

Profesoras e profesores no sistema universitario galego

María Lameiras Fernández
Yolanda Rodríguez Castro
María Victoria Carrera Fernández
María Calado Otero

Unha perspectiva de xénero

3

Estudos

Colección Estudos

XUNTA DE GALICIA

Profesoras e profesores no sistema universitario galego: Unha perspectiva de xénero

María Lameiras Fernández
Yolanda Rodríguez Castro
María Victoria Carrera Fernández
María Calado Otero

XUNTA DE GALICIA

Edita: Servizo Galego de Igualdade.
Secretaría Xeral de Igualdade.
Vicepresidencia de Igualdade e do Benestar.
Xunta de Galicia.

Autoras: María Lameiras Fernández, Yolanda Rodríguez Castro,
María Victoria Carrera Fernández, María Calado Otero.

Dep. Legal: C 3299-2006

ISBN: 978-84-453-4356-2
84-453-4356-4

Deseño de colección: **musa-mus**

Maquetación
e impresión: **Grafínova, s.a.**

Presentación

As transformacións sociais e económicas nas últimas décadas na sociedade occidental tiveron a súa expresión máis evidente na crecente presenza das mulleres no mundo universitario. Partíase da idea de que o mundo do "saber" e o mundo do "poder" estaban asociados ao masculino e a entrada nel estaba vetada para as mulleres.

O primeiro paso, o acceso das mulleres ás aulas universitarias ou, o que é o mesmo, ao mundo do saber, está conseguido. Lonxe quedan os tempos en que as mulleres debían adoptar vestimenta masculina ou ir acompañadas para poder acceder ás aulas universitarias. Hoxe as alumnas supoñen máis do cincuenta por cento do estudiantado universitario.

Quere dicir iso que na Universidade galega se respira "igualdade"?

O obxectivo deste estudo é afondar na situación real do profesorado universitario galego desde unha perspectiva de xénero. E se a porcentaxe de alumnas universitarias non corresponde coa súa ocupación nos postos docentes nin nos cargos representativos; se a maioría dos cargos representativos de poder na Universidade son ocupados por homes; se a maioría das cátedras están ocupadas polo colectivo masculino; se continúa a distribución clásica de maior presenza feminina nas áreas de Humanidades e Ciencias Sociais e menor presenza nas carreiras técnicas... Poderíamos concluír que a realidade universitaria non é igualitaria.

Só se poden facer políticas de igualdade se se coñecen os datos reais e a problemática específica de cada sector. Unha investigación con perspectiva de xénero axúdanos a descubrir que na Universidade galega existe unha discriminación indirecta debido a unha práctica que, parecendo neutral, segue mantendo un gran desequilibrio na presenza de mulleres e homes nos seus órganos de control e goberno. E este é o mundo que falta por equilibrar, o mundo do "poder".

Servizo Galego de Igualdade

Sumario

Páxina

I. Parte teórica

Bloque I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	13
1. Introdución	13
2. O sexismo: da hostilidade á ambivalencia	18
3. Trazos instrumentais e expresivos estereotipados polo xénero	25
4. O conflito traballo-familia	29

II. Parte empírica

Bloque II. O SISTEMA UNIVERSITARIO GALEGO (SUG) DESDE UNHA PERSPECTIVA DE XÉNERO	33
1. ALUMNAS E ALUMNOS DO SUG	36
1.1. Por áreas de coñecemento.....	36
2. PROFESORAS E PROFESORES DO SUG	39
2.1. Por titulación de orixe	40
2.2. Por categoría profesional	43
2.3. Por áreas de coñecemento.....	46
2.4. Por centro en que imparten docencia.....	50
2.5. Por cargo académico	55
3. PROPORCIÓN PROFESOR/A-ALUMNO/A	58
3.1. Por áreas de coñecemento.....	60
Bloque III: ANÁLISE DOS ESTEREOTIPOS DE XÉNERO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS GALEGOS	71
4. ENFOQUE DO ESTUDO	71
4.1. Obxectivos	71

4.2. Metodoloxía	71
4.2.1. Mostra	71
4.2.2. Instrumentos	76
4.2.3. Procedemento	77
5. RESULTADOS DO ESTUDO	77
5.1. Datos sociodemográficos	77
5.2. As actitudes sexistas cara ás mulleres	80
5.2.1. Sexismo relacional fronte a sexismo público-laboral	80
5.2.1.1. Sexismo relacional	80
5.2.1.2. Sexismo público-laboral	81
5.2.1.3. Relacións entre o sexismo relacional e o sexismo público laboral	84
5.2.1.4. Relacións entre o sexismo relacional, o sexismo público-laboral e as variables sociodemográficas	84
5.3. Os trazos de personalidade instrumentais-expresivos	88
5.3.1. Relación entre actitudes sexistas e os trazos de personalidade	91
5.4. O conflito traballo-familia	92
5.4.1. Relación entre as actitudes sexistas e o conflito traballo-familia	94
DISCUSIÓN FINAL	97
CONCLUSIÓNS	109
BIBLIOGRAFÍA	113

Introdución

Coa Revolución Industrial propíciase unha nova realidade económica que deixa atrás as sociedades gandeiras e agrícolas para impor a “venda” da forza de traballo como a principal fonte de ingresos e de subsistencia para a poboación, o que favorece a segregación sexuada de tempos e espazos de produción (empresa, fábrica) e reprodución (familia). Modifícase así a realidade social facilitando o auxe das cidades en torno ás industrias, favorecendo o agrupamento e, con iso, o fácil acceso á man de obra en detrimento do mundo rural e dos seus estilos de vida, con espazos e tempos máis polifuncionais, aínda que coas tarefas “femininas” sempre subordinadas ao poder “masculino”. Esta nova realidade económica impón unha nova realidade social en que se contrapón o mundo público-productivo fronte ao mundo privado-reprodutivo e relega os sexos de forma asimétrica a cada un destes dominios: o público-productivo para o home e o privado-reprodutivo para a muller, deixando as mulleres baixo a dependencia case absoluta dos recursos económicos, que quedan nas mans dos homes, e responsabilizadas da crianza dos seus descendentes.

Mais poucos cambios foron tan espectaculares como os acontecidos na segunda metade do século XX protagonizados polo colectivo de mulleres a prol dunha realidade máis igualitaria e simétrica entre os sexos. Estes cambios supuxeron unha auténtica revolución social coa que se van derrubando as fronteiras que separan homes e mulleres en espazos e actividades e que están a dar os seus froitos, sen esquecer que, lonxe de seren un fenómeno unitario e homoxéneo a escala mundial, os pasos a favor da igualdade real entre sexos seguen ritmos diferentes, o que se demostra polas, en ocasións, enormes distancias que separan aínda hoxe en día a realidade das mulleres en distintas culturas e países.

O acceso da muller á educación foi e segue a ser a clave que determina a evolución da súa emancipación, tanto desde unha óptica individual como colectiva. O acceso da muller á cultura posibilitou a súa autonomía económica e moral. Polo tanto, a primeira vista, a análise da situación da muller na educación é o mellor barómetro co que medir a súa emancipación e definir a súa situación real nunha determinada cultura ou sociedade. Porén, os datos demóstrannos que o acceso da muller á educación é un paso **necesario**, pero non **suficiente**, para garantir a igualdade real entre os sexos. Por un lado, a visibilización dos teitos de cristal que estiveron paralizándo os avances das mulleres e os seus ascensos na escala social, e, por outro, a educación sexista que propiciou o desenvolvemento de necesidades e valores asimétricos para homes e mulleres, como veremos, limitan e frean os seus avances sociais.

Para poder establecer con precisión os avances reais das mulleres nunha determinada sociedade e momento histórico, cómpre utilizar recursos e mecanismos de cuantificación a partir dos que determinar a súa “saudable” evolución. Valorada como indispensable desde as actuacións de *mainstreaming* de xénero, somos conscientes das dificultades e limitacións que poden estar en xogo á hora de cuantificar a evolución real das mulleres na nosa Comunidade, como en calquera outra, e coñecemos a necesidade de dispor dunha ampla gama de datos e avaliacións, polo que propoñemos aquí unha achega que esperamos que sexa útil e significativa dentro do universo de medidas e valoracións factibles. Esta investigación nace, xa que logo, con

vocación de servizo á “causa” da emancipación das mulleres, coa responsabilidade que impón unha actitude científica, rigorosa e fiable.

Formúlase neste traballo a utilidade de recorrer ao estudo das simetrías-asimetrías de xénero entre un colectivo de homes e mulleres axustados nun status académico e profesional alto, como son os profesores e profesoras universitarios. Elíxese este colectivo por dous motivos: en primeiro lugar, para superar as limitacións de moitos estudos de xénero ao non avaliar mostras adecuadamente axustadas en relación co seu status académico e profesional, polo que os resultados obtidos poderían estar contaminados por tales diferenzas e non directamente polo xénero (Anastasia e Miller, 1998), e, en segundo lugar, polo papel fundamental que os/as docentes en xeral e os/as docentes universitarios/as en particular teñen no “moldeamento” das actitudes e valores, así como a conciencia crítica das elites de calquera sociedade: os/as estudantes universitarios/as.

Ademais, considerouse a utilidade de diversificar o citado colectivo de profesoras e profesores universitarios en función das diferentes áreas de coñecemento tradicionalmente asociadas a un determinado sexo: os homes ás áreas científicas e técnicas, e as mulleres ás asistenciais e sanitarias, para comprobar en que medida as preferencias profesionais seguen un patrón de xénero e en que medida se reproducen de forma sintónica as actitudes sexistas, así como os patróns de personalidade instrumental-expresivo. Tamén se analiza a forma en que se manifesta o conflito traballo-familia neste colectivo de profesorado universitario e as posibles variacións en función da área de coñecemento a que se adscriben.

Para dar cabida aos propósitos deste estudo, estruturouse este traballo en tres partes. Na primeira parte preséntase a fundamentación teórica. Na segunda parte preséntase a descrición do Sistema Universitario Galego (SUG), no que se encadran as tres universidades da Coruña, Santiago de Compostela e Vigo desde unha perspectiva de xénero, o que supón analizar a realidade tanto do alumnado como do profesorado facendo unha análise distributiva en función da titulación de orixe, da categoría profesional, da área de coñecemento, do centro en que se imparte a docencia e do cargo académico. Ademais, na procura de evidenciar a presenza das mulleres como modelos de identificación para as alumnas, e referente para os alumnos, establécense os ratios de alumnado e profesorado nas tres universidades do SUG en función das áreas de coñecemento a que se adscriben os e as docentes.

Na terceira parte do traballo preséntase o estudo empírico levado a cabo cunha mostra de docentes das tres universidades públicas galegas en que se expón, en primeiro lugar, a formulación da investigación cos obxectivos e metodoloxía, para pasar, en segundo lugar, á exposición dos principais resultados organizados en relación cos tres aspectos analizados: actitudes sexistas, trazos de personalidade instrumentais-expresivos e finalmente o conflito traballo-familia.

Remata o traballo coa discusión dos resultados e coas principais conclusións en relación coas partes do estudo sinaladas.

I. PARTE TEÓRICA.
BLOQUE I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

I. Fundamentación teórica

I. Introducción

Os cambios sociopolíticos que se deron en España nas últimas décadas a prol da igualdade entre sexos permitiron a incorporación masiva das mulleres á ensinanza e con iso a unha educación que garanta a súa inclusión no mundo público, do que estiveron inxustamente desprazadas, relegadas tradicionalmente ao ámbito da privacidade e a familia. Neste sentido cómpre salientar os esforzos lexislativos para a consecución da igualdade real entre sexos dentro e fóra da nosa Comunidade (IV Plan para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, Instituto da Muller 2003-2006; IV Plan para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, Xunta de Galicia, Servizo Galego de Igualdade, 2002-2005), que, malia que supuxeron un avance a prol da igualdade real entre sexos, a súa vixencia pon de manifesto que aínda non se acadou o obxectivo desexado.

Na actualidade as mulleres representan o 53,67% do alumnado universitario español, con 807.063 matriculadas, 110.500 máis que os seus compañeiros masculinos (MEC, 2002-2003). Pero esta presenza non é homoxénea, xa que estas se distribúen asimetricamente nas diferentes áreas de coñecemento (véxase a táboa 1). Os datos dispoñibles, relativos ao curso 2002-2003 mostran que a proporción de mulleres acada as porcentaxes do 62,29%, o 66,10% e o 63,80% nas áreas de Ciencias Sociais e Xurídicas, Ciencias Experimentais e da Saúde, e Humanidades respectivamente. E, finalmente, as Ensinanzas Técnicas seguen sendo unha disciplina pendente para as mulleres, nas que se atopan aínda infrarrepresentadas, cunha porcentaxe do 27,30% (MEC, 2002-2003; INE-Instituto da Muller, 2006). Estes datos demostran que as mulleres seguen optando maioritariamente por carreiras consideradas tradicionalmente como femininas (Humanidades, Ciencias Sociais e Ciencias da Saúde), mentres que os homes o fan por carreiras consideradas tradicionalmente como masculinas (Ensinanzas Técnicas).

Táboa I.1. Alumnado universitario matriculado segundo o sexo e a área de coñecemento (curso 2002-03)

	MULLERES		HOMES		TOTAL
	N.º	%	N.º	%	N.º
CC. SOCIAIS E XURÍDICAS	453.765	62,29	274.710	37,71	728.475
HUMANIDADES	91.942	63,80	52.159	36,20	144.101
CC. EXPERIMENTAIS E DA SAÚDE	151.741	66,10	77.827	33,90	229.568
E. TÉCNICAS	109.615	27,30	291.908	72,70	401.523
TODAS AS TITULACIÓNS	807.063	53,67	696.604	46,33	1.503.667

Fonte: Instituto da Muller, elaborada a partir de datos da Estatística da Ensinanza en España, MEC.

Esta situación reproducéase na maioría dos países de Europa, principalmente nos seis países máis desenvolvidos analizados no informe ETAN (2000). Os resultados deste informe sinalan que as mulleres representan a metade, e en moitos casos máis da metade, dos estudantes universitarios de primeiro grao en Europa. Ademais, obsérvanse grandes asimetrías entre sexos na elección das diferentes alternativas que ofertan as universidades. As mulleres son maioría nas áreas de Educación, Ciencias Sociais, Saúde e Humanidades, e minoría en Enxeñaría, Ciencias Experimentais, Matemáticas e Informática.

Ademais, as mulleres obteñen hoxe en día as mellores taxas de rendemento académico, acaparando o 52,5% dos premios nacionais fin de carreira outorgados no curso 2002-2003 (BOE, 2004). No estudo de revisión da evolución que nos últimos quince anos experimentaron os premios fin de carreira compróbase que, do total de 3.092 premios nacionais fin de carreira entregados no noso país entre os cursos académicos 1987-1988 e 2002-2003, as mulleres obteñen o 39,40% destes. Esta diferenza entre sexos pódese explicar pola maior proporción de titulacións tecnolóxicas (37% das titulacións ofertadas en España) que sobrerrepresentan a presenza masculina no total de premios concedidos. A distribución de premios por sexo e áreas de coñecemento mostra unha clara asimetría. Así, na área Técnica tan só o 18,80% dos premios outorgados no período estudado son para as mulleres, mentres que en Ciencias Sociais e Xurídicas e en Ciencias Experimentais e da Saúde a porcentaxe de mulleres que obteñen premios supera á de homes, cunhas porcentaxes do 53,40% e do 50,90% respectivamente. Pola súa parte, en Humanidades a porcentaxe de mulleres premiadas é inferior á de homes, cun 45,30% dos premios, aínda que cunha porcentaxe máis próxima á simetría (Lameiras, Carreira, Núñez e Rodríguez, en prensa), (véxase a táboa 2).

Táboa I.2. Premios nacionais fin de carreira por sexo e área de coñecemento. (Período 1987/1988-2002/2003)

	MULLERES		HOMES		TOTAL
	N.º	%	N.º	%	N.º
CC. SOCIAIS E XURÍDICAS	362	53,40	316	46,60	678
HUMANIDADES	196	45,30	237	54,70	433
CC. EXPERIMENTAIS E DA SAÚDE	455	50,90	439	49,10	894
E. TÉCNICAS	205	18,80	882	81,20	1087
TODAS AS TITULACIÓNS	1218	39,40%	1874	60,60	3092

Se atendemos á evolución que seguiu a proporción de mulleres premiadas ao longo destes anos, observamos que nas Ciencias Sociais e Xurídicas se parte dunha situación bastante equilibrada. Esta situación mantense na actualidade, fronte ao marcado desequilibrio existente nas Ciencias Experimentais e da Saúde, que comeza a igualarse a partir de 1995 e que continúa nunha tendencia ascendente, chegando elas a superar significativamente as porcentaxes de mozos premiados (61,50%). Nas disciplinas de Humanidades pártese tamén dunha asimetría moi marcada que na actualidade tende a equipararse. Pero é nas carreiras técnicas onde se parte do maior desequilibrio para as

mulleres, ata o punto de que no curso 1987-1988 ningunha muller obtén un premio fin de carreira nestas disciplinas, e, aínda que esta situación non se volve producir, as mulleres obteñen de maneira sistemática unha porcentaxe significativamente menor que os seus compañeiros, pero hai que salientar que é a máis proporcional ao número de matriculadas de todas as disciplinas.

Ao pasar revista aos datos relativos aos/ás docentes, comprobamos nestes a menor presenza feminina. No ámbito laboral universitario o número de profesoras representa o 34% do total de profesorado, situación aínda máis acusada se ascendemos na categoría profesional, xa que estas supoñen o 12,91% do total de catedráticos/as de universidade a escala nacional (MEC, 2002-2003). Isto contrasta coa presenza de docentes mulleres en niveis educativos inferiores, principalmente en Educación Infantil, Educación Primaria e Educación Especial, onde as mulleres superan o 75% do total de profesorado no curso 2002-2003, e tamén en Secundaria, aínda que dunha forma máis equilibrada, cunha porcentaxe do 53,70% de mulleres docentes (INE-Instituto da Muller, 2006). Ademais, o mesmo que se constataba en relación co alumnado, tamén se dá no colectivo docente a desproporcionada presenza de mulleres en función do ámbito de coñecemento. A maior presenza feminina está nas carreiras Sociais e Xurídicas (45,40%), seguidas das Experimentais e da Saúde (39%) e Humanidades (38%), coa menor presenza nas titulacións Técnicas, en que as profesoras apenas representan o 21% do total de docentes (MEC, 2002-2003). Nesta liña tamén se comproba que durante o curso 2002-2003 o 40,10% do profesorado nas licenciaturas e o 22,60% nas arquitecturas e enxeñarías son mulleres. Non obstante, hai que sinalar que na última década se produciu unha evolución favorable da presenza das mulleres na docencia universitaria, que era no curso 1990-1991 do 10% nas arquitecturas e enxeñarías e do 25% nas licenciaturas (INE-Instituto da Muller, 2006).

Este fenómeno, segundo o cal se produce un confinamento das mulleres a determinados ámbitos do coñecemento e do saber que observamos tanto a nivel de alumnado como de docentes, coñécese co nome de segregación horizontal (Informe ETAN, 2000). Xunto á discriminación horizontal, destaca a discriminación vertical, en función da cal homes e mulleres ocuparían niveis xerárquicos diferentes, impedindo que as mulleres alcancen as categorías profesionais de maior relevancia (Reskin e Padavic, 1994). Boa mostra diso atopámola no eido xudicial, onde, malia representaren as mulleres o 67% do total de xuíces do noso país, a súa porcentaxe na maxistratura redúcese ao 38,16%; e no ámbito da empresa, onde, ao analizar a presenza das mulleres na presidencia e consello de administración das empresas do IBEX 35 (con cotización en bolsa), as mulleres apenas acapan o 5,41% das presidencias, o 2,56% das vicepresidencias e o 2,88% dos consellos de administración (Instituto da Muller, 2004). En Galicia, na empresa privada, segundo datos de 1993, só o 3,90% das mulleres era xerente dalgunha empresa, a maior parte delas do sector téxtil, pel e calzado. Porén, no ámbito científico, hai unha maior proporción de investigadoras traballando no Centro Superior de Investigacións Científicas en Galicia que no resto das comunidades autónomas, o que pode ser explicado polo tipo de centros existentes en Galicia, que se restrinxen ás Humanidades e á Bioloxía, mentres que non existen centros dedicados á investigación de Ensinanzas Técnicas, o cal reduciría, sen dúbida, a presenza das investigadoras no conxunto do CSIC (Prado *et al.*, 2005).

En relación cos postos directivos no ámbito educativo, compróbase que en Primaria e Secundaria o número de mulleres que ocupan a dirección dos centros é relativamente alto se o comparamos coa empresa privada, aínda que inferior á presenza de mulleres

nestes niveis de ensinanza. Pero, a medida que ascendemos no nivel educativo, a presenza de mulleres nos cargos directivos descende; así, ao chegar a Secundaria, a muller ten a metade de posibilidades de acceder á dirección do centro que os seus compañeiros, sendo a categoría de inspectores a menos feminizada. Así mesmo, nos órganos de dirección das tres universidades galegas non hai ningunha muller reitora. O preocupante é a “naturalidade” con que se afronta esta desigualdade que parece lexitimar a existencia desta asimétrica realidade. Callejo, Gómez e Casado (2004), que a través dun estudo cualitativo analizan a presenza das mulleres na xerarquía do sistema educativo, conclúen que a escasa e desproporcionada presenza das mulleres en postos directivos nos centros escolares españois: “é un tema que apenas aparece entre as preocupacións globais do sistema educativo. Apenas se menciona directamente entre os problemas da escola nin tampouco como unha das demandas centrais do sistema social á escola” (p. 189).

Atopámonos, xa que logo, cunha discriminación a dous niveis: un nivel horizontal e un nivel vertical, segundo a cal as mulleres están confinadas a determinados ámbitos do coñecemento e do saber tradicionalmente considerados femininos, o que se reflicte no seu nivel de presenza en determinadas carreiras e, en consecuencia, en determinados sectores laborais, e asemade están “predestinadas” a non poderen ascender na xerarquía laboral, quedando relegadas aos postos de menor poder e prestixio social nos diferentes sectores públicos e privados, incluído, polo tanto, o ámbito universitario, sen que, e isto é o máis preocupante, non provoque unha “alarma social”.

Así, malia confluíren numerosos factores que colocan a muller nunha boa posición para acceder e ascender dentro do mundo laboral en xeral, e universitario en particular, comprobamos que isto non está ocorrendo. A explicación a esta realidade é complexa e debe buscarse máis alá do mero resultado da elección voluntaria e libre de homes e mulleres por determinadas áreas de coñecemento ou determinados obxectivos e intereses na súa carreira profesional, e mesmo máis alá da simplificación que supón afirmar que as mulleres aínda están infrarrepresentadas nos niveis superiores das carreiras profesionais porque se incorporaron tardiamente aos estudos universitarios e ao mercado laboral.

A falsidade de tales xustificaciónsponse de relevo en dous estudos realizados en Italia e recollidos no Informe ETAN sobre a situación das mulleres no ámbito universitario (2000). Nun destes estudos demóstrase que nos grupos máis novos de docentes que se incorporaron na mesma época á docencia universitaria tamén hai discriminación, pois as catedráticas de menos de 40 anos tan só representan o 10% desa categoría, fronte ao 90% dos seus compañeiros menores desta idade. No outro estudo realizado tamén en Italia con 1.088 investigadores/as do Consello Nacional de Investigación de Italia que accederan ao posto o mesmo ano, demóstrase que unha década despois tan só o 12,80% das mulleres chegara ao posto superior de directora de investigación, fronte ao 26% dos seus compañeiros. Estes traballos poñen de relevo que non é suficiente con que as mulleres teñan a mesma ou mesmo máis capacidade e formación que os seus compañeiros, nin que aumente o número de mulleres tituladas que se distribúan homoxeneamente ao longo da carreira científica, senón que existen un cúmulo de barreiras e dificultades, sutís e moitas veces invisibles, que dificultan o acceso e o ascenso das mulleres na súa carreira profesional.

Figura I.1.



Na mesma liña, un estudo realizado en Suecia por Wenneras e Wold (1997) sobre o proceso de avaliación do Consello Sueco de Investigación Médica para acceder aos postos posdoutorais demostrou que as puntuacións medias das mulleres con igual nivel de produción científica que os seus compañeiros eran inferiores ás destes; concretamente as autoras sinalaron que, comparando unha investigadora cun investigador, ambos de tipo medio, a científica tiña que ser 2,6 veces máis produtiva para que ambos fosen considerados igualmente competentes. Compróbase así que ser home é un “mérito” especialmente valorado no currículo polos tribunais ou avaliadores, na súa maioría homes, que escollen os seus iguais para accederen aos postos de maior relevancia, o que reforza a importancia da paridade nos órganos de selección.

Polo tanto, os mecanismos que dificultan o acceso das mulleres ás posicións máis elevadas da carreira profesional, neste caso universitario, deberanse buscar naqueles indicadores de discriminación sexual subxacente na nosa sociedade que operan a través dos estereotipos de xénero (Barberá, 2005). *As actitudes sexistas e os trazos de personalidade estereotipados polo xénero, así como a influencia destes dous factores na conciliación da vida laboral e familiar* son factores que nos axudan a entender a complexa estrutura de relacións que explican a situación das mulleres no eido laboral e en concreto no de docentes universitarios/as. A continuación facemos unha breve exposición de cada un destes factores.

Figura I.2



2. O sexismo: da hostilidade á ambivalencia

Todas as culturas utilizan as diferenzas biolóxicas (físicas) entre sexos como base para faceren distincións sociais que supoñen a asignación de valores, calidades e normas en función do sexo ao que pertencemos. Este proceso, que comeza no nacemento e se estende ao longo de toda a vida das persoas, coñécese co nome de socialización sexoxenérica, segundo a cal, sobre a base da existencia de dous sexos biolóxicos diferentes (sexo), constrúense as características, trazos e condutas socialmente aceptados para cada un deles (estereotipos de xénero).

Así, a través dos estereotipos de xénero "descritivos" determínanse como "deben ser" os homes e as mulleres (características intelectuais e de personalidade) e a través dos estereotipos de xénero "prescritivos" establécense as condutas ou roles que "deben levar a cabo" cada un (condutas).

En función dos estereotipos "descritivos" especificanse os *aspectos intelectuais* e os *trazos de personalidade*, de xeito que, en relación cos aspectos intelectuais, aos homes "correspóndelles" a ciencia, a razón e a lóxica, e ás mulleres a estética, a sensibilidade e a intuición. En segundo lugar, en relación cos trazos de personalidade, os homes son descritos a través da independencia, a asertividade e a dominancia; e as mulleres, desde a dependencia, a sensibilidade e o afecto. Desta forma, fronte ao "eu" autónomo e independente do home, a muller é identificada cun "eu en relación". A muller socializada baixo o imperativo categórico "serás nai e preocuparaste pola vida e as relacións" (Levinton, 1999) desenvolve o que Gilligan define como "ética do coidado" (1985). Desde unha perspectiva psicanalítica, tamén Levinton (1999) formula que a forte narcisización do apego que se promove nas mulleres condiciona a súa identidade á capacidade de relacionarse, e en consecuencia manter o vínculo cos demais representa a máis eficaz inxección de autoestima.

Esta dicotomía que describe os homes desde a *instrumentalidade*-autonomía e as mulleres desde a *expresividade*-necesidade da relación materializouse nos conceptos opostos de masculino-*agentic* fronte ao feminino-*communal* (Eagly, 1995).

A discriminación que impoñen os estereotipos de xénero "descritivos" entre os sexos xorde cando a diferenza se converte en desigualdade, sendo as características e atribu-

tos masculinos máis valorados que os femininos. Isto demóstrase polo feito de que son máis as mulleres que se atribúen trazos masculinos (máis valorados e de maior status) que os homes que se atribúen trazos femininos (xa que son máis censurados socialmente) (Valcárcel, 1992; Bonilla e Benlloch, 2000).

A través dos estereotipos “prescritivos” condiciónase o tipo de actividades e distribución das ocupacións para cada sexo (Pastor, 2000), de modo que os roles ou papeis asignados para cada sexo se proxectan desde os estereotipos descritivos. Isto implica recoñecer que a existencia de roles ou papeis diferenciados para cada sexo é a consecuencia “natural” de asumir a existencia de características (intelectuais e de personalidade) diferentes, o cal supón considerar os homes cos trazos “necesarios” para posuír o poder e gobernar as institucións socioeconómicas e políticas, xustificando así o poder estrutural masculino, e relegar a muller ao ámbito familiar e doméstico. Así, a asimetría de roles provocou a división do espazo público e privado como ámbitos separados para ambos os sexos, apoderándose o home do espazo público ou político (produtivo) e relegándose a muller ao espazo privado ou doméstico (reprodutivo).

Desta forma, froito dunha sociedade patriarcal, o mundo configúrase en dúas esferas diferenciadas: a masculina e a feminina; en dous submundos non só diferentes, senón subordinados, ou o que é o mesmo: desiguais. A “esfera masculina”, xerarquicamente superior, que constitúe o referencial, a norma; e a “esfera feminina”, xerarquicamente subordinada, que constitúe “o desviado”, o outro.

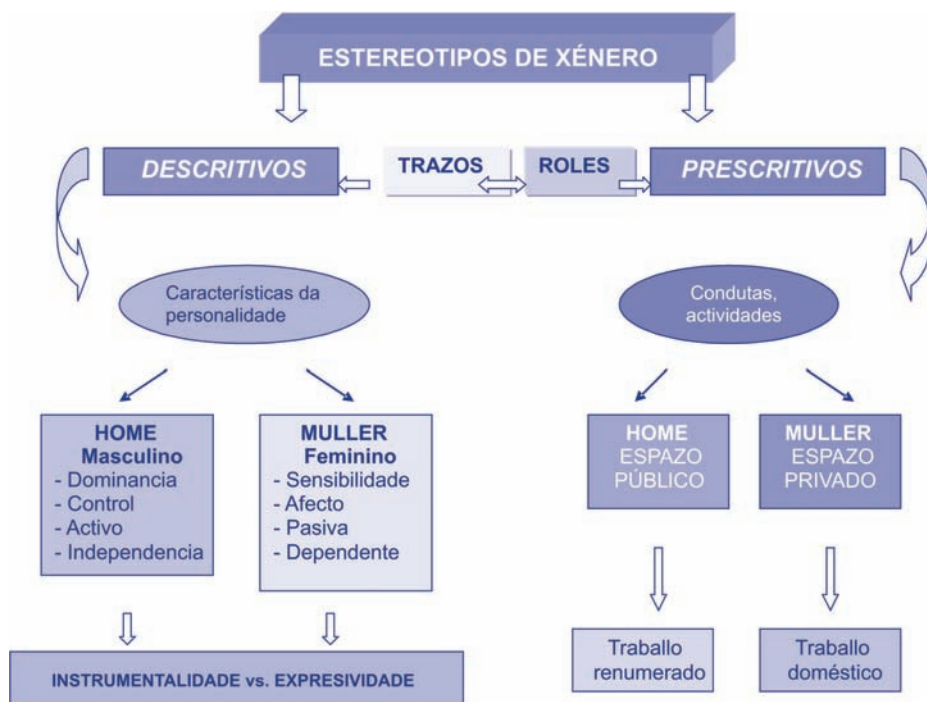
Non obstante, os cambios sociais acontecidos dentro e fóra das nosas fronteiras nas últimas décadas fan insostible o mantemento dunha asimetría tan rixida (home-poder-mundo público fronte a muller-submisión-mundo privado). Así, o acceso á educación e a incorporación da muller ao traballo remunerado fóra do fogar acabaron coa supremacía masculina no mundo público e impuxeron a necesidade de considerar este como un espazo compartido, malia que aínda non desde a igualdade.

Así, a pesar da masiva presenza da muller nos niveis educativos máis altos e os seus bos resultados académicos, isto non se corresponde coas súas condicións laborais, representando apenas o 38,70% da taxa de ocupación en España en 2005, sendo as mulleres inactivas no noso país máis do dobre que os homes inactivos. Destas mulleres “inactivas” o 28,40% dedícanse ás tarefas domésticas. Ademais, acumulan a maior taxa de paro (en 2004 o 14,39%, fronte ao 7,55% dos homes) e a relación entre menor nivel de estudos e taxa de paro é máis marcada. Por último, cómpre destacar tamén que as mulleres que conseguen acceder ao mundo laboral cobran soldos inferiores aos dos seus compañeiros co seu mesmo nivel educativo, cunha brecha salarial que rolda o 30% (Informe RANDSTAD, 2006).

