



Convergencia. Revista de Ciencias Sociales

ISSN: 1405-1435

revistaconvergencia@yahoo.com.mx

Universidad Autónoma del Estado de México

México

García Marín, Jorge

Mujeres, ciencia y medios de comunicación: posibilidades de un directorio de mujeres expertas

Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, vol. 14, núm. 43, enero-abril, 2007, pp. 13-38

Universidad Autónoma del Estado de México

Toluca, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10504302>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Mujeres, ciencia y medios de comunicación: posibilidades de un directorio de mujeres expertas

Jorge García Marín

Universidad de Santiago de Compostela / cpbolfil@usc.es

Abstract: In 4^a World Conference on Women, held in Peking in September of 1995, and sponsored by the United Nations, in the document “Women and the Mass media”, several reflections that, on one hand, insist on the increment of women’s participation and the access in the expression and decision making in and through the mass media, and on the other, they insist on promoting a balanced and not stereotyped image of women in mass media. In this work, parting from the confirmation of women in the scientific field, we make some reflections on the need of an Expert Women Data Base as a great opportunity to visualize them in the media discourse.

Key words: women, mass media, science.

Resumen: En la 4ª Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, patrocinada por las Naciones Unidas, en el documento “Las mujeres y los medios de comunicación”(<<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/media.htm>>) se presentan varias reflexiones que inciden, por una parte, en incrementar la participación y el acceso de las mujeres a la expresión y a la toma de decisiones en y a través de los medios; y, por otra, en promover una imagen equilibrada y no estereotipada de ellas en los medios de comunicación. En este trabajo, partiendo de la constatación de la presencia de las mujeres en el campo científico, reflexionamos sobre la necesidad de una Base de Datos de Mujeres Expertas como magnífica posibilidad para visibilizarlas en el discurso mediático.

Palabras clave: mujeres, medios de comunicación, ciencia.

I. Introducción¹

El proyecto en el que se basa este trabajo justifica la necesidad de un directorio de mujeres expertas en la realidad gallega, para promover una imagen equilibrada de las mujeres en los medios de comunicación, que permita avanzar en la reducción de las brechas de las desigualdades entre los géneros. Partiendo de la situación de las mujeres en el ámbito científico de la Unión Europea (UE), destacamos la importancia de “visibilizar” las cifras de ellas en ámbitos tradicionalmente masculinos como primer paso para combatir la diferencia y promover el cambio social a través del (re) conocimiento de las mujeres. Entrando en el análisis de la UE vemos algunas cifras que ilustran la situación de las mujeres en la universidad, en los centros de investigación, en las academias y en los premios; posteriormente los datos de la realidad española y gallega remarcan todavía más el androcentrismo del discurso legitimador del orden social.

II. Análisis de la situación de las mujeres en la Unión Europea

Los estudios de género en la UE se han centrado de manera muy especial sobre las mujeres y la ciencia, ya que, como en todos los espacios socialmente más elevados, éste es uno de los ámbitos donde el desequilibrio entre mujeres y varones es mayor. “En Europa, la historia de las mujeres en relación con la ciencia es insólita [...] La cuestión de las mujeres y la ciencia se trató por primera vez en los países nórdicos en los años ochenta [...] En los años noventa, el tema de la ciencia y la igualdad entre los géneros ha llamado cada vez más la atención de los estados miembros” (Informe ETAN, 2003: 4). A lo largo de los noventa han ido apareciendo en varios países de la Unión Europea publicaciones de gran importancia que han contribuido a modelar políticas gubernamentales:

- Reino Unido: *The Rising Tide* (1994)
- Dinamarca: *Excellence in Research* (1995)
- Finlandia: *Women in Academia* (1998)
- Alemania: *Recommendations for Equal Opportunities for Women in Science* (1998).

¹ Proyecto dirigido por el profesor José Pérez Vilariño y por José Antonio de Padro Díez.

Fruto de este interés creciente son las actividades realizadas por la Comisión Europea y otros organismos internacionales. A modo de ejemplo: la Comisión Europea ha organizado dos importantes conferencias sobre la mujer y la ciencia, una en 1993 y otra 1998, en las cuales se reunieron personalidades de la ciencia y quienes se interesan por la financiación y la administración de la ciencia y la política científica. Asimismo, en 1999 se reunieron en Bruselas las representantes de las redes europeas de mujeres científicas, quienes redactaron una declaración conjunta para pedir que la cuestión de la igualdad entre mujeres y varones en la ciencia reciba con urgencia la atención que merece. El Consejo de Europa ha debatido recientemente un informe sobre el papel de la mujer en la ciencia y la tecnología, y ha identificado estos tres objetivos:

- Mejorar la información sobre el puesto que ocupan las mujeres en la ciencia y la tecnología.
- Mejorar el acceso de las mujeres a los estudios y carreras del ámbito científico y tecnológico.
- Conseguir una mayor igualdad en las relaciones entre varones y mujeres en la sociedad.

De igual modo, el Consejo Científico Internacional y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) trataron el tema en la Conferencia Mundial sobre ciencia que se celebró en Budapest en 1999. En estos informes, debates y discusiones de los Estados miembros, la UE y otras entidades, se observan algunos temas comunes. La UE debería hacer uso de estos trabajos y no quedarse rezagada en los esfuerzos por abrir la ciencia a las mujeres (*ibid.*: 4-5).

Hace realmente poco tiempo que se ha despertado una voluntad política que trata de conocer y de afrontar la situación que viven las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social y, de manera particular, en el ámbito científico. Uno de los aspectos que ha contribuido a considerar seriamente el tema del equilibrio entre mujeres y varones es la conciencia de las amenazas que surgen de la escasez de mujeres en el ámbito científico. El Informe ETAN las define como amenazas a la equidad, la excelencia, la eficacia y el rendimiento:

- *Equidad*: la discriminación por razón de género constituye una violación de los derechos humanos;
- *excelencia*: la escasa representación de las mujeres perjudica la excelencia;

- *eficacia*: el envejecimiento de la población exige que se considere a los jóvenes científicos de ambos géneros; y
- *rendimiento*: educar y formar a las mujeres para el mundo científico y renunciar a sus capacidades es un derroche (*ibid.*: 2).

Fruto de esta conciencia es el esfuerzo que se ha realizado para conocer la situación real en la que viven las mujeres, porque sólo a través de este conocimiento de los hechos se pueden tomar medidas adecuadas, con el fin de equilibrar la desigualdad entre mujeres y varones allí donde ésta exista. En tal sentido, se han emprendido acciones políticas y de estudio. Entre las acciones políticas, el Consejo de la Unión Europea en 1994 aprobó una resolución en la que invitaba a los Estados miembros a:

- Revisar los mecanismos establecidos de recogida de estadísticas desagregadas por sexo;
- comprometerse en el diálogo propuesto por la Comisión sobre las políticas aplicadas en los Estados miembros; y
- perseguir el objetivo de la igualdad entre mujeres y varones en la ciencia haciendo uso de los medios adecuados (*ibid.*: 3).

