

DIAGNÓSTICO SOBRE A IGUALDADE NA USC

Vicerreitorado de Calidade e Planificación

Oficina de Igualdade de Xénero

ÍNDICE

Presentación	3
¿Cómo ler este diagnóstico?	4

ÁMBITOS

- Políticas e accións de igualdade de xénero na USC	6
- Presenza das mulleres na USC	29
- Acceso, selección, promoción e desenvolvemento	79
- Condicións laborais e retribucións	92
- Acoso, actitudes sexistas e percepción de discriminación	102
- Conciliación da vida familiar e laboral	108
- Condicións sociosanitarias, físicas e do entorno de traballo	115

PRESENTACIÓN

Os avances na normativa estatal e autonómica no logro dunha igualdade efectiva entre homes e mulleres vinculan ás universidades coa necesidade de establecer unidades de igualdade e de actuar guiadas por esta meta. Con todo, e máis alá das obrigas implícitas nas leis e plans recentemente ratificados, temos que recoñecer que o papel das universidades como creadoras e difusoras de cultura convértenas en institucións clave que poden contribuír de maneira decisiva ao cambio dos estereotipos de xénero que aínda hoxe seguen a definir os roles sociais de mulleres e homes.

No sistema universitario ao que pertencemos a calidade ten gañado unha importancia estratéxica fundamental. Neste contexto, a institución universitaria como outras organizacións debe utilizar todo o potencial das persoas que forman parte da mesma. Para o logro deste obxectivo garantir unha situación de igualdade de oportunidades é un requisito imprescindible. Seremos quen de lograr a excelencia académica, tanto na investigación como na docencia, cando na nosa institución non existan nin obstáculos nin limitacións para o desenvolvemento persoal de ningún dos seus membros e colectivos

Con este horizonte de futuro a USC creou a finais do curso 2005-2006 a Oficina de Igualdade de Xénero coa misión de levar á práctica o compromiso da institución coa igualdade de oportunidades. Entre as funcións inmediatas que se teñen encargado a esta Oficina está a de elaboración do *I Plan de Igualdade de Xénero para a USC*.

O diagnóstico que estamos presentando encádrase nesta acción. Como toda estratexia da organización un plan de igualdade de oportunidades debe ter un deseño á *medida*, segundo as características e a situación de partida de cada institución. É máis, é imprescindible que os obxectivos e futuras accións que se establezan no plan estean baseadas nesta tarefa de diagnosticar, isto é, de detectar cales son os problemas e de definir as prioridades de actuación.

Os traballos para a elaboración do *Diagnóstico sobre a igualdade de xénero na USC* comezaron na primavera pasada. O carácter necesariamente transversal do mesmo facía obrigada a implicación de toda a organización. Esta manifestouse dende os primeiros momentos da recollida de información. É por iso que queremos rematar esta presentación agradecendo a colaboración prestada a todas as persoas e servizos que axudaron coas súas opinións e o seu traballo na recompilación e sistematización dos datos que constitúen a base deste diagnóstico.

Sra. Dona Dolores Álvarez Pérez
Vicerreitora de Calidade e Planificación

¿COMO LER ESTE DIAGNÓSTICO?

Algunhas universidades teñen avanzado de maneira importante na diagnose e avaliación da igualdade nas súas organizacións. Esta experiencia constitúe unha fonte de información e inspiración de gran utilidade para as demais universidades que deciden levar á práctica este obxectivo. Na elaboración do *Diagnóstico sobre a igualdade na USC* decidimos facer uso do esforzo que desde distintos ámbitos se ten feito na elaboración de modelos de indicadores que nos permitan medir a igualdade entre homes e mulleres. En concreto contamos coa axuda da *Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades*¹ e do *Informe sobre la situación de las mujeres en las universidades de la RED de Universidades Instituto Joan Lluís Vives*².

Estas dúas guías servíronnos para seleccionar a maioría dos indicadores utilizados no diagnóstico. O modelo de indicadores buscaba cubrir todos os ámbitos importantes da organización de maneira que permitirase a valoración e detección dos procesos e as prácticas que se deben corrixir ou mellorar.

Os indicadores foron estruturados en sete ámbitos de análise:

1. Políticas e accións de igualdade de xénero na USC
2. Presenza das mulleres na USC
3. Acceso, selección, promoción e desenvolvemento
4. Condicións laborais e retribucións
5. Acoso, actitudes sexistas e percepción de discriminación
6. Conciliación da vida familiar e laboral
7. Condicións sociosanitarias, físicas e do entorno de traballo

Na redacción do Informe cada un destes ámbitos de análise constitúe un apartado.

Cada apartado está organizado da seguinte maneira:

1. Análise e valoración dos indicadores que se inclúen en cada ámbito
2. Síntese das fortalezas e das debilidades que se reflicten na valoración dese ámbito
4. Propostas de mellora para ese ámbito
6. Descrición dos indicadores utilizados seguindo o seguinte modelo de ficha

Ámbito	

¹ GIOPACT, *Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades*, Institut Catalá de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2006.

² *Informe sobre la situación de las mujeres en las universidades de la RED de Universidades Instituto Joan Lluís Vives*. Políticas universitarias de género. Seminario interuniversitario. 15 de junio 2006. Universidad Autónoma de Barcelona.

Descrición		
Básico/complementario		
Cuantitativo/cualitativo		
Fonte de información		
Datos		
Valoración	Ámbar	

Onde,

Ámbito e descrición fan referencia respectivamente ao ámbito e ao indicador analizado.

Básico e complementario fan referencia á relevancia dos indicadores. Ademais permítenos dous niveles de análise. O propio das organizacións que comezan a poñer en práctica actividades de igualdade de oportunidades, en que se debe utilizar indicadores básicos. E un nivel de análise máis completo e con máis detalle e profundidade propio de organizacións onde se teñen dado os primeiros pasos nas políticas de igualdade, que implica a necesidade de utilizar indicadores complementarios.

Cuantitativo ou **cualitativo**, refírese ao tipo de información do indicador: a cuantitativa inclúe datos estatísticos e a cualitativa fai referencia a normativas, políticas e procesos propios da universidade ou ás opinións, actitudes e as experiencias de persoas da mesma.

Fonte de información, cal foi a fonte dos datos e onde está localizada

Datos, remítenos a cadros e táboas utilizadas na valoración dese indicador que se inclúen despois de cada apartado

Valoración, contén unha definición do estado da situación utilizando indicativos de cores definidos da seguinte maneira:

- **Vermello**: indica que a situación ou o aspecto que se pretende valorar é moi pouco satisfactorio e que a universidade debería deseñar e implantar accións para melloralo sensiblemente. Esta cor pódese asignar tamén no caso de imposibilidade de obter a información necesaria para valorar correctamente o indicador.
- **Ámbar**: indica que se está a levar a cabo algunha acción ou que hai algún esforzo o vontade para mellorar o aspecto que se valora co indicador. Sen embargo, a situación non é satisfactoria e é necesario seguir traballando para melloralo.
- **Verde**: indica que a situación ou o aspecto relacionado co indicador é satisfactorio dende o punto de vista da igualdade de oportunidades.

Así mesmo, nesta fila inclúese unha breve xustificación da valoración

POLÍTICAS E ACCIÓNS DE IGUALDADE DE XÉNERO NA USC

Existencia dun Plan de igualdade formalizado por escrito

A Universidade de Santiago de Compostela non conta ate o momento cun Plan de Igualdade de Oportunidades. Sen embargo, as *Liñas Xerais de Programación Plurianual 2007-2010* ratificadas no Claustro do 31 de maio do 2007 fixan o obxectivo da aprobación dun Plan antes de finais do 2007. Neste sentido as liñas xerais establecen no seu punto 4.4, titulado Plano de igualdade de xénero, que:

"Recentes disposicións legais (LO 4/2007, 12/IV) incorporan ás Universidades a obriga de contaren con unidades de igualdade para o desenvolvemento das funcións relacionadas co principio de igualdade entre mulleres e homes. Convencida da importancia deste principio para o goberno, a competitividade e o progreso da institución, a USC anticipouse á obriga, creando unha Oficina de Igualdade de Xénero en xullo de 2006, primeiro paso na abordaxe dunha política activa e efectiva nesta materia.

Proponse como obxectivo inmediato desta programación plurianual a elaboración, aprobación, así como a primeira fase de execución do I Plano de Igualdade de Xénero (PIX) da USC, sometido ás seguintes accións:

- Elaborar e someter á aprobación dos órganos de goberno, antes de finais do ano 2007, un Plano de Igualdade de Xénero, acordado coa representación sindical, que, cumprindo coa normativa vixente, sexa vertebrado para facer plenamente visíbel a realidade da institución en termos de xénero e romper coas desigualdades entre homes e mulleres existentes no momento presente, tanto nos ámbitos docente e investigador, como nas condicións laborais de todo o persoal da USC, facendo especial fincapé na igualdade de oportunidades aos postos de decisión e na toma de medidas destinadas a facilitar a conciliación da vida laboral, coa persoal e familiar de mulleres e homes.
- Execución do Plano de Igualdade, trianual, acompañado dunha avaliación da evolución ao longo do período antecitado".

Polo tanto, reflíctese a clara intención da institución de dotarse do Plan. Intención manifestada por escrito e acompañada dunha data concreta.

Existencia dun departamento ou responsable da igualdade de oportunidades na organización

A Oficina de Igualdade de Xénero foi creada a finais do curso 2005-2006 como oficina adscrita ao Vicerreitorado de Calidade e Planificación. Esta oficina ten como misión

fundamental levar a bo termo o compromiso da Universidade de Santiago de Compostela coa sociedade na consecución da igualdade real entre homes e mulleres, asumindo os principios de dignidade humana con independencia do sexo das persoas, igualdade e equidade de xénero como elementos fundamentais da vida universitaria.

Hai que subliñar como un importante logro da USC o ter sido pioneira no establecemento dun organismo de igualdade na súa organización, adiantándose así a normativa estatal vixente (LO 4/2007)

Así mesmo valorar positivamente a amplitude das funcións que se teñen asignado á Oficina de Igualdade de Xénero da USC, o que lle confire unha gran potencialidade para converterse na principal dinamizadora das accións e políticas para o logro da igualdade entre homes e mulleres na institución.

A súa dotación en recursos humanos é satisfactoria, se consideramos o tempo pasado dende a súa creación, pero claramente mellorable. A dotación cun posto base e persoal de apoio pode avaliarse como un aspecto moi favorable. Tamén hai que valorar positivamente a creación da Comisión de Igualdade que implica nos traballos da unidade a toda a comunidade universitaria. Como un dos aspectos negativos, aínda que xa solucionado, está a tardanza na dotación da oficina cunha coordinadora. Nomeamento que se produciu un ano despois da súa creación e que pola demora seguro ten ralentizado algúns dos obxectivos da oficina previstos para o primeiro ano. Por último como aspecto que require unha clara mellora está a creación dunha praza de técnico en igualdade. Desta maneira se garantirá a execución dun maior número de accións por parte da Oficina e a estabilidade da mesma, repercutindo todo isto nunha maior calidade do seu traballo.

Con respecto ás actividades levadas a cabo, case todas estiveron encamiñadas á elaboración do plano de igualdade. Entre elas hai que valorar dúas moi positivamente. En primeiro lugar o esforzo que se ten feito por recompilar documentación sobre accións e políticas de igualdade doutras universidades e institucións, o exemplo doutras organizacións sempre é un punto de partida importante en calquera acción que se queira levar a cabo. E en segundo lugar, a elaboración dun diagnóstico da situación en que ha de basearse o plano de igualdade. A experiencia práctica demostra que esta é a mellor forma de proceder para unha boa elaboración e implementación do mesmo.

Presupostos asignados para levar á práctica o plan de igualdade

Nos Orzamentos da USC para 2007, aprobados polo Consello de Goberno o 27 de decembro do 2006, a Oficina de Igualdade ten atribuído un orzamento de 10.000 euros. Esta cantidade non está atribuída directamente á elaboración do Plano de igualdade.

Como a USC non ten aprobado un plano de igualdade de oportunidades podemos considerar a cantidade atribuída no orzamento como suficiente para levar á práctica os traballos previos á elaboración do plan. Con todo, consideramos que unha vez aprobado o plan, a atribución orzamentaria ten que incrementarse substancialmente.

Comparación das políticas e das prácticas desenvolvidas coas experiencias de outras organizacións e difusión de experiencias propias en materia de igualdade de oportunidades

Como dixemos anteriormente a Universidade de Santiago foi pioneira na creación dunha Oficina de Igualdade no 2006. Só catro universidades crearon un organismo de igualdade na súa estrutura antes ca USC.

Coa aprobación da LO 4/2007 son moitas as universidades que día a día estanse a dotar dunha sección de igualdade. En concreto para agosto de 2007 había 11 universidades que contaban cunha unidade de igualdade publicitada a través da páxina web.

En canto a estrutura do organismo case todos contan cunha coordinadora/directora. Ademais algunhas contan con persoal de apoio (bolseiros/as ou técnicos). En comparación con estes organismos podemos dicir que a USC ten adquirido un grao considerable de desenvolvemento estrutural.

Ate o momento hai publicados catro diagnósticos da situación da igualdade en distintas universidades. Unicamente hai dous plans de igualdade implementándose. Podemos concluír polo tanto, que na medida en que a USC cumpra cos prazos establecidos na publicación deste diagnóstico e na elaboración do plan, será unha das primeiras en facelo a nivel estatal.

Existencia dunha cultura en que se fomenta e facilita a igualdade de oportunidades, a paridade entre os sexos e a non discriminación

Non se dispoñen de datos sobre actitudes e opinións da comunidade universitaria sobre a igualdade de xénero. Sen embargo, a USC recolle na súa normativa a promoción da igualdade. Esta aposta institucional tamén é manifestada en distintas declaracións do seu equipo directivo en que se recoñecen as desigualdades existentes entre homes e mulleres

no ámbito educativo, científico e tecnolóxico e se manifesta o compromiso da institución coa eliminación das mesmas.

Igualdade de oportunidades na imaxe da organización

A igualdade na imaxe da USC foi analizada en tres ámbitos distintos: análise do xornal electrónico da universidade, análise da documentación institucional e informativa entregada aos estudantes e documentación institucional xerada polos órganos de goberno.

En primeiro lugar, levouse a cabo unha análise do xornal electrónico da USC que a universidade publica tódolos días. As datas de recolección dos datos estendéronse dende o 1 de xullo ate o 15 de setembro. O obxectivo fundamental foi examinar a presenza das mulleres na imaxe e nas actividades da USC. Para iso contabilizamos a presenza das mulleres nas noticias do xornal.

Para cada noticia examinabamos sí se facía referencia ou non a algunha persoa. Neses casos, se a persoa era home ou muller. Ademais tamén contabilizamos en que tipo de noticias están presentes as mulleres: docencia, investigación, actos culturais, deportivos, estudantes, goberno e muller.

Das 529 noticias analizadas, 352 facían referencia a algunha persoa. Destas 352 o 40,6 % informaban de actos culturais, o 25,3 % de actividades docentes e outro 25,6 % de actividade investigadoras. O 65,3 % das noticias que se referían a algunha ou varias persoas non nomeaban a ningunha Muller, no 12,7 % as mulleres eran menos da metade das nomeadas. Apenas nun 12 % das noticias as persoas nomeadas eran maioritariamente mulleres. En canto a presenza de mulleres por áreas temáticas chama poderosamente a atención as relacionadas con actividades investigadores. Nun 90 % das noticias que teñen que ver con esta actividade as mulleres non están presentes.

Se atendemos por outra banda as fotografías que acompañan as noticias do xornal, a presenza de mulleres reflicte una imaxe da USC máis equilibrada. No 37 % das fotografías non están retratadas mulleres, no resto estas aparecen en igual número, 38,4 %, ou maioritariamente, o 12,4 %.

Polo tanto podemos concluír que a USC no seu xornal aínda mostra unha imaxe da institución en que os homes son a inmensa maioría.

O segundo ámbito de análise foi a documentación entregada aos e ás estudantes tanto no momento da matrícula como nos distintos folletos de promoción dos servizos da universidade. Aquí a imaxe é totalmente equilibrada cando non maioritariamente feminina.

Por último en canto aos acordos de goberno e na documentación xerada polo Consello de Goberno e o Claustro, revisouse a súa redacción para ver si se garantía o uso da linguaxe non sexista. Aínda que atopamos un aumento da sensibilidade no último ano, continúa habendo moita documentación xerada por estes órganos que contén linguaxe sexista.

Existencia de accións de difusión do traballo e das investigacións das mulleres da organización a través de medios internos e externos

Non se teñen feito campañas concretas de difusión do traballo e das investigacións das mulleres sobre todo a nivel interno.

É importante subliñar a existencia do **Seminario Muller-Universidade**. Este seminario é un grupo de observación e estudo formado por profesoras da USC e foi apoiado dende o seu nacemento pola Reitoría. A principios do curso 2007-2008, o SMU creou unha páxina web que ten como propósito fundamental reforzar vínculos e promover a creación de redes para facer chegar ás mulleres, información que as axude e apoie na súas actividades. Ademais esta páxina dá conta de estudos, estatísticas e publicacións que achegan ao visitante ao pasado e ao presente das mulleres científicas e tecnólogas.

Acreditación segundo algunha norma de responsabilidade social

A USC elabora e publica dende o ano 2004 unha *Memoria de Responsabilidade Social*. Dende esa data ten editado tres memorias, as correspondentes aos anos 2003, 2004 e 2005. A memoria elabórase a partir do modelo GRI (Global Reporting Initiative) de indicadores de responsabilidade social. Entre os indicadores incluídos neste modelo hai tres que miden aspectos relacionados coa igualdade no traballo e a non discriminación:

- Indicador LA10 descrición de políticas e programas de igualdade de oportunidades e dos sistemas de revisión para asegurar o cumprimento dos resultados das revisións
- Indicador LA11 Composición dos departamentos superiores de xestión e de goberno corporativo (incluída a xunta directiva) e outros indicadores de diversidade, cando se consideren culturalmente apropiados
- Indicador HR4 relación pormenorizada das políticas e procedementos/programas globais dedicados a evitar todo tipo de discriminación nas operacións, así como nos sistemas de seguimento e os seus resultados

Nas tres Memorias publicadas a USC introduciu moi levemente datos relacionados con eses tres indicadores. Con todo, apréciase un incremento significativo de información sobre os mesmos entre a primeira e a última memoria publicada.

Fomento da igualdade de oportunidades no trato con provedores e outras institucións, servindo como exemplo ou modelo a seguir

Non hai accións nesta dirección. Valórase polo tanto negativamente.

Existencia dunha guía ou manual de palabras de lingua oral e escrita non sexista distribuído a todo o persoal da organización

A USC non elaborou nin distribuíu un manual de lingua non sexista. O que si ten publicado é o *Manual da Imaxe Corporativa e Identidade Visual*. Neste manual non se fai referencia en ningunha das súas páxinas a lingua non sexista ou a imaxe non sexista da USC. Con todo cremos que no manual poden introducirse algúns aspectos que redundarían nunha mellor imaxe da universidade.

Gustaríanos subliñar como un aspecto positivo algunha das accións que está a levar a cabo o Servizo Normalización Lingüística da nosa Universidade. Este servizo ten como obxectivo dotar de soporte técnico o proceso de normalización da lingua galega en que está inmersa a Universidade de Santiago de Compostela. A pesar da amplitude do obxectivo e a súa relación indirecta coas accións de xénero, o servizo ten abordado a linguaxe non sexista, o que debemos valorar moi positivamente.

O SNL estrutúrase en catro áreas: de asesoramento, de formación, de dinamización, e de terminoloxía. Dentro da primeira das áreas esta establecido o servizo de fundamentos e criterios lingüísticos propios da USC con obxectivo de mellorar a calidade lingüística e de redacción. É neste servizo onde se aborda de maneira máis sistemática a lingua non sexista. Máis concretamente nun apartado titulado "O tratamento dos dous sexos". Aínda que non é un manual de lingua non sexista, establécense as bases iniciais desta problemática e da súa utilización.

Incorporación da perspectiva de xénero na formación do persoal docente e investigador

A USC aprobou recentemente o seu Plan de Calidade, no que a mellora da calidade da docencia constitúe un elemento destacado. Dentro deste Plan de Calidade encádrase o Programa de Formación e Innovación Docente que está enfocado á mellora do proceso de ensino-aprendizaxe no marco da posta en marcha do Espazo Europeo de Educación Superior.

As vicerreitorías responsables, Terceiro Ciclo e Extensión Docente, Organización Académica e Profesorado, Calidade e Planificación Estratéxica e de Coordinación do Campus de Lugo, impulsan este Programa e teñen implicado para o seu deseño, artellamento e posta en práctica ao Instituto de Ciencias da Educación (ICE) e ao Centro de Tecnoloxías para a Aprendizaxe(CeTa).

O programa está deseñado arredor de cinco eixes de actuación: 1. Resaltar o papel da docencia na USC; 2. Implementar e estender a cultura da calidade e a mellora continua; 3. Asegurar a adecuada converxencia ao espazo europeo de educación superior; 4. Mellorar a acción docente; 5. Fomentar a innovación docente.

Así mesmo e en relación con estes eixes o programa ten definidos, entre outros, os seguintes obxectivos: asegurar o perfeccionamento profesional do profesorado, informar á comunidade universitaria sobre os cambios implicados na integración no EEES, adaptar as metodoloxías docentes e os obxectivos formativos ao mesmo e orientar, coordinar e promover a formación pedagóxica inicial e permanente do profesorado e apoiar a actualización e a renovación metodolóxica.

O Programa de Formación e Innovación Docente está organizado segundo a súa metodoloxía de traballo en cursos, obradoiros e proxectos de innovación. Cada unha das actividades programadas seguindo algún destes formatos deben estar encadradas nun ou varios dos seguintes grupos de actividades:

1. Elaboración de guías docentes
2. Metodoloxía e avaliación
3. Orientación e Titoría universitaria
4. Tecnoloxías da Información e da Comunicación aplicadas á docencia
5. O profesor universitario no Espazo Europeo de Educación Superior
6. Identificación e Desenvolvemento de Prácticas Docentes e Innovadoras
7. Prevención de Riscos Laborais, Sustentabilidade
8. A perspectiva de xénero na docencia universitaria
9. Desenvolvemento doutras habilidades docentes

Como podemos observar, polo tanto, o Programa de Formación e Innovación Docente introduce explicitamente como contido fundamental da formación do profesorado da USC a perspectiva de xénero. Isto xunto coa amplitude do programa en canto aos seus eixes de actuación e obxectivos converte o programa nunha ferramenta imprescindible para a incorporación desta perspectiva na docencia e nos plans de estudo.

Ademais do programa xeral é importante subliñar que na programación do curso 2006-2007 introduciuse un taller específico titulado *A INCLUSIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA DOCENCIA UNIVERSITARIA*. O obradoiro de carácter introdutorio desenvolveuse en oito horas presenciais e catro de traballo autónomo e foi impartido nos dous campus. Entre os seus obxectivos estaban os seguintes:

- ✓ Teóricos: coñecer e reflexionar sobre os fundamentos teóricos e disciplinares do xénero: aspectos históricos, antropolóxicos, políticos, lexislativos, sociais, psicolóxicos e biolóxicos.
- ✓ Metodolóxicos: familiarizarse coa metodoloxía curricular necesaria para a inclusión transversal da perspectiva de xénero, e
- ✓ Prácticos: a) inclusión da perspectiva de xénero na docencia universitaria e b) deseñar e experimentar persoalmente como pode aplicarse a perspectiva de xénero no programa das respectivas disciplinas.

O taller estaba pensado para un total de 35 asistentes en cada un dos campus. Foron finalmente 29 e 6 persoas as que participaron no obradoiro no campus de Santiago e de Lugo respectivamente. Delas o 85,8% eran mulleres. Creemos que tanto pola baixa demanda como pola duración do curso o impacto para a docencia foi moi reducido.

Incorporación da perspectiva de xénero na formación do persoal de administración e servizos

Na USC non existe un plan de formación para o persoal de administración e servizos. O que si levan existindo dende 1996 son distintos programas estruturados arredor de cursos de formación individuais. Non consta que nestes anos houbera ningún curso relacionado coa sensibilización e capacitación do persoal en materia de igualdade de xénero.

As *Liñas Xerais da Universidade 2007-2010* establecen como obxectivo a Elaboración dun plano de formación plurianual 2008-2010. Este obxectivo abre a posibilidade de incorporar nos seus contidos a perspectiva de xénero.

Incorporación da perspectiva de xénero na docencia. Oferta educativa en materia de xénero

Das case 4300 materias de primeiro e segundo ciclo ofertadas nas distintas licenciaturas, unicamente 9 aluden explicitamente a unha perspectiva de xénero. Non se ten feito unha análise dos programas das materias, o que non permite coñecer aquelas materias que, aínda non incluíndo a etiqueta de modo visíbel, si contemplan nos seus contidos a perspectiva de xénero.

No terceiro ciclo, cinco programas de doutoramento ofertan un total de cinco materias que contemplan a perspectiva de xénero.

Hai que subliñar como un aspecto moi positivo a posta en marcha dun Programa Oficial de Posgrao con perspectiva de xénero, titulado *Educación, xénero e Igualdade*. A novidade dos POP e o seu carácter de especialización e profesionalización convértenos en elementos estratéxicos para o futuro.

Incorporación da perspectiva de xénero na investigación e na transferencia dos resultados da investigación e o emprendemento

Os grupos de investigación son a unidade organizativa básica da investigación na nosa universidade. Actualmente na USC hai constituídos arredor de 400 grupos de investigación. Deste catálogo de grupos, unicamente 14 teñen como unha das súas liñas de investigación os estudos de xénero. Todos eles pertencen as áreas de ciencias sociais ou xurídicas e a de humanidades. Están coordinados por 10 profesores e catro profesoras e implican a un total de 115 persoas nas súas tarefas investigadoras.

Non existen datos recompilados sobre o número de proxectos de investigación de financiamento público que inclúan entre as súas liñas de investigación a perspectiva de xénero.

Outra das unidades en que se estrutura a investigación son os Institutos universitarios, centros destinados á investigación científica e técnica ou á creación artística. Dende o ano 2006 na universidade ven funcionando o **Centro Interdisciplinario de Investigacións Feministas e de Estudos de Xénero**. O CIFEX é un centro de investigación interdisciplinario que se encadra no contexto dos centros propios da

Universidade de Santiago de Compostela. Trátase dun centro cuxo obxectivo principal consiste na investigación (interdisciplinaria), docencia, formación e asesoramento en cuestións específicas referidas ás relacións e roles sociais das mulleres e dos homes, isto é, das relacións de xénero situándose a nivel empírico no contexto específico da Comunidade Autónoma Galega.

Observase así que a nosa universidade ten incorporado a perspectiva de xénero na investigación aínda que de maneira discreta. Hai que valorar positivamente o impulso á investigación en xénero que supón a creación e o apoio ao CIFEX, que tal vez deba abrir máis espazos á comunidade universitaria.

A transferencia de resultados de investigación ao tecido empresarial e á sociedade faise a través da asinatura de contratos e convenios con distinto tipo de entidades. A non existencia de datos sobre o número de contratos e convenios asinados que inclúan a variable xénero non nos permite saber si se está a facer este tipo de transferencia dos resultados da investigación.

Un indicador indirecto deste tipo de actividades que podemos utilizar é o *Catálogo de I+D* que resume o conxunto de recursos, resultados e capacidades de que dispón a Universidade de Santiago. Dentro do catálogo atopamos información sobre as áreas de actividade científico tecnolóxica, as liñas de traballo das mesmas, así como os principais servizos que ofrecen. A análise detallada do catálogo pon de manifesto que a Universidade non incorpora ou promove de maneira explícita a transferencia dos resultados da investigación e o asesoramento que contemplan a perspectiva de xénero.