Globalmente, segundo un recente estudo do Instituto da Muller (2006) baseado na entrevista a 2.007 mulleres activas con idades comprendidas entre os 16 e os 64 anos, as mulleres españolas teñen unha alta percepción de inestabilidade e inseguridade laboral (o 52,30% das que teñen un contrato temporal consideran que o seu posto é pouco seguro) e perciben situacións de discriminación no seu traballo (18,60% das mulleres entrevistadas) tales como menores soldos na mesma categoría, dificultade de acceso a postos de menor nivel ou asignación de tarefas menos cualificadas. Outro aspecto que fai especialmente difícil para as mulleres o seu desenvolvemento profesional é o acoso sexual laboral. As entrevistas revelan que no ano 2005 do total de mulleres activas en España o 14,90% sufriu algunha situación de acoso sexual no traballo, independente-

mente de que ela o percibise así (“acoso técnico”), decrecendo ata o 9,90% de mulleres que o percibiron como tal (“acoso declarado”).

Figura I.3.

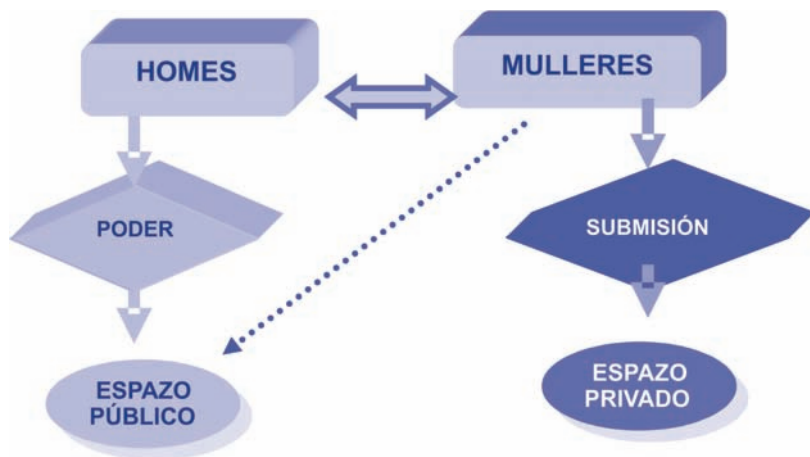


A “resistencia” á igualdade real entre sexos conséntase tamén no eido privado, xa que a entrada da muller no espazo público non se correspondeu co tránsito do home ao espazo doméstico. Así, a transición cara a unha realidade máis equilibrada entre sexos deuse coa entrada da muller no mundo público a custa de reter as súas “obrigas” no mundo privado. E malia haber unha pequena evolución, seguen a ser as mulleres, aínda que traballen fóra de casa, as que asumen as tarefas domésticas en maior medida que as súas parellas, fóra (Lennon e Rosenfield, 1994) e dentro das nosas fronteiras (Instituto da Muller, 2005). Parece que a maneira de compensar o esforzo e dedicación que require a incorporación da muller ao ámbito laboral non se produce compartindo as cargas intrafamiliares coas súas parellas, senón diminuíndoas. En primeiro lugar, demorando o nacemento dos fillos/as e, en segundo lugar, reducindo o número. Neste sentido, en España a media de idade das mulleres no nacemento do primeiro fillo/a está en 29 anos, incrementándose en 4 anos desde 1975 (Cantalapiedra e Panizo, 2002). Ademais, España, xunto con Italia, acaparan os índices de natalidade máis baixos do mundo, cunha media de 1,34 e 1,36 fillos/as por muller respectivamente, e é precisamente España un dos países en que a diminución desta porcentaxe foi máis drástica, pois xunto con Irlanda (3,93) aglutinaba o maior índice de natalidade hai tres décadas (2,86) (Cantalapiedra e Panizo, 2002). E as renuncias familiares das mulleres incrementanse a medida que estas ascenden pola escaleira do poder. No seu traballo con mulleres direc-

tivas, Barberá (2001) constata que aproximadamente a metade non ten fillos/as e un número equivalente non ten parella estable.

Un dato a destacar é que nas familias españolas en que as mulleres traballan e non hai un repartimento equitativo das tarefas e responsabilidades, a maneira que teñen estas mulleres de compensaren a sobrecarga é a través da axuda doutras mulleres (empregadas de fogar), aínda que é difícil identificar o número, xa que unha gran porcentaxe de mulleres desempeña este traballo de forma irregular; de feito, estímase que o 30% do total de traballadores irregulares en España o son na actividade de empregadas domésticas (UGT, 2004).

Figura I.4.



Atopámonos, xa que logo, ante unha nova realidade caracterizada pola existencia dun espazo público compartido, pero que, porén, aínda non é igualitario; e dun espazo privado no que non se produciu o “transvasamento masculino”, co consecuente aumento de responsabilidades, tarefas e, en xeral, “sobrecargas” que a muller ha de afrontar no seu día a día. É dicir, prodúcese unha forte resistencia dos homes a asumir as súas responsabilidades no ámbito familiar-privado, que deriva consecuentemente nas dificultades que atopan as mulleres á hora de compatibilizaren as súas responsabilidades familiares e laborais, persistindo así a discriminación dunha forma moito máis sutil e implícita, cunha falsa sensación de igualdade.

En definitiva, a realidade desigual e asimétrica para os sexos foise maquillando nas últimas décadas, nas que se desdubxan as súas formas máis discriminatorias e sexistas, que xa non son “politicamente correctas”, cara a formas máis sutís e encubertas coas que seguir mantendo a xerarquía entre os sexos, o que non supuxo un verdadeiro CAMBIO ESTRUCTURAL, de maneira que as relacións entre os sexos seguen condicionadas polas asimetrías que impoñen os estereotipos de xénero que teñen as súas raíces no paradigma patriarcal, un legado do que non logramos desprendernos.

O sexismo moderno

Para identificar a visión máis tradicional do sexismo, hai que remontarse ás achegas de Allport (1954), quen o define como un prexuízo cara ás mulleres, entendendo este como unha actitude de hostilidade e aversión, de modo que esta primeira aproximación ao concepto de sexismo está connotado por avaliacións negativas que supoñen un tratamento desigual e prexudicial cara ás mulleres, e coñécese hoxe en día como sexismo explícito (*overt sexism*) (Benokraitis e Feagin, 1986, 1995), porque é facilmente detectable, visible e observable; ou vello sexismo (*old-fashioned sexism*) (Swin, Aikin, Hall e Hunter, 1995), xa que este tipo de sexismo se apega ao mantemento de roles tradicionais para homes e mulleres.

Pero, se entendemos o sexismo exclusivamente como unha actitude negativa cara ás mulleres, é difícil manter a súa existencia nas sociedades máis desenvolvidas (Expósito, Montes e Palacios, 2000). Así, actualmente compróbase que as manifestacións sexistas nas sociedades occidentais se están recanalizando cara a novas formas máis encubertas e sutís de expresión que se seguen a caracterizarse por un tratamento desigual e prexudicial cara ás mulleres (*sexismo covert*). A formación desta nova “cara” do sexismo discorreu de maneira paralela á evolución das actitudes racistas (Gaertner e Dovidio, 1986; Katz, Wackenhut e Hass, 1986; McConahay, 1986; Sears, 1988; Pettigrew, 1989 e Rueda e Navas, 1996).

Figura I.5.



De feito, entre as achegas máis destacables en relación co novo sexismo atópase a de Swin e colaboradores (1995), que o definen como sexismo moderno (*modern sexism*) e que fundamentan nos mesmos alicerces propostos por Sears (1988) para conceptualizar o racismo moderno, adaptados ás relacións entre sexos: 1) negación da discriminación, 2) antagonismo ante as demandas que fan as mulleres, e 3) resentimento acerca das políticas de apoio que conseguen. Paralelamente a esta conceptualización, Tougas e colaboradores (1995) introducen o concepto de *neosexismo*, que o definen como a manifestación dun conflito entre os valores igualitarios xunto aos sentimentos negativos residuais cara ás mulleres. Este sexismo, aínda que está en contra da discriminación aberta contra as mulleres, considera que estas xa acadaron a igualdade e que non necesitan ningunha medida política de protección, impedindo con iso a igualdade real.

En conclusión, a comprensión da nova cara do sexismo, identificado como sexismo moderno ou neosexismo, artículase desde unha dimensión social (público-laboral), desde unha perspectiva máis sutil e encuberta e, con iso, máis perniciosa para os obxectivos de igualdade. Isto supón que, amparados na suposta igualdade entre os sexos, se impidan as accións positivas que propiciarán a igualdade real na esfera pública. Trátase dun sexismo que, en calquera caso, non é alleo aos presupostos que nutriron de contido o sexismo máis tradicional (Spence e Hall, 1997).

Sexismo ambivalente

Na conceptualización do sexismo moderno recollida das formulacións feitas por Swin e colaboradores (1995) e do neosexismo de Tougas e colaboradores (1995), prímase a dimensión social (público-laboral) e, con iso, a consideración dos sexos como grupos homoxéneos en conflito. Isto supón asumir que a superación do sexismo virá dada pola superación da asimetría social entre os sexos, é dicir, a igualdade obxectivada e real no ámbito público, que supón superar as barreiras que frean o avance da muller. Estes presupostos desenvólvense, como vimos, en sintonía coa forma de abordar as desigualdades provocadas por outros elementos de diferenciación como é a raza.

Pero, a diferenza das categorizacións feitas en función da raza, etnia ou cultura, entre as que se pode asumir unha clara independencia entre os membros dos distintos colectivos, as relacións entre sexos encóntranse necesariamente connotadas tamén por relacións de dependencia. Precisamente, a complexa trama de relacións de dependencia e independencia fai das relacións entre sexos unha realidade diferente e singular, con elementos non compatibles cos presentes no resto das relacións intergrupais. Polo tanto, para maximizar a comprensión do sexismo moderno debe recoñecerse esta singularidade relacional entre os sexos. Isto supón recoñecer que as actitudes cara aos sexos serán o resultado destas forzas diverxentes de independencia e autonomía no contexto social (público-laboral) coas forzas converxentes de dependencia e heteronomía no ámbito relacional. Este recoñecemento propiciou o desenvolvemento da máis recente e novidosa teoría sobre o sexismo moderno.

Figura I.6



A teoría do *sexismo ambivalente* de Glick e Fiske (1996) é a primeira que recoñece a necesidade de situar na comprensión do novo sexismo a *dimensión relacional*, sexismo que se operativiza coa presenza de dous elementos con cargas afectivas antagónicas: positivas e negativas (Glick e Fiske, 1996; 2000; 2001), dando lugar a dous tipos de sexismo vinculados: *sexismo hostil* e *sexismo benevolente*.

O *sexismo hostil* é unha ideoloxía que caracteriza as mulleres como un grupo subordinado e inferior e lexítima o control social que exercen os homes. Pola súa parte, o *sexismo benevolente* baséase nunha ideoloxía tradicional que idealiza as mulleres como esposas, nais e obxectos románticos (Glick *et al.*, 1997), e tamén é sexista, dado que presupón a inferioridade das mulleres, xa que este sexismo recoñece e reforza o patriarcado, pois considera que as mulleres necesitan dun home para que as coide e protexa. Pola súa vez, utiliza un ton subjectivamente positivo con determinadas mulleres, as que asumen roles tradicionais, como criaturas puras e maravillosas cuxo amor é necesario para que un home estea completo.

No sexismo hostil, ás mulleres atribúenselles características polas que son criticadas; no sexismo benevolente, características polas que son valoradas, especialmente vinculadas á súa capacidade reprodutiva e maternal. En definitiva, unha visión estereotipada da muller tanto no seu ton máis hostil, avaliada negativamente como “inferior”, como no seu ton máis benevolente, avaliada positivamente como “diferente”, pero supeditada a determinadas “funcións” tales como as de nai e esposa. Ademais, o sexismo benevolente axuda ao sexismo hostil, permitíndolles aos homes sexistas ser benefactores das mulleres que se adaptan aos estereotipos do seu xénero e que cumpren correctamente os seus roles de boas esposas e nais, sen traspasar os límites destas funcións, e con iso “desculpar” a súa hostilidade. Este sexismo benevolente suscita condutas prosociais de axuda ou protección cara ás mulleres.

A dimensión máis hostil comparte co sexismo tradicional o seu ton afectivo negativo. Pola súa parte, a dimensión máis benevolente, que despreza un ton afectivo positivo, non é en realidade algo novo; de feito, este reflíctese na ética das relixións cristiás, de tan longa tradición nos países máis occidentais. Nestas transmítese a visión das mulleres como débiles criaturas que han de ser protexidas e, ao mesmo tempo, colocadas nun pedestal no que se adoran os seus roles “naturais” de nai e esposa, dos que non se debe extralimitar. Nun recente estudo en colaboración con Peter Glick (Glick, Lameiras e Rodríguez, 2003) cunha mostra de 1.003 galegos/as con idades comprendidas entre 18 e 65 anos, confírmase que as persoas máis relixiosas son precisamente as que se adscriben a actitudes máis benevolentes. De modo que as actitudes transmitidas pola igrexa católica en relación cos sexos reforza unha ideoloxía sexista benevolente que lexítima a desigualdade de xénero, ao mesmo tempo que comprobamos que o nivel educativo correlaciona negativamente coas actitudes sexistas, demostrando a importancia da educación na erradicación das desigualdades de xénero.

En definitiva, o realmente novidoso da teoría proposta por Glick e Fiske (1996, 2001) é a combinación indisoluble das formas hostil e benevolente das actitudes cara ás mulleres que representarían as formas de sexismo máis modernas e que conforman o sexismo ambivalente, que abrolla do recoñecemento da dimensión relacional-dependente entre os sexos como eixe articulador.

Os enfoques teóricos relativos ao sexismo máis moderno na súa concreción ambivalente atopan apoio empírico. Os estudos confirman a existencia dun sexismo ambivalente,

resultado da combinación de dous tipos de sexismo: sexismo hostil e sexismo benevolente, pedra angular da teoría formulada por Glick e Fiske (1996). E esta confirmación empírica, inicialmente achegada polos propios autores, é posteriormente reafirmada en investigacións paralelas (Eckes e Six, 1999; Mladinic *et al.*, 1998; Expósito *et al.*, 1998).

Se recoñecemos que o sexismo ambivalente cara ás mulleres, tanto na súa vertente hostil como benevolente, mantén a muller nun lugar asimétrico e xerarquicamente inferior ao do home, é esperable que sexan eles os que se adscriban a tales actitudes en maior medida, algo que confirman sistematicamente os estudos levados a cabo ata a data dentro (Lameiras, Rodríguez e Sotelo, 2001; Moya e Expósito, 2000) e fóra das nosas fronteiras (Glick e Fiske, 1996; Glick *et al.*, 2000; Masser e Abrams, 1999, Ekehamar, Akrami e Araya, 2000). As actitudes sexistas benevolentes, polo seu carácter sutil e encuberto, son máis difíciles de identificar e, xa que logo, máis perniciosas na consecución dunha igualdade real.

Así, fronte ao vello sexismo, caracterizado polo seu ton afectivo negativo cara ás mulleres, “politicamente incorrecto” e rudo, hoxe inaceptable nas sociedades occidentais democráticas, vaise configurando un novo sexismo, un sexismo moderno baseado en formas máis sutís e implícitas de discriminación. Este novo sexismo caracterízase por rexeitar as medidas políticas que favorecen a incorporación da muller ao mundo laboral en condicións de igualdade, articulándose polo tanto a partir dunha dimensión público-laboral, así como por presentar unha ambivalencia que combina actitudes sexistas hostís e benevolentes cara ás mulleres, articuladas desde unha dimensión interpersonal. A cara hostil deste sexismo comparte co vello sexismo o seu ton afectivo negativo, mentres que a cara benevolente do sexismo utiliza un ton afectivo positivo dirixido só cara a aquelas mulleres que cumpren as súas funcións de nais e esposas e que non “transgreden” os estereotipos impostos ao seu xénero. Esta complexa rede de forzas de independencia-dependencia e autonomía-heteronomía configura o actual panorama de discriminación sexista, que continúa perpetuando a xerarquización entre sexos, poñendo no cumio a superioridade masculina e a subordinación do feminino. Neste sentido, para acadar a igualdade real, cómpre superar, polo menos, dúas grandes limitacións: que a sociedade en xeral recoñeza o carácter construído e arbitrario dos estereotipos de xénero, e que as mulleres –e non só os homes– recoñezan o carácter sexista que tamén ten o polo benevolente a pesar do seu ton afectivo positivo.

3. Trazos instrumentais e expresivos estereotipados polo xénero

Tal e como xa sinalamos, o sexismo por medio dos estereotipos de xénero, neste caso descritivos, modula os atributos intelectuais e os trazos de personalidade que se consideran “disponíbles” e “adequados” para cada sexo, que centraron as investigacións sobre xénero.

Os termos instrumental e expresivo propostos en 1955 por Pearson e Bales fan referencia a características ou trazos psicolóxicos asociados de forma diferencial para cada sexo nun grupo cultural determinado (Eagly, 1995), e que mesmo se manteñen para unha maioría de grupos representando trazos panculturais (Williams *et al.*, 1999). En definitiva, a través destes trazos enfróntase a maior asertividade, actividade, competitividade e agresividade, que se consideraron prototípicas dos homes, á maior emocionalidade, tenrura, ansiedade e sociabilidade coas que se caracterizou tradicionalmente as mulleres. Os trazos instrumental e expresivo foron utilizados amplamente como equipa-

rables e representativos das dimensións de masculinidade-feminidade (Bem 1974), algo co que non todos están de acordo, como veremos (Spence, 1993). Tres grandes momentos caracterizaron a conceptualización e, en consecuencia, a medida destes trazos.

O primeiro momento represéntao o test de masculinidade e feminidade proposto por Terman e Miles (1936), formado por un conxunto de items que permitían diferenciar claramente mulleres e homes como polos opostos dunha mesma dimensión.

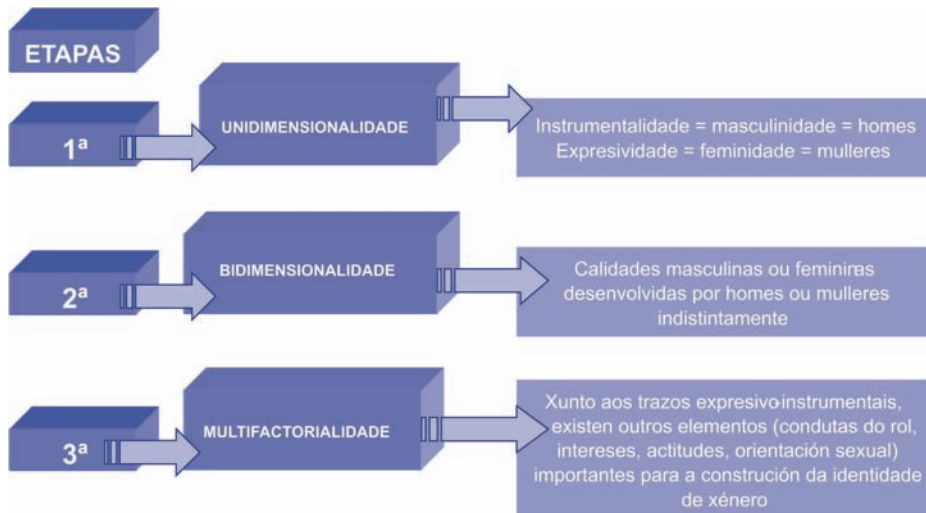
O segundo momento farase posible grazas ás críticas de Constantinople (1973) á unidimensionalidade da escala e que culminan coa defensa da bidimensionalidade. A partir deste momento empézase a considerar a posibilidade de que o xénero feminino fronte ao masculino non sexan polos opostos dunha mesma dimensión, senón construtos separados e independentes. A achega máis significativa deste segundo momento vaiña representar Bem (1974) co seu modelo de androxinia, que tivo unha grande aceptación ao considerar que os trazos instrumental-expresivos non están condicionados ao sexo e, polo tanto, poden ser expresados indistintamente por homes e mulleres, e, o que é máis interesante, de forma compatible, é dicir, tanto homes como mulleres poderían mostrar trazos asociados tradicionalmente a cada sexo e esa capacidade de compatibilizalos daríalle ao suxeito as mellores destrezas psicolóxicas e as máis adaptativas. De modo que a través deste concepto se intenta minimizar o determinismo das características biolóxicas na construción do xénero, de maneira que, independentemente do sexo biolóxico, as persoas poderían desenvolver “calidades” masculinas ou femininas, e serían precisamente aquelas persoas que foran capaces de desenvolver ambas as que alcanzarían a súa maior funcionalidade práctica e, con iso, un maior axuste psicolóxico, o que non estivo exento de controversia e foi cuestionado por estudos máis recentes nos que se vincula o maior axuste ao despregamento de trazos instrumentais.

A achega de Spence representa o terceiro paso coa conceptualización multifactorial. Así, Spence (1993) propón na súa teoría da Identidade de Xénero Multifactorial que as distintas categorías de actitudes, trazos, intereses, preferencias e condutas que diferencian os homes e as mulleres nunha cultura dada non contribúen a un único factor subxacente, senón a un número de factores independentes. E suxire a existencia de catro dominios críticos que habería que ter en conta: 1) a identidade de xénero que fai alusión ao sentido básico de masculinidade e feminidade que un ten; 2) trazos de personalidade instrumentais e expresivos, que están asociados estereotipicamente cos homes e as mulleres nas sociedades occidentais; 3) os intereses relacionados co xénero, condutas de rol e actitudes en relación cos dereitos dos homes e as mulleres; e, finalmente 4) a orientación sexual. En definitiva, a perspectiva multifuncional formula que xunto aos trazos expresivos fronte aos instrumentais existen outros elementos como son as condutas de rol, os intereses e as actitudes que tamén son importantes para a construción da identidade de xénero (Aube *et al.* 1995). Desta maneira, o modelo multifactorial recoñece que as mulleres e os homes son moito máis heteroxéneos e diversos que o que suxire o modelo bidireccional do xénero e representa o *new look* dos estudos máis recentes (Koestner e Aube, 1995).

O Bem Sex Role Inventory (BSRI) (Bem, 1974) e o Personality Attributes Questionnaire (PAQ) (Spence *et al.*, 1974), publicados no mesmo ano, representan as dúas escalas máis utilizadas para medir trazos de personalidade estereotipados polo xénero (Twenge, 1997). Así, os items tanto do BSRI como do PAQ adscritos á dimensión de Masculinidade (M) describen trazos socialmente considerados como máis desexables para os homes ou tipicamente masculinos: trazos “instrumentais” como asertividade e independencia.

Pola súa parte, a escala de Feminidade (F) describe trazos socialmente desexables para as mulleres ou tipicamente femininos: trazos “expresivos” tales como entender os demais e ser cariñosa.

Figura I.7.



A través das dez investigacións revisadas por Lenney (1991) compróbase a relación significativa entre as escalas M e F do BSRI e do PAQ. No estudo de Vergara e Páez (1993) móstrase que ambos os instrumentos son independentes dos nesgos de desexabilidade social (tendencia a dar unha imaxe positiva de si mesmo/a) e aquiescencia (tendencia a contestar afirmativamente independentemente do signo da pregunta), con índices de fiabilidade altos ou moderadamente altos, aínda que se comproba unha maior validez dimensional do PAQ, o que tamén se demostra no estudo de Lenney (1991). Por tales motivos, neste estudo recórrase á dita escala para avaliar as dimensións de expresividade/instrumentalidade do colectivo de docentes universitarios/as (véxase capítulo 4).

Os conceptos de “masculinidade” e “feminidade” non estiveron exentos de controversia polas dificultades de condensar nunha única medida psicolóxica a vinculación directa co sexo biolóxico, así que xa desde 1978 Spence e Helmreich abandonan eses conceptos por etiquetas máis descritivas como *instrumentalidade* e *expresividade*, reservando as etiquetas de masculinidade e feminidade para describir a identidade de xénero, máis global, á que cada persoa se autoadscribe. Unha proba da inadecuación de utilizar os conceptos de masculinidade e feminidade para identificar o que miden tanto a escala BSRI como o PAQ é, segundo Spence e Buckner (2000), a ausencia de correlación entre estas escalas con aquelas que miden actitudes cara aos sexos, aínda que Spence e Buckner (2000) subliñan que, en caso de que existise algunha relación, deberían ser mutuamente congruentes. É dicir, que, se existise relación, os homes que asumen trazos máis instrumentais serían, á súa vez, os que asumirían actitudes máis sexistas, e, pola súa parte, as mulleres que se definen con trazos expresivos serían as que asumirían as actitudes máis sexistas, o que non se comproba empiricamente (Spence e Buckner, 2000; Lameiras *et al.*, en prensa).

Se o binomio de trazos instrumental-expresivos, aínda que desenvolvidos seguindo un modelo de xénero, non representan dominios exclusivos adscritos a cada sexo nin representan dimensións máis amplas e complexas da masculinidade e feminidade, sería lóxico esperar que estes evolucionasen seguindo a pauta dos cambios sociais que caracterizaron as últimas décadas, dentro dos que destaca como máis significativo a masiva incorporación das mulleres ao eido laboral. Os resultados da metaanálise levada a cabo por Twenge (1997), na que se analizan os cambios nos trazos instrumentais e expresivos medidos a través do BSRI e PAQ nas tres últimas décadas, mostran que as mulleres reportan unha maior presenza de trazos instrumentais á hora de describirse, igual que os homes melloraron no nivel de expresividade, aínda que estes cun incremento menor. Así, a muller chega a desenvolver o nivel de instrumentalidade dos homes, retendo ao mesmo tempo características máis expresivas (Spence e Buckner, 2000, pero os homes non chegan ao nivel de expresividade das mulleres.

Estes resultados encóntranse en sintonía cos cambios acontecidos na distribución asimétrica dos espazos público e privado para os sexos, que xa se comentaron, en función dos cales as mulleres se incorporaron ao mundo público desenvolvendo así habilidades útiles para despregar no citado espazo, ao mesmo tempo que “reteñen” as súas obrigas no privado non compartidas de forma equilibrada, o que as leva a manteren os seus trazos expresivos en maior nivel que os seus compañeiros. Neles a “deprivación” en trazos expresivos quizais sexa o reflexo de non ter realizado o seu “transvasamento” equivalente ao mundo privado.

Figura I.8.



En definitiva, os estereotipos de xénero “describen” e “impoñen” as características de personalidade que deben asumir homes e mulleres como representantes dun determinado sexo. Os trazos instrumentais e expresivos, inicialmente equiparados aos construtos máis amplos de masculinidade e feminidade, fóronse convertendo en meras etiquetas descritivas que poden extrapolarse a ambos os sexos, o que vén demostrar unha vez máis que homes e mulleres non constitúen dous grupos heteroxéneos enfrontados, senón que son individuos únicos que asumen uns ou outros trazos independentemente do seu sexo. Neste sentido, nas últimas décadas as mulleres foron máis proclives a adquiriren trazos instrumentais, á vez que manteñen os seus trazos expresivos, reflexo da súa incorporación ao ámbito laboral e compromiso co ámbito privado-doméstico, mentres que os homes se mostran deprivados dun nivel equivalente de trazos expresivos de forma congruente coa non asunción da súa cota de responsabilidade no ámbito privado. Prodúcese, polo tanto, unha evolución dos trazos de personalidade estereotipados polo xénero, maioritariamente representada polas mulleres, o que de novo pon de relevo que aínda non existe neste sentido unha igualdade real.

4. O conflito traballo-familia

Tal como se expuxo, as actitudes sexistas e os trazos de personalidade estereotipados polo xénero configuran unha complexa estrutura de crenzas e interaccións que, sen dúbida, van influír na conciliación da vida laboral e familiar para mulleres e homes.

Coa masiva incorporación das mulleres ao mercado laboral nas últimas décadas do século XX, o ámbito público deixa de ser dominio exclusivo dos homes. Xorden así para esta “nova” muller e para o seu compañeiro “novos” conflitos á hora de compatibilizar as demandas que se producen en ambos os espazos. De feito, o conflito prodúcese cando os roles familiares e laborais son nalgunha medida incompatibles (Greenhaus e Buetell, 1985); e esta relación pode ser de feito bidireccional (Aryee *et al.*, 1999, Carlson *et al.*, 2000 e Kossek *et al.*, 1998), o que supón que pode haber un tipo de conflito que podería definirse como conflito traballo-familia, que implica que as demandas que xera o traballo se mostran incompatibles coas demandas que xera a familia; pero tamén outro tipo de conflito denominado familia-traballo que implica que son as demandas xeradas desde a familia as que poden interferir co traballo ¿Pero que inflúe na asunción dun ou doutro conflito?

Seguindo a argumentación de Cooke e Rousseau (1984), canto máis importante é un destes dominios para un individuo, máis tempo e enerxía a persoa investirá nel, o que implica que menos tempo e enerxía investirá en calquera outra actividade. Así, o conflito será maior desde o dominio máis saínte para a identidade da persoa (Apperson *et al.*, 2002), e xa que as mulleres foron tradicionalmente socializadas para desenvolverse no ámbito privado (familiar), *sería esperable un maior nivel de conflito familia-traballo nestas*, froito de incorporar a aquelas funcións as súas “novas” tarefas laborais. De feito, os estudos recentes suxiren que as mulleres lle seguen outorgando unha maior importancia ao rol familiar e dedicando máis tempo ás tarefas domésticas (Cinamon e Rich, 2002). En España, en concreto, as mulleres dedícanlle máis do dobre de tempo ao traballo no fogar e coidado dos/as fillos/as que as súas parellas, sendo os homes de Cantabria e Galicia os que dedican máis tempo aos labores do fogar (INE, 2002-2003). Constatase tamén que en España un 56,9% das mulleres exerce a función de ama de casa cun marido que traballa fóra do fogar, fronte a unha media europea de 37,9%. Ademais desta porcentaxe, o 19,7% das parellas está satisfeita con esta situación, fronte ao 13,2% da media europea (OECD, 2001).

Non obstante, un estudo recente (INE-Instituto da Muller, 2006) advirte que a idade do matrimonio se atrasou nas mulleres dos 24,3 anos en 1975 aos 28,9 en 2002. Nesta liña, compróbase que casar lle afecta seriamente á muller e non así ao seu compañeiro, xa que o 43,8% das mulleres españolas non traballou despois do matrimonio, fronte ao 0,4% dos homes (CIS, 2003). Outro estudo a nivel europeo destaca que só arredor do 20-25% das mulleres españolas que casan permanecen no seu emprego despois de contraeren matrimonio (Rubery *et al.*, 1998). Da mesma forma, o impacto da maternidade e da paternidade é significativamente diferente, afectando moi seriamente á taxa de emprego feminino. Así, pásase dunha taxa global de emprego feminino do 54,6% entre os 25 e 54 anos, a unha taxa do 47,6% en presenza dun fillo/a e dun 43,3% en presenza de dous ou máis fillos/as (OECD, 2001). Un estudo do CIS (2003) corrobora este aspecto, advertindo que, mentres a taxa de emprego masculino non se ve afectada pola presenza de fillos/as en idade preescolar, a porcentaxe de mulleres que non traballan nesta situación familiar é do 55,9%. O Informe Randstad (2006) conclúe que o 40% das mulleres valoran de forma máis positiva a vida familiar que a laboral.

Por outro lado, xa que os homes foron maioritariamente socializados para desenvolverse no ámbito público (laboral), *sería esperable un maior nivel de conflito traballo-familia*, xa que as demandas laborais limitarían o desempeño das tarefas familiares. Recentes estudos sinalaron que a centrabilidade do traballo en España é marcadamente masculina, cun 13% de mulleres españolas casadas que o colocan no centro das súas vidas, fronte a un 44% de homes (Hakin, 2004).

Esta base argumental foi identificada como o *dominio de saliencia*, en función do cal se predí que o dominio familiar é unha maior fonte de conflito para as mulleres e o dominio de traballo para os homes. Porén, os estudos máis recentes non confirman estes presupostos (Apperson *et al.*, 2002), incluso en mostras non occidentais (Carikei, 2002; Cinamon e Rich, 2002). Para Cinamon e Rich (2002) a posible explicación destes aparentemente contraditorios resultados é que as mulleres non perciben o conflito familia-traballo, pois o feito de que a familia, o dominio percibido como máis importante para moitas, interfira co traballo é visto como algo “natural” e esperado, pero cando é o traballo o que interfere co adecuado desempeño do rol familiar é percibido como menos tolerable e, en consecuencia, considerado un conflito.

