

Neste ano 2010 conmemoramos o primeiro centenario do real decreto que permitiu o acceso das mulleres á universidade. A supresión das trabas legais que impedían que as mulleres desenvolvesen unha carreira universitaria e se achegasen aos estudos superiores regrados abriu a porta a un camiño cara ao desempeño de actividades profesionais por parte das mulleres e supuxo tamén un gran paso adiante na consecución da igualdade.

Dentro dese camiño cara á igualdade, un difícil logro foi o da introdución das mulleres no ámbito da ciencia e da tecnoloxía, eidos particularmente masculinizados, fundamentalmente debido ás ideas que primaron durante séculos sobre a suposta inferioridade intelectual das mulleres e a súa escasa aptitude para a xeración de coñecemento científico.

Pouco a pouco, durante o século XX, as mulleres foron tomando conciencia da súa inferioridade neste eido, evidenciada no seu reducido número en comparación co número de científicos e tecnólogos varóns, e o silencio existente sobre aquelas figuras femininas destacadas –que existen– na historia do coñecemento científico. Ao mesmo tempo, comezaron as iniciativas destinadas a favorecer a incorporación dun maior número de mulleres á aprendizaxe da ciencia e da tecnoloxía e propuxéronse estratexias para favorecer as vocacións científicas e tecnolóxicas entre as máis novas.

A gran diferenza numérica mantense aínda malia os logros conseguidos durante estas últimas décadas, nas que as mulleres son máis do 60% das persoas tituladas na universidade española. A existencia e o mantemento dunha especie de teito de cristal estaría aínda impedindo o acceso das mulleres aos postos de responsabilidade tamén nos eidos da ciencia e da tecnoloxía.

Este estudo pretende analizar a que se debe esta situación aínda desigual para as mulleres no sistema ciencia-tecnoloxía de Galicia e cales son as razóns polas que as mulleres ven obstaculizada a súa estabilidade e promoción. Realizouse con metodoloxía cuantitativa e cualitativa e proporciona información fiable e esencial en relación coas barreiras aínda existentes no acceso e na promoción das mulleres no ámbito da ciencia e da tecnoloxía galega, tanto no sector público coma no privado. Esas barreiras xa non son evidentes e flagrantes, coma noutras épocas, senón máis ben encubertas e sutís, pero o seu efecto continúa tendo un importante resultado no que se refire ao mantemento dun estatus aínda máis favorable aos homes. A maiores, o estudo busca a identificación sistemática das causas da desigualdade evidenciada numericamente, na procura de posibles solucións que beneficien o eido do sistema ciencia-tecnoloxía-empresa de Galicia e, con el, a totalidade da sociedade galega.

Marta González
Secretaría xeral da Igualdade

I. INTRODUCCIÓN	015
I.1 Campo de estudo	018
II. METODOLOXÍA	021
II.1. Fase cuantitativa	022
II.1.1. Análise da información cuantitativa	024
II.2. Fase cualitativa	026
II.2.1. Entrevistas semiestruturadas individuais	026
II.2.2. Grupos de discusión	027
II.2.3. Análise da información cualitativa	030
II.3. Estrutura do informe	030
III. MARCO XERAL	033
III.1. Antecedentes e marco normativo	035
III.2. Sistema ciencia-tecnoloxía-empresa de Galicia	037
III.3. Grupos de investigación	038
III.3.1. Grupos de I+D+i segundo a entidade	039
III.3.2. Grupos de investigación de I+D+i segundo o ámbito	040
III.3.3. Grupos de I+D+i: distribución por áreas de actividade	041
III.3.4. Grupos de I+D+i: traxectoria	043
III.3.5. Grupos de I+D+i: tamaño	044
III.3.6. Grupos de I+D+i: composición por sexos	045
III.3.7. Grupos de I+D+i: dirección	047
IV. SITUACIÓN DAS MULLERES NA I+D+I DE GALICIA	051
IV.1. Persoal en I+D+i	052
IV.1.1. Persoal en I+D+i segundo o ámbito	052
IV.1.2. Persoal en I+D+i no sector público	053
IV.1.3. Persoal en I+D+i no sector privado	055
IV.2. Persoal en áreas de investigación	057
IV.2.1. Persoal en I+D+i e área de investigación	058
IV.3. Grupos de traballo	062
IV.3.1. Grupos de traballo: ano de creación	062
IV.3.2. Grupos de traballo: tamaño	064
IV.4. Características persoais e formativas	067
IV.4.1. Idade	068
IV.4.2. Tipo de residencia	070
IV.4.3. Unidade de convivencia	071

IV.4.4. Descendencia	073
IV.4.5. Nivel de estudos	077
IV.4.6. Rama de estudos	079
IV.5. Características profesionais e laborais	082
IV.5.1. Escala profesional	082
IV.5.2. Antigüidade no grupo de investigación	085
IV.5.3. Relación contractual	088
IV.5.4. Xornada laboral	090
IV.5.5. Retribución salarial	093
IV.6. Factores non-profesionais que inflúen no desenvolvemento da carreira investigadora	097
IV.6.1. Influencia de condicionamentos familiares ou persoais	098
IV.6.2. Percepción das desigualdades	104
IV.6.3. Conciliación da vida laboral, familiar e persoal	109
IV.6.4. Promoción profesional	111
IV.7. Entrevistas	114
IV.7.1. Motivación profesional	114
IV.7.2. Acceso, permanencia e promoción no posto de traballo	116
IV.7.3. Conciliación e corresponsabilidade	119
IV.7.4. Percepción das desigualdades	124
IV.8. Grupos de discusión	126
IV.8.1. Percepción das desigualdades	127
IV.8.2. Abandono da carreira	129
IV.8.3. Efecto da maternidade	130
IV.8.4. Medidas de conciliación	131
IV.8.5. Promoción	132
V. CONCLUSIÓNS	135
VI. BIBLIOGRAFÍA	143
VII. ANEXOS	147

A análise da relación entre muller, ciencia e tecnoloxía foi obxecto de estudo desde diferentes perspectivas, pero unha das preguntas máis repetidas desde que comezaran estes estudos (nos anos sesenta do século XX) afectaba á presenza das mulleres nos sistemas científico-tecnolóxicos dos países desenvolvidos. Estudos recentes sobre ciencia e xénero revelan unha escasa representación e recoñecemento das mulleres nas institucións de investigación públicas e privadas en Europa, polo que se fai preciso, por un lado, facer visible a situación de desigualdade real que aínda existe no sistema de investigación, ciencia e tecnoloxía e, polo outro, seguir indagando sobre as causas da exigua presenza das mulleres no ámbito tecnolóxico e científico.

Aumentar a representación das mulleres no eido da investigación, a ciencia e a tecnoloxía convértese en obxectivo prioritario das políticas públicas, que para conseguilo deben mellorar as condicións de acceso, permanencia e promoción destas.

O Programa galego de muller e ciencia 2008-2010 (PGMC), posto en marcha pola Unidade de Muller e Ciencia de Galicia, recolle como un dos seus obxectivos xerais "evidenciar a desigualdade de xénero no sistema sociedade-ciencia-tecnoloxía-empresa e concienciar sobre a influencia dos estereotipos sexistas cara á súa eliminación na elección de carreira académico-profesional". Co fin de acadar este obxectivo, prevé a adopción de medidas para dar a coñecer a situación das mulleres no ámbito das ciencias e das tecnoloxías en Galicia; tales como promover estudos para coñecer en profundidade a situación das mulleres, así como os obstáculos que atopan no desempeño do seu labor profesional como docentes, investigadoras, científicas e tecnólogas.

Este estudo sobre a situación das mulleres no sistema ciencia-tecnoloxía-empresa de Galicia enmárcase nesta liña e ten por obxectivo xeral coñecer, desde a perspectiva de xénero, a situación das mulleres que actualmente se dedican á investigación, ao desenvolvemento tecnolóxico e á innovación (I+D+i) na nosa comunidade autónoma. De xeito paralelo, e para definir a realidade do sistema de I+D+i, cómpre desmontar algúns dos estereotipos existentes sobre este eido.

Para acadar o devandito obxectivo, pártese dos traballos previos emanados da propia Unidade de Muller e Ciencia en forma de cadernos, os estudos As mulleres no sistema educativo de Galicia: situación actual (caderno n.º 1) e As mulleres na I+D empresarial en Galicia: situación actual (caderno n.º 2). No primeiro analízase

a situación das mulleres no sistema educativo galego, recompilando datos correspondentes tanto á súa presenza no alumnado como no profesorado e no segundo plásmase a situación das mulleres que se dedican á investigación no ámbito privado.

A característica principal, e que distingue este traballo dos anteriores, é a perspectiva metodolóxica de dobre vertente coa que se enfoca a materia. Búscase, por un lado, responder os "por que" da problemática das mulleres no ámbito da ciencia e da tecnoloxía e, por outro, avaliar a situación das investigadoras na actividade científica e tecnolóxica. Esta tarefa non resulta doada, principalmente pola inaccesibilidade dos datos, pero tamén por como se presentan, dificultando a súa comprensión e limitando a análise. Os datos específicos sobre o persoal dedicado ao ámbito científico-tecnolóxico en Galicia son insuficientes, tanto no sector privado como no público, ao igual que acontece cos datos sobre participación das mulleres na investigación realizada na industria e no sector privado. Polo tanto, faise preciso complementar os estudos cuantitativos con outro de carácter cualitativo, que sirva para revelar e analizar a percepción das e dos profesionais do sistema ciencia-tecnoloxía-empresa.

As técnicas cualitativas teñen unha traxectoria frutífera dentro da investigación social xeral. Nos estudos de xénero, a perspectiva cualitativa resulta moi útil á hora de detectar e analizar os problemas específicos das mulleres, xa que dificilmente unha enquisa ou unha análise estatística poderá poñer en evidencia as dificultades ou microdesigualdades coas que se atopan as profesionais en I+D+i. O positivo das técnicas cualitativas radica en que permiten acceder ao coñecemento da realidade mediante a análise do discurso social dos suxeitos da investigación, que expresan os seus desexos, necesidades, intereses e carencias a partir das súas experiencias persoais no seu contorno concreto. Para avaliar adecuadamente as necesidades dun grupo social debemos recoller aquelas manifestadas nas propias relacións sociais, comunitarias, produtivas, reprodutivas e do coidado mediante unha análise con perspectiva de xénero.

Por outra banda, e en relación cos traballos anteriores, ampliase o campo de estudo, que abrangue non só o sector educativo ou empresarial senón tamén os grupos de investigación de todas as ramas científicas, equipos especialistas en desenvolvemento e aplicación de novas tecnoloxías, así como profesionais expertos/as en deseño, formulación e xestión de proxectos de I+D+i.

I.1 CAMPO DE ESTUDO

Antes da definición do campo de estudo, cómpre aclarar de que estamos a falar cando nos referimos ao sistema ciencia-tecnoloxía-empresa.

Pódese definir este como un sistema que se compón dunha oferta diversa de axentes dedicados á cobertura das necesidades sociais e empresariais en ciencia, tecnoloxía e innovación. Entre estes axentes, debemos salientar os seguintes: centros, institutos, departamentos e demais unidades de investigación integradas nas universidades; as unidades de I+D do sistema sanitario; as entidades públicas ou privadas orientadas á execución e promoción de investigación de excelencia; os organismos públicos de investigación; os centros tecnolóxicos e sectoriais; as unidades de I+D+i empresariais e as empresas ofertantes de tecnoloxía e de servizos avanzados (consultorías e empresas de carácter produtivo que lle proporcionan ao sector empresarial novos coñecementos e tecnoloxías que contribúen á mellora do seu nivel tecnolóxico). Aos axentes hai que lles engadir as infraestruturas de soporte á innovación, conformadas por unha tipoloxía variada de organismos: centros de empresas e innovación, parques tecnolóxicos, redes e asociacións, organizacións financeiras, organizacións sectoriais e intersectoriais (clústers, asociacións empresariais) e Administración pública. Estas teñen en común, por un lado, a realización de actividades de intermediación entre os centros de oferta científica-tecnolóxica e de innovación e o sector empresarial e, polo outro, prestan servizos de apoio á actividade innovadora.

Logo de facer esta aclaración, cómpre sinalar que se tomaron como campo de estudo as seguintes entidades:

- X universidades do Sistema Universitario Galego,
- X centros de investigación do Consello Superior de Investigacións Científicas (CSIC),
- X grupos de investigación sanitaria,
- X rede de plataformas tecnolóxicas galegas,
- X axentes privados de innovación,
- X empresas situadas en Galicia, de todos os sectores e con especial atención dos considerados prioritarios no Plan galego de investigación, desenvolvemento e innovación tecnolóxica 2006-2010 (medio rural, medio mariño, recursos enerxéticos e mineiros, biomedicina e ciencias da saúde, tecnoloxías da alimentación, medio natural e desenvolvemento sustentable, tecnoloxías dos

materiais e da construción, tecnoloxías da información e das comunicacións, sociedade da información, tecnoloxías de deseño e produción industrial, sociedade e cultura e turismo).

Para determinar as entidades que realizan actividades de I+D+i, tomouse como referencia as beneficiarias das diferentes axudas concedidas pola Consellería de Economía e Industria, a través da Dirección Xeral de Investigación, Desenvolvemento e Innovación, no exercicio 2009.

Así, no marco do Plan galego de investigación, desenvolvemento e innovación tecnolóxica (INCITE) convocáronse no ano 2009 dúas liñas principais de axudas: as correspondentes a programas xerais e as correspondentes aos programas sectoriais de innovación aplicada. Dentro das convocatorias dos programas xerais foron obxecto de subvención os proxectos de consolidación e estruturación de unidades de investigación competitivas do sistema galego de I+D+i baixo tres modalidades (A, B e C): universidades, Consello Superior de Investigacións Científicas (CSIC) e Instituto Español de Oceanografía (modalidade A); grupos de investigación do sistema sanitario público (modalidade B) e nove centros de innovación e tecnoloxía (modalidade C).

A través das subvencións correspondentes aos programas sectoriais de investigación aplicada, Peme I+D e I+D Suma do Plan INCITE, concedéronse tres tipos de axudas por cada sector: para a realización de proxectos de investigación aplicada liderados por equipos das universidades, organismos e centros públicos de investigación; para a realización de proxectos abandeirados polos centros tecnolóxicos galegos e para proxectos de I+D liderados por empresas privadas, agrupacións de empresas de carácter privado ou empresas públicas.

Por outra banda, e tamén no marco do Plan INCITE, no 2009 convocáronse axudas para o fomento da investigación e da innovación empresarial, que subvencionaban tres tipos de actuacións: creación e mantemento de plataformas tecnolóxicas, realización de estudos de viabilidade e posta en marcha de proxectos de innovación tecnolóxica.

Así pois, conséntase que a realidade actual do sistema ciencia-tecnoloxía-empresa de Galicia é moi variada e pódense establecer dous grandes grupos: o sector público (basicamente universidade, CSIC e sistema sanitario público) e o privado (empresas e agrupacións de empresas: asociacións, fundacións, clúster...).

Este estudo combina a metodoloxía cuantitativa e a cualitativa. Isto permite obter resultados máis precisos, xa que unha complementa a outra. Así, por exemplo, determinados aspectos, de carácter máis subxectivo ou cuxo razoamento precise dunha maior reflexión, só son detectables mediante a análise cualitativa. Por esta razón, se se quere explicar a situación das mulleres no sistema galego de ciencia-tecnoloxía-empresa e indagar sobre as súas causas, máis aló de aspectos puramente numéricos, faise necesario o uso de ambas as vertentes metodolóxicas.

Como primeiro paso da investigación, procedeuse a revisar os diferentes traballos elaborados con anterioridade no eido autonómico, nacional e internacional sobre a situación das mulleres na ciencia e na tecnoloxía, así como os indicadores e parámetros empregados. Entre estes traballos, cómpre salientar o Informe ETAN: promover a excelencia mediante a integración da igualdade entre xéneros (2000), o Informe mundial sobre a ciencia da Unesco: o lugar das mulleres na ciencia e a tecnoloxía (1996) ou o Informe de mulleres investigadoras do CSIC (2009).

A partir deste punto, traballouse en dúas liñas. Por un lado, procedeuse a acoutar e definir que entidades e organismos ían constituir o campo do estudo e, por outro, delimitáronse cales serían os indicadores principais que habería que abordar en función da información que interesaba recoller. Nesta fase deseñáronse e elaboráronse as principais ferramentas de traballo: as bases de datos coas institucións e cos organismos aos cales se lles solicita a información e os propios instrumentos de recollida desa información: cuestionario de grupo e persoal e guión da entrevista semiestruturada.

II.1 FASE CUANTITATIVA

Esta fase comeza coa consulta da información estatística existente sobre o persoal empregado no sector I+D+i en Galicia a través do IGE e do INE. É especialmente interesante que o Instituto Galego de Estatística aínda non facilite esta información, incluíndo a variable sexo. Para o ano 2008 (datos máis recentes obtidos), os datos do persoal en EXC (equivalencia a xornada completa) son os seguintes:

SECTOR	PERSONAL EN I+D: TOTAL	PERSONAL EN I+D: MULLERES
Empresas	3.557,2	1.121,9
Administración pública	1.469,6	810,9
Ensino superior	4.654,2	2.156,6
Total	9.681,0	4.089,4

Táboa 1. Persoal en I+D en Galicia, 2008. Fonte: INE 2008

Posteriormente, elaborouse unha base de datos con información sobre as diferentes entidades coas que había que contactar e os grupos de investigación aos que se lles solicitará información. Esta base de datos está conformada por 412 empresas, 13 asociacións de empresas e unha federación de asociacións empresariais, 15 centros tecnolóxicos e tres fundacións, ademais das tres universidades galegas, tres centros do CSIC, catro centros da rede pública sanitaria e unha delegación de organismos do Ministerio de Educación e Ciencia.

Dentro das universidades, os centros do CSIC e o sistema sanitario público son elixidos aqueles grupos de investigación beneficiarios de axudas no ano 2009 para a consolidación e estruturación de unidades de investigación competitivas do sistema galego de I+D+i, adxudicadas pola Resolución do 20 de novembro de 2009 da Dirección Xeral de Investigación, Desenvolvemento e Innovación da Consellería de Economía e Industria. Así pois, foron seleccionados un total de 147 grupos do sistema universitario, 13 equipos do CSIC e 25 grupos do Sergas.

Contáctase, desde o 20 de abril ata o 2 de xuño, con todas as entidades e grupos de investigación, a través de correo electrónico e/ou de chamada telefónica para presentar o proxecto do estudo e solicitar a súa colaboración. Posteriormente, e tamén a través do correo electrónico, foilles remitida unha enquisa de grupo, para que a persoa responsable de cada equipo de investigación ou, no caso da maioría das empresas, a responsable do departamento de I+D+i, a cubrixe.

A través deste cuestionario solicitouse información sobre a propia entidade. De xeito xeral para todos os grupos de investigación (tanto públicos como privados), solicitouse a denominación do equipo, o ano de creación e o número e a composición do equipo segundo o sexo e a escala profesional. A maiores, no caso das empresas, tamén se solicitou a área de actividade económica, o tamaño segundo o número de traballadores e traballadoras e a composición do cadro de persoal segundo o sexo.

Ademais, fíxoselles chegar a todos os membros dos equipos de I+D+i un cuestionario persoal no que se recollía información sobre os seguintes aspectos: datos persoais, académicos e profesionais, abandono da carreira científica, percepción das desigualdades, conciliación da vida familiar, persoal e profesional e promoción profesional.

En total foron seleccionados 1422 profesionais da I+D+i en Galicia: 421 mulleres e 461 homes no sector público e 179 mulleres e 361 homes no sector privado.

A participación neste estudo tivo carácter voluntario.

	ENTIDADES		%	GRUPOS		%	Cuestionarios enviados		Cuestionarios recibidos		%	
	Convidadas	Participan		Convidadas	Participan		H	M	H	M	H	M
Empresas	412	73	17,72	415	80	19,28	333	152	201	118	60,4	77,6
Universidade	3	3	100	147	49	33,33	332	212	65	93	19,6	43,9
Sergas	4	2	50	25	9	36	23	45	8	25	34,8	55,6
CSIC	4	4	100	17	11	64,71	52	84	20	29	38,5	34,5
C. tecnolóxicos	15	5	33,33	30	10	33,33	63	85	19	23	30,2	27,1
Asociacións	17	5	29,41	17	5	29,41	19	22	7	10	36,8	45,5
TOTAL	455	90	19,78	647	164	25,35	822	600	320	298	38,9	49,7

Táboa 2. Índice de participación

II.1.1 Análise da información cuantitativa

Logo de finalizar a fase de recollida de información, procésanse os datos obtidos mediante o programa estatístico SPSS. Neste momento houbo que descartar do estudo aqueles grupos de investigación dos que non contestou ningún membro e aqueles cuestionarios persoais que correspondían a equipos dos que a persoa responsable non facilitou información, xa que cómpren ambos os cuestionarios para o tratamento dos datos facilitados. Aqueles cuestionarios que non estivesen cubertos en todos os seus ítems acéptanse como válidos sempre que respondan, polo menos, ao 80% das cuestións propostas.

A información que se analiza neste estudo correspóndese, polo tanto, a un total de 164 grupos de investigación ou equipos de I+D+i, dos cales 86 pertencen ao sector privado e 78 ao público. En canto aos cuestionarios persoais recibidos, resultaron válidos para o seu procesado e análise un total de 618, que se reparten do seguinte xeito:

	Mulleres	Homes	Total
Frecuencia	298	320	618
Porcentaxe	48,22%	51,78%	100%

Táboa 3. Mostra do estudo⁶

ÁMBITO	PERSOAL EN I+D+I: TOTAL	PERSOAL EN I+D+I: MULLERES
Privado	341	131
Público	277	167
Total	618	298

Táboa 4. Mostra do estudo polo ámbito e o sexo feminino

Ámbito	Sexo		Total
	Mulleres	Homes	
Público	167	110	277
Privado	131	210	341
Total	298	320	618

Táboa 5. Distribución da mostra segundo o ámbito público e o privado

Tal como se pode observar, houbo un maior nivel de participación, tanto de homes como de mulleres, no ámbito privado (55,1% fronte ao 44,9%). Asemade, no sector público, o índice de participación foi maior entre elas ca entre eles (60,2% fronte ao 31,8%). Cómpre facer esta aclaración, xa que os datos do INE (táboa 1) reflicten que un 63,3% traballa no sector público mentres que o 36,7 % o fai no privado. Con respecto á porcentaxe de mulleres no sector público, esta é do 48,45% fronte ao 51,55% de homes.

Esta participación correspóndese cos cuestionarios persoais, non cos de grupo. Estes últimos permiten debuxar un marco xeral do sistema ciencia-tecnoloxía- empresa de Galicia. Do mesmo xeito, a análise dos cuestionarios persoais vai constituír o piar do perfil ou perfís das mulleres investigadoras, científicas e tecnólogas de Galicia; perfil que se vai completar e complementar mediante a achega de información da fase cualitativa.

II.2 FASE CUALITATIVA

A través da análise cualitativa afóndase nos aspectos máis relevantes sinalados na parte cuantitativa deste estudo de investigación. Mediante as entrevistas semiestruturadas individuais e os grupos de discusión recóllese información de carácter cualitativo nos sectores previamente analizados cuantitativamente. Para isto faise unha sondaxe entre todas as enquisas recollidas, de xeito que as persoas seleccionadas, tanto para as entrevistas persoais como para os grupos de discusión, foran o máis representativas posible dos dous ámbitos: público e privado.

II.2.1 Entrevistas semiestruturadas individuais

En total realizáronse 44 entrevistas: 22 no ámbito público e 22 no ámbito privado. A fase de entrevistas estendeuse desde o 10 de xuño ao 6 de xullo de 2010.

Os criterios que se seguiron para a selección das entrevistadas foron os seguintes:

- X** Ser muller, xa que o obxectivo principal deste estudo é coñecer o perfil das mulleres que traballan no sistema ciencia-tecnoloxía-empresa de Galicia.
- X** Ter cuberto o cuestionario previo e riscado "estou disposto/a a participar noutras fases deste estudo".

Entre todas as enquisas recibidas que cumpriron estes dous requisitos fíxose un cribado, de xeito que a mostra seleccionada fose o máis heteroxénea posible, é dicir, que estivesen representados todos os tramos por cada unha das seguintes variables analizadas na fase previa: idade, unidade familiar de convivencia (con e sen fillas/os, con e sen persoas con algunha discapacidade), datos académicos (nivel de estudos e rama) e datos profesionais (antigüidade no grupo, escala profesional, tipo de contrato e xornada e salario).

A entrevista constaba de 43 preguntas clasificadas en catro bloques, tal como se sinala a continuación:

- X Motivación persoal (11): abordaxe de cuestións relacionadas cos motivos que fixeron que se decantasen por esta opción profesional, importancia da profesión, aspectos positivos e negativos, valoración do traballo por parte da entrevistada, así como a valoración que del ten a sociedade en xeral e o seu contorno e, por último, formación a maiores que realizou despois da formación académica.
- X Acceso, permanencia e promoción no posto de traballo (10): neste bloque indagábase sobre a idade de acceso e a súa percepción sobre a dificultade de acceso, se inflúe o feito de ser home ou muller á hora da contratación, perspectivas, promoción e metas profesionais, aspectos do traballo que consideran que poden cambiar e/ou mellorar, mobilidade xeográfica e se lle causa incerteza a súa situación laboral actual.
- X Conciliación e corresponsabilidade (15): abordaxe de cuestións relacionadas coa dificultade ou non de compatibilizar ámbito profesional co persoal e familiar: os recursos cos que contou (persoas do contorno, institucionais e facilitados pola empresa) e se cren que son suficientes ou deben ser mellorados, papel da súa empresa en particular e das empresas en xeral neste asunto, organización de tempos propios, descanso e vacacións, horario ideal, desconexión das obrigas do traballo e da casa e se se considera unha peza clave nas responsabilidades domésticas e tempo de dedicación a elas.
- X Percepción das desigualdades (7): imaxe que as entrevistadas teñen sobre se inflúe no desenvolvemento da carreira profesional o feito de ser home ou muller, se hai ámbitos feminizados e masculinizados, diferenzas de trato, diferenzas na dirección se este cargo é ocupado por un home ou por unha muller, diferenzas en equipos masculinizados e feminizados e sentimento de valoración polo seu contorno laboral.

II.2.2 Grupos de discusión

Realizáronse dous grupos de discusión: un de directoras e de directores de equipo e outro só de mulleres con distintas categorías profesionais.

O primeiro grupo estivo formado por dez persoas –seis mulleres e catro homes–, todas elas responsables de equipos de I+D+i de diferentes ámbitos. A selección das persoas participantes realizouse de forma que se reflectise a pluralidade existente no eido da investigación, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico de Galicia. A convocatoria fíxoselle chegar a doce persoas, seis homes e seis mulleres, segundo a seguinte distribución:

ÁMBITO	EQUIPO INVESTIGACIÓN	ÁREA DE INVESTIGACIÓN	SEXO
Privado	6 persoas (6H)	Tecnoloxías de deseño de produción industrial	H
Público	10 persoas (5M-5H)	Química de produtos mariños (TT. da alimentación)	H
Privado	4 persoas (3M-1H)	Xestión da innovación (TT. de deseño de produción industrial)	H
Privado	2 persoas (2H)	Sistemas electrónicos (TT. de deseño de produción industrial)	H
Privado	3 persoas (1M-1H)	Calidade (TT. da alimentación)	M
Público	22 persoas (13M-9H)	Xenética e mellora do millo (medio rural)	M
Público	9 persoas (6M-3H)	Viticultura (medio rural)	M
Público	11 persoas (9M-2H)	Neurociencias (biomedicina e CC. da saúde)	M
Público	11 persoas (6M-5H)	Oceanografía Xeolóxica e Bioxeoquímica (medio mariño)	H
Privado	2 persoas (2M)	Medio natural e desenvolvemento sustentable	M
Privado	6 persoas (4M-2H)	Medio mariño	M
Privado	6 persoas (1M-5H)	Curvado de perfís estruturais (TT. de deseño de produción industrial)	H

Táboa 6. Composición do grupo de discusión de directivas/os

O segundo grupo de discusión deseñouse de xeito que participasen só mulleres pero que se reflectisen as diferentes categorías profesionais e que houbo un abano máis amplo de idades e respectouse a distribución equilibrada entre sector público e privado. A convocatoria fíxoselle chegar a un total de 13 mulleres (tres delas en substitución doutras tantas que comunicaron con suficiente antelación a súa imposibilidade para participar), segundo a seguinte distribución:

ÁMBITO	ESCALA PROFESIONAL	ANTIGÜIDADE	TRAMO IDADE	CARGAS FAMILIARES
Público	Doutora	Entre 3-5 anos	31-35 anos	SI
Privado	Técnica FP	Entre 6 meses-1 ano	31-35 anos	NON
Público	Directora	Máis 10 anos	41-50 anos	NON
Privado	Directora	Entre 5-10 anos	31-35 anos	NON
Público	Directora	Entre 3-5 anos	41-50 anos	SI
Público	Directora	Máis 10 anos	36-40 anos	SI
Público	Doutora	Máis 10 anos	36-40 anos	NON
Público	Doutora	Entre 3-5 anos	41-50 anos	NON
Privado	Titulada superior	Entre 3-5 anos	25-30 anos	NON
Público	Doutora	Máis 10 anos	41-50 anos	SI
Público	Titulada superior	Entre 5-10 anos	41-50 anos	SI
Público	Doutora	Entre 1-3 anos	36-40 anos	SI
Público	Bolseira en prácticas	Entre 1-3 anos	31-35 anos	NON

Táboa 7. Composición do grupo de discusión de mulleres

O primeiro grupo de discusión tivo lugar o venres 2 de xullo de 2010 en horario de mañá e ten unha duración dunha hora e media. Nel participaron un total de dez persoas. O segundo grupo de discusión ten lugar o venres 9 de xullo, tamén en horario de mañá, e esténdese durante dúas horas e cuarto. Nel participaron un total de seis mulleres.

En ambos os dous grupos, a conversa xira sobre cinco aspectos, esbozados pola moderadora:

- ✗ Percepción das desigualdades
- ✗ Abandono da carreira científico-investigadora
- ✗ Efecto da maternidade na traxectoria profesional
- ✗ Medidas de conciliación
- ✗ Acceso e promoción

Sobre cada un dos temas, a moderadora expuña dúas conclusións tiradas da fase cualitativa e de entrevistas e posteriormente solicitaba a opinión das persoas presentes que argumentaban libremente, coidando a participación activa de todas as persoas asistentes. Na4lgun caso, tratáronse dous bloques de forma conxunta (abandono da carreira e conciliación, por exemplo), xa que así xurdía de xeito espontáneo no debate de grupo.

En xeral, o nivel de intervención das persoas asistentes foi alto, así como o grao de satisfacción mostrado por estas ao remate de cada reunión.

II.2.3 Análise da información cualitativa

Para o tratamento da información cualitativa, as entrevistas foron gravadas en audio e os grupos de discusión en audio e vídeo. Unha vez feita a transcrición das gravacións, elaboráronse distintas táboas (das entrevistas por un lado e dos grupos de discusión polo outro) coa finalidade de incluír a información relevante para o obxecto do estudo.

A síntese extraída das transcricións cumpre unha dobre finalidade: visualizar as respostas emitidas en cada unha das variables analizadas e establecer o grao de acordo-desacordo nas opinións e crenzas emitidas.

II.3 ESTRUCTURA DO INFORME

Este informe estrutúrase do seguinte xeito:

X Introducción

Antecedentes e marco conceptual de referencia.

X Metodoloxía

Pasos seguidos no deseño e elaboración do estudo, así como para a análise e interpretación da información obtida.

X Marco xeral do sistema ciencia-tecnoloxía-empresa de Galicia

A análise e interpretación da información obtida a través dos cuestionarios de grupo permiten debuxar as súas liñas principais.

X Situación das mulleres no sistema ciencia-tecnoloxía-empresa de Galicia

- Aspectos cuantitativos: análise e interpretación da información obtida a través dos cuestionarios persoais.
- Aspectos cualitativos: análise e interpretación da información obtida a través das entrevistas e grupos de discusión.

X Conclusións

Resumo das principais conclusións do estudo analizadas con perspectivas de xénero.

A investigación científica, o desenvolvemento e a innovación tecnolóxica convertéronse en factores clave para o crecemento económico a longo prazo e de benestar da cidadanía en xeral. Existe un consenso sobre a importancia que desempeñan os sistemas de I+D+i no desenvolvemento socioeconómico dun territorio.

Galicia, ao contrario do que aconteceu noutras rexións de Europa, apostou polo capital físico (infraestruturas de transporte fundamentalmente) e agora, ante un menor desenvolvemento social e produtivo, vese na necesidade dun cambio de rumbo: a aposta polo capital humano e tecnolóxico.

A isto debe sumarse o feito de que a estrutura produtiva actual, se atendemos ás pautas amosadas en países cun maior progreso científico e tecnolóxico, é pouco favorable neste eido debido, sobre todo, ao reducido tamaño medio das empresas e a unha especialización sectorial na que non destacan as actividades de alta tecnoloxía. Neste contexto fíxose imprescindible unha aposta decidida do goberno que, entre outras medidas, fomentou a cooperación interempresarial e a externalización das actividades de I+D+i cara aos centros especializados. Tamén se observou a necesidade dun cambio de cultura empresarial, caracterizada pola consideración da I+D como estratexia cara ao futuro.

Nos últimos anos, o principal responsable da xeración de novo coñecemento en Galicia foi o sistema público de I+D. Aínda que na década dos noventa se insistiu moito sobre a necesidade dunha I+D aplicada, a partir de 2000, a OCDE e a Comisión Europea comezaron a alertar sobre a importancia da investigación básica. Por iso, todos os plans de I+D galegos buscan un equilibrio entre a investigación básica, a investigación aplicada e o desenvolvemento experimental, tal como queda patente nas convocatorias anuais do INCITE.

Diante deste panorama, os esforzos en I+D esixen a participación conxunta do sector público e das empresas. A estes hai que sumarlle as redes de transferencia tecnolóxica ou os centros de difusión tecnolóxica, fundamentais para a incorporación de tecnoloxía ao sistema produtivo.

III.1 ANTECEDENTES E MARCO NORMATIVO

A Unión Europea sitúa a política de investigación e desenvolvemento nun dos seus eixes principais e como unha das pezas básicas da Estratexia de Lisboa para o crecemento e o emprego.

España, adherida a esta estratexia, buscou darlle un impulso decisivo á capacidade do país de crear novo coñecemento e un apoio ao emprego deste en todos os sectores produtivos, así como na produción de servizos e bens públicos. Este impulso evolucionou ata concretarse na formulación da Estratexia nacional de ciencia e tecnoloxía (ENCYT 2015), pensada a longo prazo de xeito que non se vise afectada polos vaivéns socioeconómicos e políticos. Asemade, recolle explicitamente que os programas de actuación en I+D+i deben fomentar a plena incorporación da muller, en igualdade de oportunidades, en todos os ámbitos da vida.

Así, os principios básicos da ENCYT, que se deben de ter en conta en todas as actuacións de I+D+i, son os seguintes: pór a I+D+I ao servizo da cidadanía, do benestar social e dun desenvolvemento sustentable, con plena e igual incorporación da muller; facer da I+D+I un factor de mellora da competitividade empresarial e recoñecer e promover a I+D como un elemento esencial para a xeración de novos coñecementos.