Dende hai algúns anos a USC está comprometida cunha terceira misión, a do emprendemento. Un dos programas cos que se leva a práctica este compromiso é UNIEMPRENDE, programa para a creación de empresas que ten como obxectivo incrementar a vocación empresarial entre a comunidade universitaria, axudando a dinamización de proxectos, ao seu lanzamento e consolidación no mercado. Unha vez que o programa de creación de empresas acadou a madurez suficiente para analizar o potencial emprendedor da comunidade universitaria, un equipo de traballo promovido polo propio programa detectou a importantísima necesidade de analizar e explorar en termos de xénero a iniciativa emprendedora universitaria. O resultado destes estudos levou a concluir que na Universidade de Santiago de Compostela o emprendemento era unha cuestión fundamentalmente masculina, pese á composición feminina de todos os seus ciclos formativos. Constátase así que mentres a maioría do persoal potencialmente emprendedor da USC a quen vai dirixido o programa Uniemprende son mulleres, no momento de

materializarse o emprendemento prodúcese unha inversión da tendencia, e a grande parte das empresas creadas dentro do programa están dirixidas por homes. Ese desaxuste levou a que o equipo de traballo cualificara a situación como de "desequilibrio emprendedor de xénero".

Unha vez diagnosticado o problema a universidade puxo en marcha a finais do 2006 o programa *Woman Emprende* ferramenta metodolóxica que axuda á descrición, análise, actuación e corrección dese "desequilibrio emprendedor de xénero".

Con esta acción a universidade convértese novamente nunha institución pioneira. Este feito unido ao lixeiro incremento de empresas promovidas por mulleres no que vai de ano 2007 obriga a valorar moi positivamente o labor da USC para eliminar as desigualdade de xénero neste ámbito.

POLÍTICAS E ACCIÓNS PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ☺ A USC é pioneira no establecemento dunha unidade de igualdade de xénero. ☺ Amplitude das funcións e organización estrutural e en recursos humanos da OIX. ☺ Existencia do seminario Muller-Universidade e apoio institucional ao mesmo. ☺ Consciencia da necesidade de incorporar a perspectiva de xénero na formación do persoal docente e investigador. ☺ Existencia do CIFEX. ☺ Existencia de Programa Woman Emprende. 	<ul style="list-style-type: none"> ☹ Non existe un plan de igualdade. ☹ Non existe un técnico en igualdade. ☹ Non existe un orzamento asignado ao plan de igualdade. ☹ Imaxe da USC aínda maioritariamente masculina. ☹ Non existencia de manual de lingua non sexista e non utilización sistemática de lingua non sexista na documentación institucional. ☹ Non se incorpora a perspectiva de xénero na formación do persoal de administración e servizos. ☹ Falta de datos sistemáticos sobre a incorporación da perspectiva de xénero á investigación. ☹ Incorporación discreta da perspectiva de xénero na docencia e na investigación.

POLÍTICAS E ACCIÓNS PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES - PROPOSTAS DE MELLORA

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprobación dun Plan de igualdade ✓ Creación da figura de axente para a igualdade de oportunidades ✓ Edición e difusión dunha guía de lingua non sexista. Utilización da mesma para a revisión de toda a documentación escrita da USC ✓ Recolección sistemática de datos sobre a incorporación da perspectiva de xénero na formación, na docencia e na investigación. Creación de base de datos. ✓ Animar e apoiar economicamente proxectos de investigación, convenios/contratos, reunións e encontros científicos sobre xénero, discriminación por razón de sexo, igualdade de oportunidades, etc. ✓ Organización de conferencias e xornadas sobre temas relacionados coa discriminación e a igualdade de oportunidades na universidade e fora desta. ✓ Garantir a igualdade a través da web e dos medios de comunicación
--

- ✓ Divulgar internamente (entre os órganos de goberno da USC e entre a comunidade universitaria) unha atención para o coidado da imaxe que favoreza a igualdade de xénero
- ✓ Posta en marcha de cursos de formación en materia de igualdade de xénero para todo o persoal da USC
- ✓ Asegurar que os convenios da USC con empresas concesionarias teñan en conta a igualdade de oportunidades e a organización do traballo con perspectiva de xénero.
- ✓ Naqueles casos en que o IP do Grupo de investigación sexa home, incentivar a asinatura de contratos/convenios con algunha das investigadoras do mesmo Grupo

DESCRIPCIÓN INDICADORES:

Ámbito	Políticas e accións para a igualdade de oportunidades	
Descrición	Existencia dun Plan de igualdade formalizado por escrito	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Normativa e documentación institucional <i>Liñas xerais de programación plurianual 2007-2010</i>	
Datos		
Valoración	Ámbar	Non existe plan de igualdade. Con todo compromiso claro de elaboración cunha data establecida

Ámbito	Políticas e accións para a igualdade de oportunidades	
Descrición	Existencia dun departamento ou responsable da igualdade de oportunidades na organización	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Normativa e documentación institucional Vicerreitorado de Calidade e Planificación Oficina de Igualdade de Xénero da USC Memorias de actividade do Vicerreitorado de Calidade e Planificación	
Datos		
Valoración	Verde	Existe a Oficina de Igualdade de Xénero

Ámbito	Políticas e accións para a igualdade de oportunidades	
Descrición	Orzamentos asignados para levar á práctica o plan de igualdade	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Vicerreitorado Economía e Financiamento Orzamento USC 2007	
Datos		
Valoración	Ámbar	O orzamento asignado é foi suficiente ate o momento pero é claramente insuficiente para a posta en marcha do Plan de igualdade

Ámbito	Políticas e accións para a igualdade de oportunidades	
Descrición	Comparación das políticas e das prácticas desenvolvidas coas experiencias de outras organizacións e difusión de experiencias propias en materia de igualdade de oportunidades	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Páxinas web universidades	
Datos	Cadro 1. (Anexo)	
Valoración	Verde	En termos comparados a USC ten dado un pulo importante as políticas de igualdade

Ámbito	Políticas e accións para a igualdade de oportunidades	
Descrición	Existencia dunha cultura que se fomenta e facilita a igualdade de oportunidades, a paridade entre os sexos e a non discriminación	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Normativa e documentación institucional Estatutos da USC <i>Discurso apertura do curso 2006-2007</i>	
Datos		
Valoración	Vermello	Non hai datos

Ámbito	Políticas e accións para a igualdade de oportunidades	
Descrición	Igualdade de oportunidades na imaxe da organización	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Xornal USC Documentación institucional	
Datos	Cadro 2 (Anexo) Táboas 1.1/ 1.2 (Anexo)	
Valoración	Vermello	Imaxe maioritariamente masculina. Non utilización sistemática da lingua non sexista

Ámbito	Políticas e accións para a igualdade de oportunidades	
Descrición	Existencia de accións de difusión do traballo e a investigacións das mulleres da organización a través de medios internos e externos	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Páxina web da USC	
Datos		
Valoración	Ámbar	Non hai accións institucionais Valórase positivamente a existencia e as actividades do Seminario Muller-Universidade e o apoio institucional que recibe

Ámbito	Políticas e accións para a igualdade de oportunidades	
Descrición	Acreditación segundo algunha norma de responsabilidade social	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Vicerreitoría de Calidade e Planificación <i>Memoria de Responsabilidade Social 2003</i> <i>Memoria de Responsabilidade Social 2004</i> <i>Memoria de Responsabilidade Social 2005</i>	
Datos		
Valoración	Ámbar	Non están recollidos este tipo de indicadores pero está previsto facelo

Ámbito	Políticas e accións para a igualdade de oportunidades	
Descrición	Fomento da igualdade de oportunidades no trato con provedores e outras institucións, servindo como exemplo ou modelo a seguir	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Entrevista con Vicerreitora de Calidade e Planificación.	
Datos		
Valoración	Vermello	Non existen accións con este obxectivo

Ámbito	Políticas e accións para a igualdade de oportunidades	
Descrición	Existencia dunha guía ou manual de palabras de lingua oral e escrita non sexista distribuído a todo o persoal da organización	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Documentación institucional Web Servizo Normalización Lingüística Manual da imaxe corporativa	
Datos		
Valoración	Vermello	Non existe

Ámbito	Políticas e accións para a igualdade de oportunidades	
Descrición	Incorporación da perspectiva de xénero na formación do persoal docente e investigador	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Documentación institucional Vicerreitorado de Oferta Docente e Espazo Europeo de Educación Superior	
Datos		
Valoración	Ámbar	Incorpórase a perspectiva de xénero na formación do PDI. Baixo impacto do cursos realizados

Ámbito	Políticas e accións para a igualdade de oportunidades	
Descrición	Incorporación da perspectiva de xénero na formación do persoal de administración e servizos	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Documentación institucional Xerencia	
Datos		
Valoración	Vermello	Non se incorpora

Ámbito	Políticas e accións para a igualdade de oportunidades	
Descrición	Incorporación da perspectiva de xénero na docencia. Oferta educativa en materia de xénero	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Web USC	
Datos	Cadro 3 (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Escasa incorporación á docencia Valórase moi positivamente a oferta dun POP con esta temática

Ámbito	Políticas e accións para a igualdade de oportunidades	
Descrición	Incorporación da perspectiva de xénero na investigación e na transferencia tecnolóxica	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Web investigación Entrevista persoal da OIT Entrevista responsable Woman Emprende Catálogo de grupos de investigación da USC Catálogo de I+D	
Datos	Cadro 4 (Anexo) Cadro 5 (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Non hai datos sobre investigación Valórase moi positivamente a existencia do CIFEX e do programa Woman Emprende

A continuación preséntanse as táboas e cadros correspondentes ós datos dos indicadores descritos.

Cadro 1. Organismos de igualdade no sistema universitario español

Nome da oficina	Universidade	Vicerreitoría da que depende	Creación	Organigrama	Diagnóstico	Plan de Igualdade
Observatorio para la Igualdad	Autónoma de Barcelona		2002	Año 2004 - Secretario - 2 Bolseiro/a de investigación - 2 Colaboradoras - Consello Asesor	Diagnóstico publicitado	Plan de Igualdade
Oficina para la Igualdad de Género	Complutense de Madrid	Cultura, Deporte y Política Social	outubro 2004	- Directora - Secretaria - Coordinadora da oficina - Técnico de apoio	Non diagnóstico	Non Plan de Igualdade
Oficina para la Igualdad	Extremadura	Docencia e Integración Europea	marzo 2004	- Coordinadora da oficina. - Técnico de apoio	Non diagnóstico	Non Plan de Igualdade
Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	Islas Baleares	Relaciones Exteriores	2004 Observatorio 2007 Oficina	- Técnico de apoio - Responsable de grupos desfavorecidos socialmente - Responsable de Igualdade de oportunidades - Área de discapacitados - Persoal adscrito, 2 bolseiras	Diagnóstico publicitado	Non Plan de Igualdade
Aula de Género	Pablo de Olavide	Participación Social	Antes do 2004	- Responsable formal e coordinadora de actividades. - Administrativa	Non diagnóstico	Non Plan de Igualdade
Observatorio de Género	Carlos III			- Coordinadores. - Equipo de traballo	Non diagnóstico	Non Plan de Igualdade
Aula Interdisciplinar Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género	Cantabria		2004	- Directora - Consello de dirección	Diagnóstico publicitado	Non Plan de Igualdade
Oficina de Igualdad de Género	A Coruña	Estudiantes	2007	- Directora de servizo	Non diagnóstico	Non Plan de Igualdade
Oficina de Soporte a la Igualdad de Oportunidades	Politécnica de Catalunya	Relaciones Institucionales y Promoción Territorial	novembro 2006	- Responsable	Diagnóstico publicitado	Non Plan de Igualdade
Area de Igualdade	Vigo	Extensión Cultural		- Directora		
Cátedra de Estudios de Género	Valladolid	Estudiantes y Empleo		- Titulares Doutores		Plan de Igualdade
Observatorio de la Igualdad	Rovira I Virgili			- Directora		

Cadro 2. A linguaxe nos documentos da USC

NOME DO DOCUMENTO	ANO DE APROBACION	SI	NON	PARCIALMENTE
Consello de Goberno	19 de Xullo de 2007	X		
Consello de Goberno	20 de Xuño de 2007	X		
Consello de Goberno	10 de Maio de 2007	X		
Consello de Goberno	28 de Marzo de 2007			X
Consello de Goberno	13 de Marzo de 2007	X		
Programación Plurianual 2007-2010	19 de Xullo de 2007		X	
Plan Estratéxico das TIC 2007-2010			X	
Axudas para o desenvolvemento de accións de mellora da docencia. Convocatoria 2007				X
Condiciones para a transformación dos contratos dos profesores contratados doutores		X		
Límite de prazas para curso académico 2007-2008		X		
Modificacións da relación de postos de traballo de persoal funcionario	9 de Outubro de 2006			X
Política de prevención de riscos laborais	6 de Outubro de 2006			X
Calendario académico do curso 2007-2008	20 de Xuño de 2007		X	
Calendario académico do curso 2006-2007				X
Manifestos apoiados polo Consello de Goberno da USC	19 de Febreiro de 2002		X	
Normativa sobre o criterio de antigüidade do persoal docente e investigador para efectos internos na USC	22 de Xullo de 2004	X		
Instrución de Secretaria Xeral 2/2004 sobre a declaración de intereses dos altos cargos da USC	23 de Abril de 2004		X	
Instrución 3/2004 pola que se modifica a instrución 1/2003 sobre tramitación de premios extraordinarios de terceiro ciclo e sobre o órgano competente para a tramitación de equivalencia derivada da nova estrutura administrativa	12 de Maio de 2004		X	
Instrución da Secretaria Xeral 4/2004 sobre a comunicación das cualificacións provisionais nos taboleiros de anuncios e por teléfono móbil	23 de Xuño de 2004	X		
Instrución de Secretaria Xeral 5/2004 sobre do 8 de Outubro de 2004, sobre compulsa de documentos académicos expedidos pola Universidade de Santiago de Compostela	8 de Outubro de 2004			X
Instrución 1/2003 da Secretaria Xeral sobre tramitación dos premios extraordinarios	24 de Xaneiro de 2003			X
Instrución da Secretaria Xeral 2/2003 sobre aprazamento de pago do segundo prazo de matrícula	27 de xaneiro de 2003			X
Instrución da Secretaria Xeral 3/2003 sobre materias comúns dos planos de estudos da escola politécnica superior	4 de Febreiro de 2003			X
Instrución da Secretaria Xeral 4/2003 sobre as actas do apoio titorial extraordinario	7 de Febreiro de 2003			X
Instrución 5/2003 relativa o rexistro de Fax no centro de posgrao, terceiro ciclo e formación continua	15 de Abril de 2003		X	
Instrución da Secretaria Xeral 6/2003 sobre a matrícula	28 de Outubro de 2003			X
Instrución da Secretaria Xeral 7/2003 sobre recoñecemento académico de estudos estranxeiros para acceso ó terceiro ciclo e a estudos propios da USC	26 de novembro de 2003			X

Instrución da Secretaría Xeral 8/2003, relativa ao peche dos libros de rexistros auxiliares	12 de decembro de 2003		X	
Consello de Goberno	14 de novembro 2002	x		
Reunión do Consello de Goberno	23 de setembro de 2003	x		
Consello de Goberno	20 de decembro de 2004	x		
Consello de Goberno	21 de decembro de 2005	x		
Consello de Goberno	27 de decembro de 2006	x		
Programación Plurianual 2004-2006	11 de marzo de 2004	x		
Plan estratéxico das Tecnoloxías da Información e das Comunicacions	22 de xuño de 2004	x		
Política xeral de protección de datos e Criterios do Documento de Seguridade		x		
Modelo de solicitude de acceso aos datos persoais				x
Modelo de solicitude de rectificación de datos persoais		x		
Modelo de cancelación dos datos persoais		x		
Plan de Calidade da USC				
Calendario de programación académica do curso 2005-2006	17 de novembro de 2004	x		
Criterios para a elaboración da Planificación Académica Anual correspondente ó curso 2006-2007		x		
Política de Prevención de Riscos da USC	20 de decembro de 2004	x		
Convocatoria de axudas para accións de mellora da docencia 2006		x		
Instrución da secretaría xeral nº 1/2007, sobre conservación da documentación administrativa			x	
Instrución da secretaría xeral nº 2/2007, sobre elaboración informática, cobertura, tramitación, custodia e modificación de actas dos estudos da USC	6 de marzo de 2007			x
Instrución da secretaría xeral nº 1/2006, de 14 de novembro de 2006 relativa a entrega dos títulos de doutor	14 de novembro de 2006	x		
Instrución da secretaría xeral nº 2/2006, do 28 de novembro de 2006, relativa á acreditación de intercambios para a imputación nos expedientes do alumnado	28 de novembro de 2006		x	
Instrución sobre o trámite de abstención no procedemento de cualificación	21 de xullo de 2005	x		
Instrución sobre sinatura de actas de cualificación de Terceiro Ciclo	21 de xullo de 2005	x		
Regulamento interno do Claustro da universidade	23 de febreiro de 2006			X
Estatutos da USC	2003			X
Plan de Normalización Lingüística			X	
Actas do Claustro universitario	2002	X		
Actas do Claustro universitario	2003		X	
Actas do Claustro universitario	2004		X	
Actas do Claustro universitario	2005	X		
Actas do Claustro universitario	2007	X		
Regulamento do Consello de Goberno		X		

Táboa 1.1 Presenza das mulleres nas noticias do xornal da USC

	Ningunha	Menos da metade	Metade	Máis da metade	Todas	Total
Actividades docentes	53 59%	26 29,2%	4 4,5%	3 3,4%	3 3,4%	89 25,3%
Actividades culturais	88 61,5%	12 8,4%	27 18,8%	2 1,4%	14 9,8%	143 40,6%
Actividades de investigación	81 90%	6 6,7%	2 2,2%		1 1,1%	90 25,6%
Actividades do reitorado	4 66,7%		2 33,3%			6 1,7%
Actividades deportivas	1 5,2%				16 94,1%	17 4,8%
Alumnado	3 75%	1 25%				4 1,1%
Muller					3 100%	3 0,8%
Total	230 65,3%	45 12,7%	35 9,9%	5 1,42%	37 10,5%	352 100%

Táboa 1.2 Presenza de mulleres nas fotografías do xornal da USC

	Ningunha	Menos da metade	Metade	Máis da metade	Todas	Total
Nº Fotografías	65	22	68	14	8	177
% fotografías	36,7%	12,4%	38,4%	7,9%	4,5%	100%

Cadro 3. Docencia con perspectiva de xénero na USC

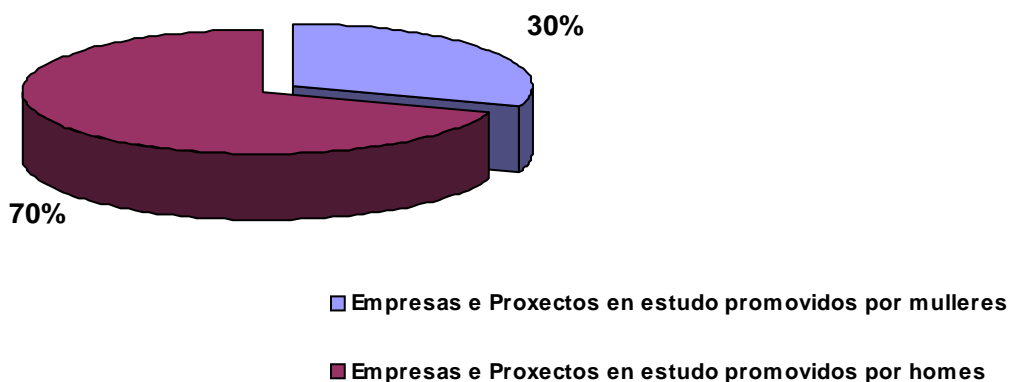
Primeiro e segundo ciclo				
Nome materia	Titulación	Tipo	créditos	nome profesor/a
Traballo social e perspectiva de xénero	Diplomatura en Traballo Social	optativa	4,5	Sen docencia
Identidade de Xénero e de Educación	Licenciatura en Pedagogía	optativa	4,5	Radl Philipp, Rita
Procesos de Construción das Identidades de Xénero	Licenciatura en Psicopedagogía	optativa	4,5	Radl Philipp, Rita
Socioloxía dos Roles de Xénero	Mestre, especialidade en Educación Física (L)	optativa	4,5	Sen docencia
Socioloxía dos Roles de Xénero	Mestre, especialidade en Educación Infantil	optativa	4,5	García Marín, Jorge
Socioloxía dos Roles de Xénero	Mestre, especialidade en Educación Musical	optativa	4,5	García Marín, Jorge
Socioloxía dos Roles de Xénero	Mestre, especialidade en Educación Primaria	optativa	4,5	García Marín, Jorge
Socioloxía dos Roles de Xénero	Mestre, especialidade en Educación de Lingua Estranxeira (L)	optativa	4,5	Sen docencia
Terceiro ciclo				
As políticas de xénero no ámbito comunitario europeo.	Dereito Público e Procesos de Integración: Unión Europea e Mercasur.		3	Carballeira Rivera, M. Teresa. Ferreira Fernández, Xavier Lirola Delgado, María Isabel Rodríguez Manzano, Irene
Xénero e Delincuencia	Psicoloxía Social		3	Mirón Redondo, Lourdes
A integración da perspectiva de xénero na Unión Europea	Procesos Políticos Contemporáneos		3	Rodríguez Manzano, Irene
Xénero e Presenza política: perspectiva, normativa e empírica	Procesos Políticos Contemporáneos		3	Diz Otero, Isabel Lois González, Marta Irene
Identidade e Xénero na Literatura Inglesa	Teoría da Literatura e Literatura Comparada		3	Lojo Rodríguez, Laura Sacido Romero, Jorge
Identidade e Xénero na Literatura Inglesa	Tendencias Actuais nos estudos Ingleses e as súas aplicacións		3	Lojo Rodríguez, Laura Sacido Romero, Jorge
Programas oficiais e posgrao				
	Educación, Xénero e Igualdade			

Cadro 4. Grupos de Investigación con liñas de investigación en xénero

Título grupo	Nº de persoas	Facultade ou departamento	Investigacións só de xénero	Investigacións combinadas	Coordinador Home	Coordinador Muller
GI-1161-Equipo de investigacións políticas	12	Ciencia Política e da Administración	non	si	Maiz Suárez, Ramón.	
GI-1147-De Conflictu Legum	11	Dereito Común	non	si	Álvarez González, Santiago.	
GI-2047-La Litigiosidad. El proceso y los mecanismos alternativos de solución de conflictos.	4	Dereito Público Especial	non	si	Puy Muñoz, Francisco	
GI-1867-Grupo galego de estudos para a formación e inserción laboral.	18	Teoría da Educación	non	si	Rial Sánchez, Antonio.	
GI-1929-Ensinanza de Linguas e Culturas e Ciencias Sociais	8	Didáctica da Lingua, Literatura e Ciencias Sociais.	non	si		Marco López, Aurora.
GI-1380-Metodoloxías Integraís	13	Literatura Española, Teoría da Literatura e Lingüística Xeral	non	si	Rguez. Fernández, Claudio	
GI-1924-Cuestiones Identitarias en la Literatura en Lengua Inglesa.	6	Filoloxía Inglesa	non	si	Barbeito Varela, José Manuel	
GI-1661-Historia de América	9	Historia Contemporánea e de América	non	si		Cagiao Vila, María del Pilar
GI-1172-Rede de Investigadores en Demografía, Historia Económica e Migracións.	7	Historia e Institucións Económicas	non	si	Dopico Gutiérrez del Arroyo, Fausto	
GI-1926-Justicia e Igualdad	3	Lóxica e Filosofía Moral	non	si		Agra Romero, María José
GI-1165-Estudios de Género, Feminismo y Educación	9	Socioloxía	non	si		Radl Philipp, Rita María.
GI-1917-Estudos Territoriais	5	Xeografía	non	si	Precedo Ledo, Andrés José.	
GI-1546-Sociedade, Espazo e Poder na Idade Media	3	Historia Medieval e Moderna	non	si	Portela Silva, Ermelindo.	
GI-1469-Investigación, Diagnóstico Educativo e Avaliación	7	Métodos de Investigación e Diagnóstico en Educación.	non	si	Cajide Val, José.	

Cadro 5 . Empresas promovidas por mulleres

	Ano	Sector	Promotores	
Neoker	2004	Novos materiais	1 Muller, 2 Homes	Empresa
Nanogap	2005	Nanotecnoloxía	9 Mulleres, 11 Homes	Empresa
Green Solutions	2006	Bioteecnoloxía	4 Mulleres, 5 Homes	Empresa
Xestionarte	2006	Humanidades	1 Muller, 2 Homes	Empresa
Amallós Consultaría	2007	Humanidades	2 Mulleres	Empresa
Biomarcadores	2007	Bioteecnoloxía	4 Mulleres, 1 Home	Empresa
Xenotechs Laboratorios	2007	Bioteecnoloxía	2 Mulleres, 4 Homes	Empresa
Enermilk	2007	Energías	1 Muller, 3 Homes	Empresa
Fismare	2007	Bioteecnoloxía	4 Mulleres, 1 Home	Empresa
Galítica	2007	Bioteecnoloxía	1 Muller, 2 Homes	Proxecto en estudo



Fuente: Memoria Women Emprrende

PRESENZA DAS MULLERES NA USC

PROFESORADO

Distribución de mulleres e homes no PDI

A presenza de mulleres entre o persoal docente e investigador da USC mantense estable dende o ano 2000. Dende esa data, as profesoras son o 37% do persoal, proporción que aínda nos sitúa lonxe dunha situación equilibrada por sexos. Con todo, en termos comparados, a USC reflicte unhas porcentaxes positivas, xa que para o conxunto das universidades públicas españolas a presenza feminina é do 35,1%, isto é, dous puntos porcentuais por debaixo da universidade compostelá³

Distribución de mulleres e homes no PDI por categoría

Cando se atende a distribución de mulleres e homes por categoría de profesorado constátase unha presenza desigual. As mulleres son a inmensa maioría, máis do 60%, nas prazas de axudante e teñen unha presenza bastante minoritaria entre a categoría de asociado (non acadan o 35%). Por outro lado, as mulleres son máis do 39% en case todas as categorías de profesorado máis estables e mellor remuneradas: profesorado contratado doutor (42%), profesorado titular de universidade (44%), catedrático de escola universitaria (39,5%) e titular de escola universitaria (47%). A presenza das mulleres pola contra diminúe de maneira significativa na máxima categoría de profesorado: a USC só conta cun 12,3% de catedráticas de universidade.

A comparativa co conxunto de universidades públicas españolas obríganos, pese a diferente presenza que atopamos por categorías, a unha valoración positiva. Nas categorías de titular de universidade, cátedra de escola universitaria e titular de escola universitaria a presenza de mulleres na USC é maior que no resto de universidades onde as porcentaxes de mulleres acadan o 36,4%, o 33% e o 41% respectivamente.

Outra vez a cifra máis negativa está na máxima categoría do profesorado. Aquí a USC está dous puntos porcentuais por debaixo do resto das universidades do estado, onde a porcentaxe de catedráticas é dun 14%.

³ Tódolos datos para a comparativa están extraídos de *Datos y cifras del Sistema Universitario español. Curso 2005-2006*, Secretaría General del Consejo de Coordinación Universitaria. MEC.