Entre las acciones de estudio y conocimiento de los datos reales, la Comisión Europea ha encargado la realización de una serie de estudios que están teniendo una gran repercusión. Destacamos los tres que consideramos más importantes y otro que ofrece las últimas estadísticas sobre el tema:

- Osborn, M. *et alii* (2001), *Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (OPOCE), Luxemburgo, p. 157 (conocido como Informe ETAN-European Technology Assessment Network). Original inglés: (2000) *Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality*, OPOCE, Luxemburgo, p. 157.
- Rees, T. (2002), *National Policies on Women and Science in Europe. A Report about Women and Science in 30 Countries*, OPOCE, Luxemburgo, p. 140 (conocido como El Grupo de Helsinki sobre mujeres y ciencia).
- Rübsamen-Waigmann, H. *et alii* (2003), *Women in Industrial Research: A Wake up Call for European Industry*, OPOCE, Luxemburgo, p. 64 (conocido como Informe WIR).

- Comisión Europea (2003), *She Figures 2003. Women and Science. Statistic and Indicators*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (OPOCE), Luxemburgo, p. 118.

El Informe ETAN dedica un capítulo a “la participación actual de las mujeres en la ciencia”,² a partir de los escasos y heterogéneos datos existentes. Por los datos recogidos se observa que, tras superar serias barreras con la ayuda de la ley y planes especiales, “las mujeres están empezando a avanzar en la ciencia, la ingeniería y la tecnología, pero lo hacen lentamente. No participan en la misma medida en todas las disciplinas, y, cuando lo hacen, se quedan en los niveles inferiores. Además, en algunos campos están perdiendo terreno. Las cifras ofrecen una imagen sorprendente de exclusión y segregación” (*ibid.*: 7). Y advierte, a continuación, que la falta de estadísticas e indicadores sobre la igualdad entre géneros constituye un problema.

Para darnos cuenta de la importancia de las estadísticas, quisiéramos presentar dos tipos de información que, sin duda, son significativos. Uno tiene que ver con la idea muy extendida y generalizada, según la cual las mujeres han llegado tarde a la universidad y es “normal” que su presencia, tanto en el mundo universitario como en el de la investigación en general, sea tan escasa.

Se suele afirmar que el desequilibrio entre las mujeres y los varones que se dedican a las ciencias en las universidades se debe a que ellas se han introducido en la carrera científica hace relativamente poco. “Sin embargo, las cifras correspondientes a Italia demuestran que incluso entre las cohortes más jóvenes la cuestión del género sigue marcando una gran diferencia” (*ibid.*: 14). Y esta diferencia es a favor de los hombres: Las catedráticas de menos de 40 años significan 10% frente a 90% de los hombres. Las profesoras adjuntas de menos de 35 años son 20% frente a 80% de los hombres, y las investigadoras universitarias de menos de 30 años rondan 30%. Estas diferencias varían según las disciplinas. Conviene, sin embargo, señalar que la creciente representación femenina en las posiciones inferiores responde a la lógica de la pirámide. Por su parte, el grado de cierre o de apertura sólo se puede estimar de forma

² Conviene señalar que el Informe ETAN, cuando habla de “ciencia”, lo usa en sentido amplio “e incluye las ciencias sociales, la ingeniería, la tecnología y la informática”. *Ibid.*, p. XI: la escasa representación de las mujeres perjudica la excelencia;

dinámica, esto es, analizando las modificaciones a lo largo de periodos temporales. En cuanto a la valoración del ritmo de convergencia, éste depende del criterio de referencia. En un recuadro con el título “A la espera de la igualdad”, este informe presenta los resultados de otro estudio de gran interés, en el que intenta dar respuesta precisamente a este estereotipo de la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles superiores de las carreras profesionales científicas, porque han empezado a dedicarse a la investigación más recientemente que los hombres. Pero, ¿es eso cierto? Se estudió un grupo de 1,088 personas investigadoras experimentadas (78% hombres y 22% mujeres) del Consejo Nacional de Investigación de Italia, que habían accedido a su puesto el mismo año: 1988. Su promedio de edad era de 42 años y medio. El propósito del estudio era ver cuántos hombres y cuántas mujeres ocupaban el puesto superior de director/a de investigación diez años más tarde: “Pues bien, el 26% de los hombres y sólo el 12.8% de las mujeres habían alcanzado dicho puesto, con lo que se confirma que, aun partiendo de la misma situación, los hombres tienen una probabilidad de ascenso superior a la de las mujeres. El desequilibrio era mayor en el nivel superior de la carrera: de los doscientos cuarenta directores/as de investigación, el 88% eran hombres y el 12% eran mujeres” (*ibid.*: 15). Esta situación tiene obviamente que ver con otros ámbitos sociales y no sólo el científico.

El otro tipo de información tiene que ver con los sistemas de evaluación por pares (personal científico que examinan a científicos/as, profesores y profesoras que examinan a sus colegas). Existe la creencia de que este tipo de evaluaciones tiende a ser neutro, premiando objetivamente los méritos de los candidatos/as, y de que deben estar por encima de cualquier prejuicio consciente o inconsciente. Sin embargo, un estudio realizado recientemente en Suecia por las científicas Christine Wennerås y Agnes Wold (1997), con el título “Nepotism and Sexism in Peer Review” (Nepotismo y sexismo en la evaluación por pares) puso de manifiesto los defectos del sistema.

Las autoras, amparadas en la ley sueca que permite acceder a los documentos públicos, intentaron investigar el proceso de evaluación del Consejo de Investigación Médica y averiguar por qué la probabilidad de un hombre de obtener un puesto posdoctoral doblaba a la de una mujer. Se centraron en las candidaturas a puestos posdoctorales presentadas en 1995 (52 mujeres y 62 hombres). Los evaluadores del Consejo de Investigación Médica puntuaron la “competencia científica” de los candidatos en una escala del 0 al 4. “Las puntuaciones medias de la

competencia científica de las mujeres fueron inferiores a las de sus colegas masculinos.

Usando análisis multivariantes, constataron que tres factores independientes resultaban ser determinantes de puntuaciones elevadas en la “competencia científica”:

- La productividad científica del candidato.
- El sexo (a igual productividad, se asignaban a los candidatos masculinos puntuaciones superiores a las que recibían las candidatas).
- Relación con algún miembro de comité de evaluación (a igual productividad, los candidatos/as en esta situación que, por ejemplo, habían sido tutorizados/as por uno de los evaluadores, obtenían mejores puntuaciones).

“Comparando a una investigadora con un investigador masculino medio, la científica tenía que ser 2.6 veces más productiva para que ambos fueran considerados igualmente competentes” (*ibid.*: 33-34).

El estudio causó una amplia reacción y tuvo consecuencias concretas: fue sustituido el Comité de administración del Consejo Sueco de Investigación Médica, en parte a causa del estudio Wold-Wennerås, se aumentó la proporción de evaluadoras y se introdujeron directrices y métodos de control estrictos para reducir las injusticias en el procedimiento de evaluación.