A ENCYT, xunto coa iniciativa INGENIO 2010, sentaron as bases para a elaboración do VI Plan nacional de investigación científica, desenvolvemento e innovación tecnolóxica 2008-2011. Este plan, tal como se contempla na Lei de fomento e coordinación xeral da investigación científica e desenvolvemento tecnolóxico (Lei 13/1986), é o mecanismo para establecer os obxectivos e prioridades da política de investigación e innovación a medio prazo, así como para deseñar os instrumentos que garantan a súa consecución.

O VI Plan nacional contempla de xeito transversal o principio de igualdade e a perspectiva de xénero, principio que establece a Lei orgánica de igualdade efectiva entre homes e mulleres.

Con respecto aos seus obxectivos, destacan os seguintes: situar a España na vangarda do coñecemento; promover un tecido empresarial altamente competitivo; desenvolver unha política integral de ciencia, tecnoloxía e innovación; avanzar na dimensión internacional como base para o salto cualitativo do sistema; acadar

un contorno favorable ao investimento en I+D+i e fomentar a cultura científica e tecnolóxica da sociedade.

Pola súa parte, no ámbito galego, a competencia investigadora é desenvolvida a través da Lei 12/1993 de fomento da investigación e de desenvolvemento tecnolóxico de Galicia. Esta lei establece, por un lado, a necesidade de apostar pola creación dun sistema de coordinación dos recursos de investigación de forma eficaz para que esta última sexa motor do desenvolvemento produtivo de Galicia e, polo outro, crea o Plan galego de investigación e desenvolvemento tecnolóxico. Asemade, refire os diversos campos de actuación que recollerá o plan: o fomento da investigación científica e tecnolóxica, a difusión de resultados e a transferencia de tecnoloxía, a investigación aplicada, o desenvolvemento tecnolóxico, a innovación industrial, a coordinación dos recursos tanto dentro da comunidade autónoma como respecto dos planos nacionais e doutras comunidades. Ademais, fai mención á necesidade de entroncar o Plan galego de investigación e desenvolvemento cos recursos dispoñibles en Galicia, coas súas potencialidades e necesidades económicas, culturais e sociais.

En resposta ao mandato establecido por esta lei, elaboráronse, de xeito correlativo, os seguintes plans:

- X** Plan galego de investigación e desenvolvemento tecnolóxico (1999- 2001): os seus eixes funcionais foron a formación de capital humano, dotación de infraestruturas científico-técnicas e execución de proxectos de investigación, desenvolvemento e innovación. Tamén avanzou na ordenación dos grupos de investigación do sistema público de I+D e incentivou a excelencia.
- X** Plan galego de investigación, desenvolvemento e innovación tecnolóxica (2002- 2005): tivo como principios reitores aumentar a importancia da investigación sectorial realizada polo sistema público de investigación e potenciar o papel das empresas no proceso de I+D+I.
- X** Plan galego de investigación, desenvolvemento e innovación tecnolóxica (2006- 2010): a súa finalidade é impulsar o crecemento económico e social mediante a mellora da capacidade científico-tecnolóxica e facilitar, deste xeito, a participación das empresas no proceso de innovación e a extensión dos beneficios da investigación ao conxunto da sociedade galega. Asemade, busca dignificar e recoñecer o papel das mulleres na ciencia e tecnoloxía galegas e promover a igualdade de oportunidades, así como favorecer a súa incorporación aos postos de decisión e xestión no sistema de I+D+i galego.

III.2 SISTEMA CIENCIA-TECNOLOXÍA-EMPRESA DE GALICIA

O sistema ciencia-tecnoloxía-empresa de Galicia comprende catro subsistemas:

- X** As empresas, nas que se materializa o proceso de innovación tecnolóxica e que desempeñan un importante papel no proceso de xeración de coñecemento.
- X** O sistema público de I+D, integrado polas universidades, os centros de investigación e centros sanitarios públicos que asumen funcións específicas de produción, transmisión e almacenaxe de coñecemento.

As universidades teñen como misión a creación e transmisión do coñecemento, a súa valorización e transferencia e o desenvolvemento tecnolóxico.

O CSIC é a maior institución pública dedicada á investigación en España e o seu obxectivo fundamental é desenvolver e promover investigacións en beneficio do progreso científico e tecnolóxico, para o cal está aberta á colaboración con entidades españolas e estranxeiras.

Os centros sanitarios públicos combinan a investigación básica orientada, investigación clínica e epidemiolóxica nun mesmo ámbito. A isto hai que engadir o feito de que ao tempo que se produce unha xeración de coñecemento tamén se leva unha aplicación deste, coa conseguinte innovación nos procesos asistenciais.

- X** Os organismos de soporte á innovación son aqueles que favorecen e catalizan as relacións dentro do sistema e contribúen a acelerar os procesos innovadores. Entre eles atópanse os centros tecnolóxicos, os laboratorios de ensaio, os parques científicos e tecnolóxicos e as fundacións para a investigación sanitaria.

Os centros tecnolóxicos teñen como principal misión aproximarse e servir ao tecido produtivo.

Os laboratorios de ensaio colaboran con grupos de investigación e empresas mediante a innovación e a introdución de melloras nos protocolos de análise e poñendo á disposición dos equipos de investigación bases de datos para a realización de determinados proxectos.

Os parques científicos e tecnolóxicos son un instrumento esencial para facer real a transferencia de coñecemento entre os axentes do sistema. Son o espazo físico de encontro entre o sistema público de I+D e o tecido privado.

As fundacións para a investigación sanitaria dependen dos complexos hospitalarios e son estruturas orientadas á captación de recursos, apoio á investigación nos centros sanitarios e á transferencia de coñecementos.

- X** As administracións públicas que, a través das súas políticas, inflúen directamente sobre todas as etapas do proceso de innovación e posibilitan o establecemento de condicións do contorno favorables.

III.3 GRUPOS DE INVESTIGACIÓN

Unha vez que se esboza o marco xeral do sistema ciencia-tecnoloxía-empresa de Galicia, trázase a súa composición mediante a análise dos datos relativos aos grupos de investigación, desenvolvemento e innovación (I+D+i), o cal vai permitir un coñecemento máis polo miúdo do medio no que levan a cabo o seu traballo as investigadoras, científicas e tecnólogas neste país. Igualmente, recóllense as diferenzas máis salientables entre o sector público e privado.

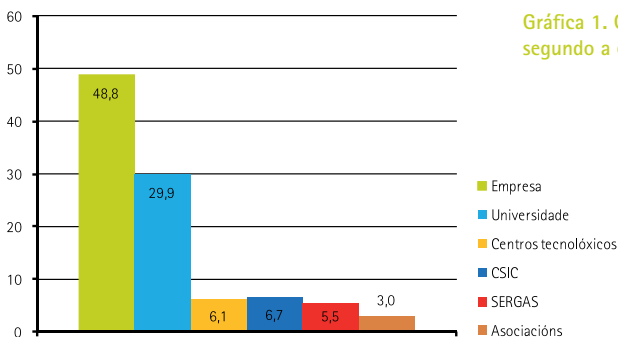
Antes de comezar a análise dos grupos de investigación, é preciso referirse, de xeito breve, ao marco normativo que regula o seu funcionamento e composición. Así, a Orde de 10 de xuño de 2008 pola que se crea o catálogo de grupos de investigación pertencentes ao sistema público de I+D+i de Galicia entende por grupo de investigación "o conxunto de investigadores e investigadoras que pertenzan a algún dos organismos do sistema público de I+D sempre que reúnan os seguintes requisitos: que desenvolvan conxuntamente actividades de investigación arredor de liñas comúns e que teñan vocación de permanencia no tempo".

Con respecto á súa composición, a devandita orde sinala que deben contar cun mínimo de tres doutores/as con dedicación completa e é preciso que polo menos un/ha deles teña vinculación contractual ou estatutaria estable co organismo ao que pertence. No caso da rede sanitaria só é preciso que un/ha dos membros sexa doutor/a. Ademais, deben estar coordinados por un/ha investigador/a responsable que deberá ser doutor/a e ter vinculación contractual ou estatutaria. Tamén poderán formar parte dos grupos outras persoas tituladas universitarias que

realicen actividades de I+D+i, persoal bolseiro ou contratado predoutoramento e posdoutoramento de convocatorias competitivas da Xunta ou equivalentes. A maiores, poderán contar con persoal de apoio, técnico ou administrativo con dedicación completa ou parcial ás actividades do grupo e non terán consideración de persoal investigador deste. Ningún membro investigador dun grupo poderá pertencer a outro grupo de investigación dos inscritos no catálogo.

En relación cos grupos de investigación no ámbito privado, non existe regulamento da súa composición e funcionamento. Con todo, nas convocatorias anuais do INCITE recóllese que será subvencionable o persoal técnico da empresa que realice "en exclusiva, actividades de investigación necesarias para a realización do proxecto". Igualmente, de aplicación tanto no sector público como no privado, na epígrafe de criterios de valoración recóllese, entre outros moitos, a adecuación de tamaño e a composición do equipo de investigación ao proxecto presentado e a composición e dedicación do equipo: grao de dedicación e participación equilibrada de investigadoras no equipo, principalmente na planificación, coordinación e na dirección da investigación.

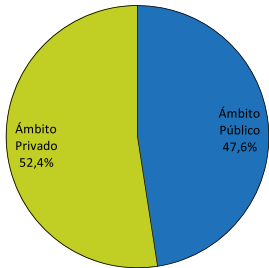
III.3.1 Grupos de I+D+i segundo a entidade



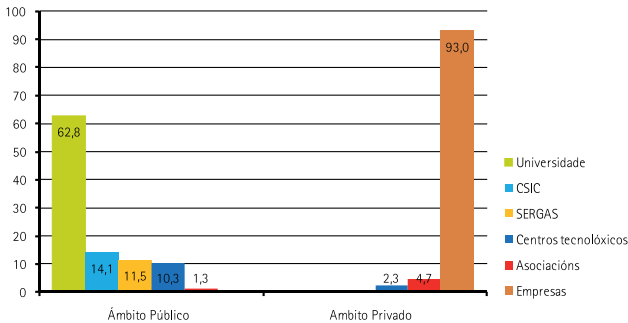
Gráfica 1. Grupos de I+D+i segundo a entidade (%)

III.3.2 Grupos de investigación de I+D+i segundo o ámbito

Case a metade dos grupos de investigación pertencen á empresa privada, seguida da universidade e do Consello Superior de Investigacións Científicas. Pechan a listaxe as asociacións.



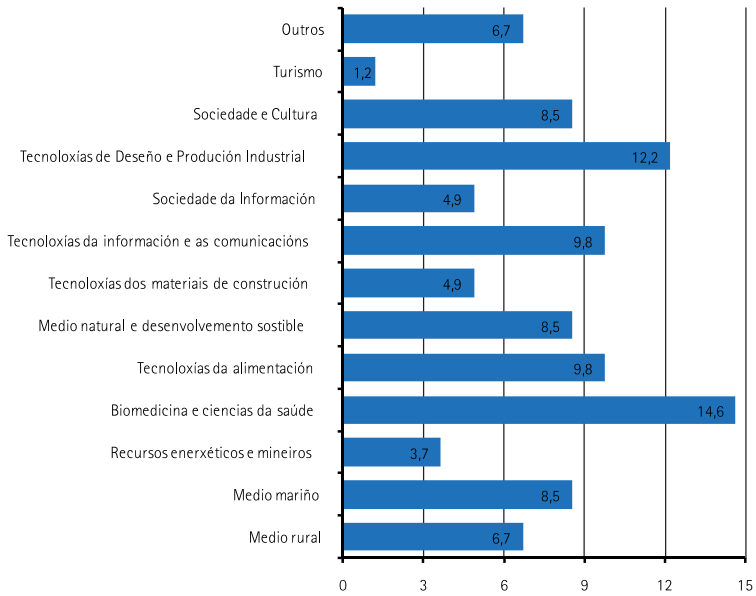
Gráfica 2. Grupos de I+D+i segundo o ámbito (%)



Gráfica 3. Grupos de I+D+i segundo o ámbito e a entidade (%)

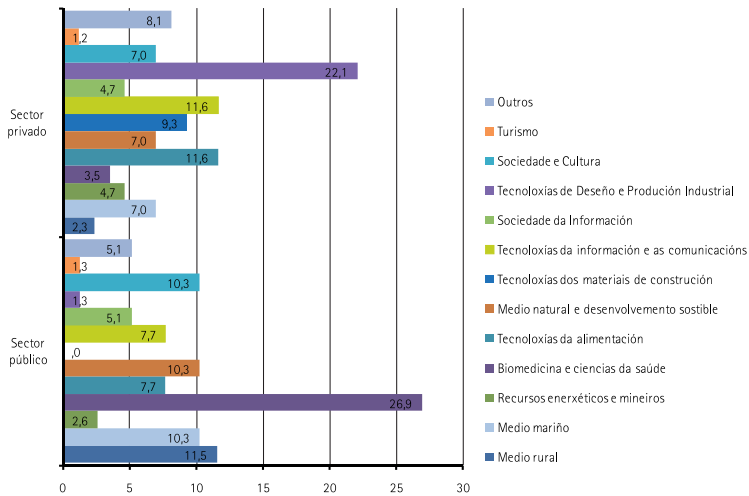
A clasificación dos equipos, segundo o ámbito no que desenvolven a súa actividade investigadora, sinala que a maior parte pertence ao sector privado. Isto non significa que haxa máis persoas traballando en I+D+i no ámbito privado, senón que o número de grupos é máis numeroso, pero de tamaño máis reducido ca no público, tal como se verá máis adiante.

III.3.3 Grupos de I+D+i: distribución por áreas de actividade

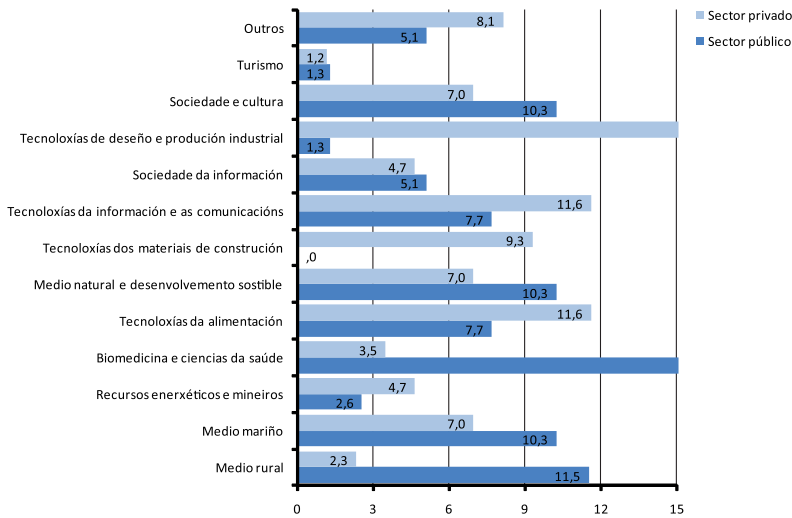


Gráfica 4. Distribución dos grupos de investigación por áreas de actividade (%)

A distribución dos grupos, en función das ramas de actividade nas que circunscriben as súas investigacións, reflicte que a maior parte deles traballan dentro do campo da biomedicina e ciencias da saúde, seguida de preto pola de tecnoloxías de deseño e produción industrial. Son os grupos doutras dúas áreas tecnolóxicas os que seguen en importancia: alimentación e información e comunicacións. No outro lado da balanza, atópase medio natural e desenvolvemento sustentable, que supoñen pouco máis do 1% do total.



Gráfica 5. Distribución dos grupos por rama de actividade e sector público e privado (%)

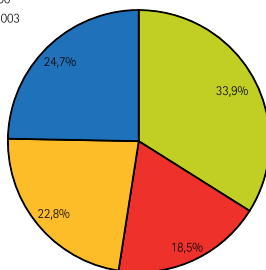


Gráfica 6. Comparativa do peso dos grupos segundo a rama de actividade e o sector (%)

Da análise para cada ámbito por separado, xorde a necesidade de facer algunhas matizacións ao respecto. Cómpre salientar que algunhas das ramas de investigación están presentes de xeito moi desigual en cada sector. Así pois, os grupos de ciencias da saúde e biomedicina representan o 26,9% do total no sector público e só o 3,5 % no privado. Doutra banda, tecnoloxías de deseño e produción industrial ten maior peso no ámbito privado ca no público. Todos os grupos de tecnoloxías dos materiais de construción se concentran no privado.

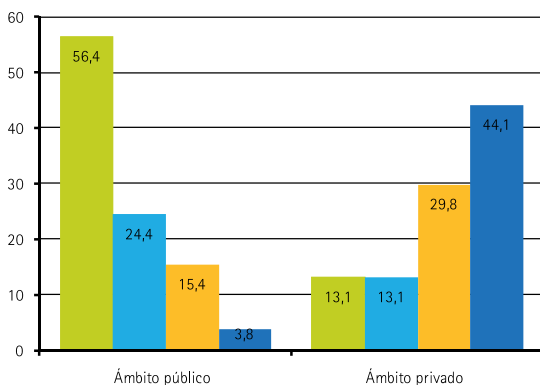
III.3.4 Grupos de I+D+i: traxectoria

■ Anterior ao 2000
■ Entre o 2000-2003
■ 2004-2006
■ 2007 e ss



Gráfica 7. Distribución dos grupos de investigación por ano de creación (%)

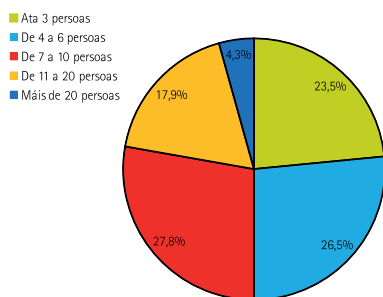
No referente ao percorrido temporal que teñen os equipos de I+D+i, en xeral, apréciase que un terzo destes teñen máis de 10 anos de existencia.



Gráfica 8. Distribución dos grupos por ano de creación e ámbito público e privado (%)

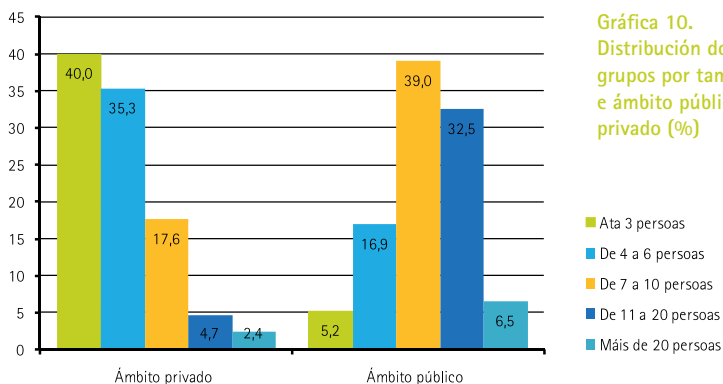
Non obstante, a realidade dos grupos dos dous ámbitos é totalmente diferente. Os grupos constituídos con anterioridade ao 2000 supoñen máis da metade no sector público e só un 13,1% no privado. Pola contra, os de creación máis recente, posteriores ao 2007, son moito máis frecuentes na entidade privada, resultado da aplicación das políticas de I+D+i que desde 2002, e máis intensamente desde 2006, potencian a participación e o papel das empresas no proceso de innovación.

III.3.5 Grupos de I+D+i: tamaño



Gráfica 9. Distribución dos grupos por tamaño (%)

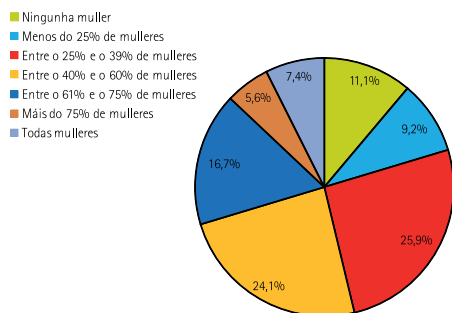
A maior parte dos grupos de investigación son pequenos ou moi pequenos en canto ao volume de persoal ao servizo. A metade están formados por menos de seis persoas e case catro de cada cinco teñen menos de dez membros.



Gráfica 10. Distribución dos grupos por tamaño e ámbito público e privado (%)

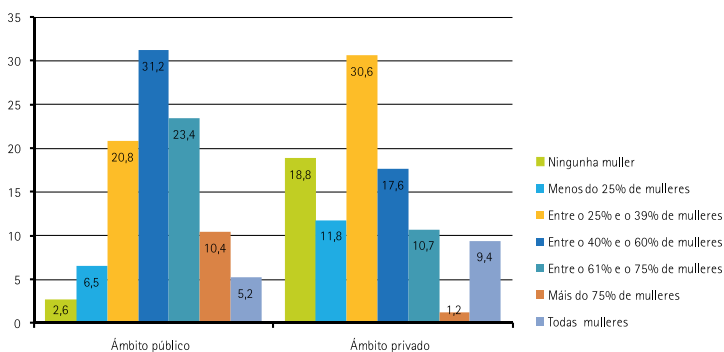
A comparativa que se vén realizar ao longo deste punto fai necesario, novamente, apuntar ás características e particularidades de cada ámbito en relación co outro e tamén cos datos xerais. Así, nas entidades privadas, o peso relativo dos grupos é proporcionalmente inverso ao seu tamaño, é dicir, canto máis grandes menos frecuentes; nos de titularidade pública esta relación non se dá, xa que os grupos de tamaño medio (7 a 20) supoñen o 71% do total. A diferenza máis ampla entre os dous sectores é a frecuencia con que se atopan os equipos de menos de tres persoas, xa que hai unha variación de 35 puntos porcentuais a favor das entidades privadas.

III.3.6 Grupos de I+D+i: composición por sexos



Gráfica 11.
Distribución dos equipos de investigación segundo a súa composición por sexos (%)

Atendendo á distribución por sexo do cadro de persoal destes grupos, na súa inmensa maioría, máis do 75%, non se axustan a unha repartición equitativa de postos entre homes e mulleres (40-60%). Case a metade dos equipos (45,8%) está descompensada a favor dos homes, cunha porcentaxe igual ou superior ao 60%, e menos dunha terceira parte faíno para o lado das mulleres (29,3%).



Gráfica 12. Distribución dos equipos de investigación segundo a composición por sexos nos ámbito público e privado (%)

No sector público, a representación da distribución dos equipos segundo a súa composición por sexos ofrece unha imaxe case piramidal e lixeiramente inclinada a prol das mulleres. Neste eido, son máis frecuentes aqueles grupos que teñen unha composición equilibrada ou próxima a esta e diminúe o seu número a medida que se apartan desta casuística.

Pola contra, os equipos de I+D+i existentes no sector privado están, en máis da metade dos casos, descompensados e tan só un 17% deles goza dun equilibrio relativo. Atópanse tamén neste ámbito valores considerablemente altos naqueles grupos integrados por persoas dun único sexo, duplicando os monopolizados por homes aos de mulleres.

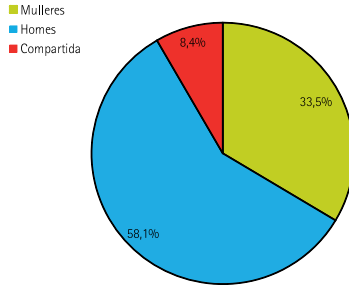
Ramas de investigación	>60% homes	Equilibrados	>60% mulleres	Total
Medio rural	27,3	0	72,7	100
Medio mariño	38,5	46,1	15,4	100
Recursos enerxéticos e mineiros	66,7	33,3	0	100
Biomedicina e ciencias da saúde	29,2	16,7	54,2	100
Tecnoloxías da alimentación	31,3	31,3	37,5	100
Medio natural e desenvolvemento sustentable	14,3	35,7	50	100
Tecnoloxías dos materiais de construción	75	25	0	100
Tecnoloxías da información e das comunicacións	100	0	0	100
Sociedade da información	75	25	0	100
Tecnoloxías de deseño e produción industrial	75	20	5	100
Sociedade e cultura	0	57,1	42,8	100
Turismo	100	0	0	100
Outros	40	10	50	100

Táboa 8. Composición dos equipos de investigación por sexo segundo áreas (%)

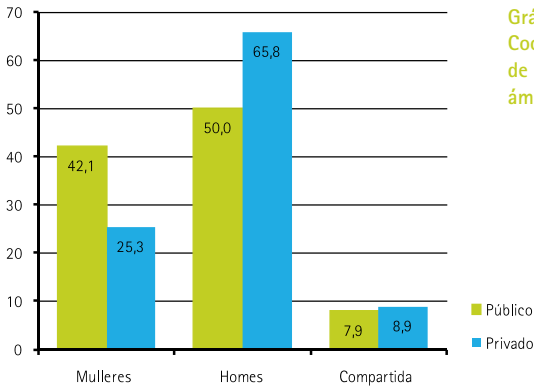
Da observación dos datos resultantes do cruzamento da variable composición con áreas é interesante que, en tres das catro áreas tecnolóxicas, o 75% dos equipos está fortemente descompensado a favor dos homes e, en concreto, no caso das tecnoloxías da información e das comunicacións están todos na situación mencionada, incluso o 37,5% está composto na súa totalidade por homes.

No outro lado da balanza, sen que en ningún caso se cheguen a acadar as cifras de desequilibrio rexistradas a favor dos varóns, atópanse as ramas de sociedade e cultura e medio natural e desenvolvemento sustentable, con menos dun 25% dos grupos composto por unha alta porcentaxe de homes.

III.3.7 Grupos de I+D+i: dirección



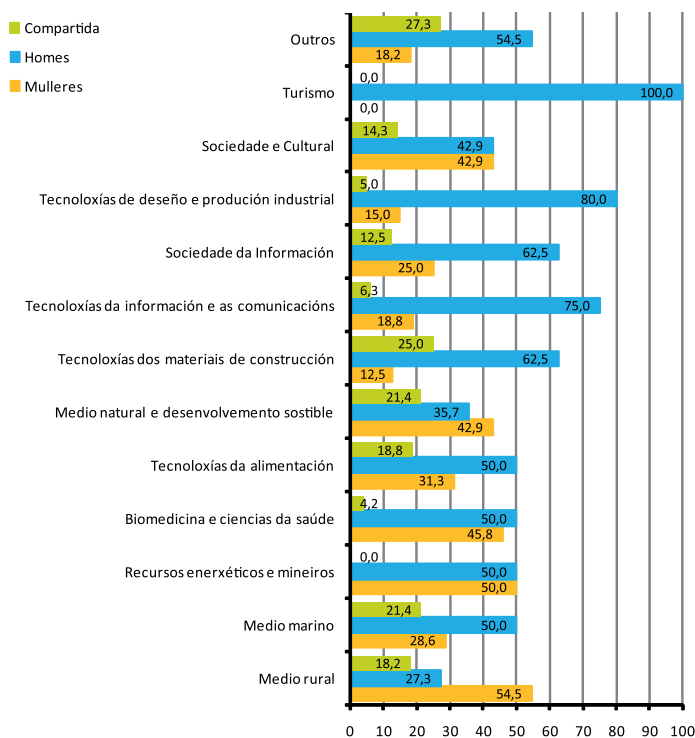
Gráfica 13. Dirección/ Coordinación dos equipos de investigación por sexos (%)



Gráfica 14. Dirección/ Coordinación dos equipos de investigación por sexos e ámbito público e privado (%)

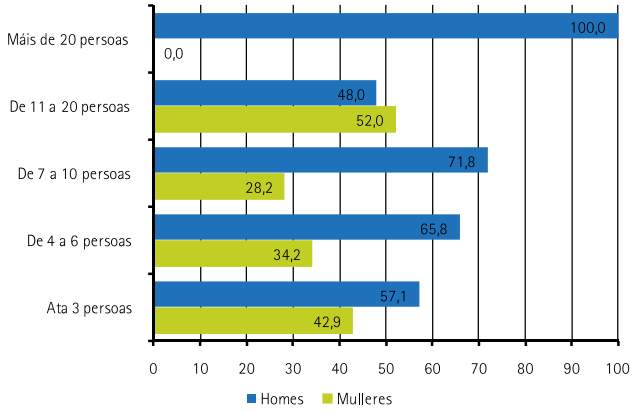
A maioría dos postos de dirección e/ou coordinación dos grupos están ocupados por homes. Esta afirmación é válida para os dous ámbitos, aínda que esta diferenza é moito maior no sector privado.

Ao aplicar como referencia de equilibrio a existencia dunha representación de cada sexo entre o 40-60%, obsérvase que, no caso das/os directivas/os segundo ramas de investigación, oito das 13 establecidas (entre elas as catro tecnolóxicas) rómpeno a favor dos homes e tan só unha o fai a prol das mulleres.

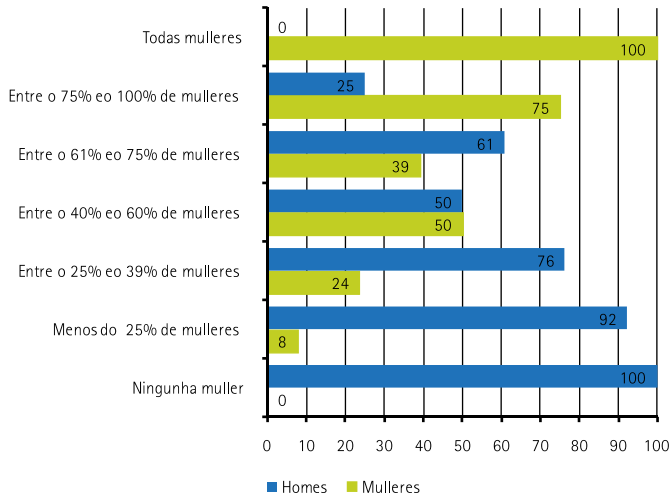


Gráfica 15. Comparativa da dirección/coordenação por sexo e ramas de investigación (%)

A dirección masculina é mais habitual ca a feminina en todos os tamaños de grupo establecidos e non se atopa ningunha directora nos grupos de máis de 20 persoas. A esta norma xeral hai que aplicarlle unha excepción: no ámbito público, para o tramo de catro a seis persoas, a proporción é do 53,8% de mulleres directoras fronte ao 46,2% de homes con este mesmo cargo.



Gráfica 16. Dirección/Coordinación dos equipos de investigación por sexo e tamaño do equipo (%)



Gráfica 17. Dirección/Coordinación dos equipos de investigación por sexo e composición de equipo (%)

Ao observar a relación entre a composición por sexo dos grupos e a persoa que o dirixe, vese que unicamente naqueles que teñen unha porcentaxe de mulleres no grupo superior ao 75%, a cantidade de directoras é maior ca de directores. Aínda así, cómpre salientar que mentres que nos grupos feminizados a relación directoras-directores é de nove a un a favor das primeiras, nos masculinizados é de 30 a un a favor dos homes.

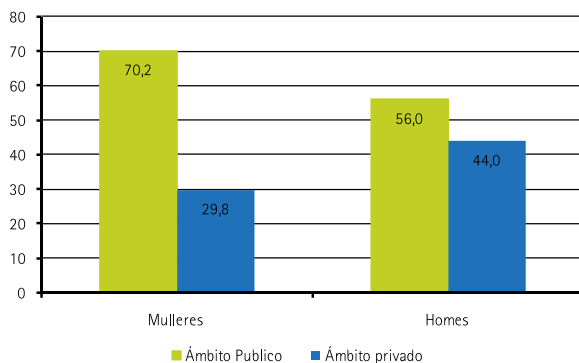
Esta situación varía lixeiramente no sector público (dez a un e seis a un, respectivamente) e acada valores extremos no privado, onde existe unha proporción de oito a un no caso dos feminizados, sen que se atope ningunha directora á fronte de equipos masculinizados.

Análise cuantitativa

Neste capítulo dáse conta dos resultados obtidos tras o procesamento e a análise dos datos recollidos na fase cuantitativa do estudo. Mediante estes, esbózase un perfil ou retrato da situación das mulleres no marco científico-tecnolóxico, descrito no capítulo anterior. Comézase polas características persoais e académicas para concluír coa abordaxe de aspectos máis subxectivos.

IV.1 PERSOAL EN I+D+I

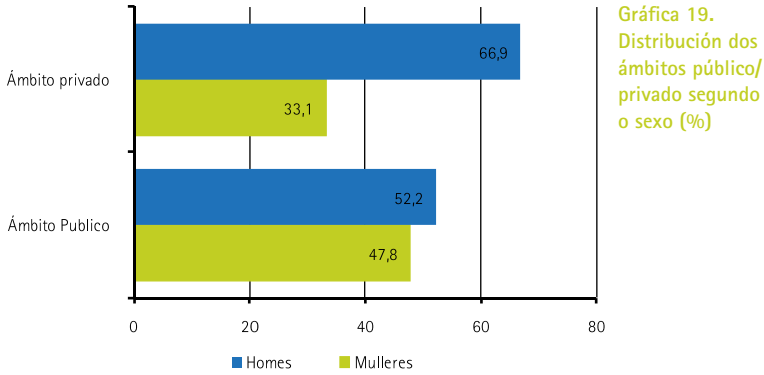
IV.1.1 Persoal en I+D+i segundo o ámbito



Gráfica 18. Distribución do persoal en I+D+i segundo o ámbito público e o privado (%)

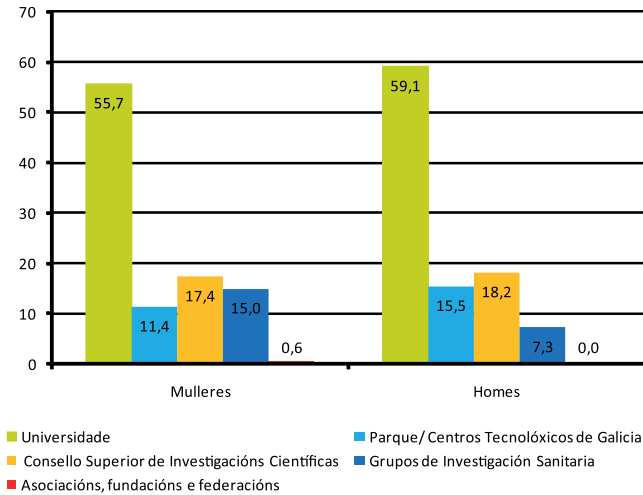
Segundo a información cuantitativa procesada a partir dos cuestionarios dos grupos de investigación que participaron no estudo, a situación das mulleres no campo da I+D+i en Galicia é a seguinte:

- ✗ Das mulleres ocupadas en investigación, desenvolvemento tecnolóxico e innovación, o 70% traballa no sector público.
- ✗ No sector privado, as mulleres representan un 33% do total do persoal de I+D+i.
- ✗ No sector público, case o 48% do persoal investigador son mulleres.



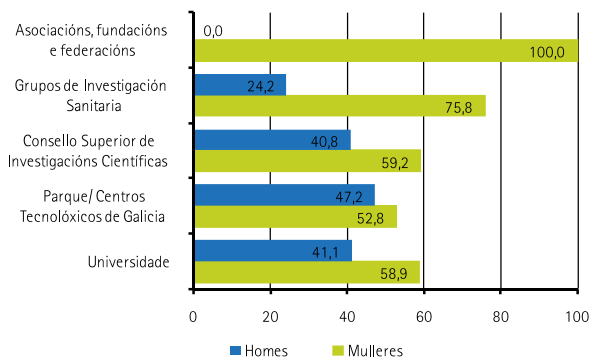
Comézase analizando a situación das mulleres atendendo ás peculiaridades existentes tanto no sector público como no privado.