Distribución de mulleres e homes no PDI por departamento

Para a análise de como están distribuídos os sexos por departamento optamos por clasificar aos departamentos como *feminizados* (aqueles no que a presenza das mulleres supera o 70%) ou *masculinizados* (aqueles nos que a presenza de homes supera o 70%). Así mesmo estamos ante un departamento *paritario* cando a presenza de cada un dos sexos non supera o 60% e non é inferior ao 40%. Atendendo a esta clasificación os datos para a USC son os seguintes: Dos 77 departamento da USC, 26 están masculinizados e 4 feminizados (Dpto. de Enfermería, Dpto. de fisioloxía vexetal, Dpto. de Filoloxía alemá e Dpto. de Psicología Clínica e Psicobiología)

A USC conta con 26 departamentos paritarios: **8** na área de Ciencias da Saúde (Dpto. de Anatomía e Producción Animal, Dpto. de Anatomía Patolóxica e Ciencias forenses, Dpto. de Ciencias Clínicas Veterinarias, Dpto. de Ciencias Morfolóxicas, Dpto. de Dermatoloxía e Otorrinolaringoloxía, Dpto. de Farmacia e Tecnoloxía Farmacéutica, Dpto. de Farmacoloxía, e Dpto. de Patoloxía Animal); **5** na área de Ciencias Experimentais (Dpto. Botánica, Dpto. de Edafoloxía e Química Agrícola, Dpto. de Matemática Aplicada, Dpto. de Métodos Cuantitativos para a Economía e a Empresa, Dpto. de Química Inorgánica); **8** na área de Humanidades (Dpto. de Didáctica da Lingua e Literatura e das Ciencias Sociais, Dpto. de Didáctica da Expresión Musical, Plástica e Corporal, Dpto. de Didáctica das Ciencias Experimentais, Dpto. de Filoloxía Galega, Dpto. de Filoloxía Inglesa, Dpto. de Historia Contemporánea e de América, Dpto. de Historia I, Dpto. de Literatura Española, Teoría da Literatura e Lingüística Xeral; e **5** na área de Ciencias Sociais e Xurídicas (Dpto. Dereito Común, Dpto. de Economía Financeira e Contabilidade, Dpto. de Organización de Empresas e Comercialización, Dpto. de Psicología Evolutiva e da Educación, Dpto. de Xeografía).

Estes datos amosan que aínda existe unhas diferenzas significativas por sexo na especialización do profesorado.

Porcentaxe de mulleres nas máximas categorías do PDI con respecto ao número de mulleres. Porcentaxe de homes na máxima categoría de PDI con respecto ao número de homes

A análise deste indicador permítenos afondar no dato negativo que vimos máis arriba relacionado coa presenza das mulleres na categoría de cátedras de universidade que

unicamente chega a un 12,3%. Fronte a este dato, atopamos un 40% de mulleres nas restantes categorías de profesorado. Se consideramos a porcentaxe de mulleres e de homes que chega á máxima categoría, obsérvanse unhas diferenzas moi importantes e negativas. Así mentres que un 20% dos profesores da USC chegan a máxima categoría, só un 4,7% das profesoras acadan o posto de catedrática. Estes contrastes quedan tamén reflectidos nas ratios de cátedras por titularidades. Na USC hai unha cátedra de universidade por cada 3,11 titularidades. Entre o profesorado masculino a ratio diminúe, por cada 1,9 profesores titulares de universidade hai un catedrático. Unha situación claramente contraria a atopamos no profesorado feminino, para elas por cada 11,1 profesoras titulares hai unha catedrática.

A perspectiva comparada acentúa a valoración negativa deste indicador. Aínda que no conxunto das universidades públicas españolas as ratios de homes e mulleres amosan diferenzas moi significativas, estas son menores que as da USC. Así no conxunto das universidades públicas españolas hai unha cátedra por cada 3,2 titularidades, entre o profesorado masculino esta ratio é de 2,3, e sube ate un 8,3 no caso das profesoras.

Distribución de mulleres e homes no PDI por nivel educativo

No nivel educativo de profesores e profesoras tamén atopamos algunhas pautas significativas. A maioría do PDI acadou o título de doutor, a distribución porcentual de mulleres e homes entre eles é similar á distribución para o conxunto do profesorado: hai un 62,4% de doutores e un 37,6% de doutoras. Esta proporción rómpese cando atendemos aos que posúen unha diplomatura. Entre eles as mulleres son claramente maioría. Pola contra atopamos unha orientación distinta entre os titulados en enxeñería e arquitectura. Aquí a presenza dos homes supera o 79%.

O título de doutor é un criterio fundamental para o desenvolvemento dunha frutífera carreira académica. As porcentaxes non fan máis que reflectir a presenza feminina entre o profesorado. Con respecto ás diferenzas entre os que acadan título de diplomado, este dato probablemente se explique pola especialización dos estudos de primeiro ciclo que oferta a USC, especialidades onde tradicionalmente a presenza de mulleres foi alta tanto no alumnado como no profesorado. O mesmo pode aplicarse para as enxeñerías e arquitectura, son especialidades, sobre todo as primeiras, onde a presenza de mulleres segue a ser minoritaria.

Distribución de homes e mulleres por intervalos de idade e categoría do PDI

A idade é un factor que ademais de ter interese en si mesmo o posúe tamén en canto pode estar asociado a promoción profesional.

Unha análise da idade media do PDI amosa diferenzas entre os homes e as mulleres: as mulleres son máis novas que os homes, cunha media 46,2 fronte a do 50,1 deles. Ademais o son en case tódalas categorías. Unha pauta similar á que amosan as medias para a totalidade das universidades públicas do estado.

Se examinamos a distribución de sexos por grupo de idade as porcentaxes amosan que a presenza feminina diminúe nos grupos de idade máis altos (27,5% nos maiores de 51 anos) e se incrementa entre os máis novos (44,9% nos que teñen entre 31 e 35 anos).

Os números referidos á presenza das mulleres nas distintas categorías por grupos de idade permítennos extraer algunha valoración indirecta sobre a promoción profesional.

Se atendemos á categoría de catedrático de universidade non podemos dicir que nun futuro próximo a muller acade a igualdade na escala máis alta da xerarquía universitaria. Todo parece indicar que a progresión da presenza das mulleres nesta categoría non vai parella ao ritmo de incorporación e participación das mulleres na universidade.

A fotografía cambia de signo cando observamos o resto das categorías, sobre todo a de titular de universidade onde nos grupos de idade por debaixo dos 40 a distribución de homes e mulleres é moi equilibrada.

Distribución de mulleres e homes do PDI por antigüidade

Non existe este dato por sexo e categoría de profesorado. Valoramos negativamente a non existencia deste dato na medida en que constitúe o indicador máis seguro á hora de analizar a promoción profesional.

PERSONAL ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS

Distribución de mulleres e homes no PAS

A Universidade de Santiago de Compostela conta na actualidade cun persoal de administración e servizos onde a presenza feminina acada porcentaxes significativas chegando a 56,2% do total. Esta porcentaxe ademais mantense por enriba do 55,5% dende o ano 2001. Desta maneira a universidade compostelá sitúase por cima da porcentaxe de mulleres entre o PAS do resto das universidades públicas españolas onde chegan a un 52,2% do total.

Esta presenza maioritariamente feminina cambia sen embargo cando atendemos á natureza do posto de traballo: funcionario ou laboral.

Os dous tipos de postos de traballo están desequilibrados en canto ao que representan na composición total do PAS, predominan os laborais (59,8%) fronte aos funcionarios (40,2%). Este desequilibrio contrasta coas porcentaxes que reflicten o conxunto de universidades públicas españolas onde os funcionarios son o 55,1% do persoal fronte un 44,9% de laborais.

A distribución de mulleres e homes na USC neses dous grupos tamén é desigual. Así mentres que a presenza das mulleres entre o PAS funcionario acada un significativo 68,5%, non chega ao 49% entre o PAS laboral. Estas porcentaxes difiren tamén das do resto das universidades. Neste grupo as mulleres representan o 56,7% dos PAS funcionario e o 46,6% dos PAS laboral.

Con todo as mulleres PAS da USC non son maioritariamente funcionarias como ocorre no resto das universidades públicas españolas onde o 59% das mulleres pertencen a este grupo. Fronte a elo na USC só un 48,8% das mulleres PAS pertencen ao funcionariado. Iso si esa porcentaxe supera con moito a porcentaxe de homes funcionarios que acada unicamente o 29%.

Distribución de mulleres e homes no PAS por grupo

Antes de comezar a análise deste indicador é importante recordar que para o acceso aos grupos A e B é requerida titulación universitaria, superior ou media, respectivamente; para o grupo C é necesario ter completado estudos de bacharelato superior ou equivalente; a pertenza ao grupo D tan só require o graduado escolar ou equivalente e, por último, para o grupo E requírese certificado de escolaridade. En canto aos grupos laborais a formación requerida é a mesma ca dos grupos funcionariais por orden de xerarquía.

A primeira observación que podemos facer é que a USC conta cunha administración pouco cualificada xa que pouco máis do 20% do persoal funcionario e un 14% do persoal laboral ocupa postos técnicos (grupos A/I e B/II). Estes datos amosan unha distribución similar ca do resto das universidades públicas españolas no caso dos funcionarios do grupos A (6,7% e B (15,3%). Pola contra o persoal laboral da USC está algo menos cualificado que os seus homólogos no resto das universidades onde o persoal do grupo I representa un 12,5% e o do grupo II un 9,6%.

Se consideramos o sexo do persoal de administración e servizos e a súa distribución por grupos os datos mostran diferenzas significativas.

As mulleres son maioría en todos os grupos do persoal funcionario. Sen embargo na categoría máis alta, o grupo A, a porcentaxe de mulleres (62,5%) é menor que a súa presenza no total do grupo (68,5%). Pola contra a presenza dos homes no grupo A (37,5%) sitúase por enriba da presenza no total do funcionariado (31, 5%). Con todo esta distribución non reflicte os datos negativos que contemplamos para o total das universidade do estado. Neste grupo os homes e as mulleres son respectivamente o 43,3% e o 56,7% do PAS funcionario. Esta distribución case se inverte para o grupo A onde os homes son o 51,6% e as mulleres o 48,4%.

Os homes son maioría nas catro categorías do PAS laboral da USC salvo na máis baixa, o grupo IV, onde representan o 43,3%. É na categoría máis alta onde os homes acadan unha maior presenza cun 71,2%, case 20 puntos por enriba da súa presenza no total do persoal laboral. Esta pauta non se repite no contexto das outras universidades públicas onde as mulleres e os homes representan respectivamente o 46,6% e o 53,4% do persoal laboral e acadan porcentaxes do 45,9% para as mulleres e 54,1% para os homes entre o persoal que conforma o grupo I.

Distribución de mulleres e homes no PAS por centro de traballo

As mulleres son o 57,3% do persoal de administración e servizos que desempeña o seu traballo en centros docentes e institutos. É dicir acadan unhas porcentaxes moi similares a súa proporción para a totalidade do PAS que como vimos é dun 56,2%. Só atopamos seis centros onde a porcentaxe feminina de PAS está significativamente por debaixo da media: Escola Politécnica superior, a Escola Universitaria de Enfermería, a Facultade de Bioloxía, a Facultade de Ciencias, a Facultade de Psicoloxía e a Facultade de Química.

En canto ás residencias e colexios maiores, son un 61,2% de mulleres as que teñen alí o seu centro de traballo.

Pola contra, a presenza máis baixa de mulleres a atopamos entre os PAS que teñen como centro de traballo instalacións deportivas e culturais. Entre eles os homes son o 59,6% e as mulleres o 40,4%.

A distribución de mulleres e homes volve a amosar porcentaxes similares aos da totalidade do PAS nos distintos centros de traballo onde están situados os principais servizos da USC. No global dos servizos traballan un 43,8% de homes e un 56,2% de mulleres. Esta disposición muda en algúns destes servizos onde a presenza de homes e mulleres sitúase case 20 puntos por enriba da media. Así as mulleres son máis 76% na Casa Simeón e na Casa dos Catedráticos; e os homes son máis do 63% na casa Gradín, no Chalé Campus, no edificio Cactus, no edificio de mazarelos e no pavillón de servizos.

No resto das instalacións os homes son a totalidade no almacén e no animalario, fronte a Escola Infantil Breogán onde as mulleres son o 93%.

Porcentaxe de mulleres nas máximas categorías do PAS con respecto ao número de mulleres. Porcentaxe de homes na máxima categoría de PAS con respecto ao número de homes

A presenza maioritariamente feminina no conxunto do PAS non ten unha correlación cando atendemos á máxima categoría. Aquí as mulleres son o 41,7% fronte o 58,3% dos homes. Estas porcentaxes contrastan coa proporción que presentan os dous sexos para o total do persoal, un 56,5% e un 43,5% respectivamente, o que supón unha redución de case 15 puntos porcentuais das mulleres na máxima categoría con respecto a súa presenza na totalidade do persoal. Se facemos unha comparativa co resto das universidades públicas do estado, observase que na máxima categoría os homes son maioría, un 53% fronte ao 46,8% das mulleres. Sen embargo, o contraste coa distribución de homes e mulleres para o conxunto do persoal son menores, aquí os homes son o 47,8% o que representa so unha diferenza 4,5 puntos porcentuais.

A proporción de mulleres que logran a máxima categoría tamén é máis baixa cá proporción de homes que o fai. Entre as mulleres que forman parte do PAS o 5,4% pertence á máxima categoría. Entre os homes, esta porcentaxe chega ao 9,8%. En termos

comparados, aínda que a proporción de homes e mulleres que acadan esta categoría é maior entre o persoal de administración e servizos do resto das universidades do Estado, a distribución e a diferenza en puntos porcentuais é semellante. Así entre os homes do PAS no conxunto do estado un 11,8% pertence á máxima categoría e entre as mulleres faino un 7,5%.

Todos estes datos poden estar indicando distintos aspectos que será importante afondar. Por un lado, que para a muller é máis difícil promocionar. Por outro, e o víamos máis enriba, que nos niveis máis altos do PAS laboral se contraten máis homes, isto vinculado ao peso que en termos relativos co resto das universidades públicas do estado ten o PAS laboral podería estar incidindo nos datos presentados.

Distribución de mulleres e homes no PAS por nivel educativo

Non existe este dato para o persoal de administración e servizos

Distribución de mulleres e homes por intervalos de idade e categoría do PAS

Para a análise destes datos procedeuse a unha distribución do persoal en cinco intervalos de idade: menos de 30 anos, de 30 a 40 anos, de 40 a 50, de 50 a 60 e maiores de 60 anos. A través desta pretendíase coñecer en qué intervalo se está a producir unha concentración do persoal, se hai diferenzas por natureza de contrato e grupo e se hai unha distribución desigual por sexos.

Tendo en conta estas idades e os obxectivos, a primeira observación que temos que constatar é que o grupo de idade no que se concentra maior porcentaxe do PAS na USC é o grupo que vai de 40 a 50 anos con case o 45% do persoal. En termos comparados este datos sitúan a universidade compostelá como máis envellecida que o resto da universidade española onde a concentración no grupo de 40 a 50 anos é do 39% do persoal e onde grupo de 30 a 40 anos tamén está moi nutrido (34%). A distribución máis envellecida da USC tamén se corrobora cando atendemos a idade media dos PAS, mentres para os galegos é de 44,8 anos para o PAS do resto das universidades do estado é de 42,7.

Esta distribución muda cando atendemos á natureza do contrato: funcionario ou laboral. Máis da metade do PAS funcionario da USC, o 52,1%, ten entre 40 e 50 anos. Esta porcentaxe acada unicamente o 40% do persoal laboral. Outra vez as idades medias apuntan estas diferenzas: así a idade media do PAS funcionario de Compostela é de 46,1 mentres que a idade media do PAS laboral é de 43,8.

Se atendemos, finalmente á distribución por grupo de idade e sexo tamén atopamos diferenzas significativas por natureza do contrato. Así cando consideramos a totalidade do persoal de administración e servizos, a distribución por grupos de idade entre homes e mulleres non aporta diferenzas significativas o que se constata na idade media que é de 44,8 para os homes e de 44,7 para as mulleres. En cambio si hai diferenzas por sexo cando consideramos o persoal funcionario e o persoal laboral por separado. Os grupos de idade onde se concentran máis persoal entre as mulleres funcionarias é o de 40 a 50 anos cun 50,8% e o de 50 a 60 cun 29,8; pola contra entre as mulleres laborais o grupo que concentra máis persoal son os de 30 a 40 e o de 40 a 50 cun 40,1% e un 38,6% respectivamente. Para os homes esta disposición muda. A maioría (un 55%) dos homes funcionarios teñen entre 40 e 50 anos; a este grupo lle seguen os que teñen entre 30 e 40 cunha porcentaxe do 23,2%. Unha pauta bastante similar, aínda que un pouco máis rexuvenecida a atopamos no persoal masculino laboral onde o grupo de 40 a 50 anos son un 41,1% e o de 30 a 40 son 29,6%. Esta distribución por sexo e natureza do contrato queda moi ben reflectida nas idades medias: mentres apenas existen diferenzas entre idade media dos homes PAS laborais (44,8 anos) e funcionarios (45 anos), si as atopamos entre as mulleres funcionarias (46,6 anos) e as mulleres laborais (42,9 anos).

As idades medias tamén nos servirán como indicador indirecto da promoción profesional. Así se atendemos ás idades medias dos homes e das mulleres que ocupan as categorías funcionarias e laborais máis altas do PAS da USC os datos son reveladores. Tanto os homes pertencentes ao grupo A de funcionarios como ao Grupo I de persoal laboral teñen unha idade media moito máis baixa que as mulleres que ocupan os mesmos postos. Para o grupo A os homes presentan unha idade media de 46,7 anos fronte á idade media feminina que é de 49,5 anos. Para o grupo I a idade media dos homes é de 44,7 e a das mulleres 46,9. Ademais estas medias están bastante por enriba da media para a totalidade do persoal feminino, no caso das funcionarias 2,9 anos por enriba; e no caso das laborais, 4 anos por enriba, mentres que para os homes hai diferenza no caso dos homes funcionarios que son un 1,7 anos de media máis vellos que o resto do persoal funcionario, pero non existe no caso do persoal laboral. Todo parece indicar polo tanto que a promoción é máis rápida para os homes.

Estes datos contrastan cos relativos ao resto das universidades públicas españolas. Entre o persoal funcionario a idade media de homes (42,3) e mulleres (43,3) apunta tamén a un funcionariado masculino máis novo. Sen embargo non atopamos esas diferenzas entre

os homes e mulleres do grupo A cunha idade media de 44,7 e 44,4 respectivamente. Entre o persoal laboral non existen diferenzas de idade por sexo. Os homes teñen unha idade media de 40,5 anos e as mulleres de 42 anos. Esta idade media baixa no persoal pertencente ao grupo I onde tampouco atopamos diferenzas entre homes (39,6 anos) e mulleres (40 anos)

Distribución de mulleres e homes do PAS por antigüidade

Non existe este dato para cada unha das categorías do PAS. Valoramos negativamente a non existencia deste dato na medida en que constitúe o indicador máis seguro á hora de analizar a promoción profesional.

INVESTIGACIÓN

Distribución por sexo dos coordinadores de grupos de investigación

Os grupos de investigación son as unidades básicas organizativas e de xestión da investigación na USC. Están formadas por persoal docente e investigador, persoal investigador en formación e persoal técnico que desenvolven a súa actividade en torno a liñas comúns de investigación. Os grupos de investigación están coordinados por unha ou varias persoas que actúan investigadores responsables.

No catálogo de grupos de investigación da USC para o 2006 figuraban 353 persoas que exercían tarefas de coordinación de grupos de investigación, delas un 23,8% son mulleres. Estamos ante unha porcentaxe que nin sequera se achega á presenza que as mulleres teñen no total do PDI da USC, o 37%.

Aínda que atopamos diferenzas na proporción de coordinadoras por áreas de coñecemento, a pauta anterior repítese para case todas elas. Son as áreas de Ciencias Sociais e Xurídicas e de Humanidades onde maior porcentaxe de coordinadoras atopamos, un 28,8% e un 28,1% respectivamente. No polo oposto está a área de Ciencias Experimentais onde as mulleres con tarefas de coordinación dos grupos son unicamente o 19,4%. En canto á diverxencia entre a presenza total no PDI da área e a porcentaxe como coordinadoras de grupos de investigación, hai que subliñar o caso das Ciencias Experimentais e as Humanidades onde as porcentaxes diminúen case en 19 puntos porcentuais.

Nas ensinanzas técnicas rómpese a pauta anterior, sen embargo, o escaso peso numérico que esta área ten dentro da USC non nos permite sacar conclusións positivas.

Persoal I+D por sexo captado en convocatorias competitivas

A USC a través de distintas convocatorias competitivas recruta persoal investigador en formación ou posdoutoral. Para os anos que van do 2003 ao 2006, as mulleres son maioría dentro do persoal captado a través deste tipo de convocatorias.

Atopamos diferenzas, sen embargo, cando atendemos ás bolsas de persoal en formación ou predoutorais e aos contratos posdoutorais.

No primeiro tipo de persoal as mulleres son sempre máis do 50% e esta tendencia parece manterse estable, aínda que con algunha variación por ano.

Pola contra, nos contratos posdoutorais a presenza das mulleres vai diminuindo significativamente nas últimas convocatorias. Chaman poderosamente a atención os contratos Ramón y Cajal onde a porcentaxe de investigadoras para os anos 2004, 2005 e 2006 é moi baixa, non superando o 20% en ningún deses anos.

Número de proxectos de investigación con IP mulleres

Cando falamos da investigación na USC temos que referirnos tamén ao persoal investigador que lidera proxectos que obteñen financiamento público a través de convocatorias competitivas.

Igual que ocorría para os grupos de investigación, aquí tamén a proporción de mulleres é moi baixa e menor cá súa presenza no PDI. Dende o ano 2000 as mulleres que foron as investigadoras principais nos seus proxectos de investigación non superaron o 25%. Ademais dende ese ano 2000 non se pode observar unha tendencia clara que nos leve a poder esperar que esta porcentaxe se incremente nos próximos anos.

Distribución da captación de recursos externos de I+D en convocatorias competitivas por sexo do IP

As mulleres tamén teñen menor capacidade de captar recursos externos en convocatorias competitivas que os homes IP. Dende o ano 2000 os proxectos liderados por mulleres non representan máis do 20% do total de recursos I+D captados en convocatorias competitivas.

ESTUDANTES

Evolución histórica da porcentaxe de mulleres e homes entre os estudantes da universidade en 1º e 2º ciclo

O número de alumnos e alumnas matriculados na USC en primeiro e segundo ciclo universitario durante o curso 2006-2007 foi de 28.072. Deles un importante 65,5% foron mulleres. Esta porcentaxe sitúa a USC como a primeira universidade do estado con presenza feminina, seguida moi de cerca pola Universidade de Barcelona. No conxunto das universidades públicas do estado a proporción de mulleres entre o alumnado de primeiro e segundo ciclos é do 54,7%

Esta alta presenza ademais mantense dende o ano 2001.

Distribución entre homes e mulleres entre os estudantes por área de titulación na que se matricula

A presenza de alumnas nas distintas áreas de coñecemento é maioritaria en todas elas salvo nas ensinanzas técnicas onde no curso 2005-2006 eran o 46,5% da matrícula. Nese mesmo período, na área de Ciencias Sociais e Xurídicas, cun 66,9%; na de Ciencias da Saúde, cun 73,9%; e na de Humanidades cun 64,9%, se situaban por enriba da súa presenza no total do alumnado da USC. Na área de Ciencias Experimentais a proporción de mulleres é do 59,3%.

Esta distribución mantense case sen variacións cando analizamos a evolución temporal das matriculadas nas distintas áreas de coñecemento dende o ano 1996. Con todo, dende ese ano dúas áreas teñen experimentado un incremento porcentual de alumnas importante: a de Ciencias da Saúde, cun crecemento de máis de 6 puntos porcentuais, e a de Ensinanzas Técnicas que crece 5 puntos.

Distribución de homes e mulleres segundo campus da titulación na que se matricula

No curso 2005-2006 as mulleres eran maioría nos dous campus da USC. Sen embargo no campus de Lugo as alumnas están menos representadas que para a totalidade do alumnado da USC. A especialización das titulacións que se imparten nese campus pode estar explicando esta distribución, xa que o 45% delas pertencen a área de Ensinanzas Técnicas.

Distribución de homes e mulleres entre o estudantes por titulación

As sete titulacións da área de Ciencias da Saúde que se impartiron na USC no curso 2005-2006 presentaban unha presenza feminina por encima da media da USC. Entre elas a proporción de mulleres en dúas está significativamente por debaixo da porcentaxe de mulleres na área (73,9%): a Licenciatura en Odontoloxía, cun 69,6%, e a Licenciatura en Veterinaria, cun 66%.

Na área de Ciencias Experimentais a Licenciatura de Física presenta unha proporción de alumnos (66,2%) superior a de alumnas (33,8%). No resto de licenciaturas desta área as mulleres son maioría. Con todo hai tres licenciaturas, ademais da de Física, onde as mulleres non acadan a proporción que teñen para o conxunto da área(59,3), son: Graduado superior en Enxeñaría Ambiental (50% de alumnas), Licenciatura en Matemáticas (57% de alumnas) e a Licenciatura en Química que se imparte no campus de Lugo (52,9% de alumnas).

A área de Ciencias Xurídicas e Sociais é a máis grande da USC en canto ao número de titulacións que oferta no curso 2005-2006, un total de 25. En dúas destas titulacións, Graduado en Ciencias Criminolóxicas e Seguridade Pública e Mestre, Especialidade en Educación Física, os homes eran maioría cun 56,1% e 63,6% respectivamente. Dez das titulacións desta área presentan unha proporción de alumnas que se acerca ou é superior ao 80%, e dicir, están totalmente feminizadas. Pola contra en cinco delas, aínda que as mulleres seguen a ser maioría, presentan unha distribución máis equilibrada con porcentaxes por debaixo do 60%.

Como vimos máis arriba no global das titulacións pertencentes a área de Ensinanzas Técnicas as mulleres son minoría, un 46,5% da matrícula. Esta pauta, aínda que maioritaria, non se dá na totalidade das 15 titulacións que a USC oferta nesta área. En catro delas as mulleres son maioría: Enxeñaría Química (62,1% de matriculadas), Enxeñaría Técnica Agrícola, Especialidade de Industrias Agrarias e Alimentarias (71,8% de matriculadas), Enxeñaría Técnica Industrial, especialidade en Química Industria (52,9% de matriculadas), Graduado Superior en Biotecnoloxía (77,8% de matriculadas). É importante subliñar o caso da titulación en Enxeñaría Técnica en Informática de Sistemas onde a presenza feminina é unicamente do 20%. Esta porcentaxe non fai máis que reflectir unha situación social onde as mulleres presentan pautas de conduta distintas aos homes con respecto as novas

tecnoloxías a pesar da importancia estratéxica que estas teñen no mudo laboral e económico.

En tres das titulacións que se ofertan na área de Humanidades os homes son maioría: a Licenciatura en Filosofía, cun 52,1% de alumnos; a Licenciatura en Historia, cun 56,9%; e a Licenciatura en Xeografía, cun 59%. Nesta área atopamos tamén algunhas titulacións feminizadas onde a presenza de alumnas acércase ou supera o 80%: son cinco filoloxías, Alemá (82,9%), Francesa (83,9%), Hispánica impartida en Lugo (78,9%), Inglesa (79,3%) e Italiana (90%).

