



Doctes, doctores i catedràtiques

CENT ANYS
D'ACCÉS LLIURE
DE LA DONA A
LA UNIVERSITAT



Generalitat de Catalunya
Consell Interuniversitari de Catalunya

Doctes, doctores i catedràtiques

CENT ANYS
D'ACCÉS LLIURE
DE LA DONA A
LA UNIVERSITAT



Generalitat de Catalunya
Consell Interuniversitari de Catalunya

© Les autores i els autors
© Generalitat de Catalunya

Edita:
Generalitat de Catalunya
Departament d'Innovació, Universitats i Empresa
Consell Interuniversitari de Catalunya

1a. edició: desembre 2010
Tiratge: 300 exemplars
Dipòsit legal: B.46322-2010

Disseny i maquetació:
s,g,e. www.solucionsgrafiques.com

Correcció lingüística:
Nova Traductors i Intèrprets

Impressió:
Gràfiques Pacific

Presentació

Josep Huguet i Biosca

Conseller d'Innovació, Universitats i Empresa

President del Consell Interuniversitari

de Catalunya

L'anònim goliard del segle XII que va compondre *De brevitare vitæ* celebrava el temps d'estudi a la manera d'un jove *carpe diem*, en què l'adquisició del coneixement no era incompatible amb certs plaers terrenals. La vida universitària de l'època, de docència matinal i gatzares i renyines en nits tavernàries, va provocar tants disturbis que les autoritats municipals van haver de prendre mesures. Per a la diversió estudiantil, que coneixia bé la distinció social entre *domnes* i *mulieres*, les dones n'eren una part fonamental: «Vivant omnes virgines,/ faciles, formosae;/ vivant et mulieres/ tenerae, amabiles,/ bonae, laboriosae».

Quan sis segles després les universitats europees van adoptar el poema goliàrdic –que avui coneixem pel primer vers, *Gaudeamus igitur*– com a himne institucional, moltes van suprimir l'estrofa del cant, més per obviar la dissipació com a part de la vida acadèmica –i evitar-ne el foment– que per respecte a la condició femenina. Les dones continuaren proscrietes de les aules i les úniques que tingueren l'oportunitat d'adquirir una formació pertanyien a famílies benestants que veien en l'educació de les filles un valor associat a la classe i a l'assoliment d'un *bon* matrimoni.

Algunes d'aquestes dones, ja a finals del segle XIX i començaments del XX, desafiant els estrets marges a què la societat masculina relegava la seva condició, van lluitar per millorar la seves expectatives, per contribuir i participar a la *cosa pública* i al bé comú, per formar-se en peu d'igualtat amb els homes. L'Estat espanyol va reconèixer aquest dret fa tan sols un segle, després que unes quantes *pioneres* accediren i reeixiren a la universitat amb el permís de pares, marits i, fins i tot, del Consell de Ministres.

D'una minoria de dones doctes –i gairebé autodidactes– als més alts reconeixement acadèmics. Cent anys, a penes un breu instant en el llarg decurs de la Història, han estat suficients perquè les dones mostressin i demostressin les aptituds pel treball intel·lectual i científic. I, no obstant això, aquest fet, aquesta realitat incontestable, lluny de triumfalisme i de declaracions autocomplaents, ens obliga *per se* a reflexionar sobre el camí que encara queda per recórrer.

L'activa Comissió de Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya, un òrgan creat precisament per fer-ne balanç i avançar propostes que contribueixin a fomentar la igualtat en el sistema universitari català, ha tingut la felicitat iniciativa d'editar aquest volum partint de les premisses que li donen sentit. És un treball col·lectiu, multidisciplinari, al qual han contribuït generosament amb la seva expertesa i el seu compromís rellevants representants de les nostres institucions d'educació superior i de l'Administració catalana. Més enllà de l'oportunitat commemorativa, confiem que serveixi per impel·lir a més reflexió, més compromís, més propostes a favor de l'equiparació d'homes i dones, que constitueix *conditio sine qua non* d'una societat fonamentada en una autèntica justícia social.



Índex

Introducció	9
01. Una visió de gèneres des del departament responsable en matèria d'universitats i recerca	11
Victòria Miquel i Martí Montserrat Solé i San Millán Fina Villar i López	
02. Les dones a les universitats: un canvi de model	27
Anna Solà Arguimbau	
03. L'autoritat científica de les dones a la universitat	35
Nicole Mahy	
04. Llei, dones i universitat: vells i nous reptes	45
Carolina Gala Durán	
05. Dones i carreres tècniques	57
Marisol Marqués Calvo Antoni Roca Rosella Durá	
06. Dones a la universitat: cent anys de prohibicions	69
Esther Giménez-Salinas i Colomer Rosa Nomen i Ribé	
07. L'accés de les dones a les noves figures de professorat universitari laboral en l'àmbit de Catalunya	85
Ana M. Romero Burillo	

08.	Les dones de la psicologia i la «psicologia» de les dones	99
	Teresa Cabruja Ubach	
09.	Les dones a la universitat. De la igualtat d'oportunitats a la igualtat efectiva?	113
	Inma Pastor	
10.	L'aliança de les mestres. Apunts sobre la renovació pedagògica en la formació inicial del professorat	127
	Antoni Tort i Bardolet	
11.	La dona treballadora i la nova realitat laboral. El repte d'harmonitzar treball, família i vida personal avui	139
	Consuelo León Llorente	
12.	Dones, presa de decisions i lideratge en les organitzacions	151
	Amparo Acereda	
13.	«Per amor al saber»: les accions de les dones i la recerca d'espais a la universitat	163
	Montserrat Cabré	
14.	Les dones a la recerca científica: apunts sobre la història i el futur	171
	Assumpció Vila	

Introducció

Esther Giménez-Salinas i Colomer

Presidenta de la Comissió de Dona i Ciència

Rectora de la Universitat Ramon Llull

La Reial ordre de 8 de març de 1910 va autoritzar per primera vegada l'accés oficial de les dones a la universitat espanyola. Abans, amb permisos especials –i també amb especials dificultats–, algunes ja ho havien assolit. Concretament, trenta-sis dones s'havien llicenciat després de superar barreres que incloïen l'autorització del Consell de Ministres. Però no és fins a aquesta data que es decreta una de les «normalitats» més importants de l'educació superior. Són, doncs, set segles de retard des de la creació de la primera universitat espanyola.

La Comissió de Dona i Ciència, creada el 14 de novembre de l'any 2005, té com a missió el desenvolupament de les polítiques de les dones en l'àmbit de l'educació superior i la recerca des del Consell Interuniversitari de Catalunya. La Comissió està integrada per un representant de cadascuna de les universitats catalanes i set persones designades pel titular del departament competent en matèria universitària.

La Comissió ha dut a terme una tasca molt activa durant aquests anys. Cal destacar la proposta i el seguiment dels plans d'igualtat per a totes les universitats catalanes en el marc del Consell Interuniversitari de Catalunya.

enguany, es compleixen cent anys de la possibilitat d'accedir oficialment a la universitat per part de les dones i la Comissió de Dona i Ciència ha volgut celebrar-ho de la manera que li és pròpia, és a dir, mitjançant una publicació científica.

Així, doncs, les universitats integrants de la Comissió, a través dels seus representants, vam decidir editar un llibre que recopilés els principals aspectes de la dona universitària durant aquests cent anys. Aquesta publicació aborda el tema a partir d'una perspectiva històrica fins avui en dia. Els temes que es tracten parlen de la situació de la dona universitària des de diferents perspectives: laborals, socials, culturals, educatives, psicològiques, científiques, tecnològiques, d'investigació, entre d'altres.

Analitzar aquests cent anys de les dones a la universitat i de milions de dones al món significa, també, fer una revisió de les desigualtats de gènere que subsisteixen encara en molts àmbits...

Una catalana, Maria Elena Maseras Ribera, va ser la primera alumna que es va matricular a la Facultat de Medicina de la Universitat de Barcelona, l'any 1872. Cent trenta-vuit anys després, prop del 60% de l'alumnat a les universitats són dones. Hem recorregut molt ràpid un llarg camí, però encara queden, sens dubte, moltes coses per millorar perquè la igualtat no sigui només de caràcter normatiu, sinó també una realitat.

Amb aquest llibre, volem contribuir des de les universitats a aquesta normalitat amb el desig que, en un futur molt proper, ja no sigui necessària una comissió específica com aquesta.

El nostre agraïment més sincer a Francesc Xavier de las Heras, per la important tasca que ha desenvolupat com a secretari general del Consell Interuniversitari de Catalunya, i també al Banco Santander pel suport a l'hora de tirar endavant aquesta publicació.

Una visió de gènere
des del departament
responsable en matèria
d'universitats i recerca



01

Victòria Miquel i Martí
Montserrat Solé i San Millán
Fina Villar i López

Departament d'Innovació, Universitats i Empresa



Una visió de gènere des del departament responsable en matèria d'universitats i recerca

La caminada més llarga comença amb un pas

PROVERBI HINDÚ

Breu referència històrica i legal

Ha passat un segle des que l'any 1910 el rei Alfons XIII va ratificar la Reial ordre del Ministeri d'Instrucció Pública i Belles Arts, per la qual es permetia l'admissió lliure de les dones en tots els establiments docents i es donava accés a les dones, de manera oficial, a la universitat, cosa que fins aleshores només havia estat possible en casos individuals i amb permisos concrets.¹ Aquesta norma va comportar un avenç cap a la igualtat que va ser possible gràcies a la tenacitat i la decisió d'unes quantes dones que es van rebel·lar davant la injustícia social.

Durant el primer terç del segle XX, l'«educació femenina» va experimentar un progrés significatiu. Posteriorment, amb l'arribada de la dictadura franquista es va aprovar la Llei de 29 de juliol de 1943, sobre ordenació de la universitat espanyola, que va incorporar canvis legislatius en l'estructura universitària, amb la finalitat de «tornar a Espanya la seva unitat, la seva grandesa i la seva llibertat» (sic). En aquest context, però, les qualitats atribuïdes a la dona catòlica, la dona ideal del règim, eren en certa mesura incompatibles amb la vida universitària, científica i acadèmica.

Principalment, els estudis que cursaven les primeres dones tenien relació amb tasques domèstiques i responien als rols que s'atribuïen a les dones, vinculats amb l'educació i amb la cura dels fills (llevadora i mestra).

D'altra banda, el text de la Llei esmentada apunta cap a una rellevància de la presència masculina en els òrgans de govern i en el col·lectiu del professorat, almenys si ens guiem pel llenguatge utilitzat, fet, però, que no és absolutament indicatiu del que era la realitat acadèmica en aquell període, atès que tampoc actualment les disposicions normatives publicades pels ministeris competents en matèria d'universitats i de ciència no tenen gaire en compte la utilització d'un llenguatge que no discrimini per raó de gènere.

En canvi, si analitzem la situació a Catalunya, podem dir que el nostre país és pioner en l'elaboració i l'aplicació d'un llenguatge administratiu i jurídic no sexista. I en aquesta mateixa línia, cal destacar el disseny i el desenvolupament dels plans d'igualtat que duen a terme les universitats catalanes.

1. Aquesta Ordre derogava la Reial ordre d'11 de juny de 1888, que admetia l'entrada de les dones a la universitat com a estudiantat privat, però amb el requeriment de l'autorització del Consell de Ministres perquè s'hi poguessin inscriure com a estudiants oficials.

Actuacions a l'àmbit d'universitats i recerca

El Departament d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació² (DURSI) es crea l'any 2000, en el marc del procés d'adaptació dels estudis universitaris a l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES).

L'origen del Departament és el Comissionat per a Universitats i Recerca,³ que sorgeix en un moment especialment complex, atès que no es va produir el traspàs de recursos en matèria de recerca de l'Administració central a la Generalitat.⁴ També coincideix amb el moment de la creació de les quatre noves universitats:⁵ la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Lleida, la Universitat de Girona i la Universitat Rovira i Virgili. Mitjançant el Comissionat es posa en marxa el Pla de Recerca de Catalunya 1993–1996, que esdevé el primer d'un seguit de plans quadriennals, desenvolupats amb la finalitat d'ordenar i consolidar les accions que, tradicionalment, havien dut a terme tant la Comissió Interdepartamental de Recerca i Innovació Tecnològica (CIRI), com la Direcció General d'Universitats. D'altra banda, es constitueix, en aquest període l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya),⁶ la primera agència de qualitat de l'Estat espanyol.

En aquest context, cal destacar que el DURSI recull entre els objectius fundacionals: «Assegurar la qualitat del sistema universitari català i garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació superior». També, el III Pla de Recerca 2001–2004 conté un nou repte en l'àmbit de l'educació superior: «el foment de la igualtat d'oportunitats i mesures estructurals correctores de les desigualtats d'accés i de comprensió».

El Departament desenvolupa instruments per a exercir les seves funcions, els quals tenen en compte, de manera remarcable, les mesures necessàries per a garantir la igualtat. Quan l'any 2000 es posa en marxa un sistema cooperatiu d'informació estadística per a la gestió i la transparència universitària, Uneix, consensuat amb les set universitats públiques catalanes, es fa un tractament de dades desagregades per sexe i s'avança, així, cap a l'Acord de govern de 2006, que n'estableix l'obligatorietat.⁷ També es crea l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR), adscrita al departament competent en matèria d'uni-

2. Decret 123/2000, de 3 d'abril de creació del Departament d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació (DOGC núm. 3112, de 03 04 2000)

3. Decret 318/1992, de 28 de desembre de creació del Comissionat per Universitats i Recerca, (DOGC núm 1904, de 03 06 1994)

4. Com a conseqüència de la interpretació que el Govern de l'Estat va fer d'article 149.1.15 de la Constitució i de la desestimació, l'any 1992, del recurs d'inconstitucionalitat que el Govern de la Generalitat va presentar contra el contingut de la Ley de Fomento y Coordinació General de la Investigación Científica y Tècnica, coneguda com a Llei de la Ciència

5. Llei 11/1990, de 18 de juny, la Universitat Pompeu Fabra, La Universitat de Girona Llei 35/1991, de 30 de desembre, la Universitat Rovira i Virgili Llei 36/1991 i Universitat de Lleida 34/1991.

6. Té el seu origen en el consorci Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya, constituïda el 29 d'octubre de 1996. Amb l'aprovació de la Llei d'Universitats de Catalunya el 2003, el consorci es va transformar en l'actual Agència.

7. Acord de Govern de 14-03-2006. Mesura prevista al Pla d'Acció i Desenvolupament de les Polítiques de Dones a Catalunya (2005–2007).

versitats,⁸ que aprova l'any 2006 el programa «Dones i Ciència», que promou accions que contribueixin a reduir les desigualtats per motius de gènere en l'àmbit de la gestió de beques i ajuts per a l'estudiantat universitari i de programes de foment de la recerca a Catalunya.

Posteriorment, la Llei 1/2003 d'universitats de Catalunya inclou en el text l'esperit d'igualtat d'oportunitats, que forma part dels objectius fundacionals del departament competent en matèria d'universitats.⁹ En aquest sentit, d'una banda, l'article 37b assenyala que s'ha de garantir als estudiants que no seran discriminats «per raons de naixença, gènere, orientació sexual»..., i, de l'altra, la disposició addicional vuitena estableix: «El departament competent en matèria d'universitats i les universitats han de promoure accions per a assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits universitaris».

En aquesta mateixa línia, el Pla de Recerca i Innovació (PRI) 2005–2008 tracta de manera més concreta el paper de les dones quan analitza el sistema català de recerca i innovació, i destaca: «Malgrat que les dones constitueixen més de la meitat de la població dels estudiants de llicenciatura i més del 55% del conjunt dels llicenciats i llicenciades de les universitats, la seva presència en els alts nivells del món de la recerca científica i tecnològica és molt escassa. Aquest fet comporta un malbaratament dels recursos dedicats a la seva formació i un menyspreament dels recursos humans que aporten les dones, per la qual cosa fer efectiva la igualtat d'oportunitats entre homes i dones és una acció estratègica fonamental si es vol assolir amb èxit la construcció de l'espai europeu de recerca».

Concretament, l'apartat primer dels objectius del Pla indica que cal «incrementar la dimensió del sistema de recerca i desenvolupament atraient talent i potenciant la inserció al sistema de joves investigadores i investigadors», i que «també s'ha de prioritzar l'atracció de talent científic i assegurar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones», «tal com preconitzen les polítiques europees sobre la construcció de l'espai europeu de recerca (ERA)».

En aquest sentit, en les actuacions transversals del Pla (4.1), pel que fa al personal de recerca, estableix com a objectiu «assegurar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la carrera investigadora», per a la qual cosa preveu una comissió per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de ciència, que es concreta en la creació de la Comissió de Dona i Ciència¹⁰ del Consell Interuniversitari de Catalunya.

Com a part de les actuacions de la Comissió esmentada, s'impulsa l'elaboració i el desenvolupament de plans d'igualtat a les universitats catalanes. El 30 de juny de 2008, en el marc de la Comissió sobre els Drets de les Dones del Parlament de Catalunya, els rectors i les rectores de les universitats hi compareixen per presentar els seus plans d'igualtat.

8. Llei 7/2001, de 31 de maig de creació de l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (DOGC núm. 3407, de 12.06.2001).

9. Amb el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat, es va crear el Departament d'Innovació, Universitats i Empresa (DOGC núm. 4771, de 29 de novembre de 2006).

10. Per la Resolució UNI/3336/2005, de 14 de novembre (DOGC núm. 4518, de 25 de novembre de 2005).

D'altra banda, com a instrument clau en el procés de promoció i millora de la recerca a Catalunya, s'aprova, l'octubre de 2008, el Pacte Nacional per a la Recerca i la Innovació, del qual es podrien remarcar dos objectius dels previstos com a elements per a l'impuls del paper de les dones en el sistema de recerca i innovació al nostre país:

Objectiu 1.3. Reclutar, recuperar i retenir més i millor talent científic i innovador en el sistema de recerca i innovació i promoure'n la mobilitat. [...] Sota el principi del mèrit personal, Catalunya ha de fer un esforç significatiu en els propers anys per impulsar polítiques i actuacions que permetin incorporar més dones i més persones de classes socioeconòmiques menys afavorides en el sistema de recerca i innovació, ja que la pèrdua actual de talent que es produeix és molt elevada. Així mateix, cal desenvolupar la capacitat per a la detecció de talent científic i innovador precoç.

En aquest marc, concretament, el compromís 14è assenyala:

L'Administració de la Generalitat, les empreses i la resta dels agents del sistema de recerca i innovació es comprometen a dissenyar i a implantar programes i plans d'igualtat per incrementar la presència de dones en el sistema de recerca i innovació. Aquests plans han de permetre, entre d'altres, frenar la pèrdua de talent femení que es produeix en la carrera professional investigadora, promoure la presència de dones als llocs de decisió en matèries de recerca i innovació i incrementar-ne el nombre als llocs de treball relacionats amb la recerca i la innovació a les empreses.

Objectiu 3.3. Afavorir el creixement d'un ecosistema empresarial innovador i intensiu en coneixement.

En aquest context, concretament, el compromís 54è estableix:

L'Administració de la Generalitat planificarà, de manera coordinada amb els agents del sistema de recerca i innovació (incloent-hi les administracions locals) de Catalunya, actuacions per fomentar l'emprenedoria orientada a la creació d'empreses intenses en coneixement, amb especial atenció a les dones emprenedores.

Cal destacar, també, que el Decret de creació de la Comissió Interdepartamental de Recerca i Innovació i de l'Oficina de Coordinació en Recerca i Innovació fa un esment molt específic de les polítiques de gènere com un dels seus objectius.¹¹

Des del Departament d'Innovació, Universitats i Empresa es treballa en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones amb una clara voluntat de transversalitat i coordinació inter-

11. Article 2 del Decret 175/2009, de 10 de novembre (DOGC núm. 5504, de 12 de novembre de 2009): «La Comissió Interdepartamental de Recerca i Innovació té per objecte elaborar, definir i coordinar les estratègies i polítiques del Govern de la Generalitat en matèria de recerca i innovació, en les quals vetllarà per la integració de la dimensió de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de forma transversal». L'article 3 estableix que una de les funcions és «promoure les sinergies de les polítiques de recerca i innovació amb les altres polítiques del Govern, amb especial atenció a les polítiques de dones».

departamental en l'execució dels plans pluriennals, mitjançant el desenvolupament de les actuacions següents:

- Creació i manteniment de l'espai *Dones i Ciència* a la pàgina web del Departament d'Innovació, Universitats i Empresa.
- Difusió de treballs de recerca científica a través d'activitats, materials i finançament de publicacions.¹² Difusió dels treballs de les dones i sobre les dones.
- Suport a la formació universitària de postgrau sobre gènere i desenvolupament.¹³
- Creació, l'any 2008, de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG),¹⁴ que inclou dinou grups de recerca de les universitats catalanes. L'Institut està cofinançat per ambdues institucions i entre les actuacions que porta a terme destaca el desenvolupament del màster universitari en estudis de dones, gènere i ciutadania.
- Elaboració i difusió de l'estudi d'AQU Catalunya sobre *Gènere i inserció laboral del col·lectiu universitari a Catalunya*, elaborat amb els resultats de la tercera enquesta d'inserció laboral i amb el suport de l'Institut Català de les Dones 2010.
- Desenvolupament, en el marc del programa Enginycat,¹⁵ d'un estudi de diagnosi de la situació de les dones en l'àmbit de les enginyeries i de previsió d'accions adreçades a promoure-hi la presència de les dones.
- Desenvolupament d'un projecte d'una oferta formativa universitària per a professionals en l'àmbit de la igualtat.
- Supervisió del tractament de les dades que es gestionen des del Departament d'Innovació, Universitats i Empresa per tal de garantir que es facilitin, sempre, desagregades per gènere.
- Introducció del criteri de paritat homes/dones en l'assignació aleatòria d'avaluadors i avaluadores a les convocatòries que gestiona l'AGAUR.¹⁶
- Introducció del criteri de la composició equilibrada de dones i homes dels grups, com un dels factors de valoració, en l'avaluació dels grups de recerca de la convocatòria SGR-DGR, l'any 2009.
- Desenvolupament d'accions incloses en convocatòries predoctorals i postdoctorals, referides a les baixes de maternitat, per a facilitar la tasca investigadora.
- Gestió de convocatòries d'ajuts a projectes de recerca¹⁷ sobre desigualtats de gènere en l'àmbit universitari i científic.
- Previsió d'elaboració d'un Pla de Dones i Ciència per aplicar-lo en el marc de Talència.

12. *Els Circuits! Passejades per la ciència i la història a Barcelona. Publicació d'Els contes de la Laura i en Joan*. Publicació d'una secció permanent sobre dones i ciència a la revista *Dones*, de l'Associació de Dones Periodistes de Catalunya.

13. Suport econòmic a la Càtedra UNESCO de Dones, Desenvolupament i Cultures, Universitat de Barcelona i Universitat de Vic

14. Ordre IUE/217/2008, de 23 d'abril, de creació de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere.

15. La missió del programa Enginycat és contribuir a fer més propera l'enginyeria als joves, tot acostant-los els coneixements científics i tecnològics amb actuacions emmarcades en l'ensenyament inicial, la primària i la secundària, passant per l'ensenyament superior, fins a arribar a la inserció professional.

16. L'any 2006 les dones avaluaven el 24% de projectes; el 2007, el 34%; el 2008, el 43%, i el 2009, el 35,9%. Suport al programa d'avaluació i el seguiment del programa.

17. Convocatòries 2005, 2006 i 2007.

Planificació estratègica de futur

El Pla de Recerca i Innovació 2010–2013,¹⁸ com a concreció del Pacte Nacional de Recerca i Innovació per als quatre anys propers, inclou mesures per al desenvolupament de polítiques i actuacions que garanteixin la participació activa de les dones en la recerca i la innovació, entre les quals cal remarcar les següents:

1. El millor talent científic, creatiu, innovador i emprenedor. [...] 33. Vetllar per la incorporació de les dones al sistema de R+D+I a través de: a) el foment de la igualtat d'oportunitats com a element estratègic dins de les organitzacions corresponents; b) la incorporació a la carrera investigadora de les condicions necessàries per reduir la pèrdua de talent femení; i c) l'impuls de l'associació de dones científiques i investigadores, a càrrec del DR de Recerca i Innovació i la resta de departaments i agents.

8. Focalització de la R+D+I en reptes. [...] Cohesió social i gestió de la complexitat social per generar oportunitats. L'envelliment, la discapacitat, la immigració, el multilingüisme, l'equitat de gènere i la joventut com a reptes i alhora oportunitats d'incorporació de noves tecnologies i noves formes empresarials — tercer sector i organitzatives per donar resposta a una necessitat creixent en aquests àmbits. Infraestructures, sistema de serveis socials, sistema econòmic i activitats que actuïn de motor de desenvolupament social fomentant la cohesió, la inclusió i la pertinença a la comunitat, aprofitant la complexitat i la diversitat com a valor afegit.

Presència de les dones a les universitats catalanes

Afortunadament, cadascun dels passos que varen fer les primeres dones a la universitat han conduït a un panorama ben diferent aquests darrers trenta anys. Actualment, cal remarcar que el nombre de dones matriculades a la universitat supera el nombre d'homes.

Segons dades proporcionades per l'Institut de la Dona (Ministeri d'Igualtat) juntament amb l'Institut Nacional d'Estadística (INE), a l'Estat espanyol el percentatge de dones matriculades a la universitat en relació amb el total de l'estudiantat universitari s'ha incrementat i ha passat del 46,79% l'any 1982 al 54,37% l'any 2007. L'any 1982, les dones que finalitzaven els estudis representaven el 53,7%, respecte al total de persones matriculades, i l'any 2007, el 61%.

Per branques d'estudis, l'any 1982 els estudis amb major presència femenina eren els estudis relacionats amb la branca d'humanitats, que representaven un 62,96% del total, i els de menys representació femenina eren els estudis de la branca d'arquitectura i enginyeria, amb un 12,25%. L'any 2007 els estudis de la branca d'humanitats representaven el 62,15% del total i els de la branca d'arquitectura i enginyeria han experimentat un increment considerable, fins a arribar al 27,27%.

18. El febrer de 2010 la CIRI aprovà el PRI 2010–2013, que posteriorment fou aprovat pel Consell Executiu el 6 d'abril de 2010

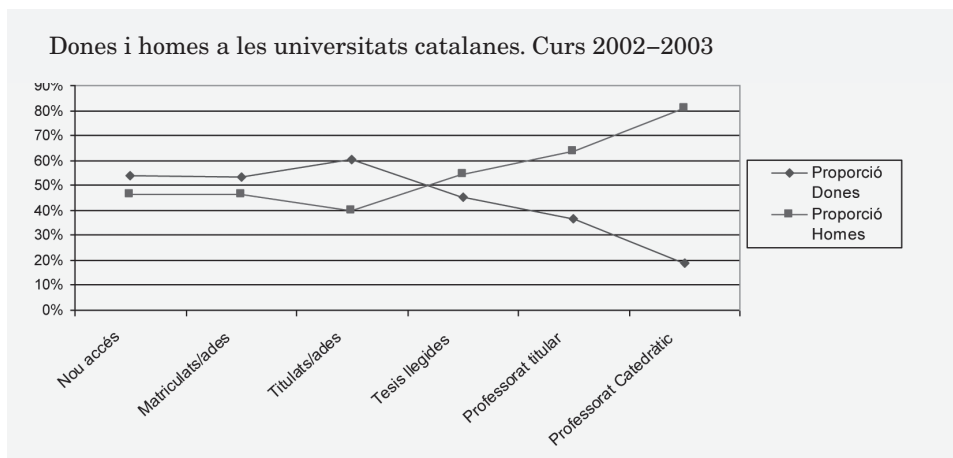
Pel que fa als estudis de doctorat, el curs 2006–2007, el 51,8% dels estudiants matriculats eren dones. El percentatge més alt corresponia a la branca de ciències de la salut, amb un 60,1%, i el més baix, amb un 27,7%, a la branca d'arquitectura i enginyeria.

En conjunt, el percentatge de dones amb titulació universitària suposava l'any 1982 un 42,7% i l'any 2007 arribà fins al 53,2%.

Quant al professorat, a l'Estat espanyol, el curs 1982–1983, un total de 426.263 persones impartien docència en els diferents àmbits educatius, un 54,1% de les quals eren dones. Actualment, el col·lectiu incorpora 729.750 persones, un 59,43% de les quals són dones. Aquestes dades permeten concloure que el professorat és majoritàriament femení, en tots els àmbits, excepte en l'universitari, en el qual la participació de dones representa, únicament, el 36,89%.

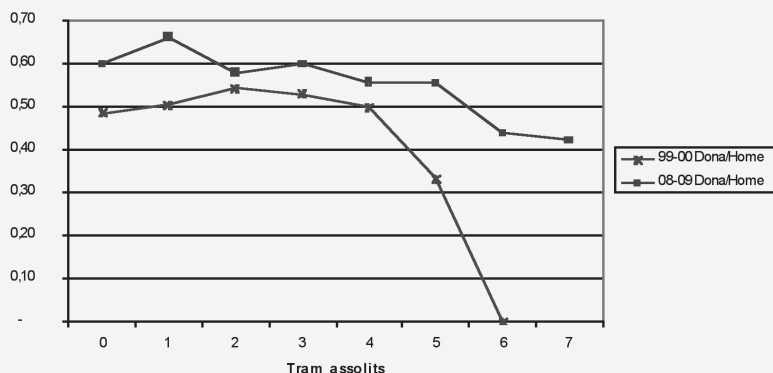
A Catalunya, les dades corresponents al curs 2009–2010, segons el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, indiquen que, en el cas de l'educació infantil i primària, d'un total de 62.768 persones que impartien docència, el 87,3% són dones; pel que fa a l'educació especial, d'un total de 1.560, el 82,8% són dones, i, finalment, quant a l'educació secundària, d'un total de 42.639, el 57,9% són dones.

En relació amb l'àmbit universitari, les darreres dades orientadores de la situació i l'evolució, que corresponen al període 2002–2008, són les que es representen als gràfics següents:

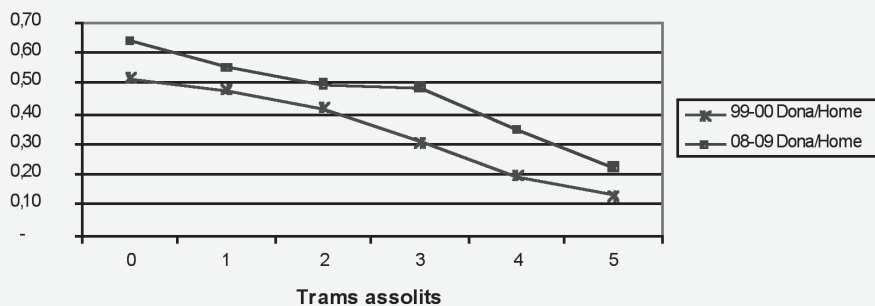


En relació amb el personal docent i investigador, resulta molt eloqüent observar la participació de les dones en les dades corresponents a la valoració dels trams de docència i recerca. En el col·lectiu de professorat que no disposa de cap tram, els homes són majoritaris, per sobre del 60%, tant en docència com en recerca.¹⁹ Pel que fa als trams de docència, les dones que tenen un sol tram representen el 50% – 60% i les que disposen de sis trams baixen al 33% – 55%, amb una clara tendència a la recuperació en els trams més alts. Quant als trams de recerca, les dones que tenen un sol tram representen el 50% – 60% i les que disposen de cinc trams baixen al 13% – 22%.

Relació dona/home segons tram docència



Relació dona/home segons trams de recerca

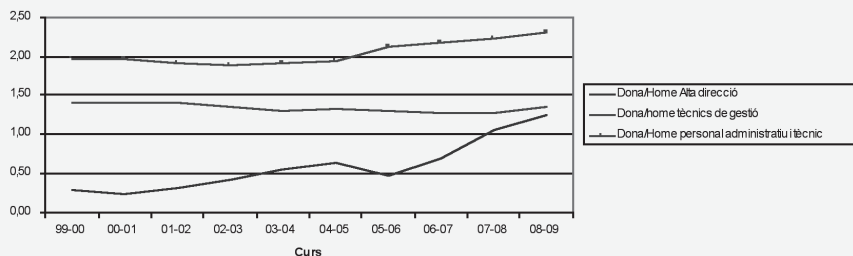


Si volem completar la visió de la presència de les dones a la universitat, també caldrà revisar la situació del col·lectiu del personal d'administració i serveis (PAS). En el decurs

19. La Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya (LUC) i el Decret 405/2006, de 24 d'octubre, regulen i estableixen les retribucions addicionals per mèrits docents, de recerca i de gestió per al personal docent i investigador funcionari i contractat de les universitats públiques catalanes.

de la darrera dècada les dones són el 60% d'aquest col·lectiu (entre el 63% i el 65%, exactament). La presència predominant de les dones es palesa de manera notable en l'àrea de suport i l'àrea tècnica, i, en els darrers anys, es constata una notable tendència ascendent en l'alta direcció i la lliure designació.

Evolució de la relació dona/home segons “nivell laboral”



De la carrera acadèmica i la carrera investigadora: dades complementàries

La situació de les dones en l'estructura científica i universitària de Catalunya no s'allunya gaire de la que descriuen els informes internacionals. Les dinàmiques que tradicionalment han acompanyat el desenvolupament d'aquest sistema al nostre país també generen desigualtats. Aquesta és la situació que es desprèn dels estudis i els informes que s'han publicat durant els darrers anys, i aquesta és la situació que hem de resoldre. Aquest punt de partida és el que han identificat diferents institucions i organismes que ja han començat a fer-hi front, entre els quals, les universitats catalanes.

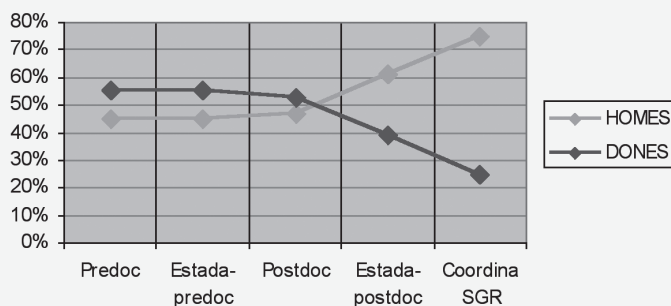
L'informe *She Figures 2009*²⁰ mostra que la proporció de dones i homes en la carrera acadèmica als països de la Unió Europea segueix dibuixant un gràfic de tisora, segons el qual el percentatge de dones en el darrer esglaó és només d'un 18%, segons dades de l'any 2006, davant del 82% d'homes. A Catalunya, l'any 2003 les dades indicaven que el desequilibri entre homes i dones en les categories d'àmbits superiors era també prou evident: només un 16% de la categoria superior, les càtedres, estava ocupat per dones,²¹ situació que, segons les dades esmentades en els apartats anteriors, no ha variat gaire. Aquest desequilibri, però, minva, en ambdós casos, a mesura que baixem de categoria i es veu com es van *perdent* dones quan s'avança en la carrera acadèmica i investigadora, sobretot a partir del període postdoctoral. Aquí trobem, doncs, un dels moments més crítics, que es pot comprovar també amb dades complementàries de la carrera investigadora.

La comparació entre la carrera acadèmica i la investigadora, a banda de la que ja s'ha dut a terme anteriorment, en relació amb la valoració dels trams de docència i recerca, la

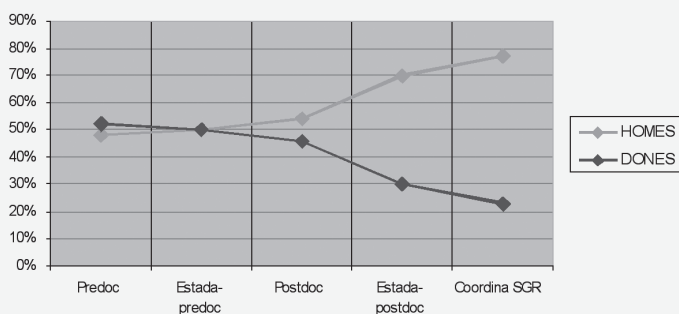
20. COMISSIÓ EUROPEA, *She Figures 2009*.

21. INSTITUT CATALÀ DE LES DONES i GENERALITAT DE CATALUNYA, 2003, *Llibre blanc de les dones de Catalunya en el món de la ciència i la tecnologia*, Barcelona.

podem fer a partir de les dades de convocatòries de la Generalitat que promouen aquesta via; concretament, les convocatòries que es gestionen des de l'AGAUR en aquests àmbits. A partir d'aquí, i amb dades més recents, podem identificar també on comença el degoteig de dones en un gràfic que torna a dibuixar la mateixa forma que els anteriors. Si agafem les convocatòries més significatives i representatives,²² i tractem les dades tant de sol·licituds presentades com de sol·licituds atorgades, els resultats ens mostren de nou que, malgrat que les dones tenen més presència en els primers nivells de la carrera investigadora, les diferències s'incrementen considerablement a l'hora de sol·licitar (i tenir atorgat) un ajut per a fer una estada postdoctoral a l'estranger (que té una durada de dos anys) i, encara més, quan ens referim al percentatge de dones que coordina un dels grups de recerca de Catalunya.²³

Sol·licituds presentades el 2009²⁴

Sol·licituds atorgades el 2009



22. Convocatòria predoctoral (FI); estades predoctorals a l'estranger (BE-1); convocatòria postdoctoral (BP); estada postdoctoral a l'estranger (BE-2); coordinació de grup de recerca de la Generalitat de Catalunya.