IV.1.2 Persoal en I+D+i no sector público



Gráfica 20: Distribución do persoal de I+D+i por sexos segundo o tipo de entidade pública (%)

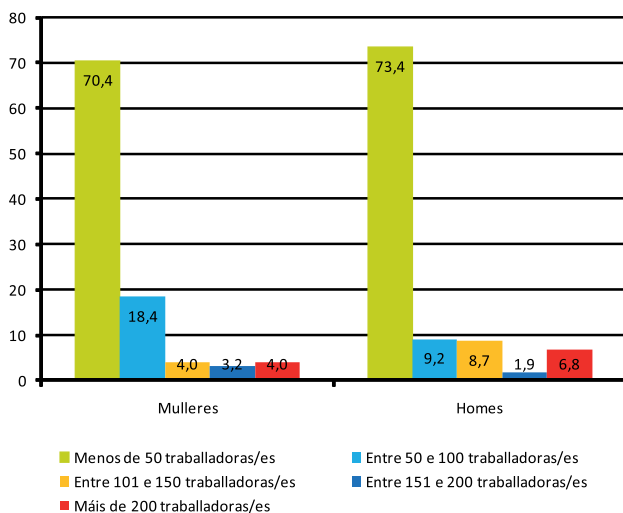
Dentro do que se entende como ámbito público hai que destacar o peso específico das universidades na actividade investigadora, onde traballa case o 60% do total do persoal de I+D+i, aínda que é certo que a maioría destes/as profesionais teñen que compatibilizar investigación e docencia. Por detrás das universidades e en canto ao número de persoal investigador ocupado, atopamos os diferentes centros de investigación do Consello Superior de Investigacións Científicas nos que teñen ocupación o 17,7% do persoal total. En terceiro lugar, están os parques e centros tecnolóxicos, seguidos de preto polo Servizo Galego de Saúde. Para a maioría do persoal inscrito en grupos de investigación do sistema sanitario ocorre como nas universidades: compatibilizan a faceta investigadora con outra, que neste caso é a atención médica.



Gráfica 21.
Distribución
do persoal de
I+D+i por tipo
de entidade
pública e sexo
(%)

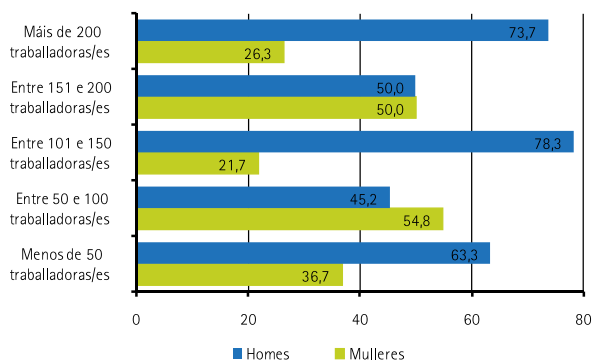
En canto á distribución segundo o tipo de entidade pública, a maior presenza de mulleres confirmase en todas as entidades e a diferenza máis importante é a que existe nos grupos sanitarios, onde tres de cada catro persoas que participan nun grupo de investigación son mulleres. A proporción de mulleres nos equipos de investigación das universidades e do CSIC achégase ao 60%, mentres que nos parques e centros tecnolóxicos hai un maior equilibrio. Mención á parte merece o caso das asociacións e fundacións públicas, no que o cen por cento do persoal en I+D+i son mulleres, malia ser certo que o peso que estas entidades teñen no ámbito público é tan baixo (o 0,4% do persoal) que non pasa de anecdótico.

IV.1.3 Persoal en I+D+i no sector privado



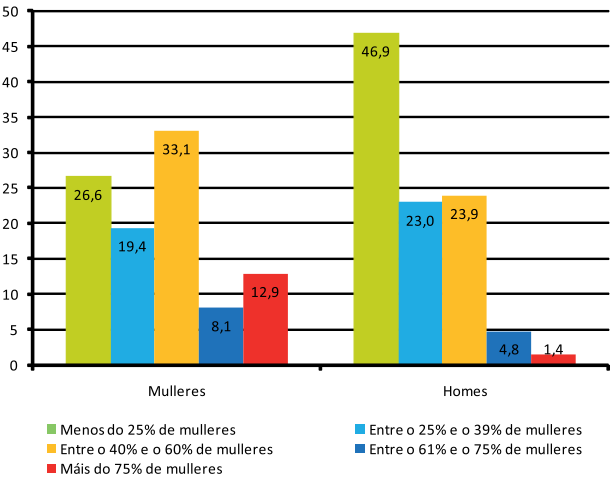
Gráfica 22. Distribución segundo o tamaño da entidade no sector privado (%)

Dentro do ámbito privado, composto principalmente polo tecido empresarial, pódese analizar a distribución segundo o tamaño da entidade. Así, en xeral, a maioría do persoal en I+D+i concéntrase en entidades de menos de 50 empregadas/os. No caso das mulleres, a porcentaxe descende lixeiramente por debaixo da media, pero pódese afirmar que sete de cada dez mulleres dedicadas á investigación e innovación tecnolóxica no sector privado traballan en pequenas empresas.

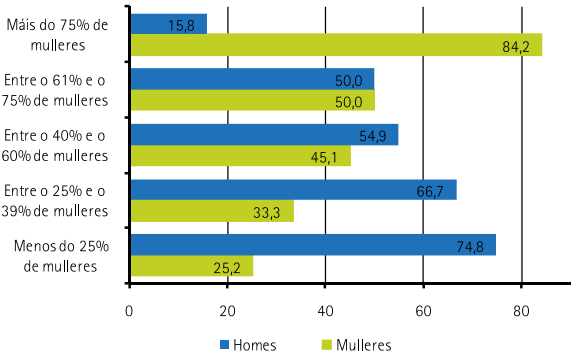


Gráfica 23. Distribución segundo o tamaño da entidade e o sexo no sector privado (%)

Se se analiza a proporción de mulleres para cada tramo, só existe un equilibrio entre sexos no segmento de entidades entre 151 e 200 empregados/as, que, pola súa vez, é o que menos peso específico ten no conxunto das entidades privadas con I+D+i (concentra só o 2,4% do persoal investigador no sector). No tramo entre 50 e 100 traballadoras/es, a presenza das mulleres é lixeiramente superior á dos homes e para todos os demais tramos a proporción de mulleres é minoritaria.



Gráfica 24. Distribución segundo a composición do cadro de persoal no sector privado (%)



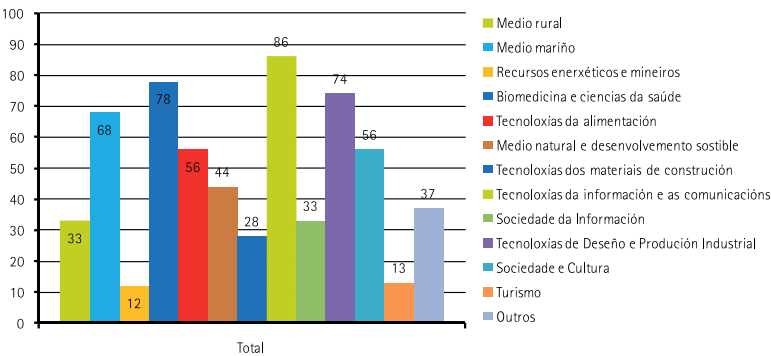
Gráfica 25. Distribución segundo a composición do cadro de persoal e o sexo no sector privado (%)

Se se afonda máis no tipo de entidade privada que realiza investigación e innovación tecnolóxica en Galicia, atópase que a maioría son empresas cun cadro de persoal masculinizado. De xeito xeral, máis do 60% do persoal investigador traballa en entidades con menos dun 40% de mulleres contratadas. Igualmente, as empresas cuxo cadro de persoal está formado en máis dun 60% por mulleres só ocupan arredor do 12% do total do persoal investigador. Isto pode explicarse se consideramos que este tipo de empresas con cadros de persoais feminizados son unha minoría no tecido económico galego. Unha de cada tres mulleres tecnólogas do sector privado traballa en entidades con cadros de persoal equilibrados (de entre un 40% a un 60% de mulleres), mentres que estas mesmas entidades ocupan a menos do 24% dos investigadores homes do ámbito empresarial.

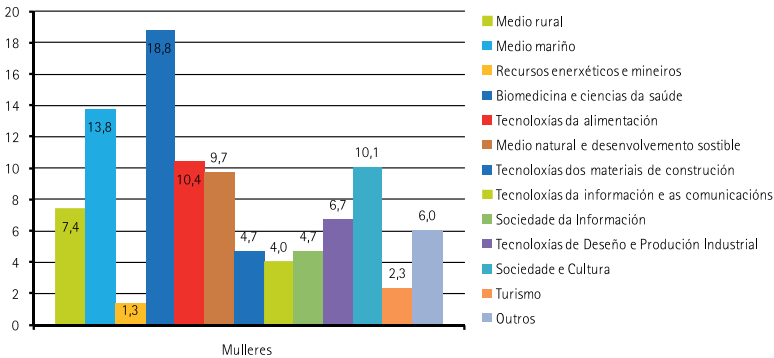
IV.2 PERSOAL EN ÁREAS DE INVESTIGACIÓN

Á hora de establecer unha clasificación das áreas de I+D+i, recolléronse as liñas prioritarias de actuación do Plan galego de investigación, desenvolvemento e innovación tecnolóxica-INCITE 2006-2010: medio rural, medio mariño, recursos enerxéticos e mineiros, biomedicina e ciencias da saúde, tecnoloxías da alimentación, medio natural e desenvolvemento sustentable, tecnoloxías dos materiais e da construción, tecnoloxías da información e da comunicación, sociedade da información, tecnoloxías de deseño e produción industrial, sociedade e cultura e turismo. A maiores, incluíuse unha opción de "Outros" onde se engloban aqueles grupos de I+D+i que non atopan cabida en ningunha das áreas prioritarias mencionadas.

IV.2.1 Persoal en I+D+i e área de investigación



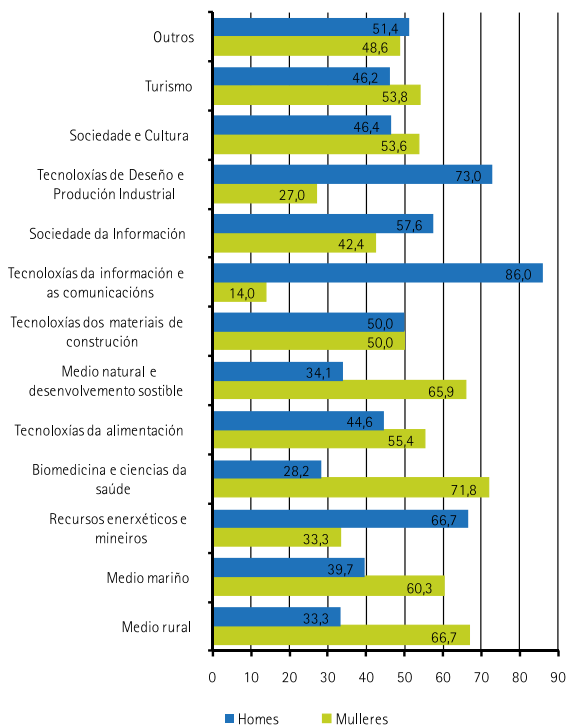
Gráfica 26. Distribución do persoal en I+D+i segundo a área de investigación (%)



Gráfica 27. Distribución de mulleres en I+D+i segundo a área de investigación (%)

En termos xerais, a área de investigación con maior número de persoal é a das tecnoloxías da información e das comunicacións, seguida pola biomedicina e ciencias da saúde, as tecnoloxías de deseño e produción industrial e o medio mariño. Se se analizan os datos por sexo, vese que a área das tecnoloxías da información e das comunicacións é un dos que menor número de mulleres concentra, só un 4% do total de mulleres investigadoras fronte ao 23,13% de homes ocupados nesta área.

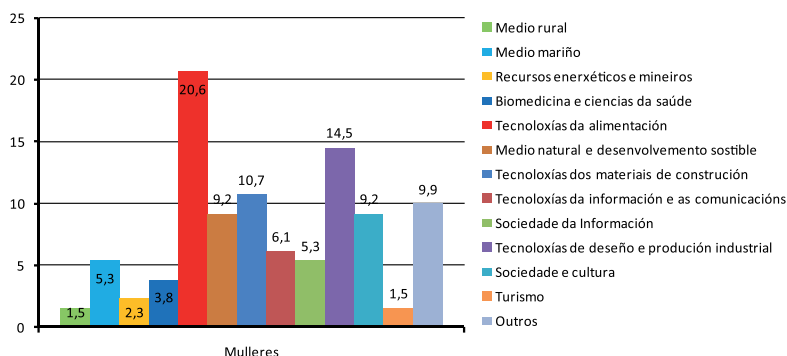
As áreas de I+D+i cun maior peso relativo de mulleres son as de biomedicina e ciencias da saúde (onde as mulleres superan en máis de seis puntos a media) e medio mariño (2,8 puntos por riba da media). Pola contra, os homes concéntranse nas áreas de tecnoloxías da información e das comunicacións e as tecnoloxías de deseño e produción industrial.



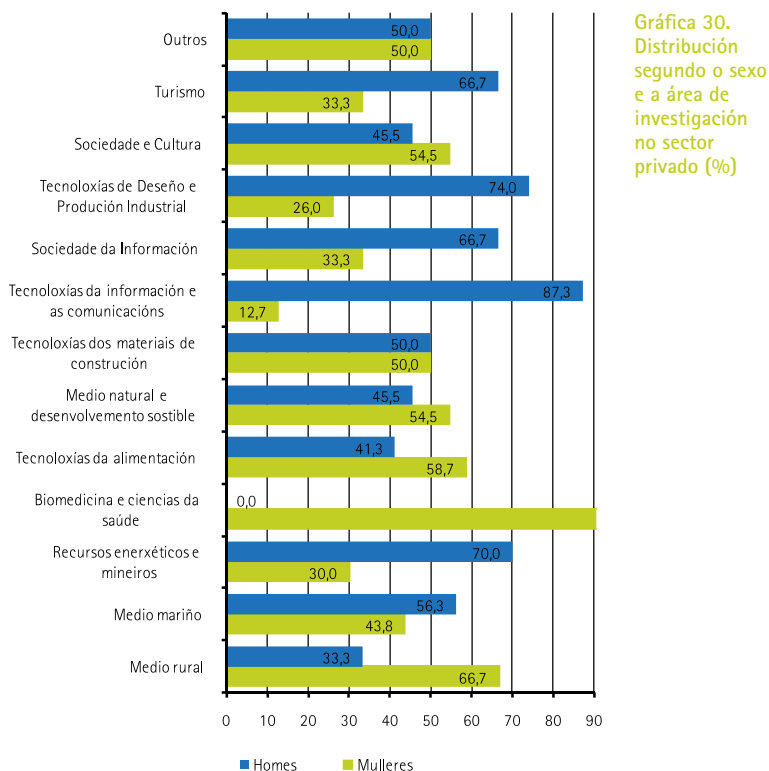
Gráfica 28. Distribución segundo o sexo e a área de investigación (%)

Na gráfica anterior, obsérvase a diferente distribución de homes e mulleres para cada área de investigación. A diferenza máis importante prodúcese na área cunha maior puxanza tecnolóxica, a de información e comunicacións, onde por cada 20 persoas traballadoras só hai tres mulleres. Outra área con máis do 70% de homes é a de

tecnoloxías de deseño e produción industrial (73%), é dicir, dúas das áreas que máis persoal empregan na actualidade están claramente masculinizadas. Pola contra, nas áreas de ciencias da saúde, medio rural, medio natural e desenvolvemento sustentable e, en menor medida, medio mariño, as mulleres son maioría, cunhas porcentaxes do 71,8%, 66,7%, 65,9% e 60,3%, respectivamente. Nos demais sectores (alimentación, materiais da construción, sociedade da información, sociedade e cultura, turismo e outros) achegámonos a situacións de equilibrio.



Gráfica 29. Distribución das mulleres no sector privado segundo a área de investigación (%)

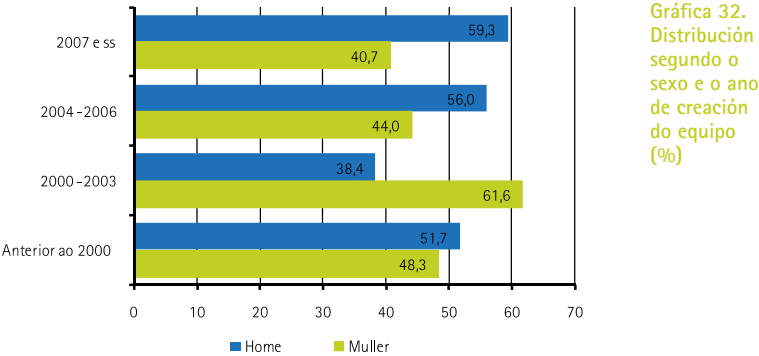
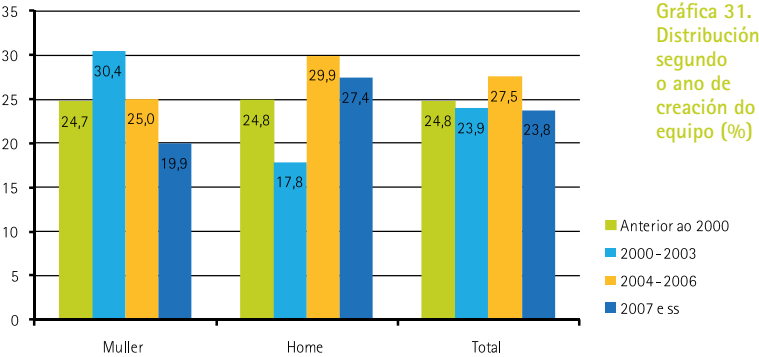


Débase aclarar que, en canto á presenza de mulleres por áreas de investigación, se aprecian importantes diferenzas entre o sector público e o privado. Aquelas áreas onde o peso de mulleres é maior (ciencias da saúde, medio mariño) están moi vinculadas, polo menos en canto á investigación, ao ámbito público: Sergas, Instituto de Investigacións Mariñas (CSIC), Instituto Español de Oceanografía, universidades... Se se analizan as cifras do sector privado de xeito separado, vese que a área que máis número de mulleres ocupa é a das tecnoloxías da alimentación. Pola contra, naquelas áreas con máis importancia e mellores perspectivas de futuro, as mulleres atópanse en minoría: son o 13%, o 26% e o 33% en información e comunicacións, deseño e produción industrial e sociedade da información, respectivamente.

IV.3 GRUPOS DE TRABAJO

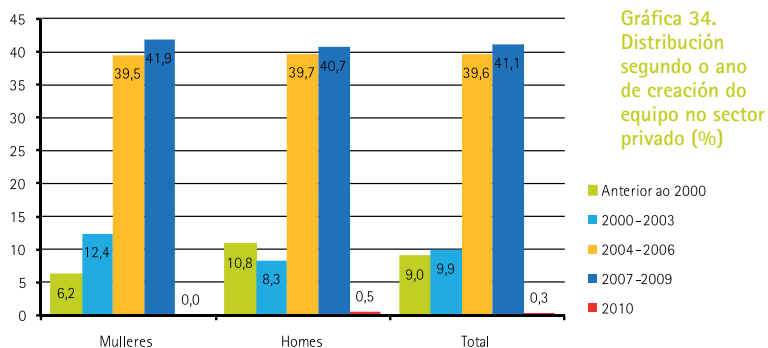
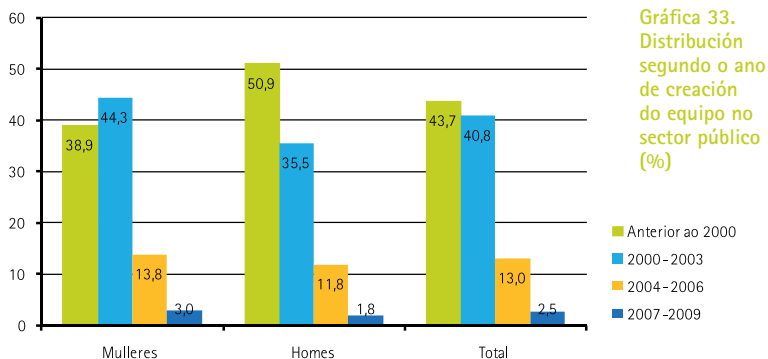
Analízase agora a situación das mulleres en relación coas características dos grupos de investigación nos que traballan: ano de creación, tamaño e composición.

IV.3.1 Grupos de traballo: ano de creación



En contra do que se podía supoñer sobre unha maior participación das mulleres en equipos de recente creación, pódese ver como os maiores índices de equilibrio se dan nos equipos constituídos hai dez ou máis anos. Nos equipos de investigación

creados entre 2000 e 2003, o número de mulleres é superior á media en case sete puntos, pero con posterioridade a presenza de mulleres sitúase por debaixo da referencia sinalada. O que se demostra na gráfica anterior é que existe un maior número de homes traballando en equipos creados recentemente.

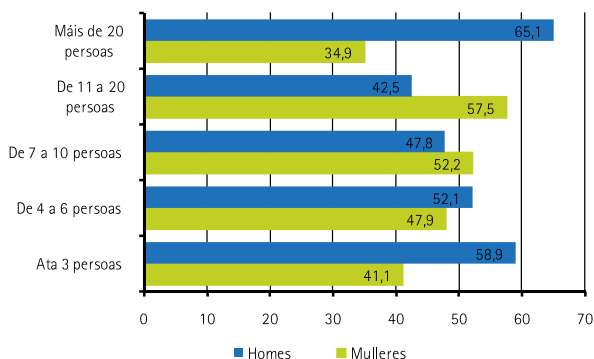
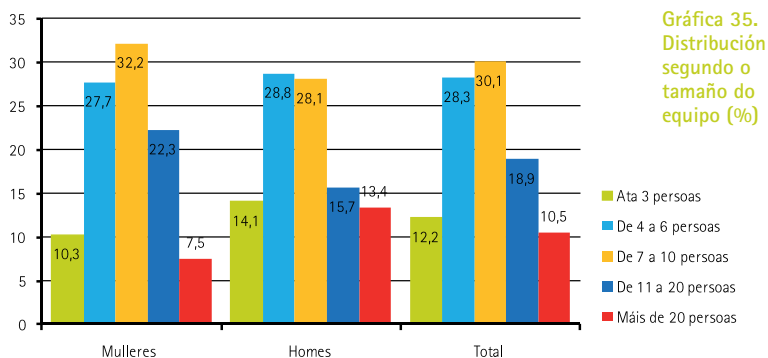


Tamén neste punto existen diferenzas importantes entre o sector público e o privado. Mentres que no público os equipos constituídos antes do 2003 son os que máis alta porcentaxe de persoal ocupan (tanto homes como mulleres, pero eles destacan nos de máis antigüidade), no ámbito empresarial dáse a situación inversa, xa que o peso da ocupación recae nos grupos creados con posterioridade ao 2004,

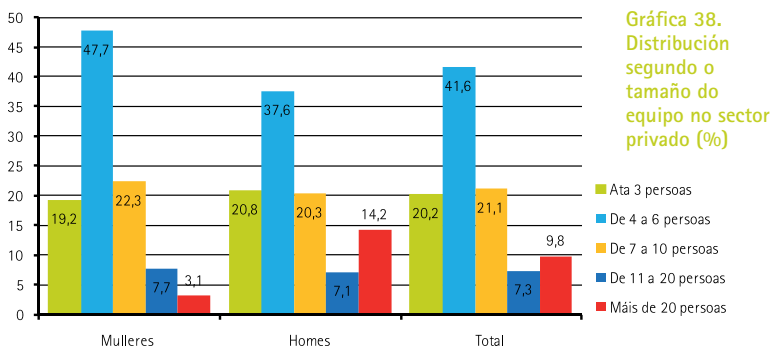
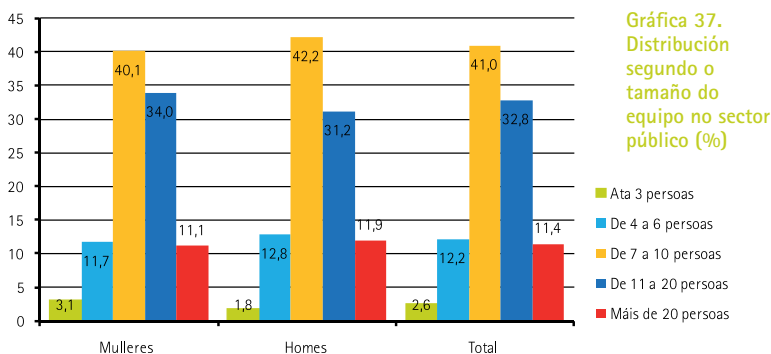
o que dá unha idea da recente importancia que ten o ámbito da investigación, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico na empresa.

Posiblemente esta tendencia do incremento do peso da investigación privada sobre o total da I+D+i galega estea relacionada coas políticas públicas de investigación, desenvolvemento e innovación aplicadas nos últimos anos e que promoven unha maior participación das iniciativas privadas, así como en determinadas áreas consideradas estratéxicas para Galicia nas que a presenza de mulleres, como xa se viu, é escasa (tecnolóxicas, comunicacións, produción industrial...).

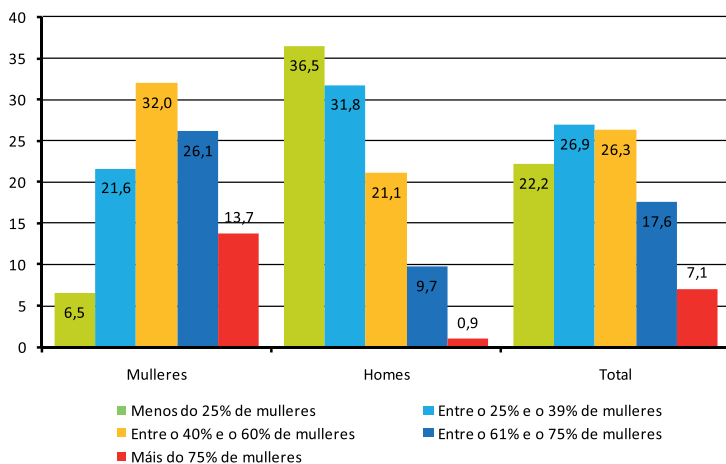
IV.3.2 Grupos de traballo: tamaño



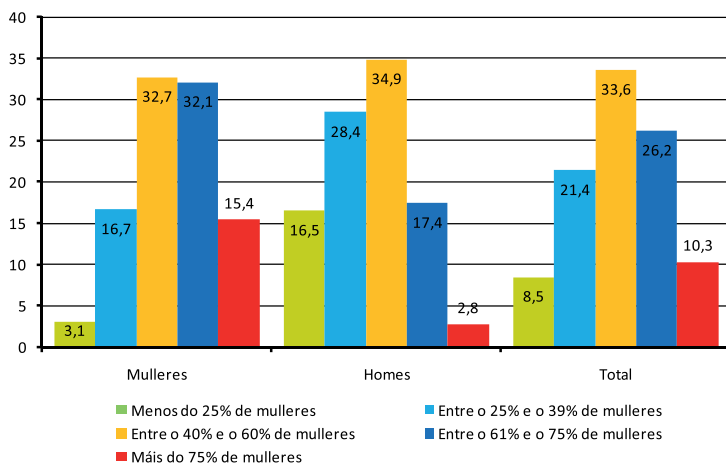
En canto á presenza de mulleres en función do tamaño dos grupos estudados, a maioría atópase en equipos de entre catro e dez persoas, o que non difire especialmente da media. Se se observa a distribución de homes e mulleres segundo o tamaño dos equipos, vese que nos "grandes" grupos (de máis de 20 persoas) a presenza das mulleres é de 30 puntos porcentuais menos, diferenza que non se dá en ningún outro tramo. Tamén son maioría significativa os homes nos equipos formados por menos de tres persoas (17,8% de diferenza). O caso contrario –maioría de mulleres cunha diferenza do 15%– dáse nos equipos compostos por entre 11 e 20 persoas e nos demais tramos, de catro a seis e de sete a dez, as diferenzas non son significativas.



Se se analiza o ámbito público e o privado por separado, as características particulares de cada sector afectan tamén na distribución por tamaño do equipo. Nas empresas, os equipos son máis reducidos, aumenta o peso relativo dos grupos de ata tres persoas e descende nos de máis de sete.



Gráfica 39. Distribución segundo a composición do equipo (%)



Gráfica 40. Distribución segundo a composición do equipo no sector público (%)

Se se atende agora á distribución dos grupos de investigación en función da súa composición, obsérvase que, en xeral, un de cada catro equipos mostra unha composición equilibrada (dentro da relación 60%-40%) no número de membros. Este equilibrio é só cuantitativo, como se verá máis adiante ao analizar a distribución por escala profesional. Os equipos con menos dun 40% de mulleres supoñen o 49,8% do total, fronte ao 24,7% de equipos con menos do 40% de homes. Especialmente significativo resulta a comparativa dos valores extremos: os grupos con máis do 75% de homes triplican os compostos por máis do 75% de mulleres.

Tamén é indicativa a forma das gráficas para os valores de homes e mulleres. Mentres que para os valores dos homes ten forma de escala decrecente, para os das mulleres ten forma de pirámide, o que mostra que os grupos feminizados son pouco numerosos. Mención especial merecen os grupos do sector público, nos que non se dá a citada forma de escala decrecente, debido á escaseza de equipos moi masculinizados e a un maior equilibrio entre sexos.

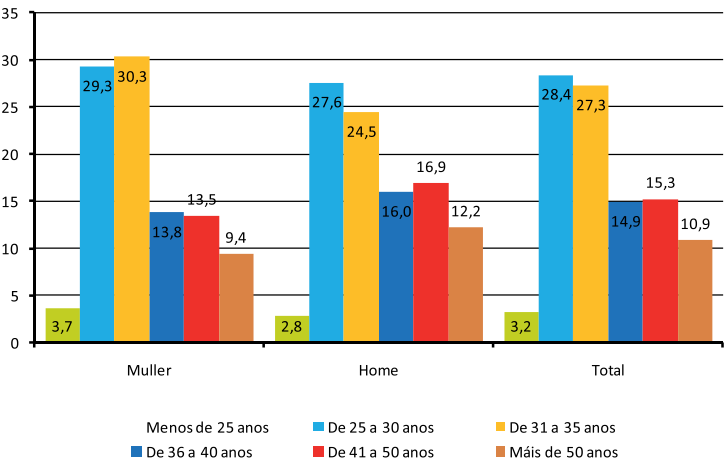
Se se fai unha recompilación da información exposta ata o de agora, pódese afirmar que o campo da I+D+i en Galicia ocupa un maior número de homes ca de mulleres e esta diferenza é máis acusada no sector privado. Dentro do ámbito público, a maioría das mulleres investigadoras traballa nas universidades e son máis numerosas nas áreas de ciencias da saúde, medio mariño, sociedade e cultura e medio natural/desenvolvemento sustentable. A presenza de mulleres resulta máis alta naqueles grupos de investigación creados antes de 2003, formados por entre catro e dez persoas e cunha composición equilibrada ou lixeiramente feminizada.

No sector privado, as mulleres investigadoras traballan maiormente en empresas de menos de 50 traballadores/as, con cadros de persoal equilibrados ou lixeiramente masculinizados e a área que concentra un maior número de tecnólogas é a relacionada coa alimentación. Neste sector, os grupos de investigación máis frecuentes son aqueles creados despois de 2004, formados por entre catro e seis persoas e de composición equilibrada ou masculinizada.

IV.4 CARACTERÍSTICAS PERSOAIS E FORMATIVAS

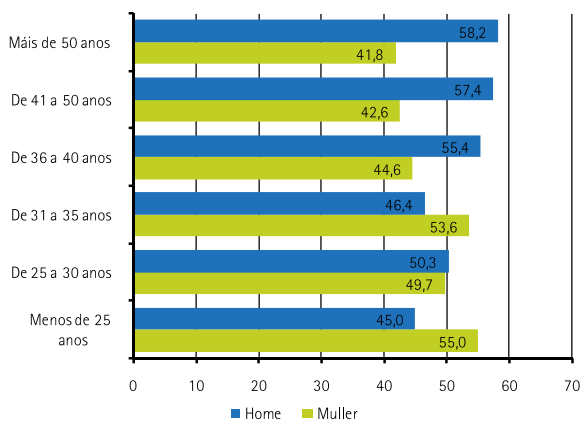
Nesta epígrafe son analizados os datos sociodemográficos e académicos a través de factores como a idade, o tipo de residencia habitual, a unidade de convivencia, o número de fillos e fillas e o nivel e a rama de formación.

IV.4.1 Idade

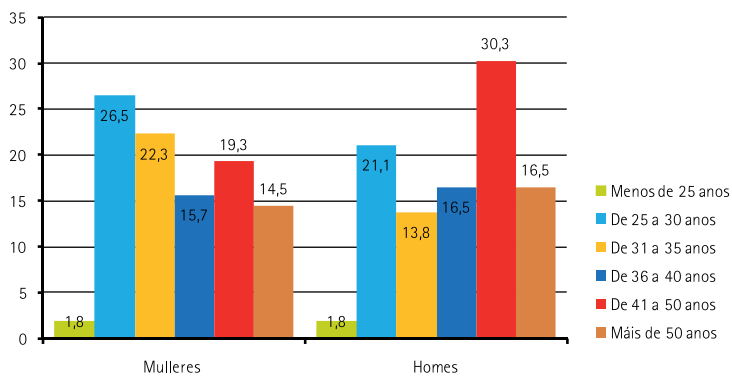


Gráfica 41. Distribución segundo os tramos de idade (%)

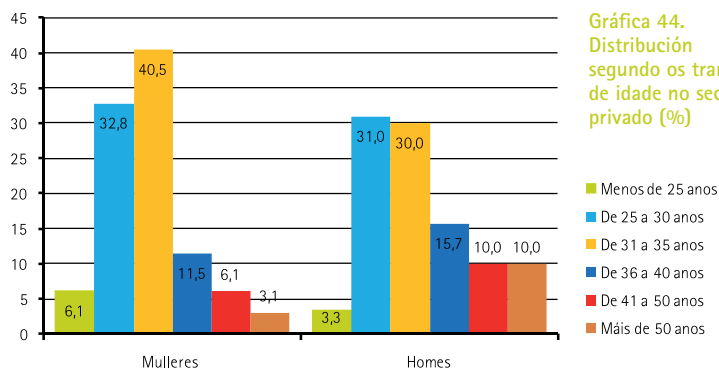
En termos xerais, os tramos de idade máis frecuentes son os de 25 a 30 anos e de 31 a 35 e isto é igual (aínda que en diferente proporción) para mulleres e homes. A pesar desta similitude, é nos tramos de menor idade (ata os 35 anos) onde a presenza de mulleres é superior á media; a partir dos 36 anos, o seu número redúcese progresivamente. Esta realidade obsérvase máis claramente na distribución por sexos por cada tramo de idade (gráfica 42), no que se evidencia o peso das mulleres para os tramos máis baixos de idade (exceptuando o tramo de 25 a 30 que está equilibrado) pero, a partir desa idade, a proporción de mulleres é cada vez menor.