Considerar o traballo como a principal fonte de conflito tanto para homes como para mulleres representa o que se denominou *dominio de flexibilidade* e encontrou maior apoio empírico. Os estudos formulan que é o dominio laboral, máis ríxido e inflexible que o dominio familiar, o que representa a maior fonte de conflito para ambos os sexos (Carikei, 2002; Cinamon e Rich, 2002). E aínda que hai estudos que mostran que son as mulleres as que manifestan maiores niveis de conflito traballo-familia (Duxbury, L. *et al.*, 1994 e Simon, R.W., 1995), estudos máis recentes están mostrando a ausencia de diferenzas significativas entre sexos (Blanchar-Fiels *et al.*, 1997; Duxbury e Higgins, 1991; Frone e Rice, 1987 e Wallace, 1997).

Así, se asumimos o dominio de saliencia, estamos asumindo a influencia dos tradicionais estereotipos de xénero que operan a través da socialización, ao seren as mulleres, socializadas tradicionalmente na responsabilidade do ámbito familiar, as que presentarán máis conflito familia-traballo, fronte aos homes, tradicionalmente socializados nas súas responsabilidades do eido público, e que, por tanto, experimentarán en maior medida o conflito traballo-familia.

Por outro lado, se asumimos o dominio de flexibilidade, segundo o cal o traballo é a principal fonte de problemas tanto para homes como para mulleres, ponse de relevo a necesidade de considerar o colectivo de homes e mulleres como grupos heteroxéneos, e de incorporar novas variables a través das que diferenciar e segregar cada un dos sexos para determinar baixo que circunstancias e en presenza de que variables se activa o conflito traballo-familia.

II. PARTE EMPÍRICA.
BLOQUE II:
O SISTEMA UNIVERSITARIO GALEGO (SUG)
DESDE UNHA PERSPECTIVA DE XÉNERO

II. O Sistema Universitario Galego (SUG) desde unha perspectiva de xénero

A Comunidade Autónoma galega está formada polas provincias da Coruña, Lugo, Ourense e Pontevedra, conta con 2.751.094 habitantes e ten unha extensión xeográfica de 29.575 km² segundo datos do Instituto Galego de Estatística.

O sistema universitario galego (SUG), como pode observarse na táboa 1, está formado por tres universidades cos seus respectivos campus: a máis antiga é a Universidade de Santiago de Compostela, e as máis recentes a Universidade da Coruña e a Universidade de Vigo.

A Universidade de Santiago de Compostela, fundada en 1495 e localizada en Santiago de Compostela (provincia da Coruña), dispón de dous campus en Santiago de Compostela (Campus Norte e Campus Sur) e dun Campus en Lugo con diversas instalacións.

A Universidade da Coruña, creada en 1989 xunto coa de Vigo, está localizada na provincia da Coruña e dispón de catro campus nesta mesma provincia (Campus da Zapateira, Campus de Riazor, Campus de Elviña e Campus de Oza) e de dous en Ferrol (Campus de Esteiro e Campus de Serantes).

Finalmente, a Universidade de Vigo está situada na provincia de Pontevedra, concretamente na localidade de Vigo. Dispón de Campus en Vigo (Vigo cidade e Marcosende), en Pontevedra cidade (Campus de Pontevedra) e en Ourense cidade (Campus de Ourense).

Táboa II.1. Total de universidades galegas cos seus respectivos campus

SISTEMA UNIVERSITARIO PÚBLICO GALEGO			
	UNIVERSIDADE DA CORUÑA	UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA	UNIVERSIDADE DE VIGO
CAMPUS UNIVERSITARIOS	A CORUÑA Campus da Zapateira Campus de Riazor Campus de Elviña Campus de Oza FERROL Campus de Esteiro Campus de Serantes	SANTIAGO DE COMPOSTELA Campus Norte Campus Sur LUGO Campus de Lugo	VIGO Campus Vigo- Marcosende PONTEVEDRA Campus de Pontevedra OURENSE Campus As Lagoas
TOTAL	6 campus	3 campus	3 campus

A continuación na figura 1 pode observarse o mapa da Comunidade Autónoma galega, no que queda representado a situación das tres universidades e dos seus respectivos campus.

FIGURA II. 1: SITUACIÓN XEOGRÁFICA DAS TRES UNIVERSIDADES GALEGAS



Na táboa 2¹ detállanse as titulacións ofertadas polas tres universidades galegas, distribuídas por áreas de coñecemento. Na Universidade de Santiago de Compostela, das 68 titulacións ofertadas, a maioría pertencen ás áreas de Ciencias Sociais e Xurídicas e de Ciencias Experimentais e da Saúde, con porcentaxes do 38,2% e do 23,6%. Séguenlle as Humanidades, cun 20,6%, e as Ensinanzas Técnicas, cun 17,6%.

Na Universidade da Coruña predominan as titulacións das áreas de Ensinanzas Técnicas e de Ciencias Sociais e Xurídicas, cunhas porcentaxes do 39,6% e do 33,3% respectivamente; séguenlle as Ciencias Experimentais e da Saúde, cun 14,6%, e as Humanidades, que representan un 12,5% do total das titulacións.

¹ Todos os datos fan referencia ao curso 2003-2004, ano en que se desenvolve o traballo de campo que se expón na segunda parte deste traballo.

Finalmente, na Universidade de Vigo, do total das 45 titulacións ofertadas, o 42,2% pertencen á área de Ciencias Sociais e Xurídicas, seguidas polas Ensinanzas Técnicas, cun 29%, e polas Ciencias Experimentais e da Saúde, cun 15,5%. As Humanidades son as que menos porcentaxe aglutinan, cun 13,3%.

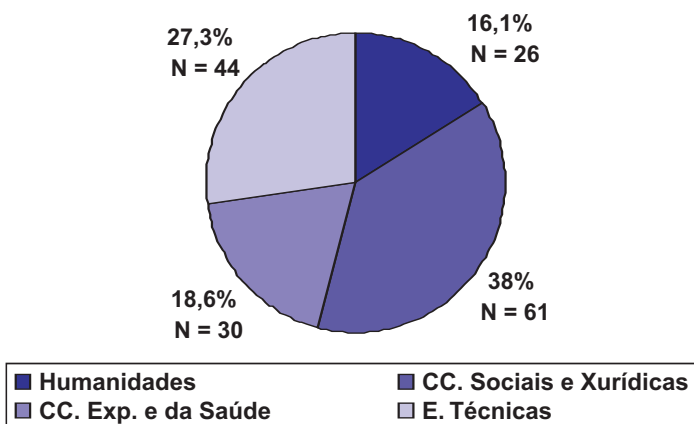
Táboa II.2. Titulacións distribuídas por áreas de coñecemento nas tres universidades galegas

	UNIVERSIDADE DA CORUÑA		UNIVERSIDADE DE SANTIAGO		UNIVERSIDADE DE VIGO	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
HUMANIDADES	6	12,5	14	20,6	6	13,3
CIENCIAS SOCIAIS E XURÍDICAS	16	33,3	26	38,2	19	42,2
CIENCIAS EXPERIMENTAIS E DA SAÚDE	7	14,6	16	23,6	7	15,5
ENSINANZAS TÉCNICAS	19	39,6	12	17,6	13	29
TOTAL	48	100	68	100	45	100

Do total das 161 titulacións ofertadas polo SUG, e tal e como se pode observar no gráfico 1, o 38% corresponde ás Ciencias Sociais e Xurídicas, seguido do 27,3% das Ensinanzas Técnicas. Pola súa parte, as Ciencias Experimentais e da Saúde e as Humanidades aglutinan o 18,6% e o 16,1% respectivamente do total das titulacións.

Gráfico II.1. Distribución de titulacións ofertadas no SUG por áreas de coñecemento

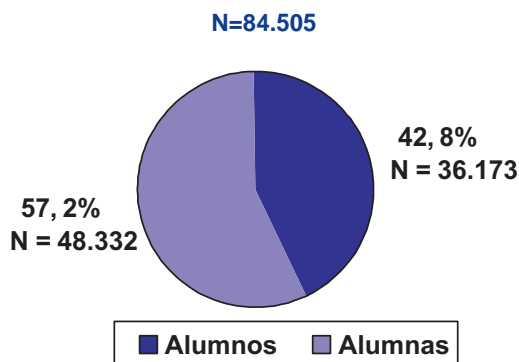
N = 161



I. Alumnas e alumnos do SUG

Como se mostra no gráfico 2, as tres universidades galegas aglutinan un total de 84.505 estudantes, representando as mulleres máis da metade dos matriculados, cun 57,2%. En Galicia a porcentaxe de mulleres matriculadas supera en 3,5 puntos a porcentaxe do total do Sistema Universitario Español, en que, como xa se sinalou, as mulleres representan o 53,67% do alumnado universitario español, con 807.063 matriculadas (MEC, 2002-2003).

Gráfico II.2. Total de alumnado do SUG por sexo



Na Universidade da Coruña estudan un total de 24.973 alumnos/as, dos cales o 50,9% son mulleres. Na Universidade de Santiago, o total de alumnos/as que cursan estudos é de 33.370, alcanzando as mulleres a maior representación, co 64,4% dos matriculados. Finalmente, na Universidade de Vigo do total de 26.162 estudantes as mulleres representan o 54% (véxase a táboa 3).

Táboa II.3. Distribución do alumnado por xénero

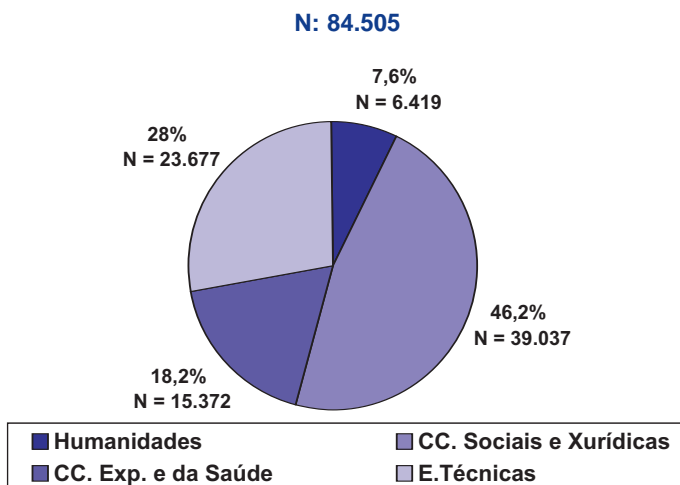
	UNIVERSIDADE DA CORUÑA		UNIVERSIDADE DE SANTIAGO		UNIVERSIDADE DE VIGO	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
ALUMNAS	12.717	50,9	21.484	64,4	14.131	54
ALUMNOS	12.256	49,1	11.886	35,6	12.031	46
TOTAL	24.973	100	33.370	100	26.162	100

I.1 Por áreas de coñecemento

En relación coa *distribución do alumnado por áreas de coñecemento*, en conxunto nas tres universidades galegas un 46,2% dos estudantes cursa carreiras de Ciencias Sociais e Xurídicas, seguido dun 28% que estuda Ensinanzas Técnicas e dun 18,2% que cursa titulacións relacionadas coas Ciencias Experimentais e da Saúde. O restante 7,6%

está constituído por estudantes que cursan titulacións de Humanidades (véxase o gráfico 3).

Gráfico II.3. Total do alumnado do SUG por áreas de coñecemento



Atendendo a cada unha das universidades (táboa 4), na Universidade da Coruña o 42,2% dos estudantes cursa estudos de Ciencias Sociais e Xurídicas, seguidos moi de cerca por un 41,6% que estuda carreiras técnicas.

Na Universidade de Santiago unha gran maioría (48%) estuda carreiras de Ciencias Sociais e Xurídicas e de Ciencias Experimentais e da Saúde (27,5%). Polo que respecta aos estudantes da Universidade de Vigo, e de forma similar aos casos anteriores, case a metade deles (47,8%) estuda carreiras de Ciencias Sociais e Xurídicas, seguido dun 32,6% que estuda carreiras técnicas.

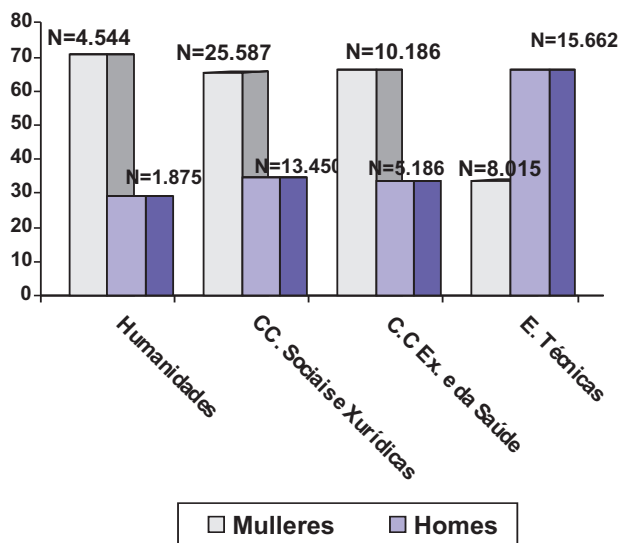
Táboa II.4. Distribución do alumnado do SUG por áreas de coñecemento

	UNIVERSIDADE DA CORUÑA		UNIVERSIDADE DE SANTIAGO		UNIVERSIDADE DE VIGO	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
HUMANIDADES	963	3,8	3.438	10,3	2.018	7,7
CIENCIAS SOCIAIS E XURÍDICAS	10.529	42,2	16.011	48	12.497	47,8
CIENCIAS EXPERIMENTAIS E DA SAÚDE	3.087	12,4	9.182	27,5	3.103	11,9
ENSINANZAS TÉCNICAS	10.394	41,6	4.739	14,2	8.544	32,6
TOTAL	24.973	100	33.370	100	26.162	100

Non obstante, a pesar de que as mulleres representan máis da metade da poboación universitaria matriculada, a súa presenza nas diferentes áreas non é homoxénea. Así, atendendo á **distribución total do alumnado por xénero e áreas de coñecemento** (véxase gráfico 4), observamos que as mulleres representan o 70,8% da matrícula en Humanidades, o 65,5% en Ciencias Sociais e Xurídicas, o 66,3% en Ciencias Experimentais e da Saúde, e o 33,9% en Ensinanzas Técnicas. Estes datos coinciden maioritariamente coa distribución do alumnado no ámbito nacional, representando as mulleres un cuarto do total de titulados en Ensinanzas Técnicas no noso país (MEC, 2002-2003).

Gráfico II.4. Total de alumnado do SUG por xénero e área de coñecemento

N = 84.505



En canto a cada unha das universidades (véxase a táboa 5), pódese observar que na Universidade da Coruña as mulleres representan o 74,5% nas titulacións de Humanidades e o 65,6% de Ciencias Sociais e Xurídicas, mentres que en Ensinanzas Técnicas tan só representan un 31,6%.

Na Universidade de Santiago, o mesmo que na Coruña, as mulleres son maioría en todas as áreas de coñecemento excepto nas Ensinanzas Técnicas, aínda que moi cerca da equidade, cun 47,8% do total de matrícula.

Na Universidade de Vigo as mulleres representan o 74,9% do alumnado de Humanidades e o 71,9% de Ciencias Experimentais e da Saúde. As Ensinanzas Técnicas son de novo a área en que atopamos unha menor proporción de alumnas, mesmo cuns valores inferiores aos das outras dúas universidades, cunha porcentaxe do 28,9%.

Táboa II.5. Distribución do alumnado por xénero e áreas de coñecemento

	UNIVERSIDADE DA CORUÑA					UNIVERSIDADE DE SANTIAGO					UNIVERSIDADE DE VIGO				
	Muller		Home		Total	Muller		Home		Total	Muller		Home		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	N.º	%	N.º	%	N.º	N.º	%	N.º	%	N.º
HUMANIDADES	714	74,1	249	25,9	963	2.319	67,5	1.119	32,5	3.438	1.511	74,9	507	25,1	2.018
CC. SOCIAIS E XURÍDICAS	6.908	65,6	3.621	34,4	10.529	10.759	67,2	5.252	32,8	16.011	7.920	63,4	4.577	36,6	12.497
CC. EXP. E DA SAÚDE	1.813	59	1.274	41	3.087	6.142	66,9	3.040	33,1	9.182	2.231	71,9	872	28,1	3.103
E. TÉCNICAS	3.282	31,6	7.112	68,4	10.394	2.264	47,8	2.475	52,2	4.739	2.469	28,9	6.075	71,1	8.544
TOTAL	12.717		12.256		24.973	21.484		11.886		33.370	14.131		12.031		26.162

Os datos mostran que as eleccións delas seguen sendo consonantes co rol feminino tradicional de “coidadoras” e “sandadoras”, preocupadas polo benestar dos demais e necesitadas de recoñecemento polo seu traballo. As eleccións deles danse en sintonía co rol masculino, e non é casual que as disciplinas que se enmarcan nas ciencias experimentais sigan a ser identificadas coa masculinidade (Van den Eynde 1994).

Neste sentido, un recente estudo con 1.484 universitarios valencianos de 2º curso de Medicina destaca, como cabería de esperar, un predominio de mulleres nesta titulación (cun 62,7% das matrículas), pero dirixe a atención á influencia do sexo na preferencias polas diferentes especialidades médicas, tendo as mulleres preferencia polas especialidades de Xinecoloxía e Pediatría e os homes por Traumatoloxía (Monleón-Moscardó *et al.*, 2003). Estudos anteriores xa demostraron a influencia do sexo na preferencia pola especialidade médica, destacando que aínda que as mulleres optan máis polas especialidades de Medicina de Familia, Pediatría e Xinecoloxía e os homes por Cirurxía, esta tendencia presenta nos últimos anos unha evolución decrecente (Bland *et al.*, 1993). Os valores asociados á disciplina cirúrxica, máis coincidentes co rol masculino, son os factores que inflúen nestas diferenzas preferenciais segundo o sexo (Baxter *et al.*, 1996).

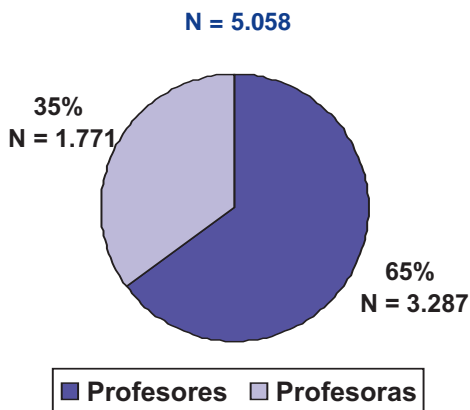
2. Profesoras e profesores do SUG

Tomando como referencia a situación do profesorado das tres universidades públicas galegas no curso académico 2003-2004, podemos observar no gráfico 5 como no total do SUG, configurado por 5.058 docentes, as mulleres representan aproximadamente un terzo do total do profesorado, sendo lixeiramente inferior este número na Universidade da Coruña. Se comparamos estes datos cos ofrecidos sobre o alumnado galego, constatamos que, representando as mulleres máis da metade do estudiantado universitario da maioría das disciplinas, exceptuando as Ensinanzas Técnicas, a súa representación no profesorado é claramente inferior.

Na táboa 6 móstranse os datos diferenciados para as tres universidades. Na Universidade da Coruña as mulleres só representan un 30,55% do total do profesorado, que ascende a 1.274 profesores/as, datos que se repiten nas outras dúas universidades galegas: na Universidade de Santiago de Compostela, formada por 2.182 profesores/as,

as profesoras representan un 36,75% e na Universidade de Vigo, que conta cun total de 1.602 docentes, cun 36,2% de profesoras.

Gráfico II.5. Total de profesorado do SUG por xénero



Táboa II.6. Distribución do profesorado por xénero

	UNIVERSIDADE DA CORUÑA		UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA		UNIVERSIDADE DE VIGO	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
PROFESORES	885	69,45	1.380	63,25	1.022	63,8
PROFESORAS	389	30,55	802	36,75	580	36,2
TOTAL	1.274	100	2.182	100	1.602	100

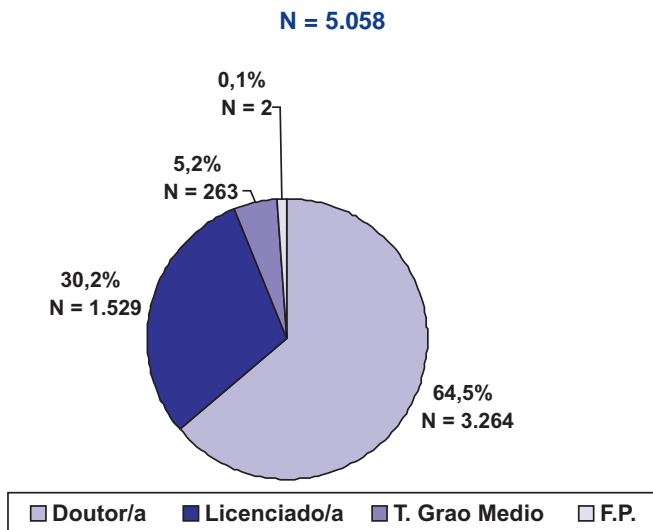
2.1. Por nivel de titulación

En canto á distribución do profesorado *por nivel de titulación*, podemos destacar que os datos son similares nas tres universidades galegas. Do total do Sistema Universitario Galego (véxase gráfico 6), a porcentaxe de doutores/as é a máis ampla, cun 64,5%, seguido dun 30,2% dos profesores/as que son licenciados/as e dun 5,2% que posúe unha titulación de grao medio. É a Universidade de Santiago de Compostela a que agrupa o maior número de doutores/as (practicamente tres cuartos do seu profesorado) fronte ás Universidades da Coruña e Vigo, onde se reduce aproximadamente á metade do total.

Así, na Universidade da Coruña, de 1.274 profesores/as o 57,3% son doutores/as, seguido dun 30,93% que teñen o grao de licenciado e dun 11,77% que posúe unha diplomatura ou título de grao medio. Polo que respecta á Universidade de Santiago de

Compostela, os datos non presentan grandes diferenzas, salvo a introdución dunha titulación nova: Técnico/a de Formación Profesional. Finalmente, na Universidade de Vigo, do total de 1.602 docentes o 54,35% ten o doutoramento, seguido dun 41,84% que son licenciados/as e dun 3,75% que posúen unha diplomatura ou título de grao medio (véxase a táboa 7).

Gráfico II. 6. Total de profesorado do SUG por titulación de orixe



Táboa II.7. Distribución do profesorado por nivel de titulación

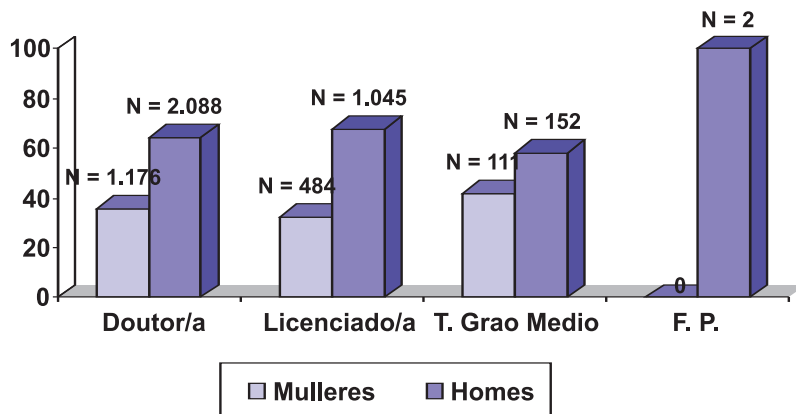
	UNIVERSIDADE DA CORUÑA		UNIVERSIDADE DE SANTIAGO		UNIVERSIDADE DE VIGO	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
DOUTORES/AS	730	57,3	1.663	76,2	871	54,35
LICENCIADOS/AS	394	30,93	465	21,3	670	41,84
TÍTULO DE GRAO MEDIO	150	11,77	53	2,4	60	3,75
F. PROFESIONAL	0	0	1	0,1	1	0,06
TOTAL	1.274	100	2.182	100	1.602	100

Por outra parte, no gráfico 7 amósase a distribución do **profesorado por xénero e nivel de titulación**, e compróbese que hai unha maior porcentaxe de profesores en todas as titulacións (véxase gráfico 7), algo que resulta máis destacado se atendemos ao grao de doutor/a, no cal encontramos un reducido 36% de profesoras. Coa licenciatura sucede o mesmo: as mulleres representan menos da metade do profesorado que posúe unha

licenciatura, cun 32%. No que respecta aos títulos de grao medio ou diplomaturas, as porcentaxes seguen sendo diferenciais, aínda que máis igualadas que nas anteriores titulacións, co 42% de profesoras.

Gráfico II.7. Total do profesorado do SUG por xénero e titulación de orixe

N = 5.058



Esta asimétrica distribución é moi similar nas tres universidades galegas (véxase a táboa 8), con porcentaxes significativamente máis baixas de profesoras en todas as titulacións. Así, na Universidade da Coruña o 35% das mulleres que imparten docencia posúen un título de grao medio; así mesmo, o 32% das mulleres posúe o título de doutora. Co título de licenciado/a reproducense as asimetrías, representando as mulleres o 26% destes titulados.

Na Universidade de Santiago de Compostela, a diferenza da Universidade da Coruña, a porcentaxe de mulleres con título de grao medio é superior á de homes (79%). Non ocorre o mesmo co título de licenciado/a, cun 30% de profesoras. No grao de doutor/a repítese este patrón, cun 37% de profesoras.

Na Universidade de Vigo atopamos un 36% de profesoras con título de grao medio e un 36% de mulleres licenciadas. Nesta liña, posúen o grao de doutora aproximadamente un terzo das profesoras.

Táboa II.8. Distribución do profesorado por xénero e titulación de orixe

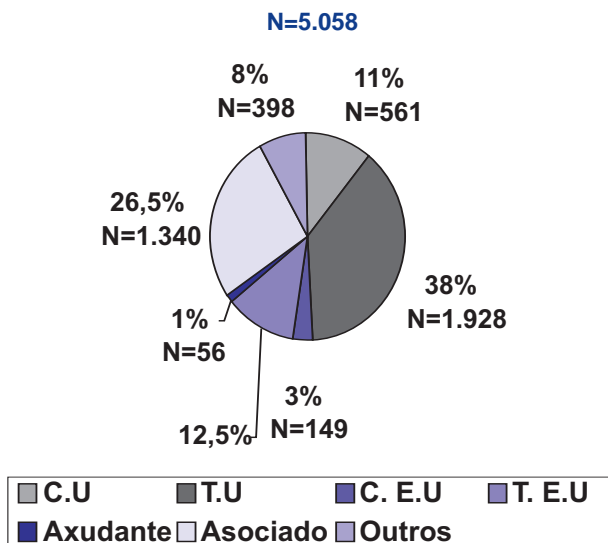
	UNIVERSIDADE DA CORUÑA					UNIVERSIDADE DE SANTIAGO					UNIVERSIDADE DE VIGO				
	Muller		Home		Total	Muller		Home		Total	Muller		Home		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	N.º	%	N.º	%	N.º	N.º	%	N.º	%	N.º
DOCTORES/AS	233	32	497	68	730	621	37	1.042	63	1.663	322	37	549	63	871
LICENCIADOS/AS	103	26	291	74	394	139	30	326	70	465	242	36	428	64	670
TÍTULO DE GRAO MEDIO	53	35	97	65	150	42	79	11	21	53	16	36	44	74	60
F. PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0	0	1	10	1	0	0	1	100	1
TOTAL	389		885		1.274	802		1.380		2.182	580		1.022		1.602

2.2 Por categoría profesional

A distribución do profesorado por *categorías profesionais ou estamentos* (véxase gráfico 8) mostra que a porcentaxe de profesorado titular de universidade é a máis ampla, seguida da de profesorado asociado, fronte á porcentaxe que representan os profesores/as axudantes, que é o máis pequeno en relación coas outras categorías. Neste sentido, estes datos poderían revelar unha maior estabilidade laboral do colectivo docente universitario.

Así, no total do SUG a porcentaxe de titulares universitarios é a máis ampla, cun 45%, seguida dun 26,5% de profesorado asociado. A continuación, encóntranse as categorías de profesor/a titular de escola universitaria e de catedrático/a de universidade, cunhas porcentaxes do 12,5% e do 11% respectivamente.

Gráfico II.8. Total de profesorado do SUG por categorías profesionais.



Analizando individualmente cada unha das universidades (véxase a táboa 9), obsérvanse de novo coincidencias. Así, na Universidade da Coruña, do total de 1.214 docentes, o 28,5% é titular de universidade, seguido dun 24,33% que é asociado/a e dun 20,17% que é titular de escola universitaria. Séguenlle os estamentos de catedrático/a universitario/a, outras categorías e catedrático/a de escola universitaria.

Polo que respecta á máis antiga das universidades galegas, a Universidade de Santiago de Compostela, a porcentaxe de titulares universitarios é do 45%, seguida dun 26% de docentes asociados. A continuación destacan as categorías de catedrático/a universitario/a e de titular de escola universitaria.

En relación coa Universidade de Vigo, a distribución é moi parecida ás anteriores, sendo as categorías de titular de universidade, profesorado asociado e titular de escola universitaria as máis destacadas, cuns valores do 36,4%, do 29% e do 14,3% para cada unha delas, seguidas doutras categorías, como son catedrático/a de universidade e catedrático/a de escola universitaria.

Táboa II.9. Distribución do profesorado por categorías profesionais

	UNIVERSIDADE DA CORUÑA		UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA		UNIVERSIDADE DE VIGO	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
CATEDRÁTICO/A U.	144	11,3	318	14,6	99	6,15
TITULAR U.	363	28,5	982	45	583	36,4
CATEDRÁTICO/A E. U.	64	5,02	41	1,9	44	2,75
TITULARE. U.	257	20,17	140	6,4	229	14,3
AXUDANTE	18	1,42	35	1,6	3	0,1
ASOCIADO/A	310	24,33	567	26	463	29
OUTROS	118	9,26	99	4,5	181	11,3
TOTAL	1.274	100	2.182	100	1.602	100

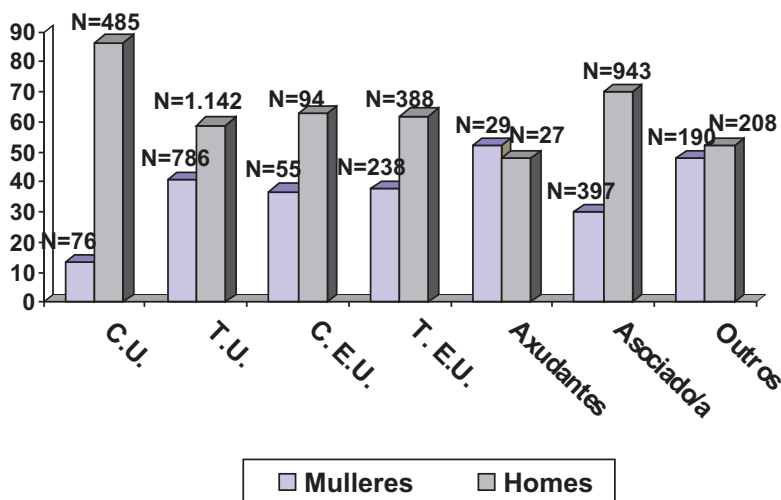
Na distribución de cada categoría *profesional ou estamento distribuído por xénero*, as porcentaxes femininas son sempre máis baixas en calquera das categorías analizadas (véxase gráfico 9). Estas diferenzas adoitan acrecentarse a medida que subimos na escala universitaria, sendo moito máis acusadas no corpo de cátedras de universidade, que representa o cumio da pirámide de categorías. Un dato interesante atopámolo na categoría de profesorado asociado, que tamén presenta unha clara desproporción entre sexos, o cal, tendo en conta o requisito desta categoría (é necesario traballar ademais fóra da universidade), indícanos que talvez sexan poucas as mulleres que poden practicar un dobre exercicio profesional e, á súa vez, atender a súa vida persoal e familiar.