23. A la convocatòria SGR 2009 es varen presentar 387 grups coordinats per dones i 1.131 de coordinats per homes.

24. Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'AGAUR.

Algunes interpretacions podrien afirmar que es tracta d'una qüestió de temps. Si fos així, tal com ja afirmava Flora de Pablo l'any 2004, les carreres que històricament han estat feminitzades haurien de mostrar diferències respecte a les experimentals o les tècniques. A més, la lentitud del creixement del total de dones en les categories professionals de la docència i la recerca no es correspon amb la rapidesa i el valor de les xifres de llicenciades i doctorandes.²⁵

Les conclusions majoritàries afirmen, però, que és una qüestió de desigualtat, de dificultats i barreres, de dinàmiques històriques i de socialització, i, per tant, no les supera el temps, sinó les accions. Així han començat a actuar, d'anys ençà, les principals universitats d'arreu del món, les institucions europees i també les universitats i institucions catalanes. Queden, encara, molts reptes per endavant.

Passes endavant: accions per a superar les desigualtats

La proliferació d'informes, projectes i actuacions en l'àmbit internacional, la publicació ja estesa de dades sectorials sobre la situació de les dones acadèmiques a Catalunya i les accions de sensibilització i reclam de diferents grups de dones han accelerat, durant els darrers anys, la posada en marxa d'iniciatives per fer front a aquestes situacions de desigualtat, o, si més no, la creació d'espais per a proposar-les.

A començaments d'aquesta dècada, algunes universitats capdavanteres²⁶ i revistes especialitzades, com ara *Gender, Work and Organization*, ja publicaven recerques sobre la posició de les dones en l'acadèmia, l'organització d'aquesta institució i els efectes que això suposa en el gènere. Mentrestant, la Comissió Europea començava a fer-se càrrec de la situació, a analitzar-la i a promoure programes d'actuació per a corregir un sistema científic i acadèmic basat en models masculins. Actualment, les principals universitats del món ja han creat, i en molts casos han consolidat, comissions, oficines, programes o plans que permeten analitzar la situació de les dones, implementar propostes per a la superació de les desigualtats i fer un seguiment exhaustiu d'aquestes accions.

Catalunya ha intensificat les accions i les mesures en aquesta línia durant els darrers anys. Les actuacions impulsades o promogudes en l'àmbit d'universitats i recerca s'han comentat durant aquest article. De fet, moltes mesures ja havien tingut en compte, en el seu moment, el panorama internacional, i les propostes concretes responien tant a les necessitats de la realitat catalana com a les iniciatives que estaven funcionant arreu del món. Actualment, podem afirmar que bona part d'aquestes propostes s'han iniciat o s'han desenvolupat, però també que queden moltes passes per acabar la caminada. S'ha estès l'elaboració d'estadístiques desagregades per gènere; s'han aplicat mesures per a afavorir la presència de dones en les convocatòries i en els espais de decisió i avaluació; s'ha

25. FECyT, 2005, *Mujer y ciencia: La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*.

26. MIT, 1999, *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*. Altres universitats com Harvard, Stanford o Wisconsin també varen ser pioneres amb aquestes anàlisis.

flexibilitzat la durada dels ajuts predoctorals i postdoctorals per no perjudicar en cas de maternitat; s'ha creat la Comissió de Dona i Ciència, en el si del Consell Interuniversitari de Catalunya, promotora dels plans d'igualtat que, actualment, tenen totes les universitats catalanes. I ara què?

Ara, ens toca analitzar les desigualtats persistents amb més profunditat i de manera més global. Partint de tota la feina feta, disposem d'un context favorable per a aprofundir-hi i per a plantejar-nos nous reptes:

- Revisar i avaluar els plans d'igualtat universitaris desenvolupats fins ara per aconseguir:
 - més coordinació universitària en aquests temes;
 - la definició d'actuacions més concretes que responguin a necessitats detectades durant la primera fase d'actuacions;
 - la consolidació d'oficines o espais d'atenció a les dones com a eina davant de qualsevol situació de desigualtat o violència per motius de gènere.
- Revisar la carrera acadèmica i investigadora en termes de gènere per tal d'identificar i desenvolupar accions que frenin el degoteig, concentrat a partir del període postdoctoral.
- Complementar les anàlisis quantitatives amb anàlisis qualitatives, fetes amb la participació directa de les dones protagonistes de les qüestions i les dificultats plantejades, que ens permetin entendre, a més de quantificar, per què es donen determinades situacions de desigualtat.
- Intensificar la sensibilització envers els temes de desigualtat de gènere en tots els estaments d'aquests àmbits i introduir-lo com a transversal en l'àmbit científic i universitari.

I tot plegat, en el marc d'una estratègia universitària comuna per a totes les institucions implicades que ens permeti afirmar, d'aquí a menys de cent anys, que aquestes desigualtats són cosa del passat.

27. L'informe elaborat per l'AGAUR l'any 2005 recull les principals mesures i actuacions promogudes des de les universitats i altres institucions d'arreu. Aquest recull va orientar les propostes que es concreten en aquest mateix informe.

Les dones
a les universitats:
un canvi de model



02

Anna Solà Arguimbau
Directora executiva
de l'Institut Català de les Dones



Les dones a les universitats: un canvi de model

Les profundes transformacions produïdes sota el signe dels feminismes i amb el reconeixement progressiu dels drets de les dones, visibles en tots els àmbits socials, han deixat també traces en la institució universitària. Efectivament, des del 1910, data en què es va fer pública la Reial ordre del Ministeri d'Instrucció Pública i Belles Arts que permetia l'admissió de dones en tots els estaments docents, fins ara, que a Catalunya hi ha més proporció de dones amb titulació universitària que homes, l'espai universitari s'ha transformat amb la progressiva presència de dones en tots els àmbits.

Però, malgrat la gran distància que hi ha entre la situació actual i la de fa un segle, el sistema universitari conserva elements que, a la pràctica, impedeixen encara que la participació de les dones en tots els espais de decisió, el trajecte professional de les dones, la promoció de les dones i la canalització dels interessos científics de les dones en relació amb els diferents àmbits del saber es desenvolupin en situació d'igualtat respecte dels homes, o que, si més no, produeixen tensions relacionades amb els estereotips de gènere i amb altres biaixos sexistes poc visibles que obstaculitzen el trajecte de moltes dones en el projecte acadèmic o en la carrera investigadora. Aquests desequilibris, àmpliament descrits en l'abundant producció d'estudis científics i d'estadístiques sobre aquest tema, s'han començat a reconèixer com a obstacles determinats pel que fa a augmentar el nivell de qualitat del sistema universitari, a avançar en termes de competitivitat i a crear condicions més favorables per afavorir el desenvolupament i l'aprofitament del talent femení.

Aquesta superació és reconeguda en el terreny legislatiu, que estableix un marc de referència específic. Així, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, determina que les administracions públiques han de fomentar l'ensenyament i la investigació sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes, i per això han de promoure:

- a) La inclusió, en els plans d'estudi en què procedeixi, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes.
- b) La creació de postgraus específics.
- c) La creació d'estudis i investigacions especialitzades en la matèria.

D'altra banda, el punt de partida de l'elaboració i l'aprovació de plans d'igualtat a les universitats catalanes el constitueix l'acord adoptat pels rectors i les rectores de totes les universitats de dotar-se d'aquests plans abans del 31 de desembre de 2007, per al bienni 2008–2009. Aquest acord s'inscriu en el compromís polític progressiu sobre aquesta matèria, que es posa de manifest en el Pla de Recerca 2005–2008. El Pla, que incorpora la perspectiva de gènere, entre altres mesures, inclou la constitució de la Comissió de Dona i Ciència, per al desenvolupament de les polítiques de dones en l'àmbit de l'educació superior i la recerca del Consell Interuniversitari de Catalunya.

Aquest compliment ha impulsat un procés a través del qual, amb més o menys intensitat i compromís, s'ha practicat una anàlisi específica de totes les situacions relacionades amb les jerarquies i les relacions de poder de gènere, així com la posició estructural de les dones pel que fa a l'autoritat o la llibertat en el si de la institució. D'entrada, calia fer el retrat de la situació, treure a la llum les evidències d'aquests desequilibris, descriure el conjunt de símptomes vinculats a una situació general d'infravaloració de les dones, de la seva experiència, del seu punt de vista sobre els coneixements, dels mètodes per a transmetre'ls, transformar-los i revelar-ne de nous.

Aquestes diagnòsics són prou eloqüents: el percentatge de catedràtiques és molt inferior al de catedràtics i els llocs de decisió, de gestió, de negociació política, estan ocupats majoritàriament per homes; la promoció i la carrera investigadora de les dones és discontinua o plena d'entrebancs per aconseguir la consolidació laboral, atès que han hagut d'assumir models clarament masculins o han hagut de fer veritables equilibris per conciliar la vida professional amb la maternitat, la vida familiar o les tasques de cura; les eleccions particulars estan determinades per les connotacions de gènere que tenen encara certs estudis o àmbits científics; els mecanismes per assegurar la paritat dels òrgans col·legiats no s'han desplegat suficientment, i, així, tot un conjunt de dades que de manera sistemàtica han significat el punt de partida d'un canvi generalitzat en la majoria d'universitats catalanes gràcies a la legislació de referència, però també gràcies a l'impuls i el suport que el Govern de la Generalitat, fruit del compromís pel que fa a les polítiques de dones, ha desenvolupat des del mateix Departament d'Innovació, Universitats i Empresa, o des del Departament de Treball, o des de l'Institut Català de les Dones, adscrit al Departament d'Acció Social i Ciutadania.

Gràcies a aquest treball, ara disposem d'un perfil molt precís de la naturalesa dels nuclis conflictius i, per tant, podem plantejar, amb coneixement de causa, les solucions. L'elaboració d'aquestes diagnòsics i el desenvolupament d'aquests plans ha comportat, també, un conjunt de processos de participació en què tots els estaments implicats han aportat punts de vista i propostes que, indirectament, han dinamitzat i han socialitzat un debat que, fins fa poc, havia estat reclus en espais descentralitzats de la vida acadèmica o científica. L'assumpció d'aquest tema per part dels equips rectors ha fet visible el compromís institucional i ha revestit d'una legitimitat nova aquesta revisió conceptual de l'entorn universitari, de les pràctiques docents, de les dinàmiques de treball, de la distribució de tasques de gestió, de les relacions entre els i les docents i l'alumnat, de la distribució dels càrrecs administratius segons el sexe, de la presència de l'androcentrisme en els models d'autoritat i de lideratge científic, dels plans de comunicació i de l'ús dels llenguatges, del model de carrera investigadora que s'ofereix i dels sistemes d'avaluació per accedir-hi o mantenir-s'hi, dels mecanismes discriminatoris visibles i dels indicadors per fer aflorar els invisibles, de l'establiment d'objectius a curt o a llarg termini, així com del conjunt de mesures per aconseguir-los. Comporta també pactes i compromisos, determinar les formes d'avaluar el progrés envers els objectius, així com la creació d'indicadors que en vagin revelant l'evolució. Ara com ara, les universitats estan encarant el futur d'aquests plans i, des de l'Institut Català de les Dones, s'han ampliat els supòsits de la convocatòria de subvencions per a treballs d'investigació o docència d'universitats per donar suport econòmic a aquest desplegament.

Ahora que constatem aquesta evolució, hem de reconèixer, però, que no es partia de zero. Efectivament, la situació actual també és el fruit d'iniciatives pioneres que algunes dones de les universitats catalanes van dur a terme tot obrint espais de referència que han estat fonamentals per començar a fer realitat la circulació de l'autoritat i els sabers femenins en el sistema universitari. És el cas de l'aparició de grups de recerca o d'estudi, que van començar a generar coneixements i pràctiques docents vinculades a la història de les dones i les seves aportacions a tots els àmbits del saber. El treball pioner d'aquests grups i d'altres de sorgits a continuació va ser imprescindible per arribar on som, perquè, gràcies a ells, les iniciatives institucionals i les polítiques de dones de les administracions públiques van trobar un terreny ja adobat pel conjunt d'experiències i de pràctiques anteriors.

El 1982 es va fundar, a la Facultat de Geografia i Història de la Universitat de Barcelona, el Centre d'Investigació Històrica de la Dona, que posteriorment, el 1991, es transformaria en el Duoda. Centre de Recerca de Dones de la Universitat de Barcelona. En el marc d'aquestes iniciatives, es van crear els primers estudis de postgrau i els màsters sobre aquests temes. D'altra banda, la posada en marxa del primer observatori de gènere a la Universitat Autònoma de Barcelona, l'any 2005, va establir-se, així mateix, com un model adoptat més endavant per altres universitats. La producció d'estudis, estadístiques i espais de formació d'aquests organismes és una aportació de gran valor que ha revertert en benefici d'orientacions i actuacions de moltes iniciatives posteriors per transformar el model universitari. Finalment, el maig de 2008 es crea l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere, que aplega els grups de recerca sobre dones i gènere de totes les universitats catalanes, i que és un model únic i admirat per les universitats de la resta de l'Estat, i recull l'esperit d'aquestes iniciatives pioneres.

El marc normatiu en què s'insereix la política universitària està encapçalat per l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 com a norma fonamental de l'ordenament jurídic català. L'Estatut estableix que els poders públics de Catalunya han de promoure el valor de l'equitat de gènere (art. 4) i garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes (art. 4.2).

Pel que fa a la introducció de la transversalitat del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, es fa ressò de la necessitat d'introduir la igualtat en les polítiques i les mesures que adopti el Govern. Aquest principi ha d'impregnar totes aquestes actuacions i, a més, s'ha de dur a terme un informe d'avaluació de l'impacte de gènere. El Pla de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat (2008–2011) estableix, en el segon eix, l'objectiu general d'incorporar la perspectiva de gènere i de les dones a la formació universitària, la innovació i la recerca, i els objectius específics d'introduir la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat material de dones i homes en els plans estratègics de recerca; incloure formació en perspectiva de gènere i de les dones a l'oferta formativa i estable universitària; impulsar la introducció de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les disciplines de coneixement impartides a les universitats catalanes; promoure la incorporació de les dones i els homes en els estudis en els quals estan subrepresentades o subrepresentats; potenciar els grups de recerca de dones a les universitats, i promoure i difondre la investigació de les dones i sobre les

dones, dels quals deriven un conjunt d'actuacions adreçades a impulsar la transformació de les universitats perquè aquestes duquin a terme, al seu torn, les accions positives que han d'afavorir la situació de les dones en aquest àmbit.

Cal esmentar també, entre d'altres, la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del servei de les administracions públiques de Catalunya; la creació de la Comissió de Dona i Ciència, el març de 2006; el Pla de Recerca i Innovació 2010–2013, i, finalment, el Projecte de Llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat efectiva de dones i homes, aprovat pel Govern el 7 de setembre de 2010, que, en l'article 29, determina que el Govern de la Generalitat i les universitats catalanes han de promoure que s'introdueixi la perspectiva de gènere i els estudis sobre les dones, la seva història i la seva contribució a tots els àmbits del coneixement en l'activitat acadèmica i investigadora, i que les universitats han de potenciar el treball de les dones investigadores, la participació de les dones en els grups de recerca i la visualització de les aportacions de les dones en els àmbits científics i tècnics.

D'altra banda, la Llei orgànica d'universitats (4/2007) crea les unitats d'igualtat a les universitats i fa diverses referències al principi d'igualtat en termes com ara la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats, en els equips d'investigació i en les comissions de selecció.

I, pel que fa a l'àmbit europeu, hem de destacar la Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, el Consell, el Comitè Social i Econòmic Europeu i el Comitè de Regions, en relació amb l'estratègia per a l'equitat entre dones i homes 2010–2015, de 21 de setembre de 2010, en la qual es reconeix que només el 19% del conjunt del professorat de la Unió Europea són dones, en lloc del 25% que es pretenia aconseguir amb els objectius establerts el 2005, i que el manteniment dels desequilibris de gènere en ciència i recerca és encara l'obstacle més gran per assolir l'objectiu europeu d'incrementar la competitivitat i rendibilitzar al màxim la innovació potencial. Així mateix, entre les accions clau que proposa destaquen acompanyar el procés per aconseguir l'objectiu del 25% de dones en els àmbits més alts de presa de decisions en la recerca i aconseguir el 40% de membres d'un dels sexes en els comitès i en els grups de persones expertes establerts per la Comissió.

Així doncs, podem parlar d'un present ben allunyat dels moments històrics en què les dones no tenien lloc en el sistema universitari. Hi són com a alumnes, de manera majoritària, i esperem que hi siguin cada cop més en estudis poc feminitzats; hi són com a docents, com a investigadores i fins i tot en alguns llocs de decisió. Però el lloc que ocupen encara genera tensions, perquè, la majoria de vegades, no ha estat bastit amb la seva participació, ni s'ha configurat amb la seva perspectiva, les seves aspiracions i les seves necessitats específiques. Disposem ara de la confluència de processos favorables, el de les mateixes universitats, que han adquirit compromisos per millorar les condicions d'igualtat efectiva de dones i homes, i disposem del treball científic que duen a terme des de fa temps els grups de recerca. Les eines normatives, fruit dels compromisos dels governs a avançar en aquest àmbit, ofereixen un marc orientador i legitimador d'aquestes dinàmiques i han de permetre dur a terme aquestes transformacions amb la màxima eficàcia. Els reptes socials i econòmics que la crisi actual ens planteja requereixen la participació plena de tot el talent

femení i el seu desenvolupament en unes condicions favorables que permetin eixamplar cada cop més l'espai dels sabers de les dones i fer més efectiva la seva circulació en els plans d'estudi, en els espais de recerca, en els models de docència i promoció, i en tot allò que la universitat transfereix al món de l'empresa i a la societat civil. Fa cent anys, unes poques dones van viure l'origen d'aquest procés. Ara, amb la perspectiva del segle XXI, l'androcentrisme present encara en els models científics, metodològics i estructurals del sistema universitari ha de cedir definitivament davant del reconeixement de la plena ciutadania de les dones, per tal que aquesta institució desenvolupi la funció de crear i transmetre coneixements tot incorporant la riquesa i la diversitat de les aportacions de les dones a tots els àmbits científics, i permetent, alhora, la pràctica de la llibertat femenina en totes les dinàmiques del seu funcionament.

L'autoritat científica
de les dones
a la universitat



03

Nicole Mahy

Professora titular de la Facultat de Medicina
de la Universitat de Barcelona



L'autoritat científica de les dones a la universitat

En una conferència de fa deu o onze anys, amb motiu de rebre la Medalla August Pi i Sunyer, el primatòleg Sabater Pi (1922–2009) va mostrar a l'aula Ramón y Cajal de la Facultat de Medicina de la Universitat de Barcelona (UB) unes eines fetes pels ximpanzés femella, i va explicar que això demostrava que els mamífers no es comportaven seguint l'instint, sinó que havien desenvolupat eines i, per tant, artefactes culturals. Va mostrar uns pals d'uns 50–60 cm de llarg, acabats amb una punta rodona o una punta aixafada que feia d'escombra per tal de recollir insectes: els ximpanzés ficaven la punta del pal als formiguers fins que el bastó s'omplia d'insectes, o recollien altres insectes mitjançant pals amb altres tipus d'extremitats. El fet que només tinguessin aquestes eines –ara exposades al Centre de Documentació Col·lecció Sabater Pi del Parc Científic de Barcelona– uns quants grups de ximpanzés era una demostració que aquests animals havien desenvolupat eines i, per tant, una cultura en aquesta línia. Els bastons els escataven sempre les femelles; els més joves s'hi posaven tots, però quan els mascles es picaven els dits amb les pedres que servien per desvestir els bastons xisclaven i abandonaven la feina: després es dedicaven a aprendre a controlar el territori i les femelles, que era l'ocupació primordial dels mascles.

Mentre escoltava Sabater Pi, vaig fer una mirada a la sala i a la composició de la taula que presidia l'acte. A la sala hi havia una immensa majoria de dones, professores, metges, estudiantes, administratives, personal d'infermeria, algunes dones que havien vingut de fora de la Facultat. A la taula hi havia les autoritats acadèmiques i una representació de les autoritats de la Generalitat. Tots eren homes. Semblava que controlaven el territori amb una notable eficàcia. Era una demostració de la necessitat d'un canvi de cultura per tal que les dones poguessin ser, també, a l'estrada, ja que, de dones amb currículum científic tan distingit com molts dels cavallers que hi havia, a la UB i al país, n'hi havia.

És cert que quan el professor Sabater Pi anà a Guinea Equatorial per treballar en una empresa de fusta no era gens freqüent que les dones de la seva mateixa edat hi anessin si no eren monges, i també és cert que la presència de dones a les aules universitàries era encara ben escassa, però fa deu anys les coses havien canviat ben radicalment. Aquest canvi, però, no havia encara entrat, ni tan sols simbòlicament, en la representació que implicava l'acte al qual m'he referit.

Ara, ja al segle XXI, la dona participa en tots els àmbits d'actuació de la universitat i la presència científica de la dona ha anat augmentant de manera important en quasi totes les àrees. Com a punt previ a l'anàlisi de l'autoritat científica de les dones a la universitat, s'ha de tenir en compte que és recentment que la dona es forma en tots els àmbits a la universitat i que la formació científica exigeix etapes llargues, exigents i amb mobilitat. Aquests dos fets han endarrerit la creació d'una cultura o una tradició de la presència femenina en els àmbits científics alts. I el retard, en aquesta línia, no es refereix a la qualitat de la producció científica sinó a una presència reduïda en les comissions científiques que selec-

cionen projectes i organitzen congressos, en els comitès editorials i assessors científics, en els mitjans de comunicació, i a l'absència d'equitat en la distribució de les places del nivell més alt. Aquesta manca de presència és, en certa manera, similar a la poca cultura de presència de les dones en els consells d'administració de les grans empreses, encara que en tots els altres àmbits de responsabilitat la feina de les dones és sovint decisiva.

Així, a la universitat és només en l'àmbit catedràtic on el percentatge de dones pràcticament no s'ha modificat en els últims vint-i-cinc anys. Per exemple, entre els anys 2000–2006, a la UB la taxa d'èxit de les dones en els concursos per accedir a aquesta àrea va ser sistemàticament inferior al percentatge de candidates, situació que no s'observa en cap dels concursos de categories inferiors. I, encara que hagi augmentat molt el nombre de dones amb una tasca científica de relleu, la visibilitat que tenen tampoc no ha augmentat. Encara més, és previsible que, si no es planteja una política continuada i deliberada, les coses no canviïn en un temps raonable, malgrat el nombre elevat de dones actualment formades i malgrat l'excel·lència de la recerca que desenvolupen. Cal canviar fins i tot la idea que implica parlar de *científics* com si només fossin homes o parlar de *caps de grup de recerca* com si la paraula *cap*, pel fet de ser del gènere masculí, només es referís a homes; convé canviar les representacions socials dels mitjans de comunicació, en què quan s'entrevista un científic sovint se'l veu al despatx i, en canvi, si es tracta d'una científica, l'entrevista sol ser al laboratori, al costat dels instruments científics; cal fer que obrin i cloguin congressos, reunions científiques, inauguracions de cursos, etc., les dones que assegurin alts nivells d'excel·lència i rellevància. Cal, també, una actitud més activa a les institucions universitàries per corregir les diferències en la promoció i la visibilitat de les dones, i cal, definitivament, que elles mateixes ho vegin factible i ho exigeixin.

Per tal de comprendre els desequilibris que hi ha pel que fa a l'autoritat científica de les dones —encara que seria més adequat parlar de *desequilibris de reconeixement efectiu de l'autoritat científica*—, convé repassar les xifres referides a la presència de les dones a la universitat. A causa dels canvis recents en les titulacions adaptades a l'Espai Europeu d'Ensenyament Superior (EEES), no es disposa de prou dades referides als graus i, per això, no s'han tingut en consideració.

Les dones alumnes de la universitat

Actualment, totes les xifres mostren un augment molt ràpid de les dones matriculades a la universitat espanyola en els últims cinquanta anys, amb una presència majoritària des de fa pocs anys, una presència encara més accentuada a la universitat privada que a la pública. Si es revisen ràpidament les xifres globals, durant el curs 1963–1964, 82.862 homes i únicament 19.884 dones (19%) estudiaven a la universitat (39%: Filosofia i Lletres; 13%: Farmàcia, i 8%: Dret). Durant el curs 1977–1978, les dones ja representaven el 39% dels alumnes; el curs 1983–1984, el 47,4%, i ara són el 54%. L'anàlisi de l'evolució de la matrícula de les dones des de l'any 1982 mostra un augment d'un 133%, un percentatge molt superior al dels alumnes (73%). L'any 2007, últim any de referència, les alumnes ja representen un 70% dels estudiants de diplomatures, un 61% dels de llicenciatures i un 27% dels d'Arquitectura i Enginyeria. La presència de la dona és, doncs, majoritària entre els alumnes universitaris, excepte en aquestes últimes formacions, en les quals l'any 1982

representaven una proporció molt més baixa (10,50%), de manera que la presència de les dones en aquesta àrea ha augmentat força també. A més, mirant més detalladament aquestes dades, s'observa que les alumnes tenen una presència important, superior al 40%, en determinades carreres tècniques, com ara enginyeria tècnica agrícola i disseny industrial. Aquests desequilibris es registren, també, entre les diferents llicenciatures i especialitats, en les quals les alumnes oscil·len entre el 25% a física i el 80% a Traducció i Interpretació o a Psicopedagogia, i amb alguna situació excepcionalment baixa, ben comprensiblement, com la de dret canònic, amb un 8%.

Aquestes xifres mostren, doncs, que, amb algunes excepcions, l'alumnat femení és suficientment abundant en la majoria de les formacions per assegurar candidates qualificades per aspirar a esdevenir excel·lents científiques, especialment en les ciències mèdiques i les ciències socials, que registren més d'un 30% de presència femenina. De fet, les dones matriculades a tercer cicle representen més del 53% del total (el 12% més que l'any 1982), però presenten una taxa d'abandonament superior a la dels homes en totes les etapes considerades de tercer cicle, inclosa la postdoctoral. Tot i això, a la UB, del total de 533 tesis llegides l'any passat, 313 van ser presentades per dones, cosa que obre la possibilitat que en el futur proper, amb l'augment de massa crítica, el protagonisme científic de les dones quedi molt més equilibrat. Així, si es millorés la visibilitat de les científiques actuals, en particular, de les que són properes als alumnes, i se'n mostrés de manera explícita l'autoritat científica, les alumnes tindrien més interès a adquirir una formació científica d'àmbit internacional i tindrien més voluntat de carrera universitària, cosa que permetria reduir, així, la taxa d'abandonament massa important que s'observa.

Actualment, a Espanya (49%) i a Catalunya (53%) la població femenina activa segueix augmentant i s'acosta a la població masculina activa (69% a Espanya i 72% a Catalunya). Junt amb aquest canvi, el percentatge de dones amb estudis superiors, que va superant progressivament el dels homes, hauria de provocar, en un sistema obert i transparent de selecció, que les dones arribin als àmbits universitaris més alts en una major proporció que l'actual. És decisió de les administracions definir les polítiques per corregir la presència minoritària de dones en algunes formacions a fi d'assegurar, també, que participin en la recerca. Tal com s'indica en un capítol d'aquest llibre, la visió de les dones permet, sovint, una aproximació diferent al problema plantejat en recerca, cosa que facilita solucions innovadores per a situacions complexes. D'altra banda, en ser superior el nombre de dones alumnes i professores a la universitat privada (vegeu la taula 1), i com que és més fàcil acreditar-se com a professor en les agències que tenen comissions específiques amb un barem menys exigent, si no es prenen les decisions oportunes, és possible que d'aquí a uns quants anys la infrarepresentació de les dones en llocs acadèmics alts sigui una característica de les universitats públiques. Penso que aquesta situació no hauria d'ésser volguda per ningú.

Distribució del professorat a la universitat privada i a la pública, curs 2008–2009

UNIVERSITATS PRIVADES	Total dels dos sexes	19.638	% de dones
	Contracte indefinit	8.665	43,00
	Contracte temporal	3.916	43,31
	Una altra situació i no consta	7.057	40,63
	Dedicació completa	5.636	45,35
	Dedicació parcial	8.639	40,71
	Una altra dedicació i no consta	5.363	41,32
	% de dones total		42.21

UNIVERSITATS PÚBLIQUES	Total dels dos sexes	100.809	% de dones
	Funcionaris de carrera	49.499	34,06
	Interins	1.408	41,69
	Contractats	49.041	39,20
	Una altra situació i no consta	861	43,21
	Dedicació completa	68.617	38,45
	Dedicació parcial	32.192	33,10
	% de dones total		36,74

Font: Estadística de l'Ensenyament Superior a Espanya, INE.

Les dones, professores a la universitat espanyola

L'informe de la Comissió Europea (novembre de 2001) *Política científica de la UE, promoure l'excel·lència mitjançant la integració de la igualtat entre gèneres* indica, sobre la base de dades de 1999, que a la Unió Europea el 26% dels llocs de personal docent i investigador (PDI) estan ocupats per dones i recomana accions per augmentar-ne la presència, especialment en llocs de nivell més alt. A continuació veurem que a Espanya aquesta recomanació no ha fet efecte a la universitat pública.

Actualment, a les universitats públiques espanyoles les dones representen un 36% del total de professors (33,7% del PDI funcionari) i són minoria en totes les categories, excepte en la d'emèrits. Amb un 14% de catedràtiques d'universitat, les dones resulten molt infrarepresentades; els últims vint-i-cinc anys la proporció de dones catedràtiques pràcticament no s'ha modificat a causa d'una política de professorat clarament discriminatòria. En efecte, entre els anys 1982 i 2007 la presència de dones en el professorat (contractat i funcionari) ha passat del 24,5% al 35,8%, però la presència en el cos de catedràtics ha millorat només un 3%. Tots els membres de la comunitat universitària saben que hi ha molts concursos de selecció de catedràtics amb resultats injustos, cosa que potser explica per què la carrera acadèmica de les dones està limitada i també per què l'única categoria amb majoria de dones es la d'emèrit.

Després de repassar les dades de la presència de les dones a la universitat, podem analitzar quina autoritat científica tenen les dones o quina autoritat científica tenen reconeguda entre científics i quina en de la societat. A fi de respondre d'una manera més concreta i

il·lustrativa aquestes dues preguntes, utilitzarem unes quantes dades i uns quants exemples d'actes recents de la Universitat de Barcelona. És la universitat més antiga i complexa de les universitats catalanes i, d'acord amb diversos sistemes de qualificació, és la que també té el millor nivell científic. A més, la primera dona matriculada a la universitat espanyola, Maria Elena Maseras, es va matricular el 1872, gràcies a un permís especial, a la Facultat de Medicina de la Universitat de Barcelona, i, per això, podem comentar com està la situació després de tants anys.

Autoritat científica de les dones: quina autoritat científica tenen reconeguda entre els científics i quina en la societat

Les dones, com qualsevol altre científic, tenen autoritat científica quan altres científics del seu camp els la reconeixen, és a dir, quan valoren de manera especialment important les aportacions que fan per millorar el coneixement i el desenvolupament d'un camp amb més o menys interès immediat per a la societat. Aquestes aportacions, accessibles mitjançant publicacions en revistes especialitzades i de divulgació, van edificant una nova reflexió, que agafarà autoritat un cop es consolidi i s'ampliï amb més resultats, alguns dels quals són obtinguts sovint en col·laboració amb altres científics. Així, es creen nous conceptes, noves línies de recerca, i s'aporten noves solucions que, a la vegada, obren nous interrogants. Per tant, l'autoritat científica de les dones es relaciona amb la qualitat de la recerca que desenvolupen quan es tracta del reconeixement entre els científics del mateix camp. Aquest reconeixement permet que col·laborin amb els grups de recerca de més prestigi d'arreu del món, que siguin sòcies directives d'associacions del seu camp, que formin part dels comitès científics de les revistes de més impacte, dels comitès organitzadors dels congressos de més pes, etc. A la pràctica, però, totes aquestes possibilitats queden esbiaixades pel factor de poder humà preexistent, o de desplaçament dels homes que actuen en aquests mateixos llocs. Per això, en països amb més tradició pel que fa a polítiques d'igualtat de gènere diverses universitats han creat estructures per minimitzar aquestes situacions. Així, el 1974 la Universitat de Stanford (Estats Units) va ser de les primeres de crear el Clayman Institute for Gender Research, un centre específic de recerca per ajudar a la presa de decisions sobre gènere a les universitats, les estructures de govern i les empreses. Si una dona ocupa un lloc preeminent, es farà més visible i se'n reconeixerà més fàcilment l'autoritat científica. Per això, tal com s'ha comentat inicialment, les institucions acadèmiques i els responsables polítics hauríeu d'assegurar-los una presència rellevant. La nostra realitat és que massa sovint les decisions no es prenen adequadament i és per això que s'observen grups minoritaris de dones que difícilment poden afirmar la seva autoritat científica; a la UB, el grup minoritari format per les 110 catedràtiques d'un total de 542 membres del cos de catedràtics (és a dir, un 20%, un percentatge superior a la mitjana espanyola però que no reflecteix el pes real de les professores qualificades) és similar al grup minoritari de les investigadores ICREA (19%), quan en la categoria de professors titulars d'universitat representen el 42% del total.

Recentment, el grup format per les dones de designació directa per a un càrrec de nivell alt o una activitat de gran visibilitat a la UB ha anat creixent gràcies a una política de nomenament de vicerectores, de designació de dones amb càrrec al Parc Científic, la Fundació Bosch i Gimpera, etc. i per impartir el discurs d'inauguració del curs 2010–2011. En canvi,

DOCTES, DOCTORES I CATEDRÀTIQUES

a Catalunya el reconeixement que atorguen a les dones per la trajectòria científica el Govern (Medalla de Sant Jordi) o les institucions (Institut d'Estudis Catalans, etc.) segueix sent molt més discret, i els pocs gestos de política de gènere s'haurien de fer amb més decisió i amplitud. El mateix passa amb la cooperació de dones a les acadèmies: resulta molt minoritària, amb un màxim de l'11,50% a la Reial Acadèmia de Doctors i el 0% a la Reial Acadèmia de Jurisprudència i Legislació (vegeu la taula 2). A totes aquestes situacions de discriminació pel que fa al reconeixement de l'autoritat científica que es mereixen, s'afegeix a vegades una manca d'exigència d'autoritat científica en la selecció de les dones, cosa que resulta contraproduent, ja que afecta negativament tot el grup de dones realment científiques i els fa perdre autoritat.

Presència de les dones a les reials acadèmies

	Acadèmiques/ics numeràries/aris 2009	Dones %
Reial acadèmia	502	6,57
Reial Acadèmia de Belles Arts de San Fernando	61	3,28
Reial Acadèmia de Ciències Exactes, Física, Químiques i Naturals	44	2,27
Reial Acadèmia de Ciències Polítiques i Morals	38	2,63
Reial Acadèmia de Doctors	113	11,50
Reial Acadèmia Espanyola	43	6,98
Reial Acadèmia de Farmàcia	44	11,36
Reial Acadèmia de la Història	35	8,57
Reial Acadèmia de Jurisprudència i Legislació	36	0,00
Reial Acadèmia de Medicina	47	2,13
Reial Acadèmia de Ciències Veterinàries	41	9,76

Font: elaboració a partir de les dades proporcionades per les reials acadèmies, publicades a les pàgines web de cada institució.

En canvi, quan en el nostre entorn s'apliquen criteris més objectius i públics per valorar les aportacions científiques, com és el cas dels grups de recerca consolidats o dels trams de recerca, el reconeixement de l'autoritat científica de les dones és similar a l'autoritat obtinguda mitjançant publicacions, i els resultats són més positius.

Així, un 25% dels grups de recerca consolidats de la UB estan liderats per dones i sis centres tenen un percentatge de lideratge femení igual o superior a la presència de dones professores a la UB. Pel que fa a les diferències més significatives entre centres, s'observa una absència de dones en tres facultats (Geologia, Física i Odontologia) i destaca el 54% de dones a la de Filologia, l'única facultat amb majoria de dones com a caps de grup de recerca. S'ha de tenir en compte que per a alguns centres els resultats s'haurien d'analitzar juntament amb els dels professors adscrits als grups de l'Institut d'Investigacions Biomèdiques August Pi i Sunyer (IDIBAPS) i de l'Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge (IDIBELL).

Grups de recerca consolidats de la UB 2009–2010

Centres	Homes	Dones	Total	% de dones
Facultat de Geologia	10	0	10	0,0%
Facultat de Física	22	0	22	0,0%
Facultat d'Odontologia	3	0	3	0,0%
Facultat de Medicina	10	1	11	9,1%
Facultat de Filosofia	5	1	6	16,7%
Facultat de Biologia	31	7	38	18,4%
Facultat de Química	20	5	25	20,0%
Facultat de Belles Arts	3	1	4	25,0%
Facultat de Formació del Professorat	6	2	8	25,0%
Facultat de Dret	12	4	16	25,0%
Facultat de Farmàcia	19	7	26	26,9%
Facultat de Psicologia	19	9	28	32,1%
Facultat de Biblioteconomia i Documentació	2	1	3	33,3%
Facultat d'Economia i Empresa	9	5	14	35,7%
Facultat de Matemàtiques	6	4	10	40,0%
Facultat de Geografia i Història	20	14	34	41,2%
Facultat de Filologia	11	13	24	54,2%
Grups IDIBAPS	27	6	33	18,2%
Grups IDIBELL	8	2	10	20,0%
Total	243	82	325	25,2%

Font: Memòria acadèmica de la UB

Un aspecte que crida l'atenció és que moltes de les professores que lideren un grup des de fa anys no són catedràtiques. Els trams de recerca representen un altre exemple de la discordança entre autoritat científica i reconeixement—visibilitat institucional, ja que gran part dels professors amb cinc trams de recerca reconeguts encara són professors titulars d'universitat.