Gráfica 42. Distribución segundo os sexos e os tramos de idade (%)

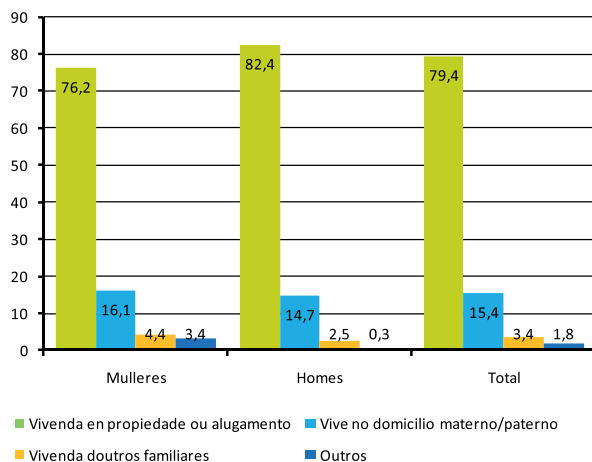


Gráfica 43. Distribución segundo os tramos de idade no sector público (%)



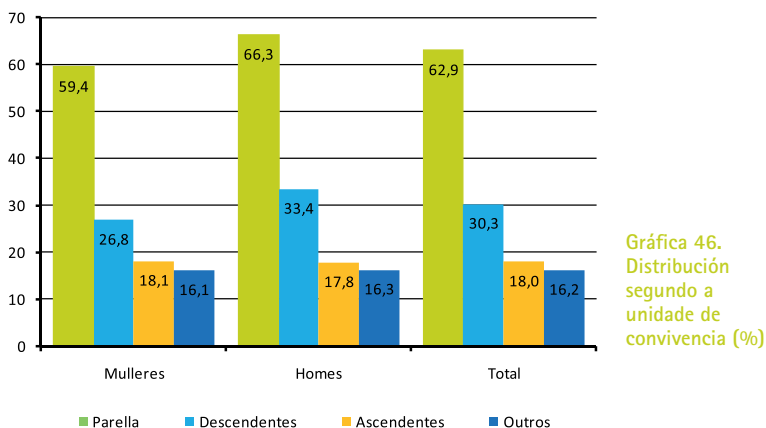
Con todo, a media de idade das mulleres investigadoras e tecnólogas é superior entre as que exercen a súa profesión no sector público: o 33,8% das profesionais neste ámbito supera os 40 anos, fronte ao 9,2% no privado. Esta realidade tamén se dá no caso dos homes: o 20% dos investigadores nas empresas teñen máis de 40 anos mentres que no ámbito público supoñen o 46,8%.

IV.4.2 Tipo de residencia

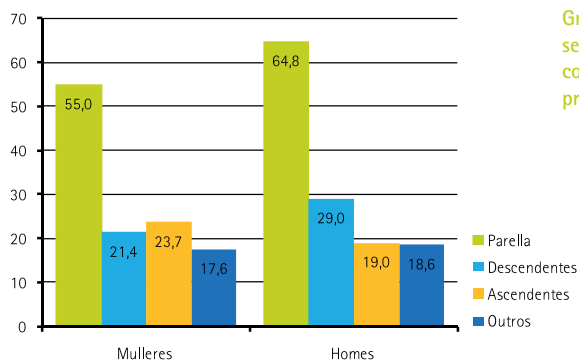
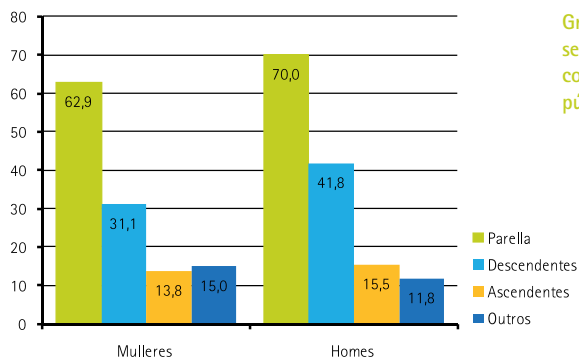


A inmensa maioría do persoal dedicado á I+D+i reside en vivenda propia (en réxime de propiedade ou alugamento), o que dá unha idea do grao de independencia medio do sector, sobre todo tendo en conta a xuventude relativa da meirande parte das persoas que o compoñen. De todos os xeitos, esta situación é máis habitual nos homes ca nas mulleres que declaran con máis frecuencia que residen no domicilio familiar ou noutro tipo de vivenda.

IV.4.3 Unidade de convivencia

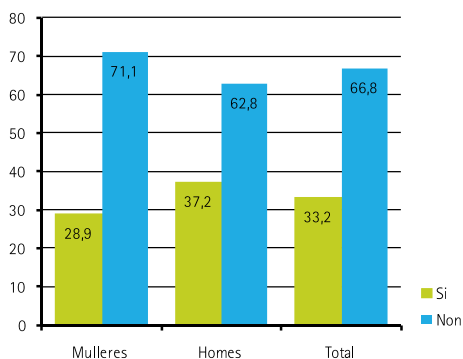


Seis de cada dez profesionais da I+D+i viven en parella, aínda que a porcentaxe diminúe lixeiramente no caso delas. Tamén é menor o número de mulleres que convive con descendentes en relación cos homes (o 26,8% fronte ao 33,4%), mentres que para outras situacións (con ascendentes ou outras persoas) as cifras non varían entre uns e outras.



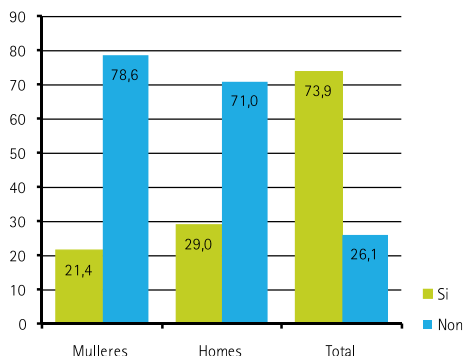
Como se pode observar, no eido empresarial a proporción de profesionais que conviven coa parella e/ou descendentes diminúe respecto do sector público e este descenso é máis acusado entre as mulleres.

IV.4.4 Descendencia



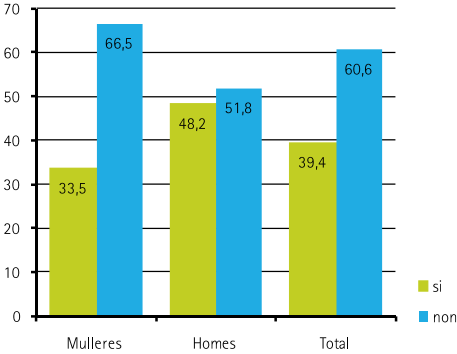
Gráfica 49.
Proporción do persoal de I+D+i con descendencia (%)

Ao considerar a incidencia da maternidade/paternidade entre o persoal ocupado en I+D+i, pódense extraer varias conclusións. Por unha banda, o 66,8% do persoal investigador non ten descendencia, porcentaxe que no caso das mulleres aumenta ata o 71,1% e no dos homes sitúase por debaixo do 63%. Por outra banda, en canto á media de fillas/os por persoa tamén hai diferenzas: os homes teñen unha media de 0,68 fillos/as fronte ao 0,47 das mulleres.



Gráfica 50.
Proporción do persoal do sector privado con descendencia (%)

Onde as diferenzas cos datos xerais son importantes é na epígrafe da descendencia do persoal de I+D+i no sector privado. A media de fillas/os por persoa descende significativamente, pasando do 0,58 ao 0,43. Ademais, esta diferenza agudízase en función do xénero: os homes teñen unha media de 0,5 fillos/as fronte ao 0,31 das mulleres.

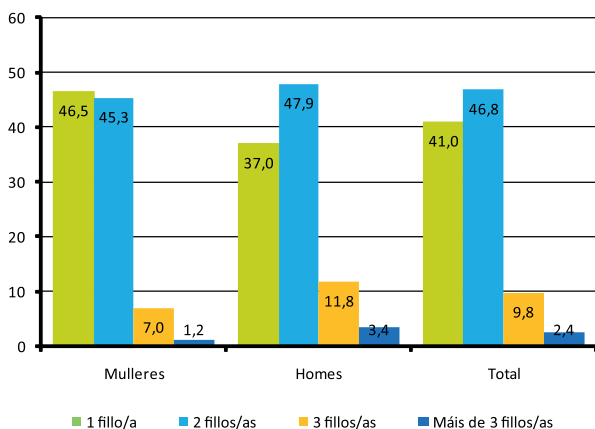


Gráfica 51.
Proporción do persoal do sector público con descendencia (%)

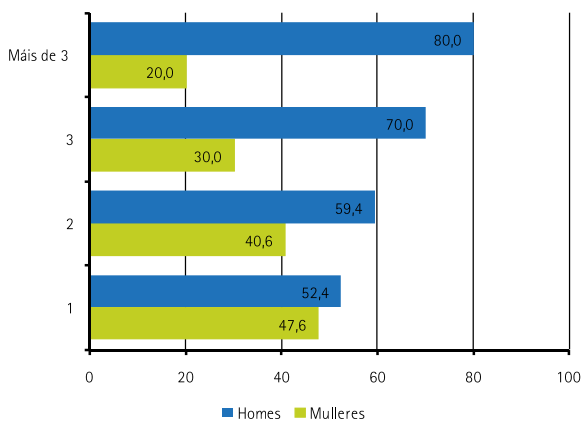
Pola contra, no sector público a relación de profesionais con descendencia sitúase preto do 40%, aínda que cunha ampla diferenza entre mulleres e homes. Mentres que hai practicamente o mesmo número de investigadores con e sen fillas/os, entre as mulleres hai o dobre de mulleres sen descendencia ca con ela. Esta diferenza apréciase no número medio de fillos/as que dentro de cada tipo de entidade pública teñen homes e mulleres: no CSIC a media dos homes duplica a das mulleres, no Sergas triplicaa; nos parques e centros tecnolóxicos, entidades de recente creación e con persoal de idades máis baixas, estas cifras equilíbranse.

	UNIVERSIDADE	PARQUES/ CENTROS TECNOLÓXICOS	CONSELLO SUPERIOR DE INVESTIGACIÓNS CIENTÍFICAS	GRUPOS DE INVESTIGACIÓN SANITARIA
Mulleres	0,7	0,6	0,4	0,2
Homes	1,0	0,6	1,1	0,9
Total	0,8	0,6	0,7	0,4

Táboa 9. Media de fillas/os no sector público segundo o sexo e o tipo de entidades



Gráfica 52.
Distribución
persoal con
descendencia
segundo o
número de
fillas/os (%)



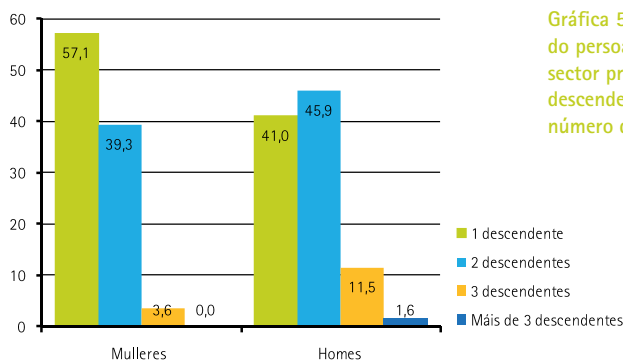
Gráfica 53.
Distribución
persoal con
descendencia
segundo
o sexo e o
número de
fillas/os (%)

Se tomamos por separado os datos das persoas que si contan con descendencia, tamén se atopan diferenzas significativas entre mulleres e homes con respecto ao número de fillas e fillos. A porcentaxe de profesionais cun/ha descendente, aínda que maior no caso dos homes, é similar. Para dúas fillas/os, a diferenza entre mulleres e homes aumenta lixeiramente e, a partir de tres ou máis descendentes, esa diferenza agudízase ata o punto de que, de cada dez profesionais con máis de

tres fillos, só dúas son mulleres. Polo tanto, no sistema ciencia-tecnoloxía-empresa de Galicia, hai máis mulleres ca homes sen descendencia e as que son nais teñen menos fillos/as ca os compañeiros homes.



Gráfica 54. Distribución do persoal do sector público con descendencia segundo o número de fillas/os (%)

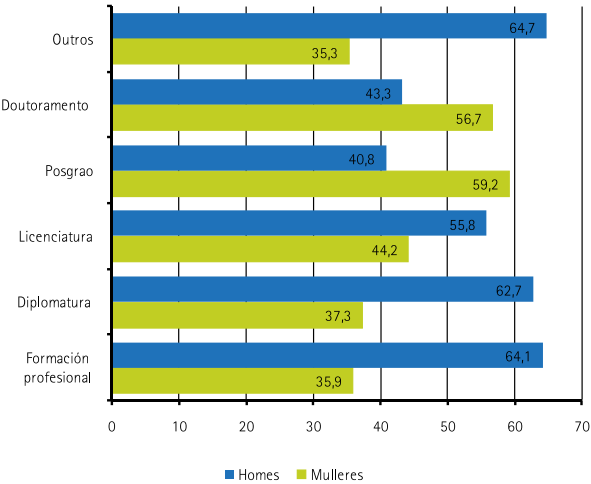
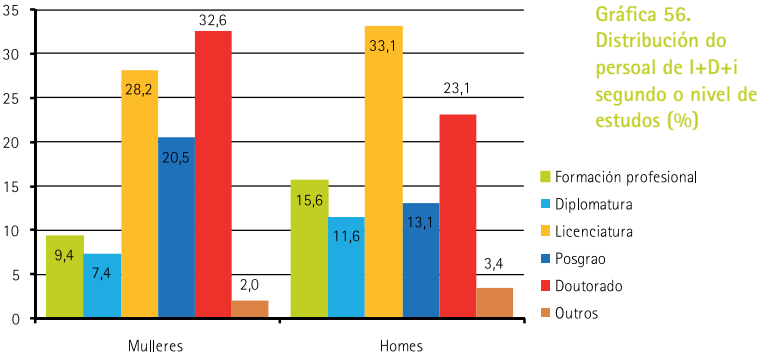


Gráfica 55. Distribución do persoal do sector privado con descendencia segundo o número de fillas/os (%)

De xeito xeral, no sector público, ademais de haber un maior número de profesionais con descendencia, existe unha maior taxa de fillas/os por persoa en relación co sector privado. Se se comparan as gráficas do persoal con descendencia segundo o número de fillos/as, cabe destacar como se aproximan as cifras dos homes do sector privado coas das mulleres do público.

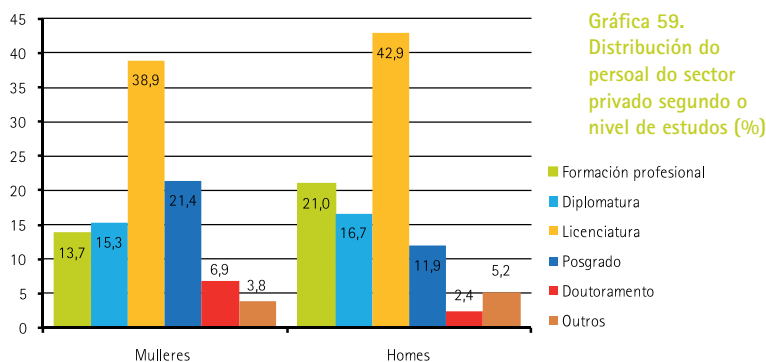
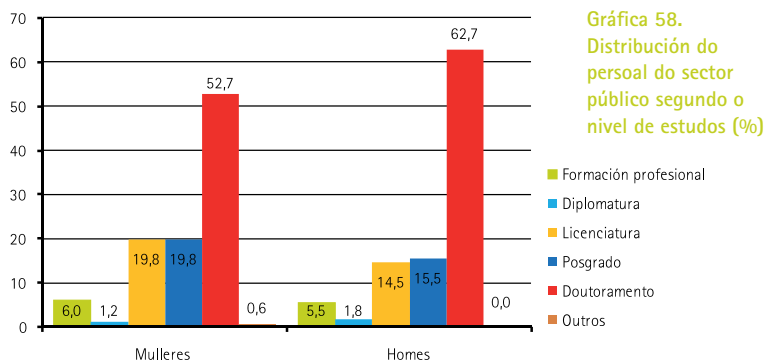
IV.4.5 Nivel de estudos

Para finalizar este bloque, analízase o perfil académico do persoal que conforma o sistema ciencia-tecnoloxía-empresa en función do nivel e da rama de estudo.



Se se comparan os datos de mulleres e homes, compróbase que o nivel de formación máis frecuente entre as mulleres investigadoras e/ou tecnólogas é o doutoramento (o 32,6% do total das profesionais), mentres que o máis habitual entre os homes é a licenciatura (o 33,1%). Asemade, entre os homes hai unha maior variedade en canto ao nivel de estudos, especialmente entre a formación profesional, os posgraos e as diplomaturas.

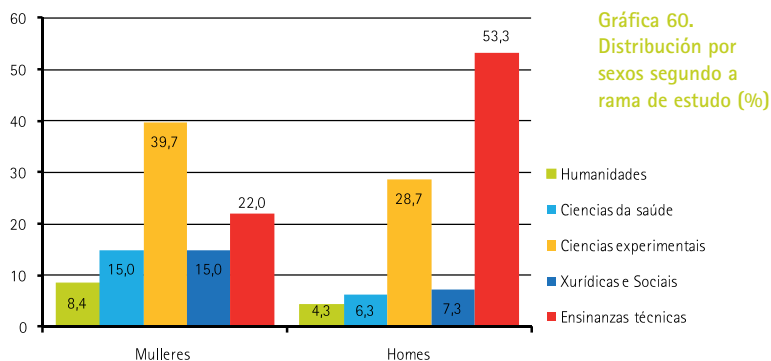
Pódese confirmar que, ao abeiro dos datos sobre distribución por sexos segundo o nivel de estudo, as mulleres son maioría nos niveis máis altos de formación (posgrao e doutoramento) fronte ao perfil masculino, máis heteroxéneo.



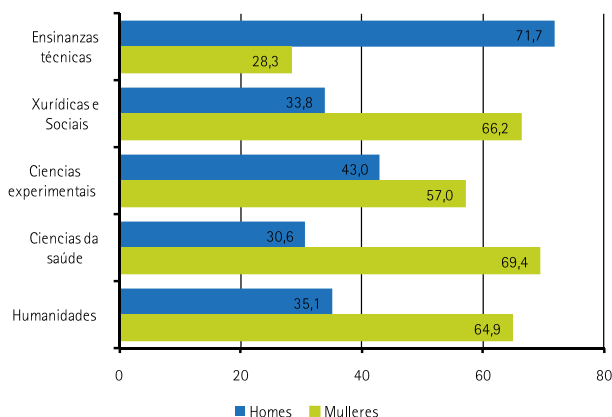
Existen diferenzas significativas entre os datos de cada sector. Por exemplo, no ámbito público hai unha alta concentración de doutores/as, mentres que no privado supoñen só un 2,4% dos investigadores e un 6,9% das investigadoras; esta maior concentración pode ser atribuída ao feito de que os grupos de investigación do sistema público deben contar polo menos con tres doutoras/es. Tanto no caso de homes como de mulleres na I+D+i do ámbito público, case non se atopan diplomadas/os e a proporción das persoas licenciadas e posgraduadas son moi similares.

En xeral, pódese concluír que no sector público o nivel de estudos do persoal investigador é máis alto ca no privado, pero neste coexisten unha maior variedade de niveis.

IV.4.6 Rama de estudos



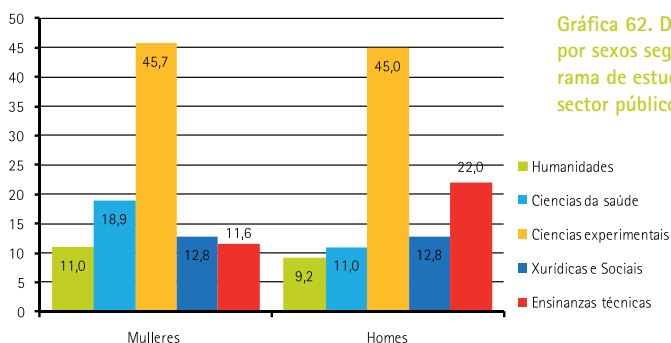
Se se observa a distribución do persoal investigador segundo a rama de estudo, son as mulleres as que mostran unha maior variedade, aínda que predominan con moita diferenza as tituladas en ciencias experimentais. No caso dos homes, a rama maioritaria é a das ensinanzas técnicas, de xeito que máis da metade dos investigadores/tecnólogos contan con formación neste eido.



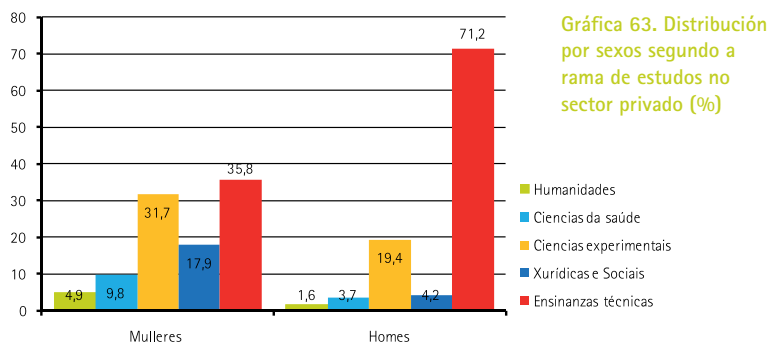
Gráfica 61.
Distribución
segundo
a rama de
estudo e o
sexo (%)

Se se analiza cada rama de estudo por separado, percíbese que as mulleres son ampla maioría con titulacións en ciencias da saúde, ciencias xurídicas e sociais e humanidades, contando con porcentaxes superiores ao 60% e, en menor medida, nas ciencias experimentais. Porén, para as persoas en I+D+i con formación en ensinanzas técnicas, a porcentaxe de mulleres non acada o 29%.

Estes datos están directamente relacionados cos comentados na epígrafe de distribución segundo área de investigación, no que se vía como en áreas cun importante peso no conxunto da I+D+i, como as tecnoloxías da información e as comunicacións ou do deseño e produción industrial, as mulleres se atopan infrarrepresentadas. Pola contra, biomedicina ou medio rural son áreas feminizadas.



Gráfica 62. Distribución
por sexos segundo a
rama de estudo no
sector público (%).



Segundo a rama de estudo, tamén existen características significativas propias dos sectores público e privado. Na investigación e desenvolvemento tecnolóxico que se realiza desde as entidades privadas en Galicia predominan as persoas con titulacións técnicas, que no caso dos homes chegan a ser máis do 70% do total, seguidas a moita distancia das titulacións experimentais. Entre as mulleres, aínda que tamén son maioría as tituladas en ensinanzas técnicas, dáse un repartimento máis equilibrado entre as demais ramas de estudo.

Pola contra, no ámbito público, a rama de estudos máis habitual é a de ciencias experimentais, pero mentres que entre os homes a segunda rama máis frecuente é a de ensinanzas técnicas, entre as mulleres supón a cuarta máis habitual, por detrás de ciencias da saúde e de ciencias sociais e xurídicas.

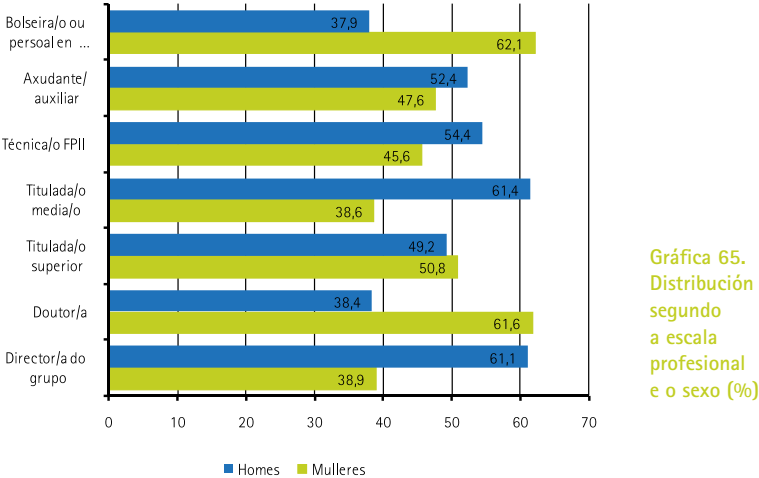
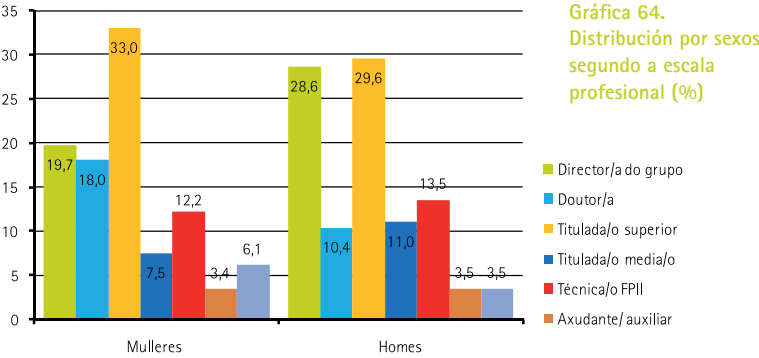
Se se analiza cada rama de estudo por separado, obsérvase que as mulleres son maioría ampla naquelas especialidades con menor demanda no sector da I+D+i privada, como son as ciencias xurídicas e sociais, humanidades e ciencias da saúde. Para o total de persoas con titulación en ciencias experimentais existe unha relación de equilibrio entre mulleres e homes; non obstante, só unha de cada catro persoas na I+D+i privada con formación en ensinanzas técnicas é unha muller.

A modo de resumo pódese concluír que o perfil das investigadoras en Galicia é o dunha muller entre 25 e 35 anos, que reside en vivenda propia ou alugada, vive en parella e ten un doutoramento ou licenciatura en ciencias experimentais. En xeral, menos dun 30% das investigadoras teñen descendencia, cifra que baixa ata o 21,4% entre as que traballan no sector privado. Dentro do sector público, a idade media aumenta, ao igual que a proporción de investigadoras con fillos e fillas, que se sitúa no 33,5%.

IV.5 CARACTERÍSTICAS PROFESIONAIS E LABORAIS

Neste bloque abórdanse os aspectos máis directamente relacionados coas condicións laborais e a situación profesional das mulleres no sistema ciencia-tecnoloxía-empresa, a través de factores como a escala profesional, a relación contractual, a antigüidade e as condicións salariais.

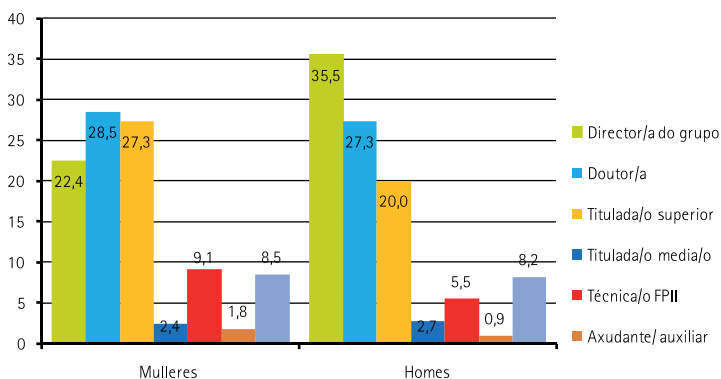
IV.5.1 Escala profesional



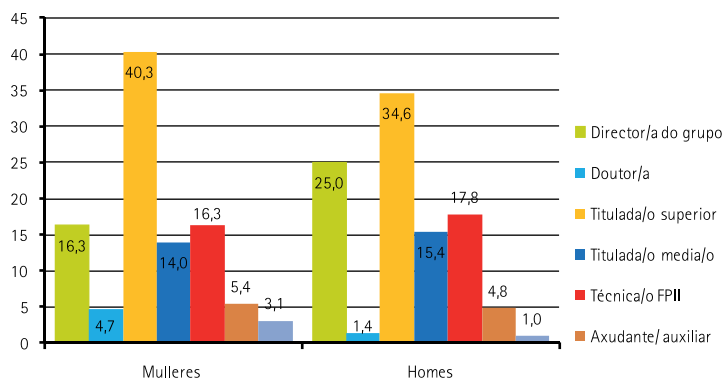
Unha de cada tres mulleres que traballan como investigadoras ou tecnólogas teñen categoría profesional de titulada superior, o que contrasta co 53% de mulleres que posúen un nivel de estudos de posgrao e doutoramento. Para os homes, a categoría de titulado superior tamén é a máis frecuente, aínda que está seguida moi de preto pola categoría profesional de director de grupo. A diferenza entre o número de ambas as categorías é dun 1% para os homes, fronte a un 13,3% que separa o número de mulleres tituladas superiores do de directoras.

Asemade, é destacable como a pesar de que as mulleres cun nivel de estudos de formación profesional supoñen unicamente o 9,4% do total de mulleres, máis do 12% das traballadoras en I+D+i teñen esa categoría.

Se se analizan os datos para cada categoría, as mulleres son maioría na escala de doutoras, bolseiras ou persoal en prácticas (o primeiro é coherente co nivel de estudos alcanzado, o resto non), para tituladas/os superiores e axudantes/auxiliares hai equilibrio entre mulleres e homes, e estes últimos predominan nas categorías de técnico/a en FP, titulado/a medio (acorde cos datos sobre nivel de estudos) e na de director/a de grupo.



Gráfica 66. Distribución no ámbito público segundo a escala profesional (%)

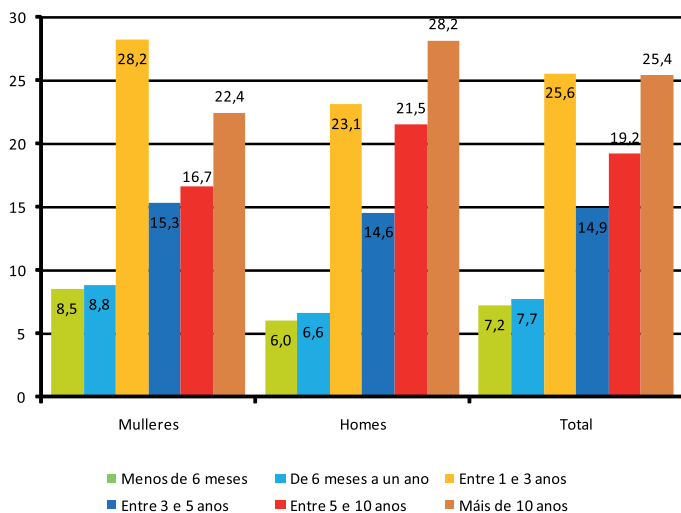


Gráfica 67. Distribución no ámbito privado segundo a escala profesional (%)

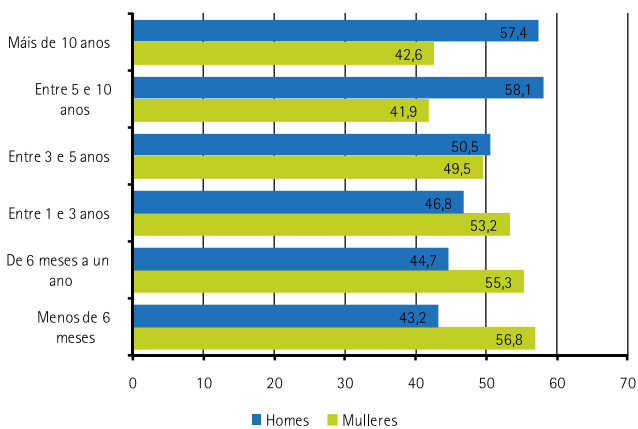
Resalta como característica peculiar do sector privado que a categoría de doutor/a é moi pouco frecuente, ao igual que acontece coa figura de bolseira/o ou persoal en prácticas e, non obstante, hai unha maior presenza de persoas na categoría de titulada/o medio e técnico/a FP. Mantéñense as diferenzas entre homes e mulleres (arredor dun 9%) para a escala de director/a de grupo. Tamén resulta significativo que mentres que para os homes a diferenza de ocupados entre a categoría de titulado superior e a de director de grupo é dun 9,6%, no caso das mulleres esa diferenza ascende a un 24%.

Pola contra, no sector público destaca que a escala máis habitual para os homes que participaron no estudo é a de director de equipo, seguida da de doutor. Para as mulleres, a de doutora é a categoría máis frecuente, a pouca distancia da de titulada superior. Nos tramos de técnica/o en FP e axudante/auxiliar hai unha maior concentración de mulleres, mentres que aproximadamente un 8% do persoal investigador no sector público ten categoría de bolseiro/a.

IV.5.2 Antigüidade no grupo de investigación

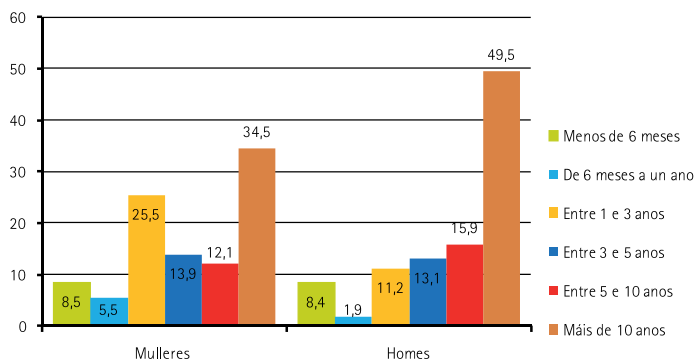


Gráfica 68. Distribución segundo a antigüidade no equipo (%)



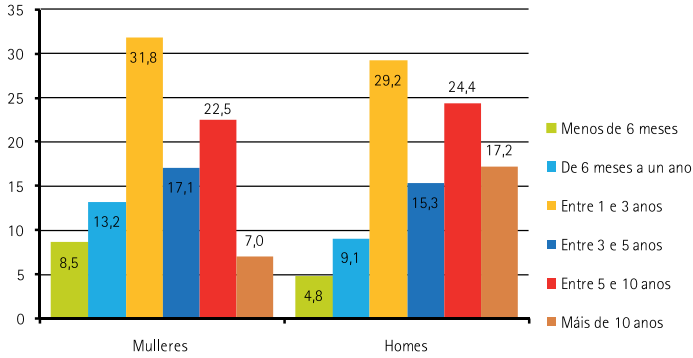
Gráfica 69. Distribución segundo o sexo e a antigüidade no equipo (%)

Con respecto á variable da antigüidade dos/as compoñentes nos grupos de investigación, os valores que máis se repiten son os de entre un e tres anos no grupo ou máis de dez anos. Porén, no caso das mulleres é menos frecuente ter máis de dez anos de antigüidade nun equipo, mentres que entre os homes esa é a resposta máis frecuente. Ao analizar a composición por sexos dentro de cada tramo de antigüidade, vese que se produce unha tesoura: presenza de mulleres e anos de antigüidade mostran valores inversamente proporcionais.

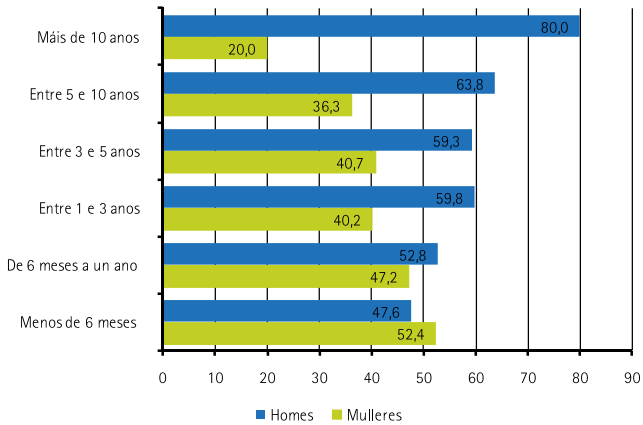


Gráfica 70. Distribución no ámbito público segundo a antigüidade no equipo (%)

No sector público, onde se atopa a maior proporción de equipos creados hai máis de cinco anos, xunto cunha maior presenza de mulleres en todos os tramos de idade, obsérvase que a partir do terceiro ano hai un descenso da presenza feminina, pero o peso das ocupadas nun grupo concreto durante máis de dez anos é moi importante. Este dato é aínda máis destacable nos homes; case a metade dos investigadores do sector público ten máis de dez anos de antigüidade no posto.



