrificio persoal na aposta pola vía académica. Este sacrificio obsérvase sobre todo nos períodos necesarios para consolidar a citada carreira académica ou nos períodos, entre as profesoras que foron ou son asociadas, nas que tiveron ou teñen que compatibilizar o traballo na Universidade cunha profesión ou un traballo fóra dela.

En total, das vinte entrevistadas, dezasete afirman que tiveron que facer fronte a diverso tipo de atrancos para continuar a súa traxectoria na Universidade. Tres delas expoñen dun xeito explícito, varias delas dun xeito máis implícito, que as cargas familiares (o coidado de fillos, fillas e ascendentes) e a presión familiar e persoal que sentiron ao respecto en momentos clave da súa carreira foi moi intensa.

As dificultades de conciliación foron especialmente duras para o caso das profesoras que tendo fillos e fillas viñeron desde outras comunidades autónomas a vivir a Galicia, polo que a súa incorporación á Universidade de Vigo se realizou sen ningún tipo de apoio familiar.

Como xa se ten dito, a carreira académica é unha secuencia de promocións e ascensos por méritos, o cal require un compromiso permanente e continuado no tempo, e aínda que moitas mulleres tentan compaxinar a súa actividade en ambas as esferas, ás veces isto vai acompañado de certas sancións familiares e sociais.

En xeral, a través dos discursos das entrevistadas detéctase unha tensión clara entre a dedicación á súa profesión e o coidado de fillos ou fillas, e ascendentes familiares. A xestión dos tempos non é sinxela e existen importantes puntos críticos neste sentido. A socióloga Sandra Acker (1994) afirma que as mulleres se moven entre dúas institucións voraces (Coser, 1974) que demandan, ao mesmo tempo e sen tregua, unha lealdade global: o traballo e a familia.

É claro que, a miúdo, a consolidación da carreira académica pasa por unha produción

investigadora importante e pola realización de estadias no estranxeiro, un eido conflitivo para as mulleres que teñen cargas familiares. Dúas das entrevistadas optaron por realizar as citadas estadias sen os seus fillos ou fillas, ou ben levándoos no verán. Non obstante, isto require unha rede familiar para poder realizalo e dispoñibilidade económica. En cambio, outra das nosas informantes relata o parón que supuxo o feito de ter fillos na posibilidade de realizar estadias fóra:

Entrevistadora (E): Fixeches algunha estadia?

Entrevistada: Si, este é un punto moi importante por unha razón, realizar unha estadia supón illarte no plano familiar, no plano social, en realidade ti vas fóra, a ter contacto con outra cultura, a outra universidade, con outros métodos; para poder facer isto, tes que ter unha vida persoal e familiar moi ben organizada... Na miña traxectoria é moi sintomático, eu fixen unha estadia antes de ser doutora e antes de ter fillos, e volvíñ facer estadias a partir de hai tres anos, é dicir, cando meus fillos xa tiñan unha certa autonomía, o salto vai de 1999 ata 2012, a min páreceme moi sintomático; eu podo saír unha semana, pero non podo saír un mes da miña casa... Iso creo que é moi sintomático. Eu creo que precisamente ese atranco non o ten nunca un home; teño compañeiros que se van de estadia un ano, que fan unha *posdoc*, teño xente de cooperación de Brasil, recibo colegas meus que veñen aquí por meses, e non importa, e son homes normalmente; esa é unha diferenza moi importante entre homes e mulleres. No plano da investigación, como atranco, é moi importante, por todo o teu contorno, de maneira que a figura da nai é fundamental, e se eu no futuro quixera facer unha estadia, que o estou a pensar, terei que levar a miña familia comigo, e non queres enfrontalos a algo así sendo moi novos... E eu non coñezo ningún home, os meus colegas que veñen de cooperación, a maior parte deles non traen a súa familia.

En calquera caso, unha ou outra opción, marchar ou quedar, pode ser vivido como unha renuncia nalguna das esferas, profesional ou persoal. Como comenta a seguinte entrevistada, unha das cousas que deixou apartada polo seu traballo foi o tempo dedicado aos seus fillos:

Entrevistadora (E): ¿Tienes sensación de que dejaste algo apartado o que sacrificaste algo por tu trabajo?

Entrevistada: Mis hijos.

E: ¿En qué sentido?

Entrevistada: Pues que les dediqué menos tiempo del que debía. O sea, ahora a medida que, bueno, que ahora que los veo mayores, veo que me hubiera gustado disfrutarlos más, y los disfruté poco, ¿sabes?, o sea como que se me pasó su infancia.

Tal como se mostra nun estudo realizado por Kemelgor e Etzkowitz (2001) sobre as carreiras profesionais das mulleres na National Science Foundation, a disxuntiva que moitas deben enfrontar é a de adoptar unha estratexia altamente competitiva e masculinizada, renunciando a

unha vida persoal e familiar máis satisfactoria; ou ben tratar de sortear obstáculos para conciliar ambas as esferas renunciando, previsiblemente, ao éxito profesional.

Por outra banda, existe a dificultade de ter que conciliar unha actividade profesional intensa cunha vida familiar; tres entrevistadas salientan os discursos discriminatorios aos que tiveron que facer fronte dada a súa situación familiar. Estes discursos apoiábanse na mesma idea: as mulleres deben relegar a súa carreira a favor do coidado do seu marido ou fillos. Estes discursos proceden tanto de redes persoais como do ámbito universitario, e non se circunscriben só ao pasado, senón que temos exemplos actuais deste tipo de discursos:

Entrevistada: Eu incorporábame despois de ter fillos á [institución X], ao meu posto de traballo, e xurdiu esta oportunidade da Universidade, e todo o mundo, ao meu redor, dicía: «Ah! Para que queres traballar máis? Se agora tes un meniño na casa». E eu a reflexión que fixen foi a seguinte: se no canto de facerme a min, esta decisión tivese que tomala a miña parella, todo o noso contorno diría que bo pai, que por traer máis diñeiro á casa ou por..., estase esforzando; e aí foi o punto que dixen, porque dubidei bastante, non, eu teño o mesmo dereito que os demais, vouno aceptar, é unha opción, se eu quero nalgún momento dar clase na universidade, estas horas vanme vir xenial, pero tiven que tomar en frío a decisión, porque todo o que tiña ao redor, punto emocional que toca...; o tema emocional que che tocan e que ti te deixas levar, lembro como unha decisión moi fría, tiven que poñerme en frío para tomar a decisión, que pasaría se... Eu non teño por que renunciar, e ao final acertei...

Outra das entrevistadas relata un caso de discriminación intradepartamental:

Entrevistada: Houbo moito problema no departamento porque unha parte quería que a praza fose para un home, sen respectar ningún tipo de norma consuetudinaria (...) Un membro do tribunal dixo que volvese pola praza despois de criar a miña filla.

É dicir, os obstáculos que afrontan as mulleres non só se reducen ás difíciles posibilidades reais de conciliación, senón que teñen que ver tamén cos discursos discriminatorios de xénero nun contexto de poder masculino. Como sinala Acker (1995), o que a miúdo se pensa que é unha indecisión para buscar a promoción ou as posicións de influencia pode que non se deba (só) a formas de personalidade ou incluso responsabilidades familiares, senón ás dinámicas e dilemas da posición da minoría, filtradas a través das autopercepcións e as mesmas oportunidades.

Noutras investigacións en contextos universitarios chégase a unhas conclusións similares. Tomàs e Guillamón (2009) recollen na súa investigación discursos semellantes nos que os colegas masculinos teñen a convicción de que a necesidade de consolidar unha carreira profesional é máis forte no home que na muller.

Como sinala Marcela Lagarde (2005), aínda que as mulleres internamente van resolvendo os conflitos que xorden nas súas vidas persoais e profesionais, son recolocadas permanentemente para poñerse en función do servizo, da obediencia, da capacidade dadora, da capacidade nutricia, da capacidade protectora, e de toda esta chamada ética do coidado.

Outros atrancos que salientan as profesoras que participaron no estudo teñen que ver con problemas políticos (de micropolítica universitaria) no centro ou no departamento, e con dificultades para acadar carga docente suficiente na súa área que lles permita promover e consolidar a súa situación como profesoras.

Con respecto aos apoios recibidos nas súas traxectorias dentro da Universidade, como dixemos máis arriba, destacan nun 75 % os directores de tese das entrevistadas. Outros apoios recibidos apuntan a algunha muller directora de tese e directora de departamento ou coordinadora de área. En calquera caso, sorprende o feito de que un 20 % das entrevistadas comente que non recibira ningún tipo de apoio dentro da Universidade.

Esta circunstancia obriga a reflexionar sobre a falla de apoio nas carreiras profesionais das mulleres, sobre todo nun ambiente masculinizado como o universitario. Este debe ser un dos eixes que cómpre ter en conta de cara a mellorar as traxectorias das mulleres dentro do ámbito universitario.

Ademais das dificultades e dos apoios relatados polas profesoras, tamén se recolleron na análise os cargos de xestión ocupados polas informantes.

Como recolle Jiménez (2003), a análise da distribución por xénero dos cargos directivos nas universidades reviste un interese crucial para comprender a problemática das mulleres na nosa sociedade, polo carácter xenuíno que neste sector teñen estes cargos: á vez que cumpren funcións organizativas e de xestión dunha universidade, a algúns deles accédese por medio de procesos electorais, de modo que a súa ocupación reflicte non só a participación de mulleres e homes na dirección do traballo, senón tamén a asunción de compromisos políticos na vida cotiá das universidades. A referencia para analizar estes cargos remite tanto ás reflexións sociolóxicas sobre a presenza do xénero nos postos de autoridade no mundo do traballo como ás máis especificamente centradas na participación de mulleres e homes en procesos electorais e en cargos políticos institucionais.

Das vinte profesoras entrevistadas, doce ocuparon cargos e oito delas non ocuparon ningún tipo de cargos. As mulleres que ocuparon, ou ocupan algún tipo de cargo, teñen categoría de contratada doutora, titular ou catedrática. Pódese detectar, polo tanto, que as persoas que

acceden a cargos dentro da Universidade contan cunha certa estabilidade laboral. Certamente, non todos os cargos son iguais en canto a remuneración, visibilidade e prestixio ou desconto horario na docencia. Entre as entrevistadas hai mulleres que foron vicerreitoras, secretarias do departamento, directoras ou subdirectoras de escola, secretarias de facultade, directoras de departamento, secretarias de centro ou coordinadoras de área.

A vivencia destes cargos é diversa: a maioría das profesoras salienta que foi unha experiencia positiva de aprendizaxe desde o punto de vista persoal e profesional polo coñecemento da xestión e o traballo en equipo que lles achegou a ocupación do cargo. Non obstante, ao mesmo tempo, tamén se destaca que aínda que os cargos de xestión rebaixan a carga docente, a carga investigadora mantense, polo que os horarios e o traballo aumentan de xeito significativo. Por outra banda, as presións políticas tamén se destacan como unha das experiencias negativas na ocupación de determinados cargos. De novo, como se pode ler no seguinte fragmento, a conciliación coas cargas familiares expónse como unha dificultade máis para desenvolver os cargos de xestión:

Entrevistada: Es muy interesante para el desarrollo personal y profesional; para mi es mucho, pero profesional porque conozco la gestión universitaria... La verdad es que cuando solo eres profesora estás completamente al margen, no eres consciente muchas veces de lo que supone desenvolver y hacer que la facultad funcione, y a nivel personal porque me supuso un reto, son más horas probablemente, porque la carga docente sí que baja pero no baja la investigadora; entonces tener que compatibilizar la actividad investigadora con la gestión, aunque tengo menos docencia, con la docencia, y la vida personal con ser madre y todas estas cosas, porque si que es complicado.

As dificultades que teñen que afrontar as mulleres para ocupar postos de representación e, en xeral, postos de dirección, alentou na década dos oitenta a teoría do «teito de cristal», metáfora que se emprega para referirse a todas as barreiras invisibles que moitas mulleres atopan no mundo laboral, polo feito de seren mulleres; e que implican unha discriminación vertical que se aprecia ao comprobar como diminúe a proporción de mulleres a medida que se ascende na pirámide da organización, un fenómeno que tamén se denomina «chan pegañento», xa que parece que as mulleres camiñen polo chan, a base da pirámide, que as atrapa e non lles permite desprenderse del para acceder a posicións superiores (Tomás e Guillamón, 2009).

Certamente, a rotura dese «teito de cristal» depende tamén dos ámbitos que se analicen. Hai áreas nas que o importante volume de profesoras estoupou o teito de cristal, tal e como

expresa graficamente a seguinte entrevistada:

Entrevistada: Temos decanas, temos vicedecanas, temos un secretario, non..., neste centro a verdade que é un mundo..., tamén é pola presión. Hai tal cantidade de mulleres que estoupou o teito de cristal, entón xa non hai, pero é un dos poucos espazos, porque neste momento a reitoría ten, ten, eh..., equidade, por lei de igualdade, pero cando entrei na Universidade..., eran todos homes, menos a secretaria xeral de universidade, un reitor home, seis ou sete vicerreitores homes todos, e só unha muller no equipo que era a secretaria xeral. Non estou falando de hai trinta anos, estou falando dos anos 2000, 2001, 2003, de antes da Lei de igualdade; entón iso é moi sintomático, digo, creo que o meu centro é unha excepción, é unha excepción...

Por outra banda, no discurso desta entrevistada tamén se salienta o cambio que se produciu na visibilidade das mulleres nos equipos reitorais na Universidade de Vigo a partir do ano 2000, aumentando de xeito significativo a súa participación.

3.4. A difícil conciliación da vida profesional e persoal

Ao longo deste apartado analizarase como as mulleres entrevistadas concilian a súa vida profesional, persoal e familiar. Para comezar, na seguinte táboa preséntase o modo de convivencia das profesoras entrevistadas.

Táboa 12. Modo de convivencia das entrevistadas

	Vive soa	Vive coa parella	Vive coa parella e fillos ou fillas	Vive con fillas ou fillos	Vive coa nai
Número	4	1	12	2	1

Fonte: elaboración propia a partir das entrevistas

Como se pode observar, a maioría das mulleres entrevistadas convive coa súa parella e cun ou varios fillos e fillas. Aínda que tamén existen outras formas familiares, como as mulleres que viven soas cos seus fillos ou fillas, ou soas, en parella ou con ascendentes.

Tras preguntarlles polo reparto das tarefas domésticas e de coidado, son moitas as entrevistadas, en concreto once delas, que sosteñen que teñen contratada axuda externa. A contratación de axuda para as tarefas domésticas é un fenómeno analizado na literatura específica. Hai que sinalar que a incorporación das mulleres ao mercado laboral e a súa loita – frutífera xa en moitos casos– polo recoñecemento do seu traballo non se viu acompañada dun

reparto dos labores reprodutivos entre os membros da unidade doméstica, razón pola cal se recorreu ao servizo doméstico como substitución da ama de casa nas tarefas do fogar. Noutras palabras, a incorporación das mulleres ao público non provocou que os homes asumisen parte das tarefas no ámbito do privado, o cal explica a demanda de man de obra para cubrir este traballo. Estas mulleres profesionais de clase media acudirán ao emprego de traballadoras domésticas e traballadoras «do coidado» como unha estratexia de supervivencia para resolver a presión da dobre xornada e co fin de paliar os conflitos na parella (Verde e Vázquez, 2010).

Por outra banda, máis do 30 % das entrevistadas sinala que son elas as que se encargan soas ou case soas das tarefas relacionadas co fogar e co coidado de familiares. Este dato non sorprende, xa que nas enquisas de uso do tempo (véxase a Enquisa de emprego do tempo, 2009-2010, INE) seguen a ser as mulleres as que destacan amplamente no tempo dedicado ao fogar.

En relación co antedito, sete das entrevistadas, é dicir, o 43 % que non vive soa afirma que tivo dificultades salientables na conciliación. A maioría destas dificultades teñen que ver coa crianza de fillos e fillas, sobre todo nas idades temperás.

Para algunhas das entrevistadas, o coidado de nenos e nenas pequenas é difícil de conciliar cunha vida docente e investigadora intensa. Por exemplo, no seguinte fragmento podemos observar as dificultades dunha profesora para manter unha vida docente activa e o coidado da súa filla, engadindo ademais os problemas de traballar e vivir en cidades diferentes:

Entrevistadora (E): ... ¿Hubo algún problema para compatibilizar la crianza de sus hijos e hijas con su trabajo?

Entrevistada: A ver..., mi niña tenía muy pocos años cuando yo empecé a dar clases en la Universidad de Vigo, por ejemplo; entonces tenía que ir y venir, pues viví muchos en Y, y tenía y tenía que ir, todavía lo sigo haciendo por momentos, tenía que ir y venir y entonces no teníamos un tren que nos ponía en treinta y seis minutos ni teníamos unas carreteras que nos permitieran estar en hora y media, como mínimo dos horas para allá y dos horas para aquí. Entonces no tuve tanta presencia en el centro como podría, por ejemplo, como me correspondía, y yo pienso que eso no es bueno para ningún docente; eso no quiere decir que no dedicara muchas horas a mi labor investigadora porque prueba de ello es la investigación que se hizo, pero mucho en casa, y sin ese contacto con los compañeros, eso siempre limita. Y siempre tener que dejar una niña porque la única que tuve, probablemente por eso, dejarla tantas horas, catorce, quince horas, y si pasaba algo pues no sabías...

Unhas dificultades que se incrementan aínda máis para as mulleres que non tiveron ou teñen unha rede familiar próxima. De feito, catro das entrevistadas destacan a importancia que tivo

a axuda familiar para poder conciliar o coidado dos seus fillos e fillas pequenas coa súa carreira profesional. Esa axuda familiar procedía principalmente do apoio das nais, tamén dos pais, irmás e sogras. Un bo exemplo é o seguinte discurso:

E (entrevistadora): Tuviste algún problema con el tema de tus hijos, y compatibilizar todo esto, tu carrera tan intensa en investigación, ¿no?

Entrevistada: No, no tuve. Tuve una madre siempre, unos padres, hasta que mi padre se murió, los dos, y cuando mi madre, cuando... vamos... mi madre siempre ha estado ahí... o sea que... y aún ahora, o sea, quiero decir, aún siendo mayor todavía sigue dándole de comer a mis hijos y a mi marido, o sea que, no, no tengo..., nunca he tenido problemas.

Ao mesmo tempo que se destacan estas dificultades na conciliación, son varias as informantes que salientan o desexo de non renunciar ao coidado dos seus fillos e fillas, e a reivindicar o poder dedicarlle tempo. Así, de novo, estas mulleres móvense nunha tensión entre unha vida docente e investigadora e unha vida familiar á que non desexan renunciar, e que neste caso é destacado como unha reivindicación, que debería ser asumida en pé de igualdade, tamén polos homes:

Entrevistadora: Pediu permiso no traballo por estes motivos (coidado de familiares)?

Entrevistada: Si, claro, por médicos, operacións, hospitais etc. Creo que é importante reivindicar tamén ese atendimento e gustárame que o fixeran tamén os homes.