As maiores desproporcións aparecen nas categorías de catedrático/a de universidade e profesor/a asociado/a, cun 13,5% e un 30% de mulleres respectivamente. Na categoría de profesorado titular de universidade, a desigualdade mantense, pero dunha forma

moito menos acusada, cun 41% de profesoras. Outras categorías destacadas son as de catedrático/a e profesor/a titular de escola universitaria, onde seguen manténdose as diferenzas cunhas porcentaxes do 37% e do 38% para cada unha delas. A categoría de profesorado axudante é a única onde a proporción de mulleres é máis alta que a de homes, cun 52% de profesoras. Este panorama reproducese no ámbito nacional, representando as mulleres o 12,91% das cátedras de universidade do país, o 34,41% do profesorado asociado e 35,3% dos titulares universitarios (MEC, 2002-2003; INE-Instituto da Muller, 2006).

Gráfico II.9. Total do profesorado do SUG distribuído por xénero e categoría profesional

N = 5.058



Se facemos unha análise máis detallada de cada unha das universidades galegas (véxase a táboa 10), observamos como na Universidade da Coruña o 13,2% das mulleres son catedráticas de universidade. Da mesma forma, a desproporción mantense coa categoría de profesorado asociado, cun 25% de mulleres. Na categoría de titular de universidade atopamos un 38% de profesoras e nas categorías de catedrático/a de escola universitaria e titular de escola universitaria tamén hai acusadas diferenzas.

Polo que respecta á Universidade de Santiago de Compostela, tan só un 12% das profesoras son catedráticas de universidade. Igual que na Universidade da Coruña, a desproporción mantense para a categoría de profesorado asociado/a, cun 33% das profesoras. En canto á categoría de profesor/a titular de universidade, a diferenza porcentual segue estando presente, pero menos acusada, cun 44% de profesoras. Continuamos na mesma liña cando nos centramos nas categorías de catedrático/a e profesor/a titular de escola universitaria, con porcentaxes inferiores para as mulleres en cada unha delas, aínda que máis equilibradas nesta última.

Finalmente, na Universidade de Vigo a situación é moi similar. Un 19% de mulleres son catedráticas de universidade, un 28,5% asociadas e un 38% titulares de universidade. Estas desproporcións prodúcense tamén nas categorías de catedrático/a de escola uni-

versitaria e titular de escola universitaria. A proporción muda no nivel doutras categorías, cun 60% de mulleres fronte a un 40% de homes, o cal, se temos en conta as categorías que aquí se inclúen (visitantes, bolseiros, etc.), pode ser unha mostra máis da menor estabilidade da muller no mundo laboral universitario, ademais da súa menor presenza.

Táboa II.10. Distribución do profesorado por xénero e categorías profesionais

	UNIVERSIDADE DA CORUÑA					UNIVERSIDADE DE SANTIAGO					UNIVERSIDADE DE VIGO				
	Muller		Home		Total	Muller		Home		Total	Muller		Home		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	N.º	%	N.º	%	N.º	N.º	%	N.º	%	N.º
CAT. U.	19	13,2	125	86,8	144	38	12	280	88	318	19	19	80	81	99
TIT. U.	138	38	225	62	363	428	44	554	56	982	220	38	363	62	583
CAT. E. U.	23	36	41	64	64	16	39	25	61	41	16	36	28	64	44
TIT. E.U.	88	34	169	66	257	66	47	74	53	140	84	37	145	63	229
AXUDANTE	7	39	11	61	18	22	63	13	37	35	0	0	3	100	3
ASOCIADO	78	25	232	75	310	187	33	380	67	567	132	28,5	331	71	463
OUTROS	36	31	82	69	118	45	45	54	55	99	109	60	72	40	181
TOTAL	389		885		1.274	802		1.380		2.182	580		1.022		1.602

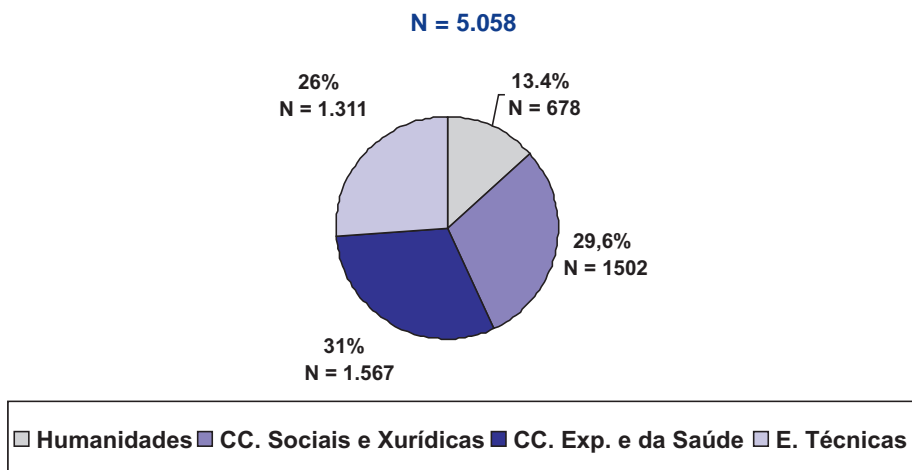
2.3. Por áreas de coñecemento

No total do SUG, a área de Ciencias Experimentais e da Saúde, malia non ser a que conta cun maior número de alumnado, é a que goza dunha maior porcentaxe de profesorado, cun 31%, posiblemente explicable pola necesidade de abordar a docencia en grupos reducidos. Esta área é seguida moi de cerca polas Ciencias Sociais e Xurídicas, cun 29,6%, e de Ensinanzas Técnicas, cun 26%. A área de Humanidades é a que conta co menor número de profesorado, cun 13,4% dos docentes (véxase gráfico 10).

A distribución do profesorado das tres universidades, recollida na táboa 11, revela algunhas diferenzas entre elas. Así, mentres que nas universidades de Vigo e da Coruña o profesorado das áreas de Ciencias Sociais e Xurídicas e de Ensinanzas Técnicas é o que aglutina maiores porcentaxes, na Universidade de Santiago de Compostela destaca o de Ciencias Experimentais e da Saúde, área de coñecemento que ten o maior número de titulacións nesta universidade, tal como quedou reflectido no gráfico 10.

Así, na Universidade da Coruña podemos observar como do total do seu profesorado un 43,9% pertencen á área da Ensinanzas Técnicas, seguidos por un 31,4% que imparten docencia en Ciencias Sociais e Xurídicas. Polo que respecta á Universidade de Santiago, a área de Ciencias Experimentais e da Saúde é a que ten un número maior de profesores/as, cun 49,8%; a esta área de coñecemento séguelle a de Ciencias Sociais e Xurídicas, cun 25%, seguida á súa vez moi de cerca pola área de Humanidades (15,5%).

Gráfico II.10. Total de profesorado do SUG por áreas de coñecemento.



Na Universidade de Vigo a área con maior número de docentes é a de Ciencias Sociais e Xurídicas, cun 34,8%, seguida polas Ensinanzas Técnicas, cun 32,52% de docentes.

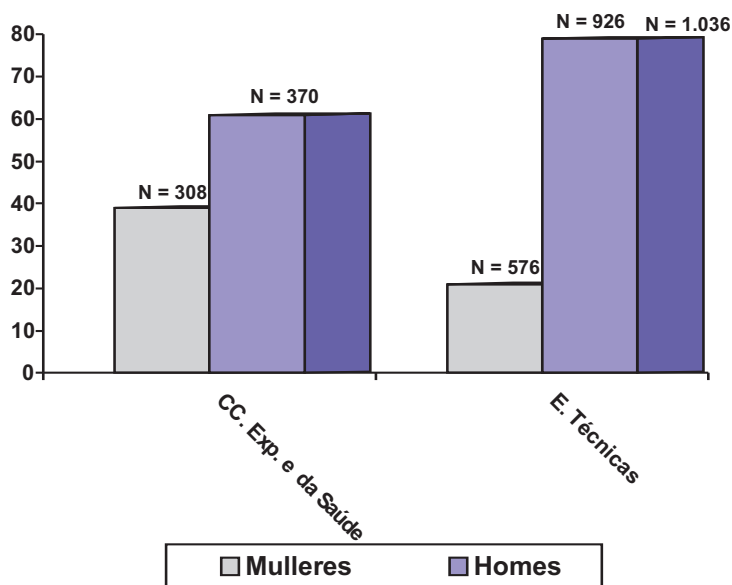
Táboa II.11. Distribución do profesorado por áreas de coñecemento

	UNIVERSIDADE DA CORUÑA		UNIVERSIDADE DE SANTIAGO		UNIVERSIDADE DE VIGO	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
HUMANIDADES	111	8,7	339	15,5	228	14,2
CIENCIAS SOCIAIS E XURÍDICAS	400	31,4	545	25	557	34,8
CIENCIAS EXPERIMENTAIS E DA SAÚDE	204	16	1067	49	296	18,48
ENSINANZAS TÉCNICAS	559	43,9	231	10,5	521	32,52
TOTAL	1.274	100	2.182	100	1.602	100

Polo que respecta á distribución do profesorado *por xénero e áreas de coñecemento* (gráfico 11), as Ensinanzas Técnicas, cun 21% das profesoras, son as que presentan a maior desproporción. En Ciencias Sociais e Xurídicas e en Ciencias Experimentais e da Saúde as proporcións están tamén desequilibradas, cuns valores porcentuais do 38% e 39%. Finalmente, na área de Humanidades, as diferenzas son menores, con porcentaxes máis equilibradas entre profesoras e profesores que imparten docencia (cun 45,4% de mulleres).

Gráfico II.11: Total de profesorado do SUG por sexos e áreas de coñecemento

N = 5.058



En todas as áreas de coñecemento a presenza de profesoras é significativamente menor, pero sen dúbida esta diferenza incrementábase na área de Ensinanzas Técnicas, o que demostra claramente o veto desde antigo para o acceso da muller a este tipo de estudos e profesións, tradicionalmente de carácter masculino.

Se nos centramos en cada unha das universidades galegas, vemos como na Universidade da Coruña tan só o 18% das profesoras imparten docencia en Ensinanzas Técnicas. Nas Ciencias Sociais e Xurídicas e nas Ciencias Experimentais e da Saúde dáse unha situación máis igualitaria, cun 37% e un 46% de mulleres respectivamente.

Na Universidade de Santiago a porcentaxe de mulleres que imparten docencia en titulacións de Ensinanzas Técnicas é lixeiramente superior, cunha porcentaxe do 30%, a máis elevada das tres universidades. Os valores porcentuais presentan tamén diferenzas moi marcadas nas áreas de Ciencias Experimentais e da Saúde e en Ciencias Sociais e Xurídicas, cunhas porcentaxes do 37% e 35% de profesoras para cada unha respectivamente.

Por último, na Universidade de Vigo repítense en xeral as proporcións –máis ben desproporcións– anteriores. Nas Ensinanzas Técnicas o 20% do profesorado son mulleres. Polo que respecta ás Ciencias Experimentais e da Saúde, ás Humanidades e ás Ciencias Sociais e Xurídicas, encontramos porcentaxes máis igualitarias: 49%, 46% e 40% respectivamente (véxase a táboa 12).

Táboa II.12: Distribución do profesorado por xénero e áreas de coñecemento

	UNIVERSIDADE DA CORUÑA					UNIVERSIDADE DE SANTIAGO					UNIVERSIDADE DE VIGO				
	Muller		Home		Total	Muller		Home		Total	Muller		Home		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º	N.º	%	N.º	%	N.º	N.º	%	N.º	%	N.º
HUMANIDADES	49	44	62	56	111	153	45	186	55	339	106	46	122	54	228
CC. SOCIAIS E XURÍDICAS	147	37	253	62	400	204	37	341	63	545	225	40	332	60	557
CC. EXP. E DA SAÚDE	93	46	111	54	204	374	35	693	65	1067	145	49	151	51	296
ENSINANZAS TÉCNICAS	100	18	459	82	559	71	30	160	70	231	104	20	417	80	521
TOTAL	389		885		1.274	802		1.380		2.182	580		1.022		1.602

2.4. Por centro en que imparten docencia

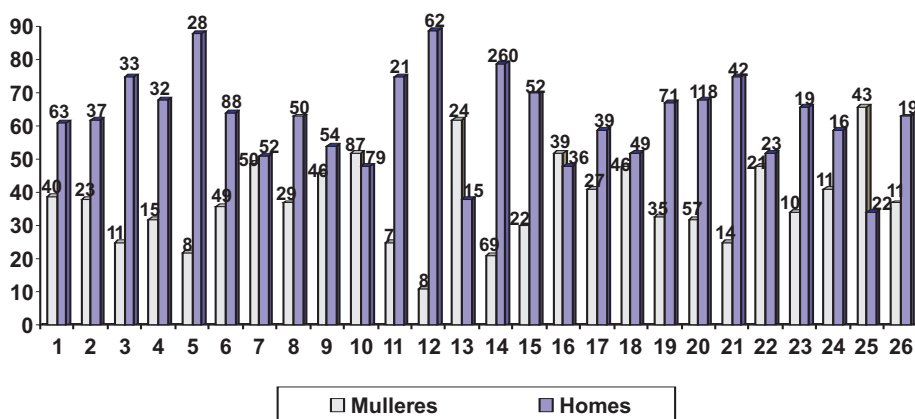
A continuación preséntase a distribución do profesorado por xénero e centro no que imparten docencia en cada unha das universidades do SUG; para iso apoiarémonos unha vez máis en táboas e gráficos.

Na Universidade de Santiago (véxase a táboa 13 e o gráfico 12) son catro os centros en que a porcentaxe de profesoras é maior que a de profesores. A maior porcentaxe de mulleres atopámola na Escola Universitaria de Enfermaría, cun 66%, e nas Facultades de Humanidades, cun 62%, en Psicoloxía e en Filloxía, cun 52% en cada unha delas. No resto dos centros os profesores son maioría, especialmente nas facultades de Física, Ciencias Políticas e Sociais, e Medicina, cunhas porcentaxes de profesoras do 11%, 12% e 21% respectivamente.

Proporcións máis igualadas observámolos nas facultades de Ciencias da Educación, Veterinaria e Farmacia, cuns valores porcentuais de profesoras do 49%, 48% e 46% respectivamente para cada unha delas. A Escola Universitaria de Formación do Profesorado tamén presenta porcentaxes máis equilibradas, cun 48% de profesoras.

Gráfico II.12. Profesorado da Universidade de Santiago distribuído por xénero e centro no que imparte docencia²

N = 2.182



² Os números da parte inferior do gráfico fan referencia aos centros identificados na táboa 13.

**Táboa II.13. Universidade de Santiago:
distribución de docentes por xénero e centro**

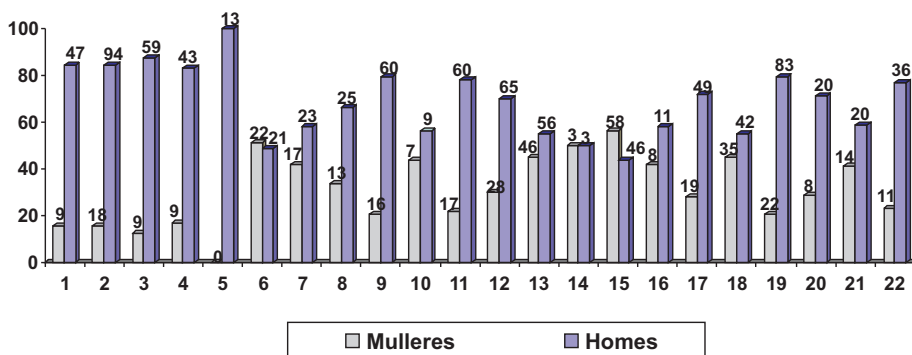
	MULLERES		HOMES		TOTAL
	N.º	%	N.º	%	N.º
1. F. DE BIOLOXÍA	40	39	63	61	103
2. F. DE CIENCIAS	23	38	37	62	60
3. F. DE CC. DA COMUNICACIÓN	11	25	33	75	44
4. F. DE ADM. E DIR. DE EMPRESAS	15	32	32	68	47
5. F. DE CC. POLÍTICAS E SOCIAIS	8	22	28	88	36
6. F. DE ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS	49	36	88	64	137
7. F. DE CIENCIAS DA EDUCACIÓN	50	49	52	51	102
8. F. DE DEREITO	29	37	50	63	79
9. F. DE FARMACIA	46	46	54	54	100
10. F. DE FILOLOXÍA	87	52	79	48	166
11. F. DE FILOSOFÍA	7	25	21	75	28
12. F. DE FÍSICA	8	11	62	89	70
13. F. DE HUMANIDADES	24	62	15	38	39
14. F. DE MEDICINA	69	21	260	79	329
15. F. DE MATEMÁTICAS	22	30	52	70	74
16. F. DE PSICOLOXÍA	39	52	36	48	75
17. F. DE QUÍMICA	27	41	39	59	66
18. F. DE VETERINARIA	46	48	49	52	95
19. F. DE XEOGRAFÍA E HISTORIA	35	33	71	67	106
20. E. POLITÉCNICA SUPERIOR	57	32	118	68	175
21. E. TÉCNICA SUPERIOR DE ENXEÑARÍA	14	25	42	75	56
22. E. U. DE FORMACIÓN DO PROFESORADO	21	48	23	52	44
23. E. U. DE RELACIÓNS LABORAIS	10	34	19	66	29
24. E. U. DE RELACIÓNS LABORAIS	11	41	16	59	27
25. E. U. DE ENFERMARÍA	43	66	22	34	65
26. E. U. DE ÓPTICA E OPTOMETRÍA	11	37	19	63	30
TOTAL	802		1.380		2.182

Na Universidade da Coruña, dos vinte e dous centros que a compoñen tan só en dous a porcentaxe de profesoras é maior que a de profesores: na Escola Universitaria de Enfermaría e Podoloxía e na Facultade de Ciencias da Educación, cuns valores do 56% e 51% respectivamente. Na maioría das escolas e facultades existe maior número de profesores, especialmente nos centros que imparten Ensinanzas Técnicas: a Escola Universitaria de Deseño Industrial, que non conta con ningunha profesora; a Escola Universitaria de Enxeñeiros de Camiños, Canles e Portos, cunha porcentaxe de profesoras do 13%; e as Escolas Universitarias de Arquitectura Técnica, Arquitectura Superior, Náutica e Máquinas Navais, cunhas porcentaxes de profesoras do 16% nas dúas primeiras e 17% na última.

Finalmente, tamén encontramos outros centros onde as porcentaxes de profesores e profesoras están bastante equilibradas: son as Escolas Universitarias de Fisioterapia, cun 42% de profesoras, e de Relacións Laborais, cun 44% de profesoras; e as Facultades de Ciencias, Ciencias da Comunicación, Ciencias da Saúde e Filoloxía, cunhas porcentaxes do 45%, 50%, 42% e 45% respectivamente para cada unha delas (véxase a táboa 14 e o gráfico 13).

Gráfico II.13. Profesorado da Universidade da Coruña distribuído por xénero e centro no que imparte docencia³

N = 2.182



³ Os números da parte inferior do gráfico fan referencia aos centros identificados na táboa 14.

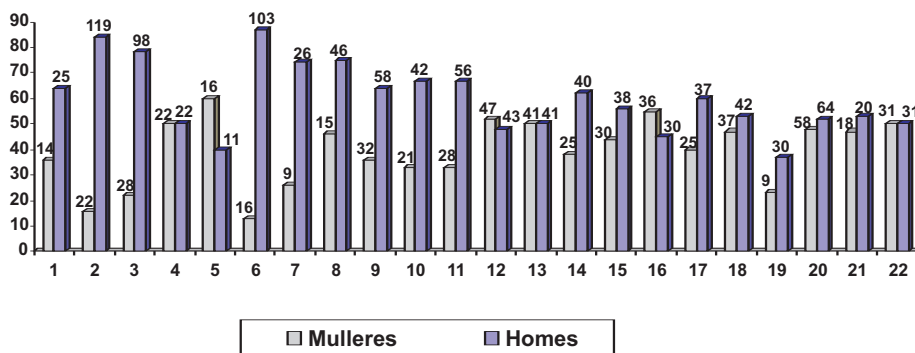
**Táboa II.14. Universidade da Coruña:
distribución de docentes por xénero e centro**

	MULLERES		HOMES		TOTAL
	N.º	%	N.º	%	N.º
1. E. U. DE ARQUITECTURA TÉCNICA	9	16	47	84	56
2. E. T. S. DE ARQUITECTURA	18	16	94	84	112
3. E. T. S. DE ENXEÑEIROS DE CAMIÑOS, CANLES E PORTOS	9	13	59	87	68
4. E. T. S. DE NÁUTICA E MÁQUINAS	9	17	43	83	52
5. E. U. DE DESEÑO INDUSTRIAL	0	0	13	100	13
6. E. U. DE ENFERMARÍA E PODOLOXÍA	22	51	21	49	43
7. E. U. DE FISIOTERAPIA	17	42	23	58	40
8. E. U. DE ESTUDOS EMPRESARIAIS	13	34	25	66	38
9. E. U. POLITÉCNICA	16	21	60	79	76
10. E. U. RELACIÓNS LABORAIS	7	44	9	56	16
11. E. POLITÉCNICA SUPERIOR	17	22	60	78	77
12. F. DE CC. ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS	28	30	65	70	93
13. F. CIENCIAS	46	45	56	55	102
14. F. DE CC. DA COMUNICACIÓN	3	50	3	50	6
15. F. DE CC. DA EDUCACIÓN	58	56	46	44	104
16. F. DE CC. DA SAÚDE	8	42	11	58	19
17. F. DE DEREITO	19	28	49	72	68
18. F. FILOLOXÍA	35	45	42	55	77
19. F. DE INFORMÁTICA	22	21	83	79	105
20. F. DE SOCIOLOXÍA	8	29	20	71	28
21. F. DE HUMANIDADES	14	41	20	59	34
22. INS. NAL. EDUCACIÓN FÍSICA	11	23	36	77	47
TOTAL		389		885	1.274

Finalmente, na Universidade de Vigo (véxase a táboa 15 e o gráfico 14) tan só son tres os centros en que a porcentaxe de profesoras é maior que a de profesores: a Escola Universitaria de Fisioterapia, cun 60% de profesoras; a Facultade de Bioloxía, cun 55%, e a Facultade de Ciencias da Educación de Ourense, cun 52%.

Nos centros restantes a porcentaxe de profesores supera á de profesoras, moi especialmente nas Escolas de Enxeñeiros Industriais e Telecomunicacións, cunhas porcentaxes do 16% e 22% de profesoras respectivamente, e na Facultade de Dereito, cun 23%. Por outro lado, a Escola Universitaria de Estudos Empresariais e as Facultades de Ciencias Xurídicas e do Traballo, así como a Facultade de Química, son as únicas que presentan porcentaxes equilibradas, cun 50% de profesoras.

Gráfico II.14. Profesorado da Universidade de Vigo distribuído por xénero e centro no que imparte docencia⁴



⁴ Os números da parte inferior do gráfico fan referencia aos centros identificados na táboa 15.

Táboa II.15. Universidade de Vigo: distribución de docentes por xénero e centro

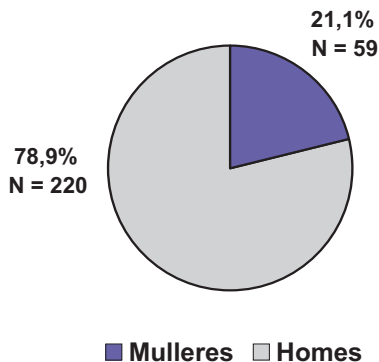
	MULLERES		HOMES		TOTAL
	N.º	%	N.º	%	N.º
1. E. U. DE ENXEÑARÍA DE MINAS	14	36	25	64	39
2. E. T. S. DE ENXEÑEIRO S INDUSTRIAIS	22	16	119	84	141
3. E. T. S. DE TELECOMUNICACIÓNS	28	22	98	78	126
4. E. U. DE ESTUDOS EMPRESARIAIS	22	50	22	50	44
5. E. U. DE FISIOTERAPIA	16	60	11	40	27
6. E. U. DE ENX. TÉCNICA INDUSTRIAL	16	13	103	87	119
7. E. U. DE ENX. TÉCNICA FORESTAL	9	26	26	74	35
8. E. S. DE ENX. INFORMÁTICA	15	25	46	75	61
9. F. DE CC. ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS	32	36	58	64	90
10. F. CC. SOCIAIS E DA COMUNICACIÓN	21	33	42	67	63
11. F. DE CIENCIAS DA EDUCACIÓN (PO)	28	33	56	67	84
12. F. DE CIENCIAS DA EDUCACIÓN (OU)	47	52	43	48	90
13. FACULTADE DE CIENCIAS XURÍDICAS E DO TRABALLO	41	50	41	50	82
14. F. DE CIENCIAS EMPRESARIAIS E TURISMO	25	38	40	62	65
15. F. DE BELAS ARTES	30	44	38	56	68
16. F. DE BIOLOXÍA	36	55	30	45	66
17. F. DE CIENCIAS	25	40	37	60	62
18. F. DE CC. DO MAR	37	47	42	53	79
19. FACULTADE DE DEREITO	9	23	30	77	39
20. F. DE FILOLOXÍA E TRADICIÓN	58	48	64	52	122
21. F. DE HISTORIA	18	47	20	53	38
22. F. DE QUÍMICA	31	50	31	50	62
TOTAL		580		1.022	1.602

2.5. Por cargo académico

En xeral, tal e como se reflicte no gráfico 15 nas tres universidades galegas a gran maioría dos cargos representativos de poder, que ascenden en total a 279, están en mans de homes, ocupando as mulleres tan só o 21,1% destes. Apenas o 11% son decanas e o 24% de profesoras son directoras de departamento.

Gráfico II.15. Distribución total de cargos académicos por xénero

N = 279



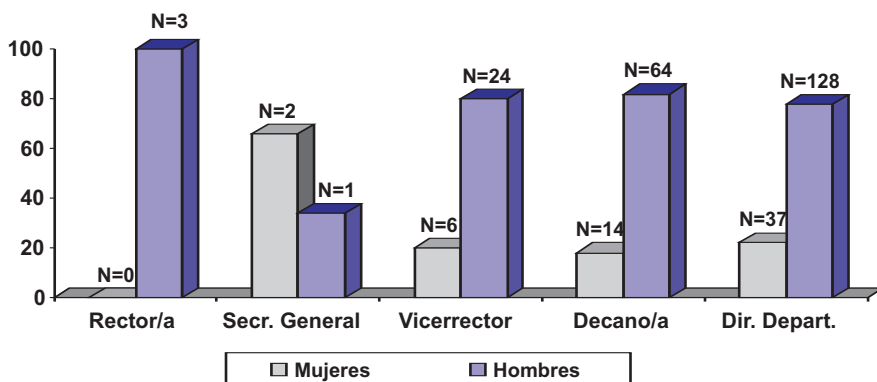
Por outra parte, se nos fixamos en cada un dos cargos analizados, como pode apreciarse no gráfico 16, ningunha muller goza do cargo de reitora na universidade, aínda que si dúas mulleres están no posto da secretaria xeral. Só un 20% das mulleres son vicerreitoras.

Nas seguintes táboas (16, 17 e 18) pódese observar a distribución dos cargos académicos máis representativos en función do xénero en cada unha das tres universidades galegas. Como pode verse, existen grandes similitudes nas tres universidades que apuntan nunha mesma dirección: os homes son os que, salvo moi contadas excepcións, aglutinan a maioría dos cargos de dirección da universidade.

Na Universidade de Santiago o cargo de reitor/a está ocupado por un home, pero, a diferenza da Universidade da Coruña e da de Vigo, o cargo de secretario/a xeral está ocupado tamén por outro home. As mulleres representan o 27,3% dos vicerreitorados.

Gráfico II.16. Distribución de cargos académicos por género

N=279



Táboa II.16. Docentes da Universidade de Santiago distribuídos por xénero e cargo académico

	UNIVERSIDADE DE SANTIAGO				TOTAL
	Muller		Home		N.º
	N.º	%	N.º	%	
REITOR/A	0	0	1	100	1
SECRET. XERAL	0	0	1	100	1
VICERREITOR/A	3	27,3	10	72,7	11
DECANO/A/ DIRECTOR/A DE E. U.	5	18,5	22	81,5	27
DIRECTOR/A DE DEPARTAMENTO	19	25,0	57	75,0	76
TOTAL	27	22,9	91	77,1	118

Na Universidade da Coruña o cargo de reitor/a está ocupado por un home, mentres que o de secretario/a xeral ocúpao unha muller; no que se refire ao cargo de vicerreitor/a, as mulleres representan o 22,2%.

Táboa II.17. Docentes da Universidade da Coruña distribuídos por xénero e cargo académico

	UNIVERSIDADE DA CORUÑA				TOTAL
	Muller		Home		N.º
	N.º	%	N.º	%	
REITOR/A	0	0	1	100	1
SECRET. XERAL	1	100	0	0	1
VICERRECTOR/A	2	22,20	7	77,80	9
DECANO/A/ DIRECTOR/A DE E. U.	6	25	18	75	24
DIRECTOR/A DE DEPARTAMENTO	7	16,28	36	83,72	43
TOTAL	16	20,50	62	79,50	78

En canto a Vigo, os datos observados son moi similares aos das outras dúas universidades galegas. O posto de reitor/a está en mans dun home, mentres que o de secretario/a xeral é desempeñado por unha muller. Do total de vicerreitorados, o 12,5% deles están dirixidos por mulleres.

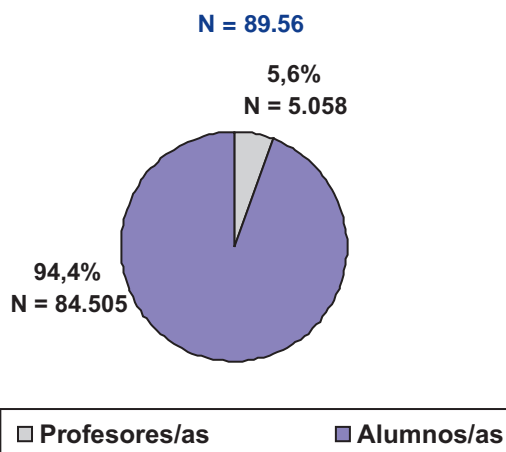
Táboa II.18. Docentes da Universidade de Vigo distribuídos por xénero e cargo académico

	UNIVERSIDADE DE VIGO				TOTAL
	Muller		Home		
	N.º	%	N.º	%	N.º
REITOR/A	0	0	1	100	1
SECRET. XERAL	1	100	0	0	1
VICERREITOR/A	1	12,5	7	87,5	8
DECANO/A/ DIRECTOR/A DE E. U.	3	11	24	89	27
DIRECTOR/A DE DEPARTAMENTO	11	24	35	76	46
TOTAL	16	19	67	81	83

3. Proporción profesor-a / alumno-a

Outro aspecto interesante á hora de analizar a situación das mulleres no SUG é a proporción existente entre docentes e alumnado. En total no SUG estudan, como xa se mencionou, un total de 84.505 estudantes e imparten docencia un total de 5.058 profesores/as. Tomando conxuntamente os datos das tres universidades, a proporción é dun docente por case cada 17 estudantes (véxase gráfico 17).

Gráfico II.17. Comparación de alumnado e profesorado do SUG



Por universidades compróbase que na Universidade da Coruña, na que hai 24.973 estudantes e imparten clase 1.274 docentes, a proporción é de 1 docente por cada 17 estudantes; en Santiago de Compostela hai 2.182 docentes e 33.370 estudantes, o que equivale a un docente por cada 15,3 estudantes. Finalmente na Universidade de Vigo o

número de estudantes é de 26.162, mentres que o de docentes é de 1.602, o que nos dá unha proporción de 16,3 estudantes por cada docente (véxase a táboa 19).

Das tres universidades galegas, a de Santiago é a que mellor proporción profesorado/alumnado presenta, seguida pola de Vigo e, por último, pola da Coruña.