Evolución histórica da distribución de homes e mulleres no Terceiro Ciclo

Os estudos de Terceiro Ciclo constitúen a porta de entrada á investigación e á carreira docente. No curso 2005-2006, a presenza de mulleres nos estudos de Terceiro Ciclo era bastante equilibrada, aínda que cunha lixeira maior porcentaxe para as mulleres, un 54,1% fronte a un 45,9% dos homes. Esta proporción é superior á que reflicten os datos para o resto das universidades españolas onde as alumnas de Terceiro Ciclo son o 54,2%⁴. Con todo, a presenza de mulleres no Terceiro Ciclo é 10 puntos porcentuais inferior a súa presenza nos primeiros ciclos universitarios.

Esta diminución da proporción de mulleres conforme avanzamos no nivel de estudos académicos tamén se constata cando atendemos á presenza feminina na etapa de formación e na etapa de tese. Neste caso a presenza feminina chega ao 57,7% no primeiro dos grupos e quedase nun 50,9% no segundo. Ademais se analizamos a evolución temporal dende o curso 2001-2002, vemos que, aínda que pouco, a porcentaxe das que se matriculan na etapa de formación vaise incrementando, mentres que a distribución de homes e mulleres entre os matriculados na etapa de tese mantense estable.

Distribución de homes e mulleres no Terceiro Ciclo por grandes áreas

A presenza equilibrada entre homes e mulleres que reflicten os datos globais non é tal cando analizamos as porcentaxes por áreas de coñecemento. As mulleres representan máis do 56% dos estudantes de terceiro ciclo nas Humanidades e nas Ciencias da Saúde e unicamente son o 45% nas ensinanzas técnicas. Tamén en tódalas áreas se percibe unha diminución da porcentaxe de alumnas con respecto aos estudos de primeiro e segundo

⁴ *La Universidad española en cifras 2006* (Universidad de Jaén)

ciclo. En dous delas, Ciencias da Saúde e Ciencias Xurídicas e Sociais, esta diminución é moi acusada con diferenzas de 17,5 e 12,2 puntos porcentuais respectivamente.

A distinta distribución entre homes e mulleres que se produce cando atendemos á etapa de formación e á etapa de tese tamén a atopamos nas distintas áreas de coñecemento. Sen embargo cando analizamos esta última variable as pautas cambian de intensidade e de signo. Así no caso das Ciencias Experimentais a distribución por sexos nas dúas etapas é moi distinta: as mulleres na etapa de formación son o 57,1% mentres que na etapa de tese acadan unicamente o 41,7%. A situación contraria a atopamos nas áreas técnicas onde as mulleres son 40,6% dos matriculados na etapa de formación e o 51,4% dos matriculados na etapa de tese.

Ademais da coñecida "gráfica das tesoiras", a facilidade ou dificultade para incorporarse ao mercado laboral, a duración alta das carreiras académicas en algunhas áreas ou as características das profesións das distintas titulacións poden estar detrás destas pautas.

Distribución de homes e mulleres entre os que acadan o título de doutor/a

A perda de recursos humanos femininos conforme avanza o nivel académico que se percibía nos datos presentados arriba constátase cando atendemos as mulleres que acadan o grao de doutora. No curso 2005-2006 as mulleres que lograron rematar a súa etapa de doutoramento con éxito foron o 49,7%.

Evolución histórica da distribución de homes e mulleres en ensinanzas propias de posgrao

Os masters, cursos de especialización e cursos de formación continua que supoñen unha especialización despois da obtención do grao teñen unha experiencia relativamente curta na Universidade española. Dende o curso 2003-04 as mulleres, con porcentaxes superiores ao 60%, son a maioría da matrícula deste tipo de ensinanzas. En contraste co que ocorre nos estudos de terceiro ciclo a proporción de homes e mulleres no posgrao presenta unha distribución similar á do primeiro e segundo ciclo.

Distribución de homes e mulleres en ensinanzas propias de posgrao por grandes áreas

En canto á distribución de homes e mulleres por áreas as pautas son similares aos estudos de primeiro e segundo ciclo. Cabe subliñar sen embargo o caso dos estudos de posgrao pertencentes ás ensinanzas técnicas. Ao contrario do que sucedía no primeiro e segundo ciclo, aquí as mulleres son maioría, o 53,6%. O que podería estar indicando que ante o feito dunha incorporación ao mercado de traballo que se percibe como máis dificultosa as mulleres opten por especializarse e polo tanto formarse máis.

Resultados académicos en titulacións de 1º e 2º ciclo

No curso 2006-2007 graduáronse na USC 68,5% de mulleres, porcentaxe que se sitúa case 7 puntos porcentuais por enriba das tituladas no conxunto das universidades españolas.

En canto éxito académico as mulleres logran aprobar unha maior porcentaxe de materias que os seus compañeiros varóns, cunha diferenza de case 12 puntos porcentuais. Esta pauta dáse en tódalas áreas onde as mulleres superan maior porcentaxe de materias que os homes.

Se consideramos as cualificación tamén as mulleres acadan porcentaxes máis positivas que os homes. Para o curso 2003-2004 a porcentaxe de alumnas que acadan as cualificacións de notable, sobresaliente e matrícula de honra é de 15,1%, 5,3% e 1,1%, respectivamente. Entre os alumnos estas porcentaxes son 10,3%, 3,4% e 0,8%, respectivamente.

Distribución de mulleres e homes no programa Sócrates-erasmus

Dende finais da década dos anos 90 o programa Sócrates-erasmus de intercambio con universidades europeas está acadando cada vez máis importancia como unha das opcións de estudo dos e das estudantes. O programa supón un plus de calidade na formación que pode acadar o alumnado, neste sentido se considera que o programa fornece aos alumnos e alumnas cunha serie de habilidades, aptitudes e destrezas de gran importancia na súa formación.

Se consideramos a distribución por sexos na participación no programa erasmus para os cursos 2006-2007 e 2007-2008, obsérvase que as mulleres son a gran maioría. Estas porcentaxes reflicten, con todo, a distribución de homes e mulleres no conxunto do estudantado.

Distribución de mulleres e homes no programa de voluntariado da USC

Os obxectivos xerais dos programas de voluntariado nas universidades é a de promover e integrar ao alumnado na realidade social como parte fundamental da súa formación e complemento dos seus coñecementos académicos. Con este tipo de programas tamén se capacita á comunidade universitaria para a participación no movemento asociativo.

Na Universidade de Santiago de Compostela a porcentaxe de mulleres voluntarias é do 77% e a de homes 21%⁵. Polo tanto vemos que a meirande parte dos voluntariado é feminino, acadando porcentaxes as voluntarias por enriba do da proporción de xénero dos estudantes na universidade.

GOBERNO, XESTIÓN E REPRESENTACIÓN

Evolución distribución homes e mulleres no consello de dirección

No Consello de dirección están presentes as persoas que ocupan a reitoría, vicerreitorías, secretaría xeral e xerencia, todos eles órganos unipersoais da USC.

Na actualidade a USC está dirixida por un Reitor. A porcentaxe de mulleres no Consello de dirección é do 30,8%, porcentaxe que aínda está lonxe da paridade 40/60.

Con todo a evolución é bastante positiva. Dende o ano 82 e ate o 94 non houbo ningunha muller que ocupara cargos unipersoais dos que forman parte do Consello de dirección. Dende mediados da década dos 90 aínda que de maneira lenta a participación da mulleres aumenta de xeito progresivo.

Evolución distribución homes e mulleres no Consello de goberno

O Consello de Goberno é o órgano ordinario de goberno da Universidade. A presenza feminina neste órgano colexiado na actualidade é do 33%. Outra vez nos atopamos cunha presenza feminina lonxe da paridade. A evolución ten sido positiva pero lenta dende o ano 86. É importante subliñar o significativo incremento porcentual que supón o 33% actual, case 13 puntos porcentuais con respecto o consello de goberno anterior. Este incremento é o máis grande que ten experimentado a presenza das mulleres neste órgano.

Evolución distribución homes e mulleres no Claustro universitario

⁵ *O voluntariado no sistema universitario de Galicia*, Xunta de Galicia , 2001.

O Claustro universitario é o máximo órgano representativo da comunidade universitaria. No claustro universitario actual a presenza de mulleres no conxunto dos sectores é de 32,9%, algo lonxe da paridade é moi lonxe do 61% que no ano 2005 representaban as mulleres no conxunto da Comunidade universitaria.

Conscientes de que a diferenza porcentual anterior está en boa parte explicada polo peso que cada sector ten no conxunto do claustro, a análise da distribución de homes e mulleres por categoría amosa tamén unha fotografía negativa. No claustro actual as mulleres son minoría nos tres grandes sectores: PDI, PAS e estudantado. Ademais as porcentaxes que presentan son sempre bastante inferiores a súa porcentaxe no total do sector.

A evolución temporal tampouco reflicte incrementos importantes. Dende o ano 94 a representación das mulleres no Claustro mantense arredor do 30%. Se atendemos a esta evolución por categorías a imaxe apenas muda. Nos sectores de profesorado e PAS non se ten producido un incremento moi significativo na presenza de mulleres dende o ano 86. Pola contra, é o sector de estudantes o que representa unha evolución máis positiva. Con todo as estudantes aínda están representadas en proporción inferior a súa presenza no total do alumnado.

Distribución de homes e mulleres nas direccións dos centros

Os decanos/as e os directores/as de escola son órganos unipersoais da universidade, representan a facultade ou escola e exercen a súa dirección e a xestión diaria.

Na actualidade, das 25 facultades e escolas da USC o 28% están xestionadas por unha decana. Esta porcentaxe incrementase no caso dos vicedecanatos ou subdireccións e as secretarías. Nestes órganos a proporción de mulleres é do 37% e o 68%, respectivamente.

Distribución de homes e mulleres nas Xuntas dos centros

A Xuntas de facultade ou de escola son o órgano colexiado de goberno do centro. Nel han de estar representados órganos de goberno unipersoais da facultade ou escola, o persoal docente e investigador e o persoal de administración e servizos censados, así como os e as estudantes.

Na actualidade para o total das xuntas de facultade ou de centro da USC as mulleres teñen unha presenza que acada o 41% dos seus membros. Por sectores o PAS é o que maior porcentaxe de mulleres presenta, seguido dos estudantes e finalmente do PDI.

Distribución de homes e mulleres nas direccións dos departamentos

Os departamentos son os órganos básicos encargados da programación e do desenvolvemento do ensino e do apoio da investigación da área ou áreas de coñecemento que o integren. O director ou directora representa o departamento, exerce a súa dirección, preside a actuación dos seus órganos colexiados e executa os seus acordos.

Na actualidade só o 25,3% dos departamentos da USC están dirixidos por mulleres. Obsérvanse, sen embargo, diferenzas significativas por áreas. A maior porcentaxe destes departamentos están nas áreas de Humanidades e Ciencias Xurídicas e Sociais, onde arredor dun 40% dos departamentos teñen directoras. Pola contra nas área de Ciencias Experimentais e Ensinanzas Técnicas dificilmente atopamos departamentos onde unha profesora ocupe a dirección.

Cando atendemos ás secretarías do departamento a presenza feminina aumenta. Na actualidade o 49% das secretarías de departamento están desempeñadas por mulleres. En todas as áreas a presenza de mulleres neste órgano é superior a presenza na dirección.

PRESENZA DAS MULLERES NA USC

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>☺ A presenza feminina das mulleres na USC é superior ao do resto das universidades do Estado nos tres colectivos: PDI, PAS e estudantes</p> <p>☺ As mulleres acadan porcentaxes de presenza significativos nas categorías de profesorado máis estable</p> <p>☺ As mulleres acadan porcentaxes moi significativos no persoal de administración e servizos funcionario</p> <p>☺ Os datos para os e as estudantes amosan unha situación de importantes cotas de igualdade</p>	<p>☹ Falta de datos sistemáticos sobre algúns dos indicadores básicos de análise das mulleres na universidade</p> <p>☹ Situación e promoción das mulleres á máxima categoría do PDI</p> <p>☹ Desequilibrio forte na distribución por sexos en algúns departamentos</p> <p>☹ Situación da muller no PAS laboral</p> <p>☹ Situación e promoción das mulleres ás máximas categorías do PAS, sobre todo ao Grupo I</p> <p>☹ Proporción de mulleres no Terceiro Ciclo: comeza a perda de recursos humanos femininos</p> <p>☹ Situación da muller na investigación. Todos os indicadores amosan porcentaxes moi baixas</p> <p>☹ Goberno, a xestión e a representación na USC está maioritariamente en mans dos homes.</p>

PRESENZA DAS MULLERES NA USC: PROPOSTAS DE MELLORA

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Posibilitar a recollida sistemática e a actualización periódica de datos da organización e da comunidade universitaria desagregados por sexo que permitan levar a cabo unha diagnose completa en materia de igualdade de oportunidades ✓ Definir unha carreira profesional tendo en conta a perspectiva de xénero ✓ Establecer mecanismos para motivar ás mulleres a presentarse ás promocións ✓ Eliminar a segregación horizontal por sexo en departamentos ✓ Promover entre o alumnado de primaria e secundaria a elección de titulacións non baseadas en roles tradicionais de xénero. ✓ Diagnosticar o estado do persoal en formación e as súas condicións de traballo ✓ Fomentar mecanismos de destaque do papel das mulleres no ámbito da investigación ✓ Fomentar a investigación entre as mulleres ✓ Garantir a presenza de mulleres en tribunais de Teses de Doutoramento e Teses de Licenciatura, así como en Tribunais Únicos de Terceiro Ciclo. ✓ Garantir a paridade tal como queda establecida na LO 3/2007 en tódolos órganos de goberno da USC e nos das súas unidades

DESCRIPCIÓN INDICADORES:

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: profesorado	
Descrición	Distribución de mulleres e homes no PDI	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo Xestión Persoal Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboa 2.1. (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Aínda que non se acada a paridade en termos comparados temos unha boa posición

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: profesorado	
Descrición	Distribución de mulleres e homes no PDI por categoría	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo Xestión Persoal Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboa 2.2. (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Comparativamente boa situación, sobre todo nas categorías máis estables

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: profesorado	
Descrición	Distribución de mulleres e homes no PDI por departamento	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo Xestión Persoal Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboa 2.3 (Anexo)	
Valoración	Vermello	Distribución da presenza de mulleres e homes moi desigual por departamentos: porcentaxe importante de departamentos totalmente masculinizados

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: profesorado	
Descrición	Porcentaxe de mulleres nas máximas categorías do PDI con respecto ao número de mulleres/ Porcentaxe de homes na máxima categoría de PDI con respecto ao número de homes	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo Xestión Persoal Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboas 2.4.1/ 2.4.2 (Anexo)	
Valoración	Vermello	A presenza feminina é mínima. Situación negativa en termos comparados

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: profesorado	
Descrición	Distribución de homes e mulleres do PDI por titulación	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo Xestión Persoal Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboa 2.5 (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Apreciase algunha diferenza nas diplomaturas e enxeñerías

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: profesorado	
Descrición	Distribución de homes e mulleres por intervalos de idade e categoría do PDI	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo Xestión Persoal Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboa 2.6 (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Hai unha clara tendencia ao logro da paridade nas idades máis novas Esta tendencia xeral está ausente no acceso ás cátedras

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: profesorado	
Descrición	Distribución de mulleres e homes do PDI por antigüidade	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo Xestión Persoal	
Datos	Non hai datos	
Valoración	Vermello	Non hai datos

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: PAS	
Descrición	Distribución de mulleres e homes no PAS	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo Xestión Persoal Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboas 2.7/ 2.8/ 2.9 (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Presenza significativa de mulleres entre o persoal de administración e servizos. O PAS laboral ten un peso importante na USC en termos comparado. Entre eles a porcentaxe de mulleres diminúe

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: PAS	
Descrición	Distribución de mulleres e homes no PAS por categoría ou grupo	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo Xestión Persoal Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboas 2.8/ 2.9 (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Situación satisfactoria entre o PAS funcionario en termos comparados Mala situación no PAS laboral

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: PAS	
Descrición	Distribución de mulleres e homes no PAS por centro de traballo	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo Xestión Persoal Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboa 2. 10 (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Necesidade de levar a cabo unha análise máis profunda das diferenzas atopadas. Sen esta análise imposible facer unha valoración

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: PAS	
Descrición	Porcentaxe de homes na máxima categoría de PAS con respecto ao número de homes	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo Xestión Persoal Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboas 2.11.1 /2.11.2 (Anexo)	
Valoración	Vermello	A presenza feminina redúcese de maneira importante na máxima categoría. Situación negativa tamén en termos comparados

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: PAS	
Descrición	Distribución de mulleres e homes no PAS por nivel educativo	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo Xestión Persoal	
Datos	Non hai datos	
Valoración	Vermello	Non existe este dato

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: PAS	
Descrición	Distribución de mulleres e homes por intervalos de idade e categoría do PAS	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Ministerio de Educación y Ciencia	
Datos	Táboas 2.12.1/ 2.12.2 /2.12.3 (Anexo)	
Valoración	Vermello	Os datos amosan de maneira indirecta que na promoción e na incorporación dos PAS poden estar afectando factores distintos á idade.

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: PAS	
Descrición	Distribución de mulleres e homes do PAS por antigüidade	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo Xestión Persoal	
Datos	Non hai datos	
Valoración	Vermello	Non existe este dato

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: investigación	
Descrición	Distribución por sexo dos coordinadores de grupos de investigación	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Vicerreitoría de Investigación e Innovación	
Datos	Táboa 2.13 (Anexo)	
Valoración	Vermello	Baixa porcentaxe. Non chega á presenza das mulleres no conxunto do PDI

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: investigación	
Descrición	Persoal I+D por sexo captado en convocatorias competitivas	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Vicerreitoría de investigación e Innovación	
Datos	Táboa 2.14 (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Porcentaxes que reflicten unha incorporación equilibrada. Con todo, tendencia negativa dende o 2000 e diminución da presenza feminina nos contratos postdoutorais

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: investigación	
Descrición	Número de proxectos de investigación con IP mulleres	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Vicerreitoría de Investigación e Innovación	
Datos	Táboa 2.15 (Anexo)	
Valoración	Vermello	A presenza de mulleres como investigadoras principais é

Valoración		moi baixa. Non chega a súa presenza no total de ningunha das grandes áreas.
------------	--	---

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: investigación	
Descrición	Distribución da captación de recursos externos de I+D en convocatorias competitivas por sexo do IP	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Vicerreitoría de Investigación e Innovación	
Datos	Táboa 2.16 (Anexo)	
Valoración	Vermello	As mulleres captan menos recursos que os homes

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: estudantes	
Descrición	Evolución histórica da porcentaxe de mulleres e homes entre o estudantes da universidade en 1º e 2º ciclo	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizos Informáticos USC Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboa 2.17 (Anexo)	
Valoración	Verde	Presenza feminina maioritaria Moi boa situación en termos comparados

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: estudantes	
Descrición	Distribución entre homes e mulleres entre o estudantes por área de titulación na que se matricula	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizos Informáticos USC Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboa 2.18 (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Existen diferenzas entre áreas. En espacial na área tecnolóxica

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: estudantes	
Descrición	Distribución de homes e mulleres segundo campus da titulación na que se matricula	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizos Informáticos USC Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboa 2.19 (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Menor presenza de mulleres no campus de Lugo. Indicador indirecto da diferenzas por áreas.

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: estudantes	
Descrición	Distribución de homes e mulleres entre o estudantes por titulación	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizos Informáticos USC Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboa 2.20 (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Aínda persisten algunhas titulación ou feminizadas ou masculinizadas

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: estudantes	
Descrición	Evolución histórica da distribución de homes e mulleres no terceiro ciclo	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	CPTF Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboas 2.21.1/ 2.21.2/ 2.21.3 (Anexo)	
Valoración	Vermello	Diminución da porcentaxe de mulleres con respecto ao primeiro e segundo ciclo

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: estudantes	
Descrición	Distribución de homes e mulleres no terceiro ciclo por grandes áreas	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	CPTF Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboas 2.22.1/ 2.22.2/ 2.22.3 (Anexo)	
Valoración	Vermello	Bastantes diferenzas entre presenza de mulleres e homes por área Nalgunhas áreas a diminución da porcentaxe de mulleres con respecto ao primeiro e segundo ciclos e importante

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: estudantes	
Descrición	Distribución de homes e mulleres entre os que acadan o título de doutor/a	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Informe Muller e Ciencia	
Datos	Táboa.2.23 (Anexo)	
Valoración	Vermello	O Título de doutor/a á acadado por máis homes que mulleres

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: estudantes	
Descrición	Evolución histórica da distribución de homes e mulleres en ensinanzas propias de posgrao	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	CPTF Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboa.2.24 (Anexo)	
Valoración	Verde	Presenza feminina significativa. Mantéñense a distribución de mulleres e homes do primeiro e segundo ciclo

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: estudantes	
Descrición	Distribución de homes e mulleres en ensinanzas propias de posgrao por grandes áreas	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	CPTF Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboa.2.25 (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Necesidade de afondar no que ocorre nos posgraos das ensinanzas técnicas e poñelo en relación coa incorporación no mercado de traballo

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: estudantes	
Descrición	Resultados académicos en titulacións de 1º e 2º ciclo por sexo	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizos Informáticos USC Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboas.2.26.1/ T.2.26.2 (Anexo)	
Valoración	Verde	As alumnas acadan taxas de éxito moi significativas

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: estudantes	
Descrición	Distribución de mulleres e homes no programa Socrates- erasmus	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Oficina Relaciones Exteriores Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	Táboas.2.27.1/ 2.27.2 (Anexo)	
Valoración	Verde	Non hai diferenzas significativas entre mulleres e homes

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: estudantes	
Descrición	Distribución de mulleres e homes no programa de voluntariado da USC	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Complementario	
Datos		
Valoración	Verde	Presenza significativa de mulleres como voluntarias

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: goberno, xestión e representación	
Descrición	Evolución distribución homes e mulleres no consello de dirección	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Secretaría Xeral	
Datos	Táboa 2.28 (Anexo)	
Valoración	Vermello	Non hai presenza equilibrada (40-60)

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: goberno, xestión e representación	
Descrición	Evolución distribución homes e mulleres na xunta de goberno	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Secretaría Xeral	
Datos	Táboa 2.29 (Anexo)	
Valoración	Vermello	Non hai presenza equilibrada

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: goberno, xestión e representación	
Descrición	Evolución distribución homes e mulleres no Claustro universitario	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Secretaría Xeral	
Datos	Táboas 2.30.1/ 2.30.2 (Anexo)	
Valoración	Vermello	Non hai presenza equilibrada Non se acadan as porcentaxes de presenza feminina no total das categorías A evolución, aínda que de tendencia positiva, moi lenta

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: goberno, xestión e representación	
Descrición	Distribución de homes e mulleres nas direccións dos centros	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Decanatos e direccións de centros	

Datos	Táboa 2.31 (Anexo)	
Valoración	Vermello	A porcentaxe de mulleres que lideran facultade e escolas é aínda moi baixa

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: goberno, xestión e representación	
Descrición	Distribución de homes e mulleres nas Xuntas dos centros	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Decanatos e direccións de centros	
Datos	Táboa 2.32 (Anexo)	
Valoración	Vermello	Salvo nos estudantes a presenza feminina é baixa

Ámbito	Presenza das mulleres na USC: goberno, xestión e representación	
Descrición	Distribución de homes e mulleres nas direccións dos departamentos	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Web USC	
Datos	Táboas 2.33.1/2.33.2 (Anexo)	
Valoración	Vermello	A direccións dos departamento son o órgano que presenta unha máis baixa presenza de mulleres

Táboas correspondentes ó ámbito "Presenza das mulleres na USC"

Táboa 2.1. Distribución mulleres e homes no PDI. Evolución histórica

	2001	2002	2003	2004	2005
Total efectivos a 31 de decembro	2.099	2.124	2.163	2.172	2.151
% Homes	63,2	62,6	62,6	62,8	63,0
% Mulleres	36,8	37,4	37,4	37,2	37,0

Fonte: Servizos Informáticos da USC (Meta4)

*Situación a 31 de decembro de 2005

Táboa 2.2 Distribución de mulleres e homes no PDI por categoría

	Total	% Homes	% Mulleres
Catedrático Universidade	309	87,7	12,3
Titular Universidade	962	55,9	44,1
Catedrático Escola Universitaria	38	60,5	39,5
Titular Escola Universitaria	134	53,0	47,0
Contratados Doutores	19	57,9%	42,1%
Axudante de Universidade	25	40,0	60,0
Axudante de Escola Universitaria	1	100,0	0,0
Asociado	546	65,2	34,8
Colaborador	0	----	---
Contratado	7	71,4	28,6
Outros	129	62,0	38,0
Total	2170	63,0	37,0

Fonte: Servizos Informáticos da USC (Meta4)

Táboa 2.3. Distribución por departamentos

Área de Ciencias da Saúde

Departamento	Efectivos	% Homes	% Mulleres
Anatomía e Produción Animal	20	50,0	50,0
Anatomía Patolóxica e Ciencias Forenses	19	57,9	42,1
Ciencias Clínicas Veterinarias	17	47,1	52,9
Ciencias Morfolóxicas	23	56,5	43,5
Cirurgía	52	92,3	7,7
Dermatoloxía e Otorrinolaringoloxía	13	46,2	53,8
Enfermaría	60	28,3	71,7
Estomatoloxía	46	82,6	17,4
Farmacia e Tecnoloxía Farmacéutica	15	60,0	40,0
Farmacoloxía	21	52,4	47,6
Medicina	57	89,5	10,5
Obstetricia e Xinecoloxía	21	81,0	19,0
Patoloxía Animal	18	55,6	44,4
Pedriatría	35	82,9	17,1
Psiquiatría, Radioloxía e Saúde Pública	47	72,3	27,7
Global área de Ciencias da Saúde	464	67,2	32,8

Área de Ciencias Experimentais

Departamento	Efectivos	% Homes	% Mulleres
Álgebra	17	70,6	29,4
Análise Matemática	19	78,9	21,1
Bioloxía Animal	23	73,9	26,1
Bioloxía Celular e Ecoloxía	23	60,9	39,1
Bioquímica e Bioloxía Molecular	36	66,7	33,3
Botánica	22	50,0	50,0
Edafoloxía e Química Agrícola	22	50,0	50,0
Estatística e Investigación Operativa	21	61,9	38,1
Física Aplicada	56	66,1	33,9
Física da Materia Condensada	16	93,8	6,3
Física de Partículas	18	94,4	5,6
Fisioloxía	30	70,0	30,0
Fisioloxía Vexetal	16	25,0	75,0
Matemática Aplicada	29	55,2	44,8
Métodos Cuantitativos para a Economía e a Empresa	34	50,0	50,0
Microbioloxía e Parasitoloxía	31	61,3	38,7
Química Analítica, Nutrición e Bromatoloxía	46	39,1	60,9
Química Física	34	61,8	38,2
Química Inorgánica	33	42,4	57,6
Química Orgánica	37	70,3	29,7
Xenética	11	81,8	18,2
Xeometría e Topoloxía	16	81,3	18,8
Global área de Ciencias Experimentais	590	61,7	38,3

Área de Humanidades

Departamento	Efectivos	% Homes	% Mulleres
Didáctica da Lingua e a Literatura e das Ciencias Sociais	15	53,3	50,0
Didáctica da expresión Musical, Plástica e Corporal	23	47,8	52,2
Didáctica das Ciencias Experimentais	14	42,9	57,1
Didáctica e Organización Escolar	23	65,2	34,8
Filoloxía Alemá	14	28,6	71,4
Filoloxía Francesa e Italiana	27	33,3	66,7
Filoloxía Galega	51	54,9	45,1
Filoloxía Inglesa	42	42,9	57,1
Filosofía e Antropoloxía Social	21	76,2	33,8
Historia Medieval e Moderna	23	69,6	30,4
Historia Contemporánea e de América	20	60,0	40,0
Historia da Arte	34	64,7	35,3
Historia I	25	60,0	40,0
Latín e Grego	23	39,1	60,9
Lingua Española	17	35,3	64,7
Literatura Española, Teoría da Literatura e Lingüística Xeral	39	53,8	46,2
Xeografía	14	85,7	14,3
Global área de Humanidades	425	53,6	46,4