Así, esta tensión é percibida por diferentes entrevistadas, que aseguran ter pasado por etapas nas que sacrificaron parte da súa vida familiar, pero que na actualidade tentan sempre reservar algo de tempo para o gozo da súa vida persoal e familiar. Obsérvase, de novo, un panorama no que as mulleres se atopan nunha experiencia vital de difícil equilibrio entre a súa carreira profesional e a súa vida persoal e familiar; con continuas valoracións acerca de como as súas decisións profesionais poden afectar a súa vida persoal ou familiar. A seguinte entrevistada fala, mesmo, de ter que sacrificar o posto de traballo:

Entrevistada: Por supuesto, yo tengo que sacrificar mi vida familiar, estar con mi hijo porque tengo que estar delante del ordenador, por supuesto, y con esos horarios que tenemos y las presiones que hay dentro de la Universidad pues mucho más, claro. Y muchos fines de semana que tienes que sacrificar, que yo ahora ya no lo hago por convicción pero antes si lo hacía mucho, pero yo no voy a sacrificar y no a ver a mi niño, y no estar con mi niño los fines de semana, dedicárselos a mi familia aunque me cueste el puesto, porque es una cuestión de valores. Yo conozco a gente que sacrifica su vida personal absolutamente y luego la tienen sacrificada absolutamente, y después hay divorcios, y luego se arrepienten y lo digo con conocimiento de causa porque sé de muchos...

Un exemplo dese tipo de valoracións por parte das profesoras é a toma de decisión de ter crianzas. Foron dúas as entrevistadas que comentaron como o momento de ter descendencia foi aprazado ata ter certa estabilidade laboral. De feito, unha das informantes salienta que tivo unha única filla cando tiña xa case corenta anos, unha decisión que foi vivida como unha renuncia, xa que desexaba ter máis crianzas. Ela mesma explica este proceso que considera bastante común na súa área:

Entrevistada: Eso es difícil, y yo he tenido la ventaja de que mi marido trabaja aquí conmigo, ahí nos hemos podido turnar, sin perder..., del todo el trabajo, pero si, eso es difícil, lo que digo al margen de la entrevista. Por ejemplo una cosa que es muy evidente en la gente de mi edad, en las áreas de X, la cantidad de solteras que hay..., mujeres solteras, y si están casadas, muchas no tienen hijos, y si tienen hijos muchas solo tienen uno; y tardío..., o sea yo lo tuve casi, iba a cumplir 40 años, porque hasta que te estabilizas, hasta que ves que puedes, que ya no tienes que mover..., entonces...

Entrevistadora: ¿Tiene la sensación de que dejó algo apartado, de que perdió o sacrificó algo por su trabajo?

Entrevistada: Sí, el haber podido tener más hijos, o tenerlos antes..., si, tenerla antes.

Non obstante, hai que sinalar que non só existen dificultades na conciliación dos coidados de nenos e nenas pequenas. Foron dúas as entrevistadas que destacaron a necesidade de conciliar a súa vida na Universidade co coidado das súas nais. Unha delas, profesora asociada, destaca a continuación como o atendimento da súa nai está a afectar, como ela mesma comenta, a finalización da súa tese de doutoramento:

Entrevistadora (E): ¿Realizó la tesis doctoral?

Entrevistada: Todavía no.

E: ¿Algún problema?

Entrevistada: Pues sí, la compatibilidad del trabajo que desarrollo en la actualidad, cargas familiares.

3.5. Análise da actividade investigadora

Neste apartado recóllense diversos aspectos, tal como se pode comprobar no anexo a este traballo, como a composición dos grupos de investigación de pertenza, a realización ou non de estadías, participación en congresos, pertenza a asociacións profesionais, dirección de tese, publicacións, o sistema de sexenios e atrancos ou facilidades na consecución de proxectos.

3.5.1. Dirección de proxectos de investigación

Todas as entrevistadas pertencen a algún grupo de investigación e só hai unha excepción. O 40 % é investigadora principal; en catro casos esta categoría compártese con outra compañeira e noutro compártese cun home.

A maioría (75 %) ten dirixido algún proxecto de investigación; nove delas dirixiron menos de cinco proxectos, tres máis de cinco, cinco máis de dez e só unha dirixiu máis de quince. Non acontece o mesmo cos proxectos de innovación educativa, xa que só un 20 % ten dirixido algún proxecto neste campo.

Todas forman parte dalgún equipo de investigación, o número de persoas que os compoñen está comprendido nun intervalo entre 4 e 30. O reparto en función do sexo é similar; no 60 % hai unha maioría de mulleres, no 20 % dos casos hai equilibrio e só no 20 %, os grupos pertencentes ao ámbito tecnolóxico, hai unha maioría de homes.

Nove mulleres das entrevistadas dirixen un grupo de investigación, unha ten a categoría de contratada doutora, catro son profesoras titulares e tres son catedráticas. O resto de grupos onde participan están dirixidos por homes.

Os proxectos de investigación que lideraron como IP foron financiados en orde decrecente de número pola Universidade de Vigo, a Xunta de Galicia, o Ministerio de Educación, empresas privadas, e marxinalmente programas europeos de I + D + I e outra institución pública mediante contrato (dous proxectos en total). A contía económica dos proxectos oscilou entre os 3000 e máis de 20 000 euros, e o límite superior foi máis numeroso.

3.5.2. Estadías

A maioría das entrevistadas realizou estadías noutras universidades tanto españolas como estranxeiras (sobre todo nestas últimas). O tempo de estadía nas universidades estranxeiras oscilou entre un mes e dous anos e produciuse en momentos diversos da súa traxectoria profesional: predoutorais, posdoutorais, cando eran profesoras asociadas, contratadas doutoras e profesoras titulares, aínda que o maior número de estadías se sitúa nas primeiras fases da carreira profesional.

Nos seus discursos, as entrevistadas, aínda que non adoitan salientar atrancos económicos para realizalas, subliñan dificultades de conciliación, polo que nalgúns casos usan os períodos

vacacionais para realizalas. Do que se vén de afirmar, son boa mostra os dous fragmentos de discurso que seguen:

Me tuve que llevar a mi hija conmigo, la niña tenía un año recién cumplido... Me tuve que buscar un colegio, la tuve que llevar conmigo y al mismo tiempo que yo, no me pude desprender de ella, no fue problema, pero fue la realidad, es la realidad, un cole que me costaba una pasta al mes para poder hacer la estadia.

Un ano e un mes antes de ter fillos, tres meses logo de telos. Eu podo saír unha semana, pero non podo saír un mes da miña casa... iso creo que é moi sintomático, eu creo que precisamente ese atranco non o ten nunca un home.

Nalgún caso aparecen dificultades económicas ao comezo da súa carreira profesional e nun caso tivo que ser financiada pola súa parella. O 50 % pertence a redes de investigación, aínda que só unha minoría (o 20 %) participa nunha rede de investigación internacional.

3.5.3. Pertenza a asociacións profesionais

A maioría (80 %) pertence a asociacións profesionais, aínda que só o 20 % pertence a unha asociación profesional internacional. Só catro entrevistadas ocuparon cargos nestas asociacións profesionais e só unha delas ocupou no pasado unha dirección de asociación.

3.5.4. Participación en congresos

Todas no pasado asistían a congresos con frecuencia; o 25 % asistía a congresos internacionais, mais na actualidade en case todos os casos esta frecuencia ten descendido debido a dificultades de conciliación da vida laboral e familiar e ao pouco rendibles que resultan ao non ser valorados na produción científica:

Te organizas con la familia, mi pareja estuvo organizando como pudo su agenda para dejarme a mi libre el mes de octubre y ahora cogerse el mes de noviembre para sus salidas de trabajo. Nosotros... no tenemos apoyo familiar..., no lo tenemos muy fácil, mis hijos aunque son ya algo mayores no nos gusta lógicamente dejarlos solos, entonces nos tenemos que organizar como podemos, hacemos encajes..., y al no contar con gente que pueda hacerse cargo de ellos, claro...

E, sobre todo, porque a asistencia a congresos non se valora:

Es complicado compaginar muchas veces con la conciliación familiar, pero también el motivo principal es porque ahora la investigación lo que premia son las publicaciones en revistas del JCR, no la asistencia a congresos.

Porque no resultan rentables, no, no mucho, entonces es mejor hacer revistas, publicar en revistas que ir a congresos y sale más económico.

Pues hasta 2011 sí, a partir del 2011 como no cuenta como méritos de investigación, pues decidí que mando a los alumnos, yo no voy, que no me compensa, salvo que sea una invitación para una ponencia.

3.5.5. Convites para impartir conferencias

Máis do 50 % é convidada a dar conferencias con frecuencia e o 25 % desenvolve esta actividade tamén no ámbito internacional.

3.5.6. Publicacións

A maioría das profesoras entrevistadas ten **publicado en revistas de impacto**, tan só o 3 % non o fixo. Tamén son maioría as que afirman que non é fácil publicar neste tipo de revistas e os argumentos son diversos: a alta competitividade, o idioma, o tipo de artigo que se pretende publicar, ou a sorte...:

Bueno, primero porque esas revistas tienen unos criterios, que todos sabemos como son, es difícil y, bueno, también el tipo de temas que llevamos, a veces encajar en esos criterios es complejo.

No es fácil porque las revistas cada vez tienen unos criterios de selección más importantes, y la dedicación que hay que hacer al trabajo que para poder publicar ahí requiere mucho esfuerzo.

Porque hay que tener mucho nivel no sólo en tu trabajo, sino también en el idioma que vas a utilizar que es el inglés, que generalmente estas publicaciones están en inglés, y estar en un nivel de investigación muy puntero, y eso lamentablemente es hoy en día difícil para los españoles y españolas en general, pero más difícil todavía para las mujeres.

Es muy difícil poder lograr que alguno de los trabajos que se hacen puedan ser seleccionados para estas revistas, entre otras cosas porque es preciso tener una muestra representativa significativa del objeto de estudio, y que los resultados que obtengas aporten conocimiento al área en la que trabajas, lo cual requiere que el estudio lleve años, y es sumamente difícil y complejo.

Bueno yo soy del área de..., y orientamos nuestras líneas de investigación a temas medioambientales y biotecnológicos y es un ámbito donde hay muchísima competencia, muchos estudios. Las revistas donde intento publicar son siempre del primer cartel, las más top y en principio tenemos problemas pero las publicamos, hay veces que a lo mejor no convencen para esa revista o el revisor no lo ve interesante, en cierta forma que es una lotería.

Tamén se apuntan outras dificultades como a posibilidade de conseguir contactos que faciliten a publicación ou a posibilidade de dispoñer de tempo para poder facelo:

Yo creo que en general... creo que si, que es difícil publicar, mi contestación sería que sí en general, pero los matices son fundamentales, porque si tienes contactos, y lo sé porque lo sabemos, si tienes contactos y haces dos llamadas, es un poco triste decir esto, pero es así, hay gente que publica sí o sí por los contactos, porque funciona así el mundillo, claro. Eso lo digo así y suena fatal seguramente, pero yo sé que es así, entonces si tú quieres hacerlo sin ningún tipo de ayuda externa, digámoslo así, pues es difícil porque está el mundo muy... ese mundillo está muy contaminado.

Es fácil cuando puedes trabajar para publicar de esa forma, cuando tienes tiempo suficiente, cuando puedes desarrollar las cosas bien. Cuando tienes un buen trabajo sí que es fácil publicar, porque la primera vez que publiqué mis compañeros, claro, yo pregunté y me ayudé de compañeros y compañeras que sabían, que ya pasaron por lo mismo, y me decían, ten cuidado, no te desilusiones porque la primera vez que te venga la contestación te van a dar mucha leña, pero bueno es lo que se aprende... Cuando se puede invertir el tiempo suficiente y se hacen las cosas como ellos quieren, es fácil publicar.

O 25 % afirma que publicar en revistas de impacto é fácil, aínda que ten algunha dificultade, ou que a elas lles resultou fácil, sobre todo no ámbito científico e no tecnolóxico:

Si..., se ha vuelto un poco más difícil en los últimos años pero..., porque creo que reciben muchos manuscritos y la tasa de rechazo es mayor o el interés en determinados temas hace que ya no se evalúen algunos manuscritos, pero en principio si.

Algunha formula a necesidade de facer unha sorte de carreira ata conseguir publicar autonomamente:

Cuanto más senior eres más fácil es. Más dificultades tienes cuando eres más jovencito... Y entonces, tienes que buscarte la vida, hasta que te buscas tu nombre, primero vas tirando de tus seniors y después cuando ya eres tú el senior, tienes que hacerte tu propio nombre, y después ya llega un momento donde cuando tu nombre ya suena, pues... Es más fácil, pero bueno, yo creo que todos hemos pasado por lo mismo.

Non falta quen considera que é unha cuestión de méritos:

No, en nuestro ámbito no, pero es por algo especial en nuestro ámbito... Entonces a veces lo que nosotros trabajamos aquí no se ajusta a la norma legal de Inglaterra y Estados Unidos, entonces lo que nosotros trabajamos no le interesa de igual manera porque no es generalizable con su contexto... No tenemos el nivel de producción de las áreas de ciencias, que publican un montón de artículos al año. Nosotros hasta ahora publicábamos lo que considerábamos adecuado, siempre todos los sexenios fueron concedidos y uno detrás de otro, por lo tanto, la producción científica es la adecuada al ámbito e incluso superior.

Todas elas teñen publicado artigos en revistas pertencentes á súa área ou ámbito.

3.5.7. Dirección de teses de doutoramento

Polo que respecta ás teses de doutoramento, o 55 % das profesoras ten dirixido teses de doutoramento, exclusivamente a homes no ámbito tecnolóxico e a mulleres no xurídico-social. O número de mulleres que realizou a tese de doutoramento con estas profesoras está no intervalo 1-9, mentres que o de homes está entre 1-4. O número total de teses dirixidas a mulleres é de 26, mentres que o das dirixidas a homes foi de 12.

3.5.8. O sistema de sexenios

No referente a sexenios, seis profesoras non teñen sexenios acadados, as catorce restantes si os teñen nun intervalo que vai de 1 a 4.

Apréciase moita diferenza nos anos transcorridos ata acadar o primeiro, pois a que tardou máis anos chega a 17, a que menos a 5. Ao 54 % denegáronlle algún sexenio e, en xeral, agás excepcións, sinalan que o primeiro foi o que lles resultou máis doado de acadar:

La primera vez que pude ya lo pedí y ya me lo dieron sin problema.

El primero sí que lo conseguí pronto, después ya me han costado más.

As opinións sobre o sistema de sexenios é variada, mais é verdade que a maioría o critica e o considera inxusto.

As súas consecuencias indesexables, os *reviews*:

[...] como si [los *reviews*] fuera lo único que realmente importa, y yo creo que ya se están perdiendo los papeles. De hecho ves, pues auténticos autistas dentro de la propia facultad, gente que no sale del despacho porque está todo el día publicando y aún encima *reviews*, ¿sabes?, cuando los *reviews* realmente no suponen que tú estés investigando, los *reviews* suponen que tú cojas datos de mucha gente, y los *reviews* los valoran muchísimo, claro, yo si me pongo como una rata de biblioteca todo el día, y es todo lo que hago...

Algunha profesora fala de «comercio»:

Me parece que como sistema general de cómputo de calidad y de producción es absurdo, es un mercadeo. No favorece nada ni la producción de calidad, ni la investigación, ni investigadores ni investigadoras... Es un mercado del que se favorecen una serie de agencias en el que perdemos todas, también la mayor parte de la sociedad.

Outra profesora fala de meritocracia:

As comisións son tan xenéricas que non hai xente da túa área na túa comisión. Explicarlle a alguén de filosofía, o que é a..., é moi complicado. Eu estou contenta cos resultados, pero aínda que se pretenda obxectivar con boa intención, hai un obxectivo claro de xerar meritocracia.

Outra fala de inxustiza xeradora de malas prácticas:

Muy mala, o sea, tengo muy mala opinión... No me parece que sean justos, ¿sabes?, o sea, creo que se fijan única y exclusivamente en las publicaciones y el impacto de las revistas, pero ni siquiera se paran a pensar en qué has hecho tú para publicar, entonces eso lleva a que, por ejemplo, en mi propia facultad, la gente está más preocupada de meterse en el despacho, de infundirle a sus alumnos que tienen que publicar, no importa lo que publiques que a lo mejor la misma publicación cambiándole el título y cambiándole un...

Outras critican a súa suposta obxectividade:

Yo creo que debería valorarse de alguna manera más otras cosas que hay que hacer, no sólo puntualmente la publicación concreta en tal sitio. Es muy fácil medirlo así, posiblemente es muy objetivo, pero..., claro es que es: acierta o no acierta.

Sobre la valoración de como los investigadores..., de exigirles. Ahora es muy importante tener un sexenio, en este momento en la Universidad, y realmente la forma, lo que exigen, es muy dependiente de un tribunal. Tampoco están bien marcados los requisitos, si vas con 5 JCR no tienes ningún problema, pero a lo mejor alguien que pueda ir más justo, pues dependiendo del tribunal, o sea que al final..., no hay una objetividad garantizada.

Tiven que reclamar para que mo deran, creo que están orientados a obxectivar algúns parámetros, pero é moi desequilibrado por áreas de coñecemento, quero pensar que as persoas que lles toca estar aí..., é complicado avaliar por pares, e creo que o fan da mellor maneira posible, pero o problema tal como está deseñado nas áreas de letras hai menos posibilidades de ter un sexenio, hai menos cancha; en ciencias é case automático conseguir un sexenio.

Algunha cuestiona que realmente sirva para incentivar a produción científica:

Creo que en el momento que se implantó pues fue necesario para incentivar la publicación en revistas de prestigio. En este momento, la mayoría de las áreas creo que ya lo hacen sin que exista ese sistema de incentivación.

O teito de cristal, as redes de vellos amigos e as cargas no ámbito familiar tamén son elementos presentes no sistema de sexenios sinalados por unha profesora, que expresa ademais a facilidade para acadar os sexenios da xente do ámbito científico e tecnolóxico, con maioría de homes, sobre o resto das áreas con maioría de mulleres:

Pues que la vara de medir beneficia a los ámbitos científicos tradicionales y, por tanto, perjudica a todos los ámbitos jurídico social y humanístico y desde luego beneficia a los hombres porque es un sistema creado a imagen y semejanza del modelo masculino, en donde el publicar venía muy determinado por ser investigador principal, que es mucho más fácil que sea hombre por tener contactos, por estar en nivel de catedrático que era mucho más fácil que ocurriera para los hombres que para las mujeres, tener cargos que te permitía tener también contactos y relaciones nacionales e internacionales. Ser más fácil para los hombres la movilidad, que la movilidad para hacer estancias y asistir a congresos es muy importante para estar al día para poder publicar y saber dónde están las líneas de investigación más punteras y los últimos avances, todo esto... Y crear redes, que esto es muy importante, pues es mucho más fácil para los hombres porque hasta no hace mucho las cargas familiares estaban básicamente sobre las espaldas de las mujeres y no quiero decir que ahora no estén, quiero decir ahora estamos avanzando hacia la corresponsabilización, avanzando, no quiere decir que lo hayamos conseguido, nos queda todavía camino que recorrer.