El resultado final fue una mayor equidad y, por lo tanto, una mayor calidad en la elección de los beneficiarios de ayudas y los titulares de puestos. Otro factor clave en la mejora del sistema de evaluación por pares del Consejo de Investigación Médica fue el aumento de la transparencia en el proceso de evaluación: ahora se comunican a cada candidato los resultados que ha obtenido y se conoce la identidad de los evaluadores (*ibid.*: 34).

Pueden bastar estos dos ejemplos para hacernos comprender la importancia de los datos estadísticos, que permiten conocer la realidad, adoptar medidas y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mismas.

A esta lógica responde la reciente creación de grupos de investigación sobre las diferencias entre mujeres y varones, así como la realización de este mismo estudio.

: la escasa representación de las mujeres perjudica la excelencia;

Aunque el contexto es distinto, recogemos aquí una afirmación del doctor Asenjo, M. A.: “Mejora lo que se mide, evalúa y reconoce”.³ Creemos que un buen camino es: ‘medir’ estadísticamente cuál es la situación entre ambos sexos en los diferentes ámbitos de la sociedad, ‘valorar’ y ‘reconocer’ la situación, evitando limitarse a las simples sensaciones.

III. Las mujeres en las universidades

Teniendo en cuenta los datos sobre las mujeres de las universidades comunitarias, el Informe ETAN presenta este resumen de la situación:

- En muchos países, el 50% de los estudiantes de primer grado son mujeres;
- las mujeres suelen abandonar la vida académica antes de conseguir un cargo (como titular, si existe) (gráfico 1);
- cuanto más alto es un puesto en la jerarquía, menor es el porcentaje de mujeres que lo ocupan (gráfico 1);
- el porcentaje de catedráticas es muy bajo y oscila entre el 5% de los Países Bajos y el 18% de Finlandia (cuadro 1);
- las disciplinas con menos mujeres en la mayoría de los países, como la física teórica, suelen ser las más valoradas (*ibid.*: 8).

También en la UE se observan profundas disparidades entre sexos en la elección de las diferentes alternativas que ofertan las universidades, como hemos visto que sucede en la realidad española y gallega. Las mujeres tituladas destacan en las áreas de educación, ciencias de la salud, humanidades y ciencias sociales, y son minoría en ingenierías y ciencias, matemáticas e informática.⁴

El gráfico 1 reproduce el efecto denominado en inglés *leaky pipeline* o de filtración constante a través de una conducción agrietada: el sistema

³ Asenjo, M. (2000), “La organización hospitalaria del futuro”, en *V Jornadas de Gestión y Finanzas de Costes Sanitarios*, Bilbao, pp. 295-301.

⁴ Cfr., Rübsamen-Waigmann, H. *et al.* (2003), *Women in industrial research: a wake up call for european industry*, Luxemburgo: OPOCE, pp. 11 y 12; European Commission, (2003), *She figures. Women and science. Statistic and indicators*, Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities, pp. 43-46.

universitario pierde sistemáticamente mujeres a lo largo de la carrera profesional:

Las mujeres abandonan el mundo académico a un ritmo muy superior al de los hombres [...] Actualmente, la proporción de hombres y de mujeres entre los estudiantes de licenciatura es bastante similar en los seis Estados miembros cuyos datos se exponen. Sin embargo, la proporción de mujeres disminuye acusadamente en los estudios posdoctorales, donde empieza la trayectoria profesional. A medida que se van subiendo peldaños, la proporción de mujeres disminuye. El menor número de mujeres, tanto a nivel posdoctoral como en los posteriores a éste, se ha atribuido a una “grieta” (*ibid.*: 13).

El hecho de que figuren en cabeza países relativamente atrasados y con un estereotipo de tradición sexista como los mediterráneos, especialmente Turquía y Portugal, debe alertarnos y obligarnos a analizar e interpretar los datos con gran cuidado y rigor. Los estudios comparados requieren datos homologados, sobre todo cuando sabemos que existen marcadas diferencias según el ámbito de especialización.

Cifras recientes muestran un reducido número de mujeres en los puestos directivos de las universidades europeas (*ibid.*: 15):

- En Francia, en 1999 sólo 4.5% (4/88) de los *university presidents* eran mujeres.
- En Alemania, 5.0% de los rectores son mujeres (11 de 222 en 1998), así como 5.3% de los *presidents* (4/75), 11.2% de los *pro-rectors* (41/365), 17% de los *vice presidents* (19/111) y 10.8% de los *chancellors* (30/277).
- En España, en 1999, 1.6% (1/61) de los rectores/as y 9.8% (6/61) de los vicerrectores/as eran mujeres.
- En los Países Bajos, 5% (2/40) de los miembros de consejos universitarios (*president, vice president, rector*) son mujeres.
- En Suecia, en cambio, 18% (7/38) de los rectores/as son mujeres.
- En el Reino Unido, 5% de los *vice chancellors* (5/104) son mujeres. La quinta parte de los *colleges* de Cambridge (6/30) están regidos por una mujer, así como 15% de los de Oxford (6/39).

En general, son pocas las mujeres que ocupan puestos superiores de gestión en las universidades. Este hecho tiene una serie de consecuencias que juega en contra de las mujeres: éstas no asisten a los debates, en los que se toman decisiones políticas, por eso no pueden plantear alternativas de excelencia;

a la situación y a los procedimientos actuales; por otro lado, debido a su escasez, las que entran en el sistema carecen de modelos de referencia.⁵

IV. Las mujeres en los centros de investigación

El desequilibrio entre mujeres y varones en los centros de investigación en la UE es similar al que existe en las universidades. La estructura en estos centros sigue el modelo de la pirámide, con numerosas mujeres en los puestos inferiores y relativamente pocas en los superiores. El porcentaje de personal femenino superior en los centros de investigación es similar, o incluso inferior, al de catedráticas universitarias. Las diferencias dependen de la disciplina de estudio del centro de investigación y del país en que éste se halla.⁶

El Informe ETAN señala, además, que “el contraste entre los centros de investigación franceses y alemanes es sorprendente”, con mayor presencia de mujeres en puestos directivos en Francia que en Alemania, y que “también llaman la atención las cifras sobre la distribución por sexo de los jefes de equipo de distintos centros de investigación en física y ciencias de la vida, tanto nacionales como internacionales.”⁷

- En el Centro Europeo para la Investigación Nuclear (CERN), 5% de las jefaturas de equipo, 7% de las jefaturas de equipo adjuntas y 10% de las jefaturas de sección son mujeres.
- En el Consejo Nacional de Investigación (CNR) de Italia, 6% de las direcciones de los institutos, centros de estudios y grupos nacionales de investigación son mujeres.
- En el Laboratorio Europeo de Biología Molecular (EMBL) de Heidelberg y en el Laboratorio de Biología Molecular del Consejo de Investigación Médica (MRC), 12% de las jefaturas de equipo son mujeres.

⁵ *Ibid.* (1998).

⁶ *Ibid.* Cfr. también European Commission (2003), *She figures. Women and science. Statistic and indicators*, Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities, pp. 47-56.

⁷ *Ibid.*, p. 16.