Área de Ciencias Sociais e Xurídicas

Departamento	Efectivos	% Homes	% Mulleres
Ciencia Política e da Administración	15	66,7	33,3
Ciencias da Comunicación	42	73,8	26,2
Dereito Común	21	42,9	57,1
Dereito Mercantil e do Traballo	26	76,9	23,1
Dereito Público e Teoría do Estado	25	76,0	24,0
Dereito Público Especial	29	62,1	37,9
Economía Aplicada	40	80,0	20,0
Economía Financeira e Contabilidade	32	56,3	43,8
Fundamentos da Análise Económica	22	86,4	13,6
Historia e Institucións Económicas	13	76,9	23,1
Lóxica e Filosofía Moral	13	61,5	38,5
Métodos de Investigación e Diagnóstico en Educación	15	33,3	66,7
Organización de Empresas e Comercialización	31	48,4	51,6
Psicoloxía Social, Básica e Metodoloxía	39	61,5	38,5
Psicoloxía Clínica e Psicobioloxía	33	30,3	69,7
Psicoloxía Evolutiva e da Educación	19	42,1	57,9
Socioloxía	16	62,5	37,5
Teoría e Historia da Educación	22	68,2	31,8
Xeografía	7	57,1	42,9
Global área de Ciencias Sociais e Xurídicas	460	62,0	38,0

Área de Ensinanzas Técnicas

Departamento	Efectivos	% Homes	% Mulleres
Electrónica e Computación	46	84,8	15,2
Enxeñaría Agroforestal	89	82,0	18,0
Enxeñaría Química	36	72,2	27,8
Produción Vexetal	35	68,6	31,4
Global área de Ensinanzas Técnicas	206	78,6	21,4

Fonte: Servizos Informáticos da USC (Meta4)

Nota: Quedan desclasificadas 6 efectivos ao non estar asociadas a ningún departamento

Táboa 2.4.1. PDI en máximas categorías

		Total	Homes	Mulleres	% homes	% mulleres
PDI	Categoría Máxima (1)	309	271	38	87,7	12,3
	Outras categorías	1842	1084	758	58,8	41,2
	Total	2151	1355	796	63	37

(1) Inclúe catedráticos/as de universidade

(2) Inclúe Grupo A (funcionarios)/ Grupo I (laborais)

Táboa 2.4.2. Distribución de homes e mulleres do PDI na máxima categoría en relación ao total de homes e mulleres

PDI	Total	Número de homes		% Homes	
		Máxima categoría	Outras categorías	Máxima categoría	Outras categorías
	1355	271	1084	20 %	80 %
PDI	Total	Número de mulleres		% Mulleres	
		Máxima categoría	Outras categorías	Máxima categoría	Outras categorías
	796	38	758	4,7	95,2

Táboa 2.5. Distribución de mulleres e homes do PDI segundo a súa titulación

	Total	% Homes	% Mulleres
Arquitecto	5	80,0	20,0
Diplomado	38	11,1	78,9
Doutor	1690	62,4	37,6
Enxeñeiro	43	79,1	20,9
Licenciado	334	68,6	31,4
Outra	41	63,4	36,6
Total	2.151	63,0	34,0

Fonte: Servizos Informáticos da USC (Meta4)

Táboa 2.6. Distribución de homes e mulleres do PDI por idade e categoría

	Menos de 30 anos		31 a 35 anos		36 a 40 anos		41 a 45 anos		46 a 51 anos		Maiores de 51 anos	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Catedráticos Universidade							93,3	6,7	80,4	19,6	88,7	11,3
Titulares de Universidade			50	50	52,5	47,5	56,1	43,9	52,7	47,3	60,8	39,2
Catedráticos de Escola Universitaria					100		66,7	33,3	40	60	62,1	37,9
Titulares de Escola Universitaria	100		100		53,3	46,7	52,6	47,4	51,4	48,6	51,8	48,2
Contratados Doutores			53,3	46,6	44,3	55,7	59,3	40,7	42,8	57,2	80	20
Axudantes LOU												
Axudantes Doutores			57,1	42,9	66,6	33,3	50	50		100	100	
Axudantes LRU	25	75	63,6	36,4		100		100				
Asociados* Colaborador	40	60	53,1	46,9	56,8	43,1	65,6	34,4	69,2	30,8	76,7	23,3
					50	50	100		100			
TOTAL (N)	4	6	54	44	159	151	232	162	277	186	580	220
Total (%)	40	60	55,1	44,9	51,3	48,7	58,9	41,1	59,8	40,2	72,5	27,5

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS

Táboa 2.7 Evolución histórica

	2001	2002	2003	2004	2005
Total efectivos a 31 de decembro	1.115	1.134	1.148	1.151	1.162
% Homes	44,5	44,3	44,8	44,3	43,8
% Mulleres	55,5	55,7	55,2	55,7	56,2

Fonte: Servizos Informáticos da USC (Meta4)

Táboa 2.8 Distribución por grupos: PAS Funcionario

	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo E	Global
Nº homes	12	19	109	5	1	146
% Homes	37,5	26,4	32,2	25,0	100,0	31,5
Nº mulleres	20	53	230	15	0	318
% Mulleres	62,5	73,6	67,8	75,0	0,0	68,5 (*)
Total	32	72	339	20	1	464
%	7 %	15,5 %	73 %	4,3 %	0,2 %	100

Táboa 2.9 Distribución por grupos: PAS Laboral

	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Global
Nº homes	37	22	113	184	356
% Homes	71,2	50,0	67,3	43,3	51,7
Nº mulleres	15	22	55	241	333
% Mulleres	28,8	50,0	32,7	56,7	48,3
Total	52	44	168	425	689
%	7,5 %	6,4 %	24,4 %	61,7	100

Táboa 2.10 Distribución por sexos segundo o centro de traballo

Centros docentes e institutos

Centro de traballo	Efectivos	% Homes	% Mulleres
Escola Politécnica Superior (Lugo)	15	73,3	26,7
Escola Técnica Superior de Enxeñaría	10	30,0	70,0
Escola Universitaria de Enfermaría (Santiago)	8	75,0	25,0
Escola Universitaria de Formación do Profesorado (Lugo)	10	50,0	50,0
Escola Universitaria de Óptica e Optometría	7	14,3	85,7
Escola Universitaria de Relacións Laborais (Santiago)	2	0,0	100,0
Facultade de Administración e Dirección de Empresas	6	33,3	66,7
Facultade de Bioloxía	28	53,6	46,4
Facultade de Ciencias (Lugo)	11	63,6	36,4
Facultade de Ciencias da Comunicación	27	40,7	59,3
Facultade de Ciencias da Educación	18	27,8	72,2
Facultade de Ciencias Políticas	7	42,9	57,1
Facultade de Dereito	15	40,0	60,0
Facultade de Económicas e Empresariais	30	33,3	66,7
Facultade de Farmacia	35	42,9	57,1
Facultade de Filoloxía	29	37,9	62,1
Facultade de Filosofía	18	38,9	61,1
Facultade de Física	30	50,0	50,0
Facultade de Humanidades (Lugo)	5	20,0	80,0
Facultade de Matemáticas	17	35,3	64,7
Facultade de Medicina e Odontoloxía	53	47,2	52,8

Facultade de Psicoloxía	8	62,5	37,5
Facultade de Química	27	59,3	40,7
Facultade de Veterinaria (Lugo)	20	25,0	75,0
Facultade de Xeografía e Historia	23	34,8	65,2
Instituto da Lingua Galega (ILGA)	2	0,0	100,0
Instituto de Acuicultura	3	0,0	100,0
Instituto de Investigación Tecnolóxica	2	0,0	100,0
Global centros docentes e institutos	466	42,7	57,3

Residencias e Colexios Maiores

Centro de traballo	Efectivos	% Homes	% Mulleres
Colexio Maior Fonseca	1	0,0	100,0
Colexio Maior Rodríguez Cadarso	2	50,0	50,0
Colexio Maior San Clemente	5	60,0	40,0
Residencia Universitaria Burgo das Nacións	24	45,8	54,2
Residencia Universitaria Monte da Condesa	7	28,6	71,4
Residencia Universitaria Xesús Bal e Gay	1	0,0	100,0
Servizo Universitario de Residencia	9	22,2	77,8
Global residencias e colexios maiores	49	38,8	61,2

Instalacións deportivas e culturais (*)

Centro de traballo	Efectivos	% Homes	% Mulleres
Auditorio	2	100,0	0,0
Biblioteca Concepción Arenal	14	57,1	42,9
Centro de Estudos Avanzados	2	50,0	50,0
Observatorio Astronómico	1	100,0	0,0
Piscina Universitaria	33	57,6	42,4
Global instalacións deportivas e culturais	52	59,6	40,4

Servizos da USC

Centro de traballo	Efectivos	% Homes	% Mulleres
Casa "Simeón"	15	20,0	80,0
Casa da Balconada	87	32,2	67,8
Casa da Concha	10	40,0	60,0
Casa dos Catedráticos	6	16,7	83,3
Casa Gradín	20	75,0	25,0
Casa Jimena e Elisa Fernández de la Vega	13	61,5	38,5
Chalet Campus	35	71,4	28,6
Colexio San Xerome	70	35,7	64,3
Edificio Cactus	30	63,3	36,7
Edificio de Mazarelos	3	66,7	33,3
Pavillón de Servizos	76	65,8	34,2
Pavillón estudantil	70	28,6	71,4
Pazo de Fonseca	52	38,5	61,5
Servizos Centrais	3	33,3	66,7
Servizos Centrais (Campus Lugo)	83	36,1	63,9
Global servizos da USC	573	43,8	56,2

Resto de instalacións

Centro de traballo	Efectivos	% Homes	% Mulleres
Almacén-Mantemento	4	100,0	0,0
Animalario Xeral	4	100,0	0,0
Escola Infantil Breogán	14	7,1	92,9
Global resto de instalacións	22	40,9	59,1

Fonte: Servizos Informáticos da USC (Meta4)

Táboa 2.11.1 PAS máximas categorías

		Total	Homes	Mulleres	%Homes	% Mulleres
PAS	Categoría Máxima (2)	84	49	35	58,3	41,7
	Outras categorías	1069	453	616	42,4	57,6
	Total	1153	502	651	43,5	56,5

Táboa 2.11.2 Distribución de homes e mulleres do PAS na máxima categoría en relación ao total de homes e mulleres

PAS	Total	Número de homes		% de homes	
		Máxima categoría	Outras categorías	Máxima categoría	Outras categorías
		502	49	453	9,8 %
PAS	Total	Número mulleres		% Mulleres	
		Máxima categoría	Outras categorías	Máxima categoría	Outras categorías
		651	35	616	5,4 %

Táboa 2.12.1 Persoal de administración e servizos por grupos de idade e categoría

	Menos de 30 anos %		De 30 a 40 anos %		De 40 a 50 anos %		De 50 a 60 anos %		60 o mas anos %		TOTAL
TOTAL PAS	16	1,4	330	28,4	521	44,8	250	21,5	45	3,9	1.162
FUNCIONARIOS	0		90	19,1	245	52,1	126	26,8	9	1,9	470
Grupo profesional											
A			2	6,2	17	53,2	13	40,6			32
B			11	15,3	44	61,1	15	20,8	2	2,8	72
C			68	20,0	177	52,2	87	25,7	7	2,0	339
D			4	20,0	6	30,0	10	50,0			20
E							1	100,0			1
Outros			5		1						6
CONTRATADOS	16	2,3	240	34,7	276	39,9	124	17,9	36	5,2	692
Tipo de contrato											
I	1	1,9	12	23,1	25	48,1	12	23,1	2	3,8	52
II	2	4,5	16	36,4	14	31,8	8	18,2	4	9,1	44
III	3	1,8	57	33,9	66	39,3	35	20,8	7	4,2	168
IV	10	2,3	155	36,5	169	39,8	68	16,0	23	5,4	425
V											0
VI											0
Alta dirección					2						2
Outros							1				1

Táboa 2.12. 2 Distribución de mulleres e de homes do PAS por idade sexo e categoría

	Menos de 30 anos		De 30 a 40 anos		De 40 a 50 anos		De 50 a 60 anos		60 ou mais anos	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTAL PAS	1,6	1,2	27,7	28,9	45,2	44,6	21,4	21,6	4,1	3,7
FUNCIONARIOS			23,2	17,2	55	50,8	20,5	29,8	1,3	2,2
Grupo profesional										
A			8,3	5	66,7	45	25	50		
B			10,5	17	68,4	58,5	13,8	22,6	5,3	1,9
C			24,8	17,8	55	50,9	19,3	28,7	0,9	2,6
D			20	20	20	33,3	60	46,7		
E							100			
Outros				100						
CONTRATADOS	2,2	2,4	29,6	40,1	41,1	38,6	21,8	13,7	5,3	5,1
Tipo de contrato										
I	2,7		21,6	26,7	54	33,3	18,9	33,3	2,7	6,7
II		9,1	31,8	40,9	36,4	27,3	18,2	18,2	13,3	4,5
III	1,8	1,8	31,8	38,2	40,7	36,4	24,8	12,7	0,9	10,9
IV	2,7	2,1	29,9	41,5	39,1	40,24	20,6	12,4	7,6	3,7

Táboa 2.12.3 Idade media do persoal de administración e servizos por categoría e sexo.

	Homes	Mulleres	Total
TOTAL PAS	44,8	44,7	44,8
Funcionarios	45,0	46,6	46,1
Contratados	44,8	42,9	43,8
FUNCIONARIOS			
Grupo profesional			
A	46,7	49,5	48,4
B	46,5	45,9	46,1
C	44,6	46,6	45,9
D	49,0	47,7	48,0
E	55,0		55,0
Outros	37,0	35,0	36,7
CONTRATADOS			
Tipo de contrato			
I	44,7	46,9	45,3
II	46,1	41,9	44,0
III	44,1	44,1	44,1
IV	45,0	42,4	43,5
V			
VI			
Alta dirección	45,0	45,0	45,0
Outros	55,0		55,0

2.13. Distribución por sexo dos coordinadores dos grupos de investigación 2006

Área	Mulleres	Homes	% mulleres	% homes
Ciencias Experimentais	19	79	19,4	80,6
Ciencias da Saúde	18	69	20,7	79,3
Ciencias Sociais e Xurídicas	23	57	28,8	71,3
Humanidades	18	46	28,1	71,9
Técnicas	6	18	25	75
TOTAL	84	269	23,8	76,2

2.14 Persoal I+D por sexo captado en convocatorias competitivas

	2003		2004		2005		2006	
	% mulleres	% homes	% mulleres	% homes	% mulleres	% homes	% mulleres	% homes
Ramón y Cajal	42,9	57,1	11,1	88,9	16,7	83,3	0,0	0,0
Parga Pondal	66,7	33,3	56,3	43,8	57,1	42,9	47,6	52,4
FPI	57,1	42,9	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
FPU	51,9	48,1	52,3	47,7	64,9	35,1	62,2	37,8
Predoutorais Xunta	56,6	43,4	60,0	40,0	51,3	48,7	55,2	44,8
Total	55,9	44,1	53,1	46,9	54,5	45,5	55,4	44,6

2.15 Número de proxectos de investigación con IPs mulleres

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
IPs mulleres	56	65	54	49	60	67	74
IPs homes	206	173	194	217	210	243	241
%IPs mulleres	21,4	27,3	21,8	18,4	22,2	21,6	23,5
%IPs homes	78,6	72,7	78,2	81,6	77,8	78,4	76,5

2.16 Distribución da captación de recursos externos de I+D en convocatorias competitivas

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Recadación proxectos liderados por mulleres	2.174.152	2.391.359	2.119.834	2.234.689	2.930.057	3.578.335	3.789.319
Recadación proxectos liderados por homes	8.765.500	9.049.331	13.473.340	12.800.734	13.353.137	15.424.186	16.879.745
% recadación proxectos liderados por mulleres	19,9	20,9	13,6	14,9	18,0	18,8	18,3
Recadación proxectos liderados por homes	80,1	79,1	86,4	85,1	82,0	81,2	81,7

2.17. Evolución histórica da presenza de mulleres no alumnado da USC

	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07
Estudantes matriculados	37.292	35.113	33.370	31.862	30.000	28072
% Homes	36,5	36,3	35,6	35,2	35,4	34,5
% Mulleres	63,5	63,7	64,4	64,8	64,6	65,5

Fonte dos datos: Servizos Informáticos USC / Unixest

2.18. Alumnado matriculado na USC segundo área de estudio e sexo

	1996		2000		2005	
	H	M	H	M	H	M
Humanidades	34,8	65,2	32,9	67,1	35,1	64,9
Ciencias Xurídicas e Sociais	30,5	69,5	31	69	33,1	66,9
Ciencias Experimentais	41,7	58,3	39,7	60,3	40,7	59,3
Ciencias de la Saúde	32,7	67,3	26,8	73,2	26,1	73,9
Ensinanzas Técnicas	58,5	41,5	53,8	46,2	53,5	46,5
Total	39,6	60,4	36,8	63,2	35,4	64,6

2.19. Distribución dos e das estudantes segundo o campus da titulación na cal está matriculado/a

	Total	% Homes	% Mulleres
Campus de Santiago	23.242	33,2	66,8
Campus de Lugo	6.758	42,7	57,3
Total	30.000	35,4	64,6

Fonte dos datos: Unixest

2.20 Distribución dos e das estudantes segundo titulación na que se matricula Área de Ciencias da Saúde

Titulación	Matriculados	% Homes	% Mulleres
Diplomatura en Enfermaría	626	14,2	85,8
Diplomatura en Enfermaría (Lugo)	258	14,7	85,3
Graduado Superior en Xerontoloxía (Titulación Propia)	24	16,7	83,3
Licenciatura en Farmacia	1391	26,7	73,3
Licenciatura en Medicina	1805	26,6	73,4
Licenciatura en Odontoloxía	260	30,4	69,6
Licenciatura en Veterinaria (Lugo)	986	34,0	66,0
Global área de Ciencias da Saúde (*)	5350	26,1	73,9

Área de Ciencias Experimentais

Titulación	Matriculados	% Homes	% Mulleres
Diplomatura en Óptica e Optometría	301	32,2	67,8
Graduado Superior en Enxeñaría Ambiental (Titulación propia) (*)	54	50,0	50,0
Licenciatura en Bioloxía	1.256	33,4	66,6
Licenciatura en Ciencia e Tecnoloxía dos Alimentos	133	18,8	81,2
Licenciatura en Física (*)	554	66,2	33,8
Licenciatura en Matemáticas	328	43,0	57,0
Licenciatura en Química	650	39,4	60,6
Licenciatura en Química (Lugo)	17	47,1	52,9
Global área de Ciencias Experimentais	3.293	40,7	59,3

Fonte dos datos: Unixest

Área de Ciencias Xurídicas e Sociais

Titulación	Matriculados	% Homes	% Mulleres
Diploma de Criminoloxía	36	33,3	66,7
Diplomatura en Ciencias Empresariais	872	42,5	57,5
Diplomatura en Educación Social	314	14,0	86,0
Diplomatura en Relacións Laborais	1048	33,0	67,0
Diplomatura en Relacións Laborais (Lugo)	307	31,3	68,7
Diplomatura en Traballo Social	341	13,8	86,2
Graduado en Ciencias Criminolóxicas e da Seguridade Pública (Titulación propia)	255	56,1	43,9
Licenciatura en Administración e Dirección de Empresas	2327	45,5	54,5
Licenciatura en Administración e Dirección de Empresas (Lugo)	244	35,7	64,3
Licenciatura en Ciencias Políticas e da Administración	872	43,0	57,0
Licenciatura en Comunicación Audiovisual	168	38,1	61,9
Licenciatura en Dereito	2088	32,4	67,6
Licenciatura en Economía	1069	48,6	51,4
Licenciatura en Pedagogía	530	14,2	85,8
Licenciatura en Psicoloxía	1611	17,8	82,2
Licenciatura en Psicopedagogía	176	10,8	89,2
Licenciatura en Xornalismo	544	24,8	75,2
Mestre, Especialidade en Educación Física	209	63,6	36,4
Mestre, Especialidade en Educación Infantil	311	5,1	94,9
Mestre, Especialidade en Educación Infantil (Lugo)	219	10,5	89,5
Mestre, Especialidade en Educación Musical	293	48,5	51,5

Mestre, Especialidade en Educación Primaria	293	26,6	73,4
Mestre, Especialidade en Educación Primaria (Lugo)	161	20,5	79,5
Mestre, Especialidade en Lingua Estranxeira	273	20,5	79,5
Mestre, Especialidade en Lingua Estranxeira (Lugo)	121	19,0	81,0
Global área de Ciencias Xurídicas e Sociais	14.682	33,1	66,9

Fonte dos datos: Unixest

Área de Ensinanzas Técnicas

Titulación	Matriculados	% Homes	% Mulleres
Enxeñaría Agrónoma	286	55,2	44,8
Enxeñaría de Montes	360	58,9	41,1
Enxeñaría Química	512	37,9	62,1
Enxeñaría Técnica Agrícola	60	56,7	43,3
Enxeñaría Técnica Agrícola, Especialidade en Explotacións Agropecuarias	203	56,7	43,3
Enxeñaría Técnica Agrícola, Especialidade en Hortofruticultura e Xardinaría	169	50,3	49,7
Enxeñaría Técnica Agrícola, Especialidade en Industrias Agrarias e Alimentarias	262	28,2	71,8
Enxeñaría Técnica Agrícola, Especialidade en Mecanización e Construcións Rurais	165	75,2	24,8
Enxeñaría Técnica de Obras Públicas, Especialidade en Transportes e Servizos Urbanos	152	62,5	37,5
Enxeñaría Técnica en Informática de Sistemas	150	80,0	20,0
Enxeñaría Técnica en Topografía	137	67,2	32,8
Enxeñaría Técnica Forestal, Especialidade en Explotacións Forestais	708	59,9	40,1
Enxeñaría Técnica Industrial, Especialidade en Química Industrial	459	47,1	52,9
Graduado Superior en Biotecnoloxía (Titulación Propia)	9	22,2	77,8
Graduado Superior en Tecnoloxías da Información e as Comunicacións (Titulación Propia)	2	50,0	50,0
Global área de Ensinanzas Técnicas	3634	53,5	46,5

Fonte dos datos: Unixest

Área de Humanidades

Titulación	Matriculados	% Homes	% Mulleres
Licenciatura en Filoloxía Alemá	76	17,1	82,9
Licenciatura en Filoloxía Clásica	63	27,0	73,0
Licenciatura en Filoloxía Francesa	93	16,1	83,9
Licenciatura en Filoloxía Galega	179	27,4	72,6
Licenciatura en Filoloxía Hispánica	181	26,0	74,0
Licenciatura en Filoloxía Hispánica (Lugo)	57	21,1	78,9

Licenciatura en Filloxía Inglesa	435	20,7	79,3
Licenciatura en Filloxía Italiana	20	10,0	90,0
Licenciatura en Filloxía Portuguesa	41	36,6	63,4
Licenciatura en Filloxía Románica	66	28,8	71,2
Licenciatura en Filosofía	194	52,1	47,9
Licenciatura en Historia	649	56,9	43,1
Licenciatura en Historia da Arte	652	26,4	73,6
Licenciatura en Humanidades	213	35,2	64,8
Licenciatura en Xeografía	122	59,0	41,0
Global área de Humanidades	3041	35,1	64,9

Fonte dos datos: Unixest

2.21.1.-Evolución histórica da matrícula en terceiro ciclo: Etapa de Formación

	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06
Matriculados	1.527	1.517	1.601	1.676	1.768
% Homes	44,9	44,7	45,1	43,5	42,3
% Mulleres	55,1	55,3	54,9	56,5	57,7

Fonte: CPTF

2.21.2.-Evolución histórica da matrícula en terceiro ciclo: Etapa de Tese

	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06
Matriculados	2.024	1.952	1.979	1.976	2.009
% Homes	48,8	49,5	49,5	49,6	49,1
% Mulleres	51,2	50,5	50,5	50,4	50,9

Fonte: CPTF

2.21.3.-Evolución histórica da matrícula en terceiro ciclo: Etapa de Formación + Etapa de Tese

	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06
Matriculados	3.551	3.469	3.580	3.652	3.777
% Homes	47,1	47,4	47,5	46,8	45,9
% Mulleres	52,9	52,3	52,5	53,2	54,1

Fonte: CPTF

Táboa 2.22.1 Distribución de homes e mulleres en Terceiro Ciclo por grandes áreas. Curso 2005-06. Etapa de Formación

	Total	% Homes	% Mulleres
Humanidades	380	38,7	61,3
Ciencias Xurídicas e Sociais	540	42,8	57,2
Ciencias Experimentais	296	42,9	57,1
Ciencias da Saúde	451	40,4	59,6
Ensinanzas Técnicas	101	59,4	40,6
Total	1768	42,3	57,7

Fonte: CPTF

Táboa 2.22.2 Distribución de homes e mulleres en Terceiro Ciclo por grandes áreas. Etapa de Tese

	Total	% Homes	% Mulleres
Humanidades	513	45,6	54,4
Ciencias Xurídicas e Sociais	516	48,1	51,9
Ciencias Experimentais	398	58,3	41,7
Ciencias da Saúde	512	46,5	53,5
Ensinanzas Técnicas	70	48,6	51,4
Total	2009	49,1	50,9

Fonte: CPTF

Táboa 2.22.3 Distribución de homes e mulleres en Terceiro Ciclo por grandes áreas. Etapa de Formación + Etapa de Tese

	Total	% Homes	% Mulleres
Humanidades	893	42,7	57,3
Ciencias Xurídicas e Sociais	1.056	45,3	54,7
Ciencias Experimentais	694	48,3	51,7
Ciencias da Saúde	963	43,6	56,4
Ensinanzas Técnicas	171	55,0	45,0
Total	3.777	45,9	54,1

Fonte: CPTF

Táboa 2.23. Porcentaxe de homes e mulleres que acadaron o título de doutor/a

	1995/1996	1999/2000	2005/2006
Homes	52,2	46,8	50,3
Mulleres	47,8	53,2	49,7

Táboa 2.24 Ensinanzas propias de posgrao (masters, cursos de especialización, cursos de formación continua): Evolución histórica

	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06
Matriculados			2.087	2.413	2.410
% Homes			37,5	32,9	34,1
% Mulleres			62,5	67,1	65,9

Fonte dos datos: CPTF

Táboa 2.25 Ensinanzas propias de posgrao (masters, cursos de especialización, cursos de formación continua): Distribución por grandes áreas. Curso 2005-06

	Matriculados	% Homes	% Mulleres
Humanidades	340	30,9	69,1
Ciencias Xurídicas e Sociais	1.198	36,5	63,5
Ciencias da Saúde	438	29,2	70,8
Ciencias Experimentais e Ensinanzas Técnicas	235	46,4	53,6
Sen área asignada	199	22,1	77,9
Total	2.410	34,1	65,9

Fonte dos datos: CPTF

Táboa 2.26.1 Cualificacións obtidas na USC en materias ordinarias das titulacións oficiais por áreas

	Ciencias Experimentais	Ciencias Xurídicas e Sociais	Ensinanzas Técnicas	Ciencias da Saúde	Humanidades	Global
Total materias	32.386	141.675	33.903	45.372	27.951	281.287
% materias aptas sobre o total de matriculadas (mulleres)	59,5	65,1	55,1	71,5	66,8	65,0
% materias aptas sobre o total de matriculadas (homes)	51,7	52,1	48,8	62,9	59,2	53,4