Pero non é menos certo que outras gaban a súas supostas bondades. Resulta cando menos curioso que dúas profesoras que non poden acollerse ao sistema, por non ter a praza consolidada, sexan defensoras del:

Yo creo que es un sistema sencillo de valoración y que están muy claros los requisitos de solicitud y, por lo tanto, es sobre todo algo práctico.

Yo creo que es un sistema de reconocimiento para la actividad investigadora, para aquellas personas que investigan más, pero considero que a lo mejor no es tanto el número de artículos como la calidad. Creo que el comité que evalúa si que considera esto, yo creo que está bien estructurado.

Me parece necesario que los investigadores puedan solicitarlos, de hecho es un aliciente para que todos investiguemos y trabajemos, y también una forma de compensar el trabajo de los investigadores, ya que tiene una remuneración y, por otra parte, es una forma de valorar la calidad de los investigadores y de los grupos. Entiendo que quizás para las personas que empezamos ahora, y que no tenemos la posibilidad de pedir estos sexenios, el criterio de selección debería ser otro para que nosotros también tuviésemos la oportunidad de obtenerlos. En definitiva, considero que son imprescindibles.

Unha profesora do ámbito tecnolóxico incluso critica o escaso nivel de esixencia que percibe para acadalos no seu ámbito:

Para mi gusto el listón es muy bajo, simplemente un trabajo publicado por año, cinco trabajos publicados en seis años es muy bajo. Desde mi punto de vista, normalmente en mi caso, por ejemplo, estamos hablando de una media de diez, doce trabajos al año y que a mi se me valore igual que a otra persona que simplemente hace cinco en un año, me parece que habría que tener algo más...

3.5.9. A investigación con perspectiva de xénero

Só o 40 % das persoas entrevistadas introduce a perspectiva de xénero nas investigacións nas que participa, e achega argumentos sólidos neste punto. Entre outras cousas as investigadoras afirman que investigan en xénero porque:

Porque trabajo con mujeres, y si no incluyo la perspectiva de género estoy cometiendo un sesgo de investigación.

Si también el problema es que soy mujer, e investigo en temas de género... Hace poco tuvimos aquí una reunión con una persona que publica a unos niveles muy importantes, un hombre extranjero, yo le quería pedir ayuda, opinión acerca de qué sucede cuando tu tienes un nicho de investigación que no es habitual, que tipo de revistas buscas, estrategias para poder publicar, y me decía: «Lo mejor que pues hacer es cambiar de nicho de investigación».

Porque yo tengo perspectiva de género, por formación, por vocación, y porque me parece que es una línea que tenemos que trabajar muy en serio la Universidad, sobre todo en las titulaciones que yo imparto, que son de carácter social.

Salientan dificultades específicas

As mulleres que investigan en xénero téñeno máis difícil para conseguir financiamento, para publicar e mesmo para conseguir acreditacións na ANECA:

Hay una cosa en cuanto a género; si la mujer investiga en este campo, tiene desventajas claras.

Implica facer un dobre currículo ou unha carreira paralela: a da túa área e a de xénero.

Desde que non hai financiamento da Cátedra Feminista nin da Secretaría de Igualdade da Xunta de Galicia, estamos sen un euro.

Preguntado un prestixioso profesor do meu ámbito sobre que podía facer para conseguir artigos en revistas de impacto (escaseza delas), respondeume: «Cambia de nicho de investigación».

O 60 % non a inclúe e nas argumentacións detéctase a visión positivista e androcéntrica que se ten da ciencia como algo neutro, universal e aséptico. Estes discursos son máis frecuentes no ámbito científico e no tecnolóxico:

Pero la investigación no se presta mucho a ello porque son trabajos de..., bueno, de tipo más técnico en el que digamos no influye la perspectiva de género...

O si lideran hombres o mujeres, o hay algún punto de desempate o de valoración de alguna cantidad..., no lo hacemos a propósito, si coincide, coincide, contamos únicamente qué es lo que pasa.

Unha das entrevistadas reflexiona sobre a posibilidade de que non sexan capaces de ver como se pode introducir a perspectiva de xénero:

Nuestros trabajos de investigación son llegar a unos resultados, unos objetivos y ahí no tenemos en cuenta el género.

Nunca lo hemos hecho desde la perspectiva de género porque no es nuestra investigación, no se ajustaría o no somos capaces de verlo que también puede ser.

Non falta quen o introduza por razóns espurias, aínda que hai que salientar que se confunde a perspectiva de xénero coa paridade nos equipos de investigación:

No es que nos lo exijan, pero, bueno, ahora, de alguna manera, te puntúan más cuando lo..., cuando lo incluyes.

3.6. A docencia na Universidade de Vigo

Neste apartado examínanse aspectos como os seguintes: tempo de antigüidade, composición dos departamentos correspondentes, dirección de traballos de fin de grao e de fin de mestrado, preferencias por docencia ou por investigación, calidades percibidas no alumnado, o sistema de Boloña, atrancos, conciliación, investigación, docencia e responsabilidades familiares.

3.6.1. Tempo que levan impartindo docencia na Universidade de Vigo

O tempo que as profesoras entrevistadas levan impartindo docencia na Universidade de Vigo é o que segue: o 10 % menos de cinco anos, o 15 % máis de cinco anos, outro 10 % máis de dez anos, o 25 % máis de quince anos, e o 40 % restante, máis de vinte anos.

3.6.2. Departamentos aos que están adscritas

Practicamente, todas as entrevistadas traballaron sempre no mesmo departamento no que comezaron a súa andaina; estes departamentos están compostos por un número de persoas que oscila no intervalo 80-23. Case todos os departamentos teñen maioría de mulleres, agás dous da área tecnolóxica. Hai equilibrio, na maioría deles, en canto a número de homes e mulleres que dirixiron estes departamentos no pasado, agás nos do ámbito tecnolóxico, mentres que na secretaría hai unha pequena marxe a favor das mulleres, no seu conxunto.

Na actualidade, a dirección está repartida ao 50 % entre homes e mulleres, e no cargo da secretaría hai unha pequena marxe a favor dos homes.

O 50 % impartiu docencia nalgún momento noutras universidades, ben con praza ou impartindo doutoramentos e mestrados.

3.6.3. Dirección de traballos de fin de grao e de fin de mestrado

Respecto aos traballos de fin de grao, practicamente todas as entrevistadas (o 95 %) dirixiron algún proxecto de fin de grao, no último curso, e o 55 % das entrevistadas dirixiu máis de cinco proxectos.

Os traballos de fin de grao dirixíronse maioritariamente a mulleres, incluso no ámbito tecnolóxico en carreiras onde as mulleres matriculadas son unha minoría.

No referente aos traballos de fin de mestrado, o 80 % dirixiu proxectos de fin de mestrado, once delas dirixiron menos de cinco proxectos e as cinco restantes máis de cinco.

O 25 % das profesoras dirixíronlle o proxecto de fin de mestrado exclusivamente a outras mulleres, só unha o fixo exclusivamente a homes e o resto en proporcións diferentes a ambos os sexos, maioritariamente a homes no ámbito tecnolóxico e a mulleres no resto dos ámbitos.

3.6.4. A afección pola docencia e as preferencias de docencia ou investigación

Ao 15 % das entrevistadas gústalle especialmente a súa actividade docente, sobre todo a relación co alumnado e co desenvolvemento da súa vertente crítica:

Me gusta el contacto con los alumnos.

El contacto con los alumnos, normalmente el trabajo con los alumnos.

El trato con los alumnos, con la gente, las relaciones personales.

Estar co alumnado paréceme estimulante.

El contacto directo con los alumnos, los estudiantes.

Nosotros que somos de la práctica..., estás..., riendo, relacionándote, socializando, creo que es una riqueza bestial frente a estar delante del ordenador haciendo tablas y gráficas; yo soy una persona que por mi carácter me gusta la gente, me gusta charlar..., pues sin duda me gusta muchísimo más la docencia.

Lo que más me gusta de la docencia yo creo que son los seminarios de discusión con los alumnos, porque me gusta mucho que los alumnos adquieran su propio espíritu crítico y aprendan a debatir; yo creo que esa es la parte e incluso también las clases prácticas, las clases de laboratorio porque son muy descriptivas y lo que haces tú lo aprendes mucho mejor que lo que ves o memorizas, entonces cuando estás discutiendo algo te queda más en la memoria.

Pues lo que más me gusta es contribuir a desarrollar el pensamiento crítico, ese status quo si es posible transformar, pues me parece muy gratificante.

Aínda que tamén sinalan algúns atrancos, que fan referencia ao xénero masculino do alumnado e ao da persoa docente:

Cuando di a alumnado de primer curso, que ahora no doy en la actualidad, pero si lo di en su día, una falta de educación enorme, sobre todo son varones, vienen con una idea preconcebida a lo mejor errónea de lo que es la carrera, vienen con perdón de la palabra asalvajados, no sé si existe la palabra, y una falta de educación y de formas enorme; en cambio, en personas de tercero, hai vocación, educación, otra cosa...

Hay algunos inconvenientes por el hecho de ser mujer en el trato con el alumnado general, creo que con los hombres tienen, pues no sé si decir más cuidado, o sea yo no me quejo del trato con el alumnado, me parece que son respetuosos, que hacen lo que hacen, y hacen lo que pueden, pero si pienso que ser hombre joven tiene ciertas ventajas.

O 30 % prefire en exclusiva a investigación. Son profesoras do ámbito científico e tecnolóxico:

La investigación siempre me llamó la atención desde que empecé a hacer la tesis, y es una tarea tan absorbente que yo creo que se autoalimenta, cuanto más haces más te va gustando.

Pues porque me siento mucho más realizada, me hace sentirme más útil, de alguna manera. Porque me apasiona el tema que trabajo, porque me parece que todavía necesitamos... caminar mucho y bien para el objetivo de la igualdad, que es en el que yo trabajo especialmente en el ámbito de..., que todavía no estamos en el lugar que nos corresponde las mujeres de legitimación de nuestra identidad sexuada... Y como disfruto de mi trabajo y podemos decir que soy una activista...

Te mantiene activo el cerebro, me gusta mucho leer, y enterarme de cosas nuevas, y luego me gusta el laboratorio, ver los resultados, comparar una cosa con otra, el pensar..., y luego tiene una cosa muy buena, que se trabaja con gente joven, gente que te estimula...

Prefiren a investigación porque a docencia implica burocracia:

Creo que cada vez con toda la burocracia que se ha generado alrededor de ella, mas que mejorar lo que estamos haciendo es matándola, porque para todo necesito hacer un parte, que si me ha venido un alumno a tutoría que me firme un papel de tutoría no sé, yo no la entiendo así, no la entiendo asociada a una serie de papeles detrás haciendo verificaciones, explicando el por qué, veinte mil cosas, porque no se han conseguido el número de aprobados predeterminado o cosas por el estilo...

También tengo que decir que la docencia ya me gustó más de lo que me gusta, creo que los nuevos planes de estudios hacen que los profesores vayamos perdiendo también el incentivo, porque tal como están los planes nuevos de estudios te estás convirtiendo más en un burócrata.

Mais tamén salientan atrancos importantes, económicos, na investigación:

Pero en la investigación sí que hay ahora mismo muchos recortes.

El dinero, sobre todo, eh, nosotros hemos tenido suerte por los proyectos, sobre todo para contratos, la gente siempre está en precario.

Bueno, ahora que estamos muy sobrecargados con temas burocráticos, es el tema más importante y con la financiación no me puedo quejar porque siempre tenemos financiación, pero entiendo que muchos equipos pueden tener dificultades para alcanzarla.

Problemas de conciliación da vida laboral e familiar para compaxinar docencia e investigación:

Machismo fuera y dentro de la institución, todavía mucho porque el dedicarnos a la docencia requiere un tiempo y un esfuerzo y realmente el dedicarnos a la investigación supone todo el tiempo que podamos, incluso quitándoselo a nuestro tiempo de ocio y tu tiempo familiar, en muchos casos, porque mi experiencia es que con mi hija prácticamente no pude ir al parque; esa experiencia de ir al parque a merendar, pues es una experiencia que dejé en manos de mi madre y de mis hermanas...

O 55 % restante non se define e di que docencia e investigación lle gustan por igual:

A docencia gústame e a investigación poida ser que mellore a miña docencia.

Me gustaría tener tiempo para investigar tranquilamente y tiempo para la docencia con calma.

En este *apretujo*, una hace lo que puede en ambas, pero a mi me gusta, no me disgusta la docencia y quizás me guste un poco más investigar, porque es un trabajo más a tu aire con los compañeros, pero la docencia también me gusta, también tiene sus cosas de interés, aprendes mucho.

La docencia me permite el contacto con los estudiantes, y es muy renovador, muy..., te pone en situación de lo que pasa realmente y me gusta y me enriquece y casi ahora mismo con el cargo es casi un descanso. Y la investigación, pues cuando consigues investigar en cosas que realmente te apasionan, porque a veces las líneas vienen un poco dadas por el proyecto o por las oportunidades que vienen marcadas por convocatorias, por supuesto es también muy interesante. Pues, probablemente, disfruto mucho con la docencia, porque doy..., trabajé, estudié lo que quise, trabajé lo que quise y doy en la materia que quise. En ese sentido me considero una de las personas más afortunadas del mundo, entonces me gusta la docencia que doy, porque la materia que además considero entre comillas una materia que domino, pero la investigación está muy vinculada, o procuro vincularla directamente con el trabajo que hago en la docencia; entonces también repercute directamente en mi docencia y en mi desarrollo

profesional, y cuanto más investigo más sé para poder dar clases, como que están muy inseparables, indisolubles.

La docencia, porque me gusta transmitir conocimiento y la investigación porque es imprescindible estar actualizado, y porque siempre buscamos una respuesta que todavía no fue encontrada hasta el momento.

Mais, compaxinar investigación e docencia non está libre de atrancos: tempo, burocracia, carga docente excesiva:

La investigación quita mucho tiempo y tienes mucha docencia para impartir, y la docencia hace que a veces no puedas dedicar el tiempo que quisieras a la investigación, porque te invitan a conferencias, tienes cantidad de artículos que revisar y eso quita mucho tiempo.

Pues compaginar ambas facetas, la investigación y la docencia, cuando tienes una carga docente importante, en uno de los cuatrimestres o en los dos, compaginar ambas labores, pues se hace más difícil.

A burocracia é tremenda, fas xestión algo que non o é, estamos forzados a facer tal cantidade de *papelada...*, que é irracional, non me importa facelas, sei facelo e con solvencia, pero creo que é desmedida a cantidade de papeis, pero...

As entrevistadas imparten docencia case uniformemente en todos os cursos de grao, e séntense especialmente cómodas nos cursos superiores; a seguinte intervención resume axeitadamente a súa maneira de pensar sobre este tema:

Me siento más cómoda en los cursos superiores porque ya los alumnos vienen más, con perdón de lo que voy a decir, domesticados, y educados... Es mucho más sencillo dar clase, es mucho más sencillo enseñar a gente que ya viene con ganas de eso; en primero vienen como más perdidos, todavía no saben donde están ubicados, ya en segundo vienen de otra manera.

Imparten docencia en graos, mestrados e posgraos. Case unanimemente afirman que a docencia non está ben valorada, porque non se avalía a produción docente nun sistema mercantilizado:

Moi mal valorada, non conta practicamente. Un exemplo: o sistema anualmente avalía a produción científica pero non a produción docente, que teñas unha boa ou mala avaliación... A universidade non premia que ti sexas un bo docente, como se isto se tratase de números, de mercantilizar a educación que parece que é por onde vai o espírito... O alumnado non deixa de ser o teu cliente, incluso nesa lóxica é irracional.

Critican o emprego de sistemas de avaliación carentes de obxectividade:

Las encuestas no son objetivas, hay preguntas que no tienen mucho sentido..., sobre todo los alumnos de primero no evalúan bien, no son objetivos, si el profesor les cae bien, si cuenta chistes en clase, da diez minutos de clase en lugar de una hora...; y si el profesor es exigente, y si no les dice que sí a todo, es el malo, el profesor hueso. Tendría que haber otros sistemas, o hacer dos encuestas y hacer la media, u otro tipo de preguntas, pero a mí no me parecen actualmente positivas; de hecho algunas preguntas no tienen sentido.

3.6.5. Que cambiaría na docencia

Unanimemente afirman que lles gusta traballar na Universidade de Vigo, mais cambiarían diversos aspectos. Corrixir e examinar son maioritariamente os aspectos que máis lles desagradan da docencia:

Corrixir, resulta tedioso ter que ser xuíz e parte.

El acto de examinar y ser policía y juez, eso es lo que menos me gusta siempre.

Corregir exámenes. Evaluar.

Unha profesora critica estratexias docentes, que atribúe ao sistema de Boloña:

La falta de valoración del trabajo personal del alumno en el sentido de estudiar y de retener conceptos que también son necesarios. Es necesario que tenga una formación básica y conceptos muy claros; y sin embargo ahora por el sistema que tenemos de valorar todo y todo un poco, al final aprueban alumnos que realmente no tienen idea de la materia, alumnos que incluso tienen conceptos disparatados, pero por el sistema de valoración, yo creo que estamos formando demasiado poco en responsabilidad en estudio y únicamente estamos transformando la Universidad en un bachillerato en el que hacer fichas de trabajo y valorar esas fichas, yo creo que estamos infantilizando la Universidad.

Outras critican diferentes aspectos:

Cambiaría cosas de lo de Bolonia, cambiaría..., pues, desde luego, la burocracia que genera, que es..., terrible.

Tampoco me gusta como está estructurado el horario del Plan Bolonia, es una forma de dar clases patética. Me encantaría que de esto sí que quedara constancia. O sea, se está repitiendo continuamente lo mismo cuando el alumnado no es el mismo, y de una forma planificada, pues a nivel despachos o a nivel gestores, pero es que la realidad diaria no es así, entonces la supuesta innovación educativa yo creo que están más que en entredicho, porque que vas a innovar cuando te dan todo absolutamente pautado con unas estructuras, y unas dinámicas de clase que ni siquiera fomentan la relación entre el propio alumnado. Es que estamos cada vez más aisladas

las profesoras del alumnado, y el alumnado entre sí, y realmente esto es una queja que plantea el propio alumnado.

A maioría cambiaría cousas como a infravaloración da docencia:

Me gustaría que la docencia se valorara más, me encantaría que alguien pudiera venir con una cámara de video a ver lo que hacemos algunos en las clases, o lo que hacemos los unos y otros, y que a eso se le pudiera poner una puntuación; porque, bueno, hay docentes que a lo mejor se aburren mucho en las clases, y no están motivados, y no motivan al alumnado y. sin embargo, a lo mejor tienen unas investigaciones impresionantes. Entonces si queremos formar a gente y transmitirles el esfuerzo y la perseverancia, y la motivación y las ganas, yo creo que la docencia es que está muy infravalorada en ese sentido.

Tamén critican o número de alumnas e alumnos por aula e o sistema de avaliación:

Pues la docencia más personalizada, sobre todo ahora que está implantado el grado y que se pide evaluación continua, pues menos número de alumnos, porque teniendo clases de, últimamente, sobre 95. Así, entonces, para hacer una evaluación continua es complicadísimo, imposible.