- En el Instituto de Inmunología de Basilea y el Fondo Imperial de Investigación sobre el Cáncer de Londres, alrededor de 20% de las jefaturas de equipo son mujeres.
- En la Sociedad Max Planck, algo menos de la cuarta parte (24%) de los “grupos de jóvenes” están dirigidos por mujeres.
- El porcentaje es similar al del Instituto Pasteur de París, donde las mujeres dirigen 23.9% de las unidades de investigación y 2/9 de los departamentos.
- En tres institutos de Ciencias de la Vida recientemente fundados en Portugal, 45.2% de las jefaturas de equipos de investigación son mujeres.

V. Las mujeres en las academias y los premios

Respecto a las academias, el informe citado indica que “hay academias con gran influencia y otras con menos. Los gobiernos y otras entidades piden a menudo consejo a órganos científicos. Por lo tanto es importante que todos los científicos, hombres y mujeres, tengan acceso a este canal de comunicación. El número de mujeres es extremadamente bajo”.⁸ Ofrecemos algunos datos de 1999 sobre la presencia de mujeres en estas instituciones:⁹

- Academia Alemana: 4%.
- Royal Society de Londres: 3.6%.
- Academia Francesa de Ciencias: 3.6%.
- Academia Europea: 5.6%.
- Reales Academias Nacionales de España: 2.7%; incluye ciencias y artes (humanidades y letras), y cómputo general de las siete academias regionales.

La presencia de las mujeres en los reconocimientos nacionales o internacionales a través de los premios es mínima o nula.¹⁰ Por ofrecer datos del premio internacional más conocido: once mujeres obtuvieron

⁸ *Ibid.*, p. 17.

⁹ *Ibid.*, pp. 17 y 141-142.

¹⁰ Informe ETAN, la escasa representación de las mujeres perjudica la excelencia; pp. 18 y 145-146.

un Premio Nobel en Ciencias entre 1901 y 1998 frente a 457 varones, es decir, 2.4%.

Como conclusión de este capítulo, el Informe ETAN ofrece una serie de “Indicaciones políticas” que mostramos a continuación:

- Necesidad de datos sistemáticos, fiables y armonizados sobre las mujeres en la ciencia, la educación y la tecnología.
- Necesidad de estudios exhaustivos de los procesos que dan lugar a desequilibrios por razón de sexo.
- Necesidad de una mayor investigación para comprender la “grieta”.
- Necesidad de una mayor investigación sobre la falta de mujeres en los puestos científicos de alto nivel.
- Necesidad de eliminar las barreras estructurales que dificultan el trabajo de las mujeres, como el requisito de habilitación en los países de habla alemana.
- Necesidad de transparencia salarial para los miembros masculinos y femeninos del personal docente universitario mediante auditorías salariales periódicas y públicas.
- Necesidad de eliminar la diferencia salarial basada en el sexo.

Con toda la información que hemos ido presentando, se puede afirmar que aparecen muchas mujeres con una gran preparación y en los mismos campos que los hombres, pero su representación resulta muy desequilibrada respecto a la presencia de los varones, sobre todo cuanto más nos acercamos a las categorías o cargos más elevados; se trata, pues, de dar una mayor visibilidad y una presencia más equilibrada a los diferentes roles que desempeñan las mujeres en la sociedad moderna en que nos encontramos. Esta es, sin duda, una justificación de la importancia de un “Directorio de mujeres expertas” como instrumento de igualdad. Por otra parte, debemos comenzar a prever fenómenos de feminización de algunas carreras y ámbitos de conocimiento y profesionales, donde la presencia de los varones va disminuyendo con un ritmo muy elevado, con la consecuente pérdida de recursos y de perspectivas que ofrece la presencia de ambos sexos.

VI. Objetivos del proyecto

El proyecto que hemos realizado por encargo del Servicio Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller, se inserta en este contexto y va en la línea de los dos objetivos: incrementar la participación de las

mujeres y promover una imagen equilibrada de ellas en los medios de comunicación, y recorrer algunas de las acciones propuestas. Una de las formas más rápidas y eficientes de promover una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres es fomentar su “presencia igualitaria y no discriminatoria” en los medios de comunicación. En esta línea se plantea la *creación de un directorio de mujeres expertas en diferentes temas*, con el fin de sensibilizar a los/las responsables de los medios de comunicación sobre el tema de la igualdad de género y de invitarlos/las a la difusión de una imagen no estereotipada, fomentando la participación de las mujeres en programas de debate y de opinión sobre los diferentes temas que se aborden.

Uno de los primeros objetivos, por lo tanto, era realizar un análisis de la situación de las mujeres en diversos campos de la realidad gallega, que sirviera de diagnóstico para elaborar una base de datos o directorio de mujeres expertas en ámbitos profesionales relevantes.

VII. Metodología

Este proyecto tiene un carácter claramente experimental y, por ende, se inició con una serie de áreas piloto, teniendo en cuenta las siguientes observaciones.

1. Los primeros ámbitos profesionales en que puede ser viable que los medios de comunicación recurran a mujeres expertas deben reunir dos condiciones:

a. Ámbitos de amplia *visibilidad* social.

b. Existencia previa de una masa crítica de mujeres profesionales que no tienen la visibilidad social que les corresponde debido a la inercia social.

En definitiva, profesiones prestigiadas socialmente en las que las mujeres han conseguido ya cuotas importantes de presencia, llegando incluso a ser mayoritarias, cuya visibilización es difícil ya que no suelen encontrarse en posiciones de poder.

2. Áreas en las que funcionan en gran medida los estereotipos que las consideran como áreas prioritariamente masculinas, como, por ejemplo, biología molecular, bioingeniería, energía nuclear, ingeniería industrial, telecomunicaciones, etc. En este caso se buscaría un efecto de impacto social. : la escasa representación de las mujeres perjudica la excelencia;

La *metodología* para conseguir los objetivos planteados fue una metodología cualitativa, a través de entrevistas con personalidades de los diversos ámbitos que compondrán el directorio, así como de los responsables de los medios de comunicación (televisión, radio y prensa). Siguiendo la técnica de “bola de nieve”, se definieron las expertas en cada uno de los ámbitos seleccionados y, finalmente, se les pasó un protocolo en el que se recogió la información más pertinente para orientar a los responsables de los medios de comunicación, cuando tengan que recurrir a personas expertas.

Con el fin de tener una visión más completa, en un primer momento hemos desarrollado un “trabajo de campo” que nos permitió hacer un análisis de la situación, a partir de las aportaciones de fuentes secundarias existentes, publicaciones sobre personalidades, datos secundarios ofrecidos por los colegios profesionales y universidades, bases de datos de los medios de comunicación y/o, en su defecto, agendas de los profesionales, etc. Así, obtuvimos una primera visión de la fuerza o presencia de las mujeres en las diversas esferas de la sociedad. Posteriormente, se elaborará el directorio de mujeres expertas.

Para que el alcance de los datos del directorio cobre su verdadero sentido, resulta esencial definir los parámetros de su entorno. En particular, es preciso conocer la concreta evolución reciente de la progresiva entrada de las mujeres en los diferentes ámbitos profesionales. Asimismo, no es posible conocer el alcance de la situación actual sin tener en cuenta, por un lado, la situación de partida y, por otro, la de los países de nuestro entorno europeo.