Táboa 2.26.2 Cualificacións obtidas na USC en materias ordinarias das titulacións oficiais (suma de todas as convocatorias)

	Total convocatorias	Total convocatorias mulleres	% Mulleres	Total homes	% Homes
Non presentado	177.904	103.279	38,0	74.625	48,5
Suspenso	73.943	47.050	17,3	26.893	17,5
Aprobado	90.841	61.380	22,6	29.461	19,1
Notable	56.758	40.926	15,1	15.832	10,3
Sobresaliente	19.709	14.520	5,3	5.189	3,4
Matrícula de Honra	4.341	3.036	1,1	1.305	0,8
Sen cualificar	2.239	1.538	0,6	701	0,4
TOTAL	425.735	271.729	100,0	154.006	100,0

Fonte: Servizos Informáticos da USC

2.27.1. Táboa estudantes erasmus 2006-2007

CAMPUS DE SANTIAGO Y LUGO	HOMES	MULLERES	TOTAL	% HOMES	% MULLERES
Facultade de Bioloxía	9	12	21	42,9	57,1
Facultade de Ciencias da Comunicación	10	19	29	34,5	65,5
Facultade de Ciencias da Educación	3	34	37	8,1	91,9
Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais	53	30	83	63,9	36,1
Facultade de Ciencias Políticas e Sociais	15	30	45	33,3	66,7
Facultade de Dereito	9	17	26	34,6	65,4
Escola Politécnica Superior	21	10	31	67,7	32,3
Escola Técnica Superior de Enxenaaría	10	13	23	43,5	56,5
Escola Universitaria de Enfermería	0	4	4	0,0	100,0
Escola Universitaria de Formación do profesorado	3	1	4	75,0	25,0
Escola Universitaria de Relacións Laborais	2	1	3	66,7	33,3
Escola Universitaria de Traballo Social	0	1	1	0,0	100,0
Facultade de Admón. E Dirección de Empresas (Lugo)	5	1	6	83,3	16,7
Facultade de Farmacia	9	26	35	25,7	74,3
Facultade de Filoloxía	8	36	44	18,2	81,8
Facultade de Filosofía	3	2	5	60,0	40,0
Facultade de Física	10	4	14	71,4	28,6
Facultade de Humanidades	0	2	2	0,0	100,0
Facultade de Matemáticas	1	3	4	25,0	75,0
Facultade de Medicina e Odontoloxía	10	23	33	30,3	69,7
Facultade de Psicoloxía	6	13	19	31,6	68,4
Facultade de Química	10	15	25	40,0	60,0
Facultade de Veterinaria	6	8	14	42,9	57,1
Facultade de Xeografía e Historia	7	22	29	24,1	75,9
TOTAL	210	327	537	39,1	60,9

Táboa 2.27. 2. Estudantes erasmus 2007-2008

	HOMES	MULLERES	TOTAL	% HOMES	% MULLERES
CAMPUS SANTIAGO					
BIOLOXIA	5	11	16	31,25	68,75
CIENCIAS DA COMUNICACIÓN	4	27	31	12,9	87,1
CIENCIAS DA EDUCACIÓN	7	22	29	24,1	75,9
<i>CIENCIAS ECONOMICAS E EMPRESARIAIS</i>					
ECONOMICAS	4	3	7	57,1	42,9
EMPRESARIAIS	38	35	73	52,1	47,9
CIENCIAS POLITICAS E SOCIAIS	10	28	38	26,3	73,7
DEREITO	14	23	37	37,8	62,2
ETSE	12	20	32	37,5	62,5
EU DE ENFERMERIA	0	3	3	0,0	100,0
EU DE RELACIONES LABORAIS	6	1	7	85,7	14,3
EU DE TRABALLO SOCIAL	2	3	5	40,0	60,0
FARMACIA	20	27	47	42,6	57,4
FILOLOXIA	5	37	42	11,9	88,1
FILOSOFIA	1	4	5	20,0	80,0
FISICA	3	3	6	50,0	50,0
MATEMATICAS	3	1	4	75,0	25,0
<i>MEDICINA E ODONTOLOXIA</i>					
MEDICINA	20	68	88	22,7	77,3
ODONTOLOXIA	1	1	2	50,0	50,0
PSICOLOXIA	8	36	44	18,2	81,8
QUIMICA	8	12	20	40,0	60,0
<i>XEOGRAFIA E HISTORIA</i>					
XEOGRAFIA	1	0	1	100,0	0,0
HISTORIA	7	6	13	53,8	46,2
HISTORIA DA ARTE	0	8	8	0,0	100,0
CAMPUS DE LUGO					
CIENCIAS	30	29	59	50,8	49,2
EU DE FORMACION DO PROFESORADO	0	1	1	0,0	100,0
ADMINISTRACION E DIRECCION DE EMPRESAS	10	5	15	66,7	33,3
HUMANIDADES	1	0	1	100,0	0,0
VETERINARIA	5	14	19	26,3	73,7
TOTAL	225	428	653	34,5	65,5

Táboa 2.28 Evolución distribución homes e mulleres no Consello de Dirección

1982-1986		1986-1990		1990-1994		1994-1998		1998-2002		2002-2006		2006-1010	
%		%		%		%		%		%		%	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
5	0	8	0	11	0	11	1	10	2	3	0	9	4
100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	91,6	8,4	83,3	16,7	100,0	0,0	69,2	30,8

Táboa 2.29 Evolución distribución homes e mulleres no Consello de Goberno

	Homes	Mulleres	% Homes	% Mulleres	Total
1982-1986	22	0	100,0	0,0	22
1986-1990	49	6	89,0	11,0	55
1990-1994	50	8	86,2	13,8	58
1994-1998	53	12	82,0	18,0	65
1998-2002	61	16	79,2	20,8	77
2002-2006	46	11	80,7	19,3	57
2006-2010	40	15	72,5	27,3	55

Táboa 2.30. 1. Evolución distribución homes e mulleres no Claustro Universitario

	Homes	Mulleres	% Homes	% Mulleres	Total
1986-1990	235	70	77,0	23,0	305
1990-1994	390	108	78,3	21,7	498
1994-1998	345	151	70,0	30,0	496
1998-2002	343	152	69,3	30,7	495
2002-2006	207	93	69,0	31,0	300
2006-2010	196	96	67,1	32,9	292

Táboa 2.30. 2 Evolución distribución homes e mulleres no Claustro Universitario por sectores (en porcentaxe)

	1986-1990		1990-1994		1994-1998		1998-2002		2002-2006		2006-2010	
	Homes	mulleres	Homes	mulleres	Homes	mulleres	Homes	mulleres	Homes	mulleres	Homes	mulleres
PDI funcionario	83,3	16,7	85,8	14,2	79,4	20,6	74,2	25,8	75,7	24,3	73,7	26,3
PDI contratado	74,1	25,9	60,5	39,5	35,9	64,1	50	50	63	37	76,9	23,1
Estudantes 1º e 2º ciclo	69,6	30,4	67,3	32,7	56,6	43,4	64	36	55,6	44,1	55,8	44,2
Estudantes terceiro ciclo	55,6	44,4	78,6	21,4	37,5	62,5	64	36	86,7	13,3	33,3	66,7
PAS	66,7	33,3	67,6	32,4	76,5	23,5	60	40	57,1	42,9	62,5	37,5
Outros	100,0	0,0							70,6	29,4	50	50
TOTAL	77,0	23,0	78,3	21,7	69,6	30,4	69,3	30,7	69	31	67,1	32,9

Táboa 2.31. Distribución de homes e mulleres nas direccións dos centros

	Total	Homes	Mulleres	% Homes	% Mulleres
Decano/a, Director/a	25	18	7	72,0	28,0
Vicedecano/a, Subdirector/a	42	26	16	61,9	38,1
Secretario/a de Facultade ou escola	27	11	16	40,7	59,3

Táboa 2.32. Distribución de homes e mulleres nas Xuntas de centro

	Nº de homes	Nº de mulleres	% homes	% mulleres	Total
PDI Funcionario	775	456	63,0	37,0	1231
Resto PDI	128	95	57,4	42,6	223
Estudantes	197	204	49,1	50,9	401
PAS	47	54	46,5	53,5	101
TOTAL FINAL	1147	809	58,6	41,4	1956

Táboa 2.33.1 Distribucións de homes e mulleres nas direccións dos departamentos: directores/as de departamento

	homes	mulleres	total	%homes	%mulleres
Ciencias da Saúde	14	4	18	77,8	22,2
Ciencias Experimentais	17	2	19	89,5	10,5
Ciencias Xurídicas e Sociais	13	9	22	59,1	40,9
Ensinanzas Técnicas	10	0	10	100	0
Humanidades	8	6	14	57,1	42,9
Total	62	21	83	74,7	25,3

Táboa 2.33.2 Distribucións de homes e mulleres nas direccións dos departamentos: secretarios/as de departamento

	homes	mulleres	total	%homes	%mulleres
Ciencias da Saúde	7	11	18	38,9	61,1
Ciencias Experimentais	10	9	19	52,6	47,4
Ciencias Xurídicas e Sociais	8	14	22	36,4	63,3
Ensinanzas Técnicas	9	1	10	90	10
Humanidades	8	6	14	57,1	42,9
Total	42	41	83	50,6	49,4

ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN E DESENVOLVEMENTO

Porcentaxe de mulleres entre as persoas que se presentan a un concurso e porcentaxe de mulleres entre as gañadoras de cada praza: PDI e PAS

No caso do persoal docente e investigador temos datos para os concursos celebrados no 2006 para prazas de profesorado contratado. Nas 290 prazas que se sacaron a concurso ese ano presentáronse un 50,20% de candidatos e un 49,6% de candidatas. Unha vez celebrado o concurso saíron elixidas un 55% de homes e un 45% de mulleres. Polo tanto vemos que aínda que as diferenzas non son moi significativas proporcionalmente os homes son seleccionados en maior porcentaxe.

Para o PAS analizamos os procesos selectivos de promoción interna, acceso libre e libre designación correspondentes ao 2006 e 2007 para cubrir prazas de persoal funcionario e persoal laboral.

En canto as prazas de persoal funcionario para cubrir por promoción interna convocáronse 15 prazas. A porcentaxe de mulleres que se presentaron foi do 70%. Entre os que foron seleccionados hai un 84,6% de mulleres e un 15,4% de homes.

Moitos dos procesos selectivos que se convocaron para cubrir prazas de persoal laboral están aínda sen solucionar. Dos solucionados, 5 prazas do grupo III por promoción interna, o 100% dos presentados e seleccionados foron homes. As prazas que aínda non se cubriron corresponden ao Grupo I, II e persoal técnico. Entre os presentados a proporción masculina supera o 70% tanto para a promoción interna como para o acceso libre. Nas cinco prazas convocadas para cubrir polo sistema de libre designación a proporción feminina entre as solicitudes era superior ao 70%. Ate este momento foron cubertas catro desas prazas e o 100% das persoas seleccionadas foron mulleres.

Observacións: no período analizado non houbo moitos concursos para o PAS, e ademais moitos están sen resolver. Polo tanto hai que advertir de datos pouco significativos

Porcentaxe de mulleres entre os membros das comisións dos concursos e dos tribunais nomeados pola universidade

Para o PDI, na gran parte dos tribunais dos concursos de persoal contratado celebrados no 2000 e no 2006 as mulleres son minoría. Así o 36,8% dos tribunais do 2000 e o 42,3% dos tribunais do 2006 as mulleres eran menos do 20% dos compoñentes dos mesmos. A porcentaxe de tribunais paritarios, é dicir, aqueles nos que a porcentaxe de

cada un dos sexos non é inferior a 40% nin superior ao 60%, foi do 29% e 23% para o ano 2000 e 2006 respectivamente. En non máis do 7% dos tribunais as mulleres superan o 60%.

Dos 13 tribunais constituídos no 2006-07 encargados dos procesos selectivos do persoal de administración e servizos algo máis da metade, 53,8%, tiñan unha composición paritaria. En só un 23,1% dos mesmos a presenza feminina era inferior ao 20%.

Existencia dun inventario coa descrición (tarefas, funcións e responsabilidades asignadas) de todos os postos de traballo da organización, cunha denominación neutra e un formato homoxéneo para todos os postos de traballo.

Para o PDI non existe un inventario coa descrición dos postos de traballo. En principio as tarefas que se teñen son docentes e investigadoras. Ademais dos postos de xestión recoñecidos. Os únicos criterios que se están a utilizar na actualidade como cómputo do traballo que se realiza individualmente e no conxunto das áreas é a docencia, medida en créditos e número de alumnos e os cargos de xestión recoñecidos.

Na universidade actual cada vez é maior o traballo dedicado a xestión. O traballo desta natureza que está máis relacionado con aspectos académicos lévase a cabo en moitas ocasión polo persoal docente e investigador. Referímonos á coordinación de distintos programas ou servizos dos centros. É importante que se regulen este tipo de tarefas e que se consideren no cómputo do traballo total do profesorado. A desregulación pode estar levando a que sexan tarefas realizadas polas categorías de profesorado máis baixas e menos estables que en moitas ocasións están ocupadas por mulleres.

Para o conxunto do persoal de administración e servizos non existe este tipo de inventario aínda que dende a xerencia actual se está a traballar neste sentido.

Para o persoal laboral existe dende 2002 un *Manual de funcións*. Este documento ten como obxectivo fundamental a descrición non exhaustiva das funcións dos postos e categorías do persoal laboral. Aínda que o manual prevé unha actualización anual, non se ten realizado ningunha ate o momento. A existencia do manual pode ser valorada positivamente, con todo a linguaxe utilizada na denominación dos perfís non é neutra. Tampouco atopamos neutralidade na descrición das funcións. O formato para cada un dos perfís é homoxéneo, para todos se indica unidade, grupos, encargado, funcións, etc.

Porcentaxe de mulleres e homes entre as persoas que teñen solicitado unha axuda ou participación nun curso e porcentaxe de mulleres entre as que se lle ten concedida a axuda ou participación.

Os cursos de formación para profesorado contan cunha participación feminina moi alta. Nas actividades previstas nas programacións do 2004-2005, 2005-2006 e 2005-2007 participaron un 61,2%, un 58% e un 56% respectivamente. Ademais atopamos as mesmas proporcións de homes e mulleres entre os que solicitaron asistir aos cursos. Estas porcentaxes están moi lonxe da distribución por sexos do PDI co que se pode concluír que as mulleres en maior medida que os homes se forman para a docencia.

Non existen datos por sexo sobre as solicitudes e asistencia aos cursos de formación para persoal de administración e servizos.

ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN E DESENEROLO

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Presenza equilibrada entre os presentados e seleccionados nas prazas de PDI ☺ Participación de profesoras nos cursos de formación e innovación docente 	<ul style="list-style-type: none"> ☹ Presenza minoritaria de mulleres entre as candidatas a postos dos grupos superiores do PAS laboral ☹ Composición non paritaria dos tribunais e comisións de selección do PDI ☹ Inexistencia dunha descrición de tarefas e responsabilidades do persoal docente e investigador e do persoal de administración e servizos ☹ Inexistencia de datos sobre asistencia dos PAS aos cursos de formación

ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN E DESENEROLO - PROPOSTAS DE MELLORA

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promover a presenza de mulleres como candidatas á promoción en todas as categorías do persoal ✓ Establecemento de mecanismos que garantan a presenza feminina en todos os tribunais de selección e en todas as categorías de persoal ✓ Elaboración dun manual coa descrición das tarefas, funcións e responsabilidades de todos os postos de traballo, PDI e PAS, da organización ✓ Garantir a paridade (ou polo menos a presenza de mulleres) en tribunais de Teses de Doutoramento e Teses de Licenciatura, así como en Tribunais Únicos de Terceiro Ciclo

DESCRIPCIÓN INDICADORES:

Ámbito	Acceso, Selección, Promoción e Desenvolvemento	
Descrición	Porcentaxe de mulleres entre as persoas que se presentan a un concurso e porcentaxe de mulleres entre as gañadoras de cada praza: PDI e PAS	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Vicerreitorado de Profesorado e Ordenación Académica Servizo de Planificación de Persoal Docente e Investigador Xerencia Servizo Xestión Persoal	
Datos	Táboa 3.1/Táboa 3.2 (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Non hai indicios dunha peor incorporación para as mulleres. Con todo é necesaria fomentar as candidaturas de mulleres

Ámbito	Acceso, Selección, Promoción e Desenvolvemento	
Descrición	Porcentaxe de mulleres entre os membros das comisións dos concursos e dos tribunais nomeados pola universidade	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Vicerreitorado de Profesorado e Ordenación Académica Servizo de Planificación de Persoal Docente e Investigador Xerencia Servizo Xestión Persoal	
Datos	Táboa 3.1/Táboa 3.2 (Anexo)	
Valoración	Vermello	Valórase negativamente a baixa representatividade das mulleres nas comisión e tribunais para os concursos do PDI

Ámbito	Acceso, Selección, Promoción e Desenvolvemento	
Descrición	Existencia dun inventario coa descrición (tarefas, funcións e responsabilidades asignadas) de todos os postos de traballo da organización, cunha denominación neutra e un formato homoxéneo para todos os postos de traballo.	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Documentación institucional Entrevista coa Xerencia	
Datos		
Valoración	Vermello	Non existe

Ámbito	Acceso, Selección, Promoción e Desenvolvemento	
Descrición	Porcentaxe de mulleres e homes entre as persoas que teñen solicitado unha axuda ou participación nun curso e porcentaxe de mulleres entre as que se lle ten concedida a axuda ou participación.	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Web Programa de Formación e Innovación Docente	

Datos	Táboa 3.3. (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Situación moi favorable no caso do PDI Non hai datos para o PAS

A continuación preséntanse as táboas correspondentes ós datos dos indicadores de este ámbito.

Táboa 3.1. Resume dos procesos selectivos do persoal docente e investigador

Ref. concurso	Nº aspirantes	% mulleres aspirantes	% homes Aspirantes	Aspirante seleccionado/a
0001/05-06	6	83%	17%	
0001/06-07	2	100%	0%	Muller
0002/05-06	2	100%	0%	
0002/06-07	3	33%	67%	Muller
0003/05-06	14	50%	50%	
0004/06-07	1	100%	0%	Muller
0005/05-06	12	33%	67%	
0005/06-07	4	25%	75%	Home
0006/05-06	12	33%	67%	
0006/06-07	4	25%	75%	Muller
0007/05-06	10	50%	50%	
0007/06-07	7	71%	29%	
0008/05-06	7	57%	43%	
0008/06-07	2	0%	100%	Home
0009/05-06	6	17%	83%	
0009/06-07	7	29%	71%	Home
0010/05-06	14	79%	21%	
0010/06-07	4	25%	75%	Home
0011/05-06	4	75%	25%	
0011/06-07	2	100%	0%	Muller
0012/05-06	7	57%	43%	
0012/06-07	6	100%	0%	
0013/05-06	4	50%	50%	
0013/06-07	12	58%	42%	Home
0014/05-06	9	78%	22%	
0014/06-07	4	25%	75%	
0015/05-06	5	40%	60%	
0015/06-07	5	60%	40%	Home
0016/05-06	4	75%	25%	Muller
0016/06-07	3	100%	0%	Muller
0017/05-06	1	0%	100%	Home
0017/06-07	4	100%	0%	Muller
0018/05-06	3	33%	67%	Home
0018/06-07	5	80%	20%	Muller
0019/05-06	4	50%	50%	Muller
0019/06-07	15	73%	27%	Home
0020/05-06	8	63%	38%	Home
0020/06-07	1	0%	100%	Home
0021/05-06	3	67%	33%	Home
0021/06-07	5	60%	40%	Home
0022/05-06	2	50%	50%	Home
0022/06-07	7	86%	14%	Muller
0023/05-06	6	67%	33%	Muller
0023/06-07	9	78%	22%	Muller
0024/05-06	4	50%	50%	Muller
0024/06-07	9	56%	44%	Muller
0025/05-06	4	25%	75%	Muller
0025/06-07	2	50%	50%	Muller

1001/05-06	1	100%	0%	
1001/06-07	3	33%	67%	Home
1002/05-06	1	100%	0%	Muller
1002/06-07	2	100%	0%	Muller
1003/05-06	1	0%	100%	Home
1003/06-07	1	0%	100%	Home
1004/05-06	1	100%	0%	Muller
1004/06-07	3	0%	100%	Home
1005/05-06	1	0%	100%	Home
1005/06-07	1	100%	0%	
1006/05-06	2	50%	50%	Muller
1006/06-07	1	0%	100%	Home
1007/05-06	2	50%	50%	
1007/06-07	2	50%	50%	Home
1008/05-06	2	50%	50%	Home
1008/06-07	1	100%	0%	Muller
1009/05-06	3	0%	100%	Home
1009/06-07	2	100%	0%	Muller
1010/05-06	2	50%	50%	
1010/06-07	2	100%	0%	Muller
1011/05-06	1	100%	0%	Muller
1011/06-07	2	100%	0%	Muller
1012/05-06	1	100%	0%	
1012/06-07	2	100%	0%	Muller
1013/05-06	1	0%	100%	Home
1013/06-07	1	100%	0%	Muller
1014/05-06	2	100%	0%	Muller
1014/06-07	1	0%	100%	Home
1015/05-06	3	100%	0%	Muller
1015/06-07	1	100%	0%	Muller
1016/05-06	2	0%	100%	Home
1016/06-07	1	0%	100%	Home
1017/05-06	1	0%	100%	Home
1017/06-07	1	0%	100%	Home
1018/05-06	1	100%	0%	
1018/06-07	2	0%	100%	Home
1019/05-06	1	0%	100%	Home
1019/06-07	2	0%	100%	Home
1020/05-06	1	0%	100%	Home
1020/06-07	1	100%	0%	Muller
1021/05-06	1	100%	0%	Muller
1021/06-07	5	20%	80%	Muller
1022/05-06	1	100%	0%	Home
1022/06-07	1	0%	100%	Muller
1023/05-06	1	0%	100%	Home
1023/06-07	1	100%	0%	Muller
1024/05-06	2	100%	0%	Muller
1024/06-07	1	0%	100%	Home
1025/05-06	2	50%	50%	Home
1025/06-07	1	0%	100%	Home
1026/05-06	4	50%	50%	Home
1026/06-07	1	100%	0%	Muller

1027/05-06	4	50%	50%	
1027/06-07	1	0%	100%	Home
1028/05-06	4	50%	50%	
1028/06-07	1	0%	100%	Home
1029/05-06	4	50%	50%	
1029/06-07	1	0%	100%	Home
1030/05-06	2	50%	50%	Home
1030/06-07	1	100%	0%	Muller
1031/05-06	2	50%	50%	
1032/05-06	2	50%	50%	Home
1033/05-06	1	0%	100%	Home
1034/05-06	2	0%	100%	Home
1035/05-06	1	0%	100%	Home
1036/05-06	2	50%	50%	Home
1037/05-06	12	50%	50%	
1038/05-06	12	50%	50%	
1039/05-06	12	50%	50%	
1040/05-06	11	55%	45%	
1041/05-06	12	58%	42%	
1042/05-06	12	58%	42%	Home
1043/05-06	12	58%	42%	Home
1044/05-06	3	67%	33%	Muller
1045/05-06	3	67%	33%	Muller
1046/05-06	4	50%	50%	Home
1047/05-06	4	50%	50%	Muller
1048/05-06	4	50%	50%	Muller
1049/05-06	4	50%	50%	Home
1050/05-06	2	50%	50%	
1051/05-06	2	0%	100%	
1052/05-06	2	50%	50%	
1053/05-06	2	0%	100%	
1054/05-06	2	0%	100%	
1055/05-06	2	100%	0%	
1056/05-06	2	100%	0%	
1057/05-06	3	33%	67%	Home
1058/05-06	4	25%	75%	Home
1059/05-06	1	100%	0%	Muller
1060/05-06	1	0%	100%	
1061/05-06	1	100%	0%	Muller
1062/05-06	1	100%	0%	Muller
1063/05-06	1	100%	0%	Muller
1064/05-06	1	100%	0%	Muller
1065/05-06	1	0%	100%	Home
1066/05-06	1	0%	100%	Home
1067/05-06	1	100%	0%	Muller
1068/05-06	1	100%	0%	Muller
1069/05-06	1	0%	100%	Home
1070/05-06	1	100%	0%	Muller
1071/05-06	1	100%	0%	Muller
1072/05-06	1	100%	0%	Muller
1073/05-06	1	100%	0%	Muller
1074/05-06	1	0%	100%	Home

1075/05-06	2	50%	50%	Muller
1076/05-06	1	0%	100%	Home
1077/05-06	1	100%	0%	Muller
1078/05-06	1	100%	0%	Muller
1079/05-06	1	100%	0%	Muller
1080/05-06	1	0%	100%	Muller
1081/05-06	1	0%	100%	Home
1082/05-06	1	100%	0%	Home
1083/05-06	3	100%	0%	Muller
1084/05-06	3	100%	0%	Muller
1085/05-06	3	100%	0%	Muller
1086/05-06	1	100%	0%	Home
1087/05-06	2	50%	50%	Muller
1088/05-06	2	50%	50%	Home
1089/05-06	3	33%	67%	Muller
1090/05-06	2	50%	50%	Home
1091/05-06	1	100%	0%	Muller
1092/05-06	2	100%	0%	Home
1093/05-06	1	100%	0%	Muller
1094/05-06	1	100%	0%	Home
1095/05-06	2	0%	100%	Home
1096/05-06	2	0%	100%	Home
1097/05-06	2	50%	50%	Muller
1098/05-06	1	100%	0%	Home
1099/05-06	1	100%	0%	Home
1100/05-06	2	50%	50%	Home
1101/05-06	1	0%	100%	Home
1102/05-06	1	0%	100%	Home
1103/05-06	1	100%	0%	Muller
1104/05-06	1	100%	0%	Muller
1105/05-06	2	50%	50%	Home
1106/05-06	1	0%	100%	Home
1107/05-06	1	100%	0%	Home
1108/05-06	5	40%	60%	Home
1109/05-06	2	50%	50%	Home
1110/05-06	2	50%	50%	Home
1111/05-06	2	50%	50%	Home
1112/05-06	2	100%	0%	Muller
1113/05-06	2	50%	50%	Muller
1114/05-06	3	0%	100%	Home
1115/05-06	1	0%	100%	Home
1116/05-06	3	33%	67%	Home
1117/05-06	2	0%	100%	Home
2001/05-06	2	50%	50%	
2001/06-07	2	50%	50%	Home
2002/05-06	3	0%	100%	
2002/06-07	1	100%	0%	Muller
2003/05-06	3	0%	100%	Home
2003/06-07	1	100%	0%	Muller
2004/05-06	2	100%	0%	
2004/06-07	1	100%	0%	Muller
2005/05-06	1	0%	100%	Home

2005/06-07	1	0%	100%	
2006/05-06	11	55%	45%	
2006/06-07	1	0%	100%	
2007/05-06	11	55%	45%	
2007/06-07	1	0%	100%	Home
2008/05-06	12	58%	42%	
2008/06-07	1	0%	100%	Home
2009/05-06	1	100%	0%	
2009/06-07	2	0%	100%	Home
2010/05-06	1	100%	0%	Muller
2010/06-07	3	100%	0%	
2011/05-06	1	100%	0%	Muller
2011/06-07	1	0%	100%	
2012/05-06	1	100%	0%	Muller
2012/06-07	4	25%	75%	
2013/05-06	2	100%	0%	Muller
2013/06-07	2	0%	100%	
2014/05-06	1	0%	100%	Home
2014/06-07	11	27%	73%	
2015/05-06	1	0%	100%	Home
2015/06-07	3	33%	67%	
2016/05-06	1	100%	0%	Muller
2016/06-07	7	100%	0%	
2017/05-06	1	100%	0%	Muller
2018/05-06	1	100%	0%	Muller
2019/05-06	1	100%	0%	Muller
2020/05-06	1	100%	0%	Muller
2021/05-06	2	100%	0%	Muller
3001/05-06	4	50%	50%	Muller
3002/05-06	3	0%	100%	Home
3002/06-07	5	0%	100%	Home
3003/05-06	5	60%	40%	
3003/06-07	5	20%	80%	Muller
3004/05-06	11	18%	82%	Muller
3005/05-06	4	0%	100%	
3006/05-06	2	0%	100%	Home
3007/05-06	3	0%	100%	Home
3008/05-06	4	0%	100%	Home
3009/05-06	4	25%	75%	Home
3010/05-06	5	20%	80%	Muller
3011/05-06	4	0%	100%	Home
3012/05-06	3	33%	67%	Home
3013/05-06	3	33%	67%	Muller
3014/05-06	6	0%	100%	Home
3015/05-06	1	0%	100%	Home
3016/05-06	2	0%	100%	Home
3017/05-06	4	25%	75%	Home
3018/05-06	4	100%	0%	
3020/05-06	2	100%	0%	Muller
3022/05-06	3	100%	0%	Muller
4001/05-06	1	0%	100%	Home
4001/06-07	2	0%	100%	Home

4002/05-06	6	50%	50%	Home
4002/06-07	1	0%	100%	Home
4003/05-06	1	0%	100%	Home
4003/06-07	1	100%	0%	Muller
4004/05-06	4	25%	75%	Muller
4005/05-06	5	20%	80%	Home
4006/05-06	6	17%	83%	Home
4007/05-06	1	0%	100%	Home
4008/05-06	4	25%	75%	Home
4010/05-06	2	50%	50%	
4011/05-06	3	0%	100%	Home
4012/05-06	3	0%	100%	Home
4013/05-06	5	80%	20%	Muller
4014/05-06	2	0%	100%	Home
4015/05-06	1	100%	0%	Muller
4016/05-06	1	100%	0%	Muller
4017/05-06	5	60%	40%	Muller
4018/05-06	7	100%	0%	Muller
4019/05-06	1	100%	0%	Muller
4020/05-06	1	0%	100%	Home
4021/05-06	1	100%	0%	Muller
4022/05-06	1	0%	100%	Home
4023/05-06	3	0%	100%	Home
4024/05-06	1	100%	0%	Muller
4025/05-06	2	50%	50%	Muller
4026/05-06	2	0%	100%	
4027/05-06	4	50%	50%	Home
4028/05-06	1	100%	0%	Muller
4029/05-06	5	60%	40%	Home
4030/05-06	4	25%	75%	Home
4031/05-06	1	0%	100%	Home
4032/05-06	4	0%	100%	
4033/05-06	4	50%	50%	Muller
4034/05-06	1	0%	100%	Home

Composición tribunais selección PDI. 2006

Presenza feminina nos Tribunais	Total de tribunais	porcentaxes de tribunais
Menos 20%	130	42,30%
entre 21 e 40%	95	31%
entre 41 e 60%	72	23%
entre 61 e 80%	10	3,20%
máis do 81%		
	307	100%

Táboas 3.2. Resume dos procesos selectivos de promoción interna, acceso libre e libre designación correspondentes ao 2006 e 2007 para cubrir prazas de persoal funcionario e persoal laboral da Universidade de Santiago de Compostela.