En los cursos primeros habría que cambiar a lo mejor este sistema de Bolonia, sobre todo por el número de alumnos, el número de alumnos y tú tienes 100, 70 u 80, no puedes hacer ese tipo de valoración continua, porque el único que trabaja es el profesor, los alumnos no trabajan más y el único que hace el esfuerzo extra es el profesor. Esa es mi experiencia en los últimos años, ellos no ganan pero nosotros tenemos más trabajo, trabajo que después no se reconoce, ni se valora ni se ve.

Unha profesora fala da necesidade de materias optativas e currículos abertos:

Si me dejaran la pondría toda optativa, ya se que es muy complicado, pero que los alumnos fueran buscando lo que quieren, no pasar por obligación por determinadas materias, porque eso es un lastre, y un sesgo con el que entran y cuesta mucho más impartir la docencia, que el currículum fuera más abierto para poder elegir de otra manera, entre otras cosas.

Afirman a necesidade de estabilidade na estrutura do sistema educativo:

Como se realizan los planes de estudios y como está concebido, es complicado como pasamos de cinco ahora al grado y el máster, ahora ya se está hablando de volver al tres más dos, no podemos estar cambiando tanto los planes de estudio, desde que yo acabé a ahora, no sé cuantos cambios han pasado, creo que la docencia tiene que ser algo más, bueno que de alguna manera más establecida, que los programas tienen que ser más similares en distintas universidades.

Describen o seu ambiente de traballo como bo e, maioritariamente, afirman que as relacións co alumnado, profesorado e compañeiras e compañeiros de departamento son boas. Non obstante, neste último punto unha minoría sinala a existencia de tensións.

En xeral cambiarían cousas, como o modelo, ao seu entender empresarial, da Universidade de Vigo para convertela nunha universidade autenticamente pública:

Yo la Universidad de Vigo dejaría de mirarla como una empresa. El equipo decanal, rectoral, desde que lo conozco es absolutamente economicista, yo me siento en una empresa, y creo que se está gestionando como tal, eso es lo principal que yo cambiaría, y empezaría a manejarla como una universidad pública. Entiendo que el contexto no ayude, pero creo que hay que luchar por ello, hacer una universidad pública de calidad para la sociedad.

Algunhas entrevistadas falan de eliminar a presenza da política e a volta a criterios exclusivamente profesionais:

Muchas cosas, muchas cosas. Por lo de pronto toda la política que hay detrás, como la hay en todas partes, ¿sabes? Creo que la política ya nos está invadiendo de tal manera por un lado y por otro que al final, ¿sabes?, te conviertes en un autómatas guiado por unos intereses que no tienen para nada que ver ni con los intereses de lo que un profesor de universidad quiere ni con lo que un alumno espera... Cambiaría muchísimas cosas, de verdad.

Algunas veces hay grupos de presión que condicionan un poco la vida del resto de la gente, pero bueno, no es una cosa que generalizaría en la Universidad de Vigo, a lo mejor en mi ámbito de trabajo.

Critican, tamén, a excesiva burocratización, o sistema de avaliación docente, a presión sobre a docencia do sistema de sexenios e tamén o exceso de traballo de xestión da investigación:

Lo que cambiaría es por ejemplo con respecto a proyectos de investigación toda la burocracia que tiene que hacer el profesorado, que se le escapa de su alcance. Yo pienso que eso debería estar centralizado en el personal administrativo. La estructura debería cambiarse un poquito y que fuéramos de alguna manera, tuviéramos más apoyo, la cantidad de papeleo que tenemos que resolver al día es muy alto. Yo me paso días enteros haciendo memorias justificativas de todo no se qué, llega un momento que te ves saturada de papeleo y tenemos muy poca ayuda. De hecho nosotros es un departamento grande y tenemos un secretario de departamento compartido con otro departamento. A mi prácticamente no me hace nada, ayudará al director de departamento pero en la gestión del día a día no tengo ayuda ninguna, muchísimo.

Pues en concreto que se pudiera gestionar la documentación, que en algunas ocasiones tenemos que ir al Campus de Vigo, que se pudiera hacer en cualquier campus donde trabajas, pues si te tienes que desplazar un día concreto al Campus de Vigo, pierdes un día.

Cambiaría a burocracia, hai unha excesiva burocratización, cambiaría a presión co tema do sexenio vivo, creo que hai que ser máis xeneroso para motivar a xente, cambiaría, este buenísimo, non? Eh, para conseguir quinquenios de docencia necesitas ou unha avaliación docente boa, ou se a avaliación docente non está por riba da media da titulación, un informe do departamento ou informe da Xunta de Facultade, ou ambos; ao final o sistema está montado de tal maneira, que todo o mundo consegue entrar no xogo; paréceme moi grave que non se valore a docencia.

Critican, tamén, o seu arredamento do mundo laboral e a calidade da docencia:

O arredamento do mundo laboral, mellorar a calidade da docencia, o profesorado non aporta o que debería aportar. Mellorar a avaliación do profesorado.

Normalmente, dedícanlle máis tempo á investigación e non están satisfeitas co Plan Boloña:

Trajo cosas buenas porque nos hizo pensar en lo que estábamos haciendo, pero pienso que esta celeridad en todo el proceso va en contra de los intereses del alumnado y también del profesorado que nos estamos cargando de trabajo para que el resultado no conlleve más conocimiento por parte del alumnado, de cómo hacer las cosas.

E cambiarían cousas, como poder implantar a filosofía real do Plan Boloña:

Lo que veo es que no se hace, no se lleva a cabo, el profesorado mucho sigue dando su clase magistral y muchas veces incluso lo hacemos porque es que si las clases están como están con unas gradas donde los alumnos no pueden ponerse en círculo, muchas veces el propio mobiliario no te lo facilita, y bueno, luego, después ya es un montón de cuestiones que se deberían de hacer, por ejemplo de manera global; yo lo pude ver cuando estuve en Lieja, que allí si lo hacían, allí si, se hacían las cosas con toda la filosofía del Plan Bolonia... Y lo hacían todo de manera muy interdisciplinar, aquí esto no se hace cada uno a su materia, o sea, si que hay ciertas cosas como lo de pequeños grupos o grandes grupos, pero vamos, globalmente yo veo que no se ha cambiado todo el profesorado, que no se ha cambiado a la filosofía de Bolonia, o sea cambiaría todo, que se lleva a cabo, que se ponga los medios necesarios para que se lleve a cabo.

Critican a cantidade de alumnado por aula:

Los números, no sé si con eso resumo, los números de ratio de alumnado en determinados grupos, número de horas de docencia, no sé... Me gustan cosas del Plan Bolonia, claro que me gustan cosas, la formación por competencias, hay cosas muy interesantes, la autonomía, la responsabilidad del alumnado, pero claro conseguir autonomía y responsabilidad del alumnado con 100 alumnos por clase..., es muy difícil.

Pues incrementar el profesorado, porque si quieres hacer una evaluación continua, si tienes más de treinta alumnos es mucho trabajo para un profesor, entonces si quiere seguir manteniendo el

mismo ritmo de actividades en investigación necesitaría contratar más profesores, siempre que sean más de treinta alumnos. Cambiaría un poco la forma de valoración, y sobre todo lo que cambiaría es el tamaño del grupo, porque si se quiere hacer Bolonia creo que los grupos de 25 ya son grupos demasiado grandes, e incluso los que nosotros consideramos grupos medianos son de treinta; casi ni siquiera en los grupos medianos se puede seguir a los alumnos que tienes trabajando, y el grupo grande ya ni decirlo claro.

El Plan Bolonia yo pienso que es una buena idea, o sea la idea, pero después pienso que es muy difícil la implantación porque no hay los recursos. Se habla de tener grupos reducidos de alumnado y tenemos el grupo reducido, veinte alumnos, claro entonces no se puede trabajar con lo ideal del Plan Bolonia.

Algũa das entrevistadas solicita tempos e autonomía para o alumnado e máis tempo de docencia para materias específicas:

Nuestros tiempos son distintos, es que no podemos trabajar así a bocajarro, para nosotros no funciona, y luego también hay otra cosa, hay demasiadas asignaturas que se han metido en el plan de estudios como son..., no sé cuántas «ías», que vamos a ver, no digo yo que no sean importantes, dios me libre, pero eso nos quita horas de docencia. Yo creo que a una persona como a mí me puede interesar un filósofo concreto, específicamente para mi trabajo, yo me iré después y me buscaré eso como si necesito inglés me aprendo inglés, o si necesito aprender fundición aprendo fundición, pero no se como explicarlo, nosotros necesitamos más horas de trabajo, y que el estudiante disponga más tiempo de interiorización y de producción.

De novo aparece o tempo extra que se lle esixe ao profesorado e a súa falta de recoñecemento; tamén se solicita dar tempo para poder optimizar e avaliar o que se está a facer:

Co Plan Boloña a nós se nos esixe un traballo extra, hai máis comunicación co alumnado, eu non fago cursos moi distintos que facía de antes, eh, pero claro, pero ao ter que computar todo, avaliar todo etc. É un exceso de correccións tremendo, e ese traballo non se ve recoñecido en ningún sitio, absolutamente en ningún sitio nin no POD.

Pues incrementar el profesorado, porque si quieres hacer una evaluación continua, si tienes más de treinta alumnos es mucho trabajo para un profesor, entonces si quiere seguir manteniendo el mismo ritmo de actividades en investigación se necesitaría contratar más profesores, siempre que sean más de treinta alumnos.

Sacar la máxima productividad a estas modificaciones que todavía estamos incorporando, por lo tanto yo entiendo que debemos darnos un margen, y buscar la mejor forma de conseguir el máximo rendimiento por parte del profesorado como de los alumnos.

3.6.6. Calidades percibidas no alumnado

Sobre as calidades do alumnado, as respostas, en xeral, conteñen elementos estereotipados:

Todo o relacionado coa súa xuventude, curiosidade, ganas de aprender...

Las positivas, las ganas de aprender, la ilusión, y bueno en general lo simpáticos y simpáticas que son, y las ganas de hacer cosas, a lo mejor a veces la energía es demasiada, pero claro eso es la juventud...

Los veo ilusionados, con el futuro por delante, con eso de sacar adelante el conocer, los veo... Si, aunque luego en la materia pues obviamente después la toman como la toman, pero esas ganas de hacer de luchar, de que está todo por conquistar de Jesús: realmente, en este sector más motivado, implicado, muchas ganas de hacer cosas, de cambiar el mundo.

Aparece preocupación polo futuro laboral do alumnado:

Pues las cualidades que veo en el alumnado es que sigan entrando en la Universidad viendo el futuro que ven porque realmente, hoy en día, es que no te motiva nada, es decir ves, a mi me duele muchísimo, me alegra muchísimo cuando voy a una empresa, veo a un antiguo alumno, pero cuando llegan las navidades y empiezo a ver donde están muchos de mis buenos alumnos que están a lo mejor en el Corte Inglés empaquetando. Es que dices tu estudiar una carrera, sacar buenas notas para encontrarte esta situación, entonces lo que destaco es que sean capaces de estar en la Universidad y que algunos de ellos tengan muchísimas ganas de estudiar, muchísimas ganas de aprender y de estar en el día a día porque realmente el futuro que tienen es poco alentador.

Tamén aparecen estereotipos ao asignarlles calidades a alumnas e alumnos. Ás alumnas asignáselles constancia, disciplina, educación, laboriosidade:

Las alumnas son mucho más constantes, es lo que veo, hay más constancia por parte del sexo femenino; sin embargo, más prácticos, son mucho más prácticos los chicos que las chicas, más agobiadas las chicas que los chicos, y más relajados los hombres, pero al final ese relajamiento se convierte en que son más bastante prácticos, como son más prácticos para la vida.

Las alumnas son más disciplinadas, más educadas en general, motivadas por la profesión.

Elas son laboriosas... Por más que lle metas dez encomendas, fanche todo... Elas resoven mellor a avalición continua.

Son mucho más responsables que ellos.

Las alumnas son mucho más constantes, es lo que veo, hay más constancia por parte del sexo femenino.

Las alumnas son más, más... más ordenadas, más organizadas, más estudiosas.

Elas son un poco más hormiguitas, más voluntariosas y más constantes.

Aos alumnos asignáselles a actividade, o sentido práctico, o atrevemento, o risco, a rapidez:

En general son activos, son muy activos.

Ellos es todo más rápido.

Son mucho más prácticos los chicos que las chicas, más agobiadas las chicas que los chicos, y más relajados los hombres, pero al final ese relajamiento se convierte en que son bastante más prácticos, como son más prácticos para la vida.

Los alumnos son más atrevidos y arriesgados, esto hace que planifiquen peor y también los resultados no siempre son los esperados.

Nas alumnas botan de menos calidades como actividade, asertividade, autoestima:

Que sean más activas, más guerreras, con mucha más toma de decisiones...

Que tiren un poco más para adelante, que den golpes en la mesa.

Echo de menos actitudes positivas en clase.

Unha das entrevistadas sinala que non ten sentido que as súas alumnas pretendan identificacións opostas ao seu sexo, pero sen cuestionar se esa é a única saída exitosa que o sistema lles ofrece:

Pues a lo mejor más autoconfianza lo de que se valoren por lo que ellas son; en la titulación en la que imparto muchas de ellas pretenden convertirse en hombres, o buscan un modelo masculino de resolver sus habilidades, y echo de menos que aquellas que son, que tienen las habilidades, es que si no sé si lo estoy diciendo bien, más femeninas, las hagan valer. Vuelvo a repetir, como soy profesora de algunas materias muy particulares, cuando tengo bailarinas o cuando tengo gimnastas no disfrutan de la actividad, tanto como disfrutan ellos cuando son futbolistas y van a clase de fútbol, o cuando ellas son muy buenas en materias como puede ser la de readaptación y la rehabilitación de lesiones, parece que es una profesión reservada sólo a ellos, y son mucho mejores ellas.

E con relación ao alumnado masculino, subliñase a comodidade que representa para eles asentarse nun modelo patriarcal, aínda que se exprese de diferentes maneiras en diferentes discursos. Eles actúan nunha aula onde a responsabilidade xerárquica está mantida por unha figura feminina, a profesora:

Ellos no son conscientes de cómo ellos también son víctimas del patriarcado, sólo ven los beneficios y bueno viven cómodamente en ese espacio, y una minoría es la que reflexiona lo suficiente como para, pues estar en un nivel, que tú dices..., pues podemos esperar de aquí un cambio, es decir, unas nuevas masculinidades, pero en general pues veo los chicos

conformistas, cómodos, con el modelo patriarcal, cómodos con los estereotipos que se le presuponen, y poco reflexivos.

Que sean menos pasotas y que se cojan las cosas más en serio, porque yo percibo, pero claro es una cosa muy subjetiva, yo percibo que mucho del alumnado varón está en alguna carrera como la de primaria, un poco por estar, que a lo mejor no le gustan los niños de esas edades etc., y que está ahí un poco por..., no tengo tan claro el tema de la motivación y de su vocación.

Cuándo tengo un pequeño grupo de trabajo sólo de hombres, nunca pasan a la primera, nunca. Un dolor de muelas, e intento advertir siempre con todo respeto, obviamente, porque no es más que una percepción mía, pero siempre que hay un grupo sólo de hombres nunca pasan el trabajo a la primera y nunca con calidad, y es por no poner más constancia y tomárselo en serio.

Ás súas clases asisten máis mulleres que homes e as diferenzas no rendemento académico están marcadas, nas percepcións da maioría das profesoras, polos estereotipos de xénero anteriormente sinalados; nas intervencións fanse referencias estereotipadas ao xénero, aínda que de entrada se neguen:

Falo máis de persoas que de xénero. Teño máis alumnas brillantes, pero é normal porque teño máis mulleres que homes. Tamén me atopei algún alumno brillante. Elas comunícanse máis en público, dálles menos vergoña. Nos equipos é difícil ver se hai diferenzas de xénero.

3.7. As xornadas laborais

As súas xornadas laborais son longas, ata doce horas ao día, e isto xera dificultades no desenvolvemento do seu labor diario, porque a meirande parte das xornadas das profesoras entrevistadas se sitúa nese límite de doce horas e repercute na súa vida de diferentes maneiras:

Mi marido, por ejemplo, tiene un trabajo en el que si no está en la oficina no puede trabajar, pero en mi caso yo la oficina me la llevo conmigo, en el ordenador me llevo toda la información para escribir o para resolver problemas o mandar *mails*. Sigues en contacto continuamente con el mundo, yo no soy capaz por lo menos de desconectar, estoy continuamente viendo si me llega un *mail* respondiendo a la gente.

As longas xornadas fanse á custa do tempo de lecer:

Pues sí, yo llego a las nueve de la mañana al trabajo, si tengo clases voy a clases, si tengo tutorías. Dedico el tiempo a preparar las clases y a la investigación, también a preparar las conferencias a las que asisto, los cursos etc. Me voy sobre las dos y media, tres menos cuarto, vuelvo a las cuatro y normalmente estoy en el despacho hasta las nueve de la noche. A veces pues también me llevo trabajo para casa, y especialmente para los fines de semana que también

me puedo leer una tesis, leer un libro, o me puedo estar leyendo un trabajo... Por supuesto, asisto a actividades que me parecen interesantes que se pueden hacer, una conferencia, un taller, cualquier cosa...

Tentan conciliar a vida laboral e familiar:

Depende de se teño ou non docencia, eu normalmente a investigación fágoa na casa, non a fago aquí, por un motivo concreto, e é porque me permite compatibilizar a miña vida familiar coa miña vida profesional. Normalmente cando estou na casa fago o mesmo horario de traballo que meus fillos, se temos marcado, a máis, se eles fan deberes, eu fago deberes tamén, meus ou deles tamén; se teño docencia, eh, dedico todo o tempo, veño e fago a docencia, atendimento, e veño á biblioteca, xa non fago tanto investigación, as xornadas de traballo son excesivamente longas.

As seguintes intervencións poden servir para resumir a xornada laboral destas mulleres:

Pues a veces no parar para tomar el café por la mañana, a veces comer en media hora, venir, dar las clases, atender a los alumnos, ponerse en el laboratorio, ayudar en la investigación, una locura. A veces marchar a casa a las nueve o a las diez de la noche.

No, aquí y en mi casa, que tengo la investigación vinculada con la casa. Pues mira me levanto a las siete y pico de la mañana, tengo dos hijos que tienen que marchar al colegio, a partir de ese momento empiezo con el trabajo, de todo tipo, si tengo que quedar con doctorandos, si estoy siguiendo una beca, o si tengo no sé qué, el trabajo de investigación, no sé que no sé cuánto, y luego me quedo generalmente cuando meto a todos en la cama a eso de las once de la noche. Me quedo trabajando y haciendo todo eso que no tengo interrupciones ni con el teléfono ni que me llaman y que tengo que no sé qué y no sé cuánto.

3.8. A percepción dos sacrificios realizados

Unha porcentaxe importante, o 45 %, afirma ter a sensación de ter perdido ou terse afastado de algo importante para elas debido ao seu traballo: a vida de fillas e fillos, o tempo de lecer, as afeccións, as relacións sociais, ter máis fillas ou fillos...