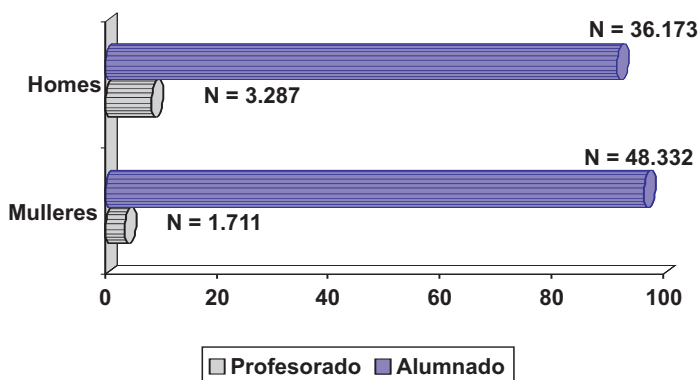
Táboa II.19. Comparación entre alumnado e profesorado en cada unha das universidades galegas

	ALUMNADO		PROFESORADO		TOTAL
	N.º	%	N.º	%	
UNIVERSIDADE DA CORUÑA	24.973	95,1	1.274	4,9	26.247
UNIVERSIDADE DE SANTIAGO	33.370	94	2.182	6	35.552
UNIVERSIDADE DE VIGO	26.162	94,2	1.602	5,8	27.764
TOTAL	84.505		5.058		89.563

Tomando como criterio o xénero, conséntase que nas nosas universidades máis da metade do alumnado matriculado son mulleres; non obstante, imparten clase unha maioría de homes. A cuestión é: ¿que modelos de referencia encontran as alumnas e alumnos nas universidades galegas?, e, consecuentemente, ¿en que medida as alumnas e alumnos atopan referentes do seu mesmo sexo nos seus docentes para elaboraren a súa identidade sociolaboral? Así, en xeral, no Sistema Universitario de Galicia, de agora en adiante SUG, tal e como se reflicte no gráfico 18, estudan un total de 48.332 alumnas e imparten clase 1.711 profesoras; estes valores danos unha proporción dunha profesora por cada 28,2 alumnas. A proporción redúcese para os alumnos, cun total de 36.173 alumnos e 3.287 profesores que imparten docencia nas universidades galegas, resultando unha proporción de 11 alumnos por cada profesor.

Gráfico II.18. Comparación de alumnado e profesorado do SUG por xénero

N = 89.563



Na Universidade da Coruña, en concreto, estudan 12.717 alumnas e imparten clase 389 profesoras, o que supón unha proporción dunha profesora por cada 32,7 alumnas. Esta proporción redúcese claramente no caso dos alumnos, con 12.256 alumnos por 885 profesores, o que equivale a unha proporción dun profesor por cada 13,8 alumnos.

Na mesma liña, na Universidade de Santiago de Compostela estudan 21.484 alumnas e imparten docencia 802 profesoras, o que nos dá unha proporción dunha profesora por cada 26,7 alumnas. No caso dos alumnos, a proporción redúcese de novo: 8,6 alumnos por profesor (con 11.886 alumnos e 1.380 profesores).

Finalmente, na Universidade de Vigo imparten clase 580 profesoras e estudan 14.131 alumnas, cunha proporción dunha profesora por cada 24,4 alumnas. De novo no caso dos homes a proporción de alumnos por profesor é máis pequena: 11,8 alumnos por profesor (con 12.031 alumnos e 1.022 profesores que imparten docencia).

Das tres universidades, a de Vigo é a que mellor proporción de profesora por alumna presenta, seguida pola de Santiago e pola da Coruña (véxase a táboa 20).

Táboa II.20. Comparación do alumnado e o profesorado das tres universidades galegas por xénero

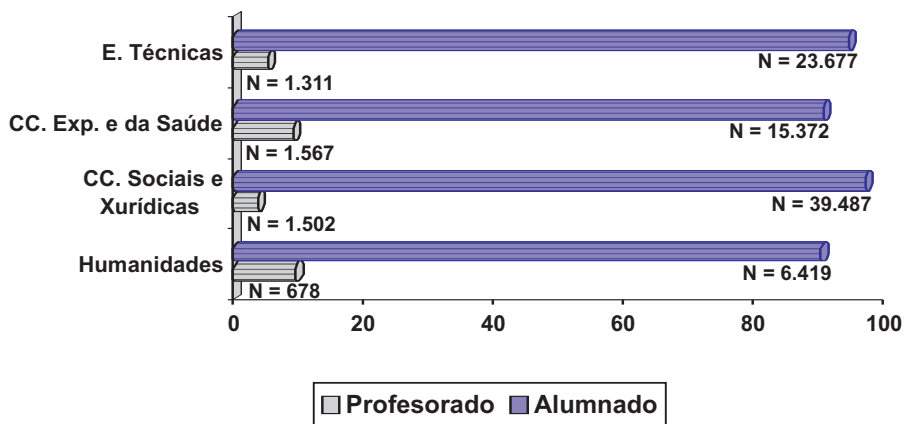
	MULLERES					HOMES				
	Alumnas		Profesoras		Total	Alumnos		Profesores		Total
	N.º	%	N.º	%		N.º	%	N.º	%	
UNIVERSIDADE DA CORUÑA	12.717	97	389	3	13.106	12.256	93,3	885	6,7	13.141
UNIVERSIDADE DE SANTIAGO	21.484	96,4	802	3,6	22.286	11.886	89,6	1380	10,4	13.266
UNIVERSIDADE DE VIGO	14.131	96	580	4	14.711	12.031	92,2	1.022	7,8	13.053
TOTAL	48.332		1.771		50.103	36.173		3.287		39.460

3.1. Por áreas de coñecemento

Polo que respecta á **comparación do alumnado co profesorado tomando como criterio as áreas de coñecemento**, observamos que no conxunto do SUG (gráfico 19), na área de Humanidades a proporción de docentes por estudantes é a máis favorable: un por cada 9,46 (6.419 estudantes e 678 docentes); séguenlle as Ciencias Experimentais e da Saúde, cun docente por cada 10 estudantes (15.372 estudantes e 1.567 docentes), e as Ensinanzas Técnicas, cun docente por cada 18 estudantes (23.677 estudantes e 1.311 docentes). O último lugar ocúpalo as Ciencias Sociais e Xurídicas, coa proporción máis desfavorable de docentes por estudantes: un por cada 26,3 (con 39.487 estudantes e 1.502 docentes).

Gráfico II.19. Comparación do alumnado e o profesorado do SUG por áreas de coñecemento

N = 89.563



Centrándonos en cada unha das tres universidades, tal e como se reflicte na táboa 21, obsérvase que na Universidade da Coruña na área de Humanidades cursan estudos 963 estudantes e imparten clase 111 docentes, sendo a proporción dun docente por cada 8,7 estudantes. En Ciencias Sociais e Xurídicas a proporción é de 10,53 estudantes por 400 docentes (un docente por cada 30,9 estudantes). No que respecta ás Ciencias Experimentais e da Saúde, son 3.087 os estudantes que cursan titulacións desta área e 204 os docentes que imparten clase, o que implica unha proporción dun docente por cada 15,1 estudantes. Finalmente, nas Ensinanzas Técnicas o número de estudantes é de 10.394 e o de docentes de 559, cunha proporción dun docente por cada 18,6 estudantes. O exposto supón que nesta universidade as áreas de Humanidades e de Ciencias Experimentais e da Saúde son as que maior proporción de docentes por estudantes presentan, contrastando claramente coas Ensinanzas Técnicas e as Ciencias Sociais e Xurídicas.

Na máis antiga das universidades galegas, Santiago de Compostela, preséntanse as seguintes proporcións: en Humanidades hai 3.438 estudantes e 339 docentes, o que supón unha proporción dun docente por cada 10,14 estudantes. En Ciencias Sociais e Xurídicas hai 16.011 estudantes e imparten clase 545 docentes, sendo a proporción dun docente por cada 29,4 estudantes; polo que respecta ás Ciencias Experimentais e da Saúde, nesta área estudan 9.182 alumnos/as e imparten clase 1.067 docentes (cunha proporción dun docente por cada 8,6 estudantes). Finalmente, en Ensinanzas Técnicas o número de estudantes é de 4.739, mentres que o de docentes é de 231, equivalente a unha proporción dun docente por cada 20,5 estudantes.

Igual que na Coruña, nesta universidade as Ciencias Experimentais e da Saúde son as que presentan unha proporción máis favorable de docente por estudante, seguidas polas Humanidades, fronte ás Ensinanzas Técnicas e en último lugar as Ciencias Sociais e Xurídicas, que presentan a peor proporción docente-estudiante.

Táboa II.21. Comparación de alumnado e profesorado das tres universidades galegas por áreas de coñecemento

	UNIVERSIDADE DA CORUÑA			UNIVERSIDADE DE SANTIAGO			UNIVERSIDADE DE VIGO								
	ESTUDANTES DOCENTES		TOTAL	ESTUDANTES DOCENTES		TOTAL	ESTUDANTES DOCENTES		TOTAL						
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%					
HUMANIDADES	963	89,6	111	10,4	1.074	3.438	91,1	339	8,9	3.777	2.018	89,8	228	10,2	2.246
CIENCIAS SOCIAIS E XURÍDICAS	10.529	96,3	400	3,7	10.929	16.011	96,7	545	3,3	16.556	12.497	95,7	557	4,3	13.054
CIENCIAS EXP., E DA SAÚDE	3.087	93,8	204	6,2	3.291	9.182	89,6	1.067	10,4	10.249	3.103	91,3	296	8,7	3.399
ENSINANZAS TÉCNICAS	10.394	94,9	559	5,1	10.953	4.739	95,4	231	4,6	4.970	8.544	94,25	521	5,75	9.065
TOTAL	24.973		1.274		26.247	33.370		2.182		35.552	26.162		1.602		27.764

Por outra parte, na Universidade de Vigo repítense de novo as anteriores tendencias: en Humanidades dáse unha proporción dun docente por cada 8,85 estudantes (con 2.018 estudantes e 228 docentes); Ciencias Sociais e Xurídicas volve a ser a área cunha menor proporción de docente por estudante: un docente por cada 22,4 estudantes (con 12.497 estudantes e 557 docentes). En Ciencias Experimentais e da Saúde a proporción é bastante maior: un docente por cada 10,5 alumnos/as (3.103 alumnos/as e 296 profesores/as). Por último, en Ensinanzas Técnicas a proporción de estudantes volve a incrementarse, aínda que sen chegar ao valor das Ciencias Sociais e Xurídicas, cun docente por cada 16,4 estudantes (sendo os estudantes 8.544 e os docentes 521). En definitiva, son as Ciencias Sociais e Xurídicas as que presentan unhas proporcións docente-estudiante máis desfavorables, seguidas das Ensinanzas Técnicas, e contrastando coas Humanidades e as Ciencias Experimentais e da Saúde.

Para a exposición da **proporción de alumnos/as e profesores/as por xénero e área de coñecemento**, traballaremos con cada unha das áreas de coñecemento, en vez de expor os resultados por universidades, como viñamos facendo ata o momento, principalmente por razóns de claridade expositiva.

En síntese, se tomamos os datos no total do SUG referentes á proporción docente-estudiante por xénero e área de coñecemento (véxanse os gráficos 20 e 21), destacamos que na área de Humanidades cursan estudos 4.544 alumnas e imparten docencia 308 profesoras, o que equivale a unha proporción dunha profesora por cada 14,75 alumnas. Esta proporción é máis favorable no caso dos seus compañeiros, cun profesor por cada 5,06 alumnos (con 1.875 alumnos e 370 profesores). En Ciencias Experimentais e da Saúde estudan un total de 10.186 alumnas e 5.186 alumnos, e dan clase 612 profesoras e 955 profesores, o que implica unhas equivalencias dunha profesora por cada 16,64 alumnas, fronte a un profesor por cada 5,43 alumnos. Como mostran os datos, o desequilibrio entres sexos é similar nas dúas áreas.

Por outra parte, na área de Ciencias Sociais e Xurídicas, as proporcións son aínda máis desequilibradas que nos casos anteriores, cunha profesora por cada 44,42 alumnas, fronte a un profesor por cada 14,52 alumnos, cuns valores de 25.558 alumnas e 576 profesoras, e 13.450 alumnos e 926 profesores.

Por último, nas Ensinanzas Técnicas, reproducense as desproporcións, cun total de 8.015 alumnas que cursan estas titulacións e 275 profesoras que imparten docencia, fronte a 15.662 alumnos e 1.036 profesores, o que nos dá unhas proporcións dunha profesora por cada 29,14 alumnas e un profesor por cada 15,11 alumnos.

Como vemos, a proporción profesora-alumna é en todas as áreas máis desfavorable que a de profesor-alumno; as áreas en que as alumnas encontran menos modelos entre o profesorado son as de Ciencias Sociais e Xurídicas, cunha destacable diferenza de 29,9 puntos con respecto aos seus compañeiros, e as de Ensinanzas Técnicas, cunha diferenza de 14,03 puntos.

Gráfico II.20 Comparación de alumnas e profesoras do SUG por áreas de coñecemento. N = 50.103

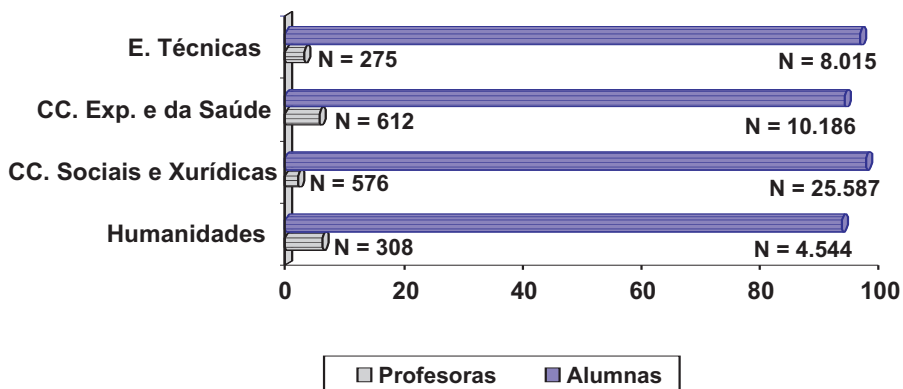
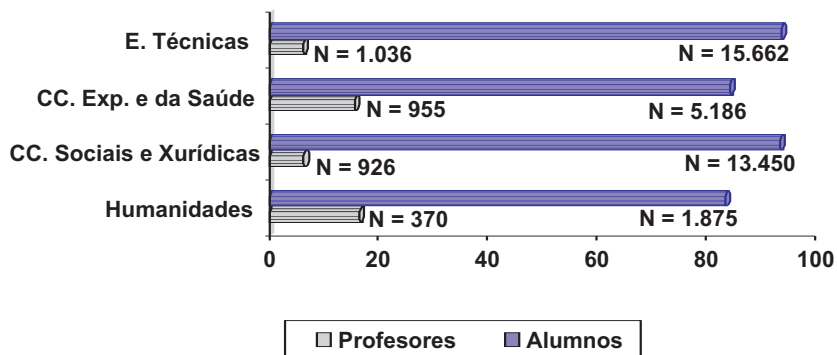


Gráfico II.21. Comparación de alumnos e profesores do SUG por áreas de coñecemento N = 39.460



En concreto, na área de **Humanidades** (véxase a táboa 22), na Universidade da Coruña estudan un total de 714 alumnas e imparten clase 49 profesoras, o que equivale a unha profesora por cada 14,6 alumnas; no que respecta aos homes, estudan 249 alumnos e imparten docencia 62 profesores, cunha proporción dun profesor cada 4 alumnos.

Pola súa parte, na Universidade de Santiago cursan estudos 2.319 alumnas e dan clase 153 profesoras, cunha equivalencia dunha profesora por cada 15,2 alumnas. Así mesmo, estudan un total de 1.119 alumnos e imparten docencia 186 profesores, cunha proporción dun profesor por cada 6 alumnos.

Por último, na Universidade de Vigo dan clase 106 profesoras e estudan 1.511 alumnas, o que equivale a unha proporción dunha profesora por cada 14,25 alumnas. No que respecta aos alumnos, estes son 507 e os profesores 122, o que nos dá unha equivalencia dun profesor por cada 4,15 alumnos.

Os datos falan por si sos; a pesar de seren as Humanidades unha área de coñecemento tradicionalmente feminina, as mulleres contan con menos modelos de referencia que os homes.

Táboa II.22. Comparación de alumnado e docentes na área de Humanidades por xénero

HUMANIDADES										
	MULLERES					HOMES				
	ALUMNAS		PROFESORAS		TOTAL	ALUMNOS		PROFESORES		TOTAL
	N.º	%	N.º	%		N.º	%	N.º	%	
UNIVERSIDADE DA CORUÑA	714	93,6	49	6,4	763	249	80	62	20	311
UNIVERSIDADE DE SANTIAGO	2.319	93,8	153	6,2	2.472	1.119	86	186	14	1.305
UNIVERSIDADE DE VIGO	1.511	93,4	106	6,6	1.617	507	80,6	122	19,4	629
TOTAL	4.544		308		4.852	1.875		370		2.245

Coas *Ciencias Sociais e Xurídicas*, tal como se recolle na táboa 23, ocorre algo moi similar: as alumnas gozan de poucos modelos de referencia entre o profesorado se as comparamos cos seus compañeiros. Así, na Universidade da Coruña hai un total de 6.908 alumnas e 147 profesoras, cunha sorprendente proporción dunha profesora por cada 47 alumnas e un profesor por cada 14,31 alumnos (con 3,621 alumnos e 253 profesores).

Na Universidade de Santiago repítese aínda con máis dureza esta situación, cunha proporción dunha profesora por cada 52,74 alumnas (10.759 alumnas e 204 profesoras), fronte a un profesor por cada 15,4 alumnos (5.252 alumnos e 341 profesores). Por último, en Vigo hai un total de 7.920 alumnas e de 225 profesoras, o que equivale de novo a unha proporción negativa (unha profesora por cada por cada 35,2 alumnas), aínda que non tan ampla como nos casos de Santiago e da Coruña. Isto contrasta claramente cos seus compañeiros, que contan cun profesor por cada 13,8 alumnos (4.577 alumnos e 332 profesores).

Igual que nas Humanidades, nas Ciencias Sociais e Xurídicas, carreiras con presenza tradicionalmente feminina, as alumnas encontran escasos modelos de referencia entre o profesorado.

Táboa II.23. Comparación de alumnado e docentes na área de Ciencias Sociais e Xurídicas por xénero

CC. SOCIAIS E XURÍDICAS										
	MULLERES					HOMES				
	ALUMNAS		PROFESORAS		TOTAL	ALUMNOS		PROFESORES		TOTAL
	N.º	%	N.º	%		N.º	%	N.º	%	
UNIVERSIDADE DA CORUÑA	6.908	98	147	2	7.055	3.621	93,5	253	6,5	3.874
UNIVERSIDADE DE SANTIAGO	10.759	98	204	2	10.963	5.252	94	341	6	5.593
UNIVERSIDADE DE VIGO	7.920	97,2	225	2,8	8.145	4.577	93,2	332	6,8	4.909
TOTAL	25.587		576		26.163	13.450		926		14.376

Estes datos non varían demasiado na área de Ciencias Experimentais e da Saúde (véxase a táboa 24). Desta forma, na Universidade da Coruña a proporción de profesora por alumna é dunha por cada 19,5 (con 1.813 alumnas e 93 profesoras), mentres que a de profesor por alumno é bastante máis favorable: un profesor por cada 11,5 alumnos (1.274 alumnos e 111 profesores).

Na Universidade de Santiago o desequilibrio é moito máis acusado, cunha profesora por cada 16,42 alumnas, fronte a un profesor por cada 4,4 alumnos, cun total de 6.142 alumnas e 374 profesoras, e 3.040 alumnos e 693 profesores, respectivamente.

Por último, na Universidade de Vigo repítese a desigualdade anterior; así, hai 2.231 alumnas e 145 profesoras, cunha proporción dunha profesora por cada 15,82 alumnas, fronte a 872 alumnos e 151 profesores, que equivalen a unha proporción dun profesor por cada 5,77 alumnos.

Neste sentido, nesta área reproducécese a situación dada en Humanidades e Ciencias Sociais e Xurídicas, salvo se temos en conta que as proporcións son máis favorables en ambos os sexos, pois a proporción total de docente-estudiante en carreiras deste tipo é, en xeral, máis axustada debido a que os grupos por disciplina son máis reducidos, aínda que igualmente desequilibradas entre eles.

Táboa II.24. Comparación de alumnado e docentes na área de Ciencias Experimentais e da Saúde por xénero

CC. EXPERIMENTAIS E DA SAÚDE										
	MULLERES					HOMES				
	ALUMNAS		PROFESORAS		TOTAL	ALUMNOS		PROFESORES		TOTAL
	N.º	%	N.º	%		N.º	%	N.º	%	
UNIVERSIDADE DA CORUÑA	1.813	95,1	93	4,9	1.906	1.274	92	111	8	1.385
UNIVERSIDADE DE SANTIAGO	6.142	94,3	374	5,7	6.516	3.040	81,4	693	18,6	3.733
UNIVERSIDADE DE VIGO	2.231	93,9	145	6,1	2.376	872	85,2	151	14,8	1.023
TOTAL	10.286		612		10.798	5.186		955		6.141

Por último, no que respecta á área de **Ensinanzas Técnicas** (véxase a táboa 25), o desequilibrio entre sexos tamén se fai evidente, aínda que non en maior medida que en Ciencias Sociais e Xurídicas, en contra do que se podería pensar. Así, na Universidade da Coruña hai 3.282 alumnas que cursan este tipo de titulacións e 100 profesoras que imparten docencia, o que equivale a unha proporción dunha profesora por cada 32,82 alumnas. No caso dos homes, esta proporción suavízase, cun profesor por cada 15,49 alumnos (con 7.112 alumnos e 459 profesores).

O mesmo sucede na Universidade de Santiago, coas seguintes proporcións: unha profesora por cada 31,9 alumnas, fronte a un profesor por cada 15,5 alumnos, con 2.264 alumnas e 71 profesoras, e 2.475 alumnos e 160 profesores respectivamente.

Polo que respecta á Universidade de Vigo, a proporción de profesora por alumna é lixeiramente máis favorable que nos casos anteriores. As alumnas que cursan Ensinanzas Técnicas nesta universidade son 2.469 e as profesoras que imparten docencia son 104, o que equivale a unha proporción dunha profesora por cada 23,74 alumnas; pola súa parte, os alumnos son 6.075 e os profesores 417, é dicir, hai un profesor por cada 14,56 alumnos.

Táboa II.25. Comparación de alumnado e profesorado na área de Ensinanzas Técnicas por xénero

ENSINANZAS TÉCNICAS										
	MULLERES					HOMES				
	ALUMNAS		PROFESORAS		TOTAL	ALUMNOS		PROFESORES		TOTAL
	N.º	%	N.º	%		N.º	%	N.º	%	
UNIVERSIDADE DA CORUÑA	3.282	97	100	3	3.382	7.112	94	459	6	7.571
UNIVERSIDADE DE SANTIAGO	2.264	97	71	3	2.335	2.475	94	160	6	2.635
UNIVERSIDADE DE VIGO	2.469	96	104	4	2.573	6.075	93,5	417	6,5	6.492
TOTAL	8.015		275		8.290	15.662		1.036		16.698

**BLOQUE III: ANÁLISE DOS ESTEREOTIPOS DE
XÉNERO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS
GALEGOS**

III Análise dos estereotipos de xénero en docentes universitarios galegos

4. Enfoque do estudo

4.1. Obxectivos

O obxectivo xeral deste estudo é determinar en que medida o colectivo de docentes universitarios/as galegos/as asumen actitudes sexistas cara ás mulleres e reproducen os trazos de personalidade estereotipados polo xénero, e como repercuten os seus trazos e actitudes estereotipadas polo xénero na conciliación da vida laboral e familiar. Para a realización deste estudo, o colectivo docente é enquisado agrupándoo en cada unha das catro grandes áreas de coñecemento: Ciencias Sociais e Xurídicas, Humanidades, Ensinanzas Técnicas e Ciencias Experimentais e da Saúde.

Os obxectivos específicos son os seguintes:

1. Identificar as actitudes sexistas ambivalentes cara a mulleres e neosexistas en función do sexo e das áreas de coñecemento.
2. Avaliar os trazos de expresividade e instrumentalidade en función do sexo e das áreas de coñecemento.
3. Determinar as relacións entre trazos expresivos-instrumentais e actitudes sexistas en función do sexo e das áreas de coñecemento.
4. Cuantificar o nivel de conflito traballo-familia en función do sexo e das áreas de coñecemento.
5. Determinar as relacións entre actitudes sexistas e conflito traballo-familia en función do sexo e das áreas de coñecemento.
6. Identificar as relacións entre trazos instrumentais-expresivos e conflito traballo-familia en función do sexo e das áreas de coñecemento.

4.2. Metodoloxía

4.2.1. Mostra

O primeiro paso do traballo de campo consistiu en definir que facultades formaban os ámbitos de coñecemento definidos en cada unha das universidades. Este organigrama das universidades quedou como segue:

Área de Humanidades

Facultade de Filoloxía: Licenciado/a en Filoloxía Hispánica, Galega ou Inglesa

Área de Ciencias Sociais e Xurídicas

- Facultade de Ciencias da Educación: Mestre/a especialidade de Infantil, Mestre/a especialidade de Primaria, Mestre/a especialidade de Educación Física, Mestre/a especialidade en Audición e Linguaxe, Licenciado/a en Psicopedagogía, Diplomado/a en Educación Social e Diplomado/a en Logopedia.
 - Facultade de Dereito: Licenciado/a en Dereito.
 - Facultade de Socioloxía: Licenciado/a en Socioloxía.
 - Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais: Licenciado/a en Economía e Licenciado/a en Administración e Dirección de Empresas.
 - Escola Universitaria de Estudos Empresariais: Diplomado/a en Ciencias Empresariais.
-

Área de Ciencias Experimentais e da Saúde

- Facultade de Ciencias: Licenciado/a en Bioloxía, Licenciado/a en Química.
 - Facultade de Ciencias da Saúde: Diplomado/a en Terapia Ocupacional.
 - Escola Universitaria de Fisioterapia: Diplomado/a ou en Fisioterapia.
 - Escola Universitaria de Enfermaría e Podoloxía: Diplomado/a en Enfermaría.
-

Ensinanzas Técnicas

- Facultade de Informática: Enxeñeiro/a en Informática. Enxeñeiro/a técnico/a en Informática de Xestión, Enxeñeiro/a Técnico/a en Informática de Sistemas.
 - Escola Técnica Superior de Arquitectura: Licenciado/a en Arquitectura.
 - Escola Técnica Superior de Enxeñeiros de Camiños, Canles e Portos. Enxeñeiro/a de Camiños, Canles e Portos.
 - Escola Técnica Superior de Enxeñeiros Industriais: Enxeñeiro/a Industrial.
 - Escola Superior de Mariña Civil. Diplomado/a en Máquinas Navais, Diplomado/a en Navegación Marítima, Licenciado/a en Máquinas Navais, Licenciado/a en Náutica e Transporte Marítimo.
 - Escola Universitaria de Arquitectura Técnica: Arquitecto/a Técnico en Execución de Obras.
-

Área Humanidades

- Facultade de Filoloxía: Licenciado/a en Hispánicas, Galega, Inglesa, Alemá, Clásica, Francesa, Italiana, Portuguesa ou Románica.
 - Facultade de Filosofía: Licenciado/a en Filosofía.
 - Facultade de Xeografía e Historia: Licenciado/a en Historia, Licenciado/a en Historia da Arte, Licenciado/a en Xeografía.
-

Área de Ciencias Sociais e Xurídicas

- Facultade de Ciencias da Educación: Mestre/a especialidade de Infantil, Mestre/a especialidade de Primaria, Mestre/a especialidade de Música, Mestre/a especialidade Lingua Estranxeira, Licenciado/a en Psicopedagogía, Licenciado/a en Pedagogía, Diplomado/a en Educación Social.
 - Facultade de Psicoloxía: Licenciado/a en Psicoloxía.
 - Facultade de Dereito: Licenciado/a en Dereito.
 - Facultade de Ciencias Políticas e Sociais: Licenciado/a en Ciencias Políticas e da Administración.
 - Facultade de Ciencias da Comunicación: Licenciado/a en Xornalismo.
 - Escola Universitaria de Relacións Laborais: Diplomado/a en Relacións Laborais.
 - Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais: Licenciado/a en Economía e Licenciado/a en Administración e Dirección de Empresas.
-

Área de Ciencias Experimentais e da Saúde

- Facultade de Bioloxía: Licenciado/a en Bioloxía.
 - Facultade de Química: Licenciado/a en Química.
 - Facultade de Física: Licenciado/a en Física.
 - Facultade de Matemáticas: Licenciado/a en Matemáticas.
 - Facultade de Medicina e Odontoloxía: Licenciado/a en Medicina e Cirurxía, Licenciado/a en Odontoloxía.
 - Facultade de Farmacia: Licenciado/a en Farmacia.
 - Escola Universitaria Enfermaría: Diplomado/a en Enfermaría.
-

Ensinanzas Técnicas

- Escola Técnica Superior de Enxeñaría: Licenciado/a en Enxeñaría Química, Graduado/a Superior en Enxeñaría Ambiental, Enxeñeiro/a Técnico en Informática de Sistemas.
- Escola Universitaria de Óptica e Optometría: Diplomado/a en Óptica e Optometría.

Área de Humanidades

- Facultade de Filoloxía e Tradución: Licenciado/a en Hispánicas, Licenciado/a en Lingua Galega, Licenciado/a en lingua Inglesa, Licenciado/a en Tradución e Interpretación.
-

Área de Ciencias Sociais e Xurídicas

- Escola Universitaria de Formación do Profesorado: Mestre/a especialidade en Infantil, Mestre/a especialidade en Primaria.
 - Facultade de Ciencias Xurídicas e do Traballo: Licenciado/a en Dereito, Diplomado/a en Relacións Laborais.
 - Facultade de Económicas e Empresariais: Licenciado/a en Economía, Licenciado/a en Administración e Dirección de Empresas.
 - Escola Universitaria de Estudos Empresariais: Diplomado/a en Ciencias Empresariais.
-

Ciencias Experimentais e da Saúde

- Facultade de Ciencias: Licenciado/a en Bioloxía, Licenciado/a en Química, Licenciado/a en Ciencias do Mar.
-

Ensinanzas Técnicas

- Escola Técnica Superior de Enxeñeiros de Minas: Enxeñeiro/a de Minas.
 - Escola Técnica Superior de Telecomunicacións: Enxeñeiro/a de Telecomunicacións.
 - Escola Técnica Superior de Enxeñeiros Industriais: Enxeñeiro/a Industrial.
 - Escola Universitaria de Enxeñaría Técnica Industrial: Enxeñeiro/a Técnico/a de Electricidade, Enxeñeiro/a Técnico/a de Electrónica Industrial, Enxeñeiro/a Técnico/a de Mecánica.
-

O seguinte paso para definir a mostra a aplicar en cada unha das áreas de coñecemento, en cada unha das universidades, foi establecer un número de docentes de cada ámbito en cada unha delas. Para ese cálculo do profesorado non se tiveron en conta as facultades ou escolas universitarias adscritas funcionalmente ás universidades públicas pero de xestión privada. Nesta circunstancia están, por exemplo, a Escola Universitaria de Traballo Social da Universidade de Santiago e a Escola Universitaria de Enfermaría da Universidade da Coruña. A exclusión destas fíxose en función de dúas circunstancias: a primeira, a imposibilidade de coñecer o seu número de docentes; a segunda, o seu carácter privado, que marcaba unha diferenza significativa con respecto ao resto das facultades e escolas universitarias.

Así, a distribución do profesorado por ramas de coñecemento e universidades é a que se mostra na seguinte táboa.

Táboa III.1. Profesorado do SUG por áreas de coñecemento no curso 2003-2004

	UNIVERSIDADE DE SANTIAGO		UNIVERSIDADE DA CORUÑA		UNIVERSIDADE DE VIGO		TOTAL	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
HUMANIDADES	339	15,5	111	8,7	228	14,2	678	13,4
CC. SOCIAIS E XURÍDICAS	545	25	400	31,4	557	34,8	1.502	29,6
CC. EXPERIMENTAIS E DA SAÚDE	1.067	49	204	16	296	18,48	1.567	31
E. TÉCNICAS	231	10,5	559	43,9	521	32,52	1.311	26
TOTAL	2.182	100	1.274	100	1.602	100	5.058	100

En función dos datos expostos arriba, fixouse unha distribución proporcional de cen entrevistas asignadas a cada ámbito de coñecemento; o resultado foi unha mostra representativa de 500 docentes universitarios (46,4% profesoras e 53,6% profesores) das tres universidades públicas galegas: A Coruña, Santiago e Vigo, cunha media de idade de 41,5 (rango de idade 25-66).