Conclusió

Tot fa esperar que l'augment d'objectivitat i transparència que representen els sistemes actuals d'avaluació de candidats mitjançant l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) i l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i l'Acreditació (ANECA), amb l'augment de dones que obtenen el títol de doctor i es formen a l'estranger, i les polítiques adequades que han iniciat les institucions europees i nacionals permetran anar equilibrant aquesta situació i, com a conseqüència, la visibilitat i l'autoritat de les dones en el món científic.

Referències

La mujeres en cifras: 1983–2008. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Dipòsit legal: M–49.014–2008, NIPO: 803–08–060–X.

MARTÍNEZ QUINTEIRO, M. Esther. *Las mujeres en la universidad española*. Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca. (Sinopsi de la tertúlia de Radio Universidad, 1 març 2010) <http://www.ub.edu/genere/diagnosi.html>.

Llei, dones i universitat:
vells i nous reptes

A decorative graphic on the right side of the page, consisting of a large dark grey circle with the number '04' inside it. This central circle is surrounded by a complex network of smaller circles and thin lines of varying shades of grey, creating a dynamic, abstract pattern that resembles a molecular structure or a network diagram.

04

Carolina Gala Durán

Directora de l'Observatori per a la Igualtat
de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Professora titular de Dret del Treball
i de la Seguretat Social.

Catedràtica acreditada



Llei, dones i universitat: vells i nous reptes

Introducció: L'objectiu de la Llei en el passat

Com és conegut, aquest any se celebra el centenari d'una norma que va marcar una fita important, no només des de la perspectiva de la inserció de la dona en la universitat sinó també en qualsevol altre àmbit educatiu oficial:¹ l'aprovació de la Reial ordre de 8 de març de 1910,² del Ministeri d'Instrucció Pública i Belles Arts, per la qual es derogava la Reial ordre d'11 de juny de 1888, en què es disposava que les dones fossin admeses als estudis com a alumnes d'ensenyament privat i que quan una dona sol·licités matrícula oficial es consultés amb la superioritat perquè aquesta resolgués segons el cas i les circumstàncies de la interessada.³ El text afirma, en conseqüència, que «[...] se considere derogada la citada Real orden de 1888, y que por los Jefes de los Establecimientos docentes se concedan, sin necesidad de consultar á la Superioridad, las inscripciones de matrícula en enseñanza oficial ó no oficial solicitadas por las mujeres, siempre que se ajusten á las condiciones y reglas establecidas para cada clase y grupo de estudios».

És clar, doncs, que l'objectiu d'aquesta norma de 1910 era instaurar la igualtat entre homes i dones pel que fa a l'accés als estudis oficials, inclosos els universitaris, i eliminar el model anterior, en el qual la matrícula oficial d'una dona requeria una consulta a instàncies superiors, cosa que, tal com reconeixia la mateixa Reial ordre de 8 de març de 1910, generava «dificultats i retards de tramitació»,⁴ i comportava sempre una solució cas per cas⁵ (no es prohibia l'accés de les dones a la universitat però sí que s'obstaculitzava de manera important).⁶ Per tant, resulta evident el paper assumit per la norma esmentada: permetre que les dones es matriculessin oficialment, en igualtat de condicions que els homes, amb independència que aquesta igualtat no es traduí posteriorment en una convivència i un

1. En relació amb l'impacte d'aquesta norma en l'educació secundària, vegeu N. ARAQUE HONTANGAS, «El Instituto Femenino Infanta Beatriz y la inserción de las mujeres en los institutos de enseñanza secundaria de Madrid», *Revista Complutense de Educación*, vol. 12, núm. 2 (2001), p. 753 i s.

2. Publicada a la *Gaceta de Madrid* (10 març 1910), p. 497.

3. En relació amb les dificultats que va plantejar aquesta normativa, vegeu C. FLECHA GARCÍA, *Las primeras universitarias en España*, Madrid, Narcea, p. 95 i s.

4. «Considerando que estas consultas, si no implican limitación de derecho, por lo menos producen dificultades y retrasos de tramitación, cuando el sentido general de la legislación de Instrucción Pública es no hacer distinción por razón de sexos, autorizando por igual la matrícula de alumnos y alumnas [...]».

5. Cal recordar també aquí que el 1872 es va matricular, amb un permís especial, la primera dona (Maria Elena Maseras) en una facultat espanyola, la de Medicina de la Universitat de Barcelona, i que entre 1872 i 1882 nou dones es varen matricular a les universitats espanyoles.

6. Com assenyala Araque Hontangas, «la Real Orden de 11 de junio de 1888, aunque no prohibió tajantemente el acceso de las mujeres a los Institutos oficiales, sí supuso un impedimento para la gran mayoría de las que querían acceder a la matrícula oficial [...]», a «El Instituto Femenino Infanta Beatriz y la inserción de las mujeres en los institutos de enseñanza secundaria de Madrid», *Revista Complutense de Educación*, vol. 12, núm. 2 (2001), p. 755.

tracte d'igualtat a les aules. En aquest sentit, Gaviria Martín ⁷ –referint-se a l'ensenyament secundari, encara que, probablement, les seves paraules resulten traslladables, al nostre entendre, a la universitat– recorda que gran part del professorat no acceptava alumnat femení a les aules; hi havia professors que pensaven que les alumnes acudien a classe per passar l'estona i el director de l'institut els deixava anar algunes frases «indiscretas». Així mateix, lluny de fomentar la relació amb els companys, les intentaven separar d'aquests i creaven espais diferents dins de l'aula, cosa que propiciava que els companys les consideressin diferents.

Aquesta realitat ens porta a plantejar-nos, cent anys després, diversos interrogants, la resposta dels quals ens ajudarà, entre altres variables, a valorar quin ha estat l'avenç assolit en la consecució de la igualtat real entre homes i dones en l'àmbit de la universitat. Així, cal preguntar-se: segueix, actualment, constituint un objectiu de la norma o de la llei garantir la igualtat entre dones i homes en el marc de les universitats? I, si responem afirmativament la pregunta anterior, de quina manera o a través de quines vies s'intenta aconseguir aquest objectiu? En quins àmbits es pretén actuar?

II. Llei, dones i universitat: reptes del present

Responguem el primer interrogant: segueix la llei incidint en qüestions sobre igualtat entre homes i dones a la universitat? O, per contra, és una pregunta que hem de considerar superada cent anys després de l'aprovació de la Reial ordre de 8 de març de 1910, atès que aquesta igualtat és ja real en aquest àmbit?

La resposta és senzilla: la llei, actualment, se segueix ocupant de la igualtat a la universitat i continua tractant aquesta qüestió, i ho fa tant des de la perspectiva de la normativa pròpiament universitària –Llei orgànica d'universitats i lleis d'universitats d'algunes comunitats autònomes–, com des del vessant de la normativa específica sobre igualtat de dones i homes. En aquest últim marc, cal assenyalar, també, que s'incideix en aquest tema tant en l'àmbit estatal –Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes– com en l'autonòmic, ja que, com veurem posteriorment, gairebé totes les normes autonòmiques sobre igualtat –les de les Canàries, les Illes Balears, el País Basc, Castella i Lleó, la Comunitat Valenciana, Andalusia, Galícia i Múrcia– tracten sobre aquesta qüestió, encara que no amb la mateixa intensitat.⁸

Per tant, també actualment es considera que la llei ha de desenvolupar un paper per aconseguir la igualtat real entre homes i dones a la universitat. Se segueix considerant, en conseqüència, un instrument d'intervenció necessari i útil, encara que, com veurem a continuació, la finalitat d'aquesta intervenció és molt diferent –encara que, probablement,

7. *Diario de un estudiante del Instituto San Isidro (1920–1921)*, Madrid, Ramón Ezquerro, p. 530, obra citada per N. ARAQUE HONTANGAS, «El Instituto Femenino Infanta Beatriz y la inserción de las mujeres en los institutos de enseñanza secundaria de Madrid», *Revista Complutense de Educación*, vol. 12, núm. 2 (2001), p. 758–759. En relació amb la situació de les primeres dones universitàries, vegeu C. FLECHA GARCÍA, *Las primeras universitarias en España*, Madrid, Narcea, p. 95 i s.

8. Destaquen, especialment, les normes de les Canàries, Andalusia i el País Basc.

amb un grau d'importància semblant— a la que perseguia en el seu moment la Reial ordre de 8 de març de 1910.

En efecte, la normativa actual no pretén garantir l'accés de les dones en igualtat de condicions a la universitat, ja que, tal com afirma l'article 42 de la Llei orgànica d'universitats, «l'estudi a la universitat és un dret de tots els espanyols en els termes establerts en l'ordenament jurídic»,⁹ mentre que l'article 46 reconeix que els estudiants tenen dret a la igualtat d'oportunitats i a la no-discriminació per raons de sexe, raça, religió o discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social en l'accés a la universitat, ingrés en els centres, permanència a la universitat i exercici dels seus drets acadèmics,¹⁰ així com el dret a rebre un tracte no sexista. Cal afegir, des de la perspectiva constitucional, el que es disposa en els articles 14 —igualtat i no-discriminació—¹¹ i 27 —dret a l'educació—¹² de la mateixa Constitució. Per tant, allò que persegueix aquesta normativa és incidir en altres qüestions, que es corresponen, al seu torn, amb la mateixa evolució de la societat en aquest tema i amb el grau concret en què es troba aquesta evolució.

En altres paraules, actualment les normes no han de garantir expressament que les dones puguin accedir a la universitat perquè aquest dret és indiscutible i està plenament assumit i exercit (de fet, com és conegut, les dones són, en conjunt, majoria a les aules universitàries),¹³ però això no implica que no hagin d'intervenir en altres qüestions, en altres vessants o perspectives de la igualtat de dones i homes a la universitat. I, encara més, aquests altres àmbits d'intervenció tenen un contingut bastant variat i un grau d'intensitat també divers.

D'aquesta manera, si analitzem la normativa estatal i autonòmica que tracta sobre la igualtat de dones i homes a la universitat, es constata, en primer lloc, que, en bastants casos, les mesures que es preveuen no són obligatòries per a les universitats, ja que aquesta normativa adopta una posició de foment de determinades actuacions i empra, d'aquesta manera, termes com ara «promoure», «fomentar» o «impulsar». Això implica que l'efectivitat d'aquestes mesures no està garantida, sinó que la posada en pràctica depèn de les circumstàncies presents en cada cas (incloses les econòmiques) i a cada universitat. Cal afegir, també, l'autonomia universitària, reconeguda constitucionalment.¹⁴

En segon lloc, cal destacar que les normes vigents pretenen incidir en tres espais: la mateixa institució universitària, l'alumnat i el personal al servei de les universitats (personal

9. I hi afegeix: «3. Correspon al Govern [...] establir les normes bàsiques per a l'admissió dels estudiants que sol·licitin ingressar als centres universitaris, sempre respectant els principis d'igualtat, mèrit i capacitat».

10. També fa referència al principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés i a la lliure elecció d'estudis la Llei andalusa d'universitats (art. 51). Vegeu, també, els art. 3, 4, 8 i 32 de la Llei catalana d'universitats, l'art. 21 de la Llei d'universitats d'Aragó i l'art. 3 de la Llei d'universitats de Múrcia.

11. «Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social».

12. «Tothom té dret a l'educació. Es reconeix la llibertat d'ensenyament. [...] L'educació tindrà com objecte el ple desenvolupament de la personalitat humana en el respecte als principis democràtics de convivència i als drets i a les llibertats fonamentals».

13. Des d'una perspectiva global, vegeu l'informe del MINISTERI D'EDUCACIÓ, UNITAT DE DONES I CIÈNCIA, *Académicas en cifras 2007*.

14. Art. 27.10 de la Constitució espanyola.

DOCTES, DOCTORES I CATEDRÀTIQUES

d'administració i serveis i personal acadèmic); i se centren, especialment, en aquest últim marc. També cal assenyalar que, encara que no hi entrarem, l'atenció que les lleis autonòmiques sobre igualtat destinen a l'ensenyament no universitari és més àmplia que la que dediquen a l'ensenyament universitari.

Respecte a les mesures dirigides a la institució universitària, aquestes s'articulen entorn de dos eixos: 1) la seva pròpia actuació com a tal; i, 2) la seva estructura orgànica i de funcionament.

En relació amb el primer eix, cal destacar les actuacions següents:

- Es considera que la universitat està implicada en el repte de la societat actual d'aconseguir una societat tolerant i igualitària, en la qual es respectin els drets i les llibertats fonamentals i d'igualtat entre homes i dones.¹⁵
- S'impulsa la incorporació d'aquests valors com a objectius propis de la universitat i de la qualitat de l'activitat que desenvolupa.¹⁶
- Es preveu la creació de programes específics sobre la igualtat de gènere¹⁷ o bé ajudes a les polítiques i pràctiques d'igualtat.¹⁸

Es tracta, no obstant això, de mesures que, posteriorment, no es concreten en actuacions específiques, de manera que queden en simples declaracions d'intencions o recomanacions.

Més incidència tenen les mesures que se situen en l'eix de l'estructura orgànica i de funcionament de les universitats, en afectar ja temes estructurals, de gran rellevància en la vida diària i en la mateixa configuració interna de la universitat; mesures que, d'altra banda, estan recollides tant en l'àmbit estatal com en l'autonòmic; així:

- a) En l'àmbit estatal es preveu l'establiment de sistemes que permetin aconseguir la paritat en els òrgans de representació, i s'afirma que «els poders públics han de remoure els obstacles que impedeixen a les dones aconseguir una presència en els òrgans de govern de les universitats», manifestació recollida en l'exposició de motius de la Llei orgànica d'universitats que, posteriorment, no es concreta en una mesura específica prevista en l'articulat del text.

En l'àmbit autonòmic, en la legislació canària i andalusa sobre igualtat s'assenyala que el sistema universitari, en el marc del respecte envers l'autonomia universitària, ha d'impulsar mesures per promoure la representació equilibrada entre dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats de les universitats,¹⁹ mentre que la normativa basca afirma que les universitats han de promoure la igualtat d'oportunitats de dones i homes en relació amb

15. Exposició de motius de la Llei orgànica d'universitats.

16. Exposició de motius de la Llei orgànica d'universitats.

17. Exposició de motius de la Llei orgànica d'universitats.

18. Art. 53 de la Llei andalusa d'universitats.

19. Art. 22.3 de la Llei canària 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes (BOC, de 5 de març de 2010) i 20.3 de la Llei 12/2007, de 26 de novembre, de promoció de la igualtat de gènere a Andalusia (BOJA, 18 de desembre de 2007).

l'accés als àmbits de presa de decisions.²⁰ Cal fer aquí cinc consideracions: 1) són només tres les normes autonòmiques que es refereixen a aquest tema; 2) a diferència de la Llei orgànica d'universitats, les normes autonòmiques no parlen de paritat sinó de representació equilibrada, conceptes que, com sabem, no són equivalents; 3) la normativa basca recull una declaració bastant genèrica; 4) s'utilitzen els verbs «impulsar» i «promoure», la qual cosa implica, com vèiem abans, una voluntat d'avançar en aquesta línia però no l'obligació d'aconseguir-ho; i 5) la normativa canària i l'andalusa limiten l'actuació als òrgans col·legiats de les universitats i en deixen al marge els òrgans de caràcter unipersonal. Pel que fa a la norma basca, malgrat l'ambigüitat, es podria interpretar que va més enllà.

- b) S'estableix, com a obligació i com a part de la seva estructura, la creació d'unitats d'igualtat per part de les universitats, per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes ²¹ (no es concreta, no obstant això, l'abast real de les unitats d'igualtat). Aquesta obligació ja s'ha posat en marxa, amb un grau divers d'intensitat, en algunes universitats, encara que no es tracta d'un procés tancat.

Amb aquestes mesures es pretén relacionar igualtat i universitat des de la perspectiva de considerar que, en l'estat actual d'evolució social, és necessari que, d'una banda, les universitats tinguin, dins de la seva estructura, una unitat específica que tingui per objectiu el foment de la igualtat, probablement perquè es considera que aquesta encara no s'ha aconseguit del tot a la universitat (cal esmentar, per exemple, les diferències entre el nombre d'alumnes titulades i el de professores, entre professores titulars i catedràtiques, l'escassa presència de dones en determinades carreres...)²² i que, en tot cas, ha d'afermar-se en el futur. I, d'altra banda, s'aborda directament i es pretén canviar una dada que és evident a les diferents universitats de l'Estat espanyol: la menor presència de les dones en els òrgans de direcció i decisió, tant col·legiats com unipersonals.²³ Es tracta, sens dubte, de dos àmbits en els quals resulta necessària una intervenció i que aquesta resulti eficaç.

En relació amb l'alumnat, són escasses les mesures previstes, més enllà, com vèiem abans, de reconèixer com a drets la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe, i el dret a rebre un tracte no sexista. No obstant això, sí que es preveuen, des d'una perspectiva interessant, en la legislació basca, en què s'assenyala que les universitats que integren el sistema universitari basc han de fomentar una participació equilibrada de l'alumnat en totes les disciplines i àrees del coneixement.²⁴ Amb això es visibilitza una realitat que també és comuna a la resta de les universitats de l'Estat: l'escassa presència de dones en les carreres tècniques i enginyeries, així com la presència majoritària de dones en àmbits com les ciències de la salut, les ciències humanes i els estudis artístics o les ciències socials.²⁵ Es pretén, doncs, promoure que hi hagi una participació equilibrada de dones i homes en totes les titulacions.

20. Art. 33.1 de la Llei 4/2005, d'igualtat de dones i homes del País Basc (BOPV, de 2 de març de 2005).

21. Disposició addicional 20 de la Llei orgànica d'universitats.

22. Vegeu MINISTERI D'EDUCACIÓ, UNITAT DE DONES I CIÈNCIA, *Académicas en cifras 2007*.

23. Vegeu MINISTERI D'EDUCACIÓ, UNITAT DE DONES I CIÈNCIA, *Académicas en cifras 2007*.

24. Art. 33.1 de la Llei 4/2005, d'igualtat de dones i homes del País Basc (BOPV, de 2 de març de 2005).

25. Vegeu MINISTERI D'EDUCACIÓ, UNITAT DE DONES I CIÈNCIA, *Académicas en cifras 2007*.

En aquest supòsit, partint de la igualtat en l'accés a la universitat, la norma pretén reconduir una realitat, consistent en la falta d'equilibri, actualment, en la presència de dones i homes en determinades titulacions impartides per les universitats. Es tracta d'una assignatura pendent, malgrat les iniciatives dutes a terme per algunes universitats en la línia d'integrar més dones en les titulacions vinculades amb les tecnologies. També resulta simptomàtica la presència molt majoritària de les dones en el camp de les ciències de la salut, cosa que, probablement, també requereixi algun tipus d'intervenció específica futura, en aquest cas, a favor de la integració de més homes.

D'altra banda, cal destacar que la majoria de les mesures previstes per les normes estatals i autonòmiques se centren en el personal que està al servei de les universitats i, principalment, en el marc del personal acadèmic. Començant per aquest, cal assenyalar, a més, que les mesures establertes actuen des d'una doble perspectiva: a) en relació amb la mateixa carrera professional (tant en l'accés com en la promoció) i b) respecte al desenvolupament de l'activitat docent i investigadora que duu a terme el personal esmentat (incidint-hi d'una manera directa o indirecta).

Quant a la primera perspectiva, es recullen mesures com les següents:

- S'estableix que el sistema universitari, en l'àmbit de les seves competències, ha de fomentar la igualtat d'oportunitats en relació amb la carrera professional.²⁶
- Es preveu que es desenvolupin mesures de conciliació de la vida laboral i familiar per afavorir la promoció professional i curricular de tot el personal docent.²⁷
- Amb un caràcter més específic però en la mateixa línia, s'assenyala que el sistema universitari, en el marc del respecte envers l'autonomia universitària, ha d'impulsar mesures per promoure la representació equilibrada entre dones i homes en la composició de les comissions de selecció i avaluació del personal.²⁸
- També s'afirma que les universitats han de promoure la igualtat d'oportunitats de dones i homes en relació amb la carrera docent.²⁹
- I, en fi, amb un caràcter més concret, es manifesta que el sistema universitari ha de promoure que es reconeixin els estudis de gènere com a mèrit que s'ha de tenir en compte en l'avaluació de l'activitat docent, investigadora i de gestió del personal docent i investigador de les universitats, tret que per circumstàncies excepcionals, i en atenció a l'àrea o la matèria d'estudi, no es pugui promoure.³⁰ Amb això es perse-

26. Art. 22.1 de la Llei canària 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes (BOC, de 5 de març de 2010) i 20.1 de la Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia (BOJA, de 18 de desembre de 2007).

27. Art. 22.1 de la Llei canària 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes (BOC, de 5 de març de 2010) i 20.1 de la Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia (BOJA, de 18 de desembre de 2007).

28. Art. 22.3 de la Llei canària 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes (BOC, de 5 de març de 2010) i 20.3 de la Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia (BOJA, de 18 de desembre de 2007).

29. Art. 33.1 de la Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la igualtat de dones i homes del País Basc (BOPV, de 2 de març de 2005).

30. Art. 23.2 de la Llei canària 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes (BOC, de 5 de març de 2010) i 21.2 de la Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia (BOJA, de 18 de desembre de 2007).

gueix precisament «revaloritzar» la docència i la investigació centrades en qüestions de gènere, no sempre avaluades adequadament a l'hora d'accedir a la promoció professional o en el moment d'obtenir trams de recerca.

Resulta evident, no obstant això, que aquestes mesures només es recullen en les lleis d'igualtat de tres comunitats autònomes –Andalusia, País Basc i Canàries– i que responen a un fet constatable a les diverses universitats de l'Estat des d'una perspectiva global: la menor presència de dones entre el professorat respecte del nombre d'alumnes matriculades i titulades, i l'escassa presència en l'escala professional més alta, la de catedràtiques.³¹ Per reconduir aquesta situació, es pretén, juntament amb una declaració més genèrica, intervenir a través de dues vies concretes: el desenvolupament de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar que afavoreixin la promoció professional i curricular de «tot» el personal docent (davant el fet que aquestes mesures poden comportar, segons com es dissenyin o s'apliquin, un obstacle en la carrera professional de les professores, que, encara avui, són majoritàriament les que assumeixen la responsabilitat de la cura de fills o filles o persones dependents), i la garantia d'una composició equilibrada de les comissions de selecció i avaluació del professorat, evitant que estiguin formades exclusivament per homes o per dones. Es tracta de dos àmbits d'actuació que tenen una gran transcendència en la realitat actual de les nostres universitats i en els quals, sens dubte, hem de seguir avançant.

En relació amb la segona perspectiva abans apuntada, són bastant freqüents les mesures que relacionen la igualtat amb l'activitat docent i investigadora. Mesures que tenen un caràcter divers i van dirigides a tot el personal acadèmic, ja es tracti d'homes o de dones. Així mateix, cal tenir present que és essencialment la mateixa universitat la responsable d'impulsar o posar en pràctica aquestes mesures (encara que la Llei orgànica 3/2007 estén aquesta responsabilitat a les administracions públiques).³² Així, s'estableix:

- El foment de càtedres sobre qüestions de gènere en les facultats, escoles tècniques superiors i escoles universitàries.³³
- La promoció de projectes docents³⁴ o d'investigació i innovació amb enfocament de gènere³⁵ o de projectes d'estudi i investigació sobre qüestions de gènere.³⁶ O bé,

31. Vegeu MINISTERI D'EDUCACIÓ, UNITAT DE DONES I CIÈNCIA, *Académicas en cifras 2007*.

32. Art. 25.

33. Art. 11 de la Llei 7/2004, de 16 de juliol, d'igualtat de Galícia (BOE, de 21 de setembre de 2004) i 12 de la Llei 12/2006, de 20 de setembre, de la dona de les Illes Balears (BOIB, de 26 de setembre de 2006).

34. Art. 9 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, d'igualtat de la Comunitat Valenciana (DOGV, de 4 d'abril de 2003).

35. Art. 12 de la Llei 12/2006, de 20 de setembre, de la dona de les Illes Balears (BOIB, de 26 de setembre de 2006). També, art. 11 de la Llei 7/2004, de 16 de juliol, d'igualtat de Galícia (BOE, de 21 de setembre de 2004).

36. Art. 25.2c de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes (BOE, de 23 de març de 2007); art. 11 de la Llei 7/2004, de 16 de juliol, d'igualtat de Galícia (BOE, de 21 de setembre de 2004); art. 23.3 de la Llei 1/2010 canària, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes (BOC, de 5 de març de 2010), i art. 21.3 de la Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia (BOJA, de 18 de desembre de 2007).

s'ha de fomentar i vetllar perquè, en els projectes d'investigació, es tingui en compte la perspectiva de gènere.³⁷

- S'estableixen subvencions per donar suport a l'elaboració de projectes que fomentin la igualtat de dones i homes en l'àmbit universitari.³⁸ Així mateix, en les convocatòries de suport a la formació i a la recerca s'han de valorar especialment els projectes que estiguin liderats per dones en les branques de la investigació en les quals estiguin infrarepresentades, els que contribueixin a la comprensió de les qüestions relacionades amb la desigualtat de dones i homes i la relació de jerarquia entre els sexes, i els que plantegin mesures per eliminar les desigualtats i promoure la igualtat de dones i homes.³⁹
- S'ha de vetllar perquè en la docència i en els treballs de recerca sobre les diferents àrees de coneixement s'integri la perspectiva de gènere.⁴⁰ O bé es preveu la incorporació de la perspectiva esmentada en totes les disciplines i àrees de coneixement.⁴¹
- La inclusió d'ensenyaments en matèria d'igualtat en els plans d'estudi⁴² que convinguin,⁴³ o bé la implantació d'assignatures que incorporin la perspectiva de gènere.⁴⁴
- S'ha d'impulsar la creació de postgraus i màsters amb continguts en matèria d'igualtat de gènere i violència de gènere.⁴⁵
- S'ha d'impartir de manera estable formació especialitzada d'agent d'igualtat de dones i homes.⁴⁶
- S'ha de vetllar perquè s'incorpori el saber de les dones i la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat.⁴⁷
- S'ha de promoure la tasca de les aules i instituts de la dona universitaris.⁴⁸

37. Art. 23.3 de la Llei canària 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes (BOC de 5 de març de 2010) i art. 21.3 de la Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia (BOJA, de 18 de desembre de 2007).

38. Art. 33.5 de la Llei 4/2005, de 18 de febrer, d'igualtat de dones i homes del País Basc (BOPV, de 2 de març de 2005).

39. Art. 33.4 de la Llei 4/2005, de 18 de febrer, d'igualtat de dones i homes del País Basc (BOPV, de 2 de març de 2005).

40. Art. 33.2 de la Llei 4/2005, de 18 de febrer, d'igualtat de dones i homes del País Basc (BOPV, de 2 de març de 2005).

41. Art. 33.3 de la Llei 4/2005, de 18 de febrer, d'igualtat de dones i homes del País Basc (BOPV, de 2 de març de 2005).

42. Art. 22.2 de la Llei canària 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes (BOC, de 5 de març de 2010).

43. Art. 25.2a de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes (BOE, de 23 de març de 2007) i art. 20.2 de la Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia (BOJA, de 18 de desembre de 2007).

44. Art. 9 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, d'igualtat de la Comunitat Valenciana (DOGV, de 4 d'abril de 2003).

45. Art. 25.2b de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes (BOE, de 23 de març de 2007) i art. 22.2 de la Llei canària 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes (BOC, de 5 de març de 2010).

46. Art. 33.3 de la Llei 4/2005, de 18 de febrer, d'igualtat de dones i homes del País Basc (BOPV, de 2 de març de 2005).

47. Art. 33.2 de la Llei 4/2005, de 18 de febrer, d'igualtat de dones i homes del País Basc (BOPV, de 2 de març de 2005).

48. Art. 22.4 de la Llei canària 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes (BOC, de 5 de març de 2010).

- S'ha de fomentar la presència equilibrada de dones i homes en la investigació, la ciència i la tecnologia.⁴⁹
- S'ha de fomentar el suport a la formació en matèria d'igualtat.⁵⁰
- I, finalment, també es preveu que les universitats vetllin per un ús no sexista del llenguatge.⁵¹

És fàcil constatar que les mesures previstes pretenen, d'una banda, fomentar la docència sobre gènere i amb perspectiva de gènere (en els àmbits de grau i postgrau), i, de l'altra, promoure els projectes de docència i investigació sobre qüestions de gènere i amb perspectiva de gènere, així com els mateixos instituts universitaris.

D'aquesta manera, es forma l'alumnat en matèria de gènere –de manera exclusiva o dins de les diferents disciplines– i es fomenta la docència i la investigació en temes d'igualtat, així com –amb una visió més àmplia– la docència i la investigació amb perspectiva de gènere. I també es pretén visibilitzar la contribució de les dones al desenvolupament de la humanitat.

En aquest àmbit, cal destacar que segueixen sent poques les universitats que tenen assignatures específiques sobre igualtat en la formació de grau; són més freqüents els postgraus en aquesta matèria, així com la promoció de la recerca en aquesta línia. Queda, doncs, també aquí camí per recórrer.

Finalment, sorprèn l'escassa referència que la normativa fa a la igualtat relacionada amb el personal d'administració i serveis de les universitats. En efecte, només la legislació canària i l'andalusa es refereixen a l'adopció de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar per afavorir la promoció professional del personal no docent de les universitats.⁵² I això sorprèn, ja que en algunes universitats es tracta d'un col·lectiu majoritàriament feminitzat en les escales professionals més baixes, caràcter majoritari que posteriorment no es reflecteix en les categories professionals més elevades. Circumstància que també requereix instruments d'intervenció específics i eficaços.

49. Art. 23.1 de la Llei canària 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes (BOC, de 5 de març de 2010) i art. 21.1 de la Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia (BOJA, de 18 de desembre de 2007).

50. Arts. 23.3 de la Llei canària 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes (BOC, de 5 de març de 2010) i art. 21.3 de la Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia (BOJA, de 18 de desembre de 2007).

51. Art. 33.2 de la Llei 4/2005, de 18 de febrer, d'igualtat de dones i homes del País Basc (BOPV, de 2 de març de 2005).

52. Art. 22.1 de la Llei canària 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes (BOC, de 5 de març de 2010) i art. 20.1 de la Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia (BOJA, de 18 de desembre de 2007). També cal esmentar, encara que no hi fan una referència expressa, els art. 20.3 de l'esmentada Llei 1/2010 i 22.3 de la Llei 12/2007.

III. Conclusions: present i futur

Resulta evident que la norma, la llei, segueix intervenint en la transcendent tasca d'aconseguir i garantir la igualtat de dones i homes en l'àmbit universitari, però, sens dubte, ho fa d'una manera molt diferent de com ho feia, cent anys enrere, la Reial ordre de 8 de març de 1910. Ja no es tracta de garantir l'accés, en igualtat de condicions, de les dones a les universitats sinó de desenvolupar diverses estratègies que pretenen avançar en la consecució d'una igualtat real, i contrarestar els obstacles que encara hi continua havent i que se centren, com hem vist abans, en àmbits diversos com, per exemple, la promoció professional, la conciliació de la vida laboral i familiar, la participació en els òrgans de representació i decisió, o l'accés de dones a determinades titulacions. I també es pretén incidir en la formació de l'alumnat en temes d'igualtat, en el foment de la docència i la recerca en aquests temes, així com en la promoció de la identificació d'un enfocament de gènere en les diverses àrees de coneixement. Ha canviat, lògicament i afortunadament, la perspectiva, però segueix sent necessària una intervenció per part de la llei.

I això ens porta a dues reflexions finals: en primer lloc, cal preguntar-se si la intervenció de la llei és suficient per aconseguir aquesta igualtat real de dones i homes. La resposta és negativa, ja que la llei pot preveure i exigir una mesura, però això no és, ni de bon tros, garantia que aquesta es posi finalment en pràctica o que aconseguixi els resultats que es pretenien. La llei pot ajudar, però, abans de res, és necessari un canvi cultural que porti la consecució d'aquesta igualtat sense requerir intervencions legislatives. Canvi cultural que afecta, lògicament, l'aplicació de la igualtat real entre dones i homes no només en el marc universitari sinó en tots els aspectes de la vida (tant individuals com col·lectius), i que, si bé ja s'està produint, requereix més temps.

I, en segon lloc i com a conseqüència de l'anterior, tenint en compte les mancances que encara hi ha en la relació entre igualtat i universitat, cal augurar que la presència i la intervenció de la llei en aquesta qüestió se seguirà requerint en el futur immediat, encara que també hem de ser optimistes i esperar que aquest requeriment tingui ja una data de caducitat.

Dones i carreres tècniques



05

Marisol Marqués Calvo
Antoni Roca Rosella Durá



Dones i carreres tècniques

Introducció

Les darreres dècades, s'ha començat a reconèixer la invisibilitat de la contribució de les dones al món de la ciència i de la tecnologia, i, a més, al món universitari. No cal recordar que els condicionaments de les societats occidentals (i d'altres) han situat les dones en un lloc secundari.

La historiografia de la ciència i de la tècnica ha emprès estudis i reflexions d'un gran interès sobre la qüestió del gènere. Mencionem, com a referència, el número monogràfic que la revista *Technology & Culture*¹ dedicà a la qüestió el 1998. De fet, l'entitat que publica aquesta revista, la Society for the History of Technology, havia creat un grup de discussió sobre gènere que continua tenint una activitat molt important. El primer treball de recerca sobre història de la tecnologia i gènere havia estat publicat a *Technology & Culture* el 1976, un treball de Ruth Schwartz Cowan.² Els objectius de la investigació són múltiples. D'una banda, fer conèixer les contribucions de les dones a la tecnologia i a la ciència, però també, de l'altra, analitzar fins a quin punt la tecnologia promoguda per dones arriba a tenir o no un caràcter femení. Els editors de la revista afirmaven que analitzar la contribució de les dones a la tecnologia no solament era rellevant per a la història de les dones sinó també per a la història de la tecnologia.

A Catalunya i Espanya tenim molts indicis de la participació activa de les dones en el món de la tècnica i de la ciència. S'ha de tenir en compte que les empreses i els tallers petits i mitjans, així com les explotacions agrícoles similars, eren, fonamentalment, empreses familiars en les quals les mares i les filles portaven a terme tasques rellevants. Els historiadors de la primera industrialització, al segle XVIII, ja detecten aquesta situació, també pel que fa a la transferència de tecnologia, com, per exemple, la mestra filadora de seda piemontesa M. Margarida Bertot, contractada el 1784 per la Junta de Comerç de Catalunya per ensenyar l'ofici a dones del país.³

D'altra banda, recordem que la universitat inicià una nova etapa a Catalunya amb el restabliment de la Universitat de Barcelona el 1837 i el tancament definitiu de la Universitat de Cervera el 1842. Aquesta darrera havia estat l'opció dels Borbons després de la Guerra de Successió i havia substituït les universitats que hi havia, però la nova universitat no acabà de funcionar. En la primera etapa del liberalisme, després de la mort

1. «Technology and social change in the 20th century». *Technology & Culture*, vol. 17, núm. 1 (gener 1976), p. 1–23.

2. COWAN, Ruth Schwartz. «The 'Industrial Revolution' in the home: household».

3. CALVO CALVO, Àngel. «Transferencia internacional de tecnología y condicionamientos nacionales: la industria sedera catalana durante la transición al régimen liberal». *Quaderns d'Història de l'Enginyeria*, vol. III (1999), 93–123.

de Ferran VII el 1833, les universitats espanyoles iniciaren un llarg camí per esdevenir centres docents amb una certa dignitat, tot i que la incorporació de la recerca fou molt més tardana (formalment, no arribà fins ben entrat el segle XX). Cal recordar, però, que la major part de les universitats europees tampoc no estaven compromeses amb la investigació.

Els estudis universitaris atragueren les dones de final del segle XIX. El 1872, la primera dona d'entrar a la Facultat de Medicina de Barcelona fou Elena Maseras i Ribera (1853–1900). Poc després s'hi incorporaren Dolors Aleu i Riera (1857–1913) i Martina Castells Ballespi (1852–1883). Tres metgesses, doncs, foren les pioneres pel que fa a les dones científiques universitàries a Catalunya i, en realitat, pioneres igualment a Espanya.⁴ Aquestes dones aconseguiren les titulacions universitàries després de superar obstacles i reticències. Cal tenir en compte que durant el segle XIX, a Europa i als Estats Units, les dones es trobaren en una situació similar. El cas de l'escola femenina d'enginyeria mecànica de Sant Petersburg (1905) és un exemple de la tenacitat de les dones russes.⁵ L'opció per centres exclusivament femenins també fou adoptada als Estats Units.