Todas teñen algunha afección (cine, música, literatura, lectura, deporte, pasear, baile, ximnasia, deseño de roupa, golf...), e algunha delas practica ou gustaríalle practicar algún deporte, pero non teñen tempo. Dedícanlles a estas actividades un máximo de sete horas por semana, nun intervalo que vai de nada a sete horas:

Hombre, la infancia de los niños no la has vivido a lo mejor de la misma manera, sobre todo porque la viví con mucha intensidad..., fue cuando estuve preparando la cátedra.

Si, el tiempo, el tiempo, tiempo libre, y eso que yo tengo, vamos, como soy una persona que me gusta mucho vivir la vida, tengo tiempo libre, no sacrificio vacaciones, ni los fines de semana, porque no me lo permito a mi misma. Pero aun así, si que tengo la sensación de haber

sacrificado, de no pasar más tiempo con mi padre, con mi madre, con mi hijo, con mi familia, con mis amigas. Por ejemplo, estoy en un momento de mi vida en que mis amigas no están, pero ni yo para ellas, estamos por teléfono o por Washapp, pero no nos podemos casi ver, porque el ritmo de trabajo te lleva, a mi me lleva a estar por la mañana aquí y por la tarde si quiero ascender en este mundillo que es tan competitivo, hay que estar a tope y currando mucho.

Yo no sé cómo lo lleva el resto, la gente, pero yo no tengo tiempo para nada, naaada (risas).

Si, tiempo libre, tiempo para mí.

A vida da miña filla.

Si, el haber podido tener más hijos, o tenerlos antes...

Si, bueno, pues yo tuve una hija muy joven, y realmente me costó un gran sacrificio desarrollar mi carrera profesional y quizás no he tenido más hijos porque he considerado que era un coste muy grande, y difícil de compatibilizar. Pues si he tenido una hija y la tuve deseada, quise tener esa hija, pero después decidí no tener más hijos, y bueno no sé si sería mejor o peor, no veo que me falte nada, ni lo veo como ninguna carencia, pero realmente, si a lo mejor no hubiera tenido que dedicar tanto esfuerzo al trabajo y tanto tiempo, pues a lo mejor algún día me hubiera planteado tener otro hijo.

Algunha afirma ter perdido mesmo relacións de parella:

Si, estoy convencida de que yo estuve casi diez años de mi vida dedicada al trabajo y conseguir mi estabilidad, entonces me perdí pues de conocer gente, por ejemplo tener una pareja, porque ya no me permitía salir y tener esos momentos. El estar donde estoy también fue a costa de perder tiempo en socializar que a mi me encanta.

Tamén hai quen intenta racionalizar a situación:

En el momento en que tienes hijos ya piensas, pues no... Bueno es que ahora tienes que dedicarte a los hijos, que si es verdad que tengo que dedicarme más a los hijos, pero lo que yo no quiero bajo ningún concepto es pensar que mi hijo me está quitando... Es verdad que aún necesitan, y que cuando viene un hijo todo cambia, porque todos los horarios y todo se tienen que remodelar, pero bueno se remodela, pero yo no quiero sentir que pierda la parte profesional que a mí, personalmente, me llena.

A inmensa maioría móstrase satisfeita coa actividade profesional desenvolvida, pero cambiaría algunha cousa: ter máis tempo, mellor organización, promoción máis rápida:

Pues eso, tiempo de reflexión para hacer las cosas un poco más a mi gusto y... de forma más consciente.

Organización persoal.

Tener una mejor organización personal.

Promoción.

Pues yo creo que me gustaría que la posibilidad de promoción de los investigadores jóvenes fuera más rápida y ágil, que pudiéramos alcanzar esos tramos antes, que no hubiera tantos atrancos para poder hacer una carrera investigadora.

Mellorar a produtividade:

Hombre, podría ser más productiva.

Obsérvase que incluso os seus desexos están condicionados pola súa actividade profesional.

3.9. Como cren que lle afectou á súa traxectoria o feito de ser muller

Respecto ás súas traxectorias e á percepción da influencia do feito de ser muller, a metade (50 %) cre que o feito de ser muller non influíu na súa traxectoria profesional; a outra metade argumenta e racionaliza sobre as súas circunstancias:

Me imagino que sí, sino fueras mujer, y no hubieses tenido hijos, hubieses seguramente hecho muchísimas más cosas, creo que en el fondo, a lo mejor ahora no, pero hace tiempo si que influía, no?

Si, sen dúbida, a ver eu tiven unha serie de atrancos, pero non tiven demasiados porque escollín unha carreira de letras. Se *fixera* unha carreira de homes tería moitos máis problemas; seguro, eu tiven homes ao meu cargo, os homes..., non levaban moi ben que eu fose a xefa. Non o levaban nada ben... Entón, se fose un home ninguén o cuestionaría, eh? Logo, á hora de investigar eu non podo facer estadias de máis dun ano ou un ano, entón a non ser levando a miña familia detrás...

Se fose home, non sería igual, ser home ten vantaxes que elas non viviron:

En la misma selección, yo por ejemplo recuerdo que todos los hombres de mi promoción se colocaron profesionalmente muchísimo antes que yo y que mucho antes que las mujeres que conmigo estudiaron. Ibas a selecciones de trabajo, y ya estaba casi condicionado el tipo de plaza al que ibas, y eran casi como de mujeres.

Probablemente no, aunque creo que sería un hombre más sensible de lo que son muchos hombres.

Non, sería moito máis fulgurante, se fose home tivera feito máis estadias, tería apostado pola titularidade moito antes, eh..., tería sido unha carreira completamente distinta.

Seguramente no hubiese sido igual en el sentido que te cuento, si tienes hijos...

Sobre todo por las relaciones con algunos hombres de mi ámbito, a veces complicadas. De hecho tuve problemas con tres porque son muy dominantes, quieren figurar en todo, quieren ser

los protagonistas y a veces a ti te manden hacer el 80 o el 90 % y ellos hacen el 20 o 10 %, sobre todo cuando están en una posición superior. Yo creo que en ese caso sí, podría tener mejor relación si fuera hombre, podría haber ascendido antes.

A visibilización das mulleres ten vantaxes pero tamén desvantaxes, como o machismo paternalista:

Habría sido distinto, digamos que..., he visto machismo paternalista más que del otro, siendo estudiante y después. He visto que si hubiese sido un hombre con mis mismas posibilidades, a lo mejor alguien pensaba más en mi para determinadas situaciones, o para que avanzara más o más rápido... Tampoco es que me hayan puesto la zancadilla para hacerlo, pero sí que las expectativas podían haber sido distintas, y también por ejemplo cuando fue con el cargo, pues el sentirte más mirada, observada, que si fueras un hombre porque pasas más desapercibido, eso también, pero para bien y para mal.

Na seguinte intervención aparece o que se denomina a síndrome da abella raíña (Staines, Jayaratne e Tavis, 1973). Esta misoxinia feminina ten a súa orixe na forma complexa en que a cultura patriarcal está incorporada á percepción da vida organizativa. Quizáis crea que ela é a excepción da muller estereotipada que tanto despreza; con todo, Paula Nicolson (1997) afirma que non é moito consolo ser a abella raíña, porque «cando os lobos ouvean pedindo o sangue do chibo expiatorio, é da muller de quen se quere prescindir».

A seguinte informante formula a vantaxe de ser muller en competición con outra figura masculina da que sae vencedora; non precisa nada, é unha cuestión de méritos persoais que non ten que ver, ao parecer, coa súa identificación coa figura coa que rivaliza, neste caso a súa parella. Vivir para traballar:

Yo entiendo que esto lo tienes que hacer porque te gusta, ser profesor universitario es porque te gusta, los que vienen porque piensan que es una forma de vivir pues seguramente van a ser muy infelices. Mi pareja fue algunos años titular después que yo y algunos años catedrático después que yo, éramos de la misma promoción.

Outras negan a diferenza:

Por mi carácter, yo pienso que sería lo mismo.

Pues lo que dije antes, hasta ahora sí, porque realmente no me condicionó.

Porque no tengo cargas familiares.

Negan discriminación en razón do xénero cando se trata de propoñer nomes para cargos ou para elaborar candidaturas ou para propoñer mulleres para dirixir o decanato, a secretaría ou postos de dirección:

Yo creo que es totalmente indiferente, se piensa en personas, a nivel de competencias, de trayectoria, de experiencia, nunca se pensó desde... en que género fuera una variable que pudiera influir en absoluto.

No tiene nada que ver la cuestión de género, es cuestión de competencia como ya dije, y de hecho hay muchas decanas que están dirigiendo distintas facultades, y creo que están gestionando muy bien, muy eficazmente.

Aparecen voces discordantes: as redes masculinas e as leis de igualdade:

Creo que mi facultad los hombres se organizan entre sí para tener su... reducto. En el departamento no lo noto pero la facultad si que se nota, era un poco los grupos de presión de los que hablaba antes, a este caso me refería. Bueno no sé si presión es la forma adecuada de llamarlos pero...

Bueno, a lo mejor no es que se piense más en hombres que mujeres, pero finalmente los hombres acaban aceptando los cargos porque es más probable que una mujer diga que no porque desde las cargas familiares, a que sienta que puede no ser capaz de dar la talla en el cargo, y es más fácil que los hombres, ni por cargas familiares ni por autocuestionarse sus competencias, digan que no, por tanto, al final acaban siendo los hombres.

Yo creo que si..., creo que prefieren los hombres por corporativismo sexual, ellos forman también como una piña entre ellos.

Si, y cuando se piensa en nosotras es porque obliga la ley, porque es así, hay que tener una chica, a ver..., cumples las normas para tal, es que necesitamos una mujer, estoy incluida en muchas circunstancias sólo por el hecho de ser mujer, es así, pero gracias a la ley, que también le doy gracias, porque una vez que estás descubres que hay mujeres que son muy interesantes como les digo yo, ¿a que somos interesantes?, pero en principio generalmente estamos sólo por ley.

3.10. Sobre a existencia das unidades de igualdade nas universidades

A meirande parte das entrevistadas afirma que son necesarias e fundamentais:

Son moi necesarias, pero non sei exactamente o que fai a da UVigo.

Que son fundamentais y que hacen un trabajo muy interesante. Hombre, ésta es fundamental.

Creo que son necesarias, para la igualdad de género y de otras cosas.

Pues pertinentes, necesarias, útiles y desde luego muy oportunas.

Deberían estar más desarrolladas, con más dotación, más poder y con más presencia las universidades.

Yo creo que son necesarias para vigilar y detectar el sexismo.

Outras consideran que «non están de máis», aínda que ás veces se negue a realidade dos trazos discriminatorios de xénero:

Yo creo que no están de más, lo que pasa que para mí la igualdad debería ser no mirar el nombre ni el carnet de identidad cuando se hace algo, no favorecer a unos por encima de otros sino no mirar el carnet, o sea, ver los apellidos nada más o lo que hacen y quitar la parte donde va el nombre o el sexo y poder escoger indiferentemente. Para mí eso es la igualdad, no siempre posible, pero para mí la igualdad debería ser no mirar el nombre, el que vale es el que tiene que hacer las cosas.

Hai quen se sitúa nunha posición de excepción allea ás dificultades das mulleres nas organizacións (non vai comigo, vai coas outras). De novo, a síndrome da abella raíña:

Pues me parece muy bien, tiene mucho que hacer porque, mi caso, es un caso particular, yo sé que todas las mujeres no tuvieron las mismas circunstancias, yo no puedo decir, tuve más dificultad por ser mujer o si porque no quedé en la Universidad de..., estoy en la Universidad de Vigo; lo que fue un problema, después se convirtió en una oportunidad, pero sé que otras mujeres pueden tener dificultades.

Tamén hai quen non sabe por que razón están aí e non defende medidas de acción positiva:

Pues no lo sé, yo prefería que las cosas fuesen sin necesidad de tener que forzarlas así, pero bueno, alguna razón hubo para que se pusiera, las cuotas no me convencen mucho.

Detéctase cansazo, ás veces, e recoñécese a dificultade do seu labor:

Creo que é necesario, que haxa un «contradiscurso», sempre é necesario que exista un elemento de control, que *arrepoñe*... Teno moi difícil por varios motivos, o ámbito da universidade é un ámbito administrativo, e onde existe un discurso sobre isto, é sobrepoñer ese discurso.

Quiero decirte, nosotras antes, luchábamos por nuestros ideales, y ahora realmente cuando tu ideal parece que cuesta como que lo dejas un poco aparcado y te tiras a lo fácil y el tema de quejarte y siempre quejarte, y siempre quejarte está muy a la orden del día, es decir que..., la situación está mal, yo lo reconozco, pero tampoco hay ese... No sé como decirte, el coraje que teníamos nosotras para decir, pues mira lo tenemos que hacer nosotras..., cuando teníamos pues 25 años, y ahora ya cuando tienen...

En dicir dalgunhas informantes a Unidade de Igualdade non só ten que facerse visible, senón tamén incidir nas contradicións internas da propia universidade neste eido:

Me parece muy bien y es muy interesante, pero tienen que funcionar, y tienen que funcionar no sólo de cara a la galería, porque está bien la visibilidad de la situación de la mujer, es importante, pero es eso, es que tienen que funcionar más que de cara a la galería, el trabajo se tiene que hacer por dentro, es importante enseñar las cosas, pero más importante es hacer el trabajo por dentro.

Non falta quen as defenda e valore sen «peros» o seu labor; mais tendo en conta que a entrevistada nega a existencia de trazos de xénero no decurso da entrevista, semella un discurso politicamente correcto que agacha intereses pouco relacionados coa igualdade e máis cos da súa propia investigación.

A maioría das entrevistadas coñece a Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo e as actividades que desenvolve, pero parece significativo que o 40 % das profesoras diga non coñecela ou coñecela só un pouco.

3.11. A que cren que se debe o feito de que na Universidade de Vigo non houberse nunca unha reitora e só nunha ocasión se presentase á elección unha muller?

Cando se lles pregunta polo feito de que na historia da Universidade de Vigo non houberse nunca unha muller reitora e só nunha ocasión se presentase unha muller a este cargo, aparecen diferentes respostas: a diferenza dos tempos de homes e mulleres, o tempo privado das mulleres aparece case como un tempo de privación, a diferenza do dos homes; o tempo deles está libre de cargas, o tempo libre a fin de contas dálles máis facilidades e posibilidades de chegar a posicións de poder:

Pues al hecho de que somos mujeres, y entonces, primero en los hombres los usos de los tiempos son diferentes de los nuestros, ellos lo tienen muchísimo más fácil. El reparto, la corresponsabilidad, las cargas familiares siguen siendo cosas de mujeres. Si ya no tienes el mismo tiempo para tener dedicación a la investigación, y a hacer tu currículum, a reuniones a destiempo, a disponibilidad de tu tiempo, la vida, la Universidad, es diferente, entonces vas a tener menos posibilidades porque entre otras cosas tampoco estás ahí. También considero que las dosis de machismo siguen ahí, entonces ellos, se ven como lo que pasa en la sociedad, estuvieron hasta ahora muy empoderados, y cuesta soltar esa parcela de poder. No es fácil empezar a ceder paso, en caso de ser un hombre no se cuestiona tanto, además un hombre puede tener mucha más disponibilidad de tiempo, porque en casa estará la mujer, muchas veces profesora universitaria, haciéndose cargo de cosas que él no cubre en ese momento. Entonces

partimos de la desigualdad, entonces es muy difícil que una mujer puede llegar a cargos tan elevados, me da la impresión.

En xeral as mulleres non chegan ao cargo de dirección, hai estudos que validan isto, os cargos de poder téñennos os homes. A maior parte da responsabilidade familiar é da muller e isto dificulta que teñan maiores responsabilidades/ambicións profesionais.

É unha cuestión de xénero:

Ya dijimos con respecto a los cargos que es más fácil que una mujer por cargas familiares no asuma la responsabilidad de gestión y más fácil que una mujer por cuestiones de género entienda que no está capacitada, o no cree que pueda aportar algo, o no cree que pueda resistir las responsabilidades, y las presiones que pueda recibir. Y por supuesto por una cuestión de género, porque también en la educación, la ambición se considera en los hombres una cualidad positiva y las mujeres todavía una cualidad no muy femenina. Yo considero que hay una parte de la ambición que es negativa, es decir, ser ambicioso tiene una parte negativa, pero también tiene una parte muy positiva, y es a la parte positiva que hay que promocionar, tanto hombres como mujeres, y esa parte positiva es la que debería hacer que se postulen personas para ser rectores, rectoras de esta universidad. La cuestión es si se está promocionando a esas personas con la parte más positiva de la ambición, que es el interés y el deseo de trabajar por el bien común, y de poder contribuir con tu trabajo a ese desarrollo de esa institución en la que tú te postulas, y espero que esto se invierta en un futuro inmediato o próximo, y que a las próximas elecciones que se ven en esta universidad y en otras, pues ya tengamos candidatas mujeres y podamos tener alguna mujer receptora.

É produto tamén da historia, da estatística, da lóxica social:

É o normal, ti pensa na cantidade de mulleres que hai nas outras reitorías de universidades españolas, a ver, é o produto dunha época, a xente que é reitora neste momento, o reitor de Vigo é moi novo, pero en xeral teñen entre 50 e 60 anos, esa xente naquela altura a muller comezaba a incorporarse ao mundo universitario, e as mulleres que se incorporaron ao mundo universitario tiveron máis atrancos... Primeiro, para ser reitor hai que ser catedrático, moito me temo que a miña área é unha excepción, se hai menos posibilidades de elixir, menos mulleres sendo catedrático, hai menos posibilidades de que sexan reitoras, é unha cuestión estatística, é lóxico.

Produto da educación, das redes de contactos, da compracencia:

Yo creo que las mujeres nos proponemos menos a nosotras mismas para cargos de responsabilidad, porque también estamos influidas por el ambiente en el que fuimos educadas y porque en lo que primero se piensa es en un hombre. Muchos hombres tienen mucha más ambición que las mujeres..., con lo cual ya ellos se autopropone a si mismos. Y después que hasta que hace poco esas redes de contactos estaban claramente favoreciendo la situación de los hombres, y que en algunos casos también las mujeres tienen que pasar antes de llegar ahí ya por

muchas trabas, muchas barreras que llega un momento que cuando tienes algo que ya estás a gusto, pues mira hasta aquí ya no sigo peleándome con el mundo, entonces no siguen ellas autoproponiéndose o metiéndose en líos más o menos considerados...

Produto do teito de cristal:

Pues por lo mismo que hay tan pocas catedráticas o, en fin, el famoso supongo que se llama techo de cristal, me refiero, que al final, me estaba acordando ahora, la Universidad de Deusto, la más prestigiosa a nivel de abogados del país, los gabinetes de abogados más importantes del país se han formado en Deusto. Mi cuñada es abogada, y de Deusto, vamos a ver el número uno de su promoción era una mujer, cuando vinieron a buscar cogieron al segundo que era un hombre, pues no lo sé, pero es que es esa si, si que lo sé, si que lo sé porque además esto depende de una determinada mentalidad, y luego también porque las mujeres priorizamos otras cosas, comprendes? No tenemos una formación interiorizada tanta la competitividad, valoramos otras cosas, por eso es muy buena la visión que tenemos las mujeres en cuanto a la humanización de las situaciones, los cuidados, nos cae siempre a las mujeres en un 99 % de los casos, me refiero cuidado de los hijos, cuidado de los ancianos y cuidado de los enfermos, todos nos lo chupamos las mujeres.