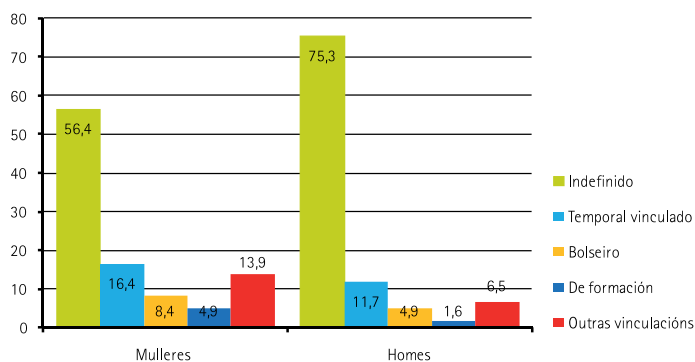
Gráfica 71. Distribución no sector privado segundo a antigüidade no equipo (%)



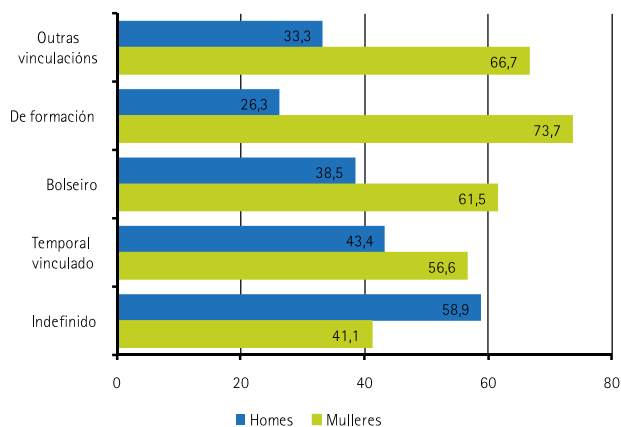
Gráfica 72. Distribución segundo a antigüidade no equipo e o sexo no sector privado (%)

Se se atende á mesma variable da antigüidade, no sector privado os valores que máis se repiten son os de entre un e tres anos no grupo, seguidos do de entre cinco e dez anos. Do total de homes, un 41,6% leva máis de cinco anos no mesmo equipo de traballo fronte ao 29,5% de mulleres para o mesmo tramo de antigüidade. No grupo de mulleres, a proporción das que teñen un ano ou menos de antigüidade no posto sitúase por riba da media.

IV.5.3 Relación contractual



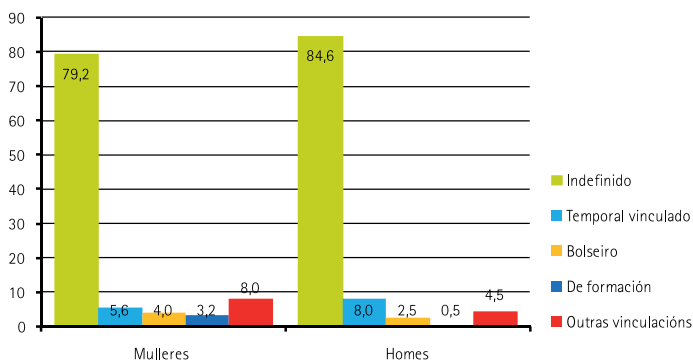
Gráfica 73. Distribución por sexos segundo a relación contractual (%)



Gráfica 74. Distribución segundo a relación contractual e o sexo (%)

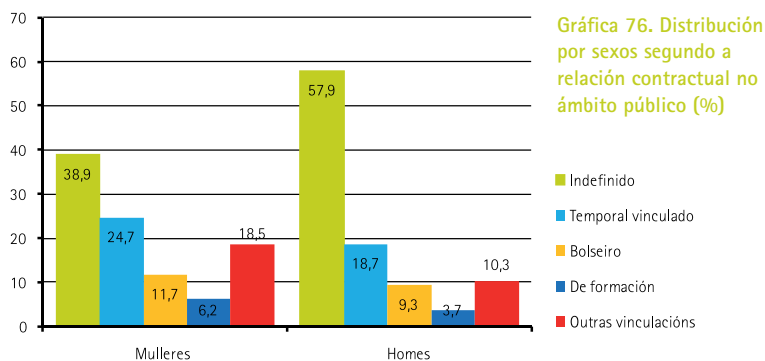
No referente á relación contractual, o tipo de vinculación máis frecuente no campo da I+D+i é a indefinida. Con todo, é evidente a desigualdade entre mulleres e homes nesta cuestión: o 75,3% dos homes fronte ao 56,4% das mulleres gozan dunha situación de estabilidade laboral. Para todas as outras formas de relación laboral

(temporal vinculado ou non ao proxecto, de formación e bolsa), a porcentaxe de mulleres é moi superior á de homes, destacando especialmente na figura do contrato de formación que está amplamente feminizado (case as $\frac{3}{4}$ partes do persoal en formación son mulleres).



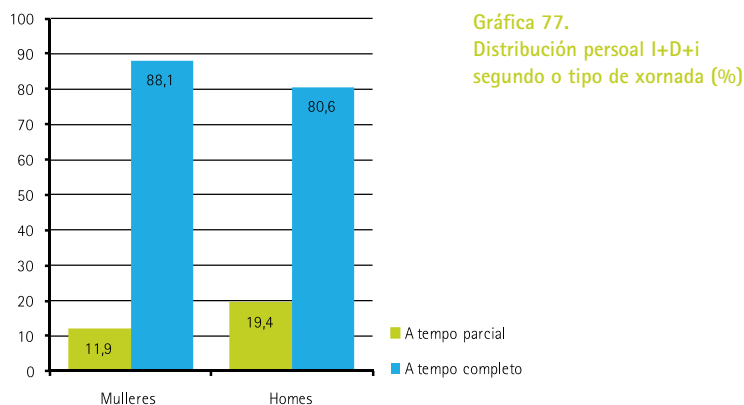
Gráfica 75. Distribución por sexos segundo a relación contractual no ámbito privado (%)

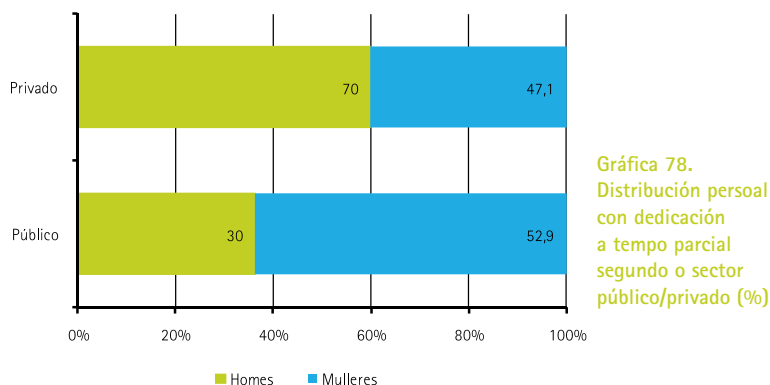
En contra do que se puidese supoñer nun principio, o tipo de vinculación máis frecuente no sector privado é a indefinida, en maior proporción que para a I+D+i no ámbito público. Esta situación de estabilidade nas empresas afecta de forma similar a homes e mulleres: a diferenza a favor deles rolda só o 5%. Para os contratos temporais con vinculación ao proxecto tamén hai unha maioría de homes e nas outras modalidades de contrato predominan as mulleres. Pódese dicir que as relacións laborais existentes no campo da I+D+i privada son moi estables e na relativamente pequena parte de postos non-estables hai unha porcentaxe superior de mulleres.



Pola contra, no ámbito público só o 38,9% das mulleres ten unha relación indefinida coa entidade para a que traballan. Máis do 43% das investigadoras ten un contrato temporal (unido ou non ao proxecto) e a proporción de contratos en formación é o dobre para elas ca para eles, o que semella indicar que o traballo delas é máis titorizado e que lles son precisos máis anos de dedicación para que se lles asignen maiores responsabilidades. A porcentaxe de homes con vinculación indefinida é moi superior, rozando o 58%, pero dista moito do 75,3% dos profesionais que ten un contrato estable no sector privado.

IV.5.4 Xornada laboral

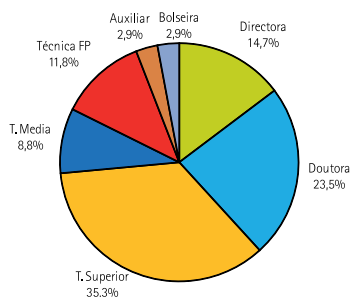




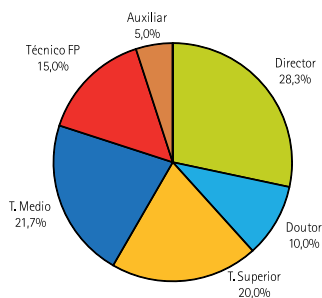
Resulta moi relevante analizar a información sobre o tipo de xornada. Os contratos a tempo parcial supoñen un 15,8% sobre o total do persoal investigador, porcentaxe que no caso dos homes é superior: un 19,4% fronte ao 11,9% das mulleres con este tipo de contrato.

Este tipo de situación laboral correspóndese a profesionais que compaxinan outras ocupacións co traballo no equipo de investigación, xeralmente en postos de responsabilidade, ou a persoas que comezan a súa experiencia profesional como investigadoras a través de contratos de formación, en prácticas, bolsas... En relación co primeiro grupo, cómpre sinalar que na convocatoria do INCITE 2009 se establece que a entidade solicitante debe contar con persoal técnico propio que se dedique en exclusiva ás actividades de investigación que demande o proxecto, e que tamén pode contratar persoal técnico-científico adicional. Neste caso a contratación pode ser a tempo parcial.

Asemade, aínda que na devandita convocatoria se puntúa o tempo de dedicación e a composición equilibrada do persoal técnico-investigador, os datos amosan que entre o persoal que participou no estudo hai unha porcentaxe maior de homes ca de mulleres con contrato a tempo parcial. Isto ben se pode deber a que estes, ao non ter que asumir responsabilidades domésticas e familiares, tal como acontece no caso das mulleres, teñen máis dispoñibilidade para compaxinar máis dun emprego.



Gráfica 79.
Mulleres con dedicación a tempo parcial segundo a categoría no equipo (%)



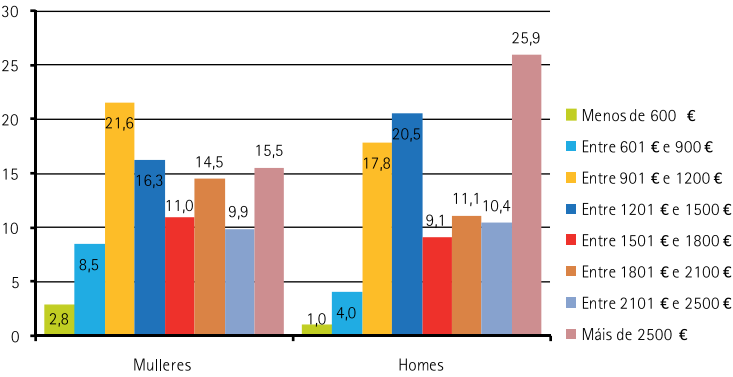
Gráfica 80.
Homes con dedicación a tempo parcial segundo a categoría no equipo (%)

A maioría dos homes con dedicación a tempo parcial nun equipo de investigación ten esa relación nunha entidade privada, que normalmente compatibiliza con outra ocupación. Pola contra, a proporción das mulleres cun contrato a tempo parcial é similar no sector privado e no público. Ademais, o 28,3% dos homes con dedicación a tempo parcial ocupa o posto de director de equipo, fronte ao 14,7% das mulleres na mesma situación.

IV.5.6 Retribución salarial

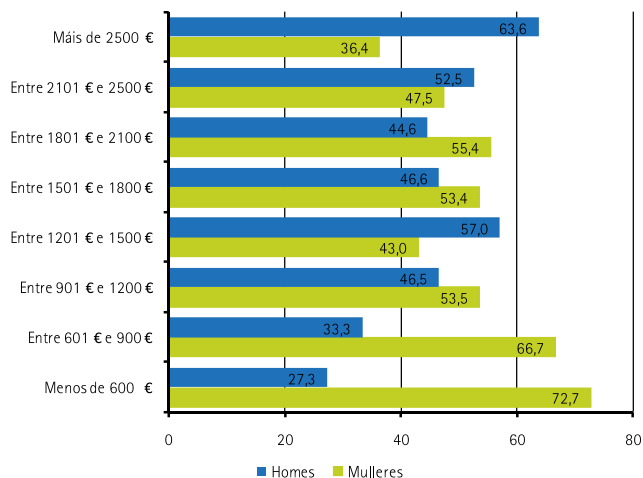
Para rematar este bloque sobre condicións laborais das mulleres na I+D+i, estudouse o aspecto salarial.

A análise da información recollida é altamente relevante: prodúcense diferenzas entre os salarios de homes e mulleres tanto para os valores inferiores como para os salarios máis altos.



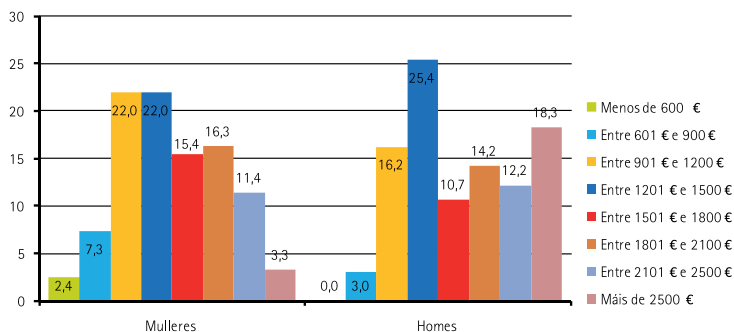
Gráfica 81. Distribución por sexos segundo o salario (%)

O 25,9% dos homes percibe máis de 2500 €/mensuais fronte ao 15,5% das mulleres que alcanzan esa retribución. O segundo tramo con maior frecuencia entre os homes é o de entre 1201 e 1500 €, seguido do tramo de entre 901 e 1200 €. Este último (entre 901 e 1200 €) é, non obstante, o máis habitual para as mulleres investigadoras. Nos dous tramos máis baixos (ata 900 €) enmárcase máis do 11% das mulleres do sector fronte ao 5% dos homes.

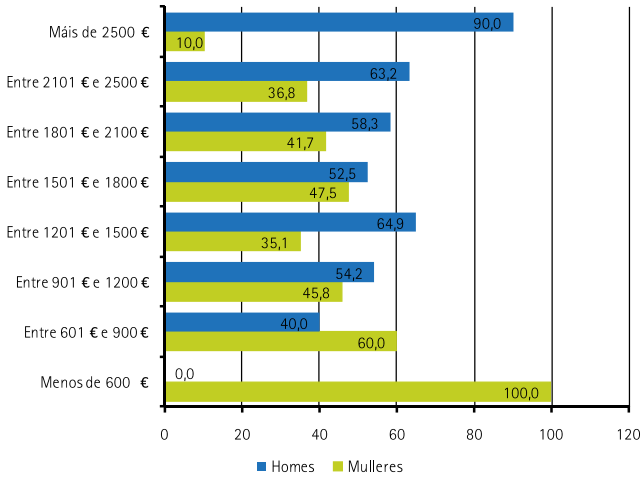


Gráfica 82. Distribución segundo o salario e o sexo (%)

As diferenzas salariais fanse máis evidentes ao analizar a distribución segundo o sexo para cada tramo salarial: as mulleres son inmensa maioría para as retribucións máis baixas mentres que para os segmentos superiores a situación invertease.



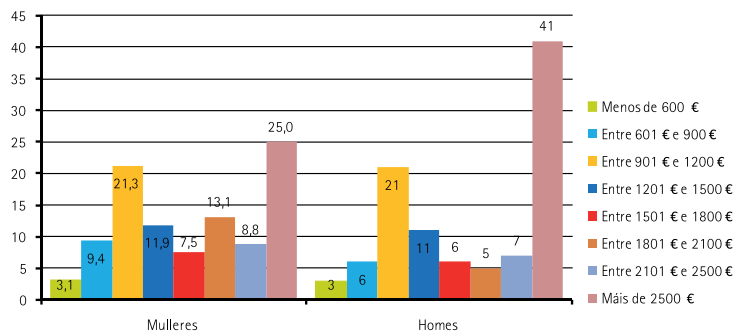
Gráfica 83. Distribución por sexos segundo o salario no ámbito privado (%)



Gráfica 84. Distribución segundo o salario e o sexo no ámbito privado (%)

No sector privado, o tramo salarial máis habitual para os homes é o de entre 1201 e 1500 euros, tramo no que se sitúa un de cada catro investigadores. O segundo tramo máis frecuente sería, para os homes, o de máis de 2500 euros que perciben o 18% dos ocupados no sector. Nos segmentos salariais máis baixos, ata 900 euros, só se sitúan o 3% dos homes. Pola contra, entre as mulleres o tramo de máis de 2500 euros é un dos menos frecuentes, só alcanzado polo 3,3% das investigadoras, mentres que por debaixo dos 900 euros se sitúan case un 10% das profesionais.

Se se estuda a distribución segundo o sexo para cada tramo salarial, evidénciase como nas empresas as mulleres son maioría para as retribucións máis baixas (no caso de salarios inferiores a 600 euros supoñen o 100%), mentres que nos segmentos superiores a situación se inverte ata volver chegar ao extremo dunha relación 9/1 a favor dos homes para salarios superiores a 2500 euros.



Gráfica 85. Distribución por sexos segundo o salario no ámbito público (%)

No ámbito público, a media dos salarios é máis alta ca no sector privado, e o tramo máis habitual é o de máis de 2500 euros, pero en proporcións ben distintas: o 41% dos homes fronte ao 25% de mulleres superan esa cantidade. Isto supón unha diferenza do 16% entre o número de homes e mulleres situados/as no tramo salarial máis alto. Con todo, a diferenza entre sexos para outros indicadores como a escala profesional ou a antigüidade era diferente, por exemplo:

Categoría, director/a de grupo: homes: 35,5%; mulleres: 22,4%; diferenza = 13,1%

Antigüidade, máis de 10 anos: homes: 49,5%; mulleres: 34,5%; diferenza = 15%

Por outra banda, aínda que as diferenzas non son tan acusadas coma no sector privado, nos tramos salariais de ata 900 euros, sitúase un 12,5% das investigadoras fronte ao 9% dos investigadores, mentres que a diferenza entre bolseiras e bolseiros era do 0,3% e entre persoal auxiliar e axudante dun 0,8%, o que non xustifica os datos salariais.

Ao recapitular a información exposta neste bloque, pódese concluir que a categoría profesional máis frecuente entre as tecnólogas é a de titulada superior, aínda que no ámbito público a categoría máis habitual, cunha lixeira diferenza, é a de doutora. Prodúcese unha descompensación entre o nivel académico alcanzado polas mulleres e a categoría laboral pola que están contratadas e constátase que unha boa parte das científicas se encadra en escalas inferiores ao seu nivel de estudos. A media de antigüidade dentro do grupo de investigación sitúase entre un e tres

anos, aínda que no sector público alcanzan unha estabilidade maior, xa que unha de cada tres investigadoras supera os dez anos de antigüidade, cifra que no sector privado descende ao 7%. Se se atende ao tipo de relación laboral, máis da metade das investigadoras (56,4%) conta cun contrato indefinido, cifra que dista moito da dos homes para o mesmo tipo de contrato (75,3%). A incidencia entre as mulleres doutras formas de relación laboral de carácter temporal, formativo ou en prácticas é máis elevada e destaca que o 73,7% do total do persoal en formación son mulleres.

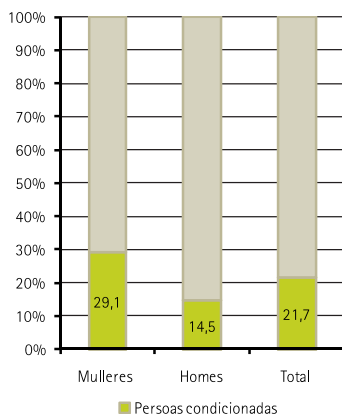
Tamén en canto aos salarios aparecen desigualdades: sete de cada dez profesionais que perciben soldos por debaixo dos 600 euros son mulleres e, por outro lado, o 63,6% do persoal que cobra máis de 2500 euros son homes. Estas diferenzas agudízanse dentro das empresas onde os homes supoñen o 90% para o tramo salarial máis alto e as mulleres son o 100% do tramo máis baixo.

Estas cifras reflicten a situación de discriminación vertical que existe no sistema ciencia-tecnoloxía-empresa. Por un lado, ás mulleres cústalles acceder aos postos máis altos, pero o que é máis importante, permanecen, en maior proporción e durante máis tempo, en peores condicións ca os seus compañeiros homes, padecendo taxas máis altas de precariedade e inestabilidade a cambio de salarios máis baixos.

IV.6 FACTORES NON-PROFESIONAIS QUE INFLÚEN NO DESENVOLVEMENTO DA CARREIRA INVESTIGADORA

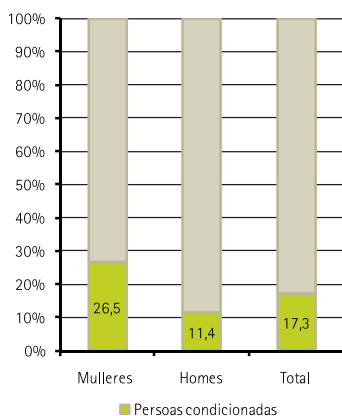
Dentro desta epígrafe cuantifícanse algúns indicadores de carácter máis subxectivo e particular que afectan ou poden afectar o desenvolvemento dunha carreira profesional, tales como a influencia de condicionamentos familiares ou persoais, o abandono da profesión, a conciliación, a percepción de desigualdades entre mulleres e homes e as posibilidades de acceso e promoción.

IV.6.1 Influencia de condicionamentos familiares ou persoais

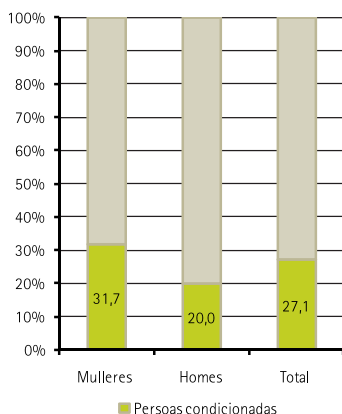


Gráfica 86.
Persoas que viron
condicionada a
súa traxectoria
profesional.

Ante a pregunta de se nalgún momento a súa carreira profesional se viu condicionada dalgún xeito por motivos familiares, o 21,7% afirma que si. Esta porcentaxe aumenta ata o 29,1% entre as mulleres, o que supón o dobre ca entre os homes.

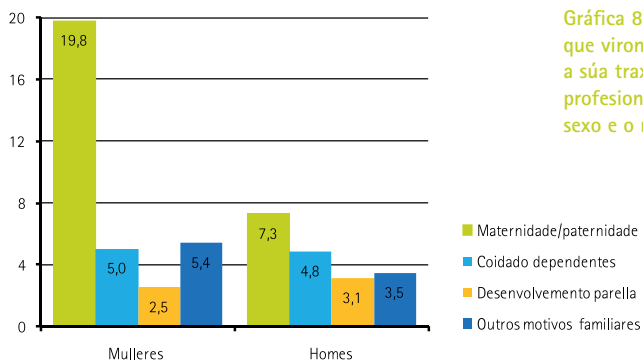


Gráfica 87.
Persoas que viron
condicionada a súa
traxectoria profesional
no sector privado



Gráfica 88.
Persoas que viron
condicionada a
súa traxectoria
profesional no
sector privado

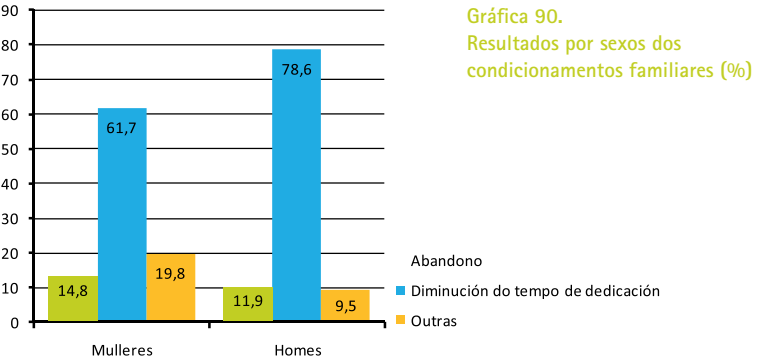
Por sectores, no ámbito privado só un 17,3% do persoal viu condicionada a súa carreira por motivos familiares, pero repítese a circunstancia de que a porcentaxe aumenta entre as mulleres, supoñendo máis do dobre ca a dos homes. Non obstante, no ámbito público, máis do 27% do persoal recoñece que se viu influído no seu traballo e, aínda que a proporción de mulleres é máis alta ca a de homes, non existe tanta diferenza coma no sector privado. Isto pode deberse a dúas razóns xa analizadas con anterioridade: a media de idade no sector privado é bastante inferior á do público, ao igual que a proporción de persoas con descendencia.



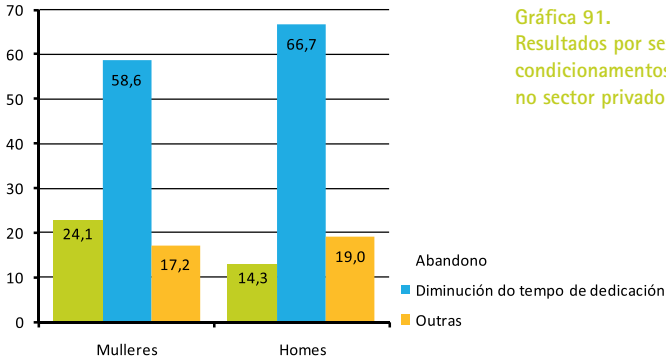
Gráfica 89. Persoas
que viron condicionada
a súa traxectoria
profesional segundo o
sexo e o motivo (%)

En canto aos motivos concretos, a circunstancia que máis condicionou a traxectoria profesional das mulleres foi a maternidade (aféctalle ao 19,8%) seguida a moita distancia por outros motivos familiares e o coidado de dependentes. Entre os homes, a paternidade tamén é a circunstancia que máis frecuentemente afecta a traxectoria profesional, pero con moita menos incidencia (o 7,3% do total), seguida polo coidado de dependentes. Este é un dato significativo, xa que os homes teñen unha media de fillos/as superior ás mulleres en todos os sectores.

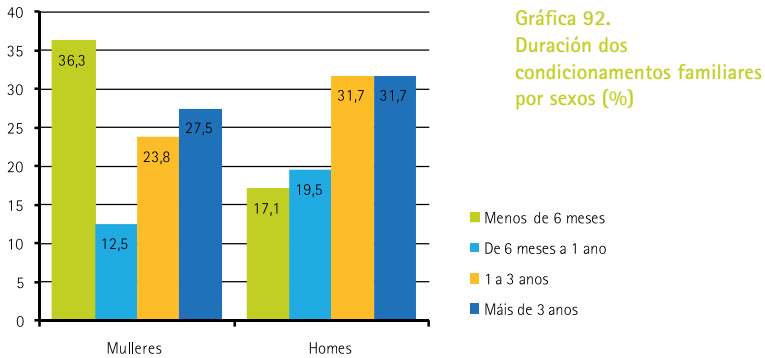
Para todas as circunstancias expostas, a incidencia dos condicionamentos familiares nas carreiras das mulleres é superior á dos homes. Este dato podería explicarse pola maior importancia que a sociedade en xeral lle dá ao feito de facer renuncias profesionais para favorecer a vida profesional da parella, algo que se considera "normal" entre as mulleres pero excepcional e meritorio cando o fai un home.



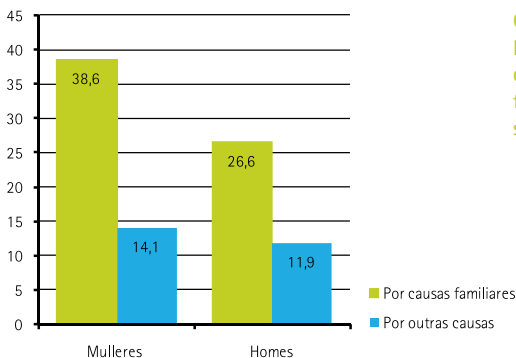
En canto ao total das persoas que recoñecen que viron condicionadas as súas carreiras por motivos familiares, tamén existen diferenzas segundo a forma en que lles afectou. Deste modo, aínda que a diminución do tempo de dedicación á profesión é a principal consecuencia para mulleres e homes (en maior proporción para estes), a incidencia do abandono temporal da carreira, así como a epígrafe de "outras" (traslados, cambios de posto...) é superior nas mulleres.



No sector privado, do mesmo xeito, a principal consecuencia é a diminución do tempo dedicado ás responsabilidades familiares, pero a incidencia do abandono temporal da carreira é moi superior nas mulleres. Esta taxa de abandono no sector privado resulta moi significativa, xa que vén ser moi superior á media para a I+D+i en xeral, o que pode explicar o descenso tan forte que se dá na presenza das mulleres no eido investigador privado a partir dos 35 anos.

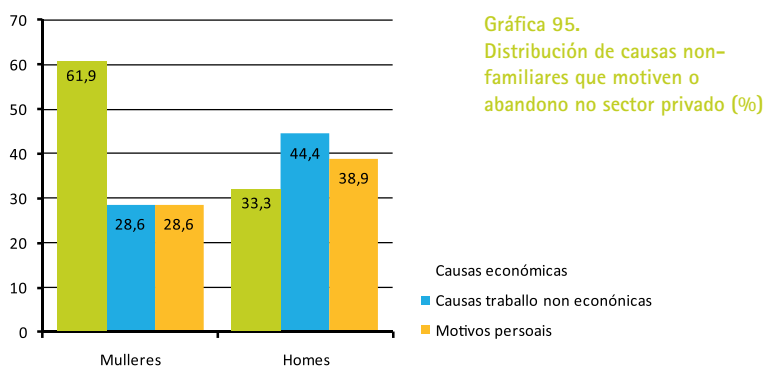
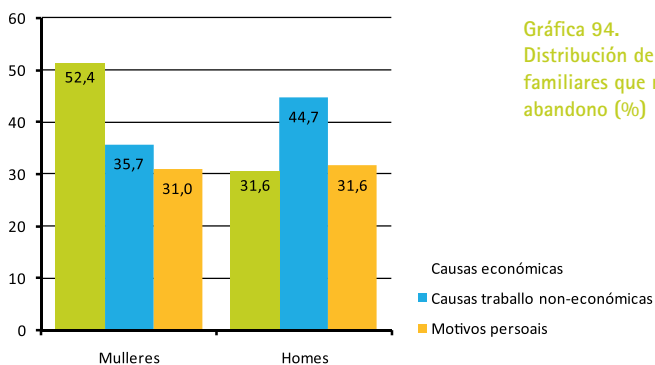


Hai diferenzas significativas tamén en canto á duración dos períodos durante os cales a carreira profesional se ve afectada por motivos familiares. Para unha de cada tres mulleres, esta situación dura menos de seis meses, o que coincide normalmente coa causa de maior incidencia para elas: a maternidade. No caso dos homes, pola contra, cando ven afectada a súa carreira profesional, adoita ser por períodos máis longos. Neste caso, frecuencia e duración están directamente relacionadas, xa que a razón de que a duración destes períodos sexa máis longa nos homes débese a que só causas de forza maior (por exemplo, unha enfermidade) repercuten en forma de diminución do tempo de dedicación á carreira.



Gráfica 93.
Porcentaxe de profesionais
que consideran posible un
futuro abandono da carreira
segundo o tipo de causa (%)

Con respecto á percepción das posibilidades dun futuro abandono da carreira científico-investigadora, ben por causas familiares ou por outros motivos, son máis as mulleres que o consideran posible. O exemplo máis claro desta diferenza vese no 10% máis de investigadoras que cren que terán que abandonar nalgún momento por motivos familiares. No sector privado, esta percepción diminúe, pero segue a ser máis alta entre as mulleres.



Dentro do grupo doutras causas que poidan motivar o abandono da carreira nun futuro, faise referencia a causas económicas (relacionadas co salario do posto actual e condicións económicas que se valorarán noutras ramas profesionais), causas laborais non-económicas (relacionadas coa xornada, horarios, tipo de contrato, categoría, lugar e ambiente de traballo...) e motivos persoais (non relacionados co posto de traballo). Para aquelas persoas que consideran posible o abandono da carreira nun futuro por motivos non-familiares, tamén hai diferenzas en función do sexo: mentres que para as mulleres pesarian máis as razóns económicas, entre

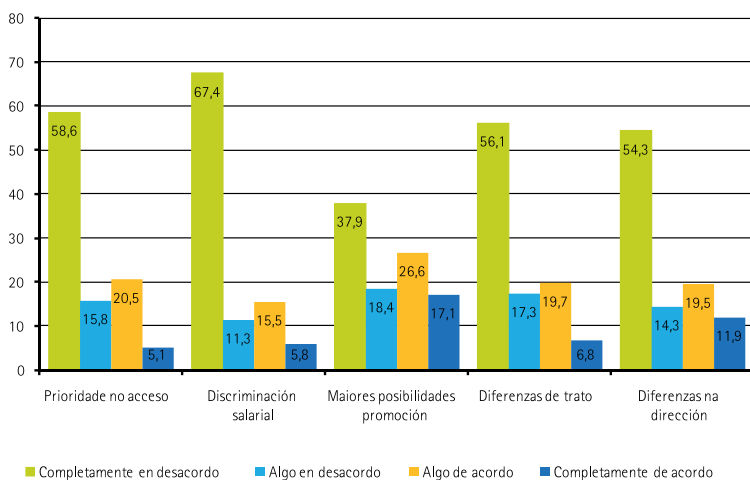
os homes teñen máis importancia aspectos laborais non-económicos (xornada, categoría, lugar de traballo...).

No sector privado, a proporción de mulleres descontentas coas súas condicións económicas afecta a seis de cada dez profesionais, que ven posible un futuro abandono por motivos non-familiares. Este pode ser outro dos factores que incida na escasa presenza de mulleres na I+D+i privada a partir dos 35 anos.

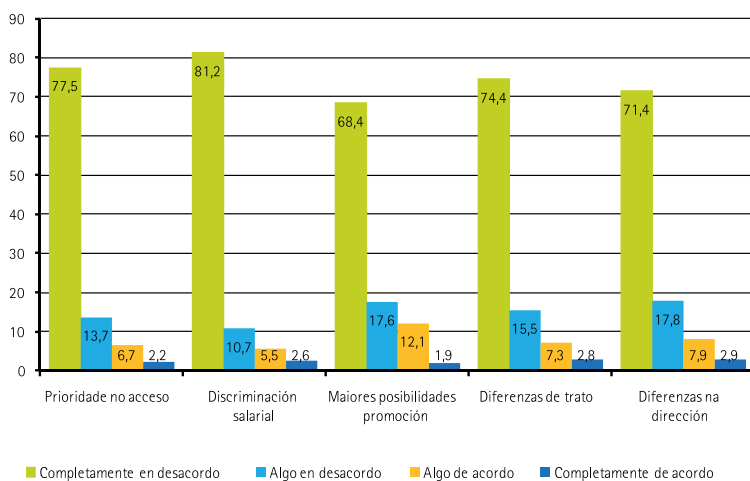
IV.6.2 Percepción das desigualdades

A información en canto á percepción de desigualdades no sector da I+D+i recóllase no cuestionario persoal a través da valoración en catro tramos (totalmente en desacordo, algo en desacordo, algo de acordo, totalmente de acordo) das seguintes afirmacións:

- X** Na conformación dos equipos de investigación (incorporación) concédeselles prioridade de acceso aos investigadores homes antes ca ás investigadoras mulleres.
- X** No meu ámbito profesional existe discriminación salarial entre mulleres e homes dedicados á investigación.
- X** Os investigadores homes teñen maiores posibilidades de ascender profesionalmente ca as súas compañeiras de profesión.
- X** No meu ámbito laboral percíbense diferenzas no trato en función do xénero.
- X** O sexo das persoas que ocupan postos de responsabilidade na entidade inflúe na vida profesional dos/as integrantes do equipo de traballo.