En el món de la tecnologia, a Catalunya el protagonisme de la dona fou una mica més tardà, però de cap manera secundari. Tot i que manca una recerca suficient, podem mencionar el cas de Leonor Ferrer, delineant, que dirigí el Departament de Delineació de la Companyia Peninsular de Telèfons a Barcelona els primers anys del segle XX. Fou professora de Delineació a l'Institut de Cultura i Biblioteca Popular de la Dona, on formà altres dones, amb el resultat que el departament de la companyia telefònica estava constituït per dones.⁶ En el món de l'enginyeria industrial, l'entrada de les dones a la titulació professional ha estat tardana i lenta. La primera dona titulada a l'Escola de Barcelona fou Isabel Trabal Tallada, que obtingué el títol el 1949. Fou la segona titulada a Espanya i, durant més d'una dècada, l'única a Barcelona. D'aquesta manera, començava una etapa en la qual la contribució de les dones a la tecnologia es va començar a visibilitzar.

Atès que les dades disponibles sobre el paper de les dones en el món de la tecnologia són escasses i relativament recents, en aquest capítol presentem una breu descripció de la situació de les dones en relació amb les carreres tècniques, àmbit propi de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC). S'hi inclou també informació sobre l'interès de les noies preuniversitàries per aquests tipus d'estudis. El capítol s'ha estructurat en tres apartats, considerant diferents anàlisis i publicacions europees, nacionals i pròpies de la UPC. És important remarcar que hi ha nombrosos estudis relatius a la carrera investigadora de les dones, però no sobre la seva aportació docent. Per aquest motiu, les dades que aportem estan principalment relacionades amb aquest àmbit.

4. JULIO, M. Teresa. «Científiques». A: GODAYOL, Pilar [ed.], *Catalanes del XX*. Vic: Eumo: Universitat de Vic, 2006, p. 57–75.

5. GOUZÉVITCH, Dmitri; GOUZÉVITCH, Irina. «The difficult challenges of no man's land or the Russian road to the professionalization of women's engineering (1850–1920)». *Quaderns d'Història de l'Enginyeria*, vol. IV (2000), p. 133–183.

6. SEGURA SORIANO, Isabel. *Memòria d'un espai: Institut de cultura i biblioteca popular de la dona (1909–2003)*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona: Institut d'Educació: Publicacions de l'Abadia de Montserrat, 2007.

La carrera acadèmica a Europa

L'any 2008, el Grup d'Hèlsinki va publicar un important estudi comparatiu, titulat *Benchmarking policy measures for gender equality in science*⁷. Aquest estudi pretenia donar una perspectiva completa de l'evolució de les dades estadístiques per països, però també dels mecanismes establerts per fomentar la presència de les dones en la investigació i l'ensenyament superior. És important destacar les grans variacions que hi ha entre països amb les darreres ampliacions de la Unió Europea (UE). Així, en els antics països comunistes el percentatge de dones en estructures científiques (30%–50%) és més elevat que en la resta de països de la UE (20%–35%). No obstant això, quant a recursos econòmics, una presència femenina superior es completa amb recursos específics limitats.

Aquest informe subratlla també en les conclusions que el creixement econòmic d'Europa, que ha provocat un increment del nivell dels coneixements en ciències i tecnologies, no ha aportat solucions als problemes relacionats amb el gènere. Indica, en aquest sentit, la importància que té potenciar polítiques adients que acompanyin el desenvolupament econòmic de cada país. Segons l'informe, les diferents mesures preses en les polítiques nacionals (quotes, permisos de paternitat...), valorades al llarg de la dècada objecte de l'estudi, tampoc no han servit per fer un canvi substancial en l'increment del nombre de dones en estructures de recerca.

Aquest estudi també fa referència a l'alumnat. Entre aquest col·lectiu, la subrepresentació de les dones és encara molt evident en els camps de la ciència i l'enginyeria, en els quals les dones encara representen únicament el 31% de la població estudiantil. La manca d'atractiu per a les dones dels estudis relacionats amb les ciències i les enginyeries és especialment problemàtica per a tots els països. No obstant això, en xifres globals, i segons la publicació *She figures 2009*,⁸ la presència de les dones en ciència i tecnologia es va incrementant gradualment fins a arribar al 45% de dones en els estudis de doctorat. Aquests percentatges disminueixen fins a un 41% en matemàtiques i ciències computacionals i fins a un 25% en els diferents àmbits de l'enginyeria i la construcció. Així mateix, defineix la importància dels estereotips a l'escola, ja que assenyalava que s'ha de treballar per provocar l'interès de les noies pels estudis relacionats amb les carreres científiques i tecnològiques.

En la mateixa línia que l'estudi anterior però amb dades més positives s'expressa l'estudi *She figures 2009*, portat a terme per la Comissió Europea (CE): les carreres acadèmiques de les dones continuen caracteritzant-se per una gran segregació vertical. La proporció de dones entre el professorat universitari en enginyeria i tecnologia als 27 països de la Unió Europea (UE–27) se situa en un 7,2%, en comparació del 27% i el 18,6% en humanitats i ciències socials, respectivament. A la majoria de països de la UE–27, les diferències de gènere són encara molt perceptibles en els camps de la ciència i l'enginyeria, amb l'excepció de països com ara Lituània i Polònia, on es dona l'equilibri entre dones i homes.

Pel que fa a la investigació, el paper de la dona en la recerca científica continua sent minoritari, tot i que a la UE–27 s'està donant un increment de la implicació de les dones en

7. GRUP D'HÈLSINKI. *Benchmarking policy measures for gender equality in science*, 2008.

8. Mapping the maze. http://ec.europa.eu/research/research-eu/women/article_women38_es.html.

la recerca en el període 2000–2006. En aquest sentit, el creixement és d'un 6,2% anual de dones, davant el 3,7% d'homes. A l'espai d'educació superior de la UE–27, el 61% de dones desenvolupen carreres investigadores, però el 21% d'aquest percentatge duu a terme tasques tècniques i el 18%, tasques de suport a la investigació. Per la seva banda, el 78% dels homes es dediquen a la investigació, però d'aquest percentatge només el 14% i el 8% fan tasques tècniques i de suport, respectivament. Les dades consignades presenten una gran diferència en funció del país de la UE–27 de què es tracti. Així, Portugal, Romania i Eslovàquia arriben al 40% de dones en carreres investigadores, i, per exemple, a Turquia les dones superen els homes. Tot i això, la UE–27 presenta de manera global un increment del percentatge anual de dones investigadores del 6,3%, en comparació del 3,7% d'homes, en el període indicat.

El grup d'expertes denominat Women In Research Decision Making (WIRDEM), creat per la Comissió Europea, va analitzar l'escassa representació de les dones en els òrgans de decisió científics. Fruit d'aquesta anàlisi, l'any 2008, el grup va publicar l'informe *Mapping the maze*,⁹ que proposa un canvi de perspectiva sobre el poder de decisió en l'àmbit científic. D'aquesta anàlisi destaquen tres temes. El primer es basa en l'exigència democràtica d'una distribució més equitativa de la presència de les dones en la gestió dels fluxos financers de la investigació (*follow de money*). El segon fa referència a la participació més igualitària i transparent de les dones en els procediments de nomenament i de contractació, ja que, a mesura que s'ascendeix en la jerarquia dels poders de decisió, s'ha de lluitar contra pràctiques basades en xarxes informals entre homòlogues, majoritàriament homes. El tercer implica considerar la gestió de la igualtat entre dones i homes com un element integrat en la gestió de la qualitat. La situació sobre els òrgans de decisió científics és especialment delicada en uns àmbits de l'enginyeria determinats, en els quals, com hem vist, és difícil trobar dones. Si n'hi ha cap, el nombre és tan reduït que el pes de la gestió els recau sempre a sobre.

La carrera acadèmica a Espanya

Segons l'informe de la Fundació Espanyola per a la Ciència i la Tecnologia (FECYT) *Mujer y ciencia. La situación de las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología*,¹⁰ cada cop és més gran el nombre de dones que accedeixen als àmbits educatius més alts, així com a diferents sectors professionals. Les enginyeries són les àrees en què les dones continuen mantenint-se en àmbits baixos, tot i que són bones estudiantes. En aquest sentit, la seva taxa d'abandonament és inferior a la dels nois i les seves qualificacions, millors. Durant el curs 2006–2007, segons l'Institut Nacional d'Estadística, el nombre total de dones matriculades a les universitats espanyoles suposava el 54,40% respecte del total de l'alumnat, però aquest percentatge minvava fins al 27,26% en les especialitats tècniques. Concretament, aquest fet contradictori remet a barreres diferents de les qualificacions que influ-

9. *She figures 2009*. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf.

10. *Mapping the maze: Getting more women to the top in research*. EC European Research Area, 2008. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf.

eixen a dissuadir les dones d'optar per les carreres més tecnològiques, en les quals els homes són majoria i en les quals l'accés a la vida laboral resulta més difícil per a les dones que per als homes. L'estudi estima que no hi ha diferències de producció científica entre dones i homes en un mateix nivell professional, per la qual cosa qualsevol discriminació jeràrquica està injustificada en un sistema meritocràtic.

Tot i això, les diferències entre dones i homes en llocs en què les retribucions són més altes continuen sent evidents, cosa que indica que la situació es dona per una qüestió sexista, segons aquest informe. La lentitud del creixement del nombre total de dones en les categories professionals de la docència i la investigació no es correspon amb la velocitat i el valor de les xifres de dones llicenciades i doctorades. En aquest informe també s'esmenta la manca d'estudis a Espanya i a la UE sobre l'impacte de la maternitat en la carrera científica. Si la societat espanyola penalitza la maternitat en les dones que tenen aspiracions professionals, també ho fa en les investigadores i professores universitàries.

Segons l'informe *La universidad española en cifras 2008*,¹¹ de la Conferència de Rectors de les Universitats Espanyoles (CRUE), amb referència a l'any 2006, del nombre total de professorat de les universitats públiques d'Espanya (93.880), el 35,5% són dones (33.411). D'aquest total, 8.738 pertanyen al cos de catedràtics i catedràtiques d'universitat, i un 14,22% són dones. Però, quan les dades estadístiques se situen en les universitats politècniques, aquest percentatge baixa notablement, cosa que denota el caràcter masculinitzant d'aquestes universitats en els àmbits més alts del professorat. En aquest sentit, el percentatge de dones catedràtiques a les universitats politècniques espanyoles (Madrid, València, Cartagena i Catalunya) se situava l'any 2006 en el 8,7% respecte del nombre total de membres d'aquest cos. Concretament, la Universitat Politècnica de Madrid tenia un 7,3% de catedràtiques; la Universitat Politècnica de València, un 12,6%; la Universitat Politècnica de Cartagena, un 31,6%, i la Universitat Politècnica de Catalunya, un 5,34%. Pel que fa a aquesta última, el curs 2008–2009 el percentatge de dones catedràtiques havia augmentat fins a arribar al voltant del 7%, tal com s'indica en l'apartat següent. En conseqüència, la tendència a l'increment de dones catedràtiques és evident, tot i que es dona de manera lenta i que no s'ha d'oblidar la realitat del percentatge baix. També hem de tenir present que el nombre d'alumnat amb interès pels estudis tecnològics, especialment dones, és reduït, sobretot pel que fa als que estan relacionats amb la informàtica i les telecomunicacions, segons s'indica en el proper apartat.

El Consell Superior d'Investigacions Científiques (CSIC), en l'informe *Mujeres investigadoras 2010*,¹² confirma la tendència positiva entre el nombre de dones i homes experimentada durant els últims anys pel que fa a la investigació. Segons aquest informe, el 2009 el percentatge de dones en la categoria de científica titular (la més baixa) era d'un 40,9%; en la categoria d'investigadora científica, d'un 33,7%, en la categoria de profesora d'investigació (la més alta), un 23,5%. Aquestes dades apropen Espanya a l'objectiu

11. *Mujer y ciencia: La situación de las mujeres investigadoras en el sistema de ciencia y tecnología*. FE-CYT, 2005. <http://www.ifs.csic.es/mujeres/mcfecyt.pdf>.

12. CONFERÈNCIA DE RECTORS DE LES UNIVERSITATS ESPANYOLES. *La universidad española en cifras 2008*. http://www.crue.org/export/sites/Crue/Publicaciones/Documentos/UEC/UEC_2008.pdf.

fixat per a l'any 2010 dels acords de Lisboa. Pel que fa a l'àmbit de la ciència i la tecnologia, la distribució del personal científic per àrees d'investigació des d'una perspectiva de gènere varia segons l'àrea. En l'àrea de tecnologia dels aliments el nombre de dones se situa en el 50,70%. En la de ciència i tecnologia químiques, i materials el percentatge de dones arriba al 37%. En la de ciència i tecnologia física és tan sols d'un 22,06%. Pel que fa a la categoria del personal, es constata que, a excepció de l'àmbit de la tecnologia alimentària, el percentatge de dones professores d'investigació és ostensiblement més baix que el de científiques titulades.

La carrera acadèmica a la UPC

A la Universitat Politècnica de Catalunya queden reflectides les diferents conclusions dels informes europeus i espanyols esmentats anteriorment. És evident que, des de la primera fase de socialització dels nois i les noies, els estereotips es reproduïen (Otero i Salami, 2009),¹³ tal com queda reflectit en el recull estadístic de l'alumnat a la UPC. El sostre de vidre en les carreres acadèmiques i investigadores de les dones, tal com hem especificat en els diferents estudis d'àmbit europeu que s'han dut a terme sobre aquest tema, i també la manca de vocacions envers la tecnologia entre les dones incideixen en el reduït nombre d'estudiantes i de dones acadèmiques i investigadores a la UPC. Conseqüentment, hi ha un dèficit de dones tecnòlogues en el món empresarial. Aquesta casuística es dona igualment a escala europea.

La UPC ha fet un llarg recorregut amb referència a l'anàlisi i el disseny de línies d'actuació per incentivar l'interès per cursar estudis tecnològics superiors entre l'alumnat de secundària. Un dels reptes de les universitats tecnològiques és explicar i apropar aquests estudis a l'alumnat potencial, així com a les futures persones que es titulïn, i fer-los conèixer l'impacte que tenen en la societat actual i en la del futur. La UPC comparteix amb la resta d'universitats espanyoles i europees un notori desequilibri en el nombre d'estudiants, homes i dones, que cursen estudis en les facultats i escoles. Aquest desequilibri s'accentua en les titulacions d'Informàtica i Telecomunicacions. La manca de vocacions científiques i tecnològiques preocupa la UPC perquè el país necessita els enginyers i les enginyeres.

La dècada de 1990 la UPC va començar a analitzar i expressar públicament el desequilibri quant a sexes entre el seu estudiantat. En aquella època, les accions de la UPC es van centralitzar mitjançant el Programa Dona. Actualment, ben a prop de finalitzar la primera dècada del segle XXI, el desequilibri entre dones i homes que s'hagin matriculat en estudis relacionats amb l'enginyeria ha experimentat poques variacions. Les dades estadístiques recollides dels períodes de matriculació continuen reflectint una notòria desproporció entre el nombre d'homes i dones matriculats, especialment en Informàtica, Telecomunicacions i algunes especialitats de l'enginyeria. Si a l'inici la UPC, mitjançant el Programa Dona, va dissenyar activitats exclusivament per a noies de secundària i batxillerat, actualment la tendència és incorporar altres tipus d'activitats dirigides al potencial futur alumnat (dones i homes). La intenció de la UPC és contribuir a la creació d'un discurs menys mas-

13. Mujeres investigadoras. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 2010. http://www.madrimasd.org/empleo/documentos/doc/informe_mujeres_2010.pdf.

culinit-zat i que representi amb més objectivitat i claredat la realitat de la tecnologia, en què la dona participa activament, però de manera minoritària. Per aconseguir-ho, la UPC fa una atenció especial a la tasca desenvolupada per les dones en el món universitari, ja com a investigadores o com a professores o estudiantes, i s'esforça també per presentar i explicitar opcions professionals vinculades a la realitat de la tecnologia. Àmbits com són els de la salut, la cultura, la cooperació, la sostenibilitat i la projecció professional individual i la seva relació amb la tecnologia són especialment atractives per a les dones i és important potenciar-les. La tasca d'oferir models de referència, models femenins, no és senzilla, però la UPC creu que aquest també és el camí.

L'any 2008 es va presentar l'*Estudi sobre la revalorització dels estudis d'enginyeria*, impulsat per l'Associació d'Amics de la UPC.¹⁴ L'estudi, que tracta la temàtica des d'un enfocament multifactorial, va partir de la manca de vocacions i el dèficit de professionals dins de l'àmbit de l'enginyeria, tot i les bones oportunitats de treball per a les persones que es titulen en aquests estudis. Les conclusions més rellevants relacionades directament amb el tema que ens ocupa en aquest capítol van ser les següents: la percepció de l'èxit del jovent no està centrada únicament en el món laboral, sinó en la satisfacció personal per trobar respostes adequades a les necessitats i preferències individuals. S'ha donat una devaluació de les professions associades a la tecnologia per la confluència de factors sociogeneracionals, educatius i d'imatge que dificulten i frenen l'accés a les enginyeries, tant de les dones com dels homes. Centrant-se en el jovent, l'estudi assenyala que el baix interès s'associa especialment a condicionants culturals i educatius. En general, els factors vocacionals tenen més pes en les dones en el moment d'escollir una carrera universitària.

Anualment, tal com recull el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la UPC, es presenten al Claustre Universitari les dades d'evolució del nombre de dones i homes en els diferents sectors.¹⁵ Pel que fa a l'informe del 2009, es va posar de manifest que el nombre i el percentatge d'estudiantes de nou ingrés de primer i segon cicles ha anat augmentat lleugerament, increment que s'ha complementat amb una petita davallada del nombre i el percentatge d'homes. Així, el percentatge de noies de nou ingrés matriculades és del 25,4%. Les titulacions impartides en l'àmbit de la salut, l'arquitectura i les matemàtiques són les més atractives per a les dones, i en els dos primers casos superen el 50%. Contràriament, les que estan relacionades amb la informàtica i les telecomunicacions són les que desperten menys interès, amb percentatges propers al 10%.

Les dades de matrícula dels màsters universitaris revelen que un 42,54% del total són dones. Per àmbits, medi ambient, sostenibilitat i recursos naturals, enginyeria de biosistemes i arquitectura, urbanisme i edificació, desperten un interès similar en el cas de les dones i dels homes, encara que el nombre de dones matriculades és superior. L'àmbit en el qual les dones s'han matriculat de manera majoritària és el de gestió i organització d'empreses. A l'extrem oposat hi ha els màsters relacionats amb la informàtica.

14. OTERO, Beatriz; SALAMÍ, Esther. «La presencia de la mujer en las carreras tecnológicas». A: XV Jornadas de Enseñanza Universitaria de la Informática, Barcelona, 8–10 de julio de 2009.

15. *Estudi sobre la revalorització dels estudis d'enginyeria*. AAUPC, 2008. <http://www.upc.edu/webaaupc/templates/aaupc/docs/Informe%20revaloritzacio%20estudis%20enginyeria%20v3%20%20ev%202008.pdf>.

DOCTES, DOCTORES I CATEDRÀTIQUES

El nombre d'estudiantat de doctorat ha experimentat una petita davallada en els diferents àmbits i el curs anterior el percentatge se situava en el 31,46%. Els estudis de doctorat relacionats amb l'arquitectura, l'urbanisme i l'edificació, l'enginyeria ambiental i la sostenibilitat, i les enginyeries química, tèrmica i dels materials, són més atractius per a les dones. Per contra, el doctorat sobre informàtica no en desperta l'interès. No hi ha cap àmbit en què el nombre de dones superi el d'homes.

Pel que fa al personal docent i investigador (PDI), el nombre de dones ha anat augmentant i el curs 2008–2009 va representar el 22,45% del total del PDI. Aquest increment s'associa especialment a un nombre i un percentatge més alts de dones contractades, especialment de professores agregades (25,29%) i ajudantes (36,07%). També es va incrementar el percentatge de professores visitants. No obstant això, el percentatge de catedràtiques es manté al voltant del 7%.

També és una preocupació de la UPC que les dones formin part dels òrgans de govern unipersonals i col·legiats de la Universitat. En aquest sentit, el nombre i el percentatge de dones elegides per formar part del Claustre Universitari a les eleccions del 2009 va augmentar en la majoria dels sectors, i també es va incrementar el nombre de dones membres del PDI que formen part dels equips directius de centres docents i departaments. El percentatge de directores de centres docents i de deganes de facultat (32,03%) és més elevat que el de directores de departament (17,24%), xifres que evidencien un interès més gran de les dones per la docència i pel govern d'aquestes unitats.

S'han iniciat la majoria de les accions que figuren en el Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a les Dones i els Homes de la UPC, fet que segurament ha influït de manera positiva en moltes de les dades presentades en aquest capítol.

Conclusions

Encara que des de fa uns quants anys la carrera acadèmica de les dones ha millorat en molts aspectes, és important continuar treballant per equilibrar-la amb la dels homes, especialment en l'àmbit de la ciència i la tecnologia. En els diferents informes esmentats es fan recomanacions per incrementar el paper de les dones en la vida acadèmica. En aquest sentit, el Grup d'Hèlsinki indica que és possible incidir en el paper que el gènere ha de desenvolupar en la gestió dels recursos humans com una part del procés de modernització de les universitats i de les institucions de recerca, amb un doble objectiu: assegurar la igualtat d'oportunitats de les dones i millorar l'efectivitat i l'impacte de la recerca.

També s'esmenta en els informes la necessitat d'implementar polítiques proactives per potenciar la carrera acadèmica de les dones i facilitar l'equilibri d'aquesta situació desigual que continua donant-se en el sector acadèmic. Entre altres aspectes, s'esmenta la composició de les comissions, incrementar l'objectivitat en els criteris de selecció, potenciar les tutories de dones i també implementar polítiques de quotes.

En relació amb la UPC, les dades aportades indiquen que, encara que s'ha de continuar treballant per incrementar el nombre de dones en tots els sectors de la Universitat i, en

especial, el de catedràtiques, la UPC camina en una bona direcció. Cada cop són més clars els àmbits d'interès de les dones a la UPC i s'ha de treballar per continuar potenciant-los, al mateix temps que s'ha de buscar la manera d'aconseguir despertar-ne l'interès per aquells altres en els quals el nombre de dones encara és molt baix.¹⁶

Continuar la lluita contra els estereotips de gènere que es donen en els estudis primaris i secundaris per afavorir l'entrada de dones en els estudis d'enginyeria i de tecnologia, en què estan especialment infrarepresentades, té una gran importància per a la UPC i per al país, que necessita enginyers i enginyeres.

16. *Dades estadístiques UPC*. <http://www.upc.edu/igualtat/estudis-i-informes/genere/dades-dessagregades-per-sexe-a-la-upc>.

Dones a la universitat:
cent anys de prohibicions



06

Esther Giménez-Salinas i Colomer

Presidenta de la Comissió de Dona i Ciència,
del Consell Interuniversitari de Catalunya.
Rectora de la Universitat Ramon Llull

Amb la col·laboració de **Rosa Nomen i Ribé**

Vicirectora d'Estudiants i Relacions
Internacionals de la Universitat Ramon Llull



Dones a la universitat: cent anys de prohibicions

*Defensa el teu dret a pensar,
Perquè fins i tot pensar de manera errònia
És millor que no pensar.*

HIPÀTIA D'ALEXANDRIA

I.

Han passat gairebé tres segles des que Feijoo va reivindicar, en la seva *Defensa de les dones*, la igualtat «d'enteniment» entre els gèneres o, si no, la necessitat d'oferir una educació similar que demostrés o refutés definitivament la pretesa inferioritat intel·lectual de les dones.

Des d'aleshores fins a l'any 1910, data en la qual la universitat va obrir incondicionalment les portes a tothom, algunes dones van intentar assaltar, amb renúncies i esforç, l'impugnable castell de l'educació universitària.

Com diu Rosa María Capel, no va ser fins al 1930 que aquesta classe d'estudiants va deixar de ser una excepció per passar a formar part d'una minoria.¹ L'objectiu d'aquest escrit és recordar algunes de les fites principals d'aquest procés.

II.

Encara que el meu objectiu és centrar-me en el segle XX, no puc deixar de fer referència a tot un seguit de prejudicis, obstacles i prohibicions que es van instaurar durant el XIX i que van ser vigents durant una bona part del segle XX.

En tot cas, cal remarcar que els obstacles que tenia la dona a l'hora d'accedir als estudis superiors durant el segle XIX eren de tipus legal, mentre que els que es va trobar durant el segle XX van ser, més aviat, de tipus social.

La historiadora Joan W. Scott ha estudiat amb detall de quina manera les línies essencials de la marginació femenina es van mantenir en el projecte liberal del segle XIX.²

1. Rosa María CAPEL, *El trabajo y la educación de la mujer en España, 1900–1930*, Madrid, Ministerio de Cultura, 1982, p. 379.

2. Joan W. SCOTT, *La citoyenne paradoxale: Les féministes françaises et les droits de l'homme*, París, Albin Michel, 1998. L'obra de Joan Wallace Scott ha marcat decisivament la historiografia i el moviment feminista i internacional durant més de dues dècades, i ha demostrat, de manera particularment eloqüent, la utilitat de la història com a font d'inspiració per a la reflexió sobre els problemes socials i polítics actuals, i els estrets vincles que hi ha entre la història de les dones i el feminisme.

Malgrat que les dones també van beure de les fonts il·lustrades, que afirmaven la igualtat de tots els éssers humans, el liberalisme només va considerar els homes com a subjectes abstractes i universals amb dret a vida pública, mentre que veia les dones com una concreció sexual a la qual corresponia el govern de la família.

D'aquesta manera, es va perpetuar la idea que hi havia dues esferes socials separades i estanques: la pública per als homes; la privada per a les dones.

L'ideal femení domèstic, l'arquetip d'«àngel de la llar», es va justificar i es va propagar gràcies als discursos de dues forces socials imparables: la religió i la ciència. La renúncia a les pròpies aspiracions, la realització en la maternitat i el servei als altres eren trets comuns tant en els sermons que es deien a les esglésies, com en els estudis del positivisme científic, que establia un dimorfisme anatòmic i funcional que justificava la diferència de rols socials i culturals de gènere.

És curiós destacar que en l'àmbit del positivisme criminològic, quan s'intentava explicar les diferències entre la delinqüència femenina i la masculina, les teories es basaven sempre en la inferioritat de la dona respecte a l'home. En aquest sentit, sorprèn la citació de Le Bon l'any 1879: «[...] en les races més intel·ligents, com succeeix entre els parisencs, hi ha una gran quantitat de dones, el cervell de les quals presenta una mida més semblant al del goril·la que al de l'home, que està més desenvolupat. Aquesta inferioritat és tan evident, que ningú pot dubtar d'aquesta afirmació ni un instant. La discussió en tot cas hauria de centrar-se en el grau d'inferioritat que té. Tant els psicòlegs que han estudiat la intel·ligència de les dones, com els poetes o novel·listes, reconeixen que la seva intel·ligència és més propera a un nen o a un salvatge que a l'home adult o civilitzat. La dona destaca per la seva vel·leïtat, inconstància, manca de raonament, així com per la seva impossibilitat de raonar amb lògica. Sens dubte hi ha excepcions, i hi ha dones amb una intel·ligència superior a la de l'home mitjà, però són tan excepcionals com l'aparició de qualsevol monstrositat, com per exemple un goril·la amb dos caps [...]».³

D'aquesta manera, ciència i religió, que tant s'oposaven en altres camps, coincidien a l'hora de parlar de la dona. A la difusió d'aquestes idees van contribuir l'escola i la premsa femenina, que ja era una presència molt important per a la classe mitjana d'aquella època.

I les dones van quedar, així, excloses de la vida política, sense dret a elegir o a ser elegides. Recordem, per exemple, que, als legisladors de la primera Constitució, la incapacitat femenina per al vot els semblava tan òbvia que ni tan sols la van esmentar en el text. Només el 1890, i com a resultat de les reivindicacions feministes, s'especifica per primera vegada que el dret a vot és propi del gènere masculí.

La desigualtat entre homes i dones també era palesa en els drets civils. Les dones, encara que depenien de la tutela del pare per a tot, en canvi, des del punt de vista penal, sí que

3. LE BON, «Recherches anatomiques et mathématiques sur les lois des variations du volumen du cerveau et sur le relations avec l'intelligence», *Revue d'Anthropologie*, núm. 2 (1879), p. 27–104.

podien ser considerades responsables. Com va dir Olímpia de Gouges, la dona no podia pujar a la tribuna però sí al cadafal.⁴

Cal recordar que això no només succeïa amb les dones, sinó que el cas dels menors també és un bon exemple d'aquesta situació. Podríem dir que, sota la idea de protecció, se'ls privava dels drets, però això no impedia que poguessin ser responsables dels delictes comesos.

L'any 1890, Emilia Pardo Bazán deia des de les pàgines de *La España Moderna*: «La distància social entre els dos sexes és avui major que en l'Espanya antiga, perquè l'home ha guanyat drets que la dona no comparteix. Cada nova conquesta de l'home en el terreny de les llibertats polítiques fa més gran l'abisme moral que el separa de la dona».

III.

L'arquetip sociosimbòlic de l'«àngel de la llar» considerava la dona com un ésser destinat a la vida familiar, l'eix de la qual era la maternitat. Per aquest motiu, l'educació de les dones es basava en l'aprenentatge de les tasques domèstiques i en l'adoctrinament moral i religiós. En cap cas, en el saber científic o humanístic.

Aquest arquetip femení fusionava dos prejudicis fonamentals que les dones van haver de combatre fins, almenys, els anys seixanta del segle XX: la desigualtat de talent i la idea que l'estudi i la feina perjudiquen la virtut de la dona, en redueixen la feminitat i l'aparten de la vertadera missió vital i social que té.

Un refrany conegut, títol d'una obra de Rosario Castellanos, resumeix els dos vèrtexs d'aquesta situació: *mujer que sabe latín, ni tiene marido ni tiene buen fin*. La solitud afectiva –que comporta la manca de maternitat– o el deshonor eren els destins de la dona que volia estudiar o treballar.

També era un càstig habitual el ridícul social per a les dones que gosaven trencar el rol que se'ls havia assignat i s'animaven a estudiar. Recordem el significat pejoratiu que tenia la paraula *bachillera*.

Així, doncs, encara que el projecte liberal recull de la Il·lustració la idea d'educació universal, la concep de manera diferent pel que fa a homes i a dones. Com hem vist, la «naturalització» de la diferència de funcions va comportar programes diferents en els quals el saber científic es reservava als nens i la moral i els saber domèstics, a les nenes. És normal, doncs, que les escoles normals femenines, menys exigents que les masculines, es creïn el 1859, vint anys més tard que les masculines.⁵

4. Esther GIMÉNEZ-SALINAS, *Menores privados de libertad*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 1996, p. 53–80. (Cuadernos de Derecho Judicial)

5. La Llei Moyano, de 1857, va establir l'obligatorietat de l'ensenyament entre sis i nou anys, i la prohibició de la coeducació.

DOCTES, DOCTORES I CATEDRÀTIQUES

Els índexs d'alfabetització marquen clarament la diferència. El 1860 hi havia un 14% de dones amb capacitat de llegir i escriure, mentre que hi havia un 35% d'homes alfabetitzats.

També era diferent el professorat destinat als uns i a les altres. Les primeres escoles femenines tenien mestres sense titulació, com ara cosidores que ensenyaven labors, senyorettes «preocupades pel bé públic» (art. 69, Reial ordre de 1822). La dotació econòmica, escassa per a tots en general, encara ho era més en el cas de les docents d'escoles femenines.

L'interès per l'educació va viure un gran impuls durant la Primera República, especialment amb els governs liberals. Si bé és cert que durant els anys trenta el discurs de la igualtat de gèneres continua essent minoritari, comença a fer-se sentir cada vegada més. Es farà sentir en congressos pedagògics, en reunions d'associacions de dones –cada cop més nombroses– o en els escrits de persones tan conegudes com la comtessa de Pardo Bazán,⁶ que farà un salt qualitatiu en les reivindicacions en reclamar per a les dones una educació per a elles, i no per als altres.

Aquest clima de canvi, que recorre l'època finisecular fins al primer terç del segle XX, es configura a través de múltiples associacions de dones i associacions educatives, entre les quals destaca molt especialment la Institución Libre de Enseñanza, fundada el 1866. L'impulsor de l'entitat, Francisco Giner de los Ríos, incorpora entre les innovacions pedagògiques la coeducació i la defensa d'un ensenyament idèntic per a nens i nenes.⁷ La influència dels institucionistes en el procés d'equiparació social i intel·lectual d'homes i dones va ser enorme.

Concepción Arenal va ser una gran col·laboradora de la Institución Libre de Enseñanza i havia assistit a classes de Dret, als anys quaranta, com a oient i disfressada d'home. Altrament, no hi hauria pogut entrar. Vestida també d'home, Concepción Arenal participava en tertúlies polítiques i literàries, i lluitava, així, contra el que s'havia establert en l'època per a la condició femenina.⁸ La seva obra escrita sobre la pobresa i les presons és avui de gran valor.⁹

A finals de 1890, van assistir a classes de Filosofia i Lletres dues dones relacionades amb la Institución Libre de Enseñanza, Carmen Gayardo Martín Gamero i María Goyri. També com a oients i acompanyades del pare de Carmen Gayardo.¹⁰

6. Un acudit de l'època feia referència a la comtessa: «Se parece al tranvía número 3 porque no llega a Hermosilla pero se pasa de lista».

7. Amalia MARTÍN–GAMERO, «La Institución Libre de Enseñanza y las mujeres», a Isabel MORANT (dir.), *Historia de las mujeres en España y América Latina*, vol. III, Madrid, Cátedra, 2006, p. 490.

8. Ho esmentava Manuela Carmena respecte a les dones que exercien l'ofici de jutgesses: «Tal como decía Concepción Arenal, una magnífica pensadora y defensora de los derechos de la mujer, que ésta era una profesión poco apta para las mujeres porque exigía muy poco corazón. Y ahora que se habla tanto de la inteligencia emocional, creo que va siendo hora de pensar que las decisiones tomadas desde la emotividad pueden ser el motor de la moralidad».

9. Concepción Arenal va escriure nombroses obres en relació amb les presons i els presos, i, en general, sobre la pobresa i la marginació; la seva frase més coneguda és: «Odia el delito y compadece al delincuente», que resumeix la seva visió dels delinqüents com el producte d'una societat deprimida i repressora.

10. Amalia MARTÍN GAMERO, «La Institución Libre de Enseñanza y las mujeres», a Isabel MORANT (dir.), *Historia de las mujeres en España y América Latina*, vol. III, Madrid, Cátedra, 2006, p. 492.

D'altra banda, la Institución Libre de Enseñanza va crear el 1907 la Junta de Ampliación de Estudios amb l'objectiu d'obrir Espanya a la cultura europea. Era un organisme que concedia beques als millors estudiants perquè poguessin estudiar a l'estranger. Eren unes beques a les quals dones i homes podien accedir en igualtat de condicions. El primer director de la Junta va ser Ramón y Cajal, i una de les primeres becades va ser María de Maeztu, que més endavant va ser la primera directora de la Residencia de Señoritas, fundada el 1915, una institució paral·lela a la famosa Residencia de Estudiantes i on s'allotjaven les joves estudiants universitàries de Magisteri i del Conservatori.

IV.

Fent referència a la Residencia de Señoritas estem anticipant la presència de dones a la universitat. Abans, però, convé recordar els últims obstacles administratius que aquestes pioneres van haver de superar.

El primer obstacle era que, per accedir a la universitat, primer havien de cursar el batxillerat, quan en l'accés de les dones als estudis de secundària pesaven prohibicions i reticències socials anàlogues a les de l'accés a la universitat.

La societat era conscient que estava a punt de produir-se un canvi radical i imparable. Com sol passar en aquests casos, el debat públic es va animar extraordinàriament. La controvèrsia va ser constant entre els que defensaven una educació de la dona per gestionar la vida domèstica i els que reclamaven una formació que les preparés per exercir professions de caràcter públic, tal com queda reflectit en la premsa de l'època, en la qual participaven un bon nombre de dones. Enmig d'aquests debats, algunes joves es van anar matriculant en instituts i universitats del territori espanyol.

La Llei Moyano, de 1857, havia dissenyat un batxillerat que seleccionava l'alumnat per classe i gènere. Anava destinat a les classes mitjanes i altes, pel caràcter de no gratuït que tenia, i als homes. Quan, a partir de 1870, les primeres dones intenten matricular-s'hi, ja que en l'esmentada Llei no hi havia cap prohibició explícita, s'estableix el requisit de sol·licitar, en cada cas, un permís especial del Ministeri.

Els instituts de segon ensenyament estaven configurats com un espai masculí i presentaven la mateixa dificultat d'accés per a les dones que les universitats. Però això no va aturar les alumnes, que eren majoritàriament de classe mitjana i alta, i provinents de famílies cultes que els donaven suport en la cerca de noves experiències vitals.¹¹

Gràcies a un informe elaborat l'any 1882 per una professora nord-americana que estudiava «l'educació de dones en els diferents països civilitzats»,¹² sabem el nombre exacte de noies matriculades en aquell moment: 171 alumnes havien començat estudis de secundària

11. Consuelo FLECHA, «Mujeres en institutos y universidades», a Isabel MORANT (dir.), *Historia de las mujeres en España y América Latina*, vol. III, Madrid, Cátedra, 2006, p. 459.