A mostra foi segmentada proporcionalmente para cada unha das universidades galegas e dentro destas en función das carreiras en catro áreas de coñecemento: Ciencias Experimentais e da Saúde; Ciencias Sociais e Xurídicas; Humanidades e Ensinanzas Técnicas. Co tamaño mostral establecido houbo un erro de mostraxe inferior ao 5% a un nivel de confianza do 95%.

Táboa III.2. Distribución da mostra

	UNIVERSIDADE DE SANTIAGO		UNIVERSIDADE DE A CORUÑA		UNIVERSIDADE DE VIGO		TOTAL	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
HUMANIDADES	49	20,9	17	14,7	34	22,7	100	20
CC. SOCIAIS E XURÍDICAS	69	29,5	51	44	80	53,3	200	40
CC. EXPERIMENTAIS E DA SAÚDE	90	40	16	13,84	5	3,3	111	22,2
E. TÉCNICAS	26	9,6	32	27,61	31	20,7	89	17,8
TOTAL	234	100	116	100	150	100	500	100

4.2.2. Instrumentos

Por medio dunha entrevista administráronselles os seguintes cuestionarios:

Variables sociodemográficas: o sexo, a idade e a opción relixiosa en que se adscriben; tamén se lles preguntou se teñen parella ou non, se teñen fillos, cales son os estudos da súa parella e mais cal é a súa situación laboral e a da súa parella.

Ambivalent Sexism Inventory (ASI) (Glick e Fiske, 1996), na versión española de Expósito, Moya e Glick (1998), coa que se miden as actitudes ambivalentes (hostís e benevolentes) cara ás mulleres. Esta escala está composta por 22 items cun rango de resposta que vai de 0 (totalmente en desacordo) a 6 (totalmente de acordo), sendo as puntuacións máis altas as que representan o maior nivel de sexismo. A dimensión de sexismo hostil componse dos items 2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 18, 21 e a dimensión de sexismo benevolente por 1, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 17, 19, 20, 22. A fiabilidade da escala de sexismo hostil foi de 0,91 e a fiabilidade da escala de sexismo benevolente foi de 0,87.

Neosexism Scale (Tougas *et al.*, 1995) mide novas formas de sexismo que se define como a manifestación dun conflito entre valores igualitarios e sentimentos negativos cara ás mulleres. Utilizamos a versión española da escala adaptada por Moya e Expósito (2000), que se compón de 11 items cun formato de resposta de tipo Likert, que vai desde o 1 (totalmente en desacordo) ata o 7 (totalmente de acordo). Antes de sumar as puntuacións de cada ítem, cómpre recodificar o ítem 2 e o 11 porque as súas respostas están en sentido oposto ao resto de items. As maiores puntuacións indican maiores niveis de sexismo moderno. A fiabilidade obtida neste estudo foi de 0,65.

Cuestionario de Atributos Persoais de Spence e Helmreich (PAQ), versión española de Vergara e Páez (1993). Este cuestionario mide a autoadscripción que fai o suxeito de trazos asertivos-instrumentais e de trazos expresivos-interpersoais. Cada característica do PAQ preséntase nunha escala bipolar de cinco puntos. Pídeselles aos suxeitos que indiquen en que punto do 1 ao 5 se sitúan (por exemplo, 1 “nada agresivo” a 5 “moi agresivo”). A partir desta escala coñeceranse tres variables:

1. *Instrumentalidade*: recolle as características de independencia, pasividade-actividade, competitividade, a facilidade-dificultade na toma de decisións, facilidade ou dificultade á hora de darse por vencido, confianza nun mesmo, sentimento de inferioridade-superioridade. Esta escala está constituída polos seguintes items: 3, 7, 8, 9, 12, 15, 21 e 22. A fiabilidade obtida foi de 0,77.

2. *Instrumentalidade-expresividade*: abarca características como agresividade, submisión-dominante, nivel de excitación nunha crise esencial, orientado á casa-mundano, necesidade de aprobación dos demais, vulnerabilidade dos sentimentos, facilidade-dificultade para chorar e nivel de seguridade. Esta escala está constituída polos seguintes items 2, 6, 10, 16, 17, 19, 20 e 24. A fiabilidade obtida foi de 0,68.

3. *Expresividade*: céntrase en características emocionais, na capacidade de dedicarse aos demais, en ser bruto-suave, no servicialismo cos demais, a amabilidade, a conciencia dos sentimentos dos demais, a comprensión dos demais e a frialdade-calidez en relacións cos outros. Esta escala está constituída polos seguintes items: 1, 4, 5, 11, 13, 14, 18 e 23. A fiabilidade obtida foi de 0,51.

As puntuacións máis altas asóciense cunha maior instrumentalidade, expresividade e instrumentalidade-expresividade.

Escales Conflito Traballo-Familia (Gutek *et al.* 1991). Mide a conciliación do ámbito laboral co familiar, é dicir, determina se o traballo interfere coas necesidades da familia creando situacións problemáticas. Esta escala está composta por 8 items cun formato de resposta que vai desde o 1 (totalmente en desacordo) ata o 6 (totalmente de acordo). A maior puntuación indica unha menor conciliación traballo-familia. A fiabilidade obtida neste estudo foi de 0,88.

4.2.3. Procedemento

A abordaxe do profesorado para conseguir a súa colaboración na enquisa foi de carácter presencial, cun mínimo de dúas visitas a cada persoa, unha para explicar a finalidade do estudo e entregar, de ser o caso, o cuestionario, e outra para recoller o cuestionario cuberto polo profesor ou profesora. Aproximadamente nun 20% dos casos foron precisas máis de dúas visitas por demoras da persoa colaboradora para cubrir o cuestionario. Mesmo cando o cuestionario está pensado para cubrir de forma individual polo profesor ou profesora, no 10% dos casos optouse pola fórmula de contar coa presenza do entrevistador/a para cubri-lo.

En canto ás incidencias, as máis destacables foron as negativas, que se poden cuantificar nun 9% das visitas realizadas, afectando a todas as facultades e áreas de coñecemento, aínda que cun peso lixeiramente maior na Facultade de Medicina da Universidade de Santiago.

5. Resultados do estudo

5.1. Datos sociodemográficos

Neste punto centrámonos en analizar os datos sociodemográficos dos e das docentes universitarios/as pertencentes á mostra seleccionada en función das áreas de coñecemento (véxase a táboa 3) para determinar se variables como o sexo, a situación familiar, a opción relixiosa ou ben a situación laboral nos poden axudar a explicar que pertencen a unha área de coñecemento determinada, é dicir, a súa propia elección de carreira.

En relación co sexo, encontramos diferenzas significativas, tanto ao comparar o grupo de profesoras entre si, en función das súas áreas de coñecemento ($^5\text{Chi}^2 = 9,60$; $^6p < 0,05$) como ao comparar o grupo de profesores ($\text{Chi}^2 = 9,60$; $p < 0,05$). Destacamos que as profesoras na área de Ensinanzas Técnicas están menos representadas (33%) que

⁵ Co procedemento Modelo lineal xeral univariante (F) pódense contrastar hipóteses nulas sobre os efectos doutras variables nas medias de varias agrupacións dunha única variable dependente. Pódense investigar as interaccións entre os factores, así como os efectos dos factores individuais, algúns dos cales poden ser aleatorios.

⁶ O procedemento Correlacións bivariadas calcula o coeficiente de correlación de Pearson (r) cos seus niveis de significación (p). As correlacións miden como están relacionadas as variables ou as ordes dos rangos.

os seus compañeiros (67%); por outro lado, as profesoras teñen máis presenza na área de Ciencias Experimentais e da Saúde: 55,6%, fronte a un 44,4% de profesores.

A maioría *teñen parella* (79,7% das mulleres e 86,4% dos homes), *con descendencia* (40,4% das mulleres e 58,3 dos homes). En xeral, podemos dicir que as mulleres teñen menos fillos que os homes ($\text{Chi}^2 = 19,4$; $p < 0,05$), sendo as profesoras de Ensinanzas Técnicas as que menos fillos teñen (14,3%).

En canto á *opción relixiosa*, entre as profesoras das diferentes áreas de coñecemento non atopamos diferenzas significativas; a maioría adscribíense como católicas non-practicantes. Non obstante, si que hai diferenzas significativas entre os profesores ($\text{Chi}^2 = 19,4$; $p < 0,05$), destacando os profesores de Humanidades, que se definen como non-crentes (61,5%), fronte aos profesores de Ensinanzas Técnicas, que se definen como católicos non-practicantes (45,2%).

En relación coa *situación laboral*, no grupo dos profesores non se encontran diferenzas significativas, aínda que si no grupo das profesoras ($\text{Chi}^2 = 50,8$; $p < 0,001$), destacando que a maioría das profesoras de Ciencias Experimentais e da Saúde son profesoras titulares (73%), e que, en xeral, o número de profesoras catedráticas é menor en todas as áreas que o número de profesores, ata o punto de que nas Ensinanzas Técnicas non hai ningunha catedrática. Por outro lado, en canto á *situación laboral das parellas* dos e as profesoras/as, non hai diferenzas significativas entre o grupo de profesoras, xa que a maioría das súas parellas traballan a tempo completo; porén, non ocorre o mesmo no grupo dos profesores ($\text{Chi}^2 = 20,9$; $p < 0,05$). Destacamos que un 25,8% das parellas dos profesores de Ensinanzas Técnicas se dedican a labores do fogar.

Táboa III.3. Percentaxes das variables sociodemográficas dos profesores e profesoras en función das áreas de coñecemento

	Ciencias experimentais e da saúde		Humanidades		Ciencias sociais e xurídicas		Ensinanzas técnicas		Chi ²									
	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes										
	N.º %	N.º %	N.º %	N.º %	N.º %	N.º %	N.º %	N.º %										
Sexo	74	55,6	59	44,4	48	48	52	52	9,6*									
Opción relixiosa																		
Católico/a practicante	14	18,9	13	22	11	22,9	8	15,4	20	23,3	21	33,3	42	66,7	9,6*			
Católico/a non practicante	31	41,9	19	32,2	22	45,8	11	21,2	35	40,7	36	32,4	9	42,9	19	45,2	3,6	
Non crente	23	31,1	26	44,1	12	25	32	61,5	28	32,6	46	41,4	7	33,3	11	26,2	3,6	
Outra relixión	6	8,1	1	1,7	3	6,3	1	1,9	3	3,5	8	7,2	2	9,5	0	0	0	
¿Ten parella?																		
Si	59	79,7	51	86,4	29	60,4	38	73,1	66	75,9	94	83,2	15	71,4	32	76,2	5,9	4,2
Non	15	20,3	8	13,6	19	39,6	14	26,9	21	24,1	19	16,8	6	28,6	10	23,8	5,9	4,2
¿Ten fillos/as?																		
Si	41	55,4	37	62,7	18	37,5	34	65,4	31	35,6	69	61,1	3	14,3	15	35,7	13,8**	10,7*
Non	33	44,6	22	37,3	30	62,5	18	34,6	56	64,4	44	38,9	18	85,7	27	64,3	13,8**	10,7*
Situación laboral																		
Catedrático/a	2	2,7	15	25,4	5	10,4	13	25	8	9,2	14	12,4	0	0	5	11,9	50,8***	16,2
Profesor/a titular	54	73	33	55,9	21	43,8	23	44,2	29	33,3	59	52,2	8	38,1	16	38,1	50,8***	16,2
Contratado/a	18	24,3	7	11,9	19	39,6	12	23,1	30	34,5	30	26,5	5	23,8	15	35,7	50,8***	16,2
Interino/a	0	0	2	3,4	1	2,1	2	3,8	15	17,2	5	4,4	5	23,8	3	7,1	50,8***	16,2
Outra	0	0	2	3,4	2	4,2	2	3,8	5	5,7	5	4,4	3	14,3	3	7,1	50,8***	16,2
Nivel de estudos da parella																		
Sen estudos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3,2	13,8**	10,7*
Estudios primarios completos	1	1,7	0	0	0	0	1	2,6	3	4,6	3	3,2	0	0	1	3,2	13,8**	10,7*
Estudios secundarios (Bacharelato ou FP)	5	8,6	7	13,7	1	3,6	4	10,5	9	13,8	13	14	3	21,4	6	19,4	50,8***	16,2
Estudios universitarios (licenciatura)	7	12,1	7	13,7	3	10,7	4	10,5	13	20	15	16	0	0	7	22,6	50,8***	16,2
Estudios universitarios (diplomatura)	22	37,9	22	43,1	10	35,7	22	57,9	24	36,9	48	51,6	7	50	10	32,3	50,8***	16,2
Estudios universitarios (doutoramento)	23	39,7	15	29,4	14	50	7	18,4	16	24,6	14	15,1	4	28,6	6	19,4	50,8***	16,2
Situación laboral da parella																		
Labores do fogar	0	0	7	13,7	1	3,6	3	7,9	1	1,5	9	9,7	0	0	8	25,8	13,8**	10,7*
Traballo a tempo completo	50	86,2	42	82,4	27	96,4	23	60,5	55	84,6	68	73,1	12	85,7	16	51,6	13,8**	10,7*
Traballo a tempo parcial	4	6,9	1	2	0	0	9	23,7	4	6,2	9	9,7	1	7,1	4	12,9	13,8**	10,7*
En paro	3	5,2	1	2	0	0	3	7,9	4	6,2	7	7,5	1	7,1	3	9,7	13,8**	10,7*
Xubilado	1	1,7	0	0	0	0	0	0	1	1,5	0	0	0	0	0	0	13,8**	10,7*

Nota: p < ,05*, p < ,01**, p < ,001***

5.2. As actitudes sexistas cara ás mulleres

Neste punto analizamos as actitudes sexistas cara ás mulleres que ten o colectivo docente universitario tanto no seu ámbito relacional, por medio da escala do sexismo ambivalente (ASI) como no seu ámbito público-laboral, por medio da escala do neosexismo. Ademais, analízase como a través dos estereotipos de xénero se modulan tanto os trazos de personalidade instrumentais e expresivos como o conflito traballo-familia que se vén producindo nas últimas décadas como resultado da incorporación da muller ao ámbito público.

Polo tanto, faise un intento de debullar a complexa rede de relacións que se establece entre os factores anteriormente expostos (trazos instrumentais e expresivos, e conflito traballo-familia) e as actitudes sexistas cara ás mulleres.

5.2.1. Sexismo relacional fronte a sexismo público-laboral

5.2.1.1. Sexismo relacional

Baseándonos na teoría do sexismo ambivalente, xa exposta na fundamentación teórica deste estudo, este novo sexismo abarca unha nova dimensión ata agora obviada, que é a *dimensión relacional*, centrada nas complexas relacións que se dan entre homes e mulleres e nas súas necesidades de dependencia e independencia. Como consecuencia, o maior poder que teñen os homes lévanos ao sexismo máis tradicional, que é o sexismo hostil, e a interdependencia que se produce entre os sexos lévanos ao sexismo máis sutil, que é o benevolente. Seguindo a liña doutras investigacións recentes, esperabamos atopar nos nosos resultados que os homes teñan actitudes máis sexistas hostís cara ás mulleres e tamén actitudes máis benevolentes que as mulleres.

Analizando os resultados da escala ASI (*Ambivalent Sexism Inventory*), encontramos que as medias de mulleres e homes en sexismo hostil e sexismo benevolente revelan diferenzas significativas en función do sexo (véxase a táboa 4). Así, os homes son máis sexistas, obtendo maiores puntuacións que as mulleres en sexismo hostil ($t = -5,74$; $p < ,001$) e en sexismo benevolente ($t = -4,63$; $p < ,001$).

Na táboa 3 amósanse os niveis de sexismo das profesoras e profesores en cada área de coñecemento. Os datos mostran, en relación co sexismo hostil, que son os profesores de Ciencias Sociais e Xurídicas ($t = -2,48$; $p < ,05$), os de Ciencias Experimentais e da Saúde ($t = -4,47$; $p < ,001$) e os de Ensinanzas Técnicas ($t = -2,03$; $p < ,05$) os que teñen actitudes máis sexistas hostís cara ás mulleres que as súas compañeiras. En relación co nivel de sexismo benevolente, seguen sendo os profesores de Ciencias Experimentais e a Saúde ($t = -3,24$; $p < ,01$), os de Ensinanzas Técnicas ($t = -3,86$; $p < ,001$), xunto aos de Humanidades ($t = -2,72$; $p < ,01$), os que teñen actitudes máis sexistas benevolentes cara ás mulleres que as súas compañeiras. Compróbase non só que os homes son máis sexistas hostís e benevolentes que as súas compañeiras, senón que, ademais, isto é independente da área de coñecemento a que se adscriben.

⁷ A proba t de Student lévase a cabo para contrastar se a media dunha poboación difire significativamente dun valor dado ou ben doutra media.

Táboa III.4. Diferenzas entre homes e mulleres nas escalas sexismo hostil, sexismo benevolente e neosexismo

	Mulleres		Homes		t
	N.º	Media (SD)	N.º	Media (SD)	
ASI					
Sexismo hostil	213	1,91 (0,80)	209	2,12 (0,89)	-5,74***
Sexismo benevolente	256	2,12 (,89)	245	2,52 (0,94)	-4,63***
NEOSEXISMO	214	3,11 (0,39)	258	3,12 (0,39)	-0,168

Nota: $p < ,05^*$; $p < ,01^{**}$; $p < ,001^{***}$

Por outro lado, na táboa 3 tamén aparecen os resultados obtidos na análise univariada⁸ (F), que nos permite comprobar se as actitudes sexistas tanto hostís como benevolentes dos docentes varían en función da súa área de coñecemento.

No grupo das profesoras, ao comparalas en función das súas áreas de coñecemento, non se atopan diferenzas significativas no seu nivel de sexismo hostil e de sexismo benevolente; é dicir, as actitudes sexistas das docentes son similares, independentemente da área de coñecemento a que pertencen. Non obstante, si se producen diferenzas significativas entre os profesores das diferentes áreas de coñecemento en canto ao seu nivel de sexismo hostil ($F_{(249,3)} = 5,01$; $p < 0,01$) e de sexismo benevolente ($F_{(238,3)} = 6,25$, $p < 0,001$), destacando que son os profesores de Ciencias Experimentais e da Saúde, xunto cos profesores de Ensinanzas Técnicas, os que teñen actitudes máis sexistas hostís e benevolentes cara ás mulleres.

Estes datos demostran que, tal e como se esperaba, os profesores son máis sexistas que as profesoras, independentemente da súa área de coñecemento, e que ademais nos docentes pertencentes ás Ensinanzas Técnicas e Experimentais, é dicir, as áreas consideradas tradicionalmente máis “masculinas”, estas diferenzas son aínda maiores.

5.2.1.2. Sexismo público-laboral

Este punto céntrase na análise das actitudes sexistas cara ás mulleres desde unha perspectiva público-laboral; para iso, utilízase a escala de neosexismo de Tougas e colaboradores. As actitudes sexistas medidas por esta escala maniféstanse en que, malia estar

⁸ Co procedemento Modelo lineal xeral univariante (F) pódense contrastar hipóteses nulas sobre os efectos doutras variables nas medias de varias agrupacións dunha única variable dependente. Pódense investigar as interaccións entre os factores, así como os efectos dos factores individuais, algúns dos cales poden ser aleatorios.

en contra da discriminación aberta contra as mulleres, considérase que estas xa acadaron a igualdade co home e, polo tanto, xa non necesitan ningunha medida de acción positiva coas que permitir a igualdade real.

Na liña das últimas investigacións, esperamos encontrar que os homes teñan actitudes máis neosexistas que as mulleres, e tamén sería esperable que os profesores de carreiras tradicionalmente consideradas masculinas como os de Ensinanzas Técnicas obtengan maiores niveis de neosexismo.

Cómpre destacar que, en relación coa escala de neosexismo, non se atoparon diferenzas significativas entre as profesoras e os profesores (véxase a táboa 4), é dicir, encontrámonos con que as actitudes neosexistas dos profesores e das profesoras son moi similares, aínda que é importante sinalar que os seus niveis de neosexismo son bastante altos.

Así mesmo, non se encontran diferenzas de xénero nos niveis de neosexismo entre os profesores e as profesoras en función das súas áreas de coñecemento (véxase a táboa 5), é dicir, ao comparar as medias obtidas de profesores e de profesoras en cada área de coñecemento apenas se detectaron variacións, xa que os seus niveis de neosexismo son equiparables.

Por outro lado, e centrándonos nos resultados da análise univariada da escala en función das áreas de coñecemento (táboa 5), cabe destacar que tampouco se detectan diferenzas significativas nin entre o grupo das profesoras nin entre o grupo dos profesores; é dicir, as actitudes neosexistas que teñen os profesores e as profesoras non varían, independentemente da área de coñecemento a que están adscritos, de forma que as actitudes neosexistas tanto dos docentes de Ensinanzas Técnicas como os de Ciencias Sociais e Xurídicas son moi parecidas, e o mesmo sucede no grupo das profesoras.

A modo de síntese, se comparamos os resultados que obtivemos das escalas de sexismo ambivalente e de neosexismo, podemos destacar que, en xeral, o colectivo docente universitario obtivo baixos niveis de sexismo tanto hostile como benevolente, aínda que seguen sendo os profesores os que teñen actitudes máis sexistas cara ás mulleres ao comparalos coas actitudes das profesoras, e á súa vez os profesores de ensinanzas tradicionalmente masculinas, como os de Ensinanzas Técnicas, tamén teñen actitudes máis sexistas. No entanto, en relación coas actitudes neosexistas deste colectivo, podemos sinalar en primeiro lugar a ausencia de diferenzas significativas entre as medias obtidas polas e polos docentes, medias que superan as detectadas en estudos previos noutros colectivos e mesmo as obtidas en sexismo ambivalente nesta mostra.

Táboa III.5. Medias e desviacións típicas de profesoras e profesores nas escalas sexismo hostil, sexismo benevolente e neosexismo

	Ciencias Experimentais e da Saúde		Humanidades		Ciencias Sociais e Xurídicas		Ensinanzas Técnicas		F					
	Muller	Home	Muller	Home	Muller	Home	Muller	Home	Muller	Home				
	Media (SD)	t	Media (SD)	t	Media (SD)	t	Media (SD)	t						
ASI														
Sexismo hostil	1,88 (0,89)	2,69 (1,05)	-4,47***	1,77 (0,54)	2,06 (0,87)	-1,92	1,96 (0,82)	2,28 (0,91)	-2,48*	2,07 (0,90)	2,58 (0,92)	-2,03*	0,841	5,01*
Sexismo benevolente	2,24 (0,98)	2,83 (0,93)	-3,24**	1,95 (0,82)	2,5 (1,03)	-2,72**	2,13 (0,89)	2,26 (0,89)	-,972	2,02 (0,72)	2,84 (0,81)	-3,86***	0,980	6,25***
NEOSEXISMO	3,09 (0,30)	3,04 (0,35)	0,824	3,09 (0,45)	3,21 (0,35)	-1,46	3,15 (0,37)	3,14 (0,41)	0,196	3,08 (0,54)	3,07 (0,45)	0,074	0,394	1,90

Nota: p < ,05*; p < ,01**; p < ,001***

5.2.1.3. Relacións entre o sexismo relacional e o sexismo público-laboral

No que respecta ás correlacións⁹ entre escalas, e seguindo a liña de estudos previos, o sexismo hostil e o sexismo benevolente correlaciónanse positivamente ($r = ,63$; $p < ,01$). Por outra banda, ao relacionar a escala de neosexismo coa escala ASI, observamos que o neosexismo só se correlaciona co sexismo hostil ($r = ,23$; $p < ,01$) e non co sexismo benevolente. Isto pódenos indicar que a escala de neosexismo mide o sexismo máis tradicional e latente, e non o sexismo máis sutil.

Ao analizar os datos por sexos (véxase a táboa 6), compróbase que no grupo de profesores o neosexismo se correlaciona co sexismo hostil ($r = ,29$; $p < ,01$) e co sexismo benevolente ($r = ,14$; $p < ,05$), mentres que no grupo de profesoras o neosexismo se correlaciona só co sexismo hostil ($r = ,16$; $p < ,05$). O sexismo hostil, como o benevolente, seguen correlacionándose fortemente tanto no grupo de profesores ($r = ,58$; $p < ,01$) como no de profesoras ($r = ,66$; $p < ,01$).

Táboa III.6. Correlacións entre as escalas ASI e NEOSEXISM en función do sexo

	Neosexismo	Sexismo hostil	Sexismo benevolente
Neosexismo (NS)		,16 ^a	,02
Sexismo hostil (SH)	,29 ^{**b}		,66 ^{** a}
Sexismo benevolente (SB)	,14 ^{* b}	,58 ^{** b}	

Nota: $p < ,05^*$; $p < ,01^{**}$; $p < ,001^{***}$ (a: mulleres e b: homes)

Malia obter unha pequena correlación entre o neosexismo e o sexismo benevolente no grupo de profesoras, podemos sumarnos ao que apuntan outros estudos: que o neosexismo é unha escala que mide o sexismo máis tradicional, o que considera a muller inferior ao home, pero desde a súa dimensión social; en ningún caso esta escala detectaría o sexismo encuberto por un ton positivo afectivo como é o sexismo benevolente.

5.2.1.4. Relacións entre o sexismo relacional, sexismo público-laboral e as variables sociodemográficas

Neste punto analízanse as relacións que se establecen entre as escalas de sexismo, ASI e neosexismo, e as variables sociodemográficas. Baseándonos nos resultados obtidos noutros estudos, esperamos encontrar que só o sexismo hostil se relacione coa escala de neosexismo, e que as persoas que teñen actitudes máis sexistas se definan por seren as de maior idade, cun menor nivel de estudos e as máis relixiosas.

En canto á relación que se produce entre as escalas de sexismo e as variables sociodemográficas, tal e como se reflicte na táboa 7, cabe destacar que no grupo de profesoras

⁹ O procedemento Correlacións bivariadas calcula o coeficiente de correlación de Pearson (r) cos seus niveis de significación (p). As correlacións miden como están relacionadas as variables ou as ordes dos rangos.

res, a maior nivel de sexismo hostil, maior idade ($r = 0,17$; $p < 0,01$), maior nivel de relixiosidade ($r = -0,19$; $p < 0,01$), peor situación laboral da súa parella ($r = -0,23$; $p < 0,01$). En relación co sexismo benevolente, tamén se dá unha correlación positiva coa idade ($r = 0,20$; $p < 0,01$) e maior relixiosidade ($r = -0,32$; $p < 0,01$). Isto implica que os docentes máis vellos, os que son máis relixiosos e aqueles cuxa parella non traballa son os que teñen actitudes máis sexistas hostís cara ás mulleres. O mesmo sucede cos docentes de maior idade e máis relixiosos, que son os que teñen actitudes máis benevolentes cara ás mulleres. En canto ao neosexismo, no grupo de docentes só se atopou relación entre o neosexismo e o nivel de relixiosidade ($r = 0,13$; $p < 0,05$), de forma que os docentes menos relixiosos son aqueles que teñen actitudes máis neosexistas cara ás mulleres.

No grupo das profesoras, o sexismo hostil correlaciona a opción relixiosa ($r = -0,24$; $p < 0,05$) co nivel de estudos da parella ($r = -0,18$; $p < 0,05$); é dicir, as actitudes sexistas hostís das docentes estarían relacionadas co feito de que unha persoa sexa máis relixiosa e que a súa parella teña un menor nivel de estudos. Por outro lado, as actitudes máis sexistas benevolentes relaciónanse coa opción relixiosa, sendo máis sexistas benevolentes as máis crentes ($r = -0,30$; $p < 0,01$). En relación coa escala de neosexismo, hai que apuntar que só se correlaciona coa opción relixiosa, de forma que as docentes máis neosexistas son as que teñen un menor nivel de relixiosidade ($r = 0,21$; $p < 0,01$).

Resumindo, tanto no grupo dos profesores como no das profesoras encontramos resultados similares en canto á relación que se produce entre as actitudes sexistas e a opción relixiosa, de forma que, tal e como esperabamos, as persoas máis sexistas son aquelas que se definen como católicas practicantes.

Por outro lado, a idade é outra variable que desempeña un papel importante en relación coas actitudes sexistas dos homes cara ás mulleres, de maneira que a maior idade se obteñen maiores niveis de sexismo.

Por último, cómpre sinalar a relación entre neosexismo e a opción relixiosa. Neste caso, a escala de neosexismo apunta en dirección contraria á de sexismo ambivalente, de xeito que canto máis neosexista é un persoa, esta defínese como non crente.

Nos resultados da análise de regresión por pasos en función das áreas de coñecemento (véxase a táboa 8), tomando como variable dependente o sexismo hostil e benevolente, destacamos, en relación co sexismo hostil na área de Ciencias Experimentais e da Saúde, que as variables que mellor explican o nivel de sexismo son o sexo, a idade e a opción relixiosa. En cambio, na área de Ensinanzas Técnicas, a única variable que explica as actitudes sexistas hostís é o sexo. En relación co sexismo benevolente, o sexo segue a ser a variable que mellor predí o sexismo nas áreas de Ensinanzas Técnicas e de Ciencias Experimentais e da Saúde, mentres que na área de Ciencias Sociais e Xurídicas é a opción relixiosa a que mellor explica as actitudes benevolentes cara ás mulleres.

Polo tanto, podemos dicir que as variables que mellor explican o sexismo hostil son o sexo, a idade e a opción relixiosa. Resulta que as persoas máis sexistas son os homes, os de maior idade e as persoas que se definen como católicas practicantes. Por outro lado, as variables máis relacionadas co sexismo benevolente son o sexo e a opción relixiosa; é dicir, seguen a ser os homes e as persoas máis relixiosas aquelas que teñen actitudes máis benevolentes cara ás mulleres.

Táboa III.7. Correlacións entre escalas e variables sociodemográficas das profesoras e profesores

PROFESORAS			
	NEOSEXISMO	SEXISMO HOSTIL	SEXISMO BENEVOLENTE
Área	-0,02	0,07	0,06
Idade	0,08	-0,06	0,02
Opción relixiosa	0,21**	-0,24*	-0,30**
Ten parella	-0,09	0,10	0,06
Ten fillos	-0,14**	0,06	-0,03
Titulación	-0,03	0,02	0,03
Situación laboral	-0,07	0,07	0,01
Nivel de estudos		-0,18*	-0,14
parella			
Situación laboral	-0,01	0,08	0,06
parella			
PROFESORES			
	NEOSEXISMO	SEXISMO HOSTIL	SEXISMO BENEVOLENTE
Área	-0,13	0,21**	0,19**
Idade	-0,07	0,17**	0,20**
Opción relixiosa	0,13*	-0,19**	-0,32**
Ten parella	0,05	-0,02	-0,10
Ten fillos	-0,04	-0,036	-0,09
Titulación	-0,07	0,03	-0,01
Situación laboral	0,04	-0,08	-0,10
Nivel de estudos		-0,05	-0,04
parella			
Situación laboral	0,03	-0,23**	-0,13
parella			

Nota: p < ,05*; p < ,01**; p < ,001***

Táboa III.8. Análise de regresión por pasos en función ás áreas de coñecemento.

	CIENCIAS EXPERIMENTAIS E DA SAÚDE			HUMANIDADES			CIENCIAS SOCIAIS E XURÍDICAS			ENSINANZAS TÉCNICAS		
	F	β	t	R ²	F	β	t	R ²	F	β	t	R ²
Sexismo hostil	10,1***			0,26	9,1***			0,23	5,6**			0,11
Sexo	0,33	0,33	3,6**		0,59	0,59	4,2***		0,18	0,18	2,1*	
Idade	0,21	0,21	2,2*							0,38	0,38	2,5*
Área					0,43	0,43	3,07**					
Situación laboral												
Nivel de estudos da parella												
Opción relixiosa	-0,24	-0,24	-2,6*									
Sexismo benevolente	10,7***			0,20	18,5***			0,23	11,6**			0,07
Sexo	0,31	0,31	3,18**									
Idade					0,48	0,48	4,31***			0,53	0,53	3,7**
Área												
Nivel de estudos da parella												
Opción relixiosa	-0,33	-0,33	-3,4**									

Nota: p < ,05*; p < ,01**; p < ,001***

5.3. Os trazos de personalidade instrumentais-expresivos

Neste punto analízanse os trazos de personalidade das profesoras e profesores universitarios/os en función da área de coñecemento a que pertencen utilizando a escala de atributos persoais (PAQ), que consta de tres subescalas: expresividade, instrumentalidade e instrumentalidade/expresividade. Seguindo os resultados dos estudos máis recentes expostos na fundamentación teórica deste estudo, esperamos converxencias en relación co trazo instrumental entre profesores e profesoras, mantendo ademais estas un maior nivel de expresividade que os seus compañeiros.