Dada la amplitud de la tarea, nos centramos inicialmente en las siguientes áreas o ámbitos preliminares de análisis:

1. Medios de comunicación: televisión, prensa y radio.
2. Las Consellerías de Medio Ambiente, de Cultura, Comunicación Social e Turismo y de Innovación, Industria e Comercio, de la Xunta de Galicia.
3. Áreas con gran presencia de mujeres, como es la Judicatura y la Magistratura.⁽¹⁹⁹⁸⁾
4. Áreas con presencia testimonial por parte de las mujeres, como ingeniería de telecomunicaciones, ingeniería industrial, biología molecular o bioingeniería y arquitectura.

VIII. Algunos datos relevantes de la investigación

Sin duda el directorio de mujeres expertas <<http://www.mullereseexpertas.com>> constituye un paso más dentro de la “revolución simbólica” de la que nos habla Bourdieu, como condición necesaria de una verdadera transformación de la estructura androcéntrica.

Al mismo tiempo, y siguiendo nuevamente a Bourdieu, a través del estudio teórico que da pie a la obtención de información de expertas, se contribuye, con la herramienta imprescindible de la estadística, a “deconstruir la deconstrucción”. La eficacia de la crítica debe partir del conocimiento de la realidad muchas veces oculta en la farfalleosa burocracia de las instituciones.

Con los datos extraídos de la realidad gallega, podemos concluir en la existencia de dos formas de reproducción de la hegemonía masculina:

1) En muchas áreas, cuantitativamente, existen más mujeres que hombres, pero no son visibles en la realidad social, constituyen sólo fragmentos dispersos de la visión del mundo androcéntrica. En este caso, sin duda, el orden simbólico es difícil que permita percibir la verdadera realidad de la asimetría entre hombres y mujeres. De acuerdo con Nancy Fraser, estaríamos dentro de lo que la autora denomina “misrecognition”, en cuanto a depreciación de la identidad cultural femenina por parte de la cultura dominante; lo que lleva a una subordinación social, en palabras de la autora, en el sentido de que se impide la participación de pleno derecho en la vida social. Es necesario el reconocimiento como una cuestión de estatus.

2) Siguen perviviendo categorías de dominación masculina, en las que la subversión y la crítica discursiva feminista apenas han servido para configurar nuevos discursos académicos que desmonten el poder masculino. A través del “techo de cristal” se establece una metáfora que no aclara los mecanismos que finalmente conducen a las relaciones de dominación masculina. Coincidimos con Victoria Camps, en que la “política de la presencia” debería llevarnos a “la otra gramática del poder”, con presencia más cualitativa que cuantitativa en búsqueda de nuevas culturas de comunicación, pero indudablemente la política de presencia es necesaria en la medida en que sin la presencia femenina difícilmente se pueden cambiar reglas y formas de vida.

Pasemos a ejemplificar esto con algunos de los estadísticos de interés. La excelencia;

Respecto al primer punto, la visibilidad de las mujeres en áreas en las que ellas son mayoría, un buen ejemplo lo constituye el campo de la Judicatura.

Comenzamos analizando la situación de las mujeres en los estudios de *derecho*, para luego conocer los datos relativos a la carrera judicial. En el gráfico 2 se observa la evolución de las mujeres matriculadas y tituladas en un periodo de quince años. En el curso 1985-1986 se parte de una situación paritaria en la distribución por sexo, tanto en el caso del alumnado matriculado como del titulado en derecho; después de estos años las mujeres se han situado quince y diecisiete puntos porcentuales, respectivamente, por encima de los varones.

Veamos la situación de las mujeres en la *carrera judicial*:¹¹ en concreto las juezas, a diciembre de 2002 (gráfico 3). En España, las juezas (68.6%) representan algo más de dos de cada tres jueces. En Galicia, la proporción de juezas es más elevada (77.4%) que en España. La pregunta ahora sería: ¿cuántos jueces hombres salen responsabilizándose de los sumarios más “mediáticos”? ¿cuántos nombres de juezas y jueces españoles podemos decir? Sin duda, nunca podríamos imaginarnos que la proporción de juezas era tan favorable para las mujeres, ya que las estructuras de nuestro inconsciente, condicionadas por el poder de los mass media nos ofrecen una realidad ficticia en sus discursos, más allá de los mecanismos ocultos que permiten a los jueces varones apropiarse de los sumarios que tienen más capacidad de impacto (terrorismo nacional e internacional, tráfico de drogas, escándalos económicos, etcétera).

El dominio masculino, ya refiriéndonos a nuestra *segunda dimensión* de reproducción, lo vemos claramente en la presencia de mujeres en las Reales Academias Gallegas, en las medallas y en los premios (también podríamos referirnos al número de mujeres catedráticas en las universidades, en la política local y autonómica, en los órganos de dirección de los principales medios de comunicación, en grupos de investigación de las tres universidades de Galicia relacionados con el International Center for Scientific Research, etcétera).

(1998).

¹¹ Los datos relativos a la carrera judicial que se presentan a continuación han sido elaborados por Dña. Isabel Durantez Juiz, Magistrada Jueza del Juzgado de Instrucción núm. 1 de Vigo; ha utilizado como fuente el Escalafón de la Carrera Judicial a diciembre de 2002.

De las instituciones que representan la cultura, la ciencia y la sociedad gallega hemos conseguido información de las personalidades componentes de la Academia Galega das Ciencias,¹² de la Real Academia de Medicina e Ciruxía de Galicia¹³ y de la Real Academia de Belas Artes Nosa Señora do Rosario.¹⁴ Asimismo, hemos obtenido información de todas las personalidades componentes del Consello da Cultura Galega. La presencia de las mujeres en las Academias es muy reducida (gráfico 4).

- En la *Academia Galega das Ciencias* no hay ninguna mujer en la junta de gobierno; no hay ninguna académica numeraria de 22 académicos/as y sólo hay una mujer académica correspondiente de 20; en total hay una mujer entre 52 personalidades.
- En la *Real Academia de Medicina e Ciruxía* no hay ninguna mujer en la junta de gobierno; hay una mujer miembro de número y de honor entre 36 académicos/as; en total hay una mujer entre 47 personalidades.
- En la *Real Academia de Belas Artes Nosa Señora do Rosario*, una mujer es presidenta de la junta de gobierno, hay dos académicas numerarias y dos correspondientes; en total hay cinco mujeres entre 44 personalidades.

Así pues, las mujeres no suelen formar parte de las juntas de gobierno de las academias —si bien hay excepciones honrosas— y su presencia como académicas numerarias es meramente testimonial. Conviene observar que el nombramiento de académico/a suele ir acompañado de un elevado reconocimiento social y requiere, por lo tanto, una cierta edad. Este hecho contribuye a restringir la presencia de mujeres, sobre todo en aquellas disciplinas a las que han tenido un acceso más tardío.