12. Estudi elaborat amb l'ajuda de l'Asociación para la Enseñanza de la Mujer Madrileña.

a Madrid entre 1870 i 1871.¹³ Encara que el nombre va anar creixent a poc a poc, l'any 1909 les dones només representaven el 0,96% de l'alumnat dels instituts.

Però a partir de 1910 una sèrie de canvis socials i legals, que comentarem més endavant, van permetre que el nombre d'alumnes creixés ràpidament tant als instituts com a les universitats. L'any 1914 les dones representaran el 2,9% de la població universitària¹⁴ i cap a 1935 es produirà una important evolució que farà que les batxilleres i universitàries passin de ser una excepció a ser una minoria.

L'any 1920, l'alumnat femení al batxillerat era de 4.400 dones, mentre que el masculí era de 48.000. El 1936, hi havia 30.000 dones i 85.000 homes. S'havia passat d'un 8,40% d'alumnat femení a un 31%. Aquest salt qualitatiu es relaciona també amb la reforma del batxillerat de 1926, que el dividia en dos cicles.

Algunes carreres, com ara les de practicants i llevadores, només requerien el primer cicle, que era una ampliació dels estudis bàsics; el segon cicle era, en canvi, el pont a la universitat, al qual es van començar a matricular les batxilleres més pioneres a partir del curs 1872–1873. Va ser precisament en aquest curs que Maria Elena Maseras i Ribera es va matricular a la Facultat de Medicina de la Universitat de Barcelona. Maria Elena, nascuda a Vila-seca, Catalunya, l'any 1953, va ser la primera dona a Espanya que es preparava per exercir una professió que als Estats Units ja exercien més de 500 dones.¹⁵

Però, en acabar la carrera, la primera universitària a Espanya va decidir traslladar-se a Madrid per dur a terme el doctorat a la Universitat Central, l'única que impartia aquest ensenyament. La decisió va produir gairebé un cataclisme administratiu; el rector va traslladar el problema al director general d'Administració Pública, el qual el va traslladar al ministre, el qual el va traslladar al Consell d'Instrucció Pública... Mentrestant, van passar tres anys, i dues alumnes més, també de Barcelona, van sol·licitar dur a terme el doctorat a Madrid. Finalment, se'ls va reconèixer el dret al títol per una Reial ordre de 1882, però el dret es va restringir només a elles i a les alumnes que ja estaven matriculades, i es va prohibir l'accés de noves alumnes a les universitats.

Potser perquè van intuir el canvi de rols socials que aquestes noies forçaven, les autoritats van negar a les dones quelcom que abans mai no se'ls havien negat, per la senzilla raó que abans mai ningú no ho havia demanat.

No obstant això, la pressió dels que defensaven els drets de la dona, encara que minoritària, era qualitativament molt forta, i l'any 1888 es va admetre novament les dones «com a alumnes d'ensenyament privat» i «prèvia petició acceptada per l'autoritat acadèmica».

13. La prohibició de 1872 de noves admissions de dones a la universitat va arrossegar, consegüentment, la prohibició de matricular-se al batxillerat; no obstant això, no va arribar l'ordre a tots els centres, atès que van continuar admeten alumnes. Tot i així, el 1873 es va tornar a acceptar la matrícula de les dones als centres d'ensenyament secundari, amb les restriccions abans assenyalades.

14. Tal com s'esperava, la majoria d'aquestes noies es van concentrar a les grans ciutats com Madrid i Barcelona.

15. Els dos anys següents s'hi van incorporar tres alumnes més, de manera que l'any 1877, l'últim any de Maria Elena, eren quatre alumnes a la Facultat.

Abans de finalitzar el segle XIX, quaranta-quatre joves es van matricular a les universitats. Només onze, un 25%, no van acabar la carrera; la resta, divuit, es van llicenciar en Medicina; vuit, en Farmàcia, i vuit, en Filosofia i Lletres. Set van defensar la tesi doctoral, que era un grau acadèmic que s'exigia només per impartir docència universitària, una activitat que els era prohibida. Per què ho feien? Potser per demostrar que les dones tenien les mateixes aptituds intel·lectuals que els homes.

V.

Finalment, l'any 1910, mentre Julio Borrell era ministre, a les dones se'ls va reconèixer el dret a matricular-se sense consultar-ho a la superioritat. L'època de l'excepcionalitat havia finalitzat. Va ser, per cert, un 8 de març. De manera que les dones espanyoles tenen dos 8 de març per celebrar. Havien passat quaranta anys des que Maria Elena Maseras havia trucat a la porta de la universitat. Els anys següents, setanta-set joves dones van cursar estudis universitaris i van començar a ocupar un espai fins llavors reservat als homes. Naturalment, però, es van produir tensions i des d'un primer moment les instàncies superiors van marcar clarament que la universitat era un espai de monopoli masculí.

Durant els anys en què s'havia de sol·licitar el permís, aquest tan sols es concedia si el professor garantia l'ordre a les aules a què assistien les alumnes. No tenim testimonis de cap conflicte i els professors van reconèixer generalment aquest dret. No obstant això, per prevenir el desordre que es pressuposava, es van prendre mesures i es va mantenir la separació de persones de diferent gènere, no només a les aules sinó també als passadissos i als claustres.

L'any 1933 Josefina Carabias va donar a conèixer en un dels seus articles periodístics el cas de María Goyri, alumna de Filosofia i Lletres el 1892. L'article explicava que quan arribava a la universitat l'anava a buscar un bidell i l'acompanyava a classe, on s'asseia al costat del professor, i en finalitzar venia a buscar-la un altre cop el bidell per acompanyar-la a la propera classe, etc.¹⁶

La situació es va anar normalitzant, però no podem oblidar que hi havia un corrent social que es va mantenir durant molts anys i, sota altres formes, s'ha mantingut fins avui en dia. El 1916, quan ja hi havia cent quaranta universitats, el rei Alfons XII va nomenar Emilia Pardo Bazán catedràtica de la Universitat Central; una decisió que no va ser acceptada pel claustre de professors de la Facultat Filosofia i Lletres, a la qual pertanyia l'esmentada càtedra.

Amb aquesta concessió –que la Llei Moyano permetia per a persones «d'elevada reputació científica i només per impartir docència en el doctorat»– el rei pretenia compensar el rebuig reiterat que havia patit Emilia Pardo Bazán en el seu ingrés a la Real Academia de la Lengua (RAE), assumpte que havia aixecat molta polèmica. Naturalment, la professora

16. Josefina CARABIAS, «Las mil estudiantes de la Universidad de Madrid», Estampa (1933). També a Josefina CARABIAS, *Crónicas de la República*, Madrid, Temas de Hoy, 1997.

Pardo Bazán tenia els seus defensors, així que la revista que publicaven els alumnes de Filosofia i Lletres la va felicitar pel nou nomenament.¹⁷

La participació va continuar creixent; de nou alumnes a principis de segle es va arribar a 2.558 el 1936. En aquesta nova etapa, després que s'incorporessin als estudis de Medicina, Farmàcia, Filosofia i Lletres, les dones comencen a cursar estudis de ciències i Dret. I ja als anys trenta s'incorporen a les carreres d'Enginyeria i Arquitectura, tot i que en un nombre molt reduït.

En aquest punt no podem oblidar la gran quantitat de dones que van cursar els estudis de Magisteri a les escoles normals, ni moltes altres que, com a llevadores o practicants, van desenvolupar una tasca sanitària. L'accés més fàcil a la feina d'aquestes professionals era afavorit per l'assimilació a una espècie de «maternitat social» que confirmava la seva feminitat i mantenia les desigualtats, però que a la vegada els va permetre ocupar un rol tradicionalment considerat com a masculí: el de la transmissió pública de coneixements.¹⁸ Entre les sufragistes espanyoles que van anar al Congrés el 1921, hi havia moltes mestres. En el cas de les llevadores, l'experiència d'anys de pràctica anteriors als estudis reglats va afavorir l'acceptació social d'aquest treball femení.¹⁹

La inserció laboral no va ser tan fàcil per a les llicenciades i les doctores. Es temien les inevitables repercussions familiars de la feina fora de casa de les dones de la classe mitjana. També es veia la incorporació de la dona a les professions liberals com una amenaça a l'ordre social, basat en una jerarquia masculina.

La pèrdua de poder persuasiu de les tesis centrades en la diferència de capacitats intel·lectuals va reforçar «la qüestió moral» com a argument en contra. No obstant això, metgesses i farmacèutiques van exercir la professió, sobretot en el camp de la pediatria i la ginecologia, i van desenvolupar una gran tasca com a divulgadores de la higiene i l'educació sexual. Cal recordar, entre moltes altres, Amparo Poch, directora d'Assistència Social del Ministeri de Sanitat, que dirigia Federica Montseny.²⁰

Durant la Segona República es van produir importants avenços en la conquesta de drets civils, no només de les dones sinó de tota la població en general.²¹ No obstant això, no podem oblidar que es van produir importants desacords respecte als ritmes d'implementació d'aquests

17. Consuelo Flecha, «Mujeres en institutos y universidades», a Isabel MORANT (dir.), *Historia de las mujeres en España y América Latina*, vol. III, Madrid, Cátedra, 2006, p. 482.

18. En defensar el dret a percebre el mateix salari que els mestres, estaven defensant la igualtat i a començaments del segle XX es troba present en elles un feminisme moderat que no s'atreveix encara a demanar l'emancipació.

19. Pilar BALLARÍN, «Educadoras», a Isabel MORANT (dir.), *Historia de las mujeres en España y América Latina*, vol. III, Madrid, Cátedra, 2006, p. 519.

20. Fins als anys vint, les metgesses van constituir el major contingent de llicenciades i algunes d'elles van arribar a impartir classes a la universitat.

21. Mary NASH, Rojas: *Las mujeres republicanas en la Guerra Civil*, Madrid, Taurus, colección Pensamiento, 2006. Aquest llibre, basat en una àmplia investigació personal i en entrevistes amb les mateixes activistes, ofereix un examen rigorós del paper i l'experiència de les dones republicanes durant la Guerra Civil espanyola. A través de Mary Nash rellegim la història en clau femenina, i és una de les dones que més ha aportat a l'esforç de reestudiar la història i descobrir la història oculta de les dones espanyoles.

drets. Un bona prova d'això és la polèmica que van protagonitzar Victoria Kent i Clara Campoamor sobre la conveniència que les dones exercissin el dret a vot abans o després d'alliberar-se del control que el clergat exercia sobre elles, així com de la manca d'educació.²²

Una de les característiques de la mobilització femenina durant la Guerra va ser el trencament de les barreres dels espais públics i privats. Aquesta ruptura va donar impuls a la participació de les dones en l'àmbit públic. D'aquesta manera, es va arribar a qüestionar una de les premisses fonamentals del discurs de la domesticitat: la limitació de les dones a l'esfera privada.

La Guerra va suposar una forta regressió de la igualtat que la dona havia aconseguit, almenys en l'àmbit legal i educatiu. Tot el que s'havia legislat durant la Segona República educativa va ser anul·lat i es va recuperar la legislació de 1857, la famosa Llei Moyano. La coeducació va ser suprimida i la Sección Femenina de Falange va començar a impartir a les noies l'assignatura Enseñanzas del Hogar a les escoles i els instituts.

La imatge que es va imposar des del poder va tornar a fer valdre la funció domèstica i maternal. La premsa femenina i bona part de la literatura de l'època van induir les dones a renunciar a la feina i a tornar a la llar, cosa que va condicionar, així, les seves aspiracions educatives.

Prenghem com a exemple la conferència «Doce cualidades de la mujer» que el 1949 va pronunciar José M. Pemán, aleshores director de la RAE.²³ Pemán hi desenvolupava la dualitat masculí-femení i atribuïa a la dona la incapacitat per a l'abstracció i la racionalitat, així com la manca de creativitat, mentre que n'elogiava la gran intuïció, la capacitat de sacrifici i la comprensió del món infantil. L'antic fantasma de la desigualtat de capacitats, que Feijoo ja havia rebutjat a principis del segle XVIII, es tornava a imposar des del poder.

Les revistes, adreçades a dones de la classe mitjana fonamentalment, promouen el model de «la mujer hacendosa y maternal, pero a la vez, en un difícil equilibrio, compañera recatada y atractiva de su esposo».²⁴ Un magnífic assaig de Carmen Martín Gaité, *Usos amorosos de la posguerra española*, reflecteix molt bé la situació.²⁵ La mateixa autora, en la novel·la *Entre visillos*, de títol ben significatiu, és testimoni de la solitud i el desarrelament d'una noia de classe mitjana de províncies que busca la realització en els estudis universitaris.

D'altra banda, la terrible penúria econòmica provocada per la postguerra i la manca de feina no afavorien la incorporació de la dona al mercat laboral, i van magnificar la importància que

22. Rosa María CAPEL, «El sagrado derecho de votar», a Isabel MORANT (dir.), *Historia de las mujeres en España y América Latina*, vol. IV, Madrid, Cátedra, 2006, p. 77–100.

23. Citat a Giuliana di FEBBO, «La cuna, la cruz y la bandera. Primer franquismo y modelos de género», a Isabel MORANT (dir.), *Historia de las mujeres en España y América Latina*, vol. IV, Madrid, Cátedra, 2006, p. 224.

24. Citat a Giuliana di FEBBO, «La cuna, la cruz y la bandera. Primer franquismo y modelos de género», a Isabel MORANT (dir.), *Historia de las mujeres en España y América Latina*, vol. IV, Madrid, Cátedra, 2006, p. 226.

25. Carmen MARTÍN GAITE, *Usos amorosos de la posguerra española*, Barcelona, Anagrama, 1987.

tenia a la llar. La inventiva de la dona anava dirigida a fer rendir al màxim els salaris minsos que als anys cinquanta encara representaven el 50% dels salaris anteriors a la Guerra.

L'any 1940 la presència de la dona en l'àmbit laboral fora de la llar va disminuir al 8,8%, quan a principis de segle XX havia arribat a ser d'un 14%. Al llarg de la dècada dels 40 s'anirà recuperant paulatinament fins a arribar a la pujada dels anys 60.

És evident que no era una situació gaire adequada per a la promoció educativa en general i encara menys per a la dona. L'alumnat universitari va començar a créixer de manera important amb el progrés econòmic dels anys seixanta. Segons dades de l'Institut de la Dona, fins a l'any 1945 el nombre total d'estudiants no va superar els 32.500, només 5.000 dels quals eren dones, és a dir, un 13%. Aquesta xifra no va augmentar substancialment fins a la segona meitat dels cinquanta. L'any 1960 arriba a 62.000 alumnes, 11.000 dels quals són dones, un 19%. Aquestes dones constitueixen un grup força significatiu que tindran un fort pes professional en la dècada dels setanta, època en què el canvi de la situació de la dona s'accelera exponencialment.

El batxillerat va començar a generalitzar-se l'any 1957. Es van crear nous instituts i un sistema de beques que va possibilitar estudiar a les classes més desfavorides, sobretot quan havien de traslladar-se a un altre centre per estudiar. En aquesta època la presència femenina esdevé molt important, i cap a 1969 s'arriba a equilibrar l'alumnat masculí i el femení.

Certament, la majoria d'aquestes noies començaven els estudis de secundària per accedir a les noves ocupacions que requeria l'incipient creixement econòmic, tot i que una gran part de la societat encara esperava que deixessin la feina un cop casades. Però també és cert que moltes d'aquestes noies, una vegada acabat el batxillerat, no es van conformar i van fer el salt a la universitat.

El cas és que l'any 1968 les dones representen ja un 30% de la població universitària. És en aquests anys quan es produeix una reorganització de les relacions de gènere i les dones es fan molt visibles en la societat: creen associacions i participen en la lluita política i laboral. La modernitat, entrevista en altres països, es presenta com un valor cada vegada més positiu. Aleshores conflueixen una acumulació de rols en la dona, cosa que té un vessant positiu –perquè li obre nous camins– i negatiu –perquè li exigeix un esforç molt gran. És la *superwoman* dels anys setanta, que es reparteix entre l'espai públic –finalment, conquerit– i el privat –que tradicionalment li pertany–, mentre que els homes tendeixen a mantenir-se exclusivament en l'espai públic.

La reorganització dels rols de gènere és lenta, però podem afirmar que el feminisme de «tercera ona» neix a les aules universitàries al voltant dels anys setanta. El canvi d'estatus social de les dones justifica que Victòria Camps anomeni el segle XX «el segle de les dones».

A partir d'aquí l'espectacular èxit acadèmic de les dones, no només en aspectes quantitatius sinó també qualitatius, constitueix, segons nombroses investigacions sociològiques, un nou fenomen social (García León, 329).²⁶ El 1987, les dones ja representen el 50% de l'alumnat universitari. No obstant això, aquesta autora veu en el gran rendiment de les

dones en el sistema d'ensenyament, junt amb progressos evidents respecte a la situació tradicional, noves formes de discriminació, com, per exemple, els *superplusos* d'esforç personal o de *background* familiar que les dones han de fer per aconseguir els mateixos èxits professionals que els homes.

Els canvis legislatius i polítics van acompanyar el progrés educatiu de les dones. L'any 1975, declarat per les Nacions Unides com l'Any Internacional de la Dona,²⁷ es va promulgar una llei que suprimia la necessitat de llicència marital per a qualsevol acte de disposició, així com per accedir a la feina. Poc després es va despenalitzar l'adulteri, l'amistançament i la informació sobre els anticonceptius.

Després de la mort de Franco, els canvis es van accelerar. El 1976 les dones van accedir a la judicatura i, posteriorment, també al Tribunal Constitucional i al Consell General del Poder Judicial. Així mateix, la representació femenina en política es va fer cada vegada més important.

VI.

Podríem dir que avui dia ja no hi ha expressions explícites de sexisme en les lleis o en el camp de l'educació; no obstant això, malgrat les millores, la discriminació encara existeix però només en les formes més sofisticades (García León, 329).

La paritat de gènere no s'ha completat, especialment en el binomi dona-poder. Les dones no participen de manera igualitària del poder acadèmic, ni del poder empresarial. Tant és així que la mateixa selecció d'una carrera pot ser afectada per la idea que en certs àmbits laborals la incorporació d'una dona és molt més difícil.

En general, s'afirma que la xifra altíssima de dones en carreres universitàries (56%) i màsters no es correspon amb el nombre de directives en empreses catalanes i espanyoles..., ja que les dones, tot i que representen més d'un 50% en aquest tipus d'estudis, després només ocupen el 18% dels càrrecs amb responsabilitat.

Es va crear (i posteriorment suprimir) un Ministeri d'Igualtat i s'han redactat lleis positives, com les que protegeixen la conciliació familiar, però encara queda molta feina per fer. D'altra banda, algunes regressions polítiques europees, com, per exemple, l'augment de la jornada setmanal màxima a 65 hores, semblen del tot incongruents amb la idea de conciliació familiar –no només femenina, sinó també masculina.

Pel que fa a la situació actual de la dona a la universitat, cal remarcar que, tot i que gairebé el 60% de l'alumnat universitari són dones que acaben la carrera en un 60% dels casos –davant un 40% dels homes–, quan arriben al doctorat, en canvi, hi ha un 20% més de

26. María Antonia GARCÍA DE LEÓN, «A la sombra de la universidad», a Isabel MORANT (dir.), *Historia de las mujeres en España y América Latina*, vol. IV, Madrid, Cátedra, 2006, p. 329.

27. Celebració que va preparar la secció femenina i, clandestinament, les dones demòcrates que componien la plataforma de grups de dones de Madrid.

dones que d'homos que abandonen la tesi de doctorat. Només un 16% arriben a catedràtiques i molt poques, a deganes o rectores.

Això vol dir que les dones continuen atenent l'àmbit privat més que els homes?

Hi ha nombrosos estudis de l'anomenat *efecte tisora o sostre de vidre*²⁸ que expliquen aquest fenomen. El sostre de vidre fa referència a una superfície superior invisible en la carrera laboral de les dones, difícil de traspasar, que impedeix continuar avançant. El caràcter d'invisibilitat del sostre ve donat pel fet que no hi ha lleis ni dispositius socials establerts ni codis visibles que imposin a les dones una limitació semblant, sinó que està construït sobre la base d'altres trets que, per la invisibilitat que els caracteritza, són difícils de detectar. Aquest sostre de vidre es demostra per una realitat tossuda, el resultat de la qual es pot quantificar i és visible: l'absència pràctica de dones en els vèrtexs jeràrquics de les organitzacions.

Així, doncs, l'ascens de les dones queda frenat, malgrat que les dones representen un 60% de l'alumnat de les universitats, malgrat que obtenen el 59% de les beques i més places també a les oposicions, i malgrat que tenen, per tant, més èxit en els primers passos de la vida acadèmica.

VII. Algunes xifres

L'any 2009 es van matricular a la universitat espanyola 1.391.253 alumnes en estudis universitaris de grau i de primer i segon cicle, un 54,6% dels quals eren dones.

La distribució de les dones en els diferents camps acadèmics és desigual. L'educació concentra un 78,1% de dones. També és elevat el 74,5% de dones en estudis de salut i serveis socials. Però és tot el contrari en carreres científicotècniques; només un 33,8% de dones cursen carreres de ciències, Matemàtiques i Informàtica, i un 28,1%, d'enginyeries.²⁹

El 61,41% de les dones finalitzen la universitat, davant el 38,59% dels homes. La taxa d'abandonament és d'un 46,57% per part de les dones i d'un 53,43% per part dels homes.

L'any 2009 un total de 189.899 alumnes van completar els estudis universitaris. El 60,8% van ser dones. Cal destacar que del 53,4% dels alumnes que van finalitzar els estudis de grau amb vint-i-quatre anys o menys, el 59,4% van ser dones.³⁰

En els estudis de doctorat les diferències entre els dos gèneres es mantenen; l'any 2009 un 51,5% dels alumnes matriculats eren dones. L'àrea amb més participació va ser la de ciències experimentals i de la salut, amb un percentatge de dones del 56,2%. Contrària-

28. Definició àmpliament consensuada. Vegeu les publicacions de l'Institut Català de les Dones.

29. Font: Informe Estadístic de l'Institut de la Dona 2009.

30. Font: Institut Nacional d'Estadística, març de 2009.

ment, l'àrea amb menys participació femenina va ser la d'enginyeria i tecnologia, amb un 28,1%.³¹

Quant al professorat i les categories universitàries, les distàncies percentuals augmenten com més alta és la categoria. Només un 15,36% de les càtedres universitàries estan ocupades per dones, mentre que el 37,3% del professorat titular són dones. Els últims anys cal destacar una lleu, però creixent, tendència d'igualar la presència de la dona en totes les categories del personal docent acadèmic.

Pel que fa a les disciplines acadèmiques, és remarcable comprovar que el major nombre de catedràtiques, el 23,38%, es concentra en les carreres humanístiques, mentre que en els estudis tècnics hi són representades només amb un 8,52%.

A Catalunya, amb aproximadament 200.000 estudiants, les xifres són molt semblants.

A Europa la situació és similar: a les posicions de sortida, les dones estan ben representades amb més de la meitat de la població universitària i el 59% de les estudiants europees –tenint en compte totes les disciplines– acaben els estudis universitaris bàsics (nivell de graduat, llicenciatura, màster), davant el 41% dels estudiants homes. Però les tistes s'inverteixen tan bon punt s'entra en la fase de preparació per al doctorat i altres graus que desemboquen en carreres acadèmiques i en la recerca.³²

De manera general, a les universitats europees els nivells jeràrquics més alts estan ocupats en un 89% dels casos per homes.

Un 70% dels investigadors universitaris de la Unió Europea són homes. A la cua hi ha Bèlgica, Holanda i Alemanya, amb menys d'un 20% d'investigadores. En canvi, a l'ensenyament superior d'Irlanda, Grècia i Portugal hi ha més d'un 40% de dones. Al voltant d'un 10% dels llocs d'investigació en l'àmbit de l'enginyeria i la tecnologia estan ocupats per dones. Les ciències agròniques experimenten certa feminització: un 28% d'investigadores de mitjana a la UE. La majoria de dones que treballen en el camp de la investigació ho fan en l'esfera de les ciències socials i humanes. Les ciències mèdiques també tenen una presència femenina important, especialment a Irlanda (72%) i Portugal (65%), on es registren els nivells més alts.

A tall de conclusió

Aquesta és la història de només cent anys de vida. De vegades parlem de les diferències de gènere o de com millorar la situació a través dels plans d'igualtat i ens oblidem de la perspectiva històrica. Tenint en compte que la universitat més antiga és la de Bolonya (1088) i que la universitat espanyola més antiga és la de Palència (1208), ens separen més de vuit-cents anys d'accés a l'educació superior. La nostra és, doncs, una història

31. Font: Institut Nacional d'Estadística, març de 2009.

32. *Research EU*, revista de l'espai europeu d'educació, abril de 2009.

molt recent que, en molts pocs anys, ha aconseguit una igualtaria paritat per als estudiants, encara que a poc a poc les diferències apareixen posteriorment. Hem recorregut en poc temps un llarg camí, però encara ens queden etapes llargues per superar. Conèixer els fets i conèixer la seva història és un important punt de partida.

Ara bé, per molt que haguem assolit la igualtat legal i estiguem homologats als països més avançats, la realitat transcorre per altres camins. No són els aspectes normatius el que ens cal, sinó una voluntat clara de canvi cultural i social, i això no depèn només de nosaltres, les dones.

Montesquieu deia: «Els costums fan les lleis, les dones fan els costums; en conseqüència, les dones fan les lleis [...]». I Simone de Beauvoir afirmava: «El problema de les dones sempre ha estat un problema d'homes». Nosaltres voldríem que el futur parlés de persones, sense diferències entre homes i dones, com una història d'iguals i no de conflictes.

Bibliografia

- ARENAL, Concepción. *La mujer del porvenir*. Madrid: Castalia, 1993.
- BALLARÍN, Pilar. *La educación de las mujeres en la España contemporánea (siglos XIX–XX)*. Madrid: Síntesis, 2001.
- BEAUVOIR, Simone. *Le deuxième sexe*. París: Gallimard, 1979 (1949).
- BÉJAR, H. *El ámbito íntimo: Privacidad, individualismo y modernidad*. Madrid: Alianza, 1995.
- FLECHA GARCÍA, Consuelo. *Las mujeres en la legislación educativa española*. Sevilla: GIHUS, 1997.
- *Las primeras universitarias en España*. Madrid: Narcea, 1996.
- GIMÉNEZ–SALINAS Esther. «Mujeres delincuentes: del mito a la prisión». *Revista del Consejo General del Poder Judicial* [Madrid], núm. 48 (1997).
- MAGALLÓN PORTOLÉS, Carmen. *Pioneras españolas en las ciencias*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 1999.
- NASH, Mary. «Experiencia y aprendizaje: la formación histórica de los feminismos en España». *Historia Social*, núm. 20 (1994).
- Rojas: *Las mujeres republicanas en la Guerra Civil*. Madrid: Taurus, 2000.
- SAN ROMÁN, Sonsoles. *Las primeras maestras: Los orígenes de feminiación docente en España*. Barcelona: Ariel, 1998.
- TURÍN, Yvonne. *La educación y la escuela en España 1874–1902*. Madrid: Aguilar, 1967.
- MORANT, Isabel [dir.]. *Historia de las mujeres en España y América Latina*. Vol. III–IV. Madrid: Cátedra, 2006.

L'accés de les dones
a les noves figures
de professorat
universitari laboral
en l'àmbit de Catalunya



07

Ana M. Romero Burillo
Universitat de Lleida



L'accés de les dones a les noves figures de professorat universitari laboral en l'àmbit de Catalunya

1. Presentació del tema

La conquesta per les dones dels espais socials públics és un procés històric llarg, lent però irreversible. El món acadèmic no n'és una excepció, i des que es va aprovar la Reial ordre de 8 de març de 1910 de lliure accés de les dones a la universitat a Espanya, la presència de les dones en l'àmbit universitari ha anat augmentant progressivament.²

En el moment de l'aprovació de la Reial ordre de 1910 la presència de la dona a la universitat era pràcticament simbòlica, amb un 0,05% del total d'alumnes universitaris. Aquesta presència es va incrementar l'any 1935 fins al 8,8%; l'any 1965, fins al 25%, i dècada rere dècada ha anat creixent fins a arribar a l'estadi actual. En aquests moments, tal com ens indiquen els darrers treballs estadístics a escala estatal, en el curs 2008–2009 el 54,2% dels estudiants universitaris eren dones, i per cicles, les dones van representar el 54,4% del total de l'estudiantat universitari de primer i segon cicle, el 53,7% de l'estudiantat de grau i el 52% de l'estudiantat de doctorat. A aquestes dades cal afegir-hi que en el curs acadèmic 2008–2009 les dones representaven el 61% dels titulats a Espanya.³

Aquest procés d'incorporació de la dona al món universitari no s'ha limitat a l'accés als diferents estudis, sinó que també, com a titulada superior, s'ha anat incorporant progressivament, no sense dificultats, a les tasques acadèmiques de la universitat, tant docents com investigadores.⁴ Aquest accés inicialment es produïa per mitjà de les figures de professorat funcionari previstes en la normativa general universitària, però els darrers anys, al costat de la via funcional, s'ha obert una nova via d'accés a la carrera universitària de

1. Professora titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social, secretària general de la Universitat de Lleida i membre del grup de recerca consolidat de la Generalitat de Catalunya Anàlisi Social i Organitzativa (20095JR310). Els gràfics d'aquest treball han estat elaborats pel professor Jordi Moreno Gené (Departament d'Administració d'Empreses i Gestió Econòmica dels Recursos Naturals [AEGERN] de la Universitat de Lleida).

2. L'aprovació d'aquesta ordre va suposar la derogació de la Reial ordre d'11 de juny de 1888, que exigia la concessió d'un permís especial de l'Administració per a l'accés de les dones al estudis oficials. Amb la Reial ordre de 8 de març de 1910 aquest permís s'elimina i es permet a les dones l'accés lliure a la universitat. S'aplica, per tant, la mateixa normativa d'accés als estudis universitaris tant als homes com a les dones.

3. Vegeu MINISTERI D'EDUCACIÓ I CIÈNCIA, *Datos y Cifras del Sistema Universitario*, Madrid, Secretaría General de Universidades. Ministerio de Educación y Ciencia, 2009.

4. Per a un estudi sobre les dificultats d'accés de la dona a la carrera universitària vegeu, entre d'altres, P. SANTOS, J. C. SIERRA i C. BRUELA-CASAL, «Diferencias por sexo en los indicadores de productividad científica y docente para la acreditación en los profesores funcionarios en España», a *Actas del I Congreso Internacional sobre sesgo de género y desigualdad en la evaluación de la calidad académica*, Bellaterra, Observatori per a la Igualtat. Universitat Autònoma de Barcelona, 2008, p. 23 i s.

caràcter laboral amb motiu de l'aprovació de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (en endavant, LOU) i la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica d'universitats (en endavant, LOMLOU).

Les noves figures de professorat previstes per la LOU i que, al nostre entendre, constitueixen la carrera professional acadèmica universitària laboral són: la d'ajudant doctor o ajudanta doctora, la de professor col·laborador o professora col·laboradora, i la de professor contractat doctor o professora contractada doctora. Cal apuntar que, juntament amb aquestes figures, en aquests moments també es regulen per normes laborals altres figures de professorat, com ara les de professorat visitant, associat a temps parcial i emèrit. Entenem, però, que aquestes, pel perfil que tenen, queden fora del que hauria de ser el procés lògic d'accés a la carrera professional universitària i de promoció d'aquesta.

L'opció presa per la LOU pel que fa a la laboralització d'una part del personal docent i investigador universitari (en endavant, PDI) pot sorprendre en un primer moment, però cal recordar que es tracta de la concreció d'una reivindicació històrica del professorat universitari⁵ que s'ajusta perfectament a la legalitat vigent,⁶ ja que en el model universitari que es configura en la Constitució espanyola tenen cabuda tant el model funcionarial com el model laboral, i, fins i tot, un model mixt.⁷ De fet, com que es manté la regulació funcionarial del professorat universitari, la LOU implanta un sistema mixt de regulació per al col·lectiu docent i investigador, i, en conseqüència, s'imposa la coexistència en un mateix àmbit de dos règims jurídics diferents per a aquest col·lectiu.

Aquesta laboralització, malgrat les reticències inicials plantejades,⁸ ha permès aconseguir una unitat amb el règim general de la resta d'administracions, vèncer la precarietat jurídica típica de la contractació administrativa, alleugerar l'excés de rigor en el poder de direcció que ancestralment havia patit el professorat no numerari i superar unes pautes universitàries massa predeterminades per la funcionarització com a únic criteri en la promoció acadèmica.⁹

5. Sobre el procés reivindicatiu de la contractació laboral del personal docent i investigador universitari, vegeu A. BAYLOS GRAU, «El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU», *Revista de Derecho Social*, núm. 44 (2008), p. 37 i s.

6. Vegeu *Un paseo por la LOU: Análisis sistemático de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, Madrid, Universidad de Comillas, 2001, p. 447. C. MOLINA NAVARRETE, «El profesor universitario laboral y el Estatuto de los Trabajadores», a *Curso sobre régimen de las universidades públicas*, Alacant, del 9 a l'11 d'abril de 2003, p. 3 (exemplar fotocopiado). J. MORENO GENÉ, «La laboralización del PDI contratado de las universidades públicas», a A. M. ROMERO BURILLO i J. MORENO GENÉ (coord.), *El personal docente e investigador de las universidades públicas: Aspectos legales i negociación colectiva*, Albacete, Bomarzo, 2010, p. 28. A. NOGUEIRA LÓPEZ, *Régimen jurídico de la selección del profesorado universitario*, Barcelona, Atelier, 2004, p. 64 i s.

7. L'opció per la laboralització del PDI ha estat qualificada fins i tot d'«opció preferible», atès que permet passar d'una «leonina» contractació administrativa «sense drets» a una contractació laboral amb «drets». Vegeu T. SALA FRANCO, «Las modalidades de contratación laboral temporal: la LOU y el Estatuto de los Trabajadores, condenados a entenderse», a A. I. CARO MUÑOZ i J. M. del VALLE PASCUAL (coord.), *Jornadas sobre el Profesorado Universitario Laboral*, Burgos, Universidad de Burgos, 2004, p. 69.

8. Vegeu J. M. del VALLE PASCUAL (coord.), *Informe sobre el Anteproyecto de la Ley Orgánica de Universidades*, Madrid, p. 91 (24 de juliol de 2001, exemplar fotocopiado).

9. J. M. SOUVIRON MORENILLA i F. PALENCIA HERRERO, *La nueva regulación de las universidades: Comentarios y análisis de la LOU*, Granada, Comares, 2002, p. 200.

Properament, aquestes figures laborals de professorat compliran deu anys de vigència, un termini que sembla raonable per fer una primera valoració del desenvolupament que han tingut en les universitats catalanes i, més concretament, de quin impacte han suposat des d'un vessant de gènere. També resulta especialment interessant dur a terme aquest estudi perquè no podem oblidar que des d'un bon començament aquestes noves figures de professorat es van concebre, almenys des de les comunitats autònomes històriques com és el cas de Catalunya, com una oportunitat de crear un cos propi i autònom de professorat universitari. Una prova d'aquest interès és la regulació prevista en la Llei 1/2003, de 19 de juny, d'universitats de Catalunya (en endavant, LUC), que dedica el capítol III del títol II al règim jurídic del professorat contractat.

2. Breu estudi del règim jurídic de les noves figures de professorat universitari contractat

Tal com s'ha indicat en l'apartat anterior, les figures de professorat que podem considerar que constitueixen la carrera universitària laboral són tres: la d'ajudant doctor o ajudanta doctora, la de col·laborador o col·laboradora, i la de contractat doctor o contractada doctora. Són aquestes, per tant, les que s'han tingut en compte a l'hora de fer l'anàlisi de l'impacte en les universitats catalanes.

Abans de fer aquesta revisió, però, cal concretar el perfil, encara que sigui breument, de les figures de professorat contractat,¹⁰ un aspecte que resulta indispensable en el marc de Catalunya, perquè reben una denominació i, en alguns aspectes –dins del marge que permet la legalitat vigent–, una configuració diferents de les previstes per la LOU.¹¹

En el cas de l'ajudant doctor o ajudanta doctora –denominats *lector* o *lectora* en la LUC–, es tracta d'una figura que vol respondre a l'últim esglaió formatiu del professorat universitari. El primer pas és un període d'inserció formativa no laboralitzada (la beca d'investigació), seguit d'un accés a la categoria d'ajudant o ajudanta, durant el qual es completa la formació docent i investigadora, que ha de finalitzar amb la defensa de la tesi doctoral. Acabada aquesta etapa, i amb l'acreditació mitjançant la corresponent avaluació externa, es passa a la condició de professor ajudant doctor o professora ajudanta doctora, que implica docència i recerca qualificada en l'àrea de coneixement corresponent.¹²

Cal recordar que el règim jurídic de l'ajudant doctor o ajudanta doctora ha sofert un canvi substancial pel que fa als requisits que en un principi demanava la LOU per a la formalització d'un contracte d'aquestes característiques. Efectivament, el reformat art. 50 de la

10. Un estudi complet sobre la matèria és el de J. MORENO GENÉ, «La carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: figuras contractuales y mecanismos de promoción y estabilización», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 37 (2009), p. 125–164.