Listado de procesos selectivos para cubrir prazas de persoal funcionario

Denominación das prazas	Data publicación DOG/BOE	Número prazas	Solicitudes Promoción/ Libres por sexo	Admitidos Promoción/ Libres por sexo	Aprobados Promoción / Libres por sexo	Data publicación nomeamento DOG:	Nº membros tribunal por sexo
Escala de xestión (promoción interna)	DOG: 11/07/2005	P: 9	P: 39 (H 10, M: 29)	P: 39 (H 10, M: 29)	P: 9 (H: 2, M: 7)	DOG: 16/04/2007	Homes: 3 Mulleres: 4
Escala de facultativos de arquivos e bibliotecas, esp. de bibliotecas (promoción interna)	DOG: 26-01-2006	P: 6	P: 8 (H: 3, M: 2)	P: 8 (H: 3, M: 2)	P: 4 (H: 0, M: 4)	DOG: 13-02-2007	Homes: 3 Mulleres: 4
Escala auxiliar de arquivos, bibliotecas e museos (acceso libre) Grupo C	DOG: 28/08/2007 BOE: (pendente de publicar)	L: 25					Homes: 4 Mulleres: 3
Escala auxiliar (acceso libre) Grupo D	DOG: 28/08/2007 BOE: (pendente de publicar)	L: 30					Homes: 3 Mulleres: 4

Listado de procesos polo sistema de libre designación para provisión de prazas de persoal funcionario

Denominación das prazas	Data publicación DOG	Número prazas	Solicitudes por sexo	Persoas proposta por sexo	Data publicación nomeamento DOG:
Secretaría de dirección da Vicerreitoría de Calidade e Planificación	DOG: 09/03/2007	1	17 (H 5, M: 12)	1 muller	DOG: 24/05/2007
Secretaría de dirección da Vicerreitoría de Cultura	DOG: 09/03/2007	1	17 (H 5, M: 12)	1 muller	DOG: 24/05/2007
Secretaría de dirección da Vicerreitoría de Infraestruturas	DOG: 09/03/2007	1	17 (H 5, M: 12)	1 muller	DOG: 24/05/2007
Secretaría de dirección da Vicerreitoría de Relacións Institucionais	DOG: 09/03/2007	1	17 (H 5, M: 12)	1 muller	DOG: 24/05/2007
Xefe de Área de Calidade e Mellora de Procedementos	DOG: 06/07/2007	1	3 (H:2, M:1)	pendente	DOG:

Listado de procesos selectivos para cubrir prazas de persoal laboral

Denominación da praza	Data de publicación DOG/BOE	Número prazas	Solicitudes Promoción/Libre	Admitidos Promoción/Libre	Aprobados Promoción/Libre	Data resolución contratación	Membros tribunal por sexo
Técnico en instalacións, esp. electricidade, grupo III 3 (promoción interna)	DOG: 02/12/2005	5	P: 4 homes	P: 4 homes	P: 4 homes	07/06/2006	Homes: 4 Mulleres: 2
Técnico en instalacións, esp. calefacción, grupo III 3 (promoción interna)	DOG: 02/12/2005	1	P: 1 home	P: 1 home	P: 1 home	07/06/2006	Homes: 3 Mulleres: 3
Analista informático, grupo I (promoción interna e acceso libre)	DOG: 16/05/2006 BOE: 30/05/2006	P: 3 L: 2	P: 9 (H: 7, M: 2) L: 71 (H:50, M: 21)	P: 9 (H: 7, M: 2) L: 70(H: 50, M: 20)	P: 2 (H: 0, M: 2) L: Pendente	pendente	Homes: 5 Mulleres: 1
Técnico superior de telecomunicacións, grupo I (promoción interna e acceso libre)	DOG: 01/06/2006 BOE: 17/06/2006	P: 2 L: 2	P: 5 (H: 3, M:2) L: 44 (H:37, M: 7)	P: 5 (H: 3, M:2) L: 44 (H:37, M: 7)	P: 0 L: 3 (H:3, M: 0))	pendente	Homes: 3 Mulleres: 3
Médico de empresa, grupo I (promoción interna e acceso libre)	DOG: 17/11/2006 BOE: 06/12/2006	P/L: 1	P: 0 L: 4 (H: 1 ,M: 3)	P: - L: 4 (H: 1, M: 3)	P: - L: 1 (H: 0, M: 1)	pendente	Homes: 5 Mulleres: 1
Técnico superior de normalización, grupo I (promoción interna e acceso libre)	DOG: 15/11/2006 BOE: 06/12/2006	P/L: 1	P: 0 L: 13 (H: 5, M: 8)	P: - L: 13 (H:5, M: 8)	P: - L: 1 (H: 1, M: 0)	pendente	Homes: 4 Mulleres: 2
Enxeñeiro técnico industrial, grupo II	DOG: 04/12/2006 BOE: 26/12/2006	P/L: 1	P: 0 L: 15 (H:10, M: 5)	P: - L: 14 (H: 10, M: 4)	P: - L: 1 (H: 1, M:0)	pendente	Homes: 3 Mulleres: 3
Arquitecto	DOG: 18/05/2007 BOE: 08/06/2007	P/L: 1	P: 1(H: 1) L: 2 (H: 2)	P: 1 (H: 1) L: 2 H: 2)	P: L:	pendente	Homes: 4 Mulleres: 2
Técnico superior de investigación (microscopía)	DOG: 28/08/2007 BOE: (pendente de publicar)	P/L: 1					Homes: 4 Mulleres: 2

Listado de procesos polo sistema de libre designación para provisión de prazas de persoal laboral

Denominación das prazas	Data publicación DOG	Número prazas	Solicitudes por sexo	Persoas proposta por sexo	Data publicación nomeamento DOG:
Responsable de software	30/09/2005	1	1 home	1 home	DOG: 04/01/2006
Responsable de sistemas multimedia	30/09/2005	1	1 home	1 home	DOG: 17/02/2006
Director asociado do CITT	DOG: 28/05/2007	1	1 home	1 home	DOG: 03/08/2007

*P: Promoción
L: Libre
H: Home
M: Muller*

Táboa 3.3. Participación do PDI nos cursos de formación

	Candidatas	Candidatos	Total	% Candidatas	% Candidatos	Matriculadas	Matriculados	Total	% Matriculadas	% Matriculados
2004-2005	1544	986	2530	61,0	39,0	1368	867	2235	61,2	38,8
2005-2006	1753	1275	3028	57,9	42,1	1748	1267	3015	58,0	42,0
2006-2007	1840	1303	3143	58,5	41,5	1316	1036	2352	56,0	44,0

CONDICIÓN S LABORAIS E RETRIBUCIÓN S

Distribución de mulleres e homes por tipo de contrato: PAS e PDI

PDI

Sobre o tipo de contrato do PDI o primeiro que hai que subliñar é que non existen diferenzas cando atendemos á duración temporal do contrato: tempo indefinido ou duración determinada. Case o 70% do profesorado da USC teñen un contrato a tempo indefinido.

O profesorado da USC rompe coa tendencia común ao mercado de traballo que apunta a que os contratos a tempo parcial son maioritariamente femininos. Así na universidade de Santiago se atendemos ao tipo de contrato segundo a duración da xornada laboral: tempo completo e tempo parcial, o 85,9% das profesoras teñen dedicación laboral á universidade a tempo completo. Entre os profesores a porcentaxe de persoas a tempo completo é de 76,9%. O maior peso dos homes no tempo parcial pode deberse a característica principal deste tipo de contratos na universidade que normalmente son ocupados por persoas que teñen outra profesión fora da mesma.

PAS

O 29,6% das mulleres e o 24,9% dos homes do persoal de administración e servizos teñen un contrato con unha duración determinada. Se atendemos aos que teñen un contrato indefinido as diferenzas a atopamos máis no tipo de relación coa administración: mentres que o 48,8% das mulleres con contrato indefinido son funcionarias o 45,4% dos homes son persoal laboral fixo.

Non hai datos sobre o persoal de administración e servizos a tempo completo e a tempo parcial

Criteria s utilizados na asignación de horarios ás persoas. Flexibilidade de horarios e de xornada por parte do traballador ou da traballadora.

O Consello de Goberno do 11 de outubro de 2007 aprobou unha *PROPOSTA PARA O RECOÑECEMENTO DA ACTIVIDADE INVESTIGADORA NA DEDICACIÓN DO PROFESORADO UNIVERSITARIO NA USC*. Neste documento estímase unha xornada anual do profesorado en 1580 horas, cunha dedicación á docencia presencial entre un mínimo de 120 horas a un máximo de 240. Así mesmo, o documento da conta doutro tipo de actividades ordinarias do PDI entre as que se atopan tarefas investigadoras, innovación educativa e actividades docentes extraordinarias e

xestión institucional. Atendendo a estas actividades o documento establece de maneira orientativa a distribución da xornada da maneira seguinte: un encargo docente presencial de 240 h. permite dedicar arredor do 30% da xornada a outras funcións; noutro extremo o encargo docente mínimo, 120 h. supón unha dedicación aproximada á docencia algo superior ao 30% da xornada laboral. Neste contexto a flexibilidade de horario para o profesorado depende do encargo presencial docente que teña atribuído cada membro do PDI xa que, excepto durante as horas de clase, pode organizar o tempo segundo as necesidades do seu traballo.

A asignación de horarios de docencia é competencia dos centros que o fan seguindo distintos criterios. Non existe ningún documento, normativa ou directiva xeral da USC que rexa os criterios de asignación. O único criterio refírese a elección de materias no plan de ordenación docente, aspecto vinculado indirectamente cos horarios. Neste caso para a elección rexe o criterio de xerarquía e antigüidade.

Dunha enquisa feita ás facultades e centros da USC despréndese que 18 dos 25 centros da USC teñen establecido algún criterio á hora de asignación de horarios ás materias. Entre eles están: 1. Tipo de materia, as troncais e obrigatorias se lles reserva en xeral as horas centrais. 2. materias en días consecutivos e días mínimos de docencia por profesor. 3. Compatibilidade horaria dos profesores 4. xerarquía e antigüidade.

Ningunha facultade está a aplicar criterios xerais de conciliación da vida persoal e laboral. Só nunha facultade se refiren a " causas persoais obxectivas sempre que non vaian en prexuízo dos estudantes". Este centro está dirixido por unha muller.

Aínda que non existen datos, é importante comentar a utilización do criterio da categoría e a antigüidade polas consecuencias de discriminación indirecta que pode implicar. É moi probable que as persoas que leven menos tempo na universidade, e polo tanto teñan menos antigüidade, sexan aquelas que se atopan nas idades, entre 30 e 45 anos, que en maior medida se dedican ao coidado dos fillos, sobre todo os menores de tres anos, e polo tanto necesiten maior flexibilidade e mellores horarios de docencia para a conciliación.

O persoal de administración e servizos ten unha dedicación de 35 horas semanais de traballo efectivo. A xornada ordinaria efectúase, en termos xerais, de luns a venres, de forma continuada, en quendas de mañá ou de tarde. O horario establecido é de 8 a 15 horas no primeiro caso e de 15 a 22 horas no segundo. A dedicación redúcese a 25 horas semanais nos meses de

verán. Así mesmo en determinados casos o persoal de administración e servizos pode adoptar a xornada reducida.

Na normativa xeral non se contempla a flexibilidade horaria.

Crterios utilizados na solicitude de mobilidade ou ano sabático ou traslados

O baremo de méritos para o **concurso de traslados do persoal de administración e servizos** pode considerarse neutro. Non se establece ningunha acción positiva.

A USC dispón de dous tipos de axudas á mobilidade para persoal docente e investigador: as **axudas para viaxes de investigación** e as **axudas para estadias en centros de investigación**. A normativa que se está a aplicar utiliza uns criterios que deben cumprir os aspirantes que son neutros. A avaliación e selección lévase a cabo por parte dunha Comisión de Investigación Delegada do Consello de Goberno que arbitra os mecanismos e os criterios de selección. Os resultados das distintas convocatorias parecen indicar a neutralidade destes criterios e a inexistencia de diferenzas entre candidatos e candidatas. Dende o ano 2000 nos dous tipos de convocatorias a porcentaxe de homes e mulleres que solicitan as axudas é similar. Entre os seleccionados, nos dous tipos de convocatoria tamén atopamos proporcións moi similares para homes e mulleres.

A normativa de concesión de licencias de **ano sabático** inclúe como criterio mínimo para a solicitude 6 anos de docencia na USC. Ademais establece catro criterios de preferencia. Un deles refírese a non ter gozado de doce meses de permiso nos últimos cinco anos. Na medida en que os permisos por maternidade/paternidade entren neste cómputo, este aspecto indirectamente pode estar afectando ás mulleres que son as que maioritariamente utilizan este permiso. Con todo os datos para os últimos 3 anos reflicten bastante igualdade na concesión dos anos sabáticos: das 63 persoas que gozaron dun ano sabático o 44,4% eran mulleres.

Actividades de xestión non recoñecidas

Cada vez son máis as actividades de xestión nos centros que implican a participación do profesorado. Moitas delas, a pesar de necesitar unha dedicación substantiva en horas de traballo, non están aínda recoñecidas nin a través da remuneración nin a través do cómputo no POD. Neste sentido a maioría destas actividades descansa no voluntarismo do profesorado.

Se atendemos a presenza de homes e mulleres na **Coordinación do Programa Erasmus** vemos que as proporcións por sexos aseméllanse ás porcentaxes no total de profesorado e en todas as categorías. Polo tanto non podemos concluír neste sentido que as mulleres se dediquen en maior medida que os homes a estas actividades de xestión non remuneradas. Así mesmo poderíamos atoparnos no caso dunha discriminación indirecta se o persoal que asumise esas tarefas fora os que ocupan as categorías xerarquicamente máis baixas onde en moitos casos as mulleres presentan unha presenza maior. Á luz dos datos tampouco atopamos esta situación na USC. A maioría da coordinación do programa Erasmus, o 79 %, está en mans de profesorado funcionario.

A **Coordinación do Programa de Desenvolvemento Sostible** implica moito menos profesorado que outros programas. A distribución de homes e mulleres entre os responsables deste programa é equilibrada, presentando as mulleres unha porcentaxe superior á que presentan na totalidade do profesorado. Con todo, case o 61% destes coordinadores son membros ao mesmo tempo do equipo de dirección do centro e polo tanto esta tarefa pode contemplarse como xestión recoñecida.

Distribución de mulleres e homes por categorías e niveis retributivos. Porcentaxe de mulleres en cada categoría e nivel retributivo

Non hai datos. Unha análise das táboas de retribucións pode botar algo de luz sobre onde poden estar a producirse diferenzas por sexo.

Con respecto ao PDI para unha boa análise debemos atender as retribucións complementarias por cargo de confianza. Non existen datos sobre a distribución de homes e mulleres nestes cargos nin que retribución teñen asignada.

Así mesmo unha análise significativa debería levarnos a un exame doutro tipo de complementos: os que recentemente ten establecidos a Xunta de Galicia e os sexenios de investigación.

Segundo a táboa de retribucións para os PAS laboral do ano 2007, debemos atender á distribución de mulleres e homes nos postos singularizados que teñen asignado un plus. Así mesmo haberá que estar atento aos datos referidos a xornada: o tipo de xornada ten asignado un plus maior para a xornada partida e xornada irregular.

Con respecto ao PAS funcionario é importante atender a distribución de homes e mulleres nos niveis retributivos máis altos.

Retribución media anual das mulleres e dos homes desagregados por categoría profesional e por colectivo

Non hai Datos

CONDICIÓNS LABORAIS E RETRIBUCIÓNS

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Homes e mulleres do PDI dispoñen por igual de contratos indefinidos e a tempo completo ☺ Os homes e as mulleres do PDI presentan bastante estabilidade laboral ☺ Non parece que exista trato distinto entre homes e mulleres á hora de utilizar as posibilidades de mobilidade que ofrece a institución ☺ Non se está a producir ningún tipo de situación desigual nas tarefas de xestión non recoñecidas 	<ul style="list-style-type: none"> ☹ A non existencia de criterios de flexibilidade da xornada laboral e criterios que teñan en conta as necesidades de conciliación na asignación de horarios tanto no persoal de administración e servizos como no PDI

CONDICIÓNS LABORAIS E RETRIBUCIÓNS - PROPOSTAS DE MELLORA

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de estatísticas sistemáticas e periódicas cá variable sexo relativas ás retribucións do persoal da USC ✓ Establecer criterios de asignación de horarios que contemplan a compatibilidade con responsabilidades familiares e persoais

DESCRIPCIÓN INDICADORES:

Ámbito	Condicións Laborais	
Descrición	Distribución de mulleres e homes por tipo de contrato: PAS e PDI	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo Xestión Persoal Vicerreitorado Calidade e Planificación	
Datos	táboa 4.1/4.2/4.3	
Valoración	Verde	Situación moi favorable

Ámbito	Condicións Laborais	
Descrición	Criterios utilizados na asignación de horarios ás persoas. Flexibilidade de horarios e de xornada por parte do traballador ou da traballadora.	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Documentación e normativa xeral e institucional Cuestionario a direccións de centros Entrevista con Xerencia	
Datos		
Valoración	Vermello	Para a asignación dos horarios non se considera criterios de conciliación. Tampouco se considera a flexibilidade horaria

Ámbito	Condicións Laborais	
Descrición	Criterios utilizados na solicitude de mobilidade ou ano sabático ou traslados	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo e cuantitativo	
Fonte de información	Documentación institucional Oficina de Investigación e Tecnoloxía	
Datos	Táboa 4.6	
Valoración	Verde	Criterios neutros Presenza equilibrada de mulleres e homes entre as concesións de ano sabático

Ámbito	Condicións Laborais	
Descrición	Actividades de xestión non recoñecidas	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Vicerreitorado Calidade e Planificación Oficina de Relacións Exteriores	
Datos	Táboas 4.7/ 4.8.	
Valoración	Verde	Non se perciben nin discriminacións directas nin indirectas

Ámbito	Retribucións	
Descrición	Distribución de mulleres e homes por categorías e niveis retributivos. Porcentaxe de mulleres en cada categoría e nivel retributivo	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo de Xestión de Persoal Táboas de retribucións 2007	
Datos		
Valoración	Vermello	Non existen datos

Ámbito	Retribucións	
Descrición	Retribución media anual das mulleres e dos homes desagregados por categoría profesional e por colectivo	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información		
Datos		
Valoración	Vermello	Non existen datos

A continuación, preséntanse as táboas cos datos correspondentes a estes indicadores

Táboa 4.1. Distribución de homes e mulleres entre o persoal docente e investigador por contrato segundo tipo de dedicación

	Total	Homes	Mulleres
Tempo completo	1726	1042	684
%	80,20%	76,9	85,9
Tempo parcial (6 horas)	178	133	45
%	8,30%	9,8	5,6
Tempo parcial (3 horas)	247	180	67
%	11,40%	13,3	8,40%
Total	2151	1355	796
	100%	100%	100%

Táboa 4.2. Distribución de homes e mulleres entre o persoal docente e investigador por contrato segundo tipo de duración do mesmo

	Total	Homes	Mulleres
Contrato tempo indefinido*	1462	914	548
%	68%	67,40%	68,90%
Contrato duración determinada	689	441	248
%	32%	32,60%	31,10%
Total	2151	1355	796

**Incluídos corpos docentes universitarios/contratados doutores*

Táboa 4.3. Distribución de homes e mulleres entre o persoal de administración e servizos por contrato segundo tipo de dedicación

	Total	Homes	Mulleres
Funcionario	470	151	319
%	40,4	29,7	48,8
Laboral fixo	372	231	141
%	32,1	45,4	21,6
Laboral eventual	320	127	193
%	27,5	24,9	29,6
Total	1162	509	653

Táboa 4.6 Distribución de mulleres e homes entre os que solicitan e acceden a unha axuda para unha viaxe de investigación

	Solicitadas			Concedidas		
	Homes	Mulleres	Total solicitadas	Homes	Mulleres	Total concedidas
2000	452 51,2%	430 48,8%	882 100%	407 53,2%	358 46,8%	765 100%
2001	389 52,9%	374 47,1%	763 100%	319 50,6%	311 49,4%	630 100%
2002	313 50,7%	304 49,3%	617 100%	292 51%	281 49 %	573 100%
2003	341 51,1	326 48,9	667 100%	289 51,3%	274 48,7	563 100%
2004	382 52,4%	347 47,6%	729 100%	322 51,7%	301 48,3%	623 100%
2005	383 52,8%	342 47,2%	725 100%	353 52,2%	323 47,8%	676 100%
2006	348 50,4%	342 49,6%	690 100%	320 50,2%	317 49,8%	637 100%

Táboa 4.7 Distribución de homes e mulleres na coordinación do programa Erasmus

	Homes	Mulleres	Total	% Homes	% Mulleres
Catedrático/a universitario	41	8	49	83,7	16,3
Catedrático/a de escola	2	0	2	100,0	0,0
Titular de universidade	71	46	117	60,7	39,3
Titular de escola	5	1	6	83,3	16,7
Asociado/a	6	6	12	50,0	50,0
Axudante	2	3	5	40,0	60,0
Profesor contratado/a doutor	5	7	12	41,7	58,3
Contratado/a interino substitución	2	6	8	25,0	75,0
Outros	5	4	9	55,6	44,4
Total	139	81	220	63,2	36,8

Táboa 4.8. Distribución de homes e mulleres na coordinación do programa de desenvolvemento sostible

	Homes	Mulleres	Total	% Homes	% Mulleres
Catedrático de escola universitaria	1	0	1	100,0	0,0
Titular de universidade	8	4	12	66,7	33,3
Titular de escola universitaria	2	1	3	66,7	33,3
Asociado/a	0	2	2	0,0	100,0
Axudante	0	2	2	0,0	100,0
Profesor/a contratado/a doutor	1	0	1	100,0	0,0
Contratado/a interino/a sustitución	1	1	2	50,0	50,0
Non consta	1	4	5	20,0	80,0
Total	14	14	28	50,0	50,0
Coordinadores pertencentes ao equipo de dirección do centro					
	Homes	Mulleres	Total	% Homes	% Mulleres
Total	8	9	17	47,1	52,9

ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS E PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Existencia dunha persoa, dun comité, e dunha comisión responsable para previr, detectar ou actuar fronte os casos de acoso

O Consello de Goberno aprobou o 20 de decembro de 2004 un *PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E RESOLUCIÓN DE PROCESOS DE ACOSO PSICOLÓXICO NAS RELACIÓNS LABORAIS*. Nel establécense os mecanismos que permiten implantar sistemas de prevención e solución de procesos de acoso psicolóxico. Estes procesos inclúen conflitos interpersoais e situacións relacionadas con factores de risco psicosocial ou *mobbing*. Non inclúe polo tanto de forma explícita situacións nas que se producen actitudes sexistas ou trato discriminatorio.

No protocolo créase o órgano encargado de establecer as medidas de corrección e as recomendacións de prevención dos procesos de acoso psicolóxico que se someten a avaliación: a Comisión de Resolución de Conflitos. Esta comisión está formada por sete membros designados polo Consello de Goberno a proposta do reitor. Na actualidade está composta por 5 profesores pertencentes a cada unha das grandes áreas e dous representantes dos PAS, un do campus de Lugo e outro do campus de Santiago. A proporción de mulleres na comisión é do 43%. Correspóndelle a CRC investigar as situacións de conflitos derivadas de posibles situacións de acoso psicolóxico no traballo e emitir propostas de resolución rematadas as investigacións dos conflitos. Para levar á práctica estas responsabilidades pode pedir asesoramentos ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais.

Ademais da Comisión, institucionalmente existe dende o ano 1996 o Valedor da Comunidade Universitaria que é o órgano designado para defender e garantir os dereitos dos membros da Comunidade Universitaria.

Existencia de medidas de sensibilización para evitar acosos, actitudes sexistas e trato discriminatorio

O *PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E RESOLUCIÓN DE PROCESOS DE ACOSO PSICOLÓXICO NAS RELACIÓNS LABORAIS* establece accións relacionadas directamente coa sensibilización:

a) *Informar e Formar* ao persoal que integra a comunidade universitaria sobre as consecuencias e implicacións dos riscos de carácter psicosocial, e en concreto sobre os procesos de acoso psicolóxico

b) *Mentalizar e Educar* aos membros da USC en relación á adopción de patróns morais de comportamento que aseguren a solidariedade, a unidade, a integridade e a dignidade persoal.