Produto do androcentrismo da institución:

Porque la comunidad científica es androcéntrica, totalmente, la comunidad científica es el resultado de la investigación de los hombres que llegaron antes allí y nosotras tuvimos que subirnos al carro de ellos... Te voy a comentar una anécdota que espero que me ayude a explicar esta situación: me hablas de rectora... El día que gano mi plaza de contratada doctora, estoy embarazada de ocho meses, de hecho fue un 13 de mayo y mi hija nació el 16 de junio porque nació una semana tarde, de retraso, o sea que estaba a punto de dar a luz... En el concurso éramos un hombre y una mujer, él obviamente no estaba embarazado; después de ganar la plaza, invito, como es de tradición al tribunal a una cena, la plaza se resolvió muy tarde, desde las nueve de la mañana se supo a las diez de la noche. El tribunal eran todo hombres menos una mujer, que la mujer porque era la directora del departamento en aquel momento tenía que estar como secretaria... Estaba sentada a la mesa, estábamos cenando, el presidente del tribunal, un catedrático de mi área, un señor que no era de la Universidad de Vigo, me preguntó de cuánto estaba, yo tenía poca barriga, entonces le dije que estaba de ocho meses, casi a punto, y sorprendido dijo: «Caramba, no parecía que fuera tanto el embarazo. ¿Ves?, esta es la lástima de lo de hoy». Le dije: «¿Cómo?», y dijo: «Sí, porque claro acabas de sacar la plaza de contratada doctora, eso que quiere decir que tienes vinculación permanente, profesionalmente tienes tu puesto asegurado en la Universidad, y es una lástima porque ahora vas a tener a tu hijo, bueno en este caso parece que es niña». «Sí, es una niña, le dije.» «Te vas a dedicar a ser madre, y la comunidad científica ha perdido un puesto, porque te vas a dedicar a ser madre y no te vas a dedicar a investigar, te va resultar mucho más difícil investigar, si hubiéramos dado la plaza a tu compañero la comunidad de la Universidad de Vigo hubiera ganado en producción científica...»

Tengo testigos... Es por eso por lo que no tenemos rectoras, eso fue lo que tuve que escuchar el día que gané mi plaza, como contratada doctora embarazada de ocho meses, que estuve cuatro horas de pie defendiendo la plaza y no ofrecieron ninguna silla, no fuera a ser que se pensara que era discriminación, como mi contrincante no estaba embarazado, no se puede entender como algo a mi favor, esas son las cosas que pasan a veces.

Pues yo creo que es a lo que se debe en general a cualquier puesto..., de poder, es, no creo que haya una, una... Una limitación por parte de los hombres para que no lleguen, sino que la mujer eligió otras cosas que, como tiene que pelear por otras cosas más que el hombre, pues no llega tan alto, para no tener que... dejar (*off de record*): después de mi tesis, en el 85, quise hacer una estadía, y cuando le pedí permiso al catedrático que le había dirigido la tesis, éste pidió que viniera mi marido para ver si me daba permiso...

Que só haxa homes reitores, parece que é o «natural», tanto como o feito de que haxa máis catedráticos que catedráticas:

Eso es otra cosa, yo no entiendo eso como el hecho de que tengamos ahí una cuestión sexista. Lo cierto es que somos menos catedráticas que catedráticos.

Yo creo que somos nosotras mismas las que tampoco tenemos... Eso va un poco ligado a nuestra ambición, ¿sabes?, el hombre es más ambicioso que la mujer.

Hombre, supongo que también habrá varios motivos, uno de ellos es que los cargos hasta ahora los iban ocupando mayoritariamente hombres, entonces supongo que son un ascenso ir cogiendo cargos hasta poder presentarte rector. Pero pienso que el principal motivo es que la mujer renuncia, si tiene esa aspiración, a lo mejor renuncia ella supongo que motivado por la familia.

Para as mulleres, ou a familia ou o cargo, de novo a cuestión do tempo:

Pues quizás las mujeres son menos ambiciosas en los cargos, son más ambiciosas en el terreno personal y familiar, pienso yo. No sacrifican su vida personal por la vida profesional. Quizá disponen de menos tiempo porque asumen más responsabilidad, más cargos en casa, más trabajos. Entonces a la hora de escoger entre familia y trabajo generalmente nos decantamos por la familia y, bueno, pienso que esa es la razón.

A hipótese bioloxicista e os circuítos do poder:

Porque en los hombres es un condicionamiento biológico, te parecerá una tontería pero a los hombres les encanta el poder, los hombres tienen que ganar siempre. Y eso es biológico porque la testosterona, ellos secretan más y esta hormona regula los circuitos de placer cuando tú tienes poder sobre las personas o sobre determinados ámbitos, manifiestas un placer, secretas más testosterona y las mujeres tenemos menos, y no nos importa tanto esa sensación de ganar, o de estar dominando, sino que nos importa que las cosas funcionen. Entonces ellos crean como *lobies*, y que en lugar de discutir las cosas en la junta, las discuten antes, en los pasillos. Y es

también porque ellos, lo explicó muy bien un día un investigador, que se dio cuenta del placer que le provocaba el poder, y que era adictivo cuando fue decano de su facultad, entonces él se dio cuenta al tercer año que eso le creaba una sensación adictiva y de placer, y eso es por la testosterona que ellos tienen más, que está implicada en ese proceso de generación de placer en los hombres y nosotros no tenemos eso, yo creo que es un condicionamiento biológico.

E, xa por último, a estatística como explicación:

Vamos a ver, yo creo que esto es también porque para ser rector necesitabas ser catedrático, y entonces hubo una época que era más complicado ser catedrática y, realmente, es un poco por lo que te decía, y normalmente los grandes catedráticos eran hombres. Entonces yo creo que por ahí también viene el inicio, pues cuando se puso en marcha la universidad, yo me imagino que el número de mujeres catedráticas era muy bajo en la Universidad de Vigo. Bueno, creo que esto se debe a la desproporción que existe entre catedráticos y catedráticas, el porcentaje es mayor... Pienso que, como ya dije, la carga familiar, aún que a mi no me influyó porque no tengo estas circunstancias, otras mujeres si tienen cargas familiares, que en definitiva restan tiempo de dedicación al ámbito laboral, y entonces esto hace que su promoción se ralentice, o que en algunos casos ya renuncian directamente a la promoción, entre elegir entre la vida personal y laboral eligen compaginar, cuando lo mejor en este caso de género, el hombre no elige, sino que compagina perfectamente, porque tiene un apoyo por parte de su pareja, y la mujer en este caso no cuenta con esa posibilidad. También es verdad que el apoyo lo puede encontrar, ayudas externas, es decir, que la cuestión de género no es exclusivamente una barrera en cuanto a la carga de trabajo, pero si es cierto que la promoción pues es mayoritariamente de los hombres, y muchas veces las mujeres renunciamos, y digo renunciamos porque soy mujer y me incluyo en esa situación ya de por sí.

4. Resumo dos resultados, conclusións e propostas de mellora

Diante da inxente cantidade de información obtida dos discursos correspondentes ás vinte entrevistas realizadas, optouse por elaborar un resumo como colofón, a fin de facilitar a lectura e a discusión, seleccionando unicamente algúns fragmentos de discursos moi ilustrativos.

O obxectivo do presente estudo é analizar traxectorias profesionais de mulleres na Universidade de Vigo. Nesta ocasión optouse por investigar traxectorias de profesoras da Universidade de Vigo, indagando as dificultades que toparon no pasado e coas que se encontran no presente, así como as súas potencialidades.

As traxectorias profesionais das mulleres do persoal administrativo e de servizos requiren unha análise específica.

Ademais das táboas que figuran ao comezo deste informe, resulta de utilidade manifestar non só o número e a porcentaxe de catedráticas, senón tamén a proporcionalidade entre mulleres e homes titulares por cátedra na Universidade de Vigo, así como o número de reitoras e reitores das universidades españolas:

Táboa 13. Proporcionalidade de mulleres e homes titulares por cátedra na Universidade de Vigo

6 profesoras titulares por cada catedrática
2,5 profesores titulares por cada catedrático

Fonte: Universidade de Vigo e elaboración propia

Táboa 14. Reitoras e reitores nas universidades españolas

Universidades públicas: 55		Universidades privadas: 22	
54 reitores	1 reitora	16 reitores	6 reitoras

Fonte: CRUE e elaboración propia

É preciso resaltar que no caso das universidades privadas, o poder reside, realmente, no padroado e non tanto nas reitorías, así que a cifra de seis reitoras, para os efectos dunha análise de xénero e poder, non é demasiado significativa.

4.1 Metodoloxía da investigación

Polo carácter da investigación usáronse metodoloxías cualitativas, a fin de rescatar discursos diversos.

Realizáronse vinte entrevistas en profundidade nos tres campus, elaborouse un guión, graváronse as entrevistas co permiso das mulleres entrevistadas e analizáronse os discursos. Respectouse o anonimato en todo momento, eliminando dos discursos calquera elemento identificativo.

4.1.1. Mostraxe cualitativa

A mostraxe cualitativa non pretende unha representación estatística da realidade, senón unha representación tipolóxica socioestrutural correspondente ao obxectivo de estudo.

A mostraxe elaborouse da seguinte maneira:

- Segundo categorías relevantes para a análise: ámbito, categoría e idade.
- Segundo o ámbito: científico (6), tecnolóxico (4), xurídico-social (8) e artes e humanidades (2).

- Segundo categorías académicas: catedráticas (4), titulares (8), contratadas doutoras (5), axudantas doutoras (2) e asociadas (2).

Optouse por sobrerrepresentar levemente o colectivo de catedráticas e o das profesoras do ámbito tecnolóxico (categoría e ámbito no que a representación de mulleres é menor).

Segundo a idade: idades comprendidas entre os 37 e os 59 anos.

Sobrerrepresentáronse as catedráticas e as profesoras do ámbito tecnolóxico, por constituíren minorías dentro da institución.

É preciso salientar, tamén, que se seleccionaron oito profesoras que investigan en xénero, por ser un aspecto pouco visible e máis descoñecido que os dos que se ocupan as áreas tradicionais.

4.2 Resultados da análise das entrevistas

Consonte os bloques establecidos no guión da entrevista realízase a seguinte análise.

4.2.1. A carreira profesional desde os seus comezos: a mobilidade social

Procedencia social

A maioría de entrevistadas semella que chegou á universidade como resultado da mobilidade social (Álvarez-Lires, 2012).

A meirande parte das entrevistadas procede de familias cuxas nais e pais posúen unicamente estudos primarios:

- Nais: 4 con estudos de bacharelato, 1 con estudos medios e 1 con estudos superiores.
- Pais: 3 con estudos de bacharelato, 4 con estudos medios e 4 con estudos superiores.
- Traballo das nais: 13 amas de casa, 5 traballan fóra da casa como autónomas, administrativas ou dependentas, 1 como profesional do ensino e 1 está no paro.
- Traballo dos pais: 7 son ou foron obreiros de diversos sectores, 3 técnicos medios, 3 administrativos ou autónomos, 3 pertencentes a corpos de seguridade do Estado e 4 como profesionais da industria e da medicina.

Estudos en centros públicos ou privados

- Só cinco realizaron estudos en centros públicos durante todo o período de formación.
- Seis realizaron estudos en centros privados (sobre todo relixiosos) e públicos.

- Nove realizaron a súa formación en centros privados relixiosos, agás a universitaria.

Elección de estudos superiores

- Case o 90 % manifesta que estudou o que desexaba.
- As que non puideron estudar o que desexaban informan de que foi debido a problemas económicos.
- O 70 % declara ter recibido o apoio da súa familia.
- Máis do 20 % manifesta que tivo que superar barreiras, relacionadas cos estereotipos de xénero, para convencer a súa familia (carreiras tecnolóxicas, pero tamén do ámbito xurídico-social).
- Moitas expectativas familiares tiñan que ver coa elección de estudos de Maxisterio ou de Piano.
- Cómpre aclarar que as expectativas familiares estereotipadas non sempre corresponden a mulleres maiores, senón que se detectan nas vidas das informantes máis novas da mostra.

4.3 Carreiras profesionais non lineais: compatibilizar estudos, traballo e maternidade

Detéctanse tres itinerarios diferentes:

- a) As que continuaron estudos de doutoramento con bolsas ou contratos dentro da propia universidade (carreiras lineais).
- b) As que tiveron que abandonar a Universidade para incorporarse a traballos, as máis das veces non regrados ou precarios (clases particulares, venda de produtos) ou, no mellor dos casos, bolsas noutras institucións. Compatibilizáronos coa realización da tese de doutoramento e, unha vez lida, puideron reincorporarse á universidade (carreiras non lineais).
- c) Outras realizaron traballos diversos ao rematar a carreira, reincorporáronse á Universidade como profesoras convidadas ou asociadas e están a elaborar a tese de doutoramento (carreiras non lineais)

Os tempos de realización da tese son moi variados en función do antedito.

A maioría de profesoras estaba solteira ao rematar a tese, pero as que tiñan descendencia salientan as dificultades para compatibilizar tese, maternidade e traballo.

As direccións de teses: a falta de mentoría feminina

As súas teses foron dirixidas, maioritariamente, por homes titulares ou catedráticos. Só oito mulleres participaron ou participan na dirección das súas teses: unha catedrática, cinco titulares e dúas contratadas doutoras, sempre en colaboración con homes, agás no caso da catedrática.

4.4 A traxectoria na Universidade de Vigo: de novo, a falta de mentoría feminina

Como consecuencia do anterior, ao responder sobre os apoios recibidos, o 75 % salienta mentoría masculina; outras manifestan que o tiveron que facer todo en solitario. Unicamente tres profesoras informan de mentoría feminina: directoras de tese ou directora de departamento.

As categorías coas que accederon á Universidade de Vigo oscilan entre bolseira e titular por oposición.

A idade de entrada oscila entre menores de 25 (bolseiras) e máis de 39 anos (despois de traballar fóra da Universidade).

O tempo que tardaron en chegar á categoría actual oscila entre 1 ano e 14 anos.

Agás dúas carreiras que se poderían cualificar como meteóricas, o resto tivo que agardar anos para acceder a titular ou a contratada doutora e mesmo a axudanta doutora. Todas as catedráticas agardaron máis dunha década desde o seu posto de titulares.

É de salientar que antes da obrigatoriedade das acreditacións e, sobre todo, nos primeiros tempos da Universidade de Vigo, as traxectorias eran máis curtas.

Entre dúas institucións voraces: o traballo e a familia. Persoas de dúas carreiras e carreiras de dúas persoas

As cargas familiares, a presión familiar, tensión entre a dedicación profesional e o coidado de fillas, fillos ou familiares. Todo isto aparece nos relatos das informantes.

As mulleres móvense entre dúas institucións voraces (Coser, 1974) que demandan, ao mesmo tempo e sen tregua, unha lealdade global: o traballo e a familia.

Estes atrancos aparecen ao falar da investigación, das estadías, da xornada diaria; algo que nunca aparece nas carreiras dos homes.

Kemelgor e Etzkowitz (2001), nun estudo sobre as carreiras profesionais das mulleres na

National Science Foundation, salientan a disxuntiva entre adoptar unha estratexia altamente competitiva e masculinizada, renunciando a unha vida persoal e familiar máis satisfactoria, ou ben tratar de sortear obstáculos para conciliar ambas as esferas renunciando, previsiblemente, ao éxito profesional.

Tamén salientan algunhas das entrevistadas que eses problemas non os teñen os homes, pois mesmo moitos deles teñen unha parella (ás veces profesora universitaria) que se ocupa de apoialos e dos coidados. É o que Paula Nicolson (2011) denomina carreiras de dúas persoas (homes) e persoas de dúas carreiras (mulleres).

Tres das entrevistadas salientan, ademais das dificultades de conciliación, os discursos e mesmo accións discriminatorias que tiveron que soportar pola súa condición de mulleres con fillas ou fillos, procedentes de redes persoais e do propio ámbito universitario (departamento, área de coñecemento ou mesmo tribunais). A actuación dunha muller, ao seu favor, foi crucial para a súa promoción. E falamos de situacións actuais, non do pasado.

Tomás e Guillamón (2009) recollen na súa investigación discursos semellantes nos que os colegas masculinos teñen a convicción de que a necesidade de consolidar unha carreira profesional é máis forte no home que na muller.

Marcela Lagarde (2005) afirma que aínda que as mulleres internamente van resolvendo os conflitos que xorden nas súas vidas persoais e profesionais, son recolocadas permanentemente en función do servizo, da obediencia, da capacidade dadora, da capacidade nutricia, da capacidade protectora, e de toda a chamada ética do coidado.

Como concilian vida profesional e persoal: estratexias de supervivencia

- A maioría das entrevistadas vive en parella con fillas e fillos.
- Outras viven, sen parella, con fillas ou fillos.
- Algunhas viven soas e outras con nais ou pais.
- Once delas teñen contratada axuda externa para os labores domésticos e de coidado, como estratexia de supervivencia (Verde e Vázquez, 2010).
- A terceira parte delas manifesta que se encarga en solitario das tarefas domésticas e de coidado (Emprego do tempo, INE, 2009-2010).
- Algunhas recorreron e recorren ás redes familiares, sobre todo nais, para o coidado das fillas ou dos fillos, e mesmo da parella, durante estadias longas e para desenvolver a súa carreira profesional; nalgún caso encomendándolle a crianza durante anos.

- Máis problemas tiveron e teñen as que, por ser de fóra de Galicia ou estar lonxe da familia, teñen que atender os coidados en solitario.
- Algunhas falan do apoio da súa parella, pero sempre xorde a tensión nas súas decisións persoais: marchar *versus* quedar; seguir adiante *versus* renunciar.
- Algunhas atrasaron a maternidade ata ter unha estabilidade laboral, que agora viven como renuncia a ter máis crianzas. Outras comentan o que perderon por non poder compartir a vida, o tempo de lecer con fillas e fillos.
- En xeral, teñen moi pouco tempo de lecer. Comentan as dilatadas xornadas, de doce horas ou máis, levando traballo para a casa, se queren atender dignamente docencia, investigación e responsabilidades familiares. As dobres ou triplas xornadas.
- Outras tiveron ou teñen que compatibilizar a vida profesional, ademais, co coidado das súas nais enfermas.

4.5. Sobre cargos de xestión

Doce das entrevistadas ocuparon ou ocupan cargos de xestión: vicerreitoras, directoras ou secretarías de departamento, decanas, vicedecanas ou secretarías de centro... Todas elas con praza consolidada.

A maioría descríbeseos como unha experiencia positiva de aprendizaxe e traballo en equipo, aínda que malia a redución horaria na docencia, hai que manter a investigación e o número de horas de traballo aumenta.

Tamén describen como atrancos a conciliación coas cargas familiares e as presións políticas no seu centro á hora de votar cargos ou de tomar decisións.

Outro problema salientado por unha das entrevistadas é que a xestión das mulleres se mira con lupa; é como «estar sempre no punto de mira».