11. El preàmbul de la LUC reconeix que les denominacions *lector* o *lectora* i *agregat* o *agregada* donades a dues de les figures contractuals previstes en la LOU responen a la tradició històrica dels moviments reivindicatius catalans de reforma universitària.

12. Vegeu A. BAYLOS GRAU, «El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU», *Revista de Derecho Social*, núm. 44 (2008), p. 56 i 59.

LOU altera les regles per les quals s'ha de regir la contractació dels ajudants doctors o ajudantes doctores, de manera que, si bé encara es manté l'exigència que el contracte es formalitzi amb qui es trobi en possessió del títol de doctor o doctora, que ha d'haver obtingut amb caràcter previ l'avaluació de la seva activitat per l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i l'Accreditació (ANECA) o per l'òrgan d'avaluació extern que determini la llei de la comunitat autònoma (en el cas de Catalunya, l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari [AQU]), ja no s'exigeix la prèvia desvinculació durant dos anys de qui hagi de ser contractat respecte a la universitat contractant (acompanyada de l'acreditació de l'acompliment durant aquest temps de tasques docents o investigadores en centres que no hi estiguin vinculats).¹³ En contrapartida a l'eliminació d'aquest requisit, s'introdueix com a mèrit preferent l'estada del candidat o la candidata en universitats o centres de recerca de prestigi reconegut, d'Espanya o de fora, diferents de la universitat que faci la contractació (art. 50a).

Atès el caràcter eminentment formatiu de la figura d'ajudant doctor o ajudanta doctora, la contractació es formalitza amb dedicació a temps complet. La durada és, però, temporal; inicialment, es concretava en quatre anys, i amb la LOMLOU s'ha ampliat a cinc. Una vegada transcorregut aquest període de cinc anys, el professor o professora no pot tornar a ser contractat com a aquesta figura de professorat per la mateixa universitat ni per cap altra, perquè s'entén que, esgotada la durada màxima del contracte, es dona per finalitzat el període formatiu de la persona contractada.

Una segona figura contractual del professorat universitari és la de professor col·laborador o professora col·laboradora. La LOU (art. 50) atorgava a aquesta figura contractual un perfil exclusivament docent, i és principalment per aquest motiu que per accedir-hi no s'exigeix el doctorat però sí una acreditació específica d'una entitat avaluadora externa. Aquesta figura, que ha estat qualificada d'«enigmàtica»¹⁴ per la doctrina, tenia la finalitat de facilitar la incorporació de professorat a les àrees de coneixement en què hi havia dificultats o obstacles insuperables per aconseguir el grau de doctor o doctora, i es destinava a titulacions «curtes».

La previsió per a aquesta figura era inicialment d'un contracte permanent, encara que en el cas de Catalunya la LUC la va configurar també amb caràcter temporal. La LOMLOU (art. 51) va eliminar aquesta figura, entre altres raons, perquè se'n diluïa la finalitat inicial una vegada produïda la reforma dels ensenyaments que no reproduïen la diferència entre llicenciatura i diplomatura. No obstant això, la norma garanteix la continuïtat dels professors col·laboradors o professores col·laboradores actuals, fixa un procediment de pas a altres figures contractuals vigents i, a més, estableix una moratòria per a la contractació mitjançant aquesta figura de professorat fins a l'any 2013.¹⁵

13. A. BAYLOS GRAU, «El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU», *Revista de Derecho Social*, núm. 44 (2008), p. 59, qualifica aquesta opció de molt més raonable.

14. J. MORENO GENÉ, *La actividad investigadora y la contratación laboral: Una constante relación de desencuentros*, València, Tirant lo Blanch, 2005, p. 461.

15. Vegeu, per a un estudi d'aquesta figura contractual, A. BAYLOS GRAU, «El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU», *Revista de Derecho Social*, núm. 44 (2008), p. 54 i s.

Finalment, hi ha la figura laboral estable per excel·lència, que és la del contractat doctor o contractada doctora (art. 52 LOU). Cal apuntar que, com succeeix amb altres normatives autonòmiques,¹⁶ aquest tipus de professorat es configura en la LUC mitjançant diverses categories; concretament, la figura de l'agregat o agregada i la del catedràtic o catedràtica laboral. El contractat doctor o la contractada doctora és la figura central del model contractual del PDI de les universitats. Es tracta d'un contracte per a un temps indefinit i a temps complet que té com a finalitat desenvolupar amb plena capacitat docent i investigadora tasques de docència i investigació, o prioritàriament d'investigació. Com és fàcilment deduïble del perfil donat per la Llei a aquesta figura, per contractar-la s'exigeix la condició de doctor o doctora i que es disposi de la corresponent avaluació positiva d'una entitat externa a la universitat. En el cas de Catalunya, com que té una caràcter dual –agregat o agregada i catedràtic o catedràtica laboral–, la LUC estableix una jerarquia entre ambdós contractes i reserva la categoria de catedràtic o catedràtica laboral als professors o professores que tenen una carrera docent i investigadora consolidada (art. 46 LUC).

La manera en què la LUC ha configurat el contractat doctor o contractada doctora situa aquesta figura encara més com un dels punts o elements centrals de la carrera professional del PDI laboral, i permet distingir a aquest efecte una carrera laboral al costat de la tradicional carrera funcional del professorat. En aquesta direcció, tant per la denominació emprada –*agregat o agregada, catedràtic o catedràtica laboral*– com per l'alt nivell exigint als candidats per ser contractats mitjançant aquesta figura, sembla que es dedueix que en la política universitària catalana aquestes figures no són un simple tràmit o un pont necessari i/o temporal cap a la posterior conversió en funcionaris, sinó que poden constituir un punt d'arribada o, en qualsevol cas, un lloc de no curta permanència que acaba configurant-se com un sistema paral·lel al funcional.

Quant a les condicions en què es desenvolupa la seva feina, després d'una inicial manca de regulació en la LOU, que va donar lloc a llacunes normatives importants que van permetre una disparitat de regulacions en les normatives autonòmiques, la LOMLOU va establir expressament que el contracte s'havia de formalitzar amb caràcter indefinit i a temps complet (art. 52c LOU).

Feta aquesta breu explicació del perfil acadèmic de les noves figures de PDI laboral, passem a un breu estudi quantitatiu i qualitatiu de les dades d'accés a les figures contractuals

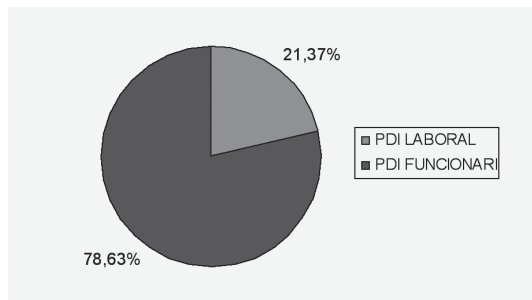
16. Vegeu, per exemple, l'art.19 del Decret 85/2002, de 27 de juny, sobre el règim del personal docent i investigador contractat a les universitats públiques de Castella i Lleó (BOCyL, de 3 de juliol de 2002), en què es fa una distinció entre professorat contractat doctor permanent i sènior; l'art. 6 del Decret 94/2002, de 8 de juliol, pel qual es regula el règim del personal docent i investigador contractat de la Universitat d'Extremadura (DOE, d'11 de juliol de 2001), que preveu dins de la figura del professorat contractat doctor dos tipus diferents –tipus 1 i tipus 2–; o el Decret 40/2008, de 4 de març de 2008, sobre règim del personal docent i investigador de la Universitat del País Basc / Euskal Herriko Unibersitatea (BOPV, de 18 de març de 2008), que preveu dues categories de professorat contractat doctor, el professorat agregat i el professorat ple.

17. Vegeu J. MORENO GENÉ, «La carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: figuras contractuales y mecanismos de promoción y estabilización», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 37 (2009), p. 151, i R. MARTÍ TORRES i E. GRAU COROMINAS, «El règim del personal docent i investigador contractat, regulat a la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, en el context del nou Estatut d'autonomia de Catalunya i de la modificació de la Llei orgànica d'universitats», *Coneixement i Societat*, núm. 13 (2007), p. 72 i s.

de professorat universitari en les universitats catalanes. Aquest estudi es duu a terme sobre la base de les dades oficials més recents que facilita el Comissionat per a Universitats i Recerca, que corresponen al curs 2008–2009 i a les universitats públiques.¹⁸ L'estudi inclou una primera anàlisi general de la composició del col·lectiu de professorat universitari català, de manera que sota la denominació no gaire estricta jurídicament parlant de *personal amb vinculació permanent* considerem totes les categories corresponents als cossos docents universitaris, el professorat contractat doctor, el professorat col·laborador i el professorat lector, tot i ser conscients que el professorat col·laborador temporal i el lector no tenen una vinculació permanent, però, en la mesura que són figures que tenen la vocació de ser el primer pas per a l'estabilització de les persones contractades, s'incorporen a aquesta accepció.

3. La presència femenina en el marc de les noves figures de professorat contractat. Un estudi de l'accés de les dones a les figures de lectora, professora col·laboradora, agregada i catedràtica laboral

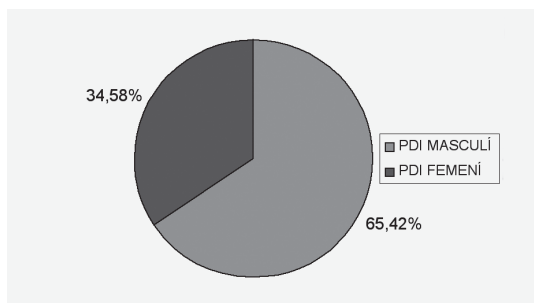
Dins d'aquest estudi que proposem, una primera anàlisi que s'ha de fer és la referent al pes específic que tenen les noves figures contractuals laborals en el marc general del professorat de les universitats públiques de Catalunya. D'acord amb les dades oficials més recents, dels 8.208 professors i professores amb vinculació permanent durant el curs acadèmic 2008–2009, 1.754 corresponien a figures de PDI laboral; és a dir, que les noves figures de professorat laboral significaven el 21,37% del total del professorat universitari català permanent.¹⁹



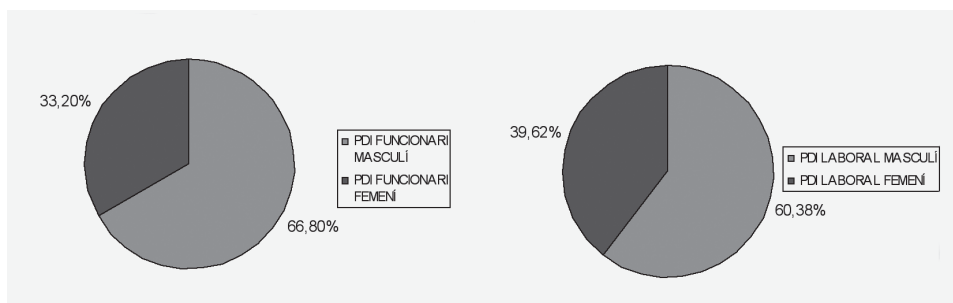
Si desglossem aquestes dades en funció del gènere, observem que, del total de persones que formaven la plantilla permanent de professorat a les universitats públiques catalanes, 2.838 eren dones; per tant, les dones representaven el 34,58% del PDI permanent.

18. Vegeu <http://uneix.gencat.net/informe.aspx> (consulta: 14 octubre 2010).

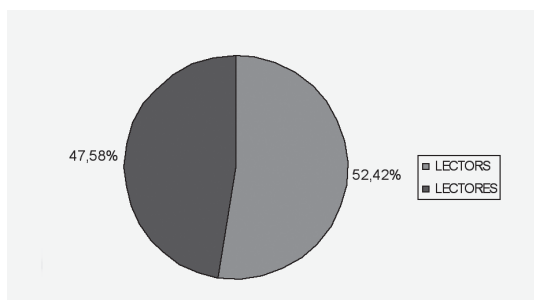
19. Respecte a aquest percentatge, cal recordar que fins a la LOMLOU es fixava un màxim per a la contractació laboral del 49%, dins del qual, a més de les figures de professorat que són objecte d'estudi en aquest treball, quedaven incloses les figures de professorat visitant, associat a temps parcial i emèrit. El curs 2008–2009 aquest grup de professorat el componien 6.761 persones



En funció del règim jurídic aplicable al PDI, el personal funcionari incloïa 2.143 dones, cosa que representava el 33,2% del professorat funcionari, mentre que en el PDI laboral hi havia 695 dones, i això representava el 39,62%. Per tant, una primera conclusió és que la presència femenina en l'àmbit del PDI laboral és més propera als criteris de paritat que exigeix la llei que no pas la del col·lectiu format pels cossos docents universitaris, malgrat que aquest últim és un col·lectiu més antic i més consolidat que no pas el laboral.



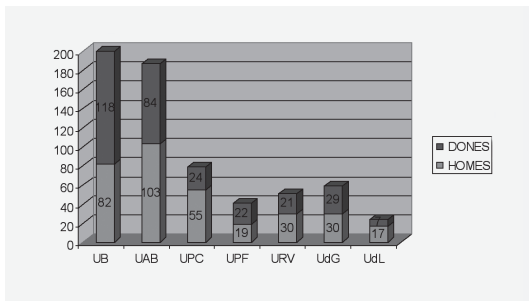
Pel que fa a les dades en funció de les figures contractuals que analitzem, s'observa un clar desequilibri entre el nombre de professors i el de professores que les componen. El col·lectiu més nombrós correspon al de professor lector o professora lectora. Segons dades oficials, durant el curs 2008–2009 a les universitats públiques catalanes tenien contractes de lector o lectora 641 persones, 305 dones i 336 homes. Per tant, les professores lectores representaven el 47,58% del total del professorat lector.



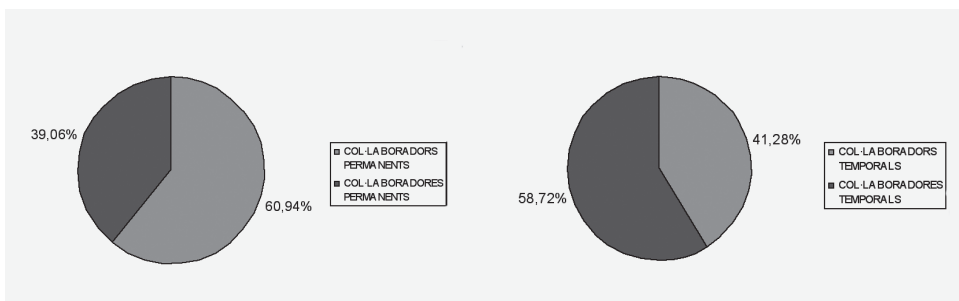
DOCTES, DOCTORES I CATEDRÀTIQUES

Aquesta dada és certament significativa, ja que ens trobem davant de la primera figura acadèmica laboral de la carrera universitària, i el nombre de contractes fets a dones s'equipara pràcticament a la contractació d'homes. Cal recordar que la figura de lector o lectora, encara que s'inclougi en l'etapa formativa del personal acadèmic, és un últim esglaió formatiu, en el qual el perfil de la persona contractada és d'un nivell acadèmic alt, per tal com es tracta de persones que disposen del títol de doctor o doctora i d'una avaluació externa positiva del currículum.

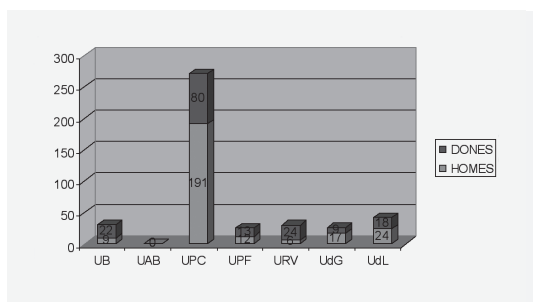
Si desglossem les dades per universitats, es comprova que aquest percentatge al voltant del 50% s'arriba a superar en favor de la contractació de dones en dos casos, a la Universitat de Barcelona (UB) (59%) i a la Universitat Pompeu Fabra (UPF) (53%).



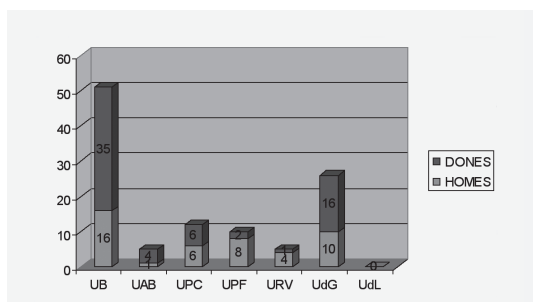
La segona figura que analitzem és la corresponent al professorat col·laborador permanent i temporal. En el curs 2008–2009 el nombre de professors col·laboradors o professores col·laboradores era de 534, 425 de permanents i 109 de temporals. Les professores col·laboradores permanents eren 166; és a dir, que les dones representaven el 39,06% del total de professorat. Pel que fa a les col·laboradores temporals, el nombre total era de 64; per tant, les dones representaven el 58,72% de la plantilla del professorat. En xifres globals, dins del professorat col·laborador les dones representaven el 43% del total.



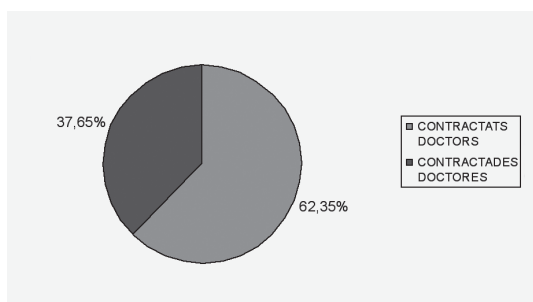
Per universitats, el percentatge de contractació femenina de professorat col·laborador permanent se situava al voltant del 40%–50%. Per sobre destacava la UB, amb un 70,96%, i per sota, la Universitat de Girona (UdG), amb un 34,6%.



Quant a la contractació femenina de professorat col·laborador temporal, els percentatges per universitats oscil·len una mica més, ja que trobem, d'una banda, universitats amb una contractació del 20% (és el cas de la UPF i la Universitat Rovira i Virgili [URV]) i, de l'altra, universitats que superen el 50% –algunes amb escreix. Així, la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) se situa en una contractació del 50%; la UB, en un 68,62%; la UdG, en un 61,53%, i la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), en un 80%. El curs 2008–2009 la Universitat de Lleida (UdL) no havia formalitzat cap contracte d'aquest tipus.



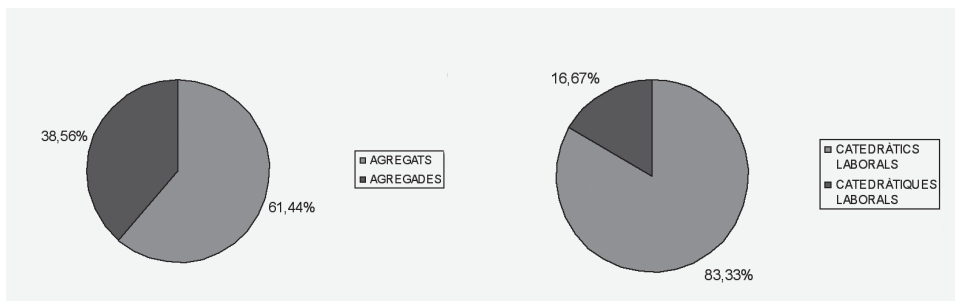
Per finalitzar, ens correspon analitzar les dades referides a la figura contractual per excel·lència del PDI laboral, que no és cap altra que la de professor contractat doctor o profesora contractada doctora. Tal com hem indicat anteriorment, a Catalunya aquesta figura es divideix en dues categories, la d'agregat o agregada i la de catedràtic o catedràtica laboral. Abans, però, d'estudiar per separat les dues categories, donem les dades globals del professorat contractat doctor. De les 579 persones contractades, 218 eren dones i 361 homes, la qual cosa significa que el percentatge de dones que ocupaven una plaça de professora contractada doctora era del 37,65%.



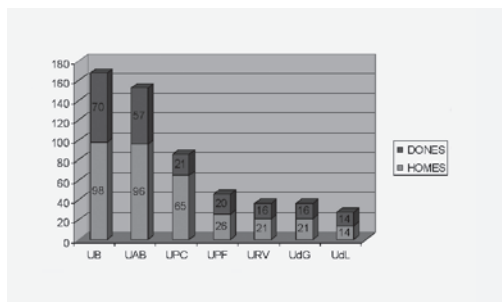
DOCTES, DOCTORES I CATEDRÀTIQUES

Si comparem aquest percentatge amb els corresponents a les figures contractuals anteriors, s'observa que el nombre de professores contractades doctores és menor que en el cas de lectures i professores col·laboradores.

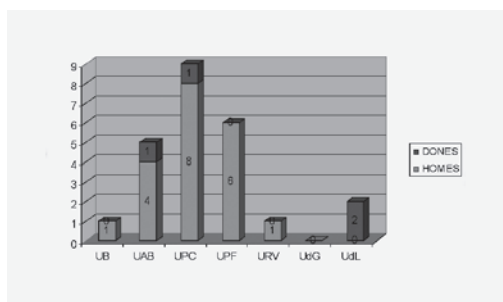
Aquest nombre s'incrementa una mica pel que fa a les professores agregades; d'un total de 555 professors i professores, hi ha 214 dones, cosa que representa el 38,55% del total del personal contractat. En canvi, el percentatge es redueix substancialment en la categoria de catedràtic o catedràtica laboral, ja que en aquest col·lectiu, d'una plantilla de 24 professors i professores, només 4 són dones, la qual cosa significa que les dones representen el 16,67% de la plantilla de professorat amb la categoria més qualificada del PDI laboral.



Si analitzem les dades del professorat agregat per universitats, el percentatge de la representació femenina en aquesta categoria professional oscil·la, en general, entre el 50% (UdL) i el 41% (UPF, 43,47%; URV i UdG, 43,24%, i UB, 41,66%). Dues universitats queden fora d'aquesta forquilla percentual: la UAB, amb un 37,25%, i la UPC, amb un 24,41%.



Pel que fa a la categoria de catedràtic o catedràtica laboral, les úniques universitats que tenen professores amb aquesta categoria són la UdL (2 professores), la UPC (1 professora) i la UAB (1 professora). Quant al pes que representen les catedràtiques laborals en les universitats en què són presents, el percentatge varia de manera substancial, ja que, mentre que a la UdL el 100% del professorat que ocupa aquesta categoria és femení, en el cas de la UPC i la UAB, les catedràtiques laborals només representen el 12,5% i el 20%, respectivament.



4. Valoració final

Les dades obtingudes de l'estudi referent a l'accés de les dones a les figures de professorat universitari laboral corresponents al curs acadèmic 2008–2009 posen de manifest que el pes específic de les dones en la cobertura de les places de professorat laboral sofreix un clar i progressiu descens a mesura que es produeix el pas a figures de professorat més estables i de més nivell acadèmic.

En aquest sentit, s'ha constatat que la representativitat més important de les dones en el marc del PDI laboral és la figura de lectora, amb un 47,58%, un percentatge que se situa lluny del nombre de titulades, que any rere any supera el 50% del total d'estudiants titulats a les universitats catalanes. A aquesta figura de caire formatiu i temporal la segueix la de professora col·laboradora, en la qual el percentatge de dones és del 43%, si bé hi ha una diferència important segons siguin professores col·laboradores temporals o permanents. En el primer cas, el nombre de professores és certament alt (58,78%), però quan es tracta de professores col·laboradores permanents el percentatge, malauradament, baixa (39,06%). Pel que fa a l'últim esglaió de la carrera universitària del professorat laboral, la figura del professor contractat doctor o professora contractada doctora, es manté el progressiu descens de la presència de la dona, atès que el percentatge general corresponent a aquesta figura contractual és del 37,25%. No obstant això, no podem oblidar que aquesta figura de professorat està configurada per la LUC en dos nivells (agregat o agregada i catedràtic o catedràtica laboral), i és justament quan es fa l'estudi comparatiu separat de les dues figures contractuals que es veu més clarament la pèrdua de presència de la dona, ja que el nombre de professores agregades representa el 38,55% del total del professorat d'aquesta categoria, mentre que en el cas de la figura de catedràtica laboral el percentatge es redueix al 16,66%.

Si relacionem aquesta última dada amb el percentatge de dones catedràtiques dels cossos docents universitaris, observem que la diferència del pes de les dones en les dues categories resulta similar, ja que, mentre que el conjunt de dones que ocupen la plaça de catedràtica universitària representa el 17,37% del total, quan es tracta de la figura de catedràtica laboral aquest percentatge és del 16,66%. Per tant, la diferència entre un col·lectiu i l'altre no arriba a un punt, la qual cosa no deixa de cridar l'atenció tenint en compte que en el cas dels cossos docents universitaris ens trobem davant d'un col·lectiu amb llarga tradició i certament consolidat en l'àmbit universitari.

La presència tan reduïda de les dones en les figures de més nivell acadèmic dins del PDI laboral, que pràcticament coincideix amb la situació en què es troba el mateix col·lectiu en l'àmbit dels cossos docents universitaris, planteja la necessitat de conèixer els motius i les circumstàncies que provoquen aquests resultats tan desequilibrats, i novament ens porta a plantejar l'existència de l'anomenat *sostre de vidre* amb el qual es troben les dones, en aquest cas, en l'àmbit universitari. L'extensió i les característiques d'aquest treball no permeten fer en aquests moments un estudi de la qüestió plantejada, però les dades obtingudes fan necessari estudiar i avaluar els factors personals i professionals que poden incidir en l'existència d'aquest desequilibri, i, per tant, valorar si els models i els criteris que es proposen per a l'accés a les figures de PDI laboral en general i a les figures de més nivell acadèmic en particular són realment neutres o si són simplement criteris formalment «neutres» que porten a resultats discriminatoris per a les dones. Cal assenyalar que els darrers estudis que s'han dut a terme sobre aquesta matèria plantegen la necessitat de canvis en els processos d'avaluació de l'accés a la carrera professional universitària,²⁰ canvis que no només s'han d'introduir en la política general universitària —establint nous criteris d'avaluació, composició paritària de les comissions d'avaluació, etc.—, sinó també en la política interna de cada universitat. En relació amb aquest darrer aspecte, els plans d'igualtat aprovats per les universitats catalanes han de ser un instrument determinant en l'eliminació de possibles obstacles en el desenvolupament de la trajectòria acadèmica universitària de les dones.

20. Vegeu, en aquest sentit, J. J. IZQUIERDO (dir.), *Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: Una perspectiva de género*, Barcelona, Observatori per a la Igualtat. Universitat Autònoma de Barcelona, 2007. Vegeu, també, P. CARRAQUER, «La evaluación del currículum del profesorado», a *Actas del I Congreso Internacional sobre Sesgo de Género y Desigualdad en la Evaluación de la Calidad Académica*, Barcelona, Observatori per a la Igualtat. Universitat Autònoma de Barcelona, 2008; i N. SOLÀ SIMELIO i F. ROVETTO GONEN, «La mujer joven en la Universidad. ¿Una doble discriminación?», a *Actas del I Congreso Internacional sobre Sesgo de Género y Desigualdad en la Evaluación de la Calidad Académica*, Barcelona, Observatori per a la Igualtat. Universitat Autònoma de Barcelona, 2008.

Les dones de la psicologia
i la «psicologia» de les dones

08

A decorative graphic on the right side of the page, consisting of a large dark grey circle with the number '08' inside it. This circle is surrounded by a complex network of smaller circles and thin lines, creating a starburst or network-like effect. The colors range from light grey to dark grey.

Teresa Cabruja Ubach

Professora titular de l'Àrea de Psicologia
Social de la Universitat de Girona.

Membre de la Comissió Permanent de l'Institut
Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere



Les dones de la psicologia i la «psicologia» de les dones

Una de les coses que em va venir al cap (i/o al cos), quan vaig acceptar aquest encàrrec, va ser pensar com es deuriem sentir aquestes dones tant intrèpides i apassionades per la ciència, ara fa un segle, en apropar-se, justament, a ciències com ara la psicologia o la psiquiatria. Ciències que, des de la neutralitat i la objectivitat científica incipients, més aviat provaven de legitimar la seva «anormalitat», «inferioritat» o «bogeria». Però, a la vegada, em sento una mica com una intrusa parlant del passat de la psicologia. No «sóc» historiadora, això és ben segur. Tampoc no sé si «sóc» psicòloga, encara que em manifesti com a tal. Llegeixo compulsivament històries i biografies. I molta psicologia i molta història de la psicologia, és clar. I faig recerca sobre, almenys, la segona part del títol. El risc de parlar pels i per les altres, sigui amb documents històrics, entrevistes científiques, testimonis o autobiografies, és un dels més greus en la recerca i la intervenció psicològica. I aquest text no se n'escapa. Ben al contrari. Malgrat la il·lusió i la responsabilitat. Potser, una bona manera de tractar aquesta qüestió és tal com fa l'artista vietnamita Trinh T. Minh-ha als documentals que dedica als memorials, on mostra la dificultat de parlar *per/com/sobre* els i les altres, pel que implica de polítiques identitàries i de representació. I pels riscos de reduir les complexitats de les subjectivitats. Qualsevol record, qualsevol història, és negociable, però, a la vegada, les dinàmiques i les gestions de memòries i oblits institucionals són accions socials.¹ Polifòniques, sí. En tot cas, ben lluny de relats deterministes i transparents, i ben subjectes a relacions de poder i dominació. I em sembla que el que passa per a la memòria i la història de les persones passa per a la història de les disciplines. En el cas de les dones a/de la psicologia, hi ha més d'un problema, que ni les actuals «flexibilitats» ciborg ni els nous hibridismes, encara que hi ajudin, em permeten d'acabar de superar. Així com les mateixes posicions com a investigadors i investigadores, com ara la meva. Miraré de comentar una mica, doncs, aquest doble vessant de subjectes/objectes i agents/resistents d'estudi «inapropiables» i «irrepresentables» actualment.

Intrèpides psicòlogues des d'altres prestatgeries (en línia o no) diferents de la dels manuals i els llibres d'història

Les dones de la psicologia científica varien força respecte del moment en què hi arriben i, si és el cas i les circumstàncies, si s'hi queden com a investigadores, docents o professionals. Algunes comencen de zero, d'altres no. Unes tenen una confiança cega que els progressos d'una psicologia científica ens aportaran un més bon coneixement de la ment i el comportament humans, sigui d'homes, sigui de dones. Consideren que si treballen bé, amb excel·lència i amb rigor, obtindran un reconeixement merescut, ja sigui en l'àmbit local,

1. VÁZQUEZ, Fèlix. (2001). *La memoria como acción social: Relaciones, significados e imaginario*. Barcelona: Paidós.

ja sigui en l'àmbit internacional, publicant en les revistes *indexades* i participant en els fòrums adequats, i seran apreciades, *òbviament*, per col·legues i per estudiants, a més de gaudir de la igualtat de condicions laborals. «Ficció» de la igualtat pel que fa al col·lectiu de científiques i acadèmiques que les dades estadístiques ben recents de Catalunya i la Unió Europea desmenteixen en totes direccions.² Altres, tot i que segurament han començat a estudiar psicologia amb la mateixa confiança, se senten de mica en mica decebudes per una ciència psicològica que no sempre les acaba de convèncer i, encara menys, quan parla d'elles. I descobreixen, amb el temps, que algunes de les teories més rellevants han estat desenvolupades per dones el nom de les quals no apareix en cap manual dels utilitzats per qualsevol persona que estudia psicologia. Si ja venien amb «posicions» més feministes, probablement deuen haver dubtat de seguida dels encisadors coneixements que s'ensenyen a la universitat. Però el que segurament totes elles han compartit, a part, m'imagino, d'ensopegar amb algun vessant de la conciliació vida familiar/privada – vida laboral, és haver cursat assignatures o temes sobre la «psicologia de la diferència sexual» o, més recentment, «diferència de gènere». I, potser m'equivoco, i ja m'agradaria, però segurament una altra cosa que també deuen haver compartit és la poca probabilitat que, en els estudis de psicologia, hi hagués una *psicologia feminista* o una *història de les dones psicòlogues*, com ja passa des de fa uns quants anys en altres disciplines. I això, malgrat els debats comprensibles sobre quin tipus d'integració curricular s'hauria d'aplicar a aquestes àrees.

Si preguntem, trobarem explicacions com ara que «abans no n'hi havia, de dones psicòlogues», perquè ja sabem que «abans no hi arribaven les dones, a la universitat». O, si hi arribaven, no les hi deixaven entrar. Aquest «abans» abraça Catalunya, l'Estat espanyol, altres països de la Europa i els Estats Units. Perquè una altra discriminació de la psicologia, a més del masclisme i l'heterosexualitat normativa, ha estat el racisme.³ O bé que «ara sí que n'hi ha, però hi ha tants psicòlegs homes i dones que és molt difícil que destaquin». Finalment, pot escapar-se un cert escepticisme respecte al fet que «per què s'han de buscar» dones en la història de la psicologia, ja que, si tan importants haguessin estat les seves aportacions, «ja hi sortirien». De fet, no deixa de sorprendre, tal com han posat de manifest diferents historiadores o tal com hem trobat en les respostes de psicòlegs professionals, estudiants i investigadors o investigadores en una recerca⁴ recent sobre aquest tema, la idea que en l'origen de la psicologia, de dones, no n'hi havia. O si n'hi havia, no devien ser prou notables i singulars. Investigadores d'arxius i documents personals de la primera generació de dones en la psicologia nord-americana qualifiquen aquest fet com «el secret tan ben guardat a la història de la disci-

2. TORNES, Teresa; CARRASCAR, Pilar; PARELLA, Sonia; RECIO, Carolina (2007). *Les dones i el treball a Catalunya: Mites i certeses*. Barcelona: Institut Català de les Dones.

3. BHAVNANI, Kum-Kum; PHOENIX, Ann [ed.] (1994). *Shifting identities / shifting racisms: A feminism & psychology reader*. Londres: Sage.

4. CABRUJA, Teresa. (2008). «¿Quién teme a la psicología feminista? Reflexiones sobre las construcciones discursivas de profesoras, estudiantes y profesionales de psicología para que cuando el género entre en el aula, el feminismo no salga por la ventana». *Pro-Posições*, vol. 9, núm. 2 (56), p. 25–46.

CABRUJA, Teresa. [dir.]. *Com incorporar les dones i els estudis feministes en la formació psicològica? Estudi pilot a Girona i comarques*. [Finançat per l'Institut Català de les Dones i la Universitat de Girona. Ajudes per a grups d'investigació per a la dinamització i el manteniment de l'activitat investigadora, Grup GRHCS80, juliol 2004 – desembre 2005]

plina».⁵ Ja que, curiosament, a tombant del segle XIX al XX, les dones es varen introduir en la psicologia com a estudiants i professionals, fins i tot més que en altres ciències. I amb unes contribucions especialment rellevants, pel que s'observa en recerques que les «recol·loquen»⁶ en la història de la psicologia, que en «sexuen el passat».⁷

Ara bé, tan indispensable o més que «afegir» les psicòlogues pioneres al «cànon» de la psicologia científica, és conèixer com van funcionar les pràctiques institucionals i relacionals d'exclusió, o, viceversa, les imaginatives resistències i supervivències individuals i col·lectives, en companyia d'altres dones com elles, o més soles o amb companys i pensadors més progressistes. Tot i la importància que, en aquests moments, estudiants, professors o professores i professionals de la psicologia coneguin, finalment, per exemple, que Mary Whiton Calkins (1863–1930) va publicar recerques fonamentals sobre la psicologia del «self». Que va ser formada per un dels psicòlegs «fundadors» de la psicologia científica, William James, del qual va rebre el suport. Que va estudiar psicologia «informalment» en el seminari de doctorat de James, mentre que els altres estudiants el van abandonar perquè s'acceptava una dona. Que, mentrestant, cuidava pares i germans. Que Harvard en rebutjava l'ingrés formal perquè implicava un «desprestigi per a una universitat de renom». I li negava el reconeixement oficial del títol de doctora que havia aconseguit amb una recerca sobre l'«associació d'idees», amb un tribunal de prestigi que va fer constar explícitament en una carta, l'any 1895, els mèrits de Calkins per sobre de tots els altres estudiants de doctorat en Filosofia, des d'on es desenvolupava la psicologia. Que quan Harvard, anys més tard, va intentar resoldre «falsament» el tema, fent que se li reconegués el doctorat en una altra universitat, a Radcliffe i no a la mateixa Harvard, on realment s'havia fet, ella no ho va acceptar. I que va morir abans que Harvard canviés: el 1963! Sí que, mentrestant, havia estat escollida presidenta de l'American Psychological Association, l'any 1905, i, anys després, també de l'entitat homòloga de filosofia. Però això es recorda ben poc. Així com la inestimable llarga dedicació que va esmerçar a «demostrar», des de la més rigorosa experimentalitat psicològica, les «semblances» en comptes de les «diferències» entre els sexes trobades per molts dels seus col·legues en diverses capacitats humanes, ja que en la psicologia sovint s'ha separat la mostra en dos sexes.⁸ Més aviat que en la medicina, en què continua essent, en certa manera, un «tema pendent», però per raons contràries,⁹ com explicaré, més endavant. O, alhora, que es conegui Christine Ladd-Franklin (1847–1930) pels estudis de psicologia experimental sobre el color. Admesa com a «estudiant especial», una de

5. FURUMOTO, Laurel; SCARBOROUGH, Elizabeth (1986). «Placing women in the history of psychology: The first american women psychologists». *American Psychologist*, vol. 41, núm. 1, p. 35–42.