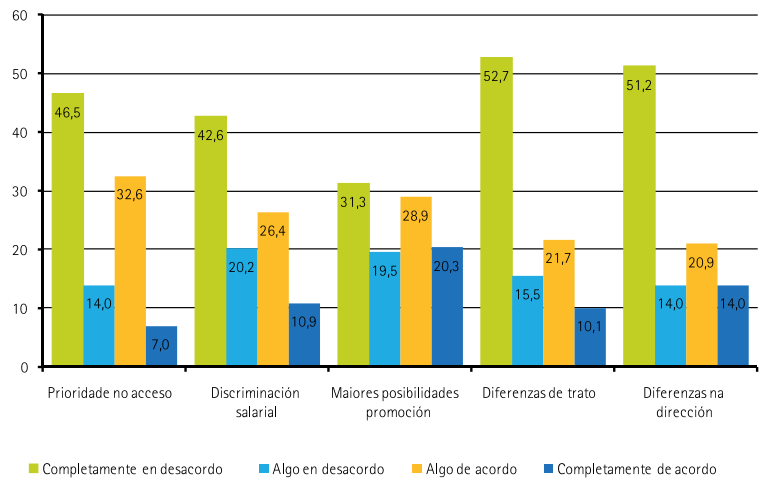


Gráfica 96. Valoración das mulleres sobre a situación de desigualdade (%)

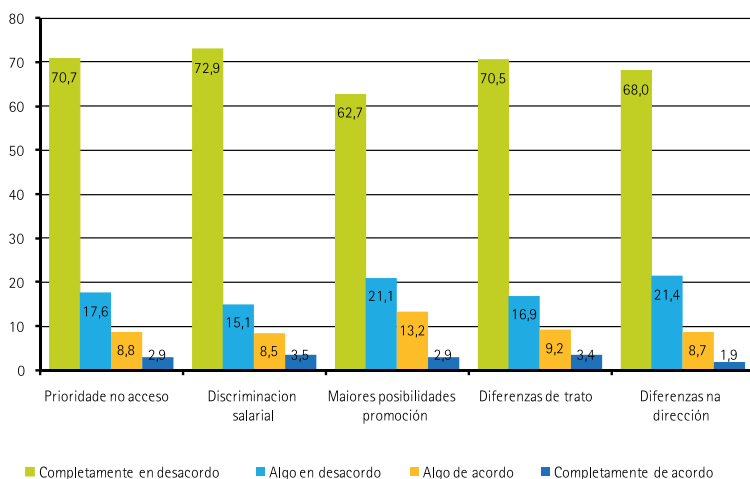


Gráfica 97. Valoración dos homes sobre situación de desigualdades (%)

En xeral, a percepción de situacións de posible discriminación para os ítems sinalados é baixa, aínda que a proporción de mulleres de acordo (totalmente e algo) coas afirmacións propostas é máis alta ca a dos homes. O criterio co que menos de acordo se atopan, tanto mulleres coma homes, é coa existencia de discriminación salarial (están de acordo o 21,3% das mulleres e o 8,1% dos homes). No extremo contrario, cunha maior porcentaxe de acordo xeral, está a cuestión relativa ás maiores posibilidades de promoción dos homes, afirmación coa que se mostran de acordo o 43,7% das mulleres e o 14% dos homes.

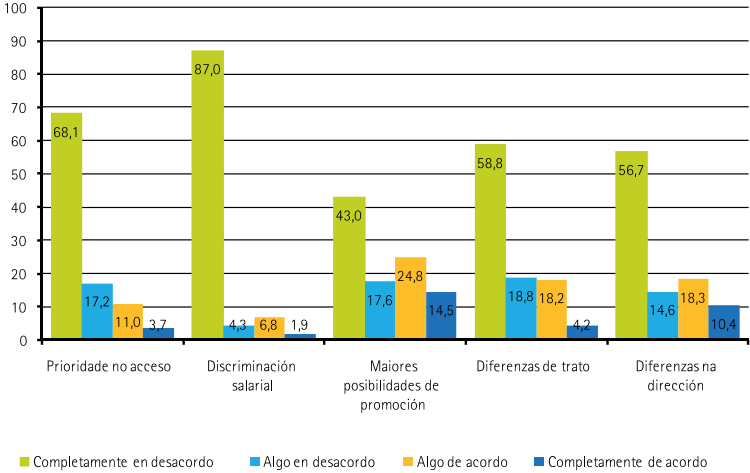


Gráfica 98. Valoración das mulleres sobre situacións de desigualdade no sector privado (%)

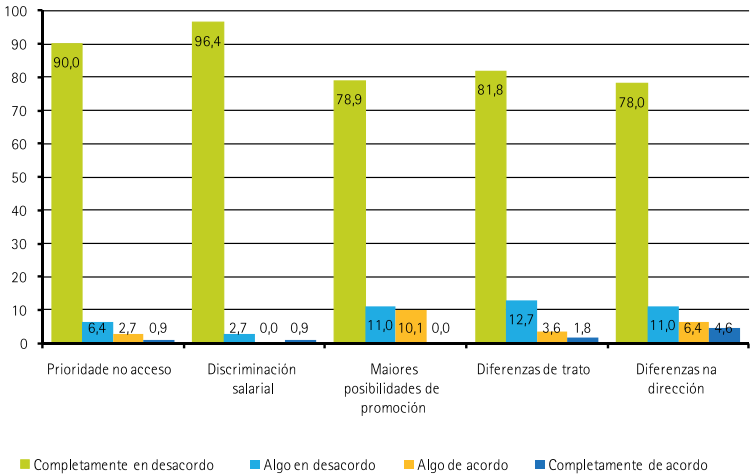


Gráfica 99. Valoración dos homes sobre situacións de desigualdade no sector privado (%)

En canto á percepción de desigualdades no sector da I+D+i privada, existe unha conciencia máis crítica. Con todo, a maioría das persoas enquisadas están en desacordo coas situacións de desigualdade/discriminación propostas, pero as porcentaxes con respecto ao grao de acordo/desacordo si varían, e a proporción de mulleres que se mostran en desacordo (totalmente e algo) é moito máis baixa ca a de homes. O criterio co que menos de acordo están as mulleres é con que existan diferenzas de trato en función do xénero (de acordo o 31,8%), mentres que para os homes o maior índice de desacordo é para a que afirma que o sexo das persoas responsables da entidade inflúe no rumbo profesional do equipo (só está de acordo o 10,6%). A cuestión que máis acordo suscita, tanto entre homes como entre mulleres, é a relativa ás maiores posibilidades de promoción dos homes, afirmación coa que se mostran de acordo o 49,2% das mulleres e o 16,1% dos homes.



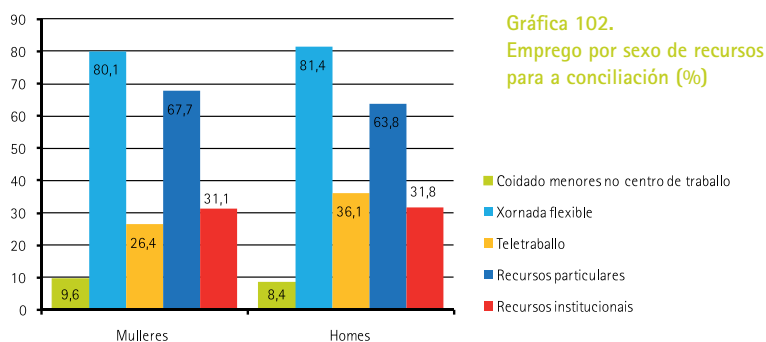
Gráfica 100. Valoración das mulleres sobre situacións de desigualdade no sector público (%)



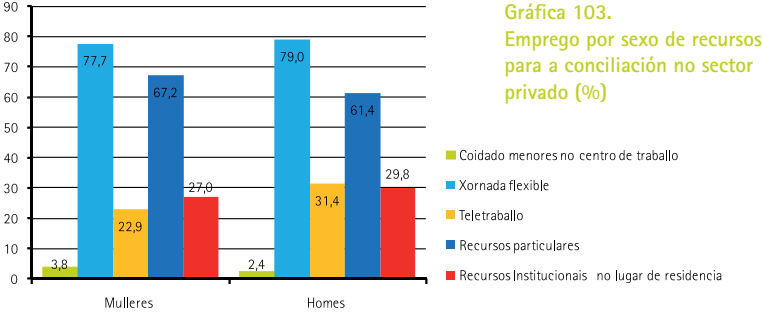
Gráfica 101. Valoración dos homes sobre situacións de desigualdade no sector público (%)

No sector público, á percepción de desigualdades é máis baixa, especialmente entre os homes (só un 0,9% está de acordo en que existen desigualdades salariais fronte ao 8,7% das mulleres, por exemplo).

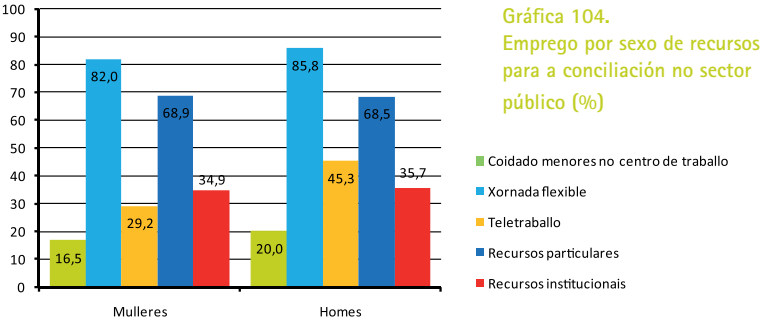
IV.6.3 Conciliación da vida laboral, familiar e persoal



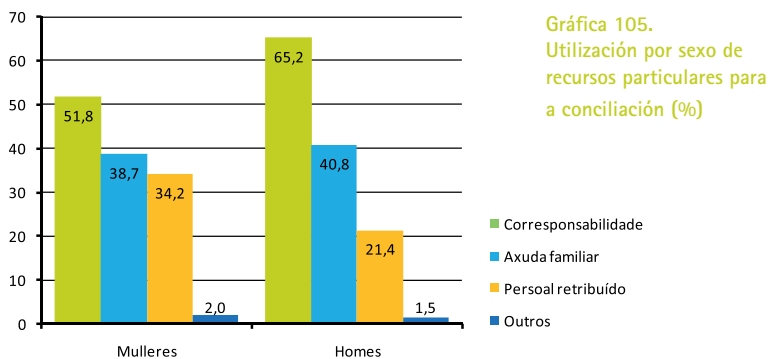
Se se analizan os recursos para a conciliación dispoñibles e empregados polo persoal do sistema ciencia-tecnoloxía-empresa, son bastantes as persoas que din que non os necesitan. Isto indica que a sociedade segue a entender a conciliación como unha necesidade só para as persoas con cargas familiares e non se lles dá tanta importancia a outras facetas da vida persoal. Dentro do grupo de persoas que si teñen empregado recursos de conciliación, unha ampla porcentaxe fixo uso da flexibilización da xornada como medida puntual, seguida dos recursos particulares. Só unha de cada tres persoas fai uso de recursos institucionais. En canto á posibilidade do coidado de menores no centro de traballo (empresa, polígono industrial, campus universitario), son máis as mulleres que din que utilizan este recurso. Destaca tamén que a porcentaxe de homes que empregou (de xeito puntual) a fórmula do teletraballo é maior, o que unido a unha maior incidencia da xornada flexible, parece indicar que os homes dispoñen de condicións laborais máis flexibles que as mulleres.



No ámbito privado, o primeiro que chama a atención é que o acceso aos recursos é menor ca a media para o conxunto do persoal de I+D+i. O máis frecuente segue sendo a flexibilidade de xornada empregada de xeito puntual, seguida dos recursos particulares. A posibilidade de dispor de recursos para o coidado de menores no centro de traballo ou preto del é moito menor ca para o sector público e a porcentaxe de homes que di que fai uso do teletraballo e da xornada flexible cando o precisan é maior ca entre as mulleres.



No sector público resulta máis doado o acceso aos recursos de conciliación. A posibilidade de facer uso de servizos para o coidado de menores nas proximidades do centro de traballo é moi superior á do sector privado, sobre todo coa posta en funcionamento de escolas infantís nos campus universitarios.



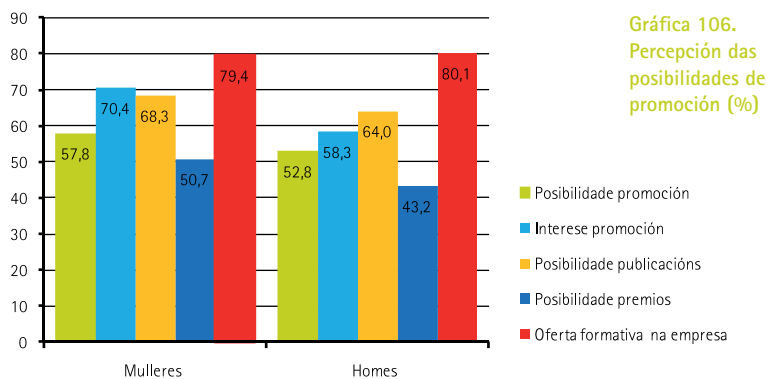
En canto aos recursos particulares empregados, a corresponsabilidade e a axuda familiar son as medidas máis frecuentes. Destaca a diferenza na porcentaxe de persoas que conta con repartición das responsabilidades domésticas con outras persoas da familia: un 51,8% das mulleres fronte ao 65,2% dos homes. Pola contra, as mulleres empregan os servizos de persoal retribuído con bastante máis frecuencia (o 34,2% das mulleres fronte ao 21,4% dos homes).

IV.6.4 Promoción profesional

Finalízase esta epígrafe analizando outros aspectos particulares de importancia á hora de estudar as posibilidades de promoción das mulleres no sistema ciencia-tecnoloxía-empresa, tanto dentro do sector público como do privado.

Así, presentáronse as seguintes cuestións:

- X** No seu posto de traballo, ten posibilidades de cambiar a outros postos diferentes ao actual que sexan de maior interese para vostede?
- X** Ten interese por cambiar a outros postos de traballo dentro da súa entidade?
- X** Considera que a súa situación persoal inflúe na súa promoción profesional?
- X** Ten a posibilidade de mellorar as condicións laborais do seu actual posto de traballo?
- X** No seu posto actual, ten posibilidade de participar en publicacións científico-técnicas?
- X** No seu posto, ten a posibilidade de ser galardoada/o con algún premio ou recoñecemento ao seu traballo?
- X** A entidade para a que vostede traballa ofrece actividades formativas para o persoal que faciliten a súa promoción profesional?



Do total da mostra estudada, a porcentaxe de mulleres que declara que ten interese por ascender no seu traballo sitúase no 70,4%; entre os homes a porcentaxe descende ao 58,3%. Isto pode explicarse polo feito de que as mulleres son maioría

nas escalas inferiores no sector da I+D+i e teñen, así mesmo, os salarios máis baixos, mentres que os homes se atopan con maior frecuencia mellor situados.

Aínda que a posibilidade de ascender se percibe de forma similar entre mulleres e homes (incluso os homes consideran que teñen menos posibilidades, cunha diferenza de cinco puntos porcentuais menos ca as mulleres), estes datos varían ao analizar só a información relativa a aquelas persoas que si están interesadas en ascender: a percepción de ter posibilidades de conseguilo sitúase no 62% para as mulleres e no 70% para os homes.

En canto á percepción da posibilidade de participar en publicacións, factor que inflúe moi directamente na promoción profesional no eido científico e investigador, e en actividades formativas, non existen diferenzas significativas entre mulleres e homes. Non obstante, son máis as mulleres que consideran que teñen opcións de ser galardoadas con premios ou recoñecementos ao seu traballo. Como acontece en relación con outros aspectos xa estudados, tamén aquí hai diferenzas entre o sector público e o privado e son, en xeral, as posibilidades de promover, formarse, publicar e recibir galardóns moito máis altas, tanto en mulleres como en homes, no ámbito público.

Para rematar, a metade das mulleres participantes no estudo considera que as súas circunstancias persoais inflúen na promoción profesional, e un 52% das profesionais en I+D+i cre que ten posibilidades de mellorar as condicións laborais do actual posto de traballo.

Análise cualitativa

IV.7 ENTREVISTAS

Nesta epígrafe expónse información de natureza cualitativa extraída das entrevistas semiestruturadas realizadas a mulleres que traballan no sistema ciencia-tecnoloxía-empresa de Galicia, tanto no sector público como no privado.

IV.7.1 Motivación profesional

En referencia aos motivos polos cales as entrevistadas elixiron a investigación como opción profesional, dous son os máis comunmente sinalados: a vocación (desde sempre tiveron claro o que querían) ou a casualidade (o devir profesional foinas levando ata onde están agora). Independentemente da motivación que as encamiñase cara á investigación ou á innovación tecnolóxica, todas as entrevistadas coinciden en afirmar que lles gusta o seu traballo e que realmente gozan co que fan. Posiblemente por isto, manifestan que a súa profesión ten unha importancia considerable dentro do seu proxecto de vida ("é parte da túa vida", "ten moita [importancia], ás veces demasiada xa que implica a toda a familia no traballo"). Resulta moi significativo que, salvo nun caso, todas apuntan deseguido que o traballo non ten máis peso ca a familia. O feito de facer esa observación sen que se lles pregunte ao respecto é ilustrativa de que o pensamento patriarcal e dicotómico que confronta emprego (traballo produtivo) e familia (traballo reprodutivo) permanece de xeito inconsciente na mente destas profesionais.

Con respecto aos aspectos positivos da profesión, as entrevistadas destacan o alto grao de creatividade necesaria para o seu desenvolvemento, o dinamismo, a posibilidade de facer o que realmente lles gusta e a relación con outras persoas, tanto dentro como fóra do equipo. Entre os aspectos negativos, o máis sinalado é o tempo de dedicación que esixe, xa que deben traballar moitas horas para ás veces non obter os resultados esperados ou non obter ningún resultado.

No caso das profesionais que traballan no ámbito público, engaden como aspecto negativo que para acadar unha praza como investigadora é preciso desenvolver unha longa traxectoria profesional en situación de inestabilidade laboral, agravada por unha alta competencia, dados os poucos postos ofertados.

Entre as investigadoras que teñen que compatibilizar docencia e investigación, basicamente as que traballan na universidade, e con independencia de que valoren e lles gusten ambas as dúas facetas, aquelas que se decantan máis pola investigación queixanse de que a docencia lles quita tempo. Isto implica que para cubrir uns obxectivos de calidade ("atender a todo e ben") tanto nas aulas como nos seus grupos de investigación deban traballar máis horas das que se recollen na súa xornada laboral.

Á hora de cuantificar o grao de satisfacción co seu traballo, a maioría das participantes nesta fase do estudo, puntúan cunha nota alta (unha media de sete). O aspecto máis valorado é o contido do traballo en si e as tarefas que se van realizar. Pola contra, o que peor se puntúa son as condicións laborais, económicas e salariais que teñen. Neste punto é preciso apuntar que as directoras de grupo adoitan facer unha matización con respecto a esta cuestión: para elas o grao de satisfacción é alto se non teñen en conta a parte burocrática e de intendencia, que perciben como excesiva e ás veces innecesaria, xa que lles resta moito tempo da investigación.

Ao lles preguntar sobre como cren que a sociedade valora o ámbito no que traballan, en xeral consideran que non se valora ou se fai pouco, principalmente por ser un sector descoñecido e por falta de información ("falta labor de divulgación"). Consideran que hai ramas que son mellor valoradas ca outras; por exemplo, cren que se recoñecen especialmente os sectores da automoción, do medio, da informática e das enerxías renovables, e que, pola contra, o que menos se valora é a investigación relacionada co laboratorio e a experimentación ("existe unha imaxe equivocada, pensan que non facemos nada, que é un gasto de cartos inútil". "Non lle ven utilidade ou nós non lle sabemos transmitir o que facemos á xente de a pé"). Por outra banda, as persoas que traballan en sectores relacionados coas humanidades e coas ciencias sociais e xurídicas sinalan que o público en xeral se sorprende cando din que fan investigación ("Teñen unha imaxe estereotipada da investigación").

En todos os casos afirman que o seu contorno de familia e amizades valora mellor que a media o ámbito no que traballan porque o coñecen máis, xa que elas se encargan de explicarlles que fan e cales poden ser as súas aplicacións prácticas. Varias entrevistadas comentaron que, con todo, as súas familias non acaban de entender o alto número de horas que teñen que lle dedicar ao traballo.

A pesar do anterior, a maioría di que se sente valorada socialmente pola súa profesión aínda que non consideren ese recoñecemento como un factor importante no conxunto do traballo ("o realmente importante é que a min me gusta o que fago").

Por último, cómpre facer referencia á formación realizada máis aló da académica. As entrevistadas declaran que seguiron e seguen formándose, ben sexa a través de formación regrada (posgrao, máster), continua (facilitada pola empresa ou entidade empregadora) e/ou de xeito autodidacta, xa que o campo da I+D esixe unha aprendizaxe constante ("cada novo proxecto ao que te enfrontas é un novo reto, un novo ámbito para o que te tes que documentar e formar"). A necesidade de posuír unha boa preparación é común tanto no eido privado como no público, pero este último é aínda máis esixente no eido académico e formativo, xa que pode chegar a resultar imprescindible realizar cursos de posdoutoramento, estancias no estranxeiro, publicacións etc., para conseguir un posto estable ou ascender.

IV.7.2 Acceso, permanencia e promoción no posto de traballo

A idade media a que comezaron a traballar as entrevistadas é de 24,8 anos. O tempo que tardaron en ter a súa primeira experiencia profesional vai desde aquelas que xa comezaron mentres facían a carreira (bolsa de prácticas) ata aquelas que tardaron máis de catro anos. Con todo, o máis habitual foi que se producise unha rápida inserción (apenas uns meses) no mercado laboral: a terceira parte das mulleres entrevistadas considera que o acceso ao emprego lle resultou doado. Non obstante, no caso de abandonalo nalgún momento, ben por motivos familiares ou ben por ter realizado unha estadia no estranxeiro, a súa reincorporación foi máis difícil. Pola contra, as que declaran que lles resultou difícil ou non doado fan referencia non tanto ao tempo transcorrido en atopar un posto de traballo como a que precisaron moita dedicación e esforzo persoal ("tiven sorte porque puiden ligar unha bolsa coa outra. Se non fose así, estaría fóra").

Máis da metade das entrevistadas considera que o feito de ser home ou muller non inflúe á hora de acceder ao emprego no seu ámbito profesional ("non inflúe en absoluto, polo menos no meu caso". "Non, porque o que se valoran son os méritos e as mulleres adoitamos ter mellor currículo ca os homes").

En canto ás que si cren que ser muller inflúe no acceso a un posto, as razóns que argumentan son as seguintes:

- X** No caso das mulleres inflúe o feito de que se teñan ou non responsabilidades familiares ("para min non foi un problema mentres non tiver fillos/as"), pero ademais inflúe a idea estereotipada por parte das persoas que seleccionan e contratan de que o rendemento das mulleres diminúe por mor das cargas familiares ("nas entrevistas ás mulleres preguntámonos por cuestións familiares", "o embarazo xera baixas e a empresa veo como un problema", "é algo que dá rabia porque unha baixa na vida laboral dunha persoa non é nada").
- X** Nalgúns sectores ou para certos tipos de traballo consideran que os homes poden realizar mellor as tarefas ("para administrativo prefiren mulleres mentres que para traballos que requiran esforzo físico elixen homes").
- X** Se quen realiza a selección é un home, é máis difícil que unha muller acceda ao posto ("como quen adoitan decidir son homes, estes prefiren antes un home ca unha muller").
- X** As mulleres non reciben tanto apoio por parte do seu contorno para centrarse na súa profesión ou facer os sacrificios necesarios ("a muller abandona porque coinciden no tempo irse fóra e formar unha familia. Se é o home o que se vai, a muller acompañao pero ao revés é menos habitual aínda que está cambiando. O contorno nese sentido ponlle máis trabas á muller").

Algunhas das entrevistadas perciben que o feito de ser muller inflúe no acceso ao emprego, pero din que descoñecen os motivos ("de maneira consciente non, pero facendo balance vese que os que antes se colocan son eles"), e hai un amplo número delas que declaran que non percibiron diferenzas á hora de acceder ao posto de traballo, pero si no momento da promoción ("vivín algún caso que era clarísimo, mulleres [...] ás que a súa empresa non as tiñan en conta para ascender polo simple feito de ser muller").

No relativo á estabilidade da situación laboral actual, a maior parte das entrevistadas móstrase convencida de que vai permanecer no mesmo posto a longo prazo. Non obstante, son moitas as que amosan dúbidas con respecto ao seu futuro profesional, especialmente aquelas cuxo posto de traballo está vinculado a un proxecto concreto ou que están pendentes da convocatoria de prazas e que consideran que poden verse afectadas polos recortes no financiamento de proxectos.

Respecto da promoción profesional, a un importante número das entrevistadas gustaríalle promover, pero tamén son conscientes de se teñen posibilidades reais ou non de facelo. Para algunhas a promoción implicaría, máis que un cambio de posto, asumir unha maior responsabilidade e/ou ter maior estabilidade, o que consideran unha mellora significativa das condicións laborais actuais. Noutros casos cren que as posibilidades de promoción son case imposibles, ben porque a estrutura da empresa é moi horizontal, co que non se pode ascender sen cambiar de departamento, ou ben porque traballan en sectores moi masculinizados onde as mulleres teñen vetado o ascenso a postos de responsabilidade ("aquí, exceptuando a secretaria de dirección e as mulleres da limpeza, o resto son homes. De feito, para o meu posto querían un home, pero non había").

A maioría das mulleres entrevistadas expresa que non descarta acadar outras metas profesionais e que está aberta a mellorar sempre. Os obxectivos a medio e longo prazo consisten principalmente en obter unha praza (no caso das que traballan no ámbito público), asumir máis responsabilidades, dirixir os propios proxectos ou cambiar de ámbito profesional se non se conta con opcións de continuar onde se está.

En relación cos aspectos do traballo actual que cambiarían ou mellorarían, atópanse lixeiras diferenzas entre as profesionais que traballan no ámbito público e aquelas que o fan na empresa privada. Así, as primeiras mudarían a inestabilidade laboral, a precariedade das condicións laborais e a temporalidade. Tamén consideran preciso diminuír a competitividade ("non se teñen en conta as circunstancias persoais de cadaquén"), reducir o tempo dedicado á xestión dos recursos e asuntos burocráticos e apostar máis pola relación entre investigación e empresa e por unha maior flexibilidade.

Nesta liña, as persoas que traballan na universidade engaden que debería existir unha mellor distribución entre carga docente e investigadora e que á hora da promoción se tivese en conta unicamente a valoración de méritos e non outros factores externos, como poden ser os apoios persoais cos que unha persoa candidata conta dentro dun departamento ("xa que ao final todo se reduce a votos e prescindese de persoas realmente válidas por falta de apoios").

Pola súa parte, na empresa privada o cambio que consideran prioritario é un aumento na cantidade de persoal nos equipos de I+D+i, e apuntan tamén que lles gustaría sentirse máis valoradas e adquirir máis responsabilidades. Consideran moi

importante mellorar a organización do traballo, así como as condicións económicas do seu posto e poder ter un horario máis flexible. Dúas das entrevistadas declararon que cambiarían a súa categoría profesional, xa que esta non se corresponde coa súa formación nin co traballo que están a desenvolver ("son a única persoa na empresa que, malia ser licenciada, ten unha categoría inferior").

Ao lles preguntar sobre a posibilidade de cambiar de domicilio por motivos profesionais, a maioría non dá unha resposta rotunda a favor do si nin do non, inclínanse por un "habería que valoralo". Hai que ter en conta que algunha delas xa se desprazou xeograficamente con anterioridade por motivos académicos ou laborais, polo que coñecen as implicacións que un novo traslado suporía. Os factores máis importantes que cómpre sopesar son as responsabilidades familiares (idade dos descendentes, persoas maiores ao cargo), a compatibilidade coa vida de parella e o sentimento de pertenza ao sitio no que vive ("non me volvería trasladar, xa o fixen moitas veces no pasado". "Agora non, pola situación da miña nai, pero no futuro pode ser". "Si, sempre e cando fose posible levar a familia comigo". "Si, marchó en breve ao estranxeiro facer unha estancia posdoutoramento e levo a nena. A miña parella depende do seu traballo para poder acompañarme ou non, aínda non sabemos").

Por último, en relación con se teñen inquiredanzas específicas coa posibilidade de permanencia ou cambio na empresa, a resposta varía, como non podía ser doutro xeito, segundo a súa situación particular. Así, aquelas persoas que teñen praza fixa non teñen preocupacións ao respecto. Igualmente, en contra do que puidese parecer a priori, non é o colectivo que traballa na empresa privada o que amosa unha maior preocupación con respecto á estabilidade da súa situación, senón aquelas mulleres que traballan para entidades públicas con contratos suxeitos a financiamento externo.

IV.7.3 Conciliación e coresponsabilidade

Ao facer referencia a se a conciliación da vida laboral coa vida familiar e persoal supón dificultades na carreira profesional, xorden dous grupos claramente diferenciados: as mulleres con responsabilidades familiares e aquelas que non as teñen. Entre as que si teñen responsabilidades, a maioría está de acordo en que si afecta, tanto no eido profesional como no persoal ("se non tivese fillos, xa lería a miña tese e podería ascender no traballo", "tes que elixir e decidir se a túa prioridade

nun determinado momento é a familia ou o traballo", "nós temos un sentimento de culpa que eles non teñen, os nosos fillos non deben notar que traballamos e no noso traballo non deben notar que temos fillos"). Algunhas das entrevistadas recoñecen que se viron moi condicionadas, ata o punto de buscar outro traballo que non esixise cumprir un horario tan amplo para planificar unha maternidade. Outras mudaron de traballo polos mesmos motivos xusto despois de ser nais.

Entre as entrevistadas sen cargas familiares, parte delas declaran que é a súa relación de parella a que inflúe ou pode afectar a súa traxectoria profesional mentres que outras recoñecen que antepuxeron a faceta profesional á persoal, polo que non tiveron máis dificultades para conciliar. O resto das entrevistadas sen cargas familiares afirman que a conciliación de vida laboral, persoal e familiar non influíu nas súas carreiras ata o de agora, pero son conscientes de que o fará no futuro ("sei que cando naza o neno vou ter que limitar o número de horas extras que vou facer").

Ao abordar o tema da maternidade e as incertezas que xerou ou xera a súa planificación sobre o futuro profesional, atópanse diferentes posturas segundo as circunstancias persoais das mulleres entrevistadas. Así, a maioría das máis novas declararon que polo de agora non pensaron no tema e moito menos o planifican. Entre as que son nais resulta frecuente o caso de que non planificasen os seus embarazos ou que non pensasen nas consecuencias profesionais da maternidade, polo que non lles produciu ningunha incerteza ("non foi algo no que pensase", "queríamos ser pais e fixémoslo, non o pensamos máis").

Entre aquelas que recoñecen que si lles xerou ou lles xera incerteza, conséntase que a sufriron/sofren en menor medida naqueles casos nos que tiñan/teñen estabilidade laboral, traballan en empresas que facilitan medidas de conciliación ou contan con apoio do contorno, en especial da parella. Deste xeito, no caso das dúas empresarias entrevistadas, a que foi nai compartiu a baixa co seu marido e é este o que se ocupa do neno, xa que só traballa de mañá. A outra está nesa tesitura e optará pola mesma opción: "delegar na parella". Todas estas mulleres coinciden en que a maternidade supuxo ou pode supoñer un cambio importante na súa traxectoria profesional, polo que se ven "obrigadas" a planificar os embarazos de forma que afecten o menos posible ("cando dei a luz ao meu primeiro fillo tiña unha bolsa e non tiña dereito á baixa de maternidade, ademais sabía que se baixaba o ritmo perdía a oportunidade de seguir", "esperei a rematar o doutoramento para ter o meu primeiro fillo e non tiven o segundo ata que acadei a praza", "planifiquéi os meus embarazos de forma

que collín a baixa no verán para non ter que oír comentarios como 'paréceme ben que teña fillos mentres non teña que traballar por ela'").

No relativo aos recursos para a conciliación dos que dispoñen, todas se mostran insatisfeitas ao respecto e sinalan que estes se deben mellorar, xa que ou non hai ou son insuficientes. Tamén se queixan de que os recursos existentes non se adaptan á realidade das súas condicións de traballo, polo que non son eficaces ("a todo se lle chama conciliación, pero realmente hai moi poucos recursos que che permitan de verdade facelo", "a conciliación non existe").

Os recursos máis demandados, no ámbito xeral, son poder dispoñer de servizo de pediatría en horario de tarde e a ampliación da baixa de maternidade. En canto á necesidade doutros recursos, esta está en relación coa idade das/os fillas/os. Así, as nais das e dos máis cativos solicitan máis prazas en escolas infantís, que o horario destas sexa máis amplo e unha maior oferta de centros e prazas en empresas grandes e polígonos industriais. Aquelas cuxos fillos e fillas están en idade escolar opinan que se deberían compatibilizar os horarios do traballo cos das escolas, que os centros educativos deberían permanecer abertos nos períodos de vacacións e que se deberían organizar máis campamentos e ludotecas para o verán. Para as nais de rapaces/as maiores de doce ou trece anos, a principal necesidade sería unha mellora do transporte público para as actividades extraescolares e lúdicas das súas fillas e fillos, así como a posibilidade de flexibilizar os horarios, de xeito que lles permita compartir tempos con eles/as ("a estas idades tes que estar, é o que che recomendan, non podes contratar a alguén para que estea con eles, tes que estar ti").

Por outra parte, relatan que as dificultades para conciliar se agudizan coas vacacións escolares ou ante unha enfermidade da/o menor ("se conciliar é complicado durante o curso escolar, faise case imposible en época de vacacións ou se o neno se pon enfermo"). Nesas casos acódesse á familia, cando está preto, ou faise uso dos días de asuntos propios e das vacacións. Cando a renda da familia o permite, a opción máis habitual consiste en contratar a alguén que se ocupe da casa.

No caso de ter familiares con algún tipo de discapacidade, os recursos para a conciliación tamén resultan insuficientes. Algunhas contan con axudas pola Lei de dependencia en forma de praza nun centro de día ou a asistencia dun coidador ou coidadora a domicilio e nalgúns casos dispoñen de persoal contratado para atender a persoa discapacitada. Nesta situación as mulleres entrevistadas apuntan a problemática engadida de que a persoa dependente non estea de acordo con estas

solucións, o que repercute de xeito indirecto na súa vida profesional, ocasionándolle malestar e sentimentos de culpa.

A maioría das entrevistadas pensan que, en xeral, as entidades empregadoras, sexan públicas ou privadas, non apoian a conciliación das persoas traballadoras, pero coinciden en que si o deberían facer, apuntando ademais que isto repercutiría favorablemente na produtividade das empresas ("un traballador satisfeito rende máis"). Como principal causa do escaso apoio por parte das empresas á conciliación, apuntan a unha escasa sensibilización por parte de directivas e directivos ("na miña empresa non teñen necesidade de medidas de conciliación porque aquí os xefes e cargos intermedios son todos homes, cuxas mulleres son amas de casa, así que para que van facelo").