En relación cos trazos instrumentais e expresivos (véxase a táboa 9), hai que destacar que as mulleres puntúan máis alto en expresividade ($t = 2,60$; $p < 0,01$), mentres que os homes puntúan máis alto en instrumentalidade-expresividade ($t = -6,76$; $p < 0,001$). Por outra parte, na escala de instrumentalidade non se atopan diferenzas significativas; é dicir, as mulleres mostran un nivel de instrumentalidade similar ao dos seus compañeiros, aínda que elas seguen a mostrar un nivel de expresividade superior ao deles. Pola súa parte, os docentes universitarios mostran valores maiores na escala instrumental-expresiva, é dicir, os profesores teñen unha maior combinación de trazos instrumentais e expresivos que as profesoras.

Táboa III.9. Diferenzas entre homes e mulleres nas escalas do PAQ

	Mulleres		Homes		t
	N.º	Media (SD)	N.º	Media (SD)	
PAQ					
Expresividade (E)	222	3,70 (0,54)	266	3,57 (0,53)	2,60**
Instrumentalidade (I)	226	3,41 (0,49)	266	3,48 (0,54)	-1,56
Instrumentalidade/Expresividade (I-E)	221	2,59 (0,42)	263	2,86 (0,44)	-6,76***

Nota: $p < ,05^*$; $p < ,01^{**}$; $p < ,001^{***}$

En relación co PAQ por sexo e áreas de coñecemento (véxase a táboa 10), na *escala de expresividade* destacamos que só se encontran diferenzas significativas na área de Ciencias Experimentais e da Saúde, sendo as profesoras as que obteñen puntuacións máis altas en expresividade; na *escala de instrumentalidade* danse diferenzas significativas só na área de Ciencias Sociais e Xurídicas, adscribíndose os profesores a trazos máis instrumentais que as profesoras; finalmente, na escala de instrumentalidade-expresividade, cabe destacar que nas áreas de Ciencias Experimentais e da Saúde ($t = -5,41$; $p < 0,001$), Humanidades ($t = 2,94$; $p < 0,01$), Ciencias Sociais e Xurídicas ($t = 3,39$; $p < 0,001$) se encontraron diferenzas significativas, sendo os profesores os que obtiveron maiores puntuacións ao comparalos coas súas compañeiras. Ademais, son as profesoras e profesores das áreas técnicas os que mostran maiores similitudes.

Na análise univariada (véxase a táboa 10), ao comparar as *profesoras* na *escala de expresividade*, observamos que as profesoras de Humanidades asumen trazos máis expresivos que o resto das súas compañeiras ($F_{(217, 3)} = 7,85$; $p < 0,01$). Tamén se encontran diferenzas significativas na *escala de instrumentalidade-expresividade*, sendo as profesoras de Ciencias Sociais e Xurídicas as que obteñen maiores puntuacións ($F_{(216, 3)} = 2,82$; $p < 0,05$).

No grupo dos *profesores*, ao comparalos entre si en función ás áreas de coñecemento, atopamos diferenzas significativas nas tres subescalas do PAQ, sendo os profesores de Humanidades os que máis se adscriben a trazos expresivos ($F_{(259, 3)} = 4,53$; $p < ,01$), fronte aos que menos, que son os profesores de Ensinanzas Técnicas e de Ciencias Sociais e Xurídicas. Estes últimos son os que se definen con trazos máis instrumentais ($F_{(259, 3)} = 5,41$; $p < 0,01$); e son os profesores de Ciencias Experimentais e da Saúde os que maior puntuación obteñen na *escala de instrumentalidade-expresividade* ($F_{(256, 3)} = 3,84$; $p < 0,05$).

En definitiva, coincidindo cos resultados obtidos noutros estudos, compróbase que as profesoras son máis expresivas e os profesores son máis instrumentais/expresivos. Por outro lado, tamén é importante destacar que o colectivo con maiores similitudes nos seus trazos de personalidade é o de Ensinanzas Técnicas, xa que as profesoras son, en xeral, menos expresivas que as súas compañeiras doutras titulacións, e os profesores, pola súa parte, son menos instrumentais que os seus compañeiros doutras titulacións.

Táboa III.10. Medias e desviacións típicas entre profesores e profesoras nas escalas do PAQ

PAQ	Ciencias Experimentais e da Saude		Humanidades		Ciencias Sociais e Xurídicas		Ensinanzas Técnicas		F	
	Muller	Home	Muller	Home	Muller	Home	Muller	Home		
	Media (SD)	t	Media (SD)	t	Media (SD)	t	Media (SD)	t		
Expresividade	3,84 (,48)	3,57 (,47)	3,88 (,49)	3,80 (,61)	3,49 (,54)	3,52 (,50)	3,66 (,62)	3,44 (,53)	7,85***	4,53**
Instrumentalida de	3,51 (,45)	3,51 (,58)	3,41 (,46)	3,39 (,45)	3,34 (,52)	3,59 (,55)	3,33 (,53)	3,23 (,47)	1,77	5,41**
Instrumentalida de/ Expresividade	2,51 (,45)	2,96 (,47)	2,54 (,35)	2,76 (,37)	2,69 (,41)	2,90 (,45)	2,53 (,45)	2,71 (,41)	2,82*	3,84*

Nota: p < ,05*; p < ,01**; p < ,001***

5.3.1. Relación entre actitudes sexistas e os trazos de personalidade

Analizados os trazos de personalidade do colectivo docente, centrámonos agora en determinar a posible relación que se produce entre as actitudes sexistas cara ás mulleres, tanto na súa dimensión relacional como pública-laboral, e os trazos de personalidade instrumentais-expresivos.

Na táboa 11 amósanse as correlacións entre as escalas das profesoras e profesores, Nelas o sexismo hostil correlaciónase negativamente coa *escala de instrumentalidade* ($r = -,17$; $p < 0,05$) e coa *escala de expresividade* ($r = -,15$; $p < 0,05$). Neste sentido, os resultados mostran que son as mulleres máis expresivas menos sexistas hostís, pero, pola súa vez, tamén son menos sexistas as mulleres máis instrumentais, o que parece mostrar o rexeitamento tanto das mulleres que son máis expresivas como das que son máis instrumentais a todo tipo de discriminación aberta cara á muller. É dicir, calquera muller, en principio, estaría totalmente en contra de toda situación na que se lle considere inferior ao home.

No grupo de profesores (véxase a táboa 11), apenas se encontraron relacións entre as escalas de ASI e as escalas do PAQ; a única é a *escala de expresividade*, que se correlaciona positivamente co sexismo benevolente ($r = 0,14$; $p < 0,05$). Deste xeito, os docentes que se adscriben a trazos máis expresivos son, á súa vez, os que teñen actitudes máis benevolentes cara ás mulleres.

En definitiva, os nosos resultados confirman que as docentes rexeitan as actitudes sexistas hostís cara a elas, tanto se se adscriben aos trazos de expresividade asociados coa feminidade como a trazos de masculinidade (instrumentalidade), xa que ambos trazos están igual de presentes tanto en homes como en mulleres. Tampouco as súas actitudes sexistas parecen estar relacionadas coa súa pertenza ás áreas de coñecemento tradicionalmente consideradas masculinas, como son as Ensinanzas Técnicas. En canto aos docentes, é a súa maior expresividade a que lles permite seguir discriminando as mulleres, aínda que dunha forma encuberta polo ton positivo que ten o sexismo benevolente.

Táboa III.11. Correlacións entre as escalas de sexismo e PAQ en función do sexo

PROFESORAS			
	NS	SH	SB
Expresividade (E)	-0,01	-0,17*	-0,03
Instrumentalidade (I)	0,03	-0,15*	-0,02
Instrumentalidade/Expresvidade (M/F)	0,06	0,05	0,06
PROFESORES			
	NS	SH	SB
Expresvidade (E)	0,02	-0,01	0,14*
Instrumentalidade (I)	-0,08	-0,08	0,01
Instrumentalidade/Expresvidade (M/F)	-0,03	-0,01	0,01

Nota: $p < ,05^*$; $p < ,01^{**}$; $p < ,001^{***}$

5.4. O conflito traballo-familia

Este punto céntrase en analizar en que medida a conciliación do ámbito laboral e familiar xera máis ou menos conflitos entre as profesoras e profesores do SUG.

Os resultados obtidos (véxase a táboa 12) mostran que as profesoras teñen máis problemas en relación coa conciliación laboral e familiar que os seus compañeiros, aínda que estas diferenzas non son moi amplas.

Táboa III.12. Diferenzas entre profesores e profesoras na escala conflito traballo-familia

		Mulleres		Homes		t
		N.º	Media (SD)	N.º	Media (SD)	
Conflito	traballo-	188	3,15	229	2,92	2,17*
familia			(1,1)		(1,0)	

Nota: $p < ,05^*$; $p < ,01^{**}$; $p < ,001^{***}$

Ao analizar a escala conflito traballo-familia das profesoras e profesores diversificados en función das áreas de coñecemento, obsérvanse diferenzas significativas (véxase a táboa 13), sendo as profesoras de Ensinanzas Técnicas, de Humanidades e de Ciencias Experimentais e da Saúde as que máis problemas manifestan á hora de conciliar as responsabilidades laborais e familiares.

Cando se compara o nivel de conflito traballo-familia dentro do grupo de profesoras, non se detectan diferenzas significativas, o que mostra que, independentemente da área de coñecemento, as profesoras senten o mesmo nivel de conflito traballo-familia.

Por outra banda, aínda que neles se dá un menor conflito traballo-familia, ao comparar os profesores si se producen diferenzas significativas en función da área de coñecemento a que pertencen, sendo os profesores de Ciencias Sociais e Xurídicas os que máis conflito teñen en canto á relación do seu traballo coa familia ($F_{(198,3)} = 3,57$; $p < 0,05$).

En definitiva, ao valorar como repercute a vida laboral na familiar, vemos que só lle afecta ao colectivo das mulleres, e en case todas as áreas de coñecemento é ás profesoras as que máis lles custa conciliar a vida laboral coa familiar, a excepción das profesoras das Ensinanzas Técnicas, que non presentan diferenzas nos seus niveis de conflito ao comparalas cos seus compañeiros; isto poderíase explicar polo feito de que estas profesoras son as que menos cargas familiares teñen, pois son as que menos fillos/as teñen.

Táboa III.13. Diferenzas entre profesores e profesoras por áreas de coñecemento na escala conflito traballo-familia

	Ciencias Experimentais e da Saúde		Humanidades		Ciencias Sociais e Xurídicas		Ensinanzas Técnicas		F						
	Muller	Home	Muller	Home	Muller	Home	Muller	Home	Muller	Home					
	Media (SD)	t	Media (SD)	t	Media (SD)	t	Media (SD)	t							
CONFLITO-TRABALLO-FAMILIA	3,20 (1,03)	2,77 (1,04)	2,11*		3,37 (1,23)	2,55 (1,1)	3,11**		2,99 (1,13)	3,13 (,98)	-0,85	3,29 (1,01)	2,98 (1,02)	1,10	3,57*

Nota: p < ,05*; p < ,01**; p < ,001***

5.4.1. Relación entre as actitudes sexistas e o conflito traballo-familia

Neste punto ímonos centrar en determinar cal é a posible relación entre as actitudes sexistas cara ás mulleres e o conflito traballo-familia. Porén, ao non encontrar correlacións no grupo total entre as escalas de sexismo coa escala de conflito traballo-familia, iso pódenos levar a pensar que o nivel de sexismo dunha persoa non estaría relacionado co problema da conciliación familiar; pero no grupo das mulleres, tal e como se predicía, si se atopa relación entre sexismo benevolente e o conflito traballo-familia, sendo as profesoras máis sexistas benevolentes as que teñen máis problemas para conciliar a vida laboral coa familiar ($r = 0,15$; $p < 0,05$), o que demostra que as mulleres que máis “aceptan” as diferenzas de xénero, e con iso os diferentes papeis e funcións estereotipadas polo xénero, teñen máis problemas á hora de compatibilizar as demandas laborais coas súas sentidas “obrigas” familiares.

No caso dos homes, cabe destacar que son precisamente os profesores de Ensinanzas Técnicas e os de Ciencias Experimentais e da Saúde os que menos conflitos traballo-familia sofren, e, asemade, son os que mostran actitudes máis sexistas. Inicialmente esperabamos que as persoas máis sexistas fosen aquelas que maiores dificultades tivesen para conciliar a vida laboral coa familiar, pero os datos demostran o contrario: os homes con actitudes máis sexistas son os que compatibilizan perfectamente o seu traballo coa familia; isto poderíase explicar polo feito de que na súa parella os roles tradicionais do home e da muller estivesen claramente definidos.

En definitiva, os homes, independentemente de que teñan actitudes sexistas cara ás mulleres, non adoitan ter problemas para conciliar o seu traballo coa familia. Pero no caso das mulleres, a situación cambia totalmente, xa que aquelas mulleres que teñen actitudes sexistas máis benevolentes son as que máis problemas teñen para conciliar a súa vida laboral coa familiar; é dicir, as mulleres sexistas benevolentes, debido ao seu traballo, non se poden dedicar exclusivamente ao coidado da súa familia, que é o que consideran como papel prioritario na vida, e é este o feito que crea o conflito entre o ámbito laboral e o familiar.

DISCUSIÓN FINAL

Este traballo representa a primeira aproximación ao estudo da realidade do Sistema Universitario Galego desde unha perspectiva de xénero. Para abordar ese obxectivo, estruturouse en dúas grandes partes empíricas, introducidas pola fundamentación teórica.

Na primeira parte abórdanse os datos relativos á representación de mulleres, tanto a nivel de alumnado como de docentes do SUG, e na segunda parte expóñense os resultados relativos ás actitudes sexistas, trazos de personalidade estereotipados polo xénero e nivel de conflito traballo-familia nunha mostra de 500 docentes das tres universidades do SUG: Universidade da Coruña, Universidade de Santiago de Compostela e Universidade de Vigo.

A continuación expóñense, comentadas, as principais conclusións derivadas dos datos obtidos.

O Sistema Universitario Galego desde unha perspectiva de xénero

Os datos expostos no primeiro punto do estudo mostran, en primeiro lugar, o **predominio masculino** no colectivo de docentes do SUG. Así, do total de docentes universitarios/as do SUG no curso 2003-2004, que ascende a 5.058, tan só un terzo son mulleres, sendo a Universidade da Coruña a que conta con menor número de profesoras. Estes datos contrastan cos referentes ao alumnado, xa que son as alumnas as que representan máis da metade do alumnado universitario galego. Os resultados son xeneralizables ao total do Sistema Universitario Español, no cal, fronte a un número de alumnas que supera á metade do estudantado, tan só encontramos un 34,2% de profesoras dun total de docentes que ascende a 86.105 (MEC, 2002-2003, INE-Instituto da Muller, 2006).

En segundo lugar, se atendemos á **titulación de orixe** do total de docentes do SUG, a proporción de profesores e profesoras doutores é a máis alta, seguida da de licenciado e da titulación de grao medio. Neste sentido, é a máis antiga das Universidades Galegas, Santiago de Compostela, a que aglutina a maior porcentaxe de doutores/as, que representan o 75% do seu profesorado, fronte ás outras dúas Universidades, Vigo e A Coruña, nas que se reduce o número de doutores aproximadamente á metade do seu cadro de persoal. No referente ao xénero, obsérvase unha maior porcentaxe de profesores en todas as titulacións, pero este predominio faise máis evidente no grao de doutor/a e licenciado/a, e acúrtase para os títulos de grao medio. Estes datos son similares nas tres universidades galegas, a excepción dos títulos de grao medio, que posúen en maior porcentaxe na Universidade de Santiago.

En canto ás *categorías profesionais*, os datos poñen de relevo que as maiores porcentaxes corresponden ao profesorado titular. Por universidades, comprobamos que a de Santiago é a que suma unha maior porcentaxe de titulares de universidade e de catedráticos universitarios, fronte á Universidade da Coruña, coa menor proporción de titulares de universidade e a maior de titulares de escola universitaria. Compróbase, como cabería esperar, que as mulleres están infrarrepresentadas en todas as categorías, diferenzas que se acrecentan a medida que ascendemos de categoría profesional, facéndose máis patentes na categoría de catedrático/a universitario/a. Este desequilibrio tamén se dá na categoría de profesor/a asociado/a, feito que tal vez poida ser explicado polo requisito exixido para pertencer a esta categoría (é necesario traballar fóra da universidade), e que obrigaría as profesoras a practicar un dobre exercicio profesional e a compaxinalo coa súa vida persoal e familiar, o que representa unha “tripla” xornada, co que iso implica. Nas categorías catedrático/a e profesor/a titular de escola universitaria,

segue manténdose a diferenza, representando as mulleres aproximadamente un terzo destas categorías. Na categoría de profesor/a titular de universidade, a desigualdade mantense, pero dunha forma menos destacable. Noutras categorías, os valores porcentuais son máis simétricos, sendo a categoría de profesor/a axudante a única en que a proporción de mulleres é lixeiramente máis alta que a dos seus compañeiros.

De novo estes datos, similares nas tres universidades galegas, son xeneralizables a nivel nacional (MEC, 2002-2003; INE-Instituto da Muller, 2006).

Polo que respecta á **distribución de profesores/as por áreas de coñecemento** nas que imparten docencia, a área de Ciencias Experimentais e da Saúde é a que ten maior porcentaxe de profesores/as, seguida moi de cerca polas áreas de Ciencias Sociais e Xurídicas, e de Ensinanzas Técnicas. Polo que respecta ás Humanidades, esta é a área que conta con menor proporción de docentes. En relación coas tres universidades do SUG, atopamos certas diferenzas entre elas; así, mentres en Vigo e na Coruña as áreas que maior porcentaxe de docentes aglutinan son as de Ciencias Sociais e Xurídicas e Ensinanzas Técnicas, en Santiago é a área de Ciencias Experimentais e da Saúde a que reúne a maior proporción de docentes, o que explica que sexan precisamente esas áreas as máis numerosas na citada universidade. En canto á **distribución por áreas de coñecemento ao que se adscriben as profesoras e os profesores**, compróbase de novo a existencia de grandes diferenzas entre estas e os seus compañeiros. Así, a área de Ensinanzas Técnicas, tradicionalmente copada por profesores, continúa presentando unha gran desproporción entre sexos, cunha inmensa maioría de profesores. En Ciencias Sociais e Xurídicas e en Ciencias Experimentais e da Saúde as proporcións presentan tamén un desequilibrio, aínda que menos marcado que nas Técnicas. Na área de Humanidades as diferenzas son máis pequenas, equilibrándose o número de profesoras e profesores que imparten docencia nestas áreas.

Na **distribución de profesores e profesoras por centro en que imparten a súa docencia**, os resultados son similares aos obtidos para a distribución por áreas de coñecemento. Os centros en que hai un maior desequilibrio entre profesores e profesoras son os de Ensinanzas Técnicas, cunha presenza case absoluta de profesores nalgunhas Escolas Universitarias, como na Escola de Deseño Industrial na Universidade da Coruña. Por outro lado, son poucos os centros en que a presenza de profesoras é maioritaria; por exemplo, na Universidade da Coruña só sucede en dous centros, que coinciden con titulacións de corte tradicionalmente feminino (Enfermaría e Ciencias da Educación). Na mesma liña, en Santiago de Compostela son só catro os centros en que hai maior presenza de profesoras, coincidindo de novo con titulacións de corte tradicionalmente feminino (Enfermaría, Humanidades, Psicoloxía e Filoloxía). Na Universidade de Vigo soamente en tres centros o cadro de persoal de profesoras supera ao de profesores: Fisioterapia, Bioloxía e Ciencias da Educación.

Por último, a **distribución de cargos académicos por sexo** pon de relevo que a gran maioría dos cargos representativos de poder, que ascenden en total a 279, son ocupados por homes. Ningunha muller é reitora, e soamente son ocupados por mulleres o 25% das vicerreitorías, o 22% dos decanatos e o 29% das direccións de departamentos. En conclusión, os homes son os que, salvo moi contadas excepcións, aglutinan a maioría dos cargos de dirección da universidade nas tres universidades galegas.

En relación co punto en que se expoñen os datos relativos ao **ratio profesor-a/alumna**, os datos confirman, en xeral, a proporción dun docente por case cada 17 estudantes.

Das tres universidades galegas, a de Santiago é a que mellor proporción docente/estudiante presenta, seguida pola de Vigo, e, por último, pola da Coruña. Polo que respecta ás áreas de coñecemento, tamén se comproba que nas tres universidades son as carreiras de Humanidades (cunha proporción dun docente por cada 9,46 estudantes), seguidas das Ciencias Experimentais e da Saúde e das Ensinanzas Técnicas as que teñen unha proporción máis favorable, mentres que as Ciencias Sociais e Xurídicas son as que presentan unha proporción máis desfavorable (cun docente para cada 26,3 estudantes). Ao centrar a análise no xénero, compróbase o gran desequilibrio entre a proporción de alumnas por profesora, fronte á proporción de alumnos por profesor: unha profesora por cada 28,2 alumnas e un profesor por cada 11 alumnos.

Atendendo especificamente a cada unha das universidades galegas, compróbase que é a Universidade de Vigo a que mellor proporción profesora-alumna presenta (unha profesora por cada 24,4 alumnas), aínda que segue a ser significativa a diferenza ao comparala cos seus compañeiros (un profesor por 11,8 alumnos). Séguelle a Universidade de Santiago de Compostela (cunha profesora por cada 26,7 alumnas, fronte a un profesor por cada 8,6 alumnos) e, en último lugar, a Universidade da Coruña, coa proporción máis desfavorable (unha profesora para cada 32,7 alumnas, fronte a un profesor por cada 13,8 alumnos).

Polo que respecta ás áreas de coñecemento, destaca o feito de que a proporción profesora-alumna sexa en todas as áreas máis desfavorable que a de profesor-alumno, como cabería esperar á luz das desproporcións existentes a nivel de profesoras e profesores por áreas de coñecemento. É nas áreas de Ciencias Sociais e Xurídicas e de Ensinanzas Técnicas onde hai as maiores desproporcións. Así, a pesar de seren as Ciencias Sociais e Xurídicas unha área de coñecemento tradicionalmente feminina, as mulleres contan con menos modelos referenciais que os seus compañeiros; o mesmo sucede coas áreas de Ciencias Experimentais e da Saúde, así como nas carreiras de Humanidades.

En conclusión, á luz dos datos expostos en relación co xénero, podemos afirmar que, malia que a poboación estudantil universitaria está logrando un equilibrio numérico en case todas as áreas de coñecemento (excepto coa aínda persistente diferenza encontrada nas Ensinanzas Técnicas a favor deles), non obstante, en relación co colectivo docente universitario, a desigualdade segue sendo unha realidade. As mulleres atópanse nunha situación de inferioridade numérica, teñen un menor status profesional, o que se evidencia no gran desequilibrio na categoría máis alta da xerarquía universitaria (cátedras) e teñen tamén unha menor estabilidade laboral e escasa presenza nos cargos académicos. A estas condicións hai que engadir o menor prestixio que implica a súa relegación a ámbitos de coñecemento tradicionalmente femininos. Ademais, as marcadas asimetrías encontradas en relación coa proporción de docentes-alumno implican que as alumnas galegas se expoñan a unha desvantaxosa presenza de modelos femininos de referencia entre os seus docentes, coas consecuentes repercusións na configuración da súa identidade sociolaboral, e que se vai ver agravada pola escaseza de mulleres en postos de alto status e de poder, como se constatou na aproximación teórica desta investigación, que puidesen actuar de referentes e incluso tutelar as súas carreiras profesionais.

Análise dos estereotipos de xénero en docentes universitarios/as galegos/as

En relación cos resultados do estudo levado a cabo cunha mostra representativa de 500 docentes das tres universidades públicas galegas, exporanse en primeiro lugar os resul-

tados relativos aos aspectos sociodemográficos rexistrados e en segundo lugar os referidos ás variables psicolóxicas analizadas.

Datos sociodemográficos

Cómpre sinalar, en primeiro lugar, que os datos extraídos da mostra confirman a asimétrica distribución das profesoras e profesores nas catro grandes áreas de coñecemento: Ciencias Sociais e Xurídicas, Humanidades, Ciencias Experimentais e da Saúde, e finalmente Ensinanzas Técnicas. En relación cos datos sociodemográficos, hai que destacar que, aínda que a maioría das e dos docentes vive en parella, eles teñen máis fillos/as por termo medio que elas, sendo as profesoras de carreiras técnicas as que menos teñen. A diferenza de media de idade entre as profesoras destas disciplinas e as súas compañeiras do resto das áreas de coñecemento podería explicar os resultados, aínda que por outro lado tamén a súa menor estabilidade laboral podería explicar que estas mulleres estean a asumir unha maior renuncia de responsabilidades familiares a prol da súa promoción laboral. Estes datos confirman a tendencia a diminuír as cargas familiares nos colectivos de mulleres que se sitúan nos ámbitos de maior prestixio e poder da esfera pública.

Como se deduce dos datos recollidos na mostra de profesoras, atópanse diferenzas significativas en relación coa súa situación laboral en función da área de coñecemento, o que non ocorre no colectivo de profesores. Son as profesoras de carreiras Experimentais e da Saúde as que teñen máis prazas en propiedade, fronte á maior precariedade laboral das profesoras de áreas Técnicas, significativamente máis novas, o que podería axudar a explicar estes resultados. Ademais, o número de profesoras catedráticas é cuantitativamente menor en todas as áreas de coñecemento se o comparamos cos seus compañeiros, reproducindo a tendencia a nivel nacional.

Ao analizarmos a situación laboral das parellas das profesoras e profesores da mostra, observamos que mentres que no grupo de profesoras a maioría das súas parellas traballan a tempo completo sen diferenzas marcadas entre as áreas de coñecemento, no colectivo de profesores obsérvanse claras diferenzas. Así, as parellas dos docentes de ciencias Experimentais e da Saúde traballan a tempo completo a maioría (82,4%), mentres que nas parellas dos profesores das Ensinanzas Técnicas a porcentaxe que traballa en condicións de tempo completo redúcese ao 51,6%, dedicándose a tarefas domésticas o 25,8%, a porcentaxe máis alta de todos os ámbitos de coñecemento.

Variables psicosociais

O primeiro obxectivo da investigación empírica co colectivo de profesoras e profesores universitarios do SUG foi avaliar as actitudes sexistas, tanto na súa vertente *público-laboral*, a través da que se mide o rexeitamento/aceptación das políticas de acción positiva que promovan a igualdade real entre os sexos (Tougas *et al.*, 1995), como na súa vertente *relacional*, a través da que se avalía o rexeitamento/aceptación dos trazos e roles en relación coa vida relacional-familiar estereotipada polo sexo (Glick e Fiske, 1996).

En segundo lugar, o obxectivo foi determinar en que medida os trazos instrumentais-expresivos, tradicionalmente asociados con masculinidade-feminidade, seguen un patrón de xénero ou son “superados” cara a unha equivalente presenza entre os sexos, o que permitiría defender a superación de “diferenzas” a nivel de personalidade entre as profesoras e profesores do SUG.

En terceiro lugar, tentouse avaliar se o conflito entre o dominio laboral e familiar se manifesta de forma diferenciada para as e os docentes e, con iso, determinar as estratexias que ambos os sexos despregan para a “conciliación” da vida laboral e familiar.

Finalmente, en cuarto lugar, o obxectivo foi analizar a vinculación entre as actitudes sexistas e os trazos (instrumentais-expresivos), así como co conflito (traballo-familia) para determinar en que medida as “actitudes” poden estar “mediatizando” a expresión tanto de trazos de personalidade en homes e mulleres como a vivencia do conflito entre o mundo privado e público, ás que os sexos foron relegados tradicionalmente de forma asimétrica (homes-mundo público e mulleres-mundo privado).

As actitudes sexistas cara ás mulleres

En primeiro lugar, en relación coas actitudes sexistas a nivel “relacional”, hai que destacar que o colectivo de profesoras e profesores universitarios entrevistado é menos sexista, na súa vertente negativa hostil e na súa vertente positiva benevolente, que os colectivos de persoas avaliadas tanto en Galicia (Lameiras, Rodríguez e Gonzales, 2003) como fóra das nosas fronteiras (Glick *et al.*, 2000). Porén, son os profesores os que manifestan un maior nivel de sexismo (hostil e benevolente) que as súas compañeiras, o que se confirma noutros colectivos (Moya e Moya, 2000).

É interesante destacar tamén que o sexismo se encontra asociado á variable idade e nivel de relixiosidade, de forma que, a maior idade e maior nivel de relixiosidade, maior sexismo, resultados que xa se confirmaron en estudos previos con poboación galega comprendida entre 18 e 65 anos (Glick, Lameiras e Rodríguez, 2002).

Ao analizar os datos da mostra en función da titulación a que pertencen, compróbase que no colectivo de docentes universitarias o seu nivel de sexismo é independente da titulación a que pertencen. Isto non se produce no colectivo de docentes universitarios, xa que neles si hai diferenzas en función da titulación, sendo os máis sexistas os profesores adscritos ás áreas Técnicas e Experimentais, é dicir, ás áreas consideradas tradicionalmente máis “masculinas”.

Polo contrario, ao avaliar o nivel de sexismo público-laboral, detéctanse altos niveis de sexismo, tanto neles como nelas na liña dos resultados obtidos en estudos previos nestes colectivos (Moya e Expósito, 2000; Tougas *et al.*, 1995). Non se detectan diferenzas entre sexos relativas ás actitudes cara ás accións positivas que favorezan a incorporación da muller na esfera pública. Este sexismo, desde unha perspectiva máis social (que implica as accións a favor da consumación da igualdade no ámbito laboral), aínda que está en contra da discriminación aberta contra as mulleres, considera que estas xa acadaron a igualdade e que non necesitan ningunha medida política de protección. Isto posiblemente se explique pola sensación de “igualdade” que as leva a pensar que xa non fan falta medidas de protección para as mulleres, pois estas “poden” chegar a onde as súas capacidades lles permitan, valorando como “inxustas” as medidas positivas. Posiblemente a dura traxectoria que caracterizou a escalada social destes homes e mulleres ata alcanzaren o seu status de profesor/a universitario/a lles faga sobrevalorar os factores de “mérito” fronte aos de “oportunidade” que o favoreceron, especialmente en relación coas mulleres, e as súas actitudes mostren en realidade o que Basten e Lansin (1983) definiron como a síndrome da “abella raíña”, que, en palabras de Callejo, Gómez e Casado (2004, p. 44), describe as profesionais: “mulleres que, esquecendo que son a excepción que confirma a regra da exclusión feminina dos ámbitos de poder, e que, se moitas chegaron a

eses postos, partiron de circunstancias especialmente favorables, rexeitan todo o que soe a feminismo e moitas das medidas tendentes a lograr o empoderamento feminino” .

Os datos demostran que non é precisamente o ámbito universitario unha “realidade igualitaria” para os sexos, xa que a pesar de representaren as mulleres máis da metade do alumnado, a nivel docentes estas representan o 35,23% e só un 11% chegaron á categoría máis alta de catedrática (INE. 2002). No informe da Comisión Europea (1999), ao que xa se fixo referencia na fundamentación teórica deste traballo relativo á situación das mulleres na ciencia e nas institucións, conclúese que, malia a equilibrada presenza das mulleres a nivel de alumnado, que, igual que en España, se reproduce na maioría dos países europeos, estas tenden a desaparecer da vida académica antes de obterem as categorías máis estables; así, canto maior é o nivel xerárquico analizado, menor proporción de mulleres hai. Ademais, nese informe destácase que existe unha desproporción de mulleres nas distintas disciplinas, e son aquelas en que apenas existen mulleres as que maior status e prestixio teñen na maioría dos países.

Trazos instrumentais-expresivos

En relación cos trazos de personalidade estereotipados polo xénero, compróbase que as profesoras universitarias mostran un maior nivel en trazos expresivos e están ao mesmo nivel que os seus compañeiros en trazos instrumentais, na liña dos resultados obtidos fóra de España por Twenge (1997) e Spence e Buckner (2000).