SCARBOROUGH, Elizabeth; FURUMOTO, Laurel (1987). *Untold lives: The first generation of american women psychologists*. Nova York: Columbia University Press.

6. Parafraçant el títol de la Janis BOHAN [ed.] (1992). *Re-placing women in psychology: Readings toward a more inclusive history*. Iowa: Kendall: Hunt Publishing Company.

7. SANAHUJA YLL, M. Encarna. (2002). *Cuerpos sexuados, objetos y prehistoria*. Madrid: Cátedra.

8. UNGER, Rhoda. K. (2001). *Handbook of the psychology of women and gender*. Nova York: Wiley.

UNGER, Rhoda. K. (1998). *Resisting gender: Twenty-five years of feminist psychology*. Londres: Sage.

9. Que, tal com mostra i demostra la metgessa i investigadora Carme Valls, diferents publicacions sovint han generat teories en les quals la mostra estudiada era només masculina i s'extrapolava a la resta, cosa que esbiaixava, així, tant el reconeixement de la simptomatologia diferent, en aquest cas, per a homes i dones, com la manifestació de malalties diferents, com ara les cardiovasculars, les lligades a les hormones i altres. Vegeu, per exemple, el darrer llibre de l'autora: (2009). *Mujeres, salud y poder*. Madrid: Cátedra.

les possibilitats informals l'any 1878, a la Universitat de Johns Hopkins. Universitat que li va «concedir» el doctorat als setanta-nou anys, més de quaranta anys després d'haver-lo aconseguit! A més a més, ella es va enfrontar directament i públicament a altres polítiques discriminatòries i d'exclusió que continuaven també en la carrera com a investigadores. Per exemple, les exclusions de les reunions en clubs i societats de psicòlegs que, com en el cas de Titchener, li negaven sistemàticament la invitació, tot i ser vint anys més jove que ella i no disposar, per tant, d'un llarg currículum, sovint amb temes de debat que eren, justament, l'especialització de Ladd–Franklin. En una de les cartes que ella li dirigeix, al·ludeix al seu masculisme i aclareix, irònicament, «que ella també fuma». Després de casar-se, es va trobar que no es contractaven dones casades per a la docència universitària i va estar treballant un temps sense cobrar. Les seves posicions feministes de *científica-activista* envers les polítiques discriminatòries de la psicologia i de la universitat van fer que se la penalitzés, fins i tot quan es varen començar a admetre, molt anecdòticament, les primeres psicòlogues. L'etiqueta «conflictiva» en reclamar els seus drets en contra de mecanismes formals i informals d'exclusió que dificultaven la igualtat sexual en l'educació i en la ciència, la va acompanyar tota la vida.

També trobem experiències semblants en el camp de la medicina i l'educació, d'on també prové la psicologia, a part de la filosofia. En el cas de la medicina, perquè quan apareixen els *psicomèdics experts* i es professionalitza, com si la racionalitat guanyés la superstició –i, en part, així podria ser–, una de les conseqüències és el rebuig al coneixement tradicional de les dones per a «curar», no només com a llevadores, sinó en infinitat d'altres problemes de les «dones».¹⁰ Alhora, quan el 1872 es matricula la primera dona a la Facultat de Medicina a Barcelona, «calia molt més»,¹¹ ja que comencen un seguit de silencis i maltractaments administratius per a les que continuen o que fan que d'altres abandonin. L'amenaça a principis i estructures ideològiques i econòmiques comporta la confrontació –tal com comentaré més endavant–, els dubtes sobre «el cervell femení» així com les desqualificacions en gosar trencar el rol femení de l'època amb profecies cataclísmiques sobre el futur sexual, afectiu i mental d'aquestes *extravagants*. Altres psicòlogues provenen, en canvi, del camp de l'educació i el magisteri. Perquè, tot i que el reconeixement oficial del dret a l'educació superior i l'exercici lliure de la professió per a les dones no arriba fins al setembre del 1910, anteriorment s'havien creat les escoles normals per a dones mestres (1868) amb la Institución Libre de Enseñanza. Paral·lelament, ateneus i associacions faciliten grans innovacions educatives, posteriorment sotragades i reprimides per la dictadura.¹² Una d'aquestes psicòlogues pioneres, formada en el magisteri, és Regina Lago (1897–1966),¹³ de Palència, que durant la Segona República va introduir les teories del psicòleg Jean Piaget i que durant la Guerra Civil va organitzar les colònies infantils per a evacuades; es va exiliar a Mèxic. I una altra és la Dolors Canals i Fariols, «a cavall de la pedagogia, la biologia, la psicologia

10. EHRENREICH, Barbara; ENGLISH, Deirdre (2010). *Por tu propio bien. 150 años de consejos de expertos a las mujeres*. Madrid: Capital Swing Libros. [1a ed. en anglès, 1985]

11. Com explica Teresa JULIO (2006). «Científiques». A: GODAYOL, Pilar [ed.] (2006). *Catalanes del XX*. Vic: Eumo, p. 57–75.

12. MARQUÈS, Salomé (1995). *L'exili dels mestres (1939–1975)*. Girona: Universitat de Girona.

13. GARCÍA COLMENARES, Carmen (2009). «La enseñanza primaria en el primer tercio del siglo XX». A: GARCÍA COLMENARES, Carmen [coord.]. *La represión del magisterio en Palencia: Los hilos de la memoria*. Palència: ARMH (Archivos Memoria Histórica), p. 21–42

i la medicina»,¹⁴ que també havia estat responsable de les llars d'infants de la Guerra a Barcelona; es va exiliar a l'Havana. Al mateix temps, tant a Catalunya com a l'Estat espanyol, sovint les dones que accedien a les aules més aviat provenien de la classe mitjana, amb algunes excepcions, ja que és un període en què s'organitza formació per a dones de classe treballadora sobre salut i educació des de diferents col·lectius i associacions, com ara la de dones lliures.¹⁵ No va acabar de funcionar, en canvi, la iniciativa d'Aurora Bertrana per a fer una universitat obrera, tal com explica amb detall M. Aurèlia Capmany.¹⁶ Curriculums interdisciplinaris, en tot cas, que fan més difícil de situar les primeres psicòlogues catalanes, tret de les que, més endavant, ja exerceixen, de vegades amb titulació subespecialitzada de branques com Filosofia i Lletres o Medicina, com ara l'Edelmira Domènec o la Victòria Sau, i tantes altres.

Totes aquestes psicòlogues, així com altres científiques, van ser verdaderes funàmbules amb l'orgull i la poètica del risc de moure's entre rols construïts com a contradictoris per l'imaginari social i científic patriarcal: el de «ser dones», amb les idees sobre la *feminitat*; el de «ser científiques», segons la idea que volia dir *fer ciència*, i el de *ser feministes*, voluntàriament o accidentalment, per les xarxes a les quals pertanyien o pel simple fet de tocar la fibra de les relacions instaurades amb la seva activa presència. Intentant anar més enllà –i mai més ben dit en aquest cas, ja que parlo justament de dones i de psicologia– de les proeses i piruetes físicosociopsíquiques de certes marginalitats. Però tampoc no es tracta només d'històries d'*heroïnes* o *víctimes*, cosa que, segons com, les noves generacions potser consideren anacrònica o anecdòtica. I les no tan joves. Efectivament, hi ha qui potser pensa que serveix de ben poc conèixer quines han estat les condicions de treball i de vida si el que importa és el resultat final, el coneixement aportat a la psicologia. I tindrien raó si l'única cosa que interessés fos si hi ha una innovació o no. I si es pogués avaluar fora de prejudicis i valors. Però, si volem que la creativitat sigui possible, llavors és indispensable entendre les condicions per a accedir i mantenir-se en la institució científica. Cal revisar mites i pràctiques més subtils i invisibles per transformar el present i imaginar/instal·lar un futur diferent. Ara bé, tanmateix, també podria passar que, mentre cerquem «mares guerrilleres»¹⁷ en les històries polítiques, artístiques i científiques, i ens fixem en les dones productives o agents en l'espai públic –en aquest cas en la psicologia–, reproduïssim, sense voler, la trampa de la separació públic–privat, com agudament ens fa apreciar la filòsofa Françoise Collin.¹⁸ Cal esmentar i convocar, també, les *altres guerrilleres*. Les dones que han fet possible que algunes dones estudiessin/estudiéssim, justament, a partir del treball en l'àmbit «privat» de la cura o de treballs més invisibles, cosa que oferia possibilitats de formació de les quals elles mateixes no han disposat. Pioneres i agents, també, en la complicada cruïlla de resignificacions de *posicions* dins d'un mateix model sociològic d'*home guanyador de pa–dona mestressa*

14. TORT BARDOLET, Antoni (2006). «Mestres». A: GODAYOL, Pilar [ed.] (2006). *Catalanes del XX*. Vic: Eumo, p. 173–205.

15. NASH, Mary (1988). «Política, condició social i mobilització femenina: Les dones a la Segona República i a la Guerra Civil». A: *Més enllà del silenci*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, p. 243–264

16. CAPMANY, M. Aurèlia (1978). *El feminisme, ara*. A: *Dona i societat a la Catalunya actual*. Barcelona: Edicions 62, p. 7–28.

17. Com les anomena la filòsofa francesa Monique Wittig.

18. COLLIN, Françoise (1995). «Historia y memoria o la marca y la huella». A: BIRULÉS, Fina [comp.], *El género de la memoria*. Pamplona: Pamiela, p. 155–171.

*de casa*¹⁹, o d'un d'etnocultural²⁰ tant per a homes com per a dones. Més variades pel que fa a empoderaments o en termes intersubjectius del que sovint es reflecteix en reduccionismes sociològics o essències psicològiques per a cada col·lectiu, com a conseqüència de les polaritats públic–privat i masculí–femení.

És interessant adonar-se de la gran diversitat de maneres de fer amb la qual aquestes dones boges per/de la ciència psicològica reaccionen al munt de discursos mèdics, ginecològics, higienistes i psicològics ben androcèntrics i heteronormatius que expliquen amb detall les greus repercussions que la seva actitud suposa per a la capacitat reproductiva (infertilitat) o la felicitat. O que les responsabilitzen de diferents penúries socials: mares que abandonen la criança de futurs ciutadans i futures ciutadanes, i els originen psicopatologies, pel seu activisme científic i social, per exemple, o, simplement, per anar a treballar. En el cas de Catalunya, la influència d'aquesta ideologia sexista també la trobem en els discursos mèdics i higienistes de l'època. Fins i tot per part de psiquiatres que han passat per progressistes pel que fa a les pràctiques manicomials del moment, com ara Giné i Partagàs. Sostenen, per exemple, en el mateix moment en què el moviment feminista prolifera, que les activitats al carrer, esportives, científiques o polítiques emmalalteixen les dones psíquicament. Ja que «ocupar-se de la llar, exclusivament, les protegeix i les fa menys predisposades a tornar-se boges que quan viuen en condicions oposades».²¹ Cosa que es reprendrà, anys després, amb la dictadura. Aquesta terminologia psicomedicopolítica provava de regular i controlar sexualitats i comportaments. Prescrivint i receptant la calma femenina de totes les maneres possibles; medicalitzant cos i ment. Evidentment, això no vol dir que les dones fossin víctimes passives. Ni de bon tros. Per això, segons com, és dilemàtic fins i tot problematitzar aquestes construccions de vessants de la feminitat/*monstruositat*, ja que, o bé la reivindiquen, o bé la rebutgen, o bé la ignoren. I de maneres ben diferents. Ja ho havia dit la Flora Tristán, al segle XVIII: «Si cal, seré una boja». O també la Virginia Woolf: «La primera tasca d'una dona escriptora és matar l'àngel de la llar». I, fins i tot, des del postfeminisme, la Virginie Despentes, a *King Kong Theory*, reconeix, per exemple, que les reivindicacions inclouen, també, la dificultat d'acceptar-se, parafrasejant l'escriptora: «si no fos perquè ve del punk–rock». I argumenta que «no es pas tant la idea de la nostra inferioritat el que hem assimilat, sinó que la independència és nefasta, per les punicions». No obstant això, ja abans d'arribar a les *histèriques* de/contra Charcot, trobem un ventall de discursos mèdics i morals que parlen de *la naturalesa identitària femenina* lligada a la sexualitat i la reproducció. Que relacionen el lloc de les dones com a ciutadanes en aquesta complicada relació entre les fantasies del saber i les pràctiques etnocientífiques i carceràries ²² que, després, es tornen més sofisticades i panòptiques. No obstant això, tota la psicologia científica, per la seva banda, paral·lelament a la psicoanàlisi, coneguda perquè se centra a desxifrar la

19. Com ara ens fa veure la sociòloga M. Jesús IZQUIERDO (1998). *El malestar en la desigualdad social*. Madrid: Cátedra.

20. Per exemple, com desenvolupen Bell Hooks o Gloria Andalzúa en analitzar les complicades relacions familiars i de parella i les interseccions de subordinació i poder al camp o en l'obrerisme i en les fronteres de mestissatges i hibrideses diverses, xicanes, afroamericanes...

21. GINÉ I PARTAGÀS, Josep. «Aforística frenopática (XX). Etiología de las enfermedades mentales». *Revista Frenopática Barcelonesa*, vol. II, núm. 15, (1882), p. 83. També a: DIÉGUEZ, A. (1999). «Psiquiatria y género: el naciente discurso médico–psiquiátrico en España y el estatuto social de la mujer». A: *Actas del Seminario Internacional complutense*. Madrid, p. 137–154. [ISBN 84–89796–06–8]

22. Doncs a La Salpêtrière es varen tancar dones violades, malaltes, alcohòliques, pobres, separades, infidels, etc.

histèria, es preocupa de cercar «empíricament» relacions causals entre el «cos de femení» (cicle reproductiu i òrgans sexuals) amb el comportament, les capacitats i la ment de les dones. «Entre tots els aparells orgànics, no n'hi ha cap que domini tant el cervell, tant en estat normal com en el de malaltia, com l'aparell genital de la dona»,²³ diu Galcerán, el 1882. Coneixements i tècniques que reuneixen govern i coneixement en les biopolítiques.

La despatologització de la «psicologia» del cos femení amb èxits i malestars variats

Quan vaig escriure sobre «si s'havien de tornar boges les dones per entrar en la psicologia»,²⁴ ja que no formaven part de la història oficial com a pioneres i, en canvi, en constituïen un «objecte d'estudi» entossudit, especialment com a «boges», ja pensava en aquesta mena de doble situació: entre les pràctiques d'invisibilització de les dones en la història de la psicologia acompanyades de la tasca de desmuntar les teories psicològiques i psicopatològiques sobre la feminitat. Recentment, m'ha provocat una perplexitat i un malestar veure i viure que, malgrat totes les transformacions dels darrers temps, fragments d'entrevistes de recerca científica individuals o en grup o de biografies contemporànies tenien una versemblança colpidora amb biografies d'artistes, científiques i activistes de feia anys. Com pot ser que, després de més de cent anys, el que diuen les dones en les teràpies, en les trobades grupals, en les consultes mèdiques, en les recerques, en les autobiografies, en els mitjans de comunicació i en el dia a dia, contingui experiències i sensacions tan semblants? Amb el cansament (*ara fatiga crònica*), els patiments en les relacions afectives i laborals, el mal generalitzat a tot el cos (fibromiàlgies) o els períodes d'immobilitat tot d'una, en vides hiperactives? De professionals, treballadores al camp, a l'empresa o en l'àmbit domèstic i en la globalització? En vaig fer una semiprova i tot. Una prova que sembla més de la psicologia experimental que no pas de la psicologia post amb què treballa. I, si fem un *collage* o un gràfic comparatiu, tant és, de frases d'ara i de fa un segle, seria difícil datar-les i saber de quan són. Però són d'ara i eren de finals del XIX. I podrien ser, per exemple, de qualsevol país i de qualsevol continent. Potser no totes, és clar. Algunes són més d'una elit, però déu n'hi do.

Els processos de colonització i terapeütització de les vides avancen més de pressa del que ens imaginem, ja que surt força a compte desplaçar a l'àmbit psicològic i individual allò que depèn de l'àmbit social, cultural, històric i econòmic. I, així, estigmatitzar o criminalitzar el que subverteix cada època i no responsabilitzar-se'n. Però, alhora, pot confondre força, perquè també es manifesta amb patiments i somatitzacions. El patiment ha fet molt difícil apropar-se a la politització de malalties mentals/corporals, tot i poder assenyalar clarament la moralitat dels consells terapèutics. Sovint sembla com si la proposta de deconstruir la malaltia mental la minimitzés. Lisa Appignanesi ho expressa molt bé quan explica que,

23. GALCERÁN, Anna. «De las histero-psicosis». *Revista Frenopática Barcelonesa*, vol. II (1882), p. 343. També a: DIÉGUEZ, Antonio. (1999). «Psiquiatría y género: el naciente discurso médico-psiquiátrico en España y el estatuto social de la mujer». A: *Actas del Seminario Internacional complutense*. Madrid, p. 137–154. [ISBN 84–89796–06–8]

24. Parafrasejant el títol del fotomuntatge de les artistes nord-americanes Guerrilla Girls sobre si les dones s'havien de despullar per entrar als museus, fent al·lusió irònica, òbviament, al fet que hi entren nues en la majoria de quadres i ben poc com a artistes.

recopilant material per a una història de les relacions entre les dones, els metges de la ment i els moviments socials durant tres segles, *Mad, bad and sad*,²⁵ es va adonar que les manifestacions més extremes del malestar de la cultura reflectien l'ordre de l'època: les preocupacions, els límits, els problemes, les fronteres i les pors. Dones que, tot d'una, parlant de les científiques, no han pogut agafar la ploma, el bolígraf o el portàtil. Més enllà del món acadèmic, tot d'una, no han pogut aixecar la cassola o aixecar-se del llit per anar a la fàbrica o al camp. Menys, però, també. Per a molta gent és coneguda l'experiència de l'escriptora Charlotte Perkins Gillman, a qui el seu metge, el «millor especialista en nervis del país», va prescriure que s'allunyés de la vida intel·lectual i que no toqués mai més ni una ploma ni un llapis ni un pinzell, i que, després de gairebé «perdre el cap», va aconseguir novel·lar l'experiència a *L'habitació de paper de color groc*. Exemples de la «psicopatologització del femení» quan es resisteix a relacions androcèntriques i patriarcals de la ciència i la societat, un fet que converteix en símptomes les reaccions a desviacions de rols prescrits o els malestars per «protestes» directes o indirectes a opressions i desigualtats. Un més dels milers d'antecedents de les relacions *pacient-patriarca* en les psicoteràpies, que ja va denunciar la psiquiatra Phyllis Chesler.²⁶ Fet que la va portar a sol·licitar, provocadorament, en una conferència anual de psicòlegs, psicoanalistes i psiquiatres als anys setanta, *diners* en concepte de reparació dels abusos comesos en teràpia envers les dones. Així com la construcció d'un refugi per a dones que fugen de diferents relacions patriarcals opressives. És a dir, «dones que han patit violències i maltractaments *psi*». És clar que cada vegada hi ha més codis deontològics que protegeixen d'abusos. Però, a la vegada, el problema és que no es tracta, la gran majoria de vegades, ni d'expertesa ni d'intencionalitat, sinó de les mateixes definicions sobre què s'estudia, què es problematitza i com s'interpreta. En comptes de receptar «treballar menys hores» i «sortir menys al carrer», el que es recepta actualment és una mena d'immobilitat en la quotidianitat i la rutina, siguin quines siguin. Sobretot una psicofarmacologia *ad hoc* que continua silenciament l'activisme i els malestars de les reaccions a injustícies diverses. Despolititzant-los, també. Remeis diferents presentats sota el paradigma de la *veritat científica* que genera nous diagnòstics i nous tractaments per a situacions contemporànies, força properes a d'altres de més aviat antigues.

La transmissió de l'imaginari sociosexual sobre l'atractiu d'una feminitat silenciosa, almenys, en la societat occidental, a partir de la literatura, la filosofia i la cultura popular o la música em va portar, en un congrés d'aquest mes de juny, a parlar-ne com si és que és «sexy» (sexista, per tant). Pioneres o no, ens trobem el tema de la construcció social de la monstrositat femenina o l'*abjecte*. Tot i que no m'hi puc estendre, m'agradaria comentar, breument, dues aportacions sobre com resignificar i reaccionar davant d'aquesta penalització afectiva-social tan tractada des de la teoria crítica feminista (política, literària, terapèutica, etc.) pel que fa la intolerància patriarcal i androcèntrica envers la intransquil·litat de l'anomenat «nerviosisme femení». La primera és d'una psicòloga i la segona, d'un grup de dones que s'han autoorganitzat envers un diagnòstic. Jane Ussher,²⁷ la psicòloga, analitza molts dels moments en què apareix l'al·lusió a la *dona bona-dona dolenta*: pre-

25. APPIGNANESI, Lisa (2008). *Mad, bad and sad*. Londres: Virago [Es podria traduir per Boja, dolenta i trista]

26. CHESLER, Phyllis. (1979). «Paciente y patriarca: Las mujeres en la relación psicoterapéutica». A: Sáez-BUENAVENTURA, Carmen. *Mujer, locura y feminismo*. Madrid: Dédalo.

27. USSHER, J.M. (2006) *Managing the Monstrous Feminine: Regulating the Reproductive Body*. London; Routledge.

menstrual, en la menopausa i en la depressió postnatal a partir de les experiències de les dones. Proposa desconstruir els diagnòstics, sense anul·lar les experiències, a fi de pal·liar el bloqueig i els problemes que se'n deriven. Mostra la importància de les demandes i les expectatives relacionals i intersubjectives segons el rol de relacions heteropatriarcales. El gran rebuig o la culpabilització per la ruptura dels aspectes emocionals i comportamentals del que s'espera com a femení. Microreivindicacions del dia a dia, m'atreveixo a dir.

Mentre que un grup²⁸ de dones diagnosticades amb *síndrome límit de personalitat* problematitzen l'existència d'aquest «desordre de personalitat». Cal fixar-se que, de fet, aquest concepte reuneix en la definició gran part de les relacions de poder i desigualtat sexe-gènere de la nostra societat: missatges contradictoris sobre la dependència i la passivitat, sobre els límits i les ambivalències de la seducció, etc. La tergiversació científica d'expressions d'inquietud continua vigent, fins i tot en situacions d'haver patit violència, pel contrast amb els models d'ordre i racionalitat. D'altra banda, els debats entre rebutjar o reapropiar-se categories de diagnòstic, també. Quan pregunten a Marya Hornbacher –l'autora d'*Innocència interrompuda*, unes memòries autobiogràfiques del pas per institucions psiquiàtriques– si l'esforç que fa per a reclamar la paraula *boja* és semblant a la reclamació de «queer», respon que només en part. Li sembla que «no es tracta d'un desig militant per a ningú, adoptar la paraula *boja*». Depèn. Ja n'hem vist l'estret i polisèmic lligam a la crítica i l'activisme feminista.

Són, de fet, exemples d'investigacions, autoorganitzacions i testimonis en resposta a aquesta persistent afició del coneixement psicològic a documentar diferències²⁹ entre la feminitat i la masculinitat. La mateixa que dirigeix, també, la recerca de convergències i correspondències entre sexe *anatomicofisiològic*, *identitat de gènere* i *desig* en la transsexualitat o l'antinormativisme masculí. Sovint, un obstacle importantíssim per a entendre l'artificialitat dels rols sexuals i com participen en la intersubjectivitat i les relacions en la nostra societat prové de la insistència de la psicologia a dicotomitza tant el sexe com els rols, malgrat les enormes crítiques teòriques i metodològiques que ha rebut aquesta pràctica durant anys. I que constitueix, més aviat, tal com expressa la psicòloga Rhoda Unger, un «reflex de la classe de preguntes que es plantegen els psicòlegs i dels mateixos mètodes que utilitzen per a analitzar les respostes», més que l'existència de «verdaderes diferències».³⁰ Perquè tant el sexe com els rols són processos complexos, descriptius i prescriptius alhora. I reconèixer-los en funció de la seva repetició, de la seva *performativitat*, no implica l'existència d'un «original» al darrere, tal com desenvolupa Judith Butler. O com el 1929 havia introduït, en part, Joan Rivière parlant de la feminitat com a «mascarada».

28. Women at the Margins.

29. La llista de «diferències» trobades és francament aclaparadora i els temes en els quals es trobaven aquestes diferències, que acabaven afirmant els mateixos prejudicis dels quals es partia en cercar-les, inclouen temes com ara: l'aprenentatge, la capacitat de suggestió de les nenes, la motivació i l'autoestima. Molt importants varen ser les aportacions crítiques sobre les hipòtesis i les metodologies de MACCOBY, E.; JACKLIN, D. (1974). *The psychology of sex differences*. Stanford: Stanford University Press; i les de HARE–MUSTIN, Raquel; MARECEK, Jeanne (1990). *Marcar la diferencia: Psicología y construcción de los sexos*. Barcelona: Herder, 1994, i de BURMAN, Erika [coord.] (1996). *Challenging women: Psychology's exclusions, feminist possibilities*. Buckingham: OUP.

30. UNGER, Rhoda K. (1990). «Los reflejos imperfectos de la realidad: La psicología construye los roles sexuales». A: HARE–MUSTIN, Raquel; MARECEK, Jeanne (1990). *Marcar la diferencia: Psicología y construcción de los sexos*. Barcelona: Herder, 1994, p. 129–176.

Pacients *angoixades, intranquil·les o nervioses* són els qualificatius i els diagnòstics més utilitzats envers la majoria de dones que comuniquen que no es troben bé, físicament o psíquicament, als serveis d'urgències, de medicina interna i d'atenció primària, i que, més sovint del que cal, reben receptes de tranquil·litzants i antidepressius. Hi ha molts altres problemes en relació amb una societat patriarcal i heteronormativa que «emmalalteixen» els homes arran de la construcció hegemònica de la masculinitat, òbviament, i aquests en pateixen les conseqüències, i ben greus, però aquests problemes no són estar molt «nerviosos», «angoixats» o «histèrics». O ben poquetes vegades. Les etiquetes «històrica», «nerviosa», «intranquil·la», per a les dones, formen part de l'imaginari de científics i científiques que no han incorporat seriosament, malgrat tota la capacitat i tot el rigor intel·lectuals de què disposen, fins a quin punt les idees sobre com són els homes i com són les dones en un moment sociohistòric concret participen, també, dels homes i les dones que fan ciència. I, molt especialment, la psicològica. Considero tot el discurs del «nerviosisme femení» un altre dels «micromasclismes» de les relacions de poder heteropatriarcal de la ciència i del dia a dia. Al costat d'altres mecanismes que ja el psiquiatre *anti* Donald Laing havia detallat minuciosament a *Política de l'experiència*: desplaçaments temporals o de contingut o de rellevància o de credibilitat o de culpabilització que «enfolleixen» les dones. Utilitzats voluntàriament o no a casa, al carrer, a la feina o a la universitat.

Considero que una de les contribucions més importants de les dones a la psicologia són les aportacions de les psicòlogues feministes sobre la «psicologia de les dones». Més ben dit, «contra» el que la psicologia dicta sobre les dones. Així com les transformacions de la ciència psicològica. Que alliberen progressivament i dessubjectiven –utilitzant el llenguatge de Foucault– amb una teoria, amb una pràctica, amb una experiència, gran part de la «psicologia» *adjudicada* durant segles. De la mateixa manera que els col·lectius gais i lèsbics i *trans* despatologitzen les «identitats binàries» entres cossos sexuats i gèneres. Operacions que s'estenen a cossos–ments no tan trastornats, sinó que desordenen i «desobeeixen». En la ficció catalana contemporània trobem en la novel·la d'Imma Monsó *Com unes vacances* el personatge d'una psiquiatra que expressa la voluntat de «desfer-se de la feina de diagnosticar que, al capdavant, es limitava a recollir el consens dels psiquiatres com si la unanimitat fos un criteri de veritat científica». I que cito, perquè, tal com, finament, analitza Montserrat Lunati,³¹ «encaixa» amb les propostes de Rosi Braidotti de desprendre's d'estructures acadèmiques paralitzants i de desidentificar-se dels models masculins. Capgirant la pràctica i la recerca convencionals, i alliberant-se'n mentre s'assagen noves maneres.

Celebrem l'inici de la desaparició de les prohibicions explícites perquè les dones es matriculin a la universitat, tot i que falti avançar en l'accés a les tecnològiques, el valor estructural i socioeconòmic de les feminitzades, o resoldre exclusions per pobresa o estrangeria, per exemple. A més, sembla que restin poques barreres institucionals i relacionals per fer carrera acadèmica, ja que algunes catedràtiques hi ha, malgrat l'efecte «esquer».³² No obstant això, no deixa de ser simptomàtic que, en el cas de la psicologia, per exemple, tenint en compte que hi accedeixen tantes estudiants i hi continuen tantes investigadores i

31. LUNATI MARUNY, Montserrat (2007). *Imma Monsó: La narrativa de la ironia i la diferència*. Vic: Eumo

32. Com diu la psicòloga social Erika Apflebaum, no ens hem de deixar enlluernar per les persones «esquer», ja que una estratègia de les relacions de dominació és fer veure que qui segueix les normes hegemòniques sí que hi arriba, però, en realitat, a la majoria no se'ls permet, no hi ha «igualtat».

docents, persisteixi un «sostre de vidre». Malgrat les consideracions sobre les implicacions d'apropar-se a l'hegemònic en lloc de generar formes pròpies, igualment se'ns fa palesa l'existència de noves *tecnocombinacions* de relacions de poder patriarcals i androcèntriques. Mecanismes institucionals o informals d'exclusió masculista, amb posicions femenines i masculines que els donen suport: complicitats masculines que comparteixen temps i comunicació; autoritats atribuïdes i reconegudes o no fins a la neutralització o l'estigmatització d'activismes científics feministes i xarxes col·lectives per a transformar la ciència i les relacions a l'acadèmia. Malabarismes actuals per a barrejar i equiparar «desigualtats i diversitats diferents» substituint o *dones per gènere* o *gènere per feminisme* o *dones per feminisme*, no obstant provinguin del mateix acte de desempallegar-se del que s'ha construït com a alteritat i de la voluntat de transformar relacions desiguals. Sembla que la lluita per l'accés lliure a la universitat s'ha acabat, però altres dels seus mecanismes d'exclusió, microviolències institucionals o impactes en la subjectivitat i les relacions potser encara no. Apareix en el nostre dia a dia, a la universitat, a casa i al carrer de les maneres, en els moments i als llocs més estranys: manca de reconeixement acadèmic, estigmatització per activismes diversos, veuetes interiors/exteriors que van dient que no pots o que no està prou bé o que s'hauria de fer d'una altra manera, depèn. Segons qui, en té només una; segons qui, les té totes, però de tant en tant, i segons qui, totes i a la vegada. Tot i viure en un segle, el XXI, en què s'han recuperat símbols i autoritats femenines i en què hi ha hagut grans transformacions socials. Ens trobem davant d'uns processos de privatització, gestió i capitalització de l'educació i de vulnerabilitats que ens precaritzen la vida en tots els àmbits: econòmic, temporal, laboral, psicosocial. De les que no crec que s'escapin gens ni mica científics i científiques. Cercar les dones en la història de la psicologia, a part del gust per les activitats de suspens i pel plaer de les trobades, vol dir adonar-se de la seva experiència com a rigoroses científiques a la vegada que com a objectes/estranys. I aquesta cerca ens parla sobre el coneixement psicològic tant com de la comunitat científica i la societat en què es troba la psicologia científica. Com es viu i es conviu en un món científic masculí? En un món ordenadament masculista facis la ciència que facis: positivista, femenina o postfeminista i postcolonial? Com es fa si, en comptes de semblar que fas ciència, sembla que facis art, per exemple? O si no disposes de xarxes més col·lectives? O si treballes amb canvis d'humor i amb els compromisos en comptes de la racionalitat i l'ordre? O si no saps si podràs continuar en la recerca i la docència amb les lògiques de mercat actual? O si no se segueixen els horaris ni els mètodes proposats? La psiquiatra Kay Redfield Jamison, des d'un punt de vista que sembla ben lluny del meu, ja que confia en els avenços neuroquímics, posa damunt de la taula, curiosament, o potser no tan curiosament, ja que és especialista en recerca sobre la malaltia bipolar, de la qual ella mateixa ha estat diagnosticada, temes prou importants sobre el dualisme subjectivitat/objectivitat i les sacsejades en el treball científic dels afectes. També problematitza, justament, la diferent recepció social i relacional de l'expressió d'una melancolia colèrica en comptes de tranquil·la per a les dones, per exemple. I m'ha fet pensar en com parlen també artistes, activistes i científiques de les complexes relacions amb una organització espaciotemporal, racional o productiva diferent. Ments inquietes / cossos indisdisciplinats³³ amb les «nits

33. Diversitat d'agències, apropiacions i disrupcions que recuperen intersticis i relacions, i capgiren, també, ments/cossos inquietes/indisdisciplinats amb múltiples formes. CABRUJA, Teresa (2006). *Mentes Inquietas/Cuerpos Indisciplinados*, pp 69-92 dins Torras, Meri (2006) *Corporizar el pensamiento: escrituras y lecturas del cuerpo en la cultura occidental*. Pontevedra: Mirabel.

terribles» de la poetessa Sara Coleridge, «les nits que fan el que volen» de la Virginia Woolf o les nits «en què passen coses tan angoixants que t'aclaparen» de l'Única Zurn. Tot i que es pugui recórrer al llibre *Recetas y consejos para ahuyentar los sueños inoportunos, el insomnio y los desiertos de arenas movedizas bajo la cama*, que va escriure l'artista gironina Remedios Varo amb la Leonor Carrington des de l'exili.³⁴

Certament, en la psicologia científica contemporània es disposa d'experiències per fer un coneixement psicològic *situat i posicionat*, en comptes d'universal des de la ciberpsicologia o la crítica postcolonial. Però trobo que, sigui quina sigui la psicologia que s'esculli, gràcies a un dels grans reptes que ha estat l'accés lliure al coneixement, ens queda pendent un altre gran repte: l'accés lliure a unes condicions de vida menys colonitzades per teories que subjectiven i constrenyen les persones arran de la cerca de diferències: de sexe, d'edat, de gènere, de sexualitat, de país, de cultura o de continent. Que pretenen dir com són i com haurien de ser. De fet, l'exercici fonamental és canviar preguntes com ara quina és la psicologia de les dones o si les dones fan una psicologia diferent, per l'anàlisi de com la psicologia «construeix» les dones, la subjectivitat femenina i l'«alteritat» en general, així com el seu propi passat. Al mateix temps, no és impossible imaginar que fins a cert punt (quin, però?) podem fer/desfer psicologies diferents de les que hem heretat, i facilitar l'accés lliure, en aquest cas, a noves i antigues maneres de fer ciència psicològica més compromeses amb la igualtat i la llibertat.

34. CABRUJA, Teresa (ed) (2005). *Psicología: perspectivas deconstruccionistas. Subjetividad, psicopatología y ciberpsicología*. Barcelona: Eduoc.

Les dones
a la universitat.
De la igualtat
d'oportunitats
a la igualtat efectiva?

A decorative graphic on the right side of the page, consisting of a large dark grey circle with the number '09' inside it. This central circle is surrounded by a complex network of smaller circles and thin lines, creating a starburst or network-like effect. The colors are in shades of grey and white.

09

Inma Pastor

Directora de l'Observatori de la Igualtat
de la Universitat Rovira i Virgili



Les dones a la universitat. De la igualtat d'oportunitats a la igualtat efectiva?

1. Introducció

Celebrem aquest any 2010 el centenari de la incorporació lliure de les dones als estudis universitaris. És un bon moment per reflexionar sobre diversos aspectes d'aquest binomi terminològic: dones i universitats. Una mirada superficial a aquesta realitat ens podria fer pensar que la realitat de les dones de principis del segle XXI és radicalment diferent de la de les dones de començaments del segle XX. I no hi ha dubte que unes quantes coses han canviat: l'afluència de les dones al mercat de treball i els avenços en l'escolarització femenina marquen un punt d'inflexió en la història recent de les relacions entre homes i dones que és indubtable. Tanmateix, considerem, seguint Maruani (2000), que la transformació de les relacions entre els gèneres és un procés amb avenços i retrocessos; els progressos es mesuren en termes de llibertat i autonomia, però també hi ha retrocessos i moments d'estancament que, en el context de l'àmbit laboral, s'anomenen *sobrequalificació*, *subocupació* i *precarietat*, entre altres discriminacions.

El camí recorregut en el terreny de la sensibilització envers les diferents desigualtats ha estat molt llarg. Les desigualtats per raó de gènere s'han fet visibles i la lluita per eliminar-les ha entrat a formar part del discurs i l'acció política (Astelarra, 2005). Són molts els esforços que es fan des de diferents àmbits i són diverses les iniciatives dirigides a eliminar les discriminacions envers les dones. La realitat, però, segueix un ritme diferent i ens mostra constantment la necessitat de continuar actuant per transformar la realitat en la direcció de fer-la més igualitària. Tanmateix, qualsevol tractament que vulgui ser eficaç en la praxi requereix un bon diagnòstic. Cal, doncs, aportar el màxim coneixement possible sobre el fenomen de la desigualtat per raó de gènere per actuar-hi. En aquest sentit, es presenten les reflexions que segueixen: conèixer amb més detall com és l'actual participació de les dones en les universitats. Només des d'una mirada detallada de la situació de les dones en el sistema universitari podem valorar si el canvi experimentat per les dones al llarg del segle XX ha eliminat substancialment les desigualtats o només les ha transformat.