Aquelas mulleres que traballan en empresas que si facilitan medidas de apoio á conciliación declaran que adoptaron estas medidas logo da demanda do persoal traballador, nunca por iniciativa propia. As medidas implantadas máis frecuentemente adoitan ser a flexibilidade horaria e o teletraballo. Con todo, as entrevistadas amósanse conscientes de que non en todos os postos son factibles estas medidas.

Con respecto aos tempos propios, períodos de descanso e vacacións, en xeral, opinan que si se axeitan ás súas necesidades. O máis habitual con respecto ás vacacións é que quince días os marque a empresa e quince días sexan de propia elección, aínda que deben adaptar estes períodos ás circunstancias do traballo. Nas universidades deben collerse as vacacións en agosto sen máis opción e noutros centros de investigación públicos hai máis liberdade para a elección do período vacacional, sempre coa condición de que o traballo non se vexa desatendido.

Recoñecen que dispoñen de máis tempos propios aquelas mulleres que teñen xornada continuada ou flexible. Con todo, afirman que é difícil traballar, ocuparse da casa e desenvolver outras tarefas como estudar ("non teño [tempos propios], ou son da empresa ou son dos fillos").

Outra cuestión salientable, ao fío do anterior, é que os períodos oficiais de descanso non coinciden cos reais, xa que, dependendo do posto e da carga de traballo, é habitual traballar fóra de horario e levar traballo para a casa ("desde que comezou o curso esta foi a única fin de semana que non levei nada para a casa").

Se tivesen posibilidade de elixir horario de traballo, a maioría preferiría quenda continua de mañá ou cun par de tardes á semana. Só unha das entrevistadas preferiría quenda partida e algunhas (que son nais) consideran que o ideal sería ter o mesmo horario ca os fillos e fillas. Outra opción sinalada é a flexibilidade total, que a organización do traballo se realice en función do cumprimento dos obxectivos marcados ("que cadaquén se organizase como quixese sempre e cando houbo un tempo de traballo en común co resto do equipo e se cumprisen os obxectivos propostos"). En contra do estereotipo de que as mulleres baixan a súa produtividade laboral por mor das responsabilidades domésticas, á maioría das entrevistadas resúltalle máis doado desconectar dos problemas domésticos cando están no traballo ca dos problemas laborais cando están na casa. Isto último e especialmente habitual naquelas mulleres que adoitan levar traballo para a casa ou que fan parte da súa xornada desde o domicilio. Aquelas entrevistadas con máis anos de experiencia declaran que co tempo se aprende a desconectar máis facilmente e que isto redonda moi beneficiosamente na súa vida persoal.

Por último, ao abordar o aspecto da responsabilidade propia na organización e realización do traballo doméstico, cómpre facer matices en función da unidade de convivencia de cada unha. As que viven soas son, por suposto, únicas responsables e as que viven no domicilio materno/paterno son as que menos tempo dedican a estes traballos. As demais divídense entre aquelas que si se consideran unha peza clave na boa marcha do ámbito doméstico e as que comparten responsabilidades de xeito equilibrado con outras persoas da familia, xeralmente coa parella. Só unha minoría recoñece que delega a organización deste traballo en persoal retribuído ("ao principio levaba eu o peso da casa, pero iniciamos un proceso de negociación, nada doado, e agora a cousa está repartida ao 50%". "Se non o fago eu, non o fai ninguén". "Ao final optei por contratar a alguén e así evito chegar á casa e discutir". "Moitas veces xa o fago eu por non discutir").

Con respecto ao tempo dedicado ao conxunto do traballo doméstico (organización e realización), este varía en función do tipo de familia da entrevistada, de se existe corresponsabilidade e de se conta con persoal retribuído. Así, o tempo investido pode comprender desde a media hora dedicada por unha entrevistada que vive na casa materna/paterna ata as sete ou oito horas doutras que teñen fillos/as pequenos/as e contan unicamente coa "axuda" da súa parella. Cómpre salientar, en relación con esta cuestión, que aínda naqueles casos nos que afirman que practican a corresponsabilidade familiar, manifestan xeralmente a idea de que a implicación das nais na crianza e educación das fillas e fillos adoita ser maior ca a dos pais

("as responsabilidades derivadas ou relacionadas cos fillos/as seguen a recaer maioritariamente na nai").

IV.7.4 Percepción das desigualdades

Ao abordar a opinión das entrevistadas sobre se o sexo condiciona o desenvolvemento da carreira profesional, é semellante o número daquelas que pensan que non ao daquelas que cren que si inflúe. Unha parte das que cren que o feito de ser muller non condiciona matiza que "o que condiciona non é ser muller senón ser nai".

Entre as que opinan que si afecta, o motivo que aducen como máis influente é que ter que compatibilizar familia e emprego resta tempo da carreira investigadora, que xa de por si esixe moita dedicación "extra": asistencia a congresos, estadias no estranxeiro, traballo sen horarios, preparación de publicacións... actividades todas elas que puntúan á hora de ascender. Consideran que os homes si dispoñen dese tempo para investilo nas súas profesións, non porque non teñan familia senón porque o seu grao de implicación e de responsabilidade con ela é menor, sen sentirse culpables por iso.

Por outra parte, alegan que a sociedade continúa a considerar que as fillas e fillos son responsabilidade da nai e critica a aquelas que non asumen ao xeito tradicional as ditas responsabilidades ("a muller segue sendo o motor da casa e do coidado dos fillos"). Isto provoca que as mulleres teñan que enfrontarse a unha tesitura á cal os homes non se enfrontan: atopar o modo de facer compatible vida persoal e profesional ou darlle prioridade a unha delas ("que faceta da miña vida primo: a persoal ou a profesional?, podo compatibilizar unha coa outra?"). A estes motivos engaden o feito de sentir que teñen que demostrar constantemente a súa valía e que o seu traballo, moitas veces, sexa excesivamente titorizado.

En canto á composición dos equipos de investigación, como se forman e por que razón existen grupos con maioría masculina ou feminina, as máis das entrevistadas opinan que os equipos se forman en función dos méritos, e o feito de que haxa neles máis homes ou mulleres é froito da casualidade.

Non obstante, as que traballan en equipos feminizados explican que, no seu caso, ou ben se trata dun sector tradicionalmente feminino ou ben se presentaron máis mulleres e/ou con mellores currículos, deixando implícita a idea de que é un sector

ou equipo que non esperta demasiado interese entre os seus compañeiros homes ("este é un traballo que require moito esforzo para chegar a algo, e eles buscan o éxito a máis curto prazo"). No caso das entrevistadas que traballan en equipos masculinizados, a perspectiva é moi diferente, e declaran que na formación do grupo se preferiron homes, por ser un sector tradicionalmente masculino.

Malia unha parte importante das entrevistadas non percibiren diferenzas no acceso á actividade investigadora, si as notan de cara á permanencia e á promoción. Así, teñen unha maior conciencia de que se atopan máis mulleres nos postos menos estables e a medida que se ascende na escala, o número de mulleres diminúe ("por que se nós eramos mellores?" "O famoso teito de cristal está aí").

Salvo escasas excepcións, logo de superar o acceso á actividade investigadora, as entrevistadas non aprecian diferenzas de trato nas relacións que se dan no campo da I+D+i: muller-home, muller-muller, home-home, xefe/a-subordinado/a, entre compañeiras/os..., ("o que se valoran son os méritos", "quizais algo sutil pero creo que non"). Aquelas que declaran que si notaron diferenzas, sinalan a existencia dun trato paternalista cara ás mulleres (maior supervisión, non delegar responsabilidades) ou unha maior dificultade para manter unha relación entre "iguais" ("ás mulleres do grupo encárganlles tarefas máis administrativas ou de secretaria, algo que non se lle ocorre pedir a un colega varón").

Unha parte sinala como razón que tampouco a relación entre mulleres non é igual ca as que se establecen entre homes ou entre mulleres e homes. Exemplifican esta explicación comentando que entre os homes establecen relacións informais fóra do traballo que dificilmente se crean coas compañeiras e que despois se traducen nun trato máis cordial no eido profesional ("O home sempre confía no home e entre eles establecen relacións sociais fóra do traballo, como ir ver un partido de fútbol ou ir tomar unha cervexa, algo que non fai cunha colega ou subordinada muller". "Témonos que enfrontar a comentarios desfasados, tales como que ben estás ti con tantas mozas ao redor, ditos por homes que ocupan un cargo dentro da organización").

Cabe destacar que son aquelas mulleres cunha traxectoria profesional máis longa as que máis desigualdades detectan e as que máis conscientes se mostran coas dificultades concretas das mulleres na carreira investigadora.

No referente á percepción de diferenzas entre un equipo dirixido por unha muller ou por un home, entre aquelas entrevistadas que ao longo da súa carreira foron dirixidas tanto por homes como por mulleres, as opinións están divididas ao cincuenta por cento. As que opinan que non existen diferenzas afirman que o estilo da dirección é máis unha cuestión de personalidade ca de sexo. Pola contra, as que cren que o modo de xestión si é diferente sinalan que as xefas son máis organizadas, minuciosas, comunicativas e esixentes e tamén declaran que adoitan ter máis flexibilidade e estar máis concienciadas co tema da conciliación. Pola contra, coinciden en sinalar dos directores que adoptan posturas máis paternalistas coas subordinadas e algunhas comentan que a súa forma de dirixir é caótica, autoritaria e directa.

Ao trasladar a pregunta cara á diferenza de actitudes segundo o sexo dos/as compañeiros/as de traballo, as opinións son similares. Hai quen si cre que existen diferenzas porque os enfoques e ritmos de traballo de mulleres e homes son diferentes e quen opina que estas son produto da forma de ser de cadaquén e que non ten nada que ver co sexo. No que coinciden todas é na súa preferencia por traballar en equipos mixtos "cada sexo achega o seu saber e isto é máis enriquecedor". Case todas as entrevistadas lles atribúen características persoais e profesionais diferentes a mulleres e homes, repetindo estereotipos de xénero interiorizados. Así, definen as mulleres e, polo tanto, a si mesmas como organizativas, afables, metódicas e reflexivas, pero pouco claras, maliciosas e envexosas. Os estereotipos masculinos tamén aparecen cando definen os homes como simples, competitivos e máis programados en relación coa súa carreira profesional ("[as mulleres] somos de mente aberta, vemos un asunto desde diferentes ángulos", "rivalizamos máis entre nós", "eles teñen maior facilidade para realizar determinadas tarefas, por exemplo, de forza física").

Para rematar, hai que sinalar que todas as mulleres entrevistadas afirmaron que se sentían valoradas profesionalmente por parte do seu contorno laboral.

IV.8 GRUPOS DE DISCUSIÓN

Nesta epígrafe expónse información de natureza cualitativa extraída dos dous grupos de discusión que se realizaron.

No eido global, as e os participantes, tal como quedou reflectido nas fases previas, coinciden en definir o seu traballo, no sector I+D+i, como moi satisfactorio, ao tempo que terriblemente esixente e competitivo. Tamén sinalan que é un campo descoñecido no eido social, que precisa divulgación, traballo cooperativo entre o público e o privado e cultura da innovación.

Estas serían as características que definen o panorama xeral do sistema ciencia-tecnoloxía-empresa de Galicia para as que se mostran todas e todos de acordo. Con respecto á situación das mulleres, o debate desenvolveuse arredor das seguintes cuestións: percepción das desigualdades, abandono da carreira, efecto da maternidade, medidas de conciliación e promoción.

IV.8.1 Percepción das desigualdades

Nin homes nin mulleres perciben diferenzas de trato nin no ambiente de traballo atribuíbles ao sexo. Refiren que isto non foi sempre así, xa que houbo unha evolución; hai anos, as mulleres sentían que as trataban de xeito diferente e era máis habitual que quedasen á marxe de relacións informais ou distendidas dentro do traballo. Na actualidade, consideran que na afinidade dentro dos grupos de traballo, máis que o sexo, influen outros factores, como a idade e os gustos semellantes. A maioría opina que non se fan diferenciacións á hora de acceder á formación, xornadas, congresos... nin hai separacións nas xuntanzas informais entre compañeiros e compañeiras fóra do traballo ("quen pode ou quen quere vai e quen non, non").

Ao trasladar a situación a encontros entre representantes de empresas (grupo maioritariamente formado por homes), algunhas participantes comentan que ás veces as mulleres se autoexclúen da "copa de despois" por sentir que están "fóra de lugar", debido principalmente á escasa presenza de mulleres ("vou ser a única. Sinto que vou estar fóra de lugar e non por unha cuestión de incomodidade, xa que estiven reunida con eles horas e non estiven incómoda en ningún momento"). Esta autoexclusión non se percibe como unha cuestión de xénero, senón como unha situación illada e persoal.

Tamén sinalan que nun traballo como o seu, onde cadaquén está diante do seu ordenador ou centrado/a nunha tarefa, a unha persoa que chega nova, independentemente de que sexa home ou muller, cústalle dar o paso cara a unha relación distendida, pero, non obstante, todas e todos coinciden en sinalar a importancia de conseguir que un clima de traballo agradable e unha boa

comunicación favorece o rendemento do equipo de investigación ("iso foi algo que eu percibín e por iso agora procuro facilitar o que vaian a tomar o café xuntos, por exemplo").

En sectores masculinizados, onde é común que para un mesmo posto de traballo se lles esixa maior formación a elas ca a eles, algunhas participantes consideran que, máis que o sexo en si, o que fai que te consideren válida ou non é o coñecemento, pero non se cuestionan por que no caso dos homes o coñecemento xa se presupón. Igualmente, as e os participantes que proveñen do ámbito privado recoñecen que dentro do sector da súa empresa hai traballos feminizados (administración, formación...) e masculinizados (requírese forza física), pero inmediatamente afirman que esta diferenciación non se traslada ao campo da I+D+i. Con todo, a maioría das mulleres confirman que nalgúns casos notaron un certo paternalismo cara ao seu traballo, no sentido de que este era máis revisado e se titorizaba durante máis tempo ca o de compañeiros homes.

De modo reiterativo, comentan de novo que non existen desigualdades senón diferenzas motivadas case sempre pola distinta "forma de ser" de mulleres e homes, que se traduciría nos modos de traballar e nos estilos de dirección. Coinciden en afirmar que os homes son máis dinámicos e espontáneos mentres que as mulleres son máis sensatas e metódicas e isto repercute nos equipos de traballo, por exemplo, á hora de tomar decisións ("[as mulleres] teñen máis dificultade para tomar unha decisión de xeito unilateral"). Así, por exemplo, nunha profesión na que é posible compatibilizar traballo no sector público e no privado, mulleres e homes entenden o exercicio desta de xeito distinto: eles compaxinan máis un e outro, dedicando "menos tempo do que deberían" ao público, mentres que elas se centran na parte pública. Con esta argumentación xustifican a alta concentración de mulleres nalgúns ramos da investigación pública, como a sanitaria.

Con respecto aos estilos de dirección, coméntase que elas intentan consultar as decisións cos seus colegas para facelos partícipes, mentres que entre eles se establece unha maior competitividade. Como resultado desta, acaban producíndose divisións do grupo que repercuten negativamente, tanto no equipo como na entidade á que pertence. Todas as e os participantes están de acordo en que para evitar estas situacións é necesario crear un clima de diálogo onde haxa unha persoa (coordinadora, mediadora) que facilite a resolución de conflitos. Esta persoa non ten que ser necesariamente o/a investigador/a "estrela" senón alguén cunhas características "máis propias de mulleres ca de homes".

IV.8.2 Abandono da carreira

Logo de expoñer os datos previos sobre a menor presenza de mulleres no campo da I+D+i, consideran que a causa principal é a dificultade para conciliar vida familiar e profesional. Cren que é lóxico que as mulleres abandonen por este motivo a carreira investigadora (definitiva ou temporalmente) mentres que aos homes só lles supoña unha menor dedicación (non realización de horas extras), dada a distribución desigual que se fai das responsabilidades familiares, que recaen principalmente sobre as mulleres, ao igual que o peso das tarefas domésticas ("somos nós as que temos os fillos"). Todas as mulleres e a maioría dos homes participantes concordan en que neste tema si se producen diferenzas en función do xénero ("elas renuncian, eles non, porque teñen unha muller que se ocupa", "outras renuncian á vida familiar pola carreira profesional").

Algunhas das mulleres que participaron nos grupos de discusión recoñecen que nalgún momento da súa traxectoria tiveron ou terán que enfrontarse á cuestión do abandono por dúas razóns fundamentais: as responsabilidades domésticas e dos fillos/as e o esforzo e dedicación que supón traballar en investigación e/ou I+D+i: moitas horas investidas, moitos anos, carreira longa...

Por exemplo, na empresa privada e sobre todo cando esta carece de departamento de I+D+i, é frecuente que o persoal non se dedique exclusivamente á investigación e, polo tanto, ha de realizar primeiro outras tarefas e, a maiores, ocuparse de I+D+i. Isto fai que o seu horario laboral se alongue máis das horas regulamentadas, situación que a maioría acepta como algo normal, pero recoñecen que constitúe un obstáculo máis para compatibilizar vida profesional, persoal e familiar.

Con respecto ao ámbito público, cren que é inxusto o modelo de avaliación que se aplica na investigación e que afecta á continuidade ou non dun proxecto ou dun/ha investigador/a. Afirman que estas avaliacións se producen cada catro anos sen ter en conta o tempo real de traballo, polo que as baixas de maternidade computan como tempo traballado ("isto fai, que se unha persoa colleu dous permisos de maternidade, o seu tempo real de traballo sexa de tres anos e dous meses, pero vai ser avaliada como se traballara os catro anos. Coñezo dúas rapazas nesa situación que están no paro porque non superaron a avaliación").

Algunha das mulleres participantes considera que as dificultades para conciliar non supoñen necesariamente o abandono da carreira, pero si un recorte nas expectativas

profesionais, moito máis difícil de asumir cando non se teñen unhas condicións estables de traballo.

IV.8.3 Efecto da maternidade

En ambos os dous grupos de discusión, a cuestión do abandono da carreira se relaciona directamente cos efectos da maternidade, tal como quedou patente no punto anterior. Este aspecto foi analizado con base nos seguintes datos, obtidos en fases previas do estudo:

- X** dobre perfil das investigadoras con fillas/os: son nais moi novas (antes dos 30 anos) e compatibilizan maternidade e tese ou bolsa ou ben esperan a conseguir unha estabilidade laboral para selo (despois dos 40).
- X** os sentimentos encontrados que supón compatibilizar maternidade e traballo.

Os e as participantes coinciden en que a dedicación que precisa a investigación fai que moitas mulleres, no momento en que deciden ser nais, opten por un cambio de rumbo laboral, por exemplo, a preparación dun concurso oposición. Noutros casos suporía parar ou minorar o ritmo de traballo, o que se traduciría co tempo en desvantaxes e perda de oportunidades profesionais ("co paso dos anos veste competindo con xente máis nova que ten todo o tempo do mundo").

As participantes con descendencia afirman que desde o momento en que se é nai, esta etiqueta está presente toda a vida e pode chegar a afectarlles profesionalmente ("No traballo, deixei de ser unha profesional competente para ser unha muller que ten dous fillos, así era presentada"). Recoñecen que esta situación non se dá cos compañeiros homes cando se atopan nas mesmas circunstancias.

Estas participantes coinciden en sinalar a existencia dun sentimento de culpa ao querer estar máis tempo cos fillos/as e tamén querer dedicarlle máis tempo ao traballo. Isto provoca baixa satisfacción e un esforzo engadido no plano físico, mental e emocional ("estás continuamente correndo dun lado para o outro, coa sensación de que non dás o que che gustaría dar nin nun lado nin no outro"). Neste sentimento de culpa inflúe o contorno que, continuamente, lles recorda ás mulleres que están desatendendo as súas obrigas, primeiro como nais e logo, en menor medida, como esposas ou compañeiras. Diante desta situación, unha das participantes declarou que cambiara a súa opinión sobre as amas de casa: "entendo

perfectamente esta opción. Se é decidida, paréceme estupendo, igual sexa el ou ela quen a tome. Realmente é máis cómodo".

IV.8.4 Medidas de conciliación

A epígrafe sobre medidas e recursos para a conciliación atópase estreitamente ligada á de efectos da maternidade. De feito, nos grupos de discusión, ambas as dúas cuestións foron abordadas conxuntamente.

Mentres que os homes participantes destacan a necesidade de aumentar e mellorar algúns recursos, como escolas infantís e ludotecas, son as mulleres as que solicitan outras medidas de conciliación e horarios máis racionais. Así, adoitan ser elas as que demandan horarios continuados ou con menos tempo de descanso ao mediodía para, teñan ou non responsabilidades familiares, poder ter máis tempo propio. As participantes cren que, en xeral, os homes son máis contrarios a estes cambios por temor a que unha xornada continua reduza o rendemento, pero que no fondo demostra unha menor implicación nas responsabilidades domésticas por parte dos homes ("eles [...] son máis partidarios de xornada partida que lles permite ir comer á casa e descansar un anaco despois da comida", "o motivo que aducen é un menor rendemento, cando numerosos estudos poñen de manifesto que en España non por traballar máis horas hai unha maior produtividade").

Nos grupos de debate, as medidas de conciliación máis demandadas e estendidas son a flexibilidade horaria e o teletraballo. A maioría considera que o ideal sería compaxinar un tempo de traballo co resto de compañeiros e compañeiras (horario de convivencia) coa posibilidade de adaptar o horario ás tarefas e necesidades de cadaquén. Apuntan que moitas destas necesidades están derivadas do feito de ter descendentes ou ascendentes ao cargo, o que se traduciría en que serían as mulleres as que farían un maior uso destas medidas ("son as mulleres as que se adaptan ás circunstancias, xa que eles non entenden que sexa a súa responsabilidade").

En relación con isto, salientan que, cada vez máis, os homes teñen unha actitude politicamente correcta sobre estas cuestións, pero non teñen interiorizado o seguinte paso, que consiste en asumir parte das responsabilidades que tradicionalmente viñan asumindo as mulleres, de cara a unha maior efectividade.

Todas as participantes se amosan conscientes de que é precisa a corresponsabilidade para poder compaxinar, en igualdade de condicións, a vida persoal e familiar coa profesional. Teñen dúbidas de se eles son conscientes de que poden dedicarse ao profesional grazas a que hai unha muller (nai, parella) que se ocupa do doméstico ("cómpre facer que o vexan e que se fai preciso compartir tarefas e responsabilidades, xa que non é tanto unha cuestión de quen fai que cousas, senón a carga psicolóxica que supón organizar e supeditar todo"). Os homes participantes móstranse de acordo con esta postura e consideran que ou ben xa se están producindo cambios neste sentido ou ben que é moi difícil cambiar roles interiorizados desde sempre na nosa sociedade.

Con respecto ao ámbito empresarial e á aplicación de medidas de conciliación, a maioría sinala que estas non funcionan porque non se adaptan á realidade da empresa e do mercado laboral. Argumentan, sobre todo algúns homes, que as empresas pertencen a un determinado sector e como tal téñense que adaptar a el e ás demandas da súa clientela, polo que, ben se producen cambios profundos nas estruturas empresariais ben se apoia economicamente as empresas para poñer en marcha medidas de conciliación. Non obstante, a maioría recoñece que nos departamentos de I+D+i sería máis doado levar a cabo medidas de flexibilización e/ou teletraballo sen supoñer un custo engadido para as entidades empregadoras.

Outra parte das e dos participantes fan tamén mención ao feito de que facilitar medidas de conciliación redunda nun beneficio para a entidade, xa que o/a traballador/a ao que se lle "axuda" se sente en débeda con esta, ao tempo que se evita unha situación de estrés e ansiedade xerada por ter a sensación de estar sacrificando unha parte da súa vida ("todo isto fai que traballe mellor e máis a gusto").

Por último, coincidiron en que as empresas deben irse adecuando ás novas demandas sociais e dialogar e acadar acordos que beneficien tanto a traballadoras/es como a empresa.

IV.8.5 Promoción

En canto a esta cuestión, todos e todas as participantes declaran que naqueles postos nos que a selección se fai en función dos méritos, as mulleres acceden en igual proporción ca os homes, pero é nos postos de maior responsabilidade onde

se opta principalmente por homes. Na súa opinión, as motivacións que hai detrás desta preferencia polo varón son as seguintes:

- X** os que deciden sobre quen e cando ascende son homes e optan por alguén do seu mesmo sexo;
- X** nalgúns homes existe certo medo a competir cunha muller por consideralas máis tenaces e eficaces ("hai que telas un pouco por debaixo para que non nos despracen");
- X** o feito de compatibilizar traballo con responsabilidades domésticas dificulta o acceso das mulleres a unha promoción ou renuncian a ascender, xa que suporía unha maior dificultade para conciliar;
- X** a falta de ambición ou de interese por destacar das mulleres ("pensamos máis en termos de equipo, en buscar o benestar de todo o grupo").

As e os participantes coinciden en destacar que unha alta proporción dos altos cargos femininos non teñen fillos/as ou pasan dos 50 anos, idade nas que as mulleres poden asumir maiores responsabilidades profesionais, sempre que non teñan que responsabilizarse da atención de maiores ou dependentes ("ao igual que cumpriches como nai, tes que cumprir como filla ou como nora, xa que a sociedade segue asignándonos ese papel").

Outra discriminación comentada por algunhas mulleres é a diferenza de salario que se percibe, sobre todo na empresa privada, onde ás veces non se fala claramente das condicións económicas entre compañeiros e compañeiras: "en moitas empresas, cando vas á entrevista dinche que está prohibido comentar o teu salario".

Pola contra, no sector público, consideran que é cuestión de tempo que as mulleres acaden cotas similares de poder ás dos homes. Cren que unha vez superado o acceso, se as mulleres deciden non abandonar a carreira investigadora, as posibilidades de promoción son semellantes, restándolles importancia aos motivos antes expostos polos que as mulleres se atopaban con maiores dificultades e argumentando que, co tempo, estes motivos tenden a desaparecer ("agora hai máis homes en postos altos porque hai uns anos accedían máis. No futuro haberá igual número porque acceden o mesmo número de homes ca de mulleres").

As profesionais da rama da investigación, o desenvolvemento tecnolóxico e a innovación móstranse moi satisfeitas co traballo que desempeñan. Puntúan o grao de satisfacción co traballo realizado cun notable alto. Coinciden en destacar como aspectos positivos a creatividade, o dinamismo, facer o que realmente lles gusta, relacionarse con outras persoas e o traballo en equipo. Como aspectos menos atractivos apuntan que é unha profesión que esixe unha enorme dedicación, en horas e en anos, e que existe moita competitividade, característica que é percibida como especialmente negativa.

En xeral, coidan que existe unha imaxe estereotipada da investigación, que se asocia á idea de laboratorio e altos custos económicos, e que a sociedade non valora o seu traballo como debería. Non obstante, opinan que a comunidade científica debería achegarse máis á sociedade, facer unha maior divulgación do seu traballo para romper esa imaxe estereotipada e irreal.

As queixas máis habituais sobre o traballo en I+D+i fan referencia á ausencia de "cultura investigadora" e sinalan a carencia de recursos e de apoio específico á investigación e á innovación, a temporalidade dos proxectos, a dependencia de axudas institucionais, o exceso de burocracia... Estas queixas son comúns a todo o persoal de I+D+i.

De entrada, son moi poucas as persoas que perciben que neste ámbito existan desigualdades de xénero ou discriminacións, pero os valores, costumes e demais elementos socioculturais impregnan o sector científico-tecnolóxico, que non queda á marxe da sociedade patriarcal na que vivimos. A través deste estudo conclúese a existencia das dúas formas de discriminación máis habituais. Por un lado, a discriminación territorial ou horizontal, pola que as mulleres se concentran en determinadas disciplinas e a certos traballos que poden considerarse unha extensión académica e profesional do rol de coidado tradicionalmente asignado e asumido polas mulleres. Isto tradúcese en que determinadas carreiras estean máis feminizadas ca outras e que a certos traballos (os feminizados) se lles dea menor valor ca a outros. Por outra parte, tamén se atopa a discriminación xerárquica ou vertical pola cal mulleres capaces e brillantes, cos mesmos niveis educativos ca os seus compañeiros (e mesmo superiores), seguen a concentrarse nos niveis máis baixos da escala laboral e de responsabilidades. Atópanse tamén con maiores dificultades para ascender na escala xerárquica dentro da súa profesión e para acceder a postos mais cualificados e mellor pagados.

Aínda que a discriminación é legalmente condenable e politicamente incorrecta, hai múltiples formas encubertas e sutís que, producidas de xeito continuado, teñen grande impacto nas vidas das mulleres. Formas de discriminación que poden ir desde o sexismo benevolente e protector, a negación sistemática da existencia de desigualdades, o resentimento e enfado cando se producen queixas pola existencia de discriminacións e a indignación manifesta cando se toman medidas que favorezan especialmente as mulleres.

Outra conclusión que se tira deste estudo é que no sistema ciencia-tecnoloxía-empresa de Galicia non se dá unha situación de distribución equilibrada entre mulleres e homes. Por exemplo, das mulleres ocupadas en investigación, desenvolvemento tecnolóxico e innovación, o 70% traballa no sector público e, por outro lado, as mulleres ocupadas en I+D+i no sector privado representan un 33% do total do persoal nese sector.

Esta realidade ten moito que ver coa segregación por sexo existente en certas áreas de coñecemento, moi especialmente coa escasa presenza de mulleres nas carreiras tecnolóxicas.

No sistema ciencia-tecnoloxía-empresa de Galicia están a coexistir dúas formas principais de investigación: unha investigación de base, do coñecemento, case histórica en moitos casos, ligada á "cultura" e ao sector público; e unha investigación de aplicación "inmediata", emerxente, moi tecnolóxica e que busca solucións rápidas a problemas recentes, ligada á rendibilidade económica e eminentemente privada. Este tipo de investigación "aplicada" que se está a realizar no sector privado é a que actualmente conta cun maior recoñecemento social e prestixio e, así mesmo, é o sector da I+D+i máis fortemente masculinizado.

En termos xerais, a área de investigación con maior número de persoal na actualidade é a das tecnoloxías da información e das comunicacións, intimamente relacionada coa ensinanza técnica, nas que as mulleres son minoría: só un 4% do total de mulleres investigadoras traballa nesta área. O mesmo ocorre coas outras áreas de investigación relacionadas con ensinanza técnica (tecnoloxías do deseño e da produción industrial, sociedade da información, recursos enerxéticos e mineiros). Ademais de ser sectores que empregan un alto número de persoal, enmárcanse maioritariamente no sector privado.

Hai poucas mulleres traballando na I+D+i no ámbito empresarial porque hai poucas mulleres con titulacións técnicas, especialmente nas enxeñerías. Curiosamente, estas titulacións levan décadas considerándose como carreiras con saídas laborais rápidas e con posibilidades de altos ingresos. A explicación de que só unha de cada dez estudantes mulleres escolla esta área unicamente pode relacionarse cos roles que a sociedade lles atribúe a homes e mulleres segundo patróns culturais de xénero, a través da socialización diferencial. Esta socialización inculca diferentes valores e intereses en mulleres e homes, que inflúen na elección dos estudos e posterior traxectoria profesional.

Na investigación pública, pola contra, a proporción de mulleres é case igual á de homes. Por un lado, aquelas áreas onde o peso de mulleres é maior (ciencias da saúde, medio mariño) están moi vinculadas, en canto á investigación, ao ámbito público: Sergas, Instituto de Investigacións Mariñas (CSIC), Instituto Español de Oceanografía, universidade... Por outro, faise referencia a unha maior valoración dos "méritos" na selección para a investigación pública, o que se traduce nun acceso máis obxectivo e menos susceptible de verse afectado por discriminacións de xénero. Esta obxectividade rebáixase á hora de estabilizarse ou ascender, momento no que inflúen outros factores, entre os que destacan os apoios persoais.

Entre as persoas que traballan na I+D+i en Galicia, o nivel de estudos acadado polas mulleres é máis elevado ca o dos homes. Por exemplo, o nivel de formación máis frecuente entre elas é o doutoramento; entre eles, a licenciatura. Non obstante, esta maior formación non se reflicte nas categorías profesionais e a máis frecuente no campo da I+D+i galega é a de titulado/a superior.

En canto á distribución segundo a escala profesional, prodúcese o denominado efecto tesoira, polo que a presenza de mulleres se vai reducindo ao chegar aos niveis máis altos. O 61% das persoas directoras dos grupos de investigación estudados son homes, mentres que o 62% das persoas bolseiras son mulleres. Isto explicase pola existencia da discriminación xerárquica nas traxectorias profesionais, especialmente polo concepto de chan pegañento, que se traduce en obstáculos que poden ser laborais ou relativos ao ámbito reprodutivo (doméstico e familiar).

Evidénciase esta realidade na maior importancia que as mulleres lle dan á familia fronte á carreira profesional e algunhas entrevistadas atribúen á aposta que fan a favor desta o feito de que non accedan a postos en escalas máis elevadas. Esta

reflexión é máis común nas profesionais de máis idade. As profesionais máis novas non perciben tanto esta situación e tenden a considerala como algo inexistente.

Tamén se asocia a baixa presenza nos postos de dirección coa "falta de ambición", o que remite de novo a un sistema de valores diferenciado entre xéneros. Para chegar a exercer un posto de responsabilidade, hai que ter ambición, que está relacionada coa competitividade, co poder, co prestixio e co recoñecemento, valores que se consideran "masculinos". Por outra parte, enténdese que nas mulleres pesan máis as relacións interpersoais e afectivas, por encima das metas profesionais. Non obstante, este argumento entra en contradición coa alta porcentaxe de mulleres que declara que ten interese por ascender no seu traballo, sete de cada dez. Esta proporción tan elevada está relacionada por outro lado con que son as mulleres as que ocupan os postos máis baixos, teñen peores salarios e están situadas nunha escala profesional inferior á súa titulación académica.

En canto á antigüidade nos equipos de investigación, prodúcese de novo o efecto tesoira xa referido: a maioría das persoas con máis de dez anos nun grupo son homes. Este perfil é máis común no sector público; no sector privado a antigüidade media é inferior, debido a que os e as investigadoras adoitan traballar en equipos que se reestruturan en función de cada proxecto concreto.

O sector da I+D+i, con todo, ten unha taxa de estabilidade alta en relación co resto do mercado laboral e esta é superior no sector privado. De todos os xeitos, as mulleres teñen menos contratos indefinidos ca os homes (o 56,4% fronte ao 75,3%).

Ademais dunha maior precariedade laboral entre as mulleres, existen desigualdades salariais tanto nos tramos máis altos coma nos inferiores. O 25,9% dos homes do sector percibe máis de 2500 euros/mensuais fronte ao 15,5% das mulleres que acadan esta retribución. Pola contra, o 11% das mulleres do sector cobran salarios por debaixo dos 900 euros fronte ao 5% dos homes.

A pesar disto, o ámbito da I+D+i percíbese como unha opción laboral moi atractiva, con perspectivas de inserción laboral rápida, soldos altos e posibilidades de promoción e recoñecemento. En parte, isto é debido á aposta pola investigación e o desenvolvemento tecnolóxico levada a cabo nos últimos anos, o que explica que o persoal que traballa neste eido sexa novo. Non obstante, con respecto ao factor

da idade aprécianse diferenzas en función do sexo: a proporción de investigadoras de menos de 35 anos é superior á dos investigadores (63,3% e 54,9%), supoñendo máis da metade do total do persoal de I+D+i por debaixo desta idade. A partir dos 36 anos, as mulleres perden peso numérico. Isto explicase por un maior acceso das mulleres a niveis de formación superiores e a unha maior variedade de áreas e, sobre todo, pola taxa de abandono da carreira investigadora, que é superior nas mulleres ca nos homes.