Con todo, este protocolo apenas ten sido difundido na comunidade universitaria.

Non existen campañas de sensibilización para evitar acosos de calquera tipo. Os responsables de distintos servizos teñen manifestado nas entrevistas realizadas a necesidade deste tipo de campañas. Así mesmo subliñan a necesidade de campañas que dean a coñecer os mecanismos establecidos para denunciar problemáticas deste tipo.

Existencia dun mecanismo para presentar e resolver queixas e denuncias por acosos, actitudes sexistas e trato discriminatorio

O *PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E RESOLUCIÓN DE PROCESOS DE ACOSO PSICOLÓXICO NAS RELACIÓNS LABORAIS* establece que é o Servizo de Prevención de Riscos Laborais o encargado de trasladar a CRC as posibles situacións de acoso. A detección destas situacións pode apareceren distintos casos: a) despois da práctica dunha avaliación de risco dun servizo que poña de manifesto un acoso psicolóxico, b) pola recepción dun comunicado de risco ou denuncia expresa do persoal, ou c) con motivo da comunicación do Servizo de Vixilancia da Saúde.

O Servizo de Prevención de Riscos Laborais e a xerencia teñen aprobado un *Procedemento de Comunicación de Riscos*. Aquí establécense claramente cales son os mecanismos para comunicar situacións de risco laboral de todo tipo. Non se incorpora explicitamente nin o acoso psicolóxico, nin tratos discriminatorios e actitudes sexistas

O Servizo de Vixilancia Saúde está poñendo en marcha un test de acoso.

O Valedor da Comunidade Universitaria establece un sistema de presentación de *queixas* demasiado sinxelo e xeral para o trato de moitas das problemáticas que teñen que ver con actitudes sexistas ou trato discriminatorio.

Así mesmo dende o Servizo de Vixilancia da Saúde e o Servizo de Prevención de Riscos Laborais apuntaron ás direccións dos centros como outro dos lugares onde se acode no momento de presentar queixas ou dar a coñecer este tipo de situacións.

Vemos polo tanto que existen distintos mecanismos aínda que non está establecida unha única vía que sexa directa e suficientemente coñecida á que poder dirixirse.

Número de queixas e denuncias recibidas anualmente por sexo. Proporción do número de sancións respecto ao número de queixas desagregado por sexos

Como se vía máis arriba son distintos os mecanismos que pode estar a utilizar a comunidade universitaria para presentar queixas ou denuncias de acosos ou discriminación sexista.

Con respecto ás queixas presentadas ante o Valedor da comunidade universitaria, examinamos os 6 Informes ao Claustro universitario presentados entre o ano 1999 e o 2007. Nestes informes non se dá conta de ningunha queixa relacionada con situacións de acosos ou discriminación por sexo.

A través dun cuestionario dirixímonos ás direccións dos centros para solicitar información xenérica sobre casos de queixas ou denuncias que tiñan coñecemento nos últimos catro anos. Só dous decanatos informan da presentación de queixas. Son tres queixas relacionadas con trato discriminatorio de profesorado a alumnas. Con todo, é probable que a sensibilidade destes temas fíxese que a maioría das direccións optasen pola non resposta.

Dende a Asesoría Xurídica non teñen nunca representado a USC nos tribunais ordinarios nun proceso deste tipo. Teñen coñecemento dun caso que pasou polos tribunais ordinarios en que estaban implicadas persoas da comunidade universitaria.

Percepción dunha maior dificultade para ser promovidas, propostas para un cargo ou para o recoñecemento público polo feito de ser muller e percepción de trato discriminatorio nas relacións persoais

Para dispoñer desta información é necesario pasar unha enquisa a toda a comunidade universitaria ou a unha mostra que sexa representativa. Está previsto que o Servizo de Riscos laborais poña en marcha unha enquisa⁶ relacionada con riscos psicosociais que seguro será de gran utilidade para a valoración da percepción destas situación por parte de homes e mulleres.

⁶ COPSOQGal21 adaptación á lingua galega do ISTAS21 COPSOQ

ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS E PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>☺ <i>Existencia do PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E RESOLUCIÓN DE PROCESOS DE ACOSO PSICOLÓXICO NAS RELACIÓNS LABORAIS.</i></p>	<p>☹ Descoñecemento por parte da Comunidade Universitaria dos mecanismos existentes para a presentación e resolución deste tipo de queixas e denuncias.</p> <p>☹ Falta de campañas de sensibilización para evitar acosos, actitudes sexistas e trato discriminatorio.</p>

ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS E PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN- PROPOSTAS DE MELLORA

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dar a coñecer o protocolo e os mecanismos para a prevención e resolución de situacións de acosos ou discriminatorias ✓ Establecer unha vía clara á que dirixise en caso de estar ante unha situación deste tipo ✓ Campañas de sensibilización para evitar acosos e actitudes sexistas ✓ Campañas de difusión de criterios concretos para coñecer e identificar acosos de calquera tipo ✓ Enquisa á comunidade universitaria sobre a percepción da igualdade

DESCRIPCIÓN INDICADORES:

Ámbito	Acoso, Actitudes Sexistas e Percepción de discriminación	
Descrición	Existencia dunha persoa dun comité, e dunha comisión responsable para previr, detectar ou actuar fronte os casos de acoso	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Servizo de Prevención de Riscos Laborais Documentación institucional	
Datos		
Valoración	Verde	Se valora moi positivamente a existencia

Ámbito	Acoso, Actitudes Sexistas e Percepción de discriminación	
Descrición	Existencia de medidas de sensibilización para evitar acosos, actitudes sexistas e trato discriminatorio	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Servizo de Prevención de Riscos Laborais	
Datos		
Valoración	Vermello	Non se teñen realizado campañas

Ámbito	Acoso, Actitudes Sexistas e Percepción de discriminación	
Descrición	Existencia dun mecanismo para presentar e resolver queixas e denuncias por acosos, actitudes sexistas e trato discriminatorio	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	cualitativo	
Fonte de información	Servizo de Prevencións de Riscos Laborais Documentación institucional Web USC	
Datos		
Valoración	Ámbar	Existen distintos mecanismos pero son pouco coñecidos

Ámbito	Acoso, Actitudes Sexistas e Percepción de discriminación	
---------------	---	--

Descrición	Número de queixas e denuncias recibidas anualmente por sexo	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Dirección de centros Valedor da Comunidade Universitaria: Informes ó Claustro Universitario (1999-2000, 2000-2001, 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005/2005-2006) Asesoría Xurídica	
Datos		
Valoración	Ámbar	Recíbense moi poucas queixas, con todo a problemática da que se está tratando e a inexistencia dun mecanismo único pode estar escondendo unha realidade distinta

Ámbito	Acoso, Actitudes Sexistas e Percepción de discriminación	
Descrición	Percepción dunha maior dificultade para ser promovidas, propostas para un cargo ou para o recoñecemento público polo feito de ser muller e percepción de trato discriminatorio nas relacións persoais	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Servizo Prevención Riscos Laborais Web USC	
Datos		
Valoración	Vermello	Non hai datos. Necesidade de afondar no coñecementos deste tipo de percepcións e situacións

CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

Existencia de melloras na normativa básica aplicable en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral e accións da organización para a conciliación

Tanto para o PDI como para o PAS estanse a aplicar os últimos cambios que se teñen establecido na normativa estatal e autonómica (Lei 7/2004, lei 2/2007 e LO 3/2007) relativos á conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

En canto a flexibilidade horaria establecida na normativa e no Plan Concilia estase a aplicar en algúns servizos pero non en todos.

A USC non ten ningún tipo de acción que supere as establecidas nas normas estatais e autonómicas. Nin os convenios colectivos, nin a normativa propia establecen medidas que amplíen as posibilidades de conciliación.

A USC no Campus de Santiago dispón unha Escola Infantil creada no ano 1978 por iniciativa dun grupo de pais e nais da Universidade de Santiago de Compostela. A Escola Infantil Breogán atende aos fillos do persoal da Universidade de Santiago de Compostela e os dos seus alumnos durante todo o ano a excepción do mes de agosto. O servizo de comedor funciona durante o mesmo período de tempo que a Escola.

A Escola inicia as actividades desde as 08:00 h. ata as 19:30 h. de luns a venres. Durante o mes de xullo o horario e de mañá, de 8:00 h. a 14:00 h. Así mesmo, no período de vacacións de Nadal e Semana Santa, e sempre que o número de nenos sexa inferior a 30, o horario é de 08:00 h. a 15:00 h.

No pasado curso 2006-07 a Escola Infantil Breogán atendeu un total de 84 nenos/as de 0 a 3 anos. A súa distribución, segundo o sexo e a idade se recolle na seguinte táboa nº 1.

Táboa nº 1: Distribución dos usuarios da Escola segundo sexo e idade.

Ano nacemento	Nenos	Nenas	Total
2003	0	6	6
2004	17	22	39
2005	17	18	35
2006	7	1	8
Total	41	47	88

Respecto ao servizo de comedor, o número de usuarios é no presente curso de 47. Segundo a idade distribúense tal como recolle a seguinte táboa nº2.

Táboa nº 2: Distribución das prazas de comedor segundo a idade.

Ano nacemento	Prazas comedor
2003	2
2004	24
2005	17
Total	43

Salvo no caso da Aula Nido a Escola cobre a totalidade das solicitudes. No caso dos nenos de menos dun ano a escola so cobre o 47% das solicitudes.

Horarios de clases e reunións que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral

A través das actas e sen ánimo de ser exhaustivos analizáronse os horarios dos Consellos de Goberno e o Claustro Universitario. Así mesmo, solicitouse aos centros información sobre os horarios das reunións dos mesmos.

Tendo en conta este datos o primeiro balance que se pode facer é negativo xa que na maioría dos casos os horarios das reunións son imprecisos e implican unha gran dispoñibilidade de tempo.

Con respecto ás reunións do Consello de Goberno nos últimos 5 anos as horas da convocatoria foron case sempre entre as 10:00 e 10:30. Dos 39 Consellos analizados so un 28% remataron antes de comer. O 61% remataron despois das 18:00 horas. A súa duración media foi de sete horas. Nótase, sen embargo, unha tendencia á redución da duración das reunións, sobre todo no último ano. Ademais valórase moi positivamente a iniciativa da Secretaría Xeral que nas últimas convocatorias establece a hora de finalización das reunións.

Dos trece Claustros universitarios analizados, todos menos un comezaron as 10:30. A mesma proporción comezaron e remataron o mesmo día. A maioría dos Claustros, case o 70%, celebráronse en unha única sesión de mañá. Nestes casos a hora de remate foi case sempre entre

as 15:00 e as 15:30. Houbo catro claustros que remataron despois das 18:00. Nas convocatorias non se especifica a hora de finalización da reunión.

En canto aos centros analizamos os horarios establecidos para as reunións das Xuntas de facultade e de centro así como os horarios de docencia.

De media os centros celebraron 4,5 Xuntas de facultade no último ano. A maioría deles, 15, teñen un horario máis ou menos establecido para as mesmas. Once establecen so as horas de inicio da reunión pero non os días. Só catro centros teñen establecido os días de reunión a hora de inicio e a hora de remate. Tres deses centros están dirixidos por mulleres e nos catro a equipa de dirección está constituído por máis dun 75% de mulleres.

O 60 % dos centros da USC teñen clases despois das 20:00 horas. Ningún centro ten horario só de quenda de mañá. Só unha facultade remata as súas clases antes das 18:00.

Axilidade na substitución por permiso de maternidade/paternidade

A axilidade da substitución por permiso do persoal docente e investigador ven determinado polos procedementos establecidos para a provisión de prazas de persoal contratado. Así dende a convocatoria ate a firma do contrato a variabilidade vai de tres meses e medio, no caso do procedemento ordinario; mes e medio, no caso do procedemento de urxencia; e provisión inmediata se existe lista de agarda.

Dende a vicerreitoría recoméndase aos departamentos que se faga a petición da praza con anterioridade á petición do permiso por maternidade efectiva, de maneira que permita coñecer os meses en que esta será solicitada e se reduzan así os prazos.

Con todo na USC non se están a cubrir con persoal contratado para o efecto todas os permisos por maternidade. Dos 113 permisos por maternidade e paternidade solicitados nos últimos 3 anos substituíronse cun contrato o 34,5%. Só se contrata persoal para substituír baixas en áreas deficitarias de profesorado, e ademais non en todas.

Con estas condicións a situación que se crea está lonxe de acadar a facilidade e axilidade que atopamos noutros contextos. Por unha banda, a non ser que existan listas de agarda, a substitución efectiva pode chegar ben avanzado o período de permiso. Así mesmo a non contratación de persoal para a provisión deste tipo de baixas implica en case todos os casos e sempre dentro das súas obrigas docentes unha carga a maiores de docencia para o resto dos

compañeiros. Estas circunstancias poden chegar a situar á persoa que solicita a baixa nunha situación incómoda. Outra situación a que pode estar levando a non contratación de persoal é aquela onde a persoa que solicita a baixa teña que impartir toda a docencia atribuída antes da baixa unha vez que se incorpora.

No caso do persoal de administración e servizos, a existencia de listas de agarda facilita e axiliza a substitución por baixa por maternidade e paternidade. Ademais este tipo de baixas se cubre case na súa totalidade.

Proporción de mulleres e de homes que solicitan permiso por maternidade/paternidade

Dos permisos por maternidade e paternidade que se solicitaron dende o ano 2003 polo persoal da USC, PDI e PAS, máis do 90 % foron solicitadas por mulleres.

Proporción de mulleres e homes que solicitan excedencia despois dun nacemento ou por persoas dependentes

Non hai datos

CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>☺ Valórase positivamente a existencia dunha escola infantil para a comunidade universitaria.</p>	<p>☹ A USC non posúe medidas de conciliación que vaian máis aló da lexislación vixente</p> <p>☹ Os horarios existentes non facilitan a conciliación.</p> <p>☹ Os permisos por paternidade e maternidade son utilizadas case en exclusividade polas mulleres</p>

CONCILIACIÓN VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL- PROPOSTAS DE MELLORA

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer medidas por encima da normativa mínima aplicable para mellorar a conciliación da vida persoal, laboral e familiar ✓ Substitución automática das baixas por maternidade con persoas contratadas para estes casos e outras posíbeis baixas ✓ Análise da viabilidade de redución do horario de clases nos centros ✓ Evitar a formación e as reunións en horarios non laborais ✓ Promoción da solicitude de permisos por razóns familiares entre os homes ✓ Facilitade e posibilidade real para permisos por razóns familiares sobre todo entre o profesorado que normalmente se sente responsable último da docencia e xestión ao seu cargo
--

DESCRIPCIÓN INDICADORES:

Ámbito	Conciliación vida persoal, familiar e laboral	
Descrición	Existencia de melloras na normativa básica aplicable en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral e accións da organización para a conciliación	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Xerencia Documentación institucional Vicerreitorado de Comunidade Universitaria e Compromiso Social	
Datos		
Valoración	Ámbar	Aplicase algo da normativa pero non completamente

Ámbito	Conciliación vida persoal, familiar e laboral	
Descrición	Horarios de reunións que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral	
Básico/complementario	Básico	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Secretaría xeral Web USC Direccións de centros	
Datos		
Valoración	Vermello	Os horarios non permiten a conciliación. Dificultades recoñecidas para aplicar medidas como as incorporadas no <i>Plan Concilia</i>

Ámbito	Conciliación vida persoal, familiar e laboral	
Descrición	Axilidade na substitución por baixa	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Entrevista Xerencia Entrevista Vicerreitora de profesorado e organización académica	
Datos	Táboa 6.1	
Valoración	Vermello	Sistema pouco áxil En moitos casos non se cobren as baixas

Ámbito	Conciliación vida persoal, familiar e laboral	
Descrición	Proporción de mulleres e de homes que solicitan o permiso por maternidade/paternidade	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo de Xestión de Persoal	
Datos	Táboa 6.2	
Valoración	Vermello	Porcentaxe mínima de homes que fan uso deste permiso

Ámbito	Conciliación vida persoal, familiar e laboral	
Descrición	Proporción de mulleres e homes que solicitan excedencia despois dun nacemento ou por persoas dependentes	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo de Xestión de Persoal	
Datos		
Valoración	Vermello	Non existen datos

Táboas cos datos:

Táboa 6.1. Número de permisos paternidade/maternidade do PDI substituídos por un contrato nos últimos tres anos

	Total permisos por maternidade	Nº permisos substituídos por un contrato	% substituídos
Mulleres	100	38	38%
Homes	13	1	8%
Total	113	39	34,50%

Táboa 6.2. Permisos por maternidade e paternidade na USC

	ANO	HOMES	MULLERES
PAS	2007	4	20
	2006		22
	2005		20
	2004	1	23
	2003	2	26
	Total	7	111
	%	6%	94%
		ANO	HOMES
PDI	2007	6	24
	2006	1	29
	2005	3	33
	2004	3	25
	2003	1	31
	Total	14	142
	%	9%	91%

CONDICIÓN S SOCIO SANITARIAS, FÍSICAS E DO ENTORNO DE TRABALLO

Existencia de campañas sociosanitarias de carácter informativo e preventivo sensibles ás diferenzas laborais entre mulleres e homes relativas a saúde e prevención da enfermidade

Non se teñen realizado campañas

Introdución da perspectiva de xénero nos planos de saúde e prevención de riscos laborais e deseño de políticas de diminución dos riscos que contemplan as diferenzas e as desigualdades de xénero

Aínda que a perspectiva de xénero non está introducida nos planes de saúde e de prevención de riscos de maneira sistemática o Servizo de Prevención de Riscos Laborais e o Servizo de Vixilancia da Saúde teñen realizado algunhas accións importantes neste sentido:

A USC conta cun PROCEDIMENTO DE PROTECCIÓN DA MATERNIDADE. Este procedemento recolle os criterios de actuación, competencias e responsabilidades para evitar o risco para a saúde das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente e a do feto ou bebé lactante. Así mesmo, contén unha relación de factores de risco xerais, riscos específicos e actividades prohibidas para a traballadora embarazada ou en período de lactancia.

Outra das iniciativas postas en marcha polo Servizo de Prevención de Riscos Laborais foi a elaboración dun *Informe de avaliación inicial de riscos psicosociais*. Neste Informe, ademais de considerarse a variable sexo, tamén se utiliza como factor de risco psicosocial a *dobre presenza*, isto é, o feito de que a maioría das mulleres con emprego remunerado realizan e se responsabilizan da maior parte do traballo doméstico e familiar o que implica unha dobre carga de traballo. Aínda que debido á baixa taxa de resposta os datos non acadan niveis importantes de representatividade, o informe apunta como tendencia o seguinte:

"Neste factor de risco as mulleres apuntan unha maior tendencia que os homes. Asemade, esta maior tendencia concéntrase nas franxas de idade centrais (probablemente xerado por ser a etapa de maiores obrigas domésticas), diminuíndo pouco a pouco a medida que aumenta a idade.

En relación co horario detéctase unha maior tendencia en horarios irregulares. A dificultade de compatibilizar as esixencias laborais e extralaborais podería facer que se aprecie esta tendencia"

Seguindo con esta iniciativa o Servizo de Prevención de Riscos Psicosociais ven de publicar un *Manual para a Avaliación de Riscos Psicosociais no traballo*, nel se aplica o Método COPSQGal21 que é unha ferramenta de avaliación e intervención preventiva do risco psicosocial. Esa ferramenta considera como factor do traballo que afectan a saúde a *dobro presenza*

Utilización dos servizos de saúde da organización por sexo

Os datos referidos a utilización do servizo médico por parte de homes e mulleres da USC amosan diferenzas moi significativas. As mulleres son as que proporcionalmente utilizan máis este tipo de servizo. Así das consultas que recibiu o Servizo de Vixilancia da Saúde no curso 2006-2007 o 60,2% foron feitas por mulleres. A proporción feminina sube cando atendemos as baixas solicitadas, nestes casos as mulleres representan o 68,2%. Estas porcentaxes supoñen unha proporción moito maior que o peso que as mulleres teñen no conxunto do persoal a quen se dirixe o servizo, que é do 46,7%.

Non existen datos con respecto a saúde dos e das estudantes recollidos sistematicamente pola universidade. Recentemente ven de darse a coñecer un estudo realizado por profesores das facultades de Psicoloxía e Medicina que apunta a un maior risco das alumnas a sufrir episodios depresivos: máis do 10% das estudantes da USC padeceron esta doenza durante o pasado curso 2006-2007, mentres que só o 5% dos seus compañeiros encaráronse a problemas deste tipo.

Todos estes datos, aínda que parciais, parecen estar a indicarnos a necesidade de afondar nestas diferenzas e en consideralas para plans de saúde da propia universidade.

Condicións de espazo asignado as mulleres e aos homes e recursos dispoñibles

Non hai datos para este indicador. O servizo de Prevención de Riscos Laborais manifestou que aínda que non se ten considerado ata o momento a variable sexo na avaliación aos centros e aos servizos, nalgunhas reunións con delegados sindicais e responsables na prevención de riscos expúxose a necesidade de introducir esta variable.

Adecuación dos postos de traballo e dos espazos compartidos ás características específicas de homes e mulleres

Non hai datos para este indicador. O servizo de prevención de Riscos laborais manifestou que aínda que non se ten considerado ate o momento a variable sexo na avaliación aos centros e os servizos, nalgunhas reunións con delegados sindicais e responsables na prevención de riscos expúxose a necesidade de introducir esta variable.

CONDICIÓNS SOCIOSANITARIAS, FÍSICAS E DO ENTORNO DO TRABALLO

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Hai que subliñar as iniciativas do Servizo de Vixilancia da Saúde e do Servizo de Prevención de Riscos Laborais na consideración da perspectiva de xénero o que demostra unha alta sensibilidade co tema ☺ Existencia de datos sistemáticos con variable sexo sobre a utilización dos servizos médicos 	<ul style="list-style-type: none"> ☹ Non existencia de datos sociosanitarios sistemáticos sobre os estudantes ☹ Avaliación de centros e servizos que non introduce a variable sexo

CONDICIÓNS SOCIOSANITARIAS, FÍSICAS E DO ENTORNO DO TRABALLO- PROPOSTAS DE MELLORA

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manter a recompilación de datos sistemáticos sobre a utilización dos servizos médicos ✓ Detección de riscos laborais propios das mulleres e incorporación das mesmas aos plans de saúde ✓ Incremento das campañas de prevención de doenzas vinculadas ao xénero entre todos os membros da comunidade universitaria ✓ Detección dos problemas de saúde propios dos estudantes introducindo a variable sexo ✓ Uso de criterios neutros no reparto de espazos ✓ Adecuación ergonómica dos recursos compartidos, do mobiliario e das ferramentas

de traballo ás características corporais das mulleres e dos homes

DESCRIPCIÓN INDICADORES:

Ámbito	Condicións Sociosanitarias, Físicas e do Entorno do Traballo	
Descrición	Existencia de campañas sociosanitarias de carácter informativo e preventivo sensibles ás diferenzas laborais entre mulleres e homes relativas a saúde e prevención da enfermidade	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Servizo Prevención Riscos Laborais Servizo de Vixilancia da Saúde	
Datos		
Valoración	Vermello	Non se teñen realizado campañas deste tipo

Ámbito	Condicións Sociosanitarias, Físicas e do Entorno do Traballo	
Descrición	Introducir a perspectiva de xénero nos planos de saúde e prevención de riscos laborais e deseñar políticas de diminución dos riscos que contemplan as diferenzas e as desigualdades de xénero	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Servizo Prevención Riscos laborais Servizo de Vixilancia da Saúde <i>Informe do grupo de traballo para a avaliación inicial de riscos psicosociais-CoPsoQ Iestas 21</i> <i>Manual para a Avaliación de Riscos Psicosociais no Traballo</i>	
Datos		
Valoración	Ámbar	Aínda que non se fixo de maneira sistemática, téñense levado a cabo algunha acción neste sentido

Ámbito	Condicións Sociosanitarias, Físicas e do Entorno do Traballo	
Descrición	Utilización dos servizos de saúde da organización por sexo	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cuantitativo	
Fonte de información	Servizo de Vixilancia da Saúde	
Datos	Táboas 7.1/ 7.2/ 7.3 (Anexo)	
Valoración	Ámbar	Se teñen recollidos os datos que avanza diferenzas entre mulleres e homes. Necesidade de afondar nestes datos e no diagnóstico dos mesmos

Ámbito	Condicións Sociosanitarias, Físicas e do Entorno do Traballo	
Descrición	Condicións de espazo asignado as mulleres e aos homes e recursos dispoñibles	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Servizo Prevención Riscos Laborais	
Datos		
Valoración	Vermello	Non existen datos

Ámbito	Condicións Sociosanitarias, Físicas e do Entorno do Traballo	
Descrición	Adecuación dos postos de traballo e dos espazos compartidos ás características específicas de homes e mulleres	
Básico/complementario	Complementario	
Cuantitativo/cualitativo	Cualitativo	
Fonte de información	Servizo Prevención Riscos Laborais	
Datos		
Valoración	Vermello	Non existen datos

Táboas cos datos destes indicadores

Anos 2006-2007

	Total	Homes	Mulleres	%Homes	% Mulleres
Consultas	4419	1760	2659	39,8	60,2
Baixas	949	302	647	31,8	68,2
Total persoal USC	4434	2362	2072	53,3	46,7

Táboa 7.2. Consultas recibidas atendidas polo servizo médico. Anos 2006-2007

	Homes	Mulleres	% Homes	% Mulleres
Enfermidades infecciosas e parasitarias	47	89	2,67	3,35
Neoplasias	16	36	0,91	1,35
Endocrinas nutrición, metabólicas e trastornos	61	70	3,47	2,63
Sangue e hemopoiesis	6	39	0,34	1,47

Trastornos mentais	63	184	3,58	6,92
Sistema nervioso e órganos sensoriais	138	136	7,84	5,11
Aparello circulatorio	66	55	3,75	2,07
Aparello respiratorio	150	208	8,52	7,82
Síndrome gripal	21	22	1,19	0,83
Aparello dixestivo	53	91	3,01	3,42
Aparello xenitourinario	12	118	0,68	4,44
Complicacións na xestación, parto e puerperio	0	4	0,00	0,15
Parto normal	0	1	0,00	0,04
Pel e subcutáneo	53	100	3,01	3,76
Aparato muscular, esquelético e tecidos conectivos	250	390	14,20	14,67
Anomalías conxénitas	0	1	0,00	0,04
Condições con orixe no período perinatal	0	0	0,00	0,00
Síntomas, signos e estados mal definidos	178	321	10,11	12,07
Lesións e envenenamentos	169	200	9,60	7,52
Sen diagnóstico no volante de I.T.	0	0	0,00	0,00
Definidas polo servizo médico	0	3	0,00	0,11
Emisión de certificados	21	19	1,19	0,71
Emisión de receitas	456	572	25,91	21,51
Total	1760	2659	100	100

**Táboa 7.3. Baixas por enfermidade atendidas polo servizo médico.
Anos 2006-2007**

	Mulleres	Homes	Total	% mulleres	% homes
Hasta 30 años	71	26	97	10,97	8,61
de 31 a 35	73	28	101	11,28	9,27
de 36 a 40	144	46	190	22,26	15,23
de 41 a 45	96	41	137	14,84	13,58
de 46 a 51	116	55	171	17,93	18,21
máis de 51	141	103	244	21,79	34,11
non consta	6	3	9	0,93	0,99
Total	647	302	949	100	100