Pola súa parte, os docentes universitarios mostran valores maiores na escala instrumental-expresiva, na que se combinan trazos instrumentais e expresivos, aínda que este dato podería ser interpretado como a presenza dunha maior “androxinia” tal como promulga Bem (19074), é dicir, combinación de trazos instrumentais e expresivos. As altas correlacións positivas con instrumentalidade e negativa con expresividade mostran que, sobre todo, esta escala mide instrumentalidade. Neste sentido, obsérvase que son as profesoras as que reteñen os trazos expresivos tradicionalmente asociados á “feminidade” e incorporan, pola súa vez, os trazos instrumentais, tradicionalmente asociados á “masculinidade”, mentres que eles se mostran máis reticentes a mostrar trazos expresivos.

Hai que comentar, ademais, que as maiores similitudes entre trazos instrumentais e expresivos se dan no colectivo de profesoras e profesores das áreas Técnicas e, polo tanto, encontraríanse dentro do que Anastasia e colaboradores denominan “illa igualitaria” (1998), fronte ás diferenzas significativas observadas noutras áreas de coñecemento entre as e os docentes. Esta converxencia prodúcese a custa de seren as profesoras de Ensinanzas Técnicas menos expresivas que as súas compañeiras doutras titulacións e os profesores menos instrumentais que os seus compañeiros, dato para o que non dispomos dunha clara explicación e que, sen dúbida, invita a que sexa abordado en estudos posteriores.

Trazos instrumentais-expresivos e sexismo

No noso caso, igual que comprobamos Spence e Buckner (2000), a relación entre trazos instrumentais-expresivos e actitudes sexistas, en contra do que se considera previsible polos postulados teóricos, é negativa. Os resultados demostran que son as mulleres máis expresivas as menos sexistas hostís, pero tamén as mulleres máis instrumentais son menos sexistas. Isto parece mostrar o rexeitamento tanto das máis expresivas como das máis instrumentais á discriminación máis explícita (*over*) e hostil cara ás mulleres.

Spence e Buckner (2000) xustifican eses resultados como o efecto do “compoñente” expresivo deste trazo, que favorece, en consecuencia, que as mulleres estean máis preocupadas polo benestar alleo, pola súa orientación interpersonal, tal como se expuxo na fundamentación teórica deste traballo e máis inclinadas a negaren as visións negativas sobre os demais, neste caso sobre as propias mulleres, visións negativas que se cuantifican a través do sexismo máis hostil. Pero se temos en conta o que as mesmas autoras reiteran unha e outra vez (Spence, 1993), o PAQ, escala que se utilizou neste estudo, mide en realidade *expresividade*, un trazo non intercambiable con *feminidade*, polo que é “lóxico” que se produza esta relación negativa, xa que a correlación positiva con sexismo hostil sería esperable para “feminidade” (que non se mide) pero non para “expresividade” (que é o que realmente se mide), que é o que se produce.

En definitiva, os nosos resultados veñen reafirmar que as actitudes máis hostís cara ás mulleres son desestimadas polas profesoras, tanto se se adscriben a trazos estereotipados polo xénero (expresividade) como a trazos vinculados en maior medida coa masculinidade (instrumentais), pero que hoxe en día están igual de presentes en ambos os sexos. Tampouco o seu nivel de sexismo pode ser vinculado de forma clara coa súa perenza a áreas de coñecemento consideradas menos “femininas”; así, por poñer un exemplo, as docentes que imparten clase en Ensinanzas Técnicas non son significativamente máis sexistas hostís que as que o fan en Ciencias Sociais.

Cos profesores universitarios comprobamos, igual que Spence e Buckner (2000), unha correlación significativa positiva entre expresividade e sexismo benevolente, de xeito que o feito de eles dispoñer de maior expresividade lles permite manter a discriminación cara ás mulleres, pero nun ton máis positivo, aínda que en definitiva tamén sexista. Ante estes resultados, en contra dos presupostos teóricos, Spence e Buchner (2000) tamén propoñen unha explicación *ad hoc* meramente especulativa. Consideran que posiblemente a presenza neles de trazos expresivos, que van en contra dos estereotipos de xénero esperables, lles faga ser máis positivos nas súas reaccións cara ás mulleres e mostrar máis simpatía coa súa causa. Pero en realidade o sexismo benevolente, aínda que cun ton afectivo positivo, segue sendo unha actitude sexista que “valora” as calidades das mulleres de nais e esposas, co que “espera” que se manteñan nesos roles e non se “extralimiten”. En definitiva, segue relegando a muller a “outro” lugar distinto do home e dependente del (Glick e Fiske, 1996; Glick *et al.*, 2000).

A situación descrita está no ton actual de rexeitamento do sexismo máis rudo ou politicamente incorrecto, que á súa vez vai abrindo paso a outro sexismo de tipo máis sutil, implícito e latente, o cal, amparado nas súas formas máis “doces”, agocha o seu transfondo real de discriminación e subordinación da muller. Así, as docentes, tanto as máis “expresivas” como as máis “instrumentais”, rexeitan calquera tipo de sexismo hostil e rudo, mentres que os seus compañeiros máis “expresivos” aceptan e practican o sexismo benevolente. Desta forma, eles e elas non entran en conflito, configurándose unha realidade aparentemente igualitaria, e aquí radica o perigo máis grande deste novo sexismo: a súa invisibilidade.

Conflicto traballo-familia

Considerar o traballo como a principal fonte de conflito tanto para homes como para mulleres representa o que se denominou dominio de flexibilidade e atopou maior apoio empírico. Os estudos formulan que é o dominio laboral, máis ríxido e inflexible que o

dominio familiar, o que representa a maior fonte de conflito tanto para elas como para eles (Carikei, 2002; Cinamon e Rich, 2002).

Os resultados deste estudo tamén confirman a existencia dun maior nivel de conflito traballo-familia nas docentes universitarias ao comparalas cos seus compañeiros, aínda que estas diferenzas non son moi amplas, na liña dos resultados obtidos en estudos internacionais (Duxbury, *et al.*, 1994; Simon, 1995). Pero non se dan diferenzas en función da área de coñecemento ao que se adscriben as docentes, experimentando as docentes das catro áreas de coñecemento niveis similares de conflito traballo-familia.

Por outro lado, nos seus compañeiros prodúcese un menor conflito traballo-familia, e si se comproba a existencia de diferenzas significativas en función da área de coñecemento ao que pertencen, sendo os profesores de Ciencias Sociais e Xurídicas e mais os profesores de Ensinanzas Técnicas os que maiores conflitos teñen co binomio traballo-familia, o que non ten unha fácil explicación e probablemente estean en xogo outras variables que aquí non se avaliaron.

Confírmase, xa que logo, a hipótese do dominio de flexibilidade sobre a do dominio de saliencia (en función do cal, para as mulleres xeraría máis conflito o “traballo” e para os homes a “familia”). Así, o traballo é o que supón o maior conflito á hora de compaxinalo coa vida familiar, tanto para as profesoras como para os profesores. Neste estudo tamén se demostra que o conflito-traballo familia alcanza maiores niveis nas docentes que nos seus compañeiros, o que parece mostrar que as profesoras seguen “sumando” á súas responsabilidades laborais as responsabilidades familiares.

Conflito traballo-familia e sexismo

En relación coas actitudes sexistas, compróbase, tal como se predicía, que as mulleres con maiores niveis de sexismo benevolente mostran un maior nivel de conflito traballo-familia que as súas compañeiras menos sexistas. É dicir, as profesoras máis sexistas benevolentes ao asumiren e valoraren os seus roles tradicionais de esposas e nais experimentarán un maior conflito traballo-familia que as súas compañeiras que non asumen estes estereotipos.

En canto aos profesores, son os de Ensinanzas Técnicas os que mostran actitudes máis sexistas e menor conflito traballo-familia a diferenza do que era esperable, xa que tendo en conta as súas actitudes máis sexistas, en función das cales se remarcan diferenzas para os homes e as mulleres en roles e papeis, xustificaría o seu maior interese polo dominio laboral fronte ao familiar e que esta situación non fose detonante de conflito. Unha explicación posible a estes resultados é que podería non haber conflito se a parella fose igual de sexista e considerase o seu rol familiar como prioritario; é dicir, asumindo el as súas obrigas públicas e ela as privadas. Porén, podería ocorrer o contrario, é dicir, que a parella dedicada ás tarefas domésticas lle demande ao outro membro da parella unha atención familiar que aos ollos dela el non está achegando, caldo de cultivo para o conflito.

Esta hipótese podería explicar os resultados desta investigación. Así, compróbase que a pesar de ser a mostra do colectivo de docentes de Ensinanzas Técnicas o que ten un maior número de parellas dedicadas a labores domésticos (25,8%), o que faría pensar que en principio non se produciría o conflito traballo-familia, é tamén o colectivo de docentes que experimenta un maior conflito. Isto talvez poida deberse a que, malia que

as súas parellas non traballan fóra da casa, son mulleres na súa maioría con formación universitaria, polo que é probable que a súa dedicación exclusiva ás tarefas domésticas sexa temporal e que tomasen conciencia da necesidade de que as súas parellas compartan as tarefas domésticas co traballo, xerando así un maior conflito e non un menor conflito, como esperabamos. En calquera caso, sería interesante comprobar este presu- posto en futuras investigacións e medir o nivel de sexismo das parellas para establecer a súa influencia na manifestación do conflito traballo-familia.

En definitiva, os datos confirman que, a maior nivel de sexismo, tanto en homes como en mulleres, maiores niveis de conflito-traballo familia. Isto, facilmente comprensible no caso das mulleres máis sexistas, que suman aos seus roles e estereotipos tradicionais as responsabilidades derivadas da súa incorporación ao mundo laboral, resulta máis difícil de explicar no caso dos seus compañeiros, xa que o razoamento máis lóxico sería pensar que, posto que o seu dominio máis asumido é o público, outorgándolle á súa muller todo tipo de responsabilidade doméstica, o conflito traballo-familia non emerxería. Non obstante, os resultados poñen de relevo a necesidade de analizar o nivel de sexis- mo da parella para poder comprender na súa complexidade este tipo de situacións.

CONCLUSIONES

I parte

A desigual distribución de profesores e profesoras no sistema universitario de Galicia prodúcese a dous niveis: un nivel vertical respecto ás titulacións de orixe, as categorías profesionais e os cargos académicos; e un nivel horizontal relativo ao tipo de centros e áreas de coñecemento, estando as docentes infrarrepresentadas na área de Ensinanzas Técnicas e sobrerrepresentadas noutras áreas de corte tradicionalmente feminino. Esta discriminación horizontal obsérvase tamén a nivel do alumnado, ao que sen dúbida contribúe a falta de modelos referenciais femininos entre os docentes. A pesar da presenza máis proporcional entre sexos en alumnado, que en Galicia incluso supera á media nacional, os docentes están infrarrepresentados.

II parte

O estudo empírico mostra que os profesores teñen, por termo medio, máis fillos/as que as súas compañeiras, e que destas son as de Ensinanzas Técnicas as que menos descendencia teñen. E os datos poñen de relevo que o colectivo de docentes universitarios/as asume actitudes sexistas e reproduce trazos de personalidade estereotipados polo xénero, o que sen dúbida está repercutindo na forma de conciliar a súa vida laboral e familiar.

En relación coas actitudes sexistas, por un lado, en canto ao sexismo “relacional”, compróbase que, malia que no colectivo de docentes analizados o nivel de sexismo nas súas dúas caras (hostil e benevolente) é inferior ao doutros grupos estudados, son os profesores máis sexistas que as súas compañeiras e de forma máis marcada os profesores das áreas de corte tradicionalmente masculino: Ensinanzas Técnicas e Experimentais. En canto ao sexismo “público-laboral”, compróbase que tanto as profesoras como os profesores mostran altos niveis de sexismo, considerando en gran medida as políticas de igualdade innecesarias por considerar que a plena integración das mulleres no ámbito laboral é o froito das súas competencias.

Ademais, tamén se pon de relevo que as profesoras mostran en igual medida trazos instrumentais que os seus compañeiros e que, pola súa vez, seguen mostrando un maior nivel de trazos expresivos que estes. Neste sentido, tamén se comprobou que as profesoras, independentemente dos seus trazos expresivos e instrumentais, rexeitan o sexismo máis rudo e hostil, mentres que no colectivo de profesores a presenza de trazos máis expresivos está relacionado cun maior nivel de sexismo benevolente.

En canto ao conflito traballo-familia, obsérvase que as docentes presentan maiores dificultades na conciliación laboral-familiar que os seus compañeiros, independentemente da área de coñecemento a que se adscriban. Así mesmo, compróbase que as actitudes sexistas se correlacionan positivamente co conflito traballo-familia, é dicir, que tanto neles como nelas, a maiores niveis de sexismo existe maior nivel de conflito traballo-familia.

En definitiva e a modo de conclusión xeral, a universidade, que na mente de moitos e de moitas representa unha realidade igualitaria para homes e mulleres onde o éxito se vincula ás capacidades individuais, continúa a ser un ámbito de asimetrías para os xéneros. Sen dúbida, esta investigación representa un “paso” na visualización da realidade das mulleres nas universidades galegas e oxalá se converta nun estímulo que permita que xermolen novas iniciativas e proxectos a favor da visualización da realidade dos xéneros e, con iso, se dea un paso adiante cara á igualdade real.

BIBLIOGRAFÍA

- Allport, G. W.: *Psicología de la personalidad*, Paidós, Buenos Aires, 1961.
- Anastasia, I. e Miller, M. D.: "Sex and Gender: a Study of University Professors" en *Sex Roles*, n.º 38 (7/8), 1998.
- Apperson, M. *et al.*: "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict" en *American Journal of Undergraduate Research*, n.º 1 (3), 2002.
- Aryee, S. *et al.*: "Role stressors, inter-role conflict, and well-being: the moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong" en *Journal of Vocational Behavior*, n.º 54, 1999.
- Aube, J.; Norcliffe, H. e Koestner, R.: "Physical characteristics and the multifactorial approach to gender characteristics" en *Social Behavior and Personality*, n.º 23, 1995.
- Barberá, E. (coord.): *Género y diversidad en un entorno de cambio*, European Union Equal Initiative, Valencia, 2005.
- Barberá, E.: "Género y organización laboral: intervenciones y cambio" en Fernández, J. (eds.): *Intervención en los ámbitos de la sexología y de la generología*, Pirámide, Madrid, 2000.
- Barberá, E.: "Visibilidad de las mujeres y representaciones del poder" en VVAA. *Las mujeres en el año 2000: hechos y aspiraciones*, Instituto da Muller, Madrid, 2001.
- Barberá, E.; Lafuente, M. e Sarrió, A.: *La promoción profesional de las mujeres en la Universidad*, Promolibro, Valencia, 1998.
- Barberá, E.; Sarrió, M. e Ramos, A. (coord.): *Mujeres Directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido*, Universitat de Valencia, Valencia 2000.
- Baster, S. e Lansing, M.: *Queen Bee Syndrome, Women and Politics*, Michigan, University of Michigan Press, 1983.
- Baxter, N.; Cohen, M. D. e McLeod, R.: "The impact of gender on the choice of surgery as a career" en *American Journal of Surgery*, n.º 172 (4), 1996.
- Bem, S. L.: "The measurement of psychological androgyny" en *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, n.º 42, 1974.
- Benokraitis, N. V. e Feagin, J. R.: *Modern sexism*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, 1986.
- Benokraitis, N. V. e Feagin, J. R.: *Modern sexism*, 2nd ed., Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, 1995.
- Blanchard-Fields, E.; Chen, Y. e Hebert, C.E.: "Inter-role conflict as a function of life stage, gender, and gender-related personality attributes" en *Sex Roles*, n.º 37, 1997.
- Bland, C.; Chou, S.N. e Schwenck T.L.: "The productive organization" en Ridkly, J. e Sheldon, G.F. (eds.): *Managing in academics: a health center model*, Quality Medical Publishing, St. Louis Missouri, 1993.
- Bonilla, A. e Martínez-Belloch, A.P.: "Identidades, transformación de modelos sociales y su incidencia en el ámbito educativo" en Fernández, J. (ed.): *Intervención en los ámbitos de la sexología y de la generología*, Pirámide, Madrid, 2000.
- Callejo, J.; Gomez, C. e Casado, E.: *El techo de cristal en el sistema educativo español*, UNED, Madrid, 2004.

- Cantalapiedra, M. e Panizo, E.: "Evolución reciente y perspectivas de fecundidad en España" en *Revista Pediátrica de Atención Primaria*, n.º 4 (13), 2002.
- Carikei, I.: *Gender differences in work family conflict among managers in Turkey: non western perspective*, Stockholm, 2002.
- Carlsón, D. S.; Kacmar, K. M. e Williams, L. J.: "Construction and initial validation of multidimensional measure of work family conflict" en *Journal of Vocational Behavior*, n.º 56, 2000.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. Ministerio da Presidencia: "Familia y género" en *International Social Survey Programme*, Estudio 2.529, 2003. <http://www.cis.es/cis/export/sites>.
- Cinamon, R. G. e Rich, Y.: "Gender differences in the importance of work and family roles: implications for work-family conflict" en *Sex Roles*, n.º 47 (11/12), 2002.
- Comisión Europea: *El empleo en Europa 1998*, Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales, 1999.
- Constantinople, A.: "Masculinity-femininity: an exception to a famous dictum?" en *Psychological Bulletin*, n.º 80, 1973.
- Cooke, R. A. e Rousseau, D. M.: "Stress and strain from family roles and work role expectations" en *Journal of Applied Psychology*, n.º 69 (2), 1984.
- Duxbury, L. E. e Higgins, C. A.: "Gender differences in work family conflict" en *Journal of Applied Psychology*, n.º 76, 1991.
- Duxbury, L.; Higgins, C. e Lee, C.: "Work-family conflict: a comparison by gender, family type and perceived control" en *Journal of Family Issues*, n.º 15, 1994.
- Eagly, A.: "The science and politics of comparing women and men" en *American Psychologist*, n.º 50 (3), 1995.
- Eckes, T. e Six, M. I.: "Hostility and benevolence: a scale measuring ambivalent sexism" en *Zeitschrift fuer Sozialpsychologie*, n.º 30 (4), 1999.
- Ekehammar, B.; Akrami, N. e Araya, T.: "Development and Validation of Swedish Classical and Modern Sexism Scales" en *Scandinavian Journal of Psychology*, n.º 41, 2000.
- Expósito, F.; Montes, B. e Palacios, M.: "Características distintivas de la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral" en Caballero, D.; Méndez M. T. e Pastor, J. (eds.): *La mirada psicosociológica: grupos, procesos, y lenguajes*, Biblioteca Nueva, Madrid, 2000.
- Expósito, F.; Moya, M. e Glick, P.: "Sexismo ambivalente: medición y correlatos" en *Revista de Psicología Social*, (13) 2, 1998.
- Eynd, A. van den: "Género y ciencia, ¿términos contradictorios?: un análisis sobre la contribución de las mujeres al desarrollo científico" en *Revista Iberoamericana de Educación*, n.º 6, 1994.
- Frone, M. R.; Russell, M. e Cooper, M. L.: "Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of work family interface" en *Journal of Applied Psychology*, n.º 77, 1992.

- Gaertner, S. L. e Dovidio, J. F.: "The aversive form of racism" en Dovidio J. F. e Gaertner, S. L. (eds.): *Prejudice, discrimination and racism*, Academic Press, San Diego, 1986.
- Gilligan, C.: *La teoría y la moral: psicología del desarrollo femenino*, Fondo de Cultura Económico, México, 1985.
- Glick, P. e Fiske, S.: "An Ambivalent Alliance: Hostile and Benevolent Sexism as Complementary Justification for Gender Inequality" en *American Psychologist*, (56) 2, 2001.
- Glick, P. e Fiske, S.: "Hostile and benevolent sexism: measuring ambivalent sexist attitudes toward woman" en *Psychology of Women Quarterly*, n.º 21, 1997.
- Glick, P. e Fiske, S. T.: "The Ambivalence toward Men Inventory: differentiating hostile and benevolent beliefs about men" en *Psychology of Women Quarterly*, n.º 23, 1999.
- Glick, P. e Fiske, S. T.: "The Ambivalent Sexism Inventory: differentiating hostile and benevolent sexism" en *Journal of Personality and Social Psychology*, n.º 70, 1996.
- Glick, P.; Lameiras Fernández, M. e Rodríguez Castro, Y.: "Education and religiosity as predictors of ambivalently sexist attitudes" en *Sex Roles*, n.º 47 (9-10), 2002.
- Glick, P. et al.: "Beyond Prejudice as Simple Antipathy: Hostile and Benevolent Sexism across Cultures" en *Journal of Personality and Social Psychology*, n.º 79, 2000
- Greenhaus, J. H. e Beutell, N. J.: "Source of conflict between work and family roles" en *Academy of Management Review*, n.º 10, 1985.
- Gutek, B. A.; Searles, S. e Klepa, L.: "Rational versus gender role expectations for work family conflict" en *Journal of Applied Psychology*, n.º 76, 1991.
- Hakim, C.: *Models of the family Modern Societies*, Ashgate, England, 2004.
- Hyde, J. S.; Fennema, E. e Lamon, S. J.: "Gender differences in mathematics performance: a meta-analysis" en *Psychological Bulletin*, n.º 107, 1990.
- Informe ETAN (European Technology Assessment Network) *Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality*, OPOCE, Luxemburgo, 2000.
- Instituto de Estudios Laborais ESADE: *VI Informe Randstad: Mujer y trabajo: Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince*, 2006. <http://www.randstad.es/res/randstad/publicaciones>.
- Instituto da Muller: *IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2003-2006*, Instituto da Muller, Madrid, 2003.
- Instituto da Muller: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, 2006. <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud>.
- Instituto da Muller: *Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones*, Instituto da Muller, Madrid, 2004.
- Instituto da Muller: *La mujer en España: estadística de la situación laboral*, Instituto da Muller, Madrid, 2005.
- Instituto Galego de Estatística. <http://www.ige.xunta.es/ga/encifras/educación.htm>.

- Instituto Nacional de Estadística: *Estadística de la Enseñanza Universitaria 2001-2002*. <http://www.ine.es/inebase/cgi/um?L=&N=&O=pcaxis&M=%2Ft13%2Fp405%2Fa2001-2002>.
- Instituto Nacional de Estadística: *Datos de la Enseñanza en España 2002-2003*. <http://www.ine.es/inebase/cgi/um?L=&N=&O=pcaxis&M=%2Ft13%2Fp001%2Fe02%2Fa2002-2003>.
- Instituto Nacional de Estadística e Instituto da Muller: *Mujeres y hombres en España 2006*, MTAS e INE, Madrid, 2006.
- Instituto Nacional de Estadística: *Encuesta de Empleo de Tiempo 2002-2003*. <http://www.ine.es/daco/daco42/empleo/dacoet.htm>.
- Katz, J.; Wackenhut, J. e Hass, R. G.: "Racial Ambivalence: value duality and behavior" en Dovidio, J. F. e Gaertner, S. L. (eds.): *Prejudice, discrimination and racism*, Academic Press, San Diego, 1986.
- Koestner, R. e Aube, J.: "A multifactorial approach to the study of gender characteristics" en *Journal of Personality*, n.º 63, 1995.
- Kossek, E. E. e Ozeki, C.: "Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for future organizational behavior-human resources research" en *Journal of Applied Psychology*, n.º 83, 1998.
- Lameiras Fernández, M. e Rodríguez Castro, Y.: "Evaluación del sexismo moderno en adolescentes" en *Revista de Psicología Social*, n.º 17 (2), 2002.
- Lameiras, M.; Rodríguez Castro, Y. e González Lorenzo, M.: "Evolution of Hostil Sexism and Benevolent Sexism in a Spanish Sample" en *Social Indicators Research*, n.º 66, 2003.
- Lameiras, F. M.; Rodríguez, C. Y. e Sotelo, T. M.: "Sexism and racism in a Spanish sample of secondary school students" en *Social Indicators Research*, n.º 54 (3), 2001.
- Lameiras, M. e outros: "Evolución de los premios nacionales fin de carrera en España: una perspectiva de género". Artículo inédito. En *Psicotema*.
- Lenney, E.: "The measurement of masculinity, feminity and androgyny" en Robinson, J. P; Shaver, P. R. e Wrightsman, L. S. (eds.): *Measures of personality and social psychological attitudes*, Academic Press, San Diego, 1991.
- Lennon, M. C. e Rosenfield, S.: "Relative fairness and the division of housework" en *The importance of options: American Journal of Sociology*, n.º 100, 1994.
- Levinton, N.: "El superyo femenino" en *Aperturas Psicoanalíticas*, n.º 1, 1999.
- Masser, B. e Abrams, D.: "Contemporary sexism: the relationships among Hostility, Benevolence and Neosexism" en *Psychology of Women Quarterly*, 1999.
- McConahay, J. B.: "Modern racism, ambivalence and the Modern Racism Scale" en Dovidio, J. F. e Gaertner, S. L. (eds.): *Prejudice, discrimination and racism*, Academic Press, San Diego, 1986.
- Ministerio de Educación e Ciencia: *Estadística de la Enseñanza en España 2002-2003*. <http://www.mec.es./mecd/jsp/plantilla.jsp?id=312&area=estadisticas>.

- Ministerio de Educación e Ciencia: *Estadística de la Enseñanza en España 2003-2004*. <http://www.mec.es./mecd/jsp/plantilla.jsp?id=312&area=estadisticas>.
- Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais. <http://www.mtas.es./mujer/mujeres/cifras/empleo.htm>.
- Ministerio do Interior. Boletín Oficial do Estado. *Orden de 26 de julio de 2004 por la que se adjudican los Premios Nacionales de Fin de Carrera de Educación Universitaria correspondientes al curso académico 2002-2003*, n.º 113, 2004.
- Mladinic, A. *et al.*: "Ambivalent sexism in Chilean university students" en *Revista de Psicología Social y de Personalidad*, n.º 14 (1), 1998.
- Monleón-Moscardó, P. J. *et al.*: "Preferencias vocacionales: una cuestión de sexo" en *Actas Españolas de Psiquiatría* 31 (1), 2003.
- Moya, M. e Expósito, F.: "Antecedentes y Consecuencias del Neosexismo en Varones y Mujeres de la misma Organización Laboral" en Caballero, D.; Méndez, M. T. e Pastor, J. (eds.): *La Mirada Psicosociológica: grupos, procesos, y lenguajes*, Biblioteca Nueva, Madrid, 2000.
- Organisation for Economic Co-operation and Development: *Employment outlook 2001*. <http://www.oecd.org/document>.
- Parson, T. e Bales, R. F.: *Family, socialization, and interaction process*, Free Press, New York, 1955.
- Pastor, R.: "Aspectos psicosociales de la asimetría genérica: rupturas, cambios y posibilidades" en Fernández, J. (eds.): *Intervención en los ámbitos de la sexología y de la generología*, Pirámide, Madrid, 2000.
- Pettigrew, T. F.: "The nature of modern racism in the United States" en *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, n.º 2, 1989.
- Prado, J. A.; Pérez, J. e García, J.: *Mujeres expertas: análisis de la situación de las mujeres 2004-2005*, Xunta de Galicia, Consellería de Familia, Juventud, Deporte y Voluntariado, 2005.
- Reskin, B. e Padavic, I.: *Women and men at work*, Thousand Oaks, CA, Pine Forge Press, 1994.
- Rubery, J.; Smith, M.; Fagan, C. e Grimshaw, D.: *Women and European Employment*, Routledge, New York, 1998.
- Rueda, J. F. e Navas, M.: "Hacia una evaluación de las nuevas formas de prejuicio racial: las actitudes sutiles del racismo" en *Revista de Psicología Social*, n.º 11 (2), 1996.
- Sears, D. O.: "Symbolic racism" en Katz, P. A. e Taylor, D. A. (eds.): *Eliminating racism*, Plenum Press, New York, 1988.
- Segerman-Peck, L. M.: *Networking and mentoring: a woman's guide*, Judy Piatkus, Londres, 1991.
- Servizo Galego de Igualdade: *IV Plan de Igualdade de Oportunidades das mulleres galegas 2002-2005*, SGI, Santiago de Compostela, 2005.
- Simon, R. W.: "Gender, multiple roles, role meaning, and mental health" en *Journal of Health and Social Behavior*, n.º 36, 1995.

- Spence, J. T.: "Gender-related traits and gender ideology: evidence for a multifactorial theory" en *Journal of Personality and Social Psychology*, n.º 64 (4), 1993.
 - Spence, J. T. e Buckner, C.: "Instrumental and expressive traits, trait stereotypes, and sexist attitudes" en *Psychology of Women Quarterly*, n.º 24, 2000.
 - Spence, J. T. e Hahn, S. K.: "The attitudes toward women scale and attitude change in college students" en *Psychology of Women Quarterly*, n.º 21, 1997.
 - Spence, J. T. e Helmreich, R. L.: *Masculinity and femininity: their psychological dimensions, correlates, and antecedents*, University of Texas Press, Austin, 1978.
 - Spence, J. T.; Helmreich, R. L. e Stapp, J.: "The Personal Attributes Questionnaire: a measure of sex-role stereotypes and masculinity-femininity" en *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, n.º 4, 1974.
 - Swim, J. K. et al.: "Sexism and Racism: old-fashioned and Modern Prejudices" en *Journal of Personality and Social Psychology*, n.º 68 (2), 1995.
 - Terman, L.M. e Miles, C.C.: *Sex and personality*, McGraw Hill, New York, 1936.
 - Tougas, F. et al.: "Neosexism: Plus Ça Change, Plus C'est Pareil" en *Personality and Social Psychology Bulletin*, n.º 21 (8), 1995.
 - Twenge, J. M.: "Changes in masculine and feminine traits over time: a meta-analysis" en *Sex Roles*, n.º 36 (5/6), 1997.
 - Unión Xeral de Traballadores. <http://www.ugt.es/Mujer.htm>.
 - Universidade da Coruña. <http://www.udc.es/informacion/ga/estadistica.htm>.
 - Universidade da Coruña. Vicerreitorado de Profesorado, 2003-2004.
 - Universidade de Santiago de Compostela. <http://www.usc.es/calidade/cifras/pdi.htm>.
 - Universidade de Santiago de Compostela. Vicerreitorado de Organización Académica e Profesorado. Sección de Xestión de Profesorado e Servizo de Xestión de Persoal, 2003-2004.
 - Universidade de Vigo. <http://www.seix.uvigo.es>. htm.
 - Universidade de Vigo. Vicerreitorado de Organización Académica e Profesorado, 2003-2004.
 - Valcárcel, A.: "Sobre el genio de las mujeres" en *Isegoría*, n.º 6, 1992.
 - Vergara, A. I. e Páez, D.: "Revisión teórico-metodológica de los instrumentos para la medición de la identidad de género" en *Revista de Psicología Social*, n.º 8 (2), 1993.
 - Wallace, J. E.: "It's about time: a study of hours worked and work spillover among law firm lawyers" en *Journal of Vocational Behavior*, n.º 50, 1997.
- Wenneras, C. e Wold, A.: "Nepotism and Sexism in peer review" en *Nature*, n.º 347, 1997.



Este traballo representa a primeira aproximación ao estudo da realidade do Sistema Universitario Galego desde unha perspectiva de xénero. Para abordar dito obxectivo estruturouse en dúas grandes partes empíricas. Na primeira trátanse os datos relativos á representación de mulleres tanto a nivel de alumnado como de docentes do SUG e na segunda parte expóñense os resultados relativos ás actitudes sexistas, rasgos de personalidade estereotipados polo xénero e nivel de conflito traballo-familia nunha mostra de 500 docentes das tres universidades galegas.

A Universidade, que na mente de moitos e de moitas representa unha realidade igualitaria para os sexos onde o éxito se vincula ás capacidades individuais, continúa sendo un ámbito de asimetrías para os xéneros. Sen dúbida esta investigación representa un “paso” na visualización da realidade das mulleres nas universidades galegas e esperamos que se convirta nun estímulo que permita que xermolen novas iniciativas e proxectos a favor da súa visualización. Especialmente centradas nun colectivo tan significativo como é o colectivo de docentes de universidade, se temos en conta a grande influencia que teñen tanto na promulgación dunha conciencia crítica coma na estimulación de actitudes igualitarias sobre as elites dunha sociedade, o alumnado universitario.