Si consideramos los componentes del *Consello da Cultura Galega*,¹⁵ no hay ninguna mujer entre los cargos directivos, es decir, de la Comisión ejecutiva y de la Gerencia; no hay ninguna mujer como coordinadora de alguna de las 12 secciones en que está organizado el Consello, ni de las 17 comisiones técnicas que cuentan con coordinación; hay una mujer entre 25 miembros electos del Pleno. Si tenemos en cuenta sólo los miembros

¹² <<http://www.ragc.cesga.es/Academia>>.

¹³ <<http://www.ramycga.org>>.

¹⁴ <<http://www.canalcoruna.com/academia1.asp>>.

¹⁵ <<http://www.conselhodacultura.org>>. La escasa representación de las mujeres perjudica la excelencia;

de todas las secciones, comisiones técnicas y archivos, sin considerar las personas que ostentan una coordinación ni los cargos directivos, las mujeres representan 9.8% frente a 90.2% de los varones. Entre todas las personalidades componentes del Consello da Cultura Galega, las mujeres significan 8.7% (gráfico 5).

Hemos analizado las personalidades gallegas que han recibido un reconocimiento a través de las *Medallas de Galicia*¹⁶ que se entregan anualmente el 25 de julio (día de Galicia) en un acto solemne y que pretenden distinguir a personas o instituciones que destacan “por sus méritos al servicio de la comunidad gallega en cualquier aspecto de la vida social, cultural o económica”; se han recogido los datos de los tres tipos de medallas, sin distinción: Ouro, Prata e Bronce, concedidas a título individual. Quedan excluidas, por lo tanto, las instituciones, los colectivos o empresas que han recibido tal reconocimiento. También analizamos las personalidades que han recibido las *Medallas Castelao*.¹⁷ “Con esta medalla —creada en 1984 para conmemorar el retorno a Galicia de los restos de Alfonso Daniel Rodríguez Castelao, el 28 de junio de aquel año— el Ejecutivo Autonómico distingue a aquellos gallegos y gallegas que sean autores de una obra merecedora del reconocimiento de su pueblo, en el campo artístico, literario, doctrinal o de cualquier faceta de la vida humana. En este sentido, la *Medalla Castelao*, pretende servir de ejemplo a la obra de aquellos gallegos que deben ser guía de futuras generaciones que quieran seguir engrandeciendo la realidad de Galicia”, como reza en el decreto por el que se concede dicha medalla.

Comenzamos con las *Medallas de Galicia*. Hemos recabado la información desde el año 1991 hasta 2003; durante estos 12 años, las mujeres premiadas representan 8.8% de un total de 294 personalidades.

Si tenemos en cuenta la evolución a lo largo de estos años, no se nota una toma de conciencia clara respecto al papel de las mujeres en la realidad social, cultural y económica de Galicia (gráfico 6). En los dos últimos años, han recibido la Medalla de Galicia tres mujeres frente a 43 varones. Hay referencias sobre la profesión de las premiadas sólo en los tres últimos años: una política, una fotógrafa, una cocinera, una religiosa, una (1998).

¹⁶ <http://www.galiciadigital.com/psd/Instituciones/Instituciones/xunta/premios_distinciones>.

¹⁷ *Ibid.*

empresaria de hostelería, una empresaria del sector de restauración y una peluquera; al no disponer de datos de las anteriores ediciones, no es posible conjeturar conclusiones; pero, tal vez, sea útil señalar que estos reconocimientos pueden ser también una buena ocasión para ofrecer a la sociedad gallega una imagen más abierta, plural y menos estereotipada de las mujeres gallegas.

Las mujeres gallegas tienen una mayor presencia en las *Medallas Castelao*. Las mujeres que han recibido la Medalla Castelao desde 1984 hasta 2003 representan 14%.

Sólo tres años después de su creación fue premiada una gallega (1987); desde este año hasta 1992, solamente había una mujer premiada cada año. En 1993 y en 2001 no fue premiada ninguna mujer, y en 2003 nos encontramos por vez primera con un equilibrio en su distribución: recibieron el premio cuatro mujeres y cinco varones (gráfico7).

El 17 de mayo, Día das Letras Galegas, en el transcurso de un acto institucional se dictamina el *Premio das Letras e das Artes de Galicia* que fue creado en 1994 por la Xunta de Galicia, con la finalidad de “recompensar la labor de las personas que con su trayectoria creativa contribuyeron a la conservación, expansión y engrandecimiento de la Cultura gallega en cualquiera de sus ámbitos y múltiples manifestaciones”. Durante estos ocho años ha sido galardonada una sola mujer (12.5%) frente a siete varones.¹⁸ El jurado está formado por un presidente y ocho vocales, todos ellos hombres; la única mujer es la secretaria.

Con los *Premios Galicia de Comunicación* han sido galardonadas 31 personalidades a título individual desde el año 1991 al 2003. Sólo hay una mujer galardonada (3%) frente a 30 varones.¹⁹

Asimismo, hemos conseguido la información de los últimos siete *Premios de la Fundación Premios da Crítica Galicia*, que nos permite comparar la composición por sexo de las personas premiadas y de los miembros de los diferentes jurados. En estos siete años, de las 48 personalidades premiadas sólo siete han sido mujeres, es decir, 15% del total. Vemos, por un lado, la baja representación de las mujeres premiadas, así como los ámbitos en los que han sido concedidos. Resaltaríamos que en el ámbito

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.* : la escasa representación de las mujeres perjudica la excelencia;

musical no ha resultado galardonada ninguna mujer en estos últimos siete años, y que el único premio otorgado a una mujer en investigación ha sido para una que desarrolla su actividad en el ámbito de las humanidades, en concreto, en geografía e historia. Ningún premio ha sido concedido a mujeres en las áreas científico-técnicas.

IX. A modo de conclusión

La Base de Mujeres Expertas no es la panacea ni la solución final para la construcción simbólica de un nuevo orden de género. Simplemente es una medida más, que permite ofrecer, en una sociedad que se rige por un determinado modelo de vida, nuevas referencias de socialización. Con este directorio se dota a los medios de comunicación de una herramienta que posibilita la búsqueda de opinión experta entre el colectivo de las mujeres, visibilizando el importante número de mujeres que en nuestra Comunidad Autónoma tienen méritos sobrados para ser consideradas expertas en la materia a la que dedican sus esfuerzos profesionales.

Por último, es necesario resaltar que los datos estadísticos obtenidos de nuestro análisis de la situación de la presencia de mujeres en diferentes campos, no difieren de cuanto hemos visto en la UE para cada uno de los aspectos estudiados. En algunos casos, incluso, podemos afirmar que las mujeres en Galicia y en España tienen más presencia en la universidad, en los centros de investigación, en las academias y en los premios que en la UE. Hay que recordar, sin embargo, que la presencia de las mujeres en muchos ámbitos importantes de la vida económica, política, social y cultural de Galicia y de España es aún muy escasa, y más escasa aún cuanto más nos acercamos a los cotas más elevadas de la jerarquía o de las categorías profesionales. Debemos insistir que, en la actualidad, hay mujeres preparadas en la casi totalidad de los ámbitos —si no en todos—, de modo que se puede contar con ellas para ejercer como expertas y, por lo tanto, ofrecernos una nueva gramática de orden social.