En canto ás posibilidades dun futuro abandono da carreira científico-investigadora, un 38% das mulleres cre que é perfectamente posible que se vexan na necesidade de abandonar nalgún momento por motivos familiares, xa que socialmente seguen a ser consideradas como únicas responsables das tarefas domésticas e de coidado.

Por causas familiares ou por motivos económicos, laborais ou persoais, en termos xerais, son máis as mulleres que aventuran un posible parón ou abandono nas súas traxectorias profesionais. A principal causa de abandono sinalada é a maternidade, que segue a pesar de xeito diferente no proxecto vital de mulleres e homes: mentres que para a paternidade non implica maiores consecuencias profesionais (só condiciona ao 7,3% dos homes), para elas convértese nunha problemática de solución complexa que moitas veces pasa por escoller entre ter fillos/as, abandonando ou minorando a carreira investigadora, tentar compaxinar as dúas facetas ou decantarse definitivamente polo desenvolvemento profesional. Porén, aínda que no conxunto do colectivo investigador, o 66,8% do persoal non ten descendencia, esta porcentaxe aumenta ata o 71,1% no caso das mulleres. A media de fillos/as é tamén diferente: 0,68% para os homes e 0,47% para as mulleres.

A persistencia dos roles de xénero tradicionais que lles asignan ás mulleres o papel de coidadoras reflictese en que o 29,1% –o dobre ca os homes– vexa condicionada nalgún momento a súa traxectoria profesional e que un 38% considere posible o abandono da súa carreira no futuro por motivos familiares.

Ao tratar de compatibilizar a vida laboral coa persoal e familiar, é cando as profesionais toman conciencia de que a oferta institucional de recursos para a conciliación é insuficiente e non-axeitada á realidade do mercado laboral. Por outro lado, as entidades non contan con políticas activas de conciliación e só adoptan medidas puntuais logo da solicitude do persoal traballador.

Considérase que a solución, ou polo menos mellora, do problema, pasa polo aumento do abano de recursos públicos, da capacidade de acollida destes e da adaptación de horarios. Demándase que as entidades faciliten medidas tales como a xornada flexible e o teletraballo, que se consideran perfectamente viables e mesmo beneficiosas para o rendemento e a produtividade das empresas.

No ámbito da I+D+i galega, conviven novas realidades con vellos estereotipos. De aí que, a pesar das importantes desigualdades detectadas neste estudo –os homes sitúanse nos postos máis relevantes, teñen mellores salarios, non se lles esixe un nivel de formación tan alto para acceder aos postos de máis responsabilidade, desenvolven o seu traballo nas áreas con maior importancia económica e máis valoradas socialmente–, estas non son percibidas de modo xeral polas persoas que traballan neste sector.

- Primer informe INNOVACEF: aportaciones para mejorar el futuro de la I+D+i. Aceituno, P., Centro de Estudios Financieros, 2006.
- Solicitud de integración de las políticas europeas y estatales sobre mujer y ciencia en las políticas autonómicas de investigación científica e innovación tecnológica de la Comunidad de Aragón. AMIT, 2006.
- Informe mujeres investigadoras. CSIC, 2009.
- Documento de trabajo sobre igualdad de género en ciencia. Comisión Europea, marzo 2005.
- SHE figures 2009: Women and Science Statistics and Indicators. Comisión Europea, 2009.
- Plan de ciencia, tecnología e innovación 2001-2004. Departamento de Industria, Comercio e Turismo do Gobierno Vasco, 2002.
- Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología (ENCYT). Comisión Interministerial de Ciencia e Tecnoloxía. Ed. FECYT, 2007.
- Plan nacional de investigación científica, desenvolvemento e innovación tecnolóxica 2008-2011. Comisión Interministerial de Ciencia e Tecnoloxía, 2007.
- Plan galego de investigación, desenvolvemento e innovación tecnolóxica 2006-2010. Consellería de Innovación e Industria. Xunta de Galicia, 2007.
- Programa galego de muller e ciencia 2008-2012.
- "Científicas y Tecnólogas: especies a proteger". Desequilibrio de Género en Ciencia y Tecnología. Ed Catalina Lara, 2006.
- Informe ETAN: promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Dirección Xeral de Investigación da Unión Europea, 2000.
- La segregación horizontal y vertical por género entre el Pas y el PDI de la Universitat de les Illes Balears. Ferrer, Catalina e outras, 2007.
- Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología. FECYT, 2005.
- Mujer y empresa. FECYT, 2005.
- Primeiro informe Cotec: tecnología e innovación en España. Fundación para la Innovación Tecnológica COTEC, 1996.

- Informe Cotec: tecnología e innovación en España. Fundación para la Innovación Tecnológica COTEC, 2010.
- "El feminismo y la mirada entre mujeres". Seminario Internacional sobre liderazgo y dirección para mujeres. Lagarde, M., 2003.
- Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea. Martínez Herrero, M.J., 2008.
- Documento sobre mujeres y ciencia. Observatori de Bioètica i Dret, 2004.
- Conclusiones del congreso y propuestas de medidas orientadas a eliminar el rasgo de género e las desigualdades en los procesos de evaluación de la calidad académica. Observatorio para a Igualdade, Universidade Autònoma de Barcelona.
- "Educación innovadora en el conocimiento". Pérez Sedeño, E. Igualdad en la Innovación, innovación para la igualdad, 2008.
- Manual de Frascati. Proposta de norma práctica para enquisas de investigación e desenvolvimento experimental. OCDE, 2002.
- La ley de la ciencia veinte años después: ¿dónde estaban las mujeres? Pérez Sedeño E. y Alcalá, 2006.
- Sexos, géneros y otras especies: diferencias sin desigualdades. Pérez Sedeño, E. CSIC, 2006.
- Igualdad y equidad en ciencia y tecnología: el caso iberoamericano. Pérez Sedeño, E. CSIC, 2008.
- Ciencia y Tecnología en España. En Tecnociencia. http://www.tecnociencia.es/fecyt/public/ciencia_tecno/subsecciones/tcn_ciencia_tecno_mod_esp.html.
- "El Informe de las mujeres en la ciencia y la tecnología". Informe mundial sobre la ciencia. UNESCO, 1996.
- As mulleres no sistema educativo de Galicia. Cadernos Unidade Muller e Ciencia de Galicia n.º 001.
- A situación das mulleres na I+D+i de Galicia. Cadernos Unidade Muller e Ciencia de Galicia n.º 002.
- A situación laboral nas enxeñarías en informática de Galicia. Observatorio da Sociedade da Información e a Modernización de Galicia, 2009.

https://adminosimga.xunta.es/gl/documentos/d/a_situacion_laboral_das_enxenharias_en_informatica_de_galicia_tomo1.pdf.

https://adminosimga.xunta.es/gl/documentos/d/a_situacion_laboral_das_enxenharias_en_informatica_de_galicia_tomo2b.pdf.

- Enquisa a empresas TIC sobre a sociedade da información en Galicia 2008. Observatorio da Sociedade da Información e a Modernización de Galicia, 2008.

http://www.osimga.org/sites/default/gl/documentos/d/ogsi/doc_prop/diagnostico_2008_enquisa_a_empresas_tic_sobre_a_si.pdf.

- Indicadores I+D+i. www.ige.eu
- Estadística de I+D. www.ine.es

Índice de táboas e gráficas

Táboa 1. Persoal en I+D en Galicia, 2008. Fonte: INE 2008	23
Táboa 2. Índice de participación.	24
Táboa 3. Mostra do estudo	25
Táboa 4. Mostra do estudo polo ámbito e o sexo feminino.	25
Táboa 5. Distribución da mostra segundo o ámbito público e o privado.	25
Táboa 6. Composición do grupo de discusión de directivas/os.	28
Táboa 7. Composición do grupo de discusión de mulleres.	29
Gráfica 1. Grupos de I+D+i segundo a entidade (%).	39
Gráfica 2. Grupos de I+D+i segundo o ámbito (%).	40
Gráfica 3. Grupos de I+D+i segundo o ámbito e a entidade (%).	40
Gráfica 4. Distribución dos grupos de investigación por áreas de actividade (%).	41
Gráfica 5. Distribución dos grupos por rama de actividade e sector público e privado (%).	42
Gráfica 6. Comparativa do peso dos grupos segundo a rama de actividade e o sector (%).	42
Gráfica 7. Distribución dos grupos de investigación por ano de creación (%).	43
Gráfica 8. Distribución dos grupos por ano de creación e ámbito público e privado (%).	43
Gráfica 9. Distribución dos grupos por tamaño(%).	44
Gráfica 10. Distribución dos grupos por tamaño e ámbito público e privado (%).	44
Gráfica 11. Distribución dos equipos de investigación segundo a súa composición por sexos (%).	45
Gráfica 12. Distribución dos equipos de investigación segundo a composición por sexos nos ámbitos público e privado (%).	45
Táboa 8. Composición dos equipos de investigación por sexo segundo as áreas (%).	46
Gráfica 13. Dirección/Coordinación dos equipos de investigación por sexos (%).	47
Gráfica 14. Dirección/Coordinación dos equipos de investigación por sexos e ámbito público e privado (%).	47

Gráfica 15. Comparativa da dirección/coordiación por sexo e ramas de investigación (%).	48
Gráfica 16. Dirección/Coordinación dos equipos de investigación por sexo e tamaño do equipo (%).	49
Gráfica 17. Dirección/Coordinación dos equipos de investigación por sexo e composición do equipo (%).	49
Gráfica 18. Distribución do persoal en I+D+i segundo o ámbito público e o privado (%).	52
Gráfica 19. Distribución dos ámbitos público/privado segundo o sexo (%).	53
Gráfica 20: Distribución do persoal de I+D+i por sexos segundo o tipo de entidade pública (%).	53
Gráfica 21. Distribución do persoal de I+D+i por tipo de entidade pública e sexos (%).	54
Gráfica 22. Distribución segundo o tamaño da entidade no sector privado (%).	55
Gráfica 23. Distribución segundo o tamaño da entidade e o sexo no sector privado (%).	55
Gráfica 24. Distribución segundo a composición do cadro de persoal no sector privado (%).	56
Gráfica 25. Distribución segundo a composición do cadro de persoal e o sexo no sector privado (%).	56
Gráfica 26. Distribución do persoal en I+D+i segundo a área de investigación (%).	58
Gráfica 27. Distribución de mulleres en I+D+i segundo a área de investigación (%).	58
Gráfica 28. Distribución segundo o sexo e a área de investigación (%).	59
Gráfica 29. Distribución das mulleres no sector privado segundo a área de investigación (%).	60
Gráfica 30. Distribución segundo o sexo e a área de investigación no sector privado (%).	61
Gráfica 31. Distribución segundo o ano de creación do equipo (%).	62
Gráfica 32. Distribución segundo o sexo e o ano de creación do equipo (%).	62
Gráfica 33. Distribución segundo o ano de creación do equipo no sector público (%).	63
Gráfica 34. Distribución segundo o ano de creación do equipo no sector privado (%).	63
Gráfica 35. Distribución segundo o tamaño do equipo (%).	64
Gráfica 36. Distribución segundo o sexo e o tamaño do equipo (%).	64
Gráfica 37. Distribución segundo o tamaño do equipo no sector público (%).	65
Gráfica 38. Distribución segundo o tamaño do equipo no sector privado (%).	65
Gráfica 39. Distribución segundo a composición do equipo (%).	66

Gráfica 40. Distribución segundo a composición do equipo no sector público (%).	66
Gráfica 41. Distribución segundo o tramo de idade (%).	68
Gráfica 42. Distribución segundo o sexo e o tramo de idade (%).	69
Gráfica 43. Distribución segundo os tramos de idade no sector público (%).	69
Gráfica 44. Distribución segundo os tramos de idade no sector privado (%).	70
Gráfica 45. Distribución segundo o tipo de residencia habitual (%).	70
Gráfica 46. Distribución segundo a unidade de convivencia (%).	71
Gráfica 47. Distribución segundo a unidade de convivencia no sector público (%).	72
Gráfica 48. Distribución segundo a unidade de convivencia no sector privado (%).	72
Gráfica 49. Proporción de persoal de I+D+i con descendencia (%).	73
Gráfica 50. Proporción de persoal do sector privado con descendencia (%).	73
Gráfica 51. Proporción de persoal do sector público con descendencia (%).	74
Táboa 9. Media de fillas/os no sector público segundo o sexo e o tipo de entidades.	74
Gráfica 52. Distribución do persoal con descendencia segundo número de fillas/os (%).	75
Gráfica 53. Distribución do persoal con descendencia segundo o sexo e o número de fillas/os (%).	75
Gráfica 54. Distribución do persoal do sector público con descendencia segundo o número de fillas/os (%).	76
Gráfica 55. Distribución do persoal do sector privado con descendencia segundo o número de fillas/os (%).	76
Gráfica 56. Distribución do persoal de I+D+i segundo o nivel de estudos (%).	77
Gráfica 57. Distribución do persoal de I+D+i segundo o sexo e o nivel de estudos (%).	77
Gráfica 58. Distribución do persoal do sector público segundo o nivel de estudos (%).	78
Gráfica 59. Distribución do persoal do sector privado segundo o nivel de estudos (%).	78
Gráfica 60. Distribución por sexos segundo a rama de estudo (%).	79
Gráfica 61. Distribución segundo a rama de estudo e o sexo (%).	80
Gráfica 62. Distribución por sexos segundo a rama de estudo no sector público (%).	80
Gráfica 63. Distribución por sexos segundo a rama de estudos no sector privado (%).	81

Gráfica 64. Distribución por sexos segundo a escala profesional (%).	82
Gráfica 65. Distribución segundo a escala profesional e o sexo (%).	82
Gráfica 66. Distribución no ámbito público segundo a escala profesional (%).	83
Gráfica 67. Distribución no ámbito privado segundo a escala profesional (%).	84
Gráfica 68. Distribución segundo a antigüidade no equipo (%).	85
Gráfica 69. Distribución segundo o sexo e a antigüidade no equipo (%).	85
Gráfica 70. Distribución no ámbito público segundo a antigüidade no equipo (%).	86
Gráfica 71. Distribución no sector privado segundo a antigüidade no equipo (%).	87
Gráfica 72. Distribución segundo a antigüidade no equipo e o sexo no sector privado (%).	87
Gráfica 73. Distribución por sexos segundo a relación contractual (%).	88
Gráfica 74. Distribución segundo a relación contractual e o sexo (%).	88
Gráfica 75. Distribución por sexos segundo a relación contractual no ámbito privado (%).	89
Gráfica 76. Distribución por sexos segundo a relación contractual no ámbito público (%).	90
Gráfica 77. Distribución do persoal de I+D+i segundo o tipo de xornada (%).	90
Gráfica 78. Distribución do persoal con dedicación a tempo parcial segundo o sector público/ privado (%).	91
Gráfica 79. Mulleres con dedicación a tempo parcial segundo a categoría no equipo (%).	92
Gráfica 80. Homes con dedicación a tempo parcial segundo a categoría no equipo (%).	92
Gráfica 81. Distribución por sexos segundo o salario (%).	93
Gráfica 82. Distribución segundo o salario e o sexo (%).	94
Gráfica 83. Distribución por sexos segundo o salario no ámbito privado (%).	94
Gráfica 84. Distribución segundo o salario e o sexo no ámbito privado (%).	95
Gráfica 85. Distribución por sexos segundo o salario no ámbito público (%).	96
Gráfica 86. Persoas que viron condicionada a súa traxectoria profesional.	98
Gráfica 87. Persoas que viron condicionada a súa traxectoria profesional no sector privado.	98
Gráfica 88. Persoas que viron condicionada a súa traxectoria profesional no sector privado.	99

Gráfica 89. Persoas que viron condicionada a súa traxectoria profesional segundo o sexo e o motivo (%).	99
Gráfica 90. Resultados por sexos dos condicionamentos familiares (%).	100
Gráfica 91. Resultados por sexos dos condicionamentos familiares no sector privado (%).	101
Gráfica 92. Duración dos condicionamentos familiares por sexos (%).	101
Gráfica 93. Porcentaxe de profesionais que consideran posible un futuro abandono da carreira segundo o tipo de causa (%).	102
Gráfica 94. Distribución de causas non familiares que motiven o abandono (%).	103
Gráfica 95. Distribución de causas non familiares que motiven o abandono no sector privado (%).	103
Gráfica 96. Valoración das mulleres sobre a situación de desigualdade (%).	105
Gráfica 97. Valoración dos homes sobre a situación de desigualdade (%).	105
Gráfica 98. Valoración das mulleres sobre situacións de desigualdade no sector privado (%).	106
Gráfica 99. Valoración dos homes sobre situacións de desigualdade no sector privado (%).	107
Gráfica 100. Valoración das mulleres sobre situacións de desigualdade no sector público (%).	108
Gráfica 101. Valoración dos homes sobre situacións de desigualdade no sector público (%).	108
Gráfica 102. Emprego por sexos de recursos para a conciliación (%).	109
Gráfica 103. Emprego por sexos de recursos para a conciliación no sector privado (%).	110
Gráfica 104. Emprego por sexos de recursos para a conciliación no sector público (%).	110
Gráfica 105. Utilización por sexos de recursos particulares para a conciliación (%).	111
Gráfica 106. Percepción das posibilidades de promoción (%).	112

Ferramentas de recollida de información

- X Cuestionario de grupo
- X Cuestionario persoal
- X Guión de entrevista

REF.: 1. Nome da empresa/entidade: 2. Persoa de contacto:

3. Cargo que ocupa dentro do grupo/empresa:

Empresa: Grupo: 4. Teléfono: 5. Enderezo-e:

6. Ámbito:

☐

Público

☐

Privado

7. Actividade económica/Área de investigación:

☐

Medio rural

☐

Medio mariño

☐

Recursos enerxéticos e mineiros

☐

Biomedicina e ciencias da saúde

☐

Tecnoloxías da alimentación

☐

Medio natural e desenvolvemento sostible

☐

Tecnoloxías dos materiais de construción

☐

Tecnoloxías da información e das comunicacións

☐

Sociedade da información

☐

Tecnoloxías de deseño de produción industrial

☐

Sociedade e cultura

☐

Turismo

8. Tamaño da empresa (contestar só no caso de que sexa unha empresa)

☐

Menos de 50 traballadores/as

☐

Entre 50 e 100 traballadores/as

☐

Entre 101 e 150 traballadores/as

☐

Entre 151 e 200 traballadores/as

☐

Máis de 200 traballadores/as

9. Composición do cadro de persoal segundo sexo (contestar só no caso de que sexa unha empresa)

Nº homes: Nº mulleres:

- ☐ Menos do 25% de mulleres
- ☐ Entre o 25% e o 39% de mulleres
- ☐ Entre o 40% e o 60% de mulleres
- ☐ Entre o 61% e o 75% de mulleres
- ☐ Máis do 75% de mulleres

10. Denominación da área/equipo de investigación:

11. Ano de creación do equipo de investigación:

- ☐ Anterior ao 2000
- ☐ Entre o 2000 e 2003
- ☐ Entre 2004 e 2006
- ☐ Entre 2007 e 2009
- ☐ No 2010

12. Tamaño do equipo de investigación:

- ☐ Ata 3 persoas
- ☐ Entre 4 e 6 persoas
- ☐ Entre 7 e 10 persoas
- ☐ Entre 11 e 20 persoas
- ☐ Máis de 20 persoas

13. Composición do equipo de investigación segundo sexo:

Nº homes: Nº mulleres:

- ☐ Menos do 25% de mulleres
- ☐ Entre o 25% e o 39% de mulleres
- ☐ Entre o 40% e o 60% de mulleres
- ☐ Entre o 61% e o 75% de mulleres
- ☐ Mais do 75% de mulleres

12. Composición do equipo de traballo segundo escala profesional e sexo:

Escala profesional	Nº Mulleres	Nº Homes
Directora/or do proxecto/investigación/grupo		
Doutor/a		
Titulado/a superior		
Titulada/o medio		
Técnico/a FP II		
Axudante, auxiliar		
Bolseiro/a ou persoal en prácticas		
TOTAL		

MOITAS GRAZAS POLA SÚA COLABORACIÓN

A. DATOS DA EMPRESA/ENTIDADE E GRUPO DE INVESTIGACIÓN

1. Nome da empresa:
2. Nome do grupo de investigación:

B. DATOS PERSOAIS

1. Sexo: Muller Home

2. Idade

- Menos de 25 anos
- De 36 a 40 anos
- De 25 a 30 anos
- De 41 a 50 anos
- De 31 a 35 anos
- Máis de 50 anos

3. Residencia habitual

- Vivenda en propiedade ou alugamento
- Vive no domicilio materno/paterno
- Vivenda doutros familiares
- Outros

4. Unidade familiar de convivencia

a) Sinala os membros que integran o seu núcleo familiar de convivencia habitual.

- Parella
- Fillas/os
- Ascendentes
- Outros

b) Sinala o número de fillas/os en cada grupo de idade.				
Idades	Nº de fillas/os			
	1	2	3	+de 3
Menores de 5 anos				
Entre 5 e 10 anos				
Entre 11 e 15 anos				
Máis de 15 anos				

c) Sinala o número de persoas maiores que conviven con vostede para cada tramo de idade.				
Idades	Nº de fillas/os			
	1	2	3	+de 3
Entre 65 e 80 anos				
Máis de 80 anos				

d) Sinala o número de persoas que conviven con vostede con dependencia vinculada a unha discapacidade.				
Idades	Nº de fillas/os			
	1	2	3	+de 3
Parella				
Fillas/os				
Persoas /familiares maiores				

C. DATOS ACADÉMICOS

1. Nivel de estudos acadado

- ☐ Formación profesional
- ☐ Diplomatura
- ☐ Licenciatura
- ☐ Posgrao
- ☐ Doutoramento

2. Rama de estudo

- ☐ Humanidades
- ☐ Ciencias da saúde
- ☐ Ciencias experimentais
- ☐ Xurídicas e sociais
- ☐ Ensinanzas técnicas

D. DATOS PROFESIONAIS (en relación co grupo de investigación)

1. Antigüidade na ocupación

- | | |
|--|--|
| ☐ Menos de 6 meses | ☐ Entre 3 e 5 anos |
| ☐ Entre 6 meses e 1 ano | ☐ Entre 5 e 10 anos |
| ☐ Entre 1 e 3 anos | ☐ Máis de 10 anos |

2. Escala profesional que ten dentro do grupo

- ☐ Director/a do proxecto/investigación/grupo
- ☐ Doutora/or
- ☐ Titulada/o superior
- ☐ Titulado/a medio
- ☐ Técnica/o FP II
- ☐ Axudante, auxiliar
- ☐ Bolseiro/a ou persoal en prácticas

3. Tipo de contrato

- ☐ Indefinido
- ☐ Temporal vinculado ao proxecto
- ☐ Bolseiro/a
- ☐ De formación
- ☐ Outras vinculacións

4. Dedicación

- ☐ A tempo parcial
- ☐ A tempo completo

5. Condicións salariais (*salario bruto mensual*)

- | | |
|--|--|
| ☐ Menos de 600 | ☐ Entre 1.501 e 1.800 |
| ☐ Entre 601 e 900 | ☐ Entre 1.801 e 2.100 |
| ☐ Entre 901 e 1.200 | ☐ Entre 2.101 e 2.500 |
| ☐ Entre 1.201 e 1.500 | ☐ Máis de 2.500 |

E. ABANDONO DA CARREIRA CIENTÍFICA: INCIDENCIA E CAUSA**1. Nalgún momento a súa traxectoria profesional viuse condicionada por circunstancias familiares?**

- ☐ Si (continúe na cuestión seguinte)
- ☐ Non (continúe na cuestión 6)

2. Especifique o motivo

- ☐ Maternidade / Paternidade
- ☐ Coidado de persoas maiores ou dependentes
- ☐ Apoio ao desenvolvemento profesional da parella
- ☐ Outras causas

Comentarios:

3. En que sentido se viu condicionada?

- ☐ Abandono
- ☐ Diminución do tempo de dedicación
- ☐ Outros

Comentarios:

4. A que idade lle sucedeu isto?

- | | |
|---|--|
| ☐ Menos de 25 anos | ☐ De 36 a 40 anos |
| ☐ De 25 a 30 anos | ☐ De 41 a 45 anos |
| ☐ De 31 a 35 anos | ☐ Máis de 45 anos |

5. Canto tempo durou esta situación?

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ De 6 meses a un ano
- ☐ De 1 a 3 anos
- ☐ Máis de 3 anos

6. Pensa que nalgún momento a súa traxectoria profesional se pode volver a ver influenciada por esta situación?

- ☐ Si ☐ Non

Comentarios:

7. Nalgún momento da súa traxectoria profesional abandonou a carreira científica ou investigadora por motivos non derivados de circunstancias familiares?

- ☐ Si (continúe na cuestión seguinte)
☐ Non (continúe na epígrafe F)

8. Sinala os motivos do abandono

- ☐ Debido ás condicións económicas
☐ Debido a outras condicións do traballo
☐ Motivos persoais

Comentarios:

F. PERCEPCIÓN DE DESIGUALDADES

Sinala, para cada unha das afirmacións seguintes o grao no que vostede está de acordo (1: completamente en desacordo; 2: algo en desacordo; 3: algo de acordo e 4: completamente de acordo).

1. Na conformación dos equipos de investigación (incorporación) concedéelles prioridade de acceso aos investigadores homes antes que as investigadoras mulleres

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Comentarios:

2. No meu ámbito profesional existe discriminación salarial entre mulleres e homes dedicados á investigación

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Comentarios:

3. Os investigadores homes teñen maiores posibilidades de promocionar profesionalmente que as súas compañeiras de profesión.

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Comentarios:

4. No meu ámbito laboral percíbense diferenzas no trato en función do xénero.

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Comentarios:

5. O sexo das persoas que ocupan postos de responsabilidade na entidade inflúe na vida profesional dos/as integrantes do equipo de traballo.

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Comentarios:

G. CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR, PERSOAL E PROFESIONAL

1. No seu centro de traballo, dispón de recursos e infraestruturas habilitados para o coidado de menores?

☐ Si

☐ Non

2. En canto á organización do seu traballo, dispón da posibilidade de flexibilizar a súa xornada para atender cuestións persoais ou familiares?

☐ Si

☐ Non

3. Ten a posibilidade de desenvolver parte da súa xornada laboral dende o seu fogar, mediante a fórmula de teletraballo?

☐ Si

☐ Non

4. Considera que se deberían mellorar as estruturas ou condicións do seu traballo para poder conciliar a súa vida laboral coa persoal e familiar?

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

Suxestións:

5. No ámbito particular, de que recursos para a conciliación dispón?

☐ Corresponsabilidade familiar

☐ Axuda de familiares

☐ Persoal retribuído

Outras (especificar)

6. No contorno no que reside, dispón de recursos institucionais de apoio para a conciliación?

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

Comentarios:

H. PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. No seu posto de traballo, ten posibilidades de promocionar a outros postos diferentes ao actual que sexan de maior interese para vostede?

☐ Si

☐ Non

2. Ten interese por ascender a outros postos de traballo dentro da súa entidade?

☐ Si

☐ Non

3. Considera que a súa situación persoal inflúe na súa promoción profesional?

☐ Si

☐ Non

4. Ten a posibilidade de mellorar as condicións laborais do seu actual posto de traballo?

☐ Si

☐ Non

5. No seu posto actual, ten posibilidade de participar en publicacións científico-técnicas?

☐ Si

☐ Non

6. No seu posto, ten a posibilidade de ser galardoada/o con algún premio ou recoñecemento ao seu traballo?

☐ Si

☐ Non

7. A entidade para a que vostede traballa, ofrece actividades formativas para o persoal que faciliten a súa promoción profesional?

☐ Si

☐ Non

Para rematar, estaría vostede disposto/a a colaborar noutras fases deste estudo?

☐ Si

☐ Non

MOITAS GRAZAS POLA SÚA COLABORACIÓN

A. DATOS DA EMPRESA/ENTIDADE E GRUPO DE INVESTIGACIÓN

1. Nome da empresa:
2. Nome do grupo de investigación:

B. DATOS PERSOAIS

1. Sexo: Muller Home

2. Idade

- Menos de 25 anos
- De 36 a 40 anos
- De 25 a 30 anos
- De 41 a 50 anos
- De 31 a 35 anos
- Máis de 50 anos

3. Residencia habitual

- Vivenda en propiedade ou alugamento
- Vive no domicilio materno/paterno
- Vivenda doutros familiares
- Outros

4. Unidade familiar de convivencia

a) Sinala os membros que integran o seu núcleo familiar de convivencia habitual.

- Parella
- Fillas/os
- Ascendentes
- Outros

b) Sinala o número de fillas/os en cada grupo de idade.				
Idades	Nº de fillas/os			
	1	2	3	+de 3
Menores de 5 anos				
Entre 5 e 10 anos				
Entre 11 e 15 anos				
Máis de 15 anos				

c) Sinala o número de persoas maiores que conviven con vostede para cada tramo de idade.				
Idades	Nº de fillas/os			
	1	2	3	+de 3
Entre 65 e 80 anos				
Máis de 80 anos				

d) Sinala o número de persoas que conviven con vostede con dependencia vinculada a unha discapacidade.				
Idades	Nº de fillas/os			
	1	2	3	+de 3
Parella				
Fillas/os				
Persoas /familiares maiores				

C. DATOS ACADÉMICOS

1. Nivel de estudos acadado

- ☐ Formación profesional
- ☐ Diplomatura
- ☐ Licenciatura
- ☐ Posgrao
- ☐ Doutoramento

2. Rama de estudo

- ☐ Humanidades
- ☐ Ciencias da saúde
- ☐ Ciencias experimentais
- ☐ Xurídicas e sociais
- ☐ Ensinanzas técnicas

D. DATOS PROFESIONAIS (en relación co grupo de investigación)

1. Antigüidade na ocupación

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Entre 3 e 5 anos
- ☐ Entre 6 meses e 1 ano
- ☐ Entre 5 e 10 anos
- ☐ Entre 1 e 3 anos
- ☐ Máis de 10 anos

2. Escala profesional que ten dentro do grupo

- ☐ Director/a do proxecto/investigación/grupo
- ☐ Doutora/or
- ☐ Titulada/o superior
- ☐ Titulado/a medio
- ☐ Técnica/o FP II
- ☐ Axudante, auxiliar
- ☐ Bolseiro/a ou persoal en prácticas

3. Tipo de contrato

- ☐ Indefinido
- ☐ Temporal vinculado ao proxecto
- ☐ Bolseiro/a
- ☐ De formación
- ☐ Outras vinculacións

4. Dedicación

- ☐ A tempo parcial
- ☐ A tempo completo

5. Condicións salariais (*salario bruto mensual*)

- | | |
|--|--|
| ☐ Menos de 600 | ☐ Entre 1.501 e 1.800 |
| ☐ Entre 601 e 900 | ☐ Entre 1.801 e 2.100 |
| ☐ Entre 901 e 1.200 | ☐ Entre 2.101 e 2.500 |
| ☐ Entre 1.201 e 1.500 | ☐ Máis de 2.500 |

MOTIVACIÓN PROFESIONAL

- 1) Cales foron os motivos polos que se decantou por esta opción profesional?
- 2) Que importancia ten para vostede a súa profesión dentro do seu proxecto de vida?
- 3) Como definiría o seu traballo?
- 4) Que aspectos positivos e negativos destacaría do seu traballo?
- 5) Nunha escala de 1–10, cal é o grado de satisfacción co traballo que vostede desenvolve actualmente?
- 6) Segundo as condicións laborais/económicas/salariais:
- 7) Segundo o contido do seu traballo:
- 8) Como cre que a sociedade valora o ámbito/sector no que vostede traballa?
- 9) E o seu contorno familiar e amizades?
- 10) Síntese valorada/o socialmente pola súa profesión?
- 11) Despois de rematar a formación académica, realizou outros cursos de formación relacionados coa súa ocupación?

ACCESO, PERMANENCIA E PROMOCIÓN NO POSTO DE TRABALLO

- 1) A que idade comezou a traballar na súa profesión?
- 2) Despois de rematar os seus estudos, canto tempo tardou en ter a súa primeira experiencia profesional?
- 3) Resultoulle difícil acceder ao mercado laboral por primeira vez?
- 4) No seu ámbito profesional, á hora de acceder ao emprego considera que inflúe nas posibilidades de ser contratado/a o feito de ser muller ou home?
- 5) Ten perspectivas de continuar traballando na empresa actual a longo prazo?

- 6) Ten interese por ascender a outros postos de traballo dentro da súa empresa?
- 7) Ten interese por acadar outras metas profesionais?
- 8) Se puidese cambiar aspectos do seu traballo actual, cales deles cambiaría ou melloraría?
- 9) Se lle ofrecesen un posto de traballo de maior interese para vostede, estaría disposta/o a trasladarse xeograficamente para acceder a el?
- 10) Ten preocupacións específicas relacionadas coa súa posibilidade de permanencia ou cambio de situación na empresa?

CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

- 1) A conciliación da súa vida laboral coa súa vida familiar ou persoal supuxo algunha dificultade no desenvolvemento da súa carreira profesional?
- 2) Contou co apoio de persoas do seu contorno para poder responder a esta situación?
- 3) En relación coa planificación da súa maternidade ou paternidade, xeroulle nalguna ocasión incertezas acerca do seu futuro profesional?
- 4) No contorno no que reside, conta con recursos institucionais de apoio para a conciliación? Se a resposta é afirmativa, de que tipo?
- 5) Cre que se deberían mellorar os recursos institucionais dispoñibles?
- 6) A empresa facilitou medidas de apoio para que vostede puidese compatibilizar a súa vida familiar/persoal coa súa carreira? Se a resposta é afirmativa, en que consistiron?
- 7) Considera que as empresas, de xeito xeral, apoian a conciliación das persoas traballadoras? Cre que deberían facelo?
- 8) O seu posto de traballo permítelle organizarse de forma que diariamente poida dispoñer de tempos propios?
- 9) Cal sería para vostede o seu horario de traballo ideal?
- 10) Na súa empresa actual, os períodos de descanso e vacacionais dos que pode gozar son axeitados para responder ás súas necesidades persoais?
- 11) Resúltalle doado desconectar dos seus problemas ou dificultades de traballo cando non está nel?
- 12) Cando está traballando, sente que lle é complicado deixar a un lado os seus problemas ou dificultades familiares/persoais e que lle impiden concentrarse na súa actividade?

13) Considera que no seu ámbito persoal-familiar vostede é unha peza clave na responsabilidade do traballo doméstico?

14) O seu traballo actual permítelle dispoñer de tempo para organizarse e responsabilizarse persoalmente das seguintes cuestións:

(Se a persoa entrevistada non as desenvolve debe indicar os recursos de apoio cos que conta para atender estas responsabilidades)

- Coidado de fillos/as
- Coidado de persoas dependentes
- Alimentación
- Saúde e benestar familiar
- Organización e realización doutros traballos

15) Pode calcular aproximadamente canto tempo dedica vostede diariamente a estas responsabilidades:

_____ horas _____ minutos

PERCEPCIÓN DAS DESIGUALDADES

- 1) Cre que o feito de ser muller ou home pode condicionar o desenvolvemento da súa carreira profesional? En que sentido?
- 2) No seu equipo de traballo, hai máis presenza de mulleres ou homes?
- 3) Se a diferenza é significativa, a que cre que se pode deber?
- 4) Percibe diferenzas no trato que se lle concede aos investigadores homes co das investigadoras mulleres?
- 5) Síntese valorado/a profesionalmente por parte do seu contorno laboral?
- 6) Hai diferencias nun equipo dirixido por unha muller ou por un home?
- 7) Hai diferenzas en traballar en equipos masculinizados ou feminizados?



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
«O FSE investe no teu futuro»



XUNTA
DE GALICIA