Son as barreiras invisibles: o teito e as paredes de cristal, o chan pegañento (Tomás e Guillamón, 2009) e a micropolítica das organizacións (Nicolson, 2011).

Só unha profesora manifesta unicamente satisfacción e ningunha dificultade co seu cargo, que lle permite facer o que facía antes porque ten un bo equipo.

Algunhas salientan a importancia das leis de igualdade, plasmadas na paridade dos equipos reitorais, e o importantes que son para facer visibles mulleres interesantes que doutra maneira non serían coñecidas.

Outras celebran que haxa centros nos que hai decanas, vicedecanas, directoras de departamento; algo excepcional en décadas pasadas.

4.6. A súa actividade investigadora

Os grupos de investigación

- 60 % maioría de mulleres.
- 20 % equilibrio mulleres-homes.
- 20 % maioría de homes (no ámbito tecnolóxico e nun grupo do xurídico-social).
- Nove delas son investigadoras principais.
- O resto de grupos está dirixido por homes.

A dirección de proxectos

- Trece profesoras dirixiron algún proxecto de investigación. Contía entre 3000 € ata máis de 20 000 €.
- Financiados pola Universidade de Vigo, a Xunta de Galicia, o ministerio correspondente, empresas privadas (científico-tecnolóxico), programas europeos (a excepción), contratos con institucións públicas.
- Salientan nestes momentos descensos importantes no financiamento e manifestan que hai moita xente, equipos, en precario.

A inclusión da perspectiva de xénero

Oito das entrevistadas introducen a perspectiva de xénero na súa investigación (xurídico-social, artes e humanidades): «Porque son muller e traballo con mulleres»; «Porque teño perspectiva de xénero por formación e por vocación»; «Porque non incluíla implica *sesgos* sexistas na investigación».

No ámbito científico e no tecnolóxico non se introduce en ningún dos casos: pola suposta «neutralidade da tecnociencia» ou porque «non somos capaces de velo».

Nalgunhas convocatorias «puntuá» o feito de levar mulleres no equipo e por iso «mirámolo máis».

Salientan dificultades específicas

As mulleres que investigan en xénero téñeno máis difícil: para o financiamento, para publicar e mesmo para conseguir acreditacións na ANECA.

Implica facer un dobre currículo ou unha carreira paralela: a da túa área e a de xénero.

Desde que non hai financiamento da Cátedra Feminista nin da Secretaría de Igualdade da Xunta de Galicia, estamos sen un euro.

Ao preguntarlle a un prestixioso profesor do meu ámbito sobre que podía facer para conseguir artigos en revistas de impacto (escaseza delas), respondeume: «Cambia de nicho de investigación».

As publicacións e os sexenios: as redes de vellos amigos

Publicar en revistas de impacto non é fácil: así maniféstanlo practicamente todas as entrevistadas, de todos os ámbitos, con excepción dunha profesora do ámbito xurídico-social que di publicar todos os artigos que envía porque a súa produción é a axeitada e sempre lle concederon os sexenios que pediu.

Dificultades

- Maiores dificultades nos ámbitos xurídico-social e artes-humanidades ca no científico e no tecnolóxico.
- Os homes por historia e tradición son os que teñen máis contactos, pola súa mobilidade para realizar estadias, porque hai máis catedráticos, porque funcionan as «redes de vellos amigos» e as mulleres non as temos, porque as cargas familiares repousan, fundamentalmente, sobre as mulleres...
- O idioma (se non se ten un gran nivel, hai que pagar as traducións e precísase diñeiro).
- É difícil cando se investiga en aspectos que non son os tradicionais da área.
- No caso das investigacións con perspectiva de xénero hai menos revistas e nas áreas non sempre se valoran.
- Precísanse contactos, chamadas (o «mundillo» das revistas). É moi difícil sen axudas externas.
- O tempo: sobre todo as que teñen moita carga docente e grupos moi numerosos (ámbito xurídico-social, pero tamén nos outros ámbitos). Suman a iso a necesidade de tempo para dedicarlle á familia (a maioría leva traballo para a casa).

Sobre o sistema de sexenios

Nas entrevistadas que teñen praza consolidada (o resto non pode solicitalo), o número de sexenios oscila entre 1 e 4. Ao 54 % denegáronlle algún sexenio e, agás unha profesora, afirman que o primeiro foi o máis doado de acadar.

Unha maioría de profesoras critica o sistema, pois considéranlo inxusto por diversas razóns:

- Algunha profesora fala do comercio do que se favorecen un conxunto de axencias, pero non favorece nin a investigación nin a calidade...
- As comisións son moi xenéricas, afirman outras, e non sempre se valora correctamente o que se presenta, porque falta coñecemento concreto da área en cuestión.
- Varias profesoras critican a «meritocracia» e o fixarse exclusivamente nos artigos publicados sen valorar o que hai detrás da investigación (sen distinción de ámbito). Hai xente máis preocupada por publicar que por investigar, din, e non é a mesma cousa. Isto xera malas prácticas: o publicar por publicar, non importa que, o buscarlle o «tranganillo» á técnica de publicar, os contactos, as redes *clientelares*, as redes de vellos amigos (Amorós, 2009).
- Desde o ámbito científico critican os «reviews» porque se valoran moito e non supoñen que se estea a investigar: «Só pechase no despacho e reproducir discursos ou traballos doutras xentes...».
- Non hai obxectividade garantida entre unhas comisións e outras; a valoración mesmo varía segundo a composición das comisións.

Non falta quen gabe as súas virtudes:

Dúas profesoras do ámbito tecnolóxico e tres do xurídico-social falan da súa «necesidade» para valorar o traballo de investigación e porque é algo «práctico e ben estruturado» ou porque realmente valoran os «méritos cando se fai ben», ou porque «incentivan a investigación».

Dúas das profesoras que fan estas afirmacións non teñen praza consolidada e non os poden solicitar.

4.7. A súa docencia

- Todas as profesoras informantes mostran insatisfacción coa falta de valoración da docencia e presentan as súas queixas sobre diferentes aspectos.
- Ao 15 % das entrevistadas gústalle especialmente a docencia.

- Porque resulta estimulante estar co alumnado ou por contribuír a desenvolver o pensamento crítico.
- O 55 % manifesta que lle gustan en igual medida a docencia e a investigación.
- O 30 % preferiría dedicarse á investigación en exclusiva (ámbito científico e tecnolóxico)

As dificultades

A docencia está moi mal valorada. Non conta, practicamente...

As enquisas de avaliación docente están mal formuladas e son unha sorte de mercantilización, como se o alumnado fose o cliente e non poden ser o único elemento de valoración. Se alguén non resulta simpático..., se non deixa que o alumnado faga o que queira..., se o nivel de esixencia é máis alto que o doutros colegas..., é mal valorado.

Algunha profesora afirma que lle gustaría que alguén a filmase para ter un elemento de valoración máis preciso.

Quéixanse de grupos moi grandes, ás veces ata 95 ou 100 persoas matriculadas nos grupos A (xurídico-social), co que iso implica de sobrecarga de traballo á hora de xestionar aulas e de avaliar. As profesoras do ámbito científico e do tecnolóxico quéixanse de grupos de máis de 30 persoas. É evidente que existe un desequilibrio nos diferentes ámbitos.

Solicitan estabilidade nos plans de estudos e máis semellanzas entre os de distintas universidades. Nalgúns centros e departamentos aparecen de novo «grupos de presión» e «presións políticas».

Salientan a falta de recursos humanos para implantar Boloña e que realmente se leve adiante a filosofía que implica de atención personalizada e cambio de modelo docente.

Moita burocracia cos sistemas de calidade. Cren que a cantidade de papeis que hai que cubrir é «desmedida» e «irracional».

Precísase moito tempo para dedicarlle á docencia: preparar, avaliar, sobre todo cando hai moita carga docente e grupos grandes (xurídico-social).

Algunhas das máis novas sinalan problemas de falta de educación nas aulas, sobre todo por parte de alumnado masculino en titulacións moi masculinizadas.

De novo aparecen dificultades de conciliación entre docencia, investigación e vida familiar.

Dirección de traballos de fin de grao e de fin de mestrado

A meirande parte dos traballos dirixidos, mesmo nos ámbitos e nas titulacións máis masculinizadas, tiveron mulleres como titorandas.

Percepción respecto a alumnas e alumnos

Láianse do escaso futuro que ten o alumnado na situación actual e avogan porque aprendan e estean ao día.

Presenza de estereotipos

Asígnanlles ás alumnas calidades como a laboriosidade, ser organizadas, constantes, educadas, motivadas, disciplinadas e ordenadas. Obteñen mellores notas.

Atribúenlles aos alumnos ser atrevidos, arriscados e prácticos, peores planificadores e, por iso, os seus resultados, as máis das veces, son peores.

En contra dos estereotipos

Unha profesora salienta que non ten sentido que as alumnas intenten identificarse co modelo masculino, sobre todo en titulacións marcadamente masculinizadas. Propugna elevar a autoestima das alumnas, que aprendan a valorar as súas calidades e potencialidades.

Outra profesora apunta a necesidade de que os alumnos sexan conscientes de que o modelo patriarcal tamén ten desvantaxes para eles e de crearlles incomodidade cos estereotipos masculinos de desorganizados e pouco reflexivos.

4.8. A súa traxectoria sería a mesma de ser home?

O 50 % afirma que de ser home a súa traxectoria sería a mesma e nega diferenzas. Algunha afirma que «nunca se pensou que o xénero fose unha variable que puidese influír en absoluto; é cuestión de competencia, traxectoria e experiencia».

O 50 % restante tenta argumentar e racionalizar a situación:

Se non foses muller e non tiveses fillos, seguramente poderías facer moitas máis cousas... Cando tiven homes ao meu cargo non levaban nada ben que fose a xefa... Se fose un home ninguén o cuestionaría. Eu non podo facer estadías longas porque tería que levar a familia comigo.

Os homes da miña promoción colocáronse moito antes ca nós. Case estaba condicionado... se as prazas eran de homes ou de mulleres.

Sería diferente, sobre todo polas relacións con moitos homes no meu ámbito... queren estar en todo e fan moi pouco... Se fose home podería ter ascendido moito antes.

Si, sería diferente, as expectativas que tiñan sobre min serían diferentes, alguén podería ter pensado en min para cargos ou para outras situacións... Levo visto moito sexismo paternalista, máis que do outro, sendo estudante e despois.

Os homes, no meu centro, organízanse en redutos; son os grupos de presión dos que falaba antes...

Os homes non autocuestionan as súas competencias, non teñen cargas familiares e sempre están dispostos a ocupar cargos.

Cando se pensa en nós para cargos é pola lei e pola obriga de cumprir coa paridade. Pero grazas á lei descubres que hai mulleres ben interesantes, pero en principio estamos case sempre por lei. Necesitamos unha *chica*.

4.9 A existencia e a necesidade das unidades de igualdade nas universidades

O 60 % das entrevistadas di coñecer a Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo e as actividades que desenvolve.

O 40 % restante non a coñece ou di coñecela pouco:

A maioría cualifica estas unidades de necesarias, moi oportunas. Pertinentes para conseguir a igualdade de xénero e outras cousas.

Deberían ter máis dotación, máis poder e ter máis presenza nas universidades.

Teñen que funcionar; as actividades están ben, pero ten que facer máis traballo «por dentro».

Teno moi difícil porque é defender un discurso contraposto ao do ámbito administrativo da universidade.

As que non a consideran necesaria, ou si... pero:

Non me gusta ter que forzar as cousas, pero se a puxeron aí por algo sería. Non estou a favor das cotas.

Habería que xulgar polos apelidos sen nome; o que vale é o que ten que facer as cousas.

A Unidade de Igualdade pode valer para outras mulleres pero non para min. A síndrome da abella raíña (Nicolson, 1997):

Eu non tiven máis dificultades por ser muller... Souben converter as dificultades nunha oportunidade... pero outras mulleres poden ter dificultades.

Non faltan as interpretacións utilitaristas; neste sentido, unha profesora, que nega a existencia de sexismo en todos os ámbitos, aproba a súa existencia porque:

Está facendo labor de sensibilización no uso da linguaxe inclusiva... conseguir unha sociedade máis igualitaria... e **fai que existan subvencións e proxectos** que os propios investigadores temos presentes á hora de visibilizar as nosas investigacións.

4.10 A falta de reitoras nas universidades públicas e a escaseza de catedráticas

As respostas á realidade das universidades, respecto a este aspecto, oscilan entre a estatística, as responsabilidades familiares, o sexismo e incluso o determinismo bioloxicista.

A estatística como causa:

Hai menos catedráticas e hai menos posibilidades de que sexan reitoras. É unha cuestión de estatística.

Non é cuestión de sexismo; o certo é que hai máis catedráticos que catedráticas.

Aparece novamente o problema das responsabilidades familiares que recaen nas mulleres como causa:

Como se precisa tempo para a docencia, a investigación e os asuntos familiares, non tes esa dispoñibilidade para estar sempre «aí».

Tamén é que moitas mulleres priorizan outras cousas... e tamén «chupamos» todo o que ten que ver cos coidados...

O machismo latente e as redes de vellos amigos:

As doses de machismo seguen aí e non é fácil ceder o paso cando se é home...

Os homes teñen a axuda das súas parellas femininas, mesmo aínda que sexan investigadoras e profesoras. Partindo da desigualdade, é difícil que unha muller chegue a cargos tan elevados.

Non se *promociona* a mulleres. A ambición considérase cousa de homes e negativa; *sen embargo*, ten aspectos positivos como valorar positivamente as túas achegas ao desenvolvemento da institución. Agardo que no futuro as mulleres se postulen e que haxa máis reitoras nas universidades.

No primeiro que se pensa é nun home. Os homes pensan en homes para os cargos e as mulleres tamén. Eles autopropóñense e usan as súas redes. As mulleres, en xeral, nin temos redes nin nos autopropoñemos... Teñen que superar tantos atrancos que dicimos: «Ata aquí cheguei e estou a gusto...».

Os homes crean circuitos de poder e discuten nos corredores e tomando viños... O máis importante non son os debates nos órganos... Xa vén decidido de antes.

Casos de discriminación:

Hai moitos casos de discriminación. Podo falar dunha universidade de moito prestixio no que unha muller, a primeira da súa promoción, non foi seleccionada para un posto e seleccionaron un home con menos méritos.

A comunidade científica é androcéntrica, totalmente androcéntrica por historia e tradición. Eu podo poñer o exemplo de cando me presenteí á oposición embarazada de oito meses e nin unha cadeira me ofreceron para soportar catro horas de pé. O outro candidato era un home e, obviamente, non estaba embarazado. Á parte dos comentarios sexistas dun membro do tribunal, cando rematou a votación (moitas horas despois) outro membro do tribunal manifestou que era mágoa que gañase eu a praza porque a comunidade científica ía perder un posto e se a praza lla «desen» ao outro candidato, a Universidade de Vigo gañaría máis en produción científica... porque eu ía ser nai...

Non falta quen recorra ao determinismo bioloxicista:

Porque os homes teñen adición polo poder e iso ten que ver coa testosterona...

5. A modo de conclusións e propostas de mellora da situación

A análise de traxectorias de profesoras da Universidade de Vigo manifesta un perfil marcado polo esforzo, a constancia, o afán de superación, o sacrificio, a loita contra os estereotipos presentes na contorna e na propia institución, así como a difícil compatibilización das responsabilidades familiares coa carreira académica no referente a docencia, investigación e mesmo o desempeño de cargos de xestión. Tamén aparecen manifestacións de machismo explícito na propia institución.

Os problemas de conciliación entre a carreira académica e as responsabilidades familiares xorden nos discursos sobre docencia, investigación, promoción, desempeño de cargos, practicamente, en todas as informantes, en todos os ámbitos, en todas as idades, en todas as categorías, con independencia de que investiguen ou non en xénero.

As profesoras que investigan en xénero salientan maiores dificultades á hora de publicar, acadar financiamento e mesmo de conseguir acreditacións na ANECA.

Pero, ademais, os discursos das profesoras informantes constitúen unha fonte importante de reflexión sobre diversos aspectos do sistema universitario, como mostran os seus discursos acerca do Plan Boloña, o sistema de sexenios ou a docencia.

Semellan de particular interese os discursos sobre a docencia, no sentido da falla de valoración desta mentres se incentiva a investigación mediante o sistema de sexenios, que se

crítica desde todos os ámbitos, aínda que no caso do ámbito xurídico-social a crítica é ben máis relevante pola maior carga docente e ratio de alumnado.

Cómpre salientar que esta circunstancia de escasa ou nula valoración da docencia é recoñecida en diversos estudos e investigacións. A este respecto, Bolívar (2009) afirma que «á parte doutros factores, o auténtico cambio de cultura é que o ensino e a investigación formen parte dunha mesma tarefa e estándares», e avoga por un modelo denominado *scholarship of teaching and learning* á maneira de prestixiosas universidades estranxeiras: «A Carnegie Foundation está impulsando un amplo movemento de renovación da educación superior creando en moitas universidades institucións para impulsar os devanditos esforzos e recoñecéndolle ao profesorado a investigación que realiza na súa docencia».

Pero o citado Bolívar vai máis aló e continúa: «As vantaxes do enfoque [*scholarship*] son indubidables; a didáctica non é algo engadido aos contidos, tampouco non é unha cousa de pedagogos; pola contra –como deberá ser obvio– debe formar unha dimensión do seu propio traballo como docente e investigador. Encara o ensino como o fai coa investigación e responde aos mesmos parámetros ou estándares».

O termo *scholarship* é de difícil tradución, mais as palabras de Schulman (2004) aclaran o termo e a súa importancia: «The scholarship of teaching and learning ultimately improves student learning and occurs when our work as teachers becomes public, peer-reviewed and critiqued whit othe members of our profesional communities to they, in turn, can build on our work. These are the qualities of all scholarship».

Noutra orde de cousas e volvendo á análise de xénero, débese salientar unha cuestión de suma importancia que, en moitas ocasións, non se ten en conta á hora de elaborar plans de igualdade ou de establecer medida de acción positiva.

Non se debe partir, en exclusiva, das carencias ou dificultades das mulleres, senón das súas potencialidades e do seu valor para o desenvolvemento da institución (Poal, 1993). A sociedade do século XXI non se pode permitir o luxo de prescindir ou infravalorar o talento das mulleres (Osborn, 2008). Partir do «paradigma da debilidade» (Álvarez Lires *et al.*, 2003), é dicir, considerar as mulleres como colectivo ao que sempre lle falta algo para igualarse co patrón e coa norma masculina, non transforma a realidade e mesmo pode causar os efectos contrarios dos que se pretenden, pois moitas mulleres poden sentirse infravaloradas e reaccionar contra as medidas de acción positiva.

Se malia as dificultades que as mulleres deben superar, estas vanse abrindo camiño e accedendo a postos e categorías académicas impensables hai tres ou catro décadas, tal avance non se debe a que o tempo vai arranxando as cousas nin á benevolencia das institucións, senón á loita e á constancia de colectivos de mulleres que conseguiron facer a revolución máis importante da historia (Nash, 2014) e cambiar as leis. Esta é unha potencialidade importantísima para a institución universitaria, pois indica unha forte capacidade de transformación en sentido positivo.