Bibliografía

Academia de Finlandia (1998), *Women in academia: Report of the working group appointed by the Academy of Finland*, Academia de Finlandia.

Asenjo, Miguel (2000), “La organización hospitalaria del futuro”, en *V Jornadas de Gestión y Evaluación de Costes Sanitarios*, Bilbao.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1998) *Frauen in Führungspositionen. Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht Förderung von Frauen im Bereich der*

- Wissenschaft', BLK-Reihe 'Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung', vol. 68, Bonn: BLK.
- Centro de Estudios Sociológicos (2003), *Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, Madrid.
- Comisión Europea (2003), *She Figures 2003. Women and Science. Statistic and Indicators*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (OPOCE).
- Committee on Women in Science, Engineering and Technology (1994), *The rising tide: A report on women and science, engineering and technology*, Londres: HMSO.
- Consejo Superior de Investigación Científica (2001), "Estudio sobre mujeres investigadoras del CSIC". Disponible en: <<http://www.csic.es/#actividad>>, Madrid: Informes CSIC.
- Fernández, Carlos (2000), *Gallegos del siglo XX*, Coruña: La Voz de Galicia.
- García de León, Antonia y Marisa García (2001), *Las académicas (Profesorado universitario y género)*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- González y Santeiro [coords.] (2002), *Gallegos: Quién es quién en la Galicia del siglo XXI*, Santiago de Compostela: Ed. Compostela.
- Instituto Nacional de Estadística (2003), "Mujer y ciencia". Disponible en: <<http://www.ine.es/prodyser/pubfolletos.htm>, Mujer y ciencia. Ocho de marzo. Día de la mujer trabajadora>.
- Ministry of Research and Information Technology (1997), *Women and excellence in research*, Copenhage: Statens Information.
- Osborn, María et al. (1998), *Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (OPOCE).
- Prado, José y José Pérez (1993), *Oferta de titulados en el Sistema Universitario de Galicia*, Santiago de Compostela: Xunta de Galicia.
- Rees, Teresa (2002), *National policies on women and science in Europe. A report about women and science in 30 countries*, Luxemburgo: OPOCE.
- Rübsamen, Helga et al. (2003), *Women in industrial research: A wake up call for european industry*, Luxemburgo: OPOCE.
- Ruiz y Barba [coords.] (1992), *Gallegos: Quién es quién en la Galicia de los 90*, Santiago de Compostela: Ed. Compostela.
- La crisis representativa de las mujeres perjudica la excelencia;

Valcárcel (2003), “La situación de la mujer en la ciencia: Que investiguen ellas”, en *Revista de Muface*, núm. 192.

Wennerås, Christine y Agnes Wold (1997), “Nepotism and Sexism in Peer Review”, en *Nature* núm. 387.

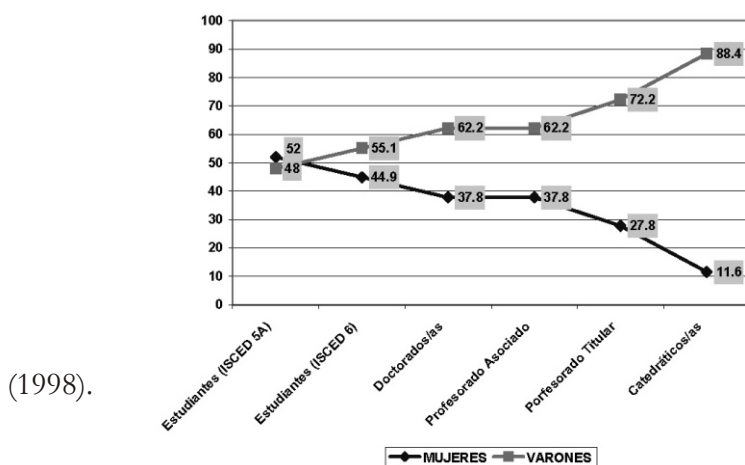
Jorge García Marín. Doctor en Filosofía y Ciencias de la educación. Profesor titular del departamento de Sociología de la Universidad de Santiago de Compostela. Sus líneas de investigación son: roles de género, publicidad, sociología de la educación, servicios sociales. Sus más recientes publicaciones son: “Territorios semiotizados en publicidad: nuevos roles de género en el Mundo-REM”, en *Estudios sobre muller e educación: aportacións desde Galicia*, Santiago de Compostela, 2003; “Educación y voluntariado en Santiago de Compostela (España)”, en *Educación, voluntariado y participación en la Unión Europea*, Barcelona, 2003.

Envío a dictamen: 24 de agosto de 2006.

Aprobación: 20 de septiembre de 2006.

Gráfico 1

Diagrama de tijeras para la media de la UE en % (1998-1999)



Fuente: DG de Investigación, C 5, Base de datos WIS, recogido de *European report on science and technology indicators* (2003).

Cuadro 1
Porcentaje de profesoras universitarias
(diferentes categorías, todas las disciplinas)²⁰

País	Año	A	B	C
		(catedráticas)	(titulares)	(asociadas)
Turquía	1996/7	21.5	30.7	28.0
Finlandia	1998	18.4		
Portugal (a)	1997	17.0	36.0	44.0
Francia	1997/8	13.8	34.2	
España	1995/6	13.2	34.9	30.9
Noruega	1997	11.7	27.7	37.6
Suecia	1997/8	11.0	22.0	45.0
Italia	1997	11.0	27.0	40.0
Grecia	1997/8	9.5	20.3	30.6
Reino Unido	1996/7	8.5	18.4	33.3
Islandia	1996	8.0	22.0	45.0
Israel	1996	7.8	16.0	30.8
Bélgica (Fr)	1997	7.0	7.0	18.0
Dinamarca	1997	7.0	19.0	32.0
Irlanda	1997/8	6.8	7.5	16.3
Austria	1999	6.0	7.0	12.0

Actualizado a partir de Osborn (1998).

Nota: Bélgica elabora dos series de estadísticas paralelas, una sobre la comunidad de habla francesa (Fr) y otra sobre la flamenca (Fl).

(a) Las cifras correspondientes a Portugal sólo incluyen al personal académico que se dedica a actividades de investigación y desarrollo.

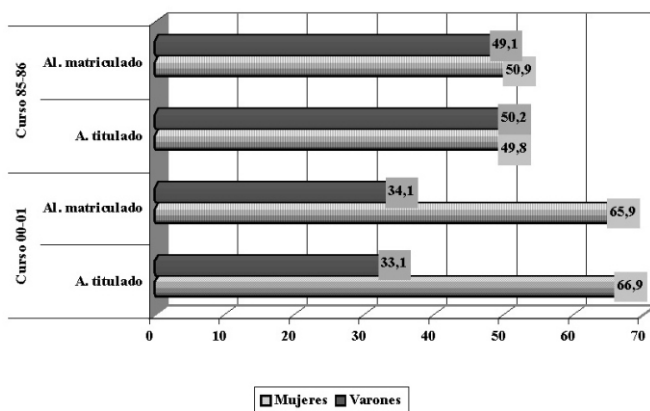
Nota: Las fuentes de las cifras y las notas de la tabla se pueden consultar en el apéndice III.

²⁰ Rübsamen-Waigmann, H. *et al.* (2003), *Women in industrial research: a wake up call for european industry*, Luxemburgo: OPOCE, pp. 11 y 12; European Commission, (2003), *She figures. Women and science. Statistic and indicators*, Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities, pp. 43-46.

La escasa representación de las mujeres perjudica la excelencia;

Gráfico 2

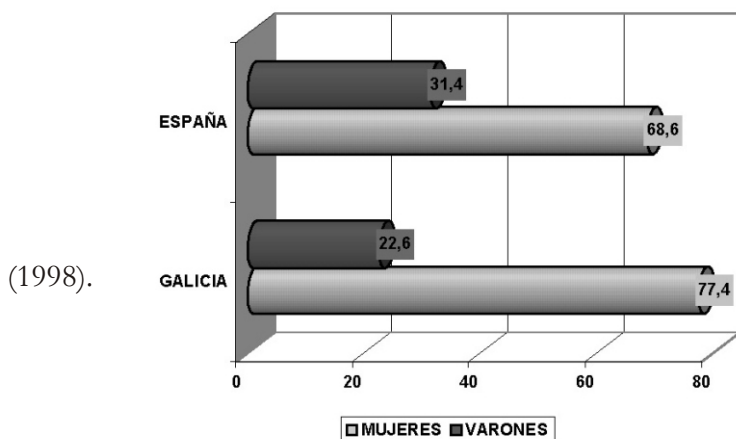
Evolución del alumnado matriculado y titulado en Derecho en el Sistema Universitario de Galicia, por curso y sexo



Fuente: Alumnado matriculado 1985-1986: *Datos estadísticos de las Universidades de Galicia*. Universidad de Santiago. Servicios informáticos. Alumnado titulado 1985-1986: INE, *Estadística de la Enseñanza en España. Nivel Superior*. Alumnado matriculado y titulado 2000-2001: INE, *Estadística de la Enseñanza Superior en España* (curso 2000-2001).

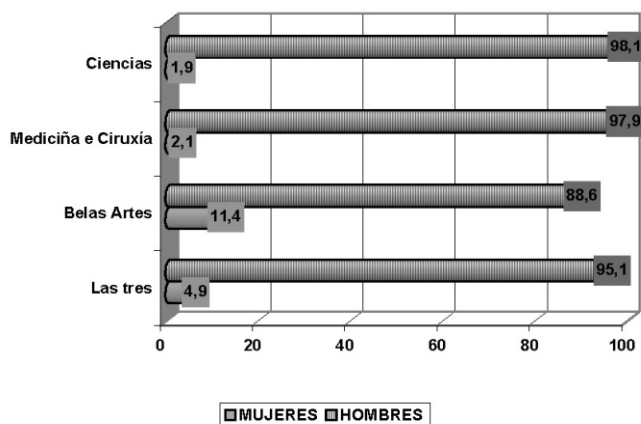
Gráfico 3

Jueces y juezas en España y Galicia, por sexo (diciembre 2002)



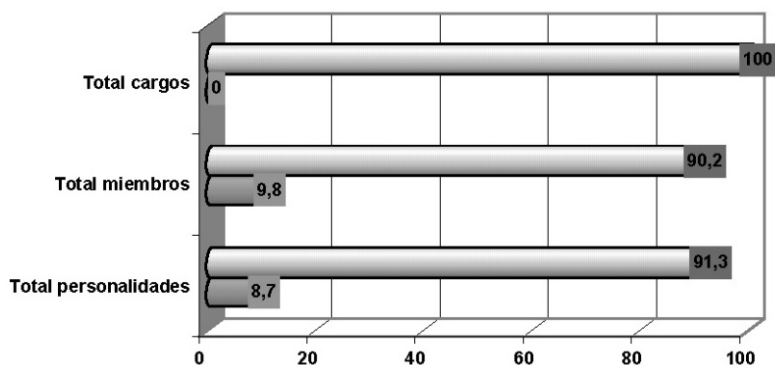
(1998).

Gráfico 4
Distribución de las "personalidades" de las Reales Academias Gallegas, por sexo



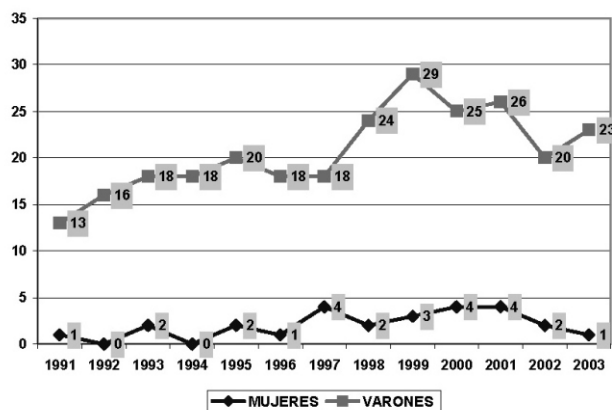
Fuente: Datos recogidos en <http://www.ragc.cesga.es/Academia>, <http://www.ramycga.org> y <http://www.canalcoruna.com/academia1.asp>.
Elaboración propia.

Gráfico 5
Cargos y miembros de la Junta de Gobierno, Secciones, Comisiones y Archivos del Consejo de Cultura Gallega, por sexo



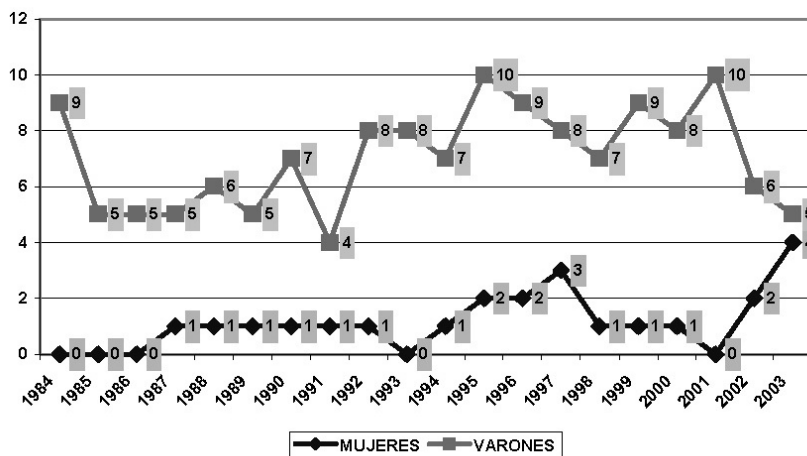
Fuente: Datos recogidos en <http://www.consejocultural.gal>.
Elaboración propia.

Gráfico 6
Número de Medallas de Galicia, por año y sexo (N=294)



Fuente: <http://www.galiciadigital.com/psd/Instituciones/Instituciones/xunta/premios_distinciones>. Elaboración propia.

Gráfico 7
Número de Medallas Castelao, por año y sexo (N=164)



Fuente: <http://www.galiciadigital.com/psd/Instituciones/Instituciones/xunta/premios_distinciones>. Elaboración propia.