Tendo en conta o antedito, propóñense as seguintes actuacións, sen afán de exhaustividade, para mellorar a situación das profesoras:

- Facer visibles as profesoras: investigar onde están as mulleres da Universidade de Vigo, que fan e cales son ou poden ser as súas achegas ao desenvolvemento da institución.
- Elaborar un DAFO (debilidades, ameazas, fortalezas, oportunidades).
- Revisar o Plan de igualdade á luz da súa avaliación e dos resultados do DAFO.
- Elaborar un novo plan de igualdade á luz do diagnóstico actualizado.
- Establecer medidas concretas de acción positiva, das que poden ser exemplo as boas prácticas no MIT e no CSIC, así como as recollidas en informes da Unión Europea (ETAN e She Figures) ou no Why so Few da American Association of University Women (AAUW). Todos os casos citados mostran como o establecemento de medidas concretas de acción positiva nas institucións non leva a crear *ghettos*, senón a mellorar a situación das mulleres e da propia institución.
- Prestar atención ás dificultades específicas existentes segundo o ámbito de coñecemento.
- Establecer mentorías femininas a prol da promoción de mulleres.
- Crear redes de mulleres no mesmo sentido.
- Fomentar a investigación con perspectiva de xénero que, alén da declaración de intencións, leve aparellado o establecemento de medidas concretas na Universidade de Vigo.
- Establecer un programa integral que recolla, entre outros aspectos, a creación de servizos de apoio ás responsabilidades familiares como Campus Camp e creación de escolas infantís como a existente no Campus de Pontevedra.

Finalmente, sería preciso investigar acerca das traxectorias de homes na Universidade de Vigo: en que se diferencian das traxectorias das súas colegas? Igualmente, é preciso realizar

un estudo sobre as traxectorias das mulleres pertencentes ao persoal de administración e servizos (PAS).

6. Bibliografía

- ACKER, SANDRA (1995): *Género y educación*. Madrid: Narcea.
- ALBERDI, INÉS (1996): «O poder das mulleres nas institucións públicas», en Rita Radl (ed.): *Mujeres e institución universitaria en Occidente. Conocimiento, investigación y roles de género*. Santiago de Compostela: Universidade de Santiago de Compostela, 69-86.
- ÁLVAREZ LIRES, FRANCISCO JAVIER (2012): *Psicología, género y educación en la elección de estudios de ingeniería* (tese de doutoramento). Valladolid: Universidad de Valladolid [en liña]. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/2676/1/TESIS2649-130324.pdf>.
- *et al.* (2014): «Elección de estudios de ingeniería: influencia de la educación científica y de los esteotipos de género en la autoestima de las alumnas», *Revista de Investigación en Educación*, 12, 54-72.
- ÁLVAREZ LIRES, MARÍA M.; TERESA NUÑO e NURIA SOLSONA (2003): *Las científicas y su historia en el aula*. Madrid: Síntesis.
- BOLÍVAR, ANTONIO (2009): *Diseñar e avaliar por competencias na universidade. O EEES como reto*. Vigo: Universidade de Vigo, Vicerreitoría de Formación e Innovación Educativa.
- JIMÉNEZ, MARTA (2003): «El género en el profesorado. El caso de las profesoras universitarias», *Clepsydra*, 2, 71-101.
- LAGARDE, MARCELA (2005): *Para mis socias de la vida*. Madrid: Horas y Horas.
- NASH, MARY (2014): *Feminidades y masculinidades: arquetipos y prácticas de género*. Madrid: Alianza Editorial.
- NICOLSON, PAULA (1997): *Poder, género y organizaciones*. Madrid: Narcea.
- NICOLSON, PAULA e ROWAN BAYNE (2012): *Psychology for Social Work Theory and Practice* (4.^a ed.). Londres: Palgrave Macmillan.
- OSBORN, MARY (2008): «Cómo lograr la equidad de género en ciencia. Ciencia en femenino», *SBBM*, 158, 16-20.
- POAL, GLORIA (1993): *Entrar, quedarse, avanzar*. Madrid: Siglo XXI.
- SHULMAN, LEE (2004): *Teaching as community property: Essays on higher education*. P. Hutchings (ed.). San Francisco: Jossey-Bass, Inc.

- TOMÁS, MARINA e CRISTINA GUILLAMÓN (2009): «Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica», *Revista de Educación*, 350, 253-275.
- UN-INTRAW: [en línea]. [Ref. do 8 de marzo de 2008]. Disponible en: <http://www.uninstraw.org/>.
- VALLES, MIGUEL (1997): *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.
- VERDE, CARMEN e IRIA VÁZQUEZ (2010): «A perspectiva de xénero na análise dos fenómenos migratorios», *Revista Xénero Humano*, 2, 47-59.

7. Anexo. Guión da entrevista da traxectoria persoal e profesional das profesoras da Universidade de Vigo

Categoría profesional actual

- Catedrática
- Profesora titular
- Contratada doutora
- Axudanta doutora
- Asociada
- Outras

Idade:

Bloque 1. Estudos

Lugares onde estudou (localidade):

- Estudos primarios:
- Bacharelato:
- Estudos superiores (universidade):
- Estudos de terceiro ciclo:

Que quería estudar cando cursaba estudos de bacharelato?

Puido estudar a carreira que desexaba?

- Si
- Non

Que quería a súa nai que estudase? Que quería o seu pai que estudase?

As expectativas que sobre os seus estudos tiña a súa familia estaban relacionadas con algunha profesión, actividade ou desexo familiar?

- Si. Cales?
- Non

As citadas expectativas cadraban cos seus desexos?

- Si
- Non

Sentiuse apoiada pola súa familia na elección dos seus estudos?

- Si
- Non

Estudou con bolsa?

- Non
- Si
 - No bacharelato?
 - Na universidade?
 - No terceiro ciclo?

Compatibilizou os estudos na universidade con algún traballo?

- Si. Cal?
- Non

Onde realizou os estudos de primaria?

- Centro público
- Privado concertado (laico ou relixioso)
- Privado (laico ou relixioso)

Onde realizou os estudos de bacharelato?

- Centro público
- Privado concertado (laico ou relixioso)
- Privado (laico ou relixioso)

Cal foi a opción escollida?

- Ciencias
- Letras
- Mixta
- Tecnoloxía

Tivo algún atranco para estudar a carreira que desexaba?

- Si. Cales?
- Non

Onde realizou os estudos superiores?

- Universidade pública
- Universidade privada

Que carreira estudou?

Por que estudou esa carreira?

- Foi algo vocacional?
- Algún atranco?
- Cantos anos lle levou rematar os estudos superiores?

Cantos anos pasaron dende que rematou os estudos ata que comezou a traballar?
(no caso de que non compatibilizase estudos con traballo):

Cal foi o seu primeiro traballo?

Realizou a tese de doutoramento?

- Ao rematar a carreira
- Anos despois
- Está a realizala
- En que universidade?
- Algún atranco?
- Idade ao rematar a tese:

Mentres realizaba a tese estaba traballando?

- Si. Na universidade ou fóra dela?
- Non

Cal era a categoría profesional da persoa que lle dirixiu a tese?

- Home

- Muller

Cal era a súa situación familiar ao rematar a tese?

- Solteira
- Casada
- Tiña ou non fillas/os, familiares dependentes
- Cantos?

Bloque 2. Traxectoria profesional na Universidade de Vigo

Cantos anos leva traballando na Universidade de Vigo?

- Menos de cinco
- Máis de cinco
- Máis de dez
- Máis de quince
- Máis de vinte

Realizou outros traballos antes ou ao mesmo tempo (traxectoria continua ou discontinua)?

- Si
- Non

Con que categoría profesional comezou a traballar na Universidade de Vigo e como se desenvolveu a secuencia temporal (facilidades, atrancos)?

- Bolseira
- Profesora convidada
- Listaxes de contratación
- Axudantadoutora
- Contratada doutora
- Asociada
- Outra:
- Algún atranco?

Cantos anos tardou en ascender de categoría ata a situación actual?

- Máis de tres
- Máis de cinco
- Máis de dez
- Máis de quince
- Outros:
- Algún atranco?

Que tipo de requisitos tiña que cumprir cando vostede se fixo TU, ou CU, ou CD, ou AD?

Tivo algún cargo dentro da Universidade?

- Vicerreitora ou outros cargos de libre designación (cales?)
- Decana
- Vicedecana
- Directora de departamento
- Secretaria de departamento
 - Durante canto tempo?
 - Como o viviu?
 - Como o vive?
 - Algún atranco?

Compaxina o seu traballo na UVigo con outra actividade profesional?

- Si. Pública ou privada? Que actividade?
- Non

Traballou noutras universidades?

- Si
- Non

Bloque 3. Investigación

Pertence a algún grupo de investigación?

- Si

- Non
- Algún atranco?

É a investigadora principal?

- Si
- Non

Comparte a dirección do grupo con alguén?

- Si. Home ou muller?
- Non

Dirixiu algún proxecto de investigación?

- Non
- Si. Cantos?
 - Menos de cinco
 - Máis de cinco
 - Máis de dez
 - Máis de quince

E de innovación educativa?

- Si
- Non

En cantos é ou foi vostede a investigadora principal?

- Ningún
- Menos de cinco
- Máis de cinco
- Máis de dez
- Máis de quince

Cantas persoas compoñen o grupo de investigación?

- Número de persoas:
- Homes:

- Mulleres:

Que categoría profesional ten a persoa que dirixe o grupo de investigación ao que pertence (se non é vostede)?

- Categoría profesional:
- Home
- Muller

Os proxectos de investigación que vostede liderou como investigadora principal, quen os patrocinou?

- A Universidade de Vigo
- A Xunta de Galicia
- I + D + I estatal
- Algún programa europeo de I + D + I
- Algunha empresa privada
- Algunha institución pública mediante contrato
- Outros

A contía dos proxectos de investigación nos que participou ou participa ascende a:

- Menos de 3000 euros
- Máis de 3000 euros
- De 6000 a 12 000 euros
- De 12 000 a 20 000 euros
- Máis de 20 000 euros

Nos traballos de investigación inclúen a perspectiva de xénero?

- Si
- Non
- Por que?

Realizou estadias noutras universidades?

- Si. Españolas? Estranxeiras?
- Non
- Canto tempo en cada unha?

En que momento da súa traxectoria profesional?

Tivo algún tipo de atranco para realizalas?

- Familiar
- Económico
- Outros

Pertence vostede a algunha rede de investigación?

- Española
- Estranxeira

Pertence a asociacións profesionais?

- Españolas
- Internacionais

Ocupou cargos nalgunha delas?

- Si
- Non

Asiste a congresos con frecuencia?

- De ámbito nacional
- De ámbito internacional

Tivo ou ten algún tipo de atranco para participar neles?

- Si. Familiar? Económico?
- Non

Convídana a dar conferencias?

- Si, con frecuencia
- Nacionais
- Internacionais
- Non

- Ás veces

Bloque 4. Publicacións

Ten publicacións en revistas de impacto?

- Si
- Non
- Por que?

Pensa que é fácil publicar nesas revistas?

- Si
- Non
- Por que?

Cal é a situación da súa área de coñecemento?

- Non é boa, hai poucas revistas
- Boa, hai moitas

Ten publicacións en revistas da súa área ou ámbito?

- Si
- Non

Bloque 5. Sexenios

Cantos sexenios ten? (Só para persoal a tempo completo a partir de contratadas doutoras; o resto non pode pedirlos):

Desde a implantación do sistema de sexenios ou desde que vostede puido solicitalos, canto tempo transcorreu ata que o conseguiu?

Denegáronlle algún?

- Si
- Non

Resúltalle ou resultoulle complicado conseguilo?

- Si
- Non

Cal é a súa opinión sobre o sistema de sexenios?

Bloque 6. Dirección de proxectos de fin de grao

Dirixiu algún proxecto de fin de grao?

- Si
- Non

Número de proxectos de fin de grao que dirixiu no último curso:

- Menos de cinco
- Máis de cinco

Sexo das persoas ás que lle dirixiu o proxecto:

- Mulleres
- Homes

Bloque 7. Dirección de teses e proxectos de fin de mestrado

Dirixiu algunha tese de doutoramento?

- Si. Cantas?
- Non

Das persoas ás que lles dirixiu a tese?

- Número de mulleres:
- Número de homes:

Dirixe algunha tese na actualidade?

- Si
- Non
- Número de mulleres e homes:

Dirixiu algún proxecto de fin de mestrado:

- Si. Cantos en total?
 - Menos de cinco
 - Máis de cinco
- Non

Persoas ás que lle dirixiu o proxecto:

- Mulleres:
- Homes:

Bloque 8. Docencia na Universidade de Vigo

Cantos anos leva impartindo docencia na Universidade de Vigo?

- Menos de cinco
- Máis de cinco
- Máis de dez
- Máis de quince
- Máis de vinte

Impartiu docencia noutras universidades? Grao, posgrao?

- Si
- Non

Impartiu docencia noutras institucións?

- Institutos
- Centros de formación profesional
- Centros de EP
- Centros de EI
- Outros

Traballou sempre no mesmo departamento?

- Si
- Non

Cantas persoas forman o departamento ao que pertence?

- Número de mulleres:
- Número de homes:

A persoa que dirixe o departamento é:

- Home
- Muller

A persoa que leva a secretaría é:

- Home
- Muller

Das persoas que dirixiron o departamento:

- Cantas mulleres?
- Cantos homes?

E a secretaría?

- Cantas mulleres?
- Cantos homes?

Algún atranco?

Que é o que máis lle gusta da súa profesión?

- A docencia
- A investigación
- Ambas
- Por que?

Que atrancos atopa neste ámbito?

- Na docencia:
- Na investigación:

En que cursos imparte docencia?

- 1.o curso
- 2.o curso
- 3.o curso
- 4.o curso

En que cursos se sente mais cómoda? Por que?

Imparte docencia en:

- Graos
- Mestrados
- Posgraos

Cre que a docencia está ben valorada para os efectos de méritos e recoñecemento?

Gústalle traballar na Universidade de Vigo?

- Si
- Non

Que é o que máis lle gusta da docencia?

E o que menos?

Cambiaría algo?

- Si
- Non

Como describiría o ambiente de traballo?

- Bo
- Malo
- Regular

En relación co alumnado?

- Bo
- Malo
- Regular

En relación coas compañeiras e compañeiros de departamento?

- Bo
- Malo
- Regular

En relación co resto de profesorado?

- Bo
- Malo
- Regular

Que cambiaría na Universidade de Vigo?

- Nada
- Algunha cousa
- Moitas cousas
- Que cousas?

Podería describir un día tipo da súa xornada laboral?

Cantas horas de media pasa na universidade?

A que lle dedica máis tempo?

- Á docencia e á súa organización
- Á investigación

Está satisfeita coa implantación do Plan Boloña?

- Si
- Non

Que cambiaría?

Que calidades ve no alumnado?

Que calidades bota de menos?

Que calidades ve nas alumnas?

E nos alumnos?

Que calidades bota de menos nas alumnas?

E nos alumnos?

Ás súas clases asisten máis alumnas ou alumnos?

Ve diferenzas entre ambos os grupos no rendemento académico? Resaltaría algunha diferenza?

Bloque 9. Situación familiar actual

Persoas coas que convive:

- Parella
- Número de fillas:
- Número de fillos:
- Pai
- Nai
- Outras persoas

Quen realiza acotío as tarefas domésticas?

Ten contratada axuda?

- Si
- Non
- De forma ocasional

Quen realiza maiormente estas tarefas?

- Facer as comidas
- Facer a compra
- Facer a limpeza dos baños
- Poñer a lavadora
- Pasar o ferro
- Coidado de fillas, fillos ou familiares

Destas tarefas, cal é a que máis lle gusta facer?

E a que menos?

Algún comentario?

Algún atranco?

En caso de contar con axuda externa, quen realiza as tarefas a fin de semana?

En caso de ter descendentes menores de idade:

- Quen se ocupa, en maior medida, do seu coidado?
- Quen leva as crianzas ao colexio?
- Quen organiza a vida escolar?
- Quen asiste ás titorías?
- Quen acompaña ás actividades extraescolares?
- E ás festas, aniversarios?
- Quen merca a roupa?

- Quen acompaña ás revisións médicas?
- Pediu algún día de permiso no seu traballo por estes motivos?
 - Si
 - Non

Conta con algunha axuda para estas tarefas?

- Non conta con axuda
- Conta con axuda
- Que tipo de axuda?
- Familiar (que grao de parentesco?)
- Outro tipo de axuda

Algún atranco para compatibilizar a crianza das fillas e fillos ou de atención a familiares maiores co seu traballo?

En caso de ter persoas ascendentes ao seu cargo (pai,nai...) ou ascendentes da súa parella:

- Conviven con vostede?
- Pai
- Nai
- Outros familiares
- Non conviven pero superviso as súas necesidades

Bloque 10 . Datos identificativos e familiares

Lugar de nacemento:

Lugar de residencia:

Lugar de traballo:

Lugar de procedencia da nai: Lugar
de procedencia do pai: Estudos da
nai:

Profesión:

Estudos do pai:

Profesión:

Lugar ou lugares de residencia familiar:

Anteriores:

Residencia actual:

Número de irmáns:

Estudos:

Profesión:

Número de irmás:

Profesión:

Lugar que ocupa:

Bloque 11

Ten a sensación de que deixou algo afastado, de que perdeu ou sacrificou algo polo seu traballo?

- Si
- Non

Ten algunha afección?

- Non
- Si
- Cal ou cales?
- Canto tempo lle dedica ao día, á semana ou ao mes?

Practica algún deporte?

- Non
- Si
- Cal ou cales?
- Canto tempo lle dedica ao día, á semana ou ao mes?

Está satisfeita coa súa actividade profesional?

Modificaría algunha cousa?

Cre que o feito de ser muller influíu na súa traxectoria profesional?

Se fose home, cre que sería igual?

- Si
- Non
- Penso que iso é indiferente

No seu departamento, na súa facultade, pénsase máis en homes que en mulleres á hora de propoñer nomes para cargos ou para elaborar candidaturas?

- Si
- Non
- Penso que iso é indiferente
- Outros

Para a dirección do decanato, da secretaría, postos de dirección..., hai diferenza entre uns e outros cargos á hora de propoñer unha muller?

- Si
- Non
- Penso que iso é indiferente

Que pensa da existencia de unidades de igualdade nas universidades?

Coñece vostede a actividade da Unidade de Igualdade da UVigo?

- Si
- Non
- Coñece algunha actividade concreta levada a cabo por esta unidade?

Comente o feito de que na historia da Universidade de Vigo non houbese nunca unha muller reitora e que só nunha ocasión se presentase unha muller. A que cre que se debe este feito?

- Non hai mulleres competentes na UVigo?
- Non se pensa nelas para ese cargo?
- As mulleres non queren?

- Outros

Bloque 12. Sobre apoios e mentorías

Tivo vostede unha mentora ou mentor cando comezou a súa carreira profesional? Tivo algún apoio especial dentro do seu departamento?

Universidade de Vigo

Unidade de Igualdade