El darrer informe del Ministeri de Ciència i Innovació sobre dades del sistema universitari espanyol mostra un primer fet: la feminització de la universitat afecta fonamentalment l'alumnat, ja que les dones són, a hores d'ara, més del 50% de l'alumnat i també dels titulats;¹ 54,7% i 60,9%, respectivament, amb dades del curs 2006–2007. Tanmateix, aquesta feminització de la universitat no afecta el personal docent i investigador (PDI), ja que la participació femenina en l'àmbit del professorat i el personal investigador, de mitjana, a tot l'Estat espanyol és del 36,1%. És a dir, la universitat és un dels àmbits en què

1. La feminització també afecta el personal d'administració i serveis. Segons un informe del Ministeri de Ciència i Innovació, amb dades del curs 2006–2007, les dones representen el 58,6% d'aquest col·lectiu. En aquestes pàgines no farem una reflexió sobre aquest col·lectiu, tot i que la seva situació també ha estat objecte d'anàlisi i estudi. Vegeu Pastor (2007) per al cas de la URV o Izquierdo et al. (2004) per al cas de la UAB.

la participació laboral de les dones és inferior a la seva participació com a ocupades en el conjunt del mercat de treball, que, segons dades de l'*Enquesta de població activa* (EPA) (quart trimestre de 2007), se situa en el 41%. Si es compara el percentatge de dones entre els estudiants i titulats universitaris del sistema espanyol, i el percentatge de dones amb titulació ocupades a la institució universitària (36,1% de dones com a docents universitàries), s'ha de concloure que hi ha una pèrdua per part de la institució universitària de les mateixes dones que ha format. Dit això, queden coses per conèixer sobre la participació de les dones en les universitats. En aquestes pàgines presentem algunes de les característiques que defineixen el perfil laboral de les dones a partir d'un estudi dut a terme a la Universitat Rovira i Virgili (URV). Tot i que en alguns aspectes cada universitat pot presentar especificitats, en general, és raonable considerar que hi ha un patró similar del perfil dels professionals que hi treballen, tant pel que fa als homes com a les dones.

Al llarg del curs 2005–2006, un equip de professorat de la URV va dur a terme un estudi per descriure la realitat laboral d'homes i dones entre els diferents estaments de la URV: personal docent i investigador, personal d'administració i serveis (PAS), i alumnat. La recerca es va desenvolupar amb un plantejament metodològic que va combinar l'anàlisi de dades dels registres de la URV amb la recollida de dades primàries a través d'una enquesta, en una primera fase; en una segona fase, duta a terme durant el curs 2006–2007, es va desenvolupar un estudi qualitatiu consistent en entrevistes en profunditat a una mostra de membres del PDI seleccionats seguint una tipologia construïda a partir dels resultats obtinguts en la primera fase de l'estudi. Les dades obtingudes van fer possible dibuixar una foto de quina és la situació laboral a la URV tot comparant dones i homes. És així que l'estudi dut a terme va permetre saber quines són les principals desigualtats que afecten les dones i també va permetre captar les opinions dels protagonistes respecte a la mateixa situació analitzada.

2. Les dones com a agents del coneixement: de les cadires a les tarimes

Com és la participació de les dones en les universitats com a personal docent i investigador? Les primeres institucions de diagnosticar la situació de les dones van ser centres universitaris com ara el MIT (1999) i la mateixa Unió Europea, que ja des de l'any 1988 va començar a elaborar informes sobre la situació de les dones en el sistema de ciència i tecnologia europeu. Hi ha, doncs, un coneixement acumulat que mostra com n'és, de desigual, la situació d'homes i dones a les universitats. A Espanya, els primers diagnòstics van ser l'estudi *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*, elaborat per un grup de professors i professores del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) l'any 2004, i l'informe *Mujeres investigadoras del CSIC*, elaborat el 2001 per la Subdirecció General de Recursos Humans del Consell Superior d'Investigacions Científiques (CSIC). Posteriorment, la Comissió de Dones i Ciència del mateix CSIC va dur a terme l'any 2004 l'estudi *La posició i producció de les investigadores del CSIC a Catalunya. Informe intern*. Només un any després, la Universitat Rovira i Virgili va començar l'elaboració del seu propi di-

agnòstic, en el qual, a diferència dels altres estudis, es treballava amb dades obtingudes a partir d'una enquesta.²

El diagnòstic general de la situació de les dones a les universitats no varia substancialment entre universitats, tal com posa de manifest la publicació *Académicas en cifras* (2007). En aquesta publicació s'identifica la menor presència de les dones entre els membres del PDI i la ràtio de nombre de titulars per cada càtedra com els dos principals indicadors que permeten dibuixar la realitat de les dones. En el cas de la URV s'han identificat altres indicadors que ens permeten afirmar que la situació entre homes i dones no és igualitària:

- En primer lloc, el 41,7% dels membres del PDI són dones. Aquest percentatge se situa lleugerament per sobre de la mitjana de les universitats públiques catalanes i espanyoles, però manté la tendència segons la qual, a mesura que s'ascendeix en l'escala educativa, la presència de dones entre el professorat és cada vegada menor.
- Les dones han estat contractades recentment: el 55% des de l'any 2000, cosa que ha afavorit que ara el col·lectiu femení presenti una mitjana d'edat força inferior a la dels homes (38,4 respecte a 42,5).
- La presència de dones en els departaments no és equitativa, sinó que es registra certa concentració segons les àrees de coneixement. Els departaments amb més presència de dones són: Infermeria (91%), Química Analítica i Orgànica (66,7%), Pedagogia (58,7%). Els que tenen menys presència femenina són: Enginyeria Electrònica (9,1%), Enginyeria Mecànica (10,3%) i Enginyeria Informàtica (19,4%).
- Es palesa una desigualtat en l'accés d'homes i dones a les categories laborals més qualificades: ens ho mostra la taula següent.

Taula 2. Relació d'homes per cada 100 dones per categories laborals (PDI = 139)

	Categoria professional				
	CU	CEU + TU	TEU	Associats	Becaris
Homes	400	218	99	150	91

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta duta a terme realitzada.

Tal com veiem a la taula, es confirma una distribució desigual dels sexes segons la categoria laboral. En primer lloc, observem que el 5,9% dels homes són catedràtics universitaris, davant de tan sols un 2,1% de les dones. De fet, vuit de cada deu catedràtics d'universitat (CU) són homes. O, dit d'una altra manera: per cada dona catedràtica d'universitat hi ha quatre homes de la mateixa categoria. Una altra dada molt aclaridora és la següent: de cada cinc dones titulars universitàries (sense tenir en compte els CEU) hi ha una catedràtica d'universitat. Pel que fa als homes, només fan falta tres titulars universitaris per trobar un catedràtic d'universitat.

2. La informació de l'enquesta es va recollir durant els primers mesos de l'any 2006 i ha estat retornada per 336 individus del PDI. Per a més detall, apuntem que les respostes es reparteixen en un 49% per part de les dones i un 51% dels homes. Pel que fa a l'edat dels enquestats i les enquestades, un 16% té fins a 30 anys; un 40%, entre 31 i 40 anys, i un 44%, més de 40 anys.

Així doncs, a la Universitat Rovira i Virgili les dones, en general, tenen una categoria acadèmica inferior a la dels homes. Les dones es distribueixen més en les categories inferiors, com ara ajudants, becaris i associats, titulars d'escola (funcionaris i interins) i contractats. Els homes, en canvi, tenen més presència en categories superiors, com ara titulars d'universitat (funcionaris i interins), catedràtics d'escola i catedràtics d'universitat. I els diagnòstics elaborats per altres universitats indiquen una realitat molt similar.

Les dades ens han mostrat, però, que la desigualtat que hi ha pel que fa a l'accés a aquestes categories és superior a l'observada en el grau de titulació: és a dir, amb el mateix grau de titulació, hi ha una desigualtat d'oportunitats entre homes i dones favorable als primers. Això ho mostra una dada com la següent: com a TEU, hi ha una de cada cinc dones amb doctorat (20,6%) i només un de cada deu homes amb doctorat (10,1%). La conclusió és, de nou, que els homes promocionen més que les dones i que l'obtenció del doctorat no ofereix les mateixes possibilitats a dones i a homes.

3. La carrera investigadora: de la igualtat d'oportunitats a la igualtat efectiva?

Un cop analitzades les característiques de les dones en una foto fixa, ens va interessar especialment recollir informació que permetés obtenir alguna mesura sobre les trajectòries promocionals d'homes i dones del PDI. L'encreuament de la categoria laboral en el moment de l'entrada a la universitat amb la categoria laboral en el moment de fer l'estudi ens permet constatar diferències rellevants entre homes i dones. Són les següents.

Entre els homes i les dones que entren com a ajudants, becaris o associats no hi ha gaires diferències quantitatives entre homes i dones pel que fa a la promoció: hi entren el 58% dels homes i el 61% de les dones. Sí que hi ha diferències, però, respecte a la categoria d'arribada: el 21% de les dones davant del 14% dels homes ho fan a la categoria de TEU, mentre que el 32,2% d'ells davant del 20% d'elles ho fan a la categoria de TU. També hi ha diferències, tot i que de menys intensitat, si la categoria d'arribada és la càtedra: ho aconsegueixen el 9,2% d'ells davant del 5,7% d'elles. El pas a ser contractada és també més gran per a elles, ho experimenten el 14,3% de les dones i només el 3,4% dels homes.³

Es reproduïx aquest comportament diferenciat pel que fa a la promoció entre els que entren a la universitat amb categories més elevades? Les dades mostren que sí. Els que entren com a TEU (tant si són interins com si no ho són) presenten trajectòries laborals molt diferenciades per sexe: només el 4,8% de les dones es promociona a TU davant del 43,3% dels homes. D'entre els que van ingressar com a TU, un 80% tant d'homes com de dones continuen en la mateixa categoria. En aquesta categoria, l'escassetat de places explica el nombre reduït de persones que s'hi promociona. L'interès rau, en aquest cas, a conèixer on van els que canvien de categoria: el 20% dels homes van a CU, mentre que el 20% de dones passen a ser contractades. Les trajectòries ascendents queden repre-

3. En la reflexió al voltant d'aquestes dades, s'ha de tenir en compte que l'any d'entrada tant d'homes com de dones representa un espai molt dilatat en el temps, cosa que introdueix un possible biaix per un efecte estructura.

Taula 3. Categoria laboral dels membres del PDI en el moment de l'ingrés i en el moment actual (per 100centatges)

Categoria actual							
Categoria en ingressar							
	Sexe	A	B	C	D	E	Total
A	Home	41,4	13,8	32,2	3,4	9,2	100
	Dona	39	21	20	14,3	5,7	100
B	Home	0	56,7	40	0	3,3	100
	Dona	0	95,2	4,8	0	0	100
C	Home	0	0	80	0	20	100
	Dona	0	0	80	20	0	100
D	Home	6,7	0	20	46,7	26,7	100
	Dona	12,5	6,3	25	43,8	12,5	100
Total	Home	25,2	19,7	37,4	6,8	10,9	100
	Dona	29,3	29,3	20,4	15,6	5,4	100

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta duta a termerealizada.

Llegenda: A: , ajudants, becariis i sassociats; B: , titularitats d'escola; C: , titularitats d'universitat i càtedres d'escola; D,O: contractats; E: catedràtics d'universitat.

Tenint en compte aquestes dades, hi ha dues constatacions que cal fer. En primer lloc, cal apuntar que, atesa la superació de restriccions formals, hi ha menys impediments, avui dia, per a la incorporació de les dones com a membres del PDI a les universitats; tanmateix, es constata que les trajectòries promocionals són diferents per als dos sexes i es penalitzen les dones. Aquestes competeixen curricularment amb els homes a l'hora d'accedir a la universitat, però després queden, en el camí de la promoció, relegades als esglaons de menys prestigi.

Per tot el que hem vist, doncs, observem que la desigualtat entre homes i dones entre la comunitat docent i investigadora de les universitats, il·lustrada amb el cas de la URV, hi és i es deu, en part, a aspectes personals, però, sobretot, a factors de la dinàmica interna de les universitats. Ens sumem aquí a les conclusions de dos treballs especialment rellevants: l'article «*Neptism and sexism in peer-review*», de C. Wenneras i A. Wold, publicat el 1997 en la revista *Nature*, i l'informe *A study on the status of women faculty in science at MIT* (MIT, 1999), el qual conclou que el menor èxit a la universitat per part de les dones ja no s'explica per la manca de productivitat científica o acadèmica. Amb igualtat de mèrits, el lloc de treball que obtenen les dones és més baix i el temps mitjà que es tarda a superar un nivell determinat és superior que el dels homes. Aquest llibre és un bon lloc per reflexionar sobre aquest fenomen.

Davant la pregunta: quins són els factors que expliquen aquestes diferències?, plantejem la hipòtesi que, a més de factors relacionats amb el currículum personal, altres factors de caràcter organitzatiu, com ara la presència de dones en els càrrecs de presa de decisions, així com la major càrrega de treball reproductiu-domèstic que assumeixen de manera majoritària les dones, també hi tenen un paper molt important. En qualsevol cas, volem apuntar que la realitat de la desigualtat en l'interior del sistema universitari no se sustenta en una discriminació clara i directa, sinó en mecanismes subtils i poc explícits que en dificulten la identificació.

4. Barreres a la promoció acadèmica. Què en pensen les dones?

Un cop mostrada la realitat de les trajectòries laborals, resulta il·lustrador presentar quina és l'opinió que tenen, homes i dones, de les dificultats associades al mateix procés de promoció, així com de la percepció que tenen sobre la situació de les dones. Es va preguntar en el qüestionari si creien que les dones ho tenen més difícil per promocionar-se en la carrera acadèmica. El resultat, desglossant els membres del PDI en homes i dones, va ser el següent:

Taula 4. Les dones ho tenen més difícil per promocionar-se?

	Homes	Dones	Total
Sí	32,3% (53)	70,3% (111)	50,9% (164)
No	67,7% (111)	29,7% (47)	49,1% (158)
Total	100% (164)	100% (158)	100% (322)

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta duta a terme.

El resultat de les dades de la taula de contingència mostra l'existència de significativitat en la diferència d'opinions entre homes i dones amb un coeficient d'associació moderat (V de Cramer = 0,4). Per tant, es pot afirmar que les dones tenen una percepció diferent de la dels homes pel que fa a les seves possibilitats de promoció: les professores consideren que ho tenen més difícil, mentre que els professors no ho veuen de la mateixa manera. Tenint en compte el que hem exposat en l'apartat anterior, no ens estem de ressaltar que les dones, en conjunt, tenen una opinió més ajustada a la realitat.

I quins són els factors que tenen més pes a l'hora de facilitar la promoció en la carrera acadèmica? Una pregunta del qüestionari ens aporta informació respecte d'aquest tema. Els resultats s'expressen en la següent taula resum:

Taula 5. Importància de determinats factors a l'hora de realitzar facilitar la promoció acadèmica

	Homes			Dones		
	Poc + gens important	Important	Bastant + molt important	Poc + gens important	Important	Bastant + molt important
	%	%	%	%	%	%
Factor 1	16,3	30,1	53,6	9,7	20,8	69,5
Factor 2	26,6	23,4	50	8,8	27,7	63,5
Factor 3	5,7	12,1	82,2	3,9	12,3	83,9
Factor 4	61,4	23,5	15	49,6	27	23,4
Factor 5	29,7	41,9	28,4	28	33,3	38,7
Factor 6	68,6	15,7	15,7	45,9	23,3	30,8
Factor 7	14,8	31,6	53,5	5,2	29,4	65,4
Factor 8	41	28,2	30,8	31,3	34,7	34
Factor 9	10,9	16,7	72,4	5,8	12,3	81,8
Factor 10	7	23,6	69,4	6	23,2	70,9
Factor 11	3,2	21	75,8	5,3	15,1	79,6

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta duta a termerefinalitzada.

Llegenda: Factor 1: suport de la direcció del departament. Factor 2: suport d'algun/a catedràtic/a. Factor 3: participació en grups d'investigació. Factor 4: participació en grups informals. Factor 5: facilitat per a les relacions socials. Factor 6: influències familiars. Factor 7: disposar de bona informació. Factor 8: assumir càrrecs de gestió i/o representació. Factor 9: disponibilitat de temps. Factor 10: ambició personal. Factor 11: currículum acadèmic.

En general, el 87% del PDI considera important / bastant important / molt important el suport de la direcció del departament a l'hora de dur a terme la promoció acadèmica. De la mateixa manera, el 82,1% també considera cabdal el suport d'un catedràtic. Respecte a aquests factors, hi ha diferències significatives entre homes i dones: tot i que tant els homes com les dones consideren els factors al·ludits com a importants, les dones consideren que són importants amb més intensitat.

Pel que fa a la importància de participar en grups de recerca, a l'hora de valorar aquest factor encara hi ha més unanimitat: el 95,2% del PDI el considera important / bastant important / molt important. En aquest factor no s'aprecien diferències d'opinió entre professors i professores. El 71,1% del PDI opina que és important la facilitat per a les relacions socials; el 64% considera important, també, assumir càrrecs de gestió; el 91,6% dóna importància a la disponibilitat de temps; el 96%, al fet de disposar de currículum acadèmic, i el 93,5%, al fet de tenir ambició personal. No trobem diferències significatives entre homes i dones pel que fa a aquests indicadors analitzats. On sí que trobem, però, diferències significatives és en el factor 7: disposar de bona informació, en què les dones tendeixen a considerar més important aquest fet que no pas els homes, tot i que, conjuntament, el percentatge que considera aquest factor important / bastant important / molt important se situa en el 89,9%.

És interessant constatar, doncs, que no es perceben grans diferències segons el sexe en referència als factors considerats més importants a l'hora de desenvolupar la carrera acadèmica. Tant homes com dones consideren com a factors més importants per a la promoció, segons l'ordre d'importància: la participació en grups de recerca, el fet de disposar d'un bon currículum acadèmic, la disponibilitat de temps i l'ambició personal. Cal destacar, però, altres factors que les dones consideren que són importants amb més intensitat que els homes, com ara la importància de tenir el suport de la direcció del departament, tenir el suport d'un catedràtic i disposar de bona informació. En canvi, factors menys vinculats a la pràctica acadèmica (com ara la participació en grups informals, la facilitat per a les relacions socials, la participació en càrrecs de gestió i/o representació, i les influències familiars) han estat poc valorats per ambdós gèneres.

5. Discursos que legitimen les opinions dels membres del PDI. Una qüestió de gènere?

L'anàlisi duta a terme sobre la carrera acadèmica de les professores i els professors ha permès dibuixar el mapa de les trajectòries professionals del col·lectiu docent i investigador de la URV des de la perspectiva del gènere. Considerem aquesta anàlisi imprescindible per tal de contribuir a l'eliminació de les diferents formes de discriminació per raó de gènere que continuen tenint lloc en el context universitari. L'eliminació de les diferents formes de discriminació és l'objectiu principal de les polítiques d'igualtat desenvolupades a les diferents universitats els darrers anys (especialment, després de l'aprovació de la Llei 3/2007), amb la implementació de plans d'igualtat. Per identificar i prioritzar més clarament les línies d'actuació dels plans d'igualtat, vam considerar convenient obtenir, més enllà dels indicadors quantitius de les desigualtats entre homes i dones, informació qualitativa dels protagonistes.

Quines són les idees i les percepcions que sustenten la desigualtat a les universitats? Quines justificacions fan els membres del PDI respecte a la seva situació en clau de gènere? L'objectiu principal de les entrevistes dirigides ha estat que les persones entrevistades narressin les seves experiències i vivències dins la universitat. Això ha resultat més difícil en el cas dels homes que en el de les dones. Una visió panoràmica de les entrevistes permet identificar clarament dos tipus de discursos en funció del gènere, fruit de la manera diferent que homes i dones tenen de sentir la universitat i d'estar-hi, cosa que, per tant, implica que exposin unes reivindicacions diferents.

En la majoria dels casos, els homes entrevistats han desplegat una estratègia defensiva i distant davant les preguntes plantejades. Amb respostes breus i quasi estandarditzades, han mostrat certa dificultat per elaborar una narració autònoma, que és el que principalment es buscava. Els discursos dels professors entrevistats caracteritzen una trajectòria professional marcada per la continuïtat i la linealitat, en la qual destaca la vivència del procés de promoció professional de manera quasi exclusivament individual. Aquesta promoció es presenta en els discursos dels homes com un fenomen «natural», com si no pogués ser d'una altra manera. En canvi, les narracions de les professores es defineixen a partir d'una actitud més participativa i fluida, possiblement perquè no hi havia tanta tensió entre la temàtica tractada i l'entrevistada. Ara bé, els discursos de les professores, plens de contradiccions, incerteses i trencaments, mostren la complexitat i les dificultats viscudes al llarg de la trajectòria professional.

Malgrat les diferències esmentades, esdevé sorprenent la posició unànime que mantenen els professors i les professores respecte de l'existència de discriminació en el si de la URV. La negació de la discriminació és una constant en els discursos d'ambdós col·lectius. Contràriament a aquest discurs de negació, tant els homes com les dones recullen testimonis de situacions en què aquesta discriminació o desigualtat s'ha donat. Aquests testimonis són catalogats com a rumors i, en les entrevistes, es fuig d'entrar en detalls perquè, ens diuen, són casos que no es coneixen de primera mà. Així mateix, entre el col·lectiu integrat per les becàries i les ajudants, tampoc no es percep cap preocupació específica derivada de la seva condició de dona o per trobar-se encallades en la base de la jerarquia universitària. És important esmentar, quan es parla de discriminacions, que en pràcticament tots els casos sempre que s'anomena la discriminació s'atribueix a discriminacions directes i s'obvien, per desconeixement o interès, altres formes de discriminació indirecta, que són les que efectivament es donen (Callejo et al., 2004). Encara més, es distingeixen tres posicions en l'explicació de l'asimetria o la discriminació de gènere, poques vegades considerada sexisme:

1. Justificacions de tipus *essencialista* que reconeixen l'existència de discriminacions en el context universitari. Segons aquesta posició, les desigualtats són el resultat de les diferències biològiques, psicològiques o de socialització entre els homes i les dones, cosa que dóna lloc a rols diferenciats. Des d'aquests arguments, la desigual distribució en els diferents camps del coneixement o en la piràmide professional és fruit del fet que les dones privilegien els seus rols femenins, com ara el desig de ser mare, per sobre d'objectius professionals més ambiciosos. Segons aquest punt de vista, les dones escullen «lliurement» aquesta situació.

2. Al seu torn, apareix un altre tipus d'argument més *igualitari* que, a diferència de l'anterior, no considera significatives les diferències de gènere observades en la vida universitària. Les desigualtats amb el temps acabaran desapareixent per se; superar-les és una qüestió generacional, ja que s'apel·la a la lentitud que implica qualsevol transformació social. La solució, en aquest cas, passa per saber esperar.
3. Finalment, hi ha justificacions de tipus *científic-meritocràtic*. Qui es situa en aquesta posició s'aferma a la neutralitat i l'objectivitat pròpia de la ciència i del sistema d'educació superior.

Malgrat tot, en cap d'aquestes representacions del professorat universitari no s'identifica l'existència d'alguna forma de dominació masculina com a principi estructurant del problema. Encara més, es defuig el conflicte i s'intenta cobrir les fissures posant com a exemple la feminització que presenten determinades disciplines (segregació horitzontal) com una mostra de l'entorn igualitari que representa la universitat. Aquestes representacions ideològiques influeixen en les pràctiques universitàries (tant pel que fa a les institucions com a la producció de coneixement) de manera que (aquestes prencions o racionalitzacions) protegeixen la «cultura masculina» de l'acadèmia perquè segueixi dominant en nom de la racionalitat, la neutralitat i l'objectivitat. Aquesta construcció masculina de la realitat, basada en la neutralitat de valors de l'espai públic, facilita que les dones tolerin sense rèplica les pràctiques discriminatòries que s'hi produeixen i explica les paradoxes en les quals es troben immerses les professores universitàries.

En les entrevistes dutes a terme es constata que si bé les professores, en gran part, s'autoreconeixen com un grup amb la mateixa vàlua que els homes (dedicació, mèrits, formació, etc.), al mateix temps declaren que es troben davant una situació social i universitària més «desfavorable» que ells⁴ (per exemple, els suports rebuts per part del departament, les dificultats lligades a la maternitat, etc.). La interiorització de la divisió sexual del treball (Torns, 1999, 2007), com un fet inscrit en la naturalesa dels homes i les dones, condiciona el desenvolupament de la identitat dels subjectes. Aquesta identitat diferenciada, producte de la socialització de gènere, significa, en el cas de les dones, l'obstacle més gran per accedir a un lloc de treball i promocionar-se professionalment en igualtat de condicions. Les dones estan obligades a triar entre mantenir-se en la competència professional o relegar aquesta faceta per compatibilitzar-la amb les obligacions familiars. La compatibilització de rols es presenta com una problemàtica exclusiva de les dones, tal com es cristal·litza en els discursos. Per a les professores la dedicació professional a la universitat comporta haver de pagar un peatge força elevat, ja que han de renunciar a diferents aspectes de la vida familiar, afectiva i emocional, i posen de manifest que per competir i assolir els requisits, pràcticament, s'ha de mantenir un compromís exclusiu amb l'acadèmia. Als esforços per promocionar-se i fer-se un lloc dins la institució s'hi suma la feina de desenvolupar el rol de bona mare i esposa (García de León, 2001).

4. Davant la pregunta sobre si les dones ho tenen més difícil per promocionar-se, les dones responen que sí i els homes que no. Davant la mateixa realitat, dues posicions oposades: els professors declaren que no (enumeren, per tal de justificar la seva posició, les dones del seu entorn més immediat que són caps de departament o directores de grups de recerca).

6. Reflexions finals

En el cas de la URV, l'estudi que hem dut a terme ens ha permès fer una radiografia molt acurada de la situació del personal, de manera que hem vist que les trajectòries laborals d'homes i dones són diferents, i en quins aspectes. Podem apuntar quatre conclusions sobre la desigualtat en el cas dels membres del PDI:

- La situació entre homes i dones a la URV és desigual en favor dels primers, tant pel que fa a la posició laboral com a les trajectòries professionals.
- Els homes i les dones del PDI presenten diferències pel que fa a les variables d'origen (edat, grau de titulació, àmbit de coneixement).
- Amb tot, aquestes variables d'*origen* no expliquen la totalitat de la desigualtat que hi ha dins de la comunitat docent i investigadora. Cal tenir en compte factors propis de la dinàmica universitària i que impliquen un desigual accés a un altre tipus de variables que considerem *estructurants*.
- Aquesta desigualtat es dona, sobretot, en les esferes més elevades de la jerarquia universitària, a la qual tenen més accés els homes. Per tant, doncs, la trajectòria laboral no presenta les mateixes facilitats per als uns que per a les altres.

Tot i la progressiva feminització de la comunitat universitària, la presència de dones entre el professorat universitari continua essent notablement inferior a la dels homes, especialment en determinades àrees del coneixement, per exemple, en l'àmbit científic de les tècniques, o en determinats àmbits professionals, com ara les càtedres. Aquesta segregació horitzontal i vertical trenca la imatge de la universitat com un àmbit igualitari pel que fa a l'accés i la promoció professional dels homes i de les dones dins el col·lectiu docent i investigador.

Si haguéssim de posar un títol a les conclusions obtingudes, hauria de ser doble: d'una banda, seria la manca de claredat i transparència en els criteris de selecció i promoció que el col·lectiu docent i investigador atribueix al funcionament de la universitat. El segon títol seria que la claredat per si mateixa no és el camí de la igualtat. Respecte al primer títol, hem de dir que hi ha un consens generalitzat entre els membres del PDI a favor d'una cultura de la transparència. Cal destacar que, tot i que els professors de sexe masculí també reclamen una major transparència en el procés de la promoció, aquest és un discurs fonamentalment de les dones. Són les dones les que protagonitzen el discurs de la reivindicació de la claredat i la transparència de les «regles de joc». Tanmateix, és imprescindible apuntar que la transparència per si mateixa no farà millorar les possibilitats de promoció de les dones, tret que, conjuntament amb la transparència, es treballi per assegurar que la universitat com a organització assumeix una política d'eradicació de l'arbitrarietat en els processos.

S'ha constatat que la universitat no és aliena a la discriminació per raó de gènere que es detecta en la societat, sinó que, contràriament a la visió generalitzada, n'és un mirall. No obstant això, la majoria dels membres de la universitat no tenen aquesta percepció, ni tampoc les dones, especialment les més joves. Només en el cas de les que es plantegen promocionar-se i, sobretot, si volen formar una família, perceben les primeres dificultats. No es tracta només de problemes de conciliació, atès que encara persisteixen estructures

i mentalitats estereotipades que actuen en paral·lel a les xarxes de poder implícites que dificulten la incorporació de les dones a l'acadèmia.

Procurar la igualtat de gènere en el sistema universitari no és tan sols una qüestió de justícia social (democràtica), sinó que, tal com apunta l'informe ETAN (2000), és un indicatiu d'excel·lència en la comunitat científica. És per això que la comunitat universitària hauria d'adoptar i hauria d'utilitzar estratègies i mesures concretes que evitin la discriminació per raó de gènere, especialment pel que fa a la de caràcter implícit (indirecte o inconscient), i s'hauria d'allunyar d'enfocaments benpensants o benvolents (de fer concessions, d'ajudar o que tracten com a víctimes). L'avaluació de la qualitat en l'entorn universitari hauria de passar per controlar els biaixos de gènere que es produeixen a l'acadèmia, ja que la qualitat de la ciència passa per desenvolupar una recerca més sensible al gènere.

7. Bibliografia

IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2000). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

V Pla d'Acció i Desenvolupament de les Polítiques de Dones a Catalunya (2005–2007). Barcelona: Generalitat de Catalunya. [Aprovat per l'acord de Govern de 22 de març de 2005]

2005 Informe de la Comissió al Consell, al Parlament Europeu, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions sobre la Igualtat entre Dones i Homes (2006). Brussel·les: Comissió Europea.

ASTELARRA, J. (2004). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.

CALLEJO GALLEGU, Javier; GÓMEZ ESTEBAN, Concepción; CASADO APARICIO, Elena (2004). *El techo de cristal en el sistema educativo español*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. [CIDE / Institut de la Dona]

CARRASQUER, P.; TORNIS, T.; TEJERO, E.; ROMERO, A. (1998). «El trabajo reproductivo». *Papers*, núm. 55.

CARREÑO, A. (1998). *La carrera de les professores universitàries*. Barcelona: Institut Català de la Dona: Universitat Autònoma de Barcelona. Institut de Ciències de l'Educació.

CONSELL SUPERIOR D'INVESTIGACIONS CIENTÍFIQUES. COMISSIÓ DONES I CIÈNCIA (2004). *La posició i producció de les investigadores del CSIC a Catalunya: Informe intern*. Barcelona: CSIC.

Datos y cifras del sistema universitario, curso 2005–2006 (2005). Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. Consejo de Coordinación Universitaria.

ETAN. EXPERT WORKING GROUP ON WOMEN AND SCIENCE (2000). *Política científica de la Unión Europea: Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Brussel·les: Comissió Europea.

GARCÍA DE CORTÁZAR, M. L. (1997). *Mujeres en minoría: Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

GARCÍA DE LEÓN, A. (2001). *Las académicas: Profesorado universitario y género*. Madrid: Instituto de la Mujer.

IZQUIERDO, M. J. [et al.] (2004). *El sexisme a la UAB: Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Barcelona:.

- MARUANI, M.; ROGERAT, Ch.; TORNS, T. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*. Barcelona: Icaria.
- MINISTERI DE CIÈNCIA I INNOVACIÓ (2008). *Datos básicos del sistema universitario español: Curso 2008–2009*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- MIT (1999). «A study on the status of women faculty in science at MIT». *The MIT Faculty Newsletter*, edició especial, vol. XI, núm. 4. També disponible en línia a: <http://web.mit.edu/fnl/women/Fnlwomen.htm>.
- PASTOR, I. [dir.] (2007). *Dones i homes a la URV: Un estudi de les desigualtats per raó de gènere*. Tarragona: URV.
- She figures 2003: *Women and science, statistics and indicators (2004)*. Brussel·les: Comissió Europea.
- TORNS, T. (1999). «Las asalariadas: un mercado con género». A: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- TORNS, T. [et al.] (2007). *Les dones i el treball a Catalunya: Mites i certeses*. Barcelona: Institut Català de les Dones.

L'aliança de les mestres

Apunts sobre la renovació pedagògica
en la formació inicial del professorat

A decorative graphic on the right side of the page, consisting of a large dark grey circle with the number '10' inside it. This central circle is surrounded by a complex network of smaller, semi-transparent circles and thin lines of varying lengths and directions, creating a dynamic, organic feel. The overall color palette is monochromatic, using shades of grey and white.

10

Antoni Tort i Bardolet

Director del Departament de Pedagogia
de la Universitat de Vic



L'aliança de les mestres

Apunts sobre la renovació pedagògica en la formació inicial del professorat

1. Els reptes de la formació inicial: un camí llarg

De les normals a les facultats; d'una formació de mestres no qualificada per dessota dels batxillerats de l'època als estudis de grau a la universitat que es vol europea... Els anomenats *estudis de Magisteri* han tingut una llarga història d'avenços i retrocessos, molt condicionada per la consideració que la societat ha anat donant a l'ensenyament escolar bàsic, a l'escola, a l'educació infantil i primària. Mirant enrere, podem resseguir l'intent, breu però clar, dels governs de la Segona República per a millorar les retribucions, així com la consideració social del professorat, i per a equiparar les condicions professionals de mestres, homes i dones. Després de la Guerra Civil espanyola, amb la duríssima repressió del cos d'ensenyants, el règim polític de Franco va ensorrar un incipient sistema educatiu de qualitat i va situar els valors ideològics del règim com a base dels continguts escolars. La formació de les mestres se supeditava al dictat de la Sección Femenina. Al mateix temps, s'enaltia un vocacionalisme ensucrat per a les joves generacions de mestres que es formaven a les normals i s'associava a una feminització de la professió, com a ocupació ideal per a la dona, un fet que es manté parcialment i que amaga el menyspreament envers l'educació bàsica, així com l'exclusió i/o l'autoexclusió de la dona d'altres parcel·les més ben remunerades i de prestigi reservades als homes.¹

Els canvis a finals dels seixanta i les normes renovadores vinculades a la Llei general d'educació (1970), tot i el franquisme encara vigent, varen comportar la incorporació de les normals a la Universitat, la creació dels instituts de ciències de l'educació (ICE).

L'impuls que va suposar l'assoliment del nivell universitari en la formació inicial del professorat a començaments dels setanta va ser un important factor, no l'únic (no hi ha causes úniques per als canvis en educació), de millora del sistema escolar i va permetre l'arribada a la professió docent de nous contingents amb aspiracions de fer avançar l'educació. Avui, l'espai europeu ha ajudat a assolir una vella aspiració, que és situar la formació del professorat d'educació infantil i primària en el mateix nivell, pel que fa a durada dels estudis, a la d'altres professions rellevants, un fet que corregeix una persistent anomalia, plena d'hipocresia social, envers l'educació bàsica. Estem en millors condicions, doncs, d'afrontar el futur immediat i dirigir-nos cap a la construcció d'una professionalitat docent ajustada a les necessitats de la societat contemporània, amb la millora de la formació pedagògica globalitzadora combinada amb l'especialització en determinades àrees i àmbits

1. Vegeu S. SAN ROMAN (1998), *Las primeras maestras*, Barcelona, Ariel. També MONÉS I PUJOL-BUSQUETS, J. (2000), *L'Escola Normal de Barcelona (1845–1972)*, Barcelona, Universitat de Barcelona.

del saber, estrenyent la vinculació amb altres facultats universitàries i amb el conjunt del sistema educatiu en les diferents etapes i sectors de què es compon. I superar gastats dilemes: «En alguns països es critica que el sistema ignori la pedagogia, en altres, en canvi, que se la privilegiï excessivament. Les dues competències són necessàries, i ni la formació inicial ni la formació permanent no s'han de sacrificar l'una per l'altra».²

Finalment, cal anar avançant en l'obertura cap a nous procediments no convencionals d'ensenyament–aprenentatge. Entre altres coses, perquè la finalitat de la formació del professorat no només implica preparar per ensenyar, sinó que suposa preparar per continuar aprenent en contextos escolars i educatius diferents i canviant. És que les institucions educatives són, avui, instàncies multifuncionals en relació amb allò que la societat s'ha posat d'acord a exigir i, sovint, amb allò en què no s'ha posat d'acord, també. Efectivament, l'escola, però també altres espais educatius, exerceixen múltiples funcions, explícites i implícites: de la custòdia a l'aprenentatge formal reflectit parcialment en informes i avaluacions; de l'entrenament d'habilitats a funcions de distinció social. En definitiva, institucions multidimensionals (una gran quantitat i varietat d'esdeveniments), amb una alta simultaneïtat (que succeeixen al mateix temps), amb una intensa immediatesa (en les interaccions a les aules), amb una gran imprevisibilitat (interrupcions i canvis), amb publicitat (en bona part, els fets es produeixen en contextos públics) i amb història (un curs escolar, les etapes educatives com a acumulació i evolució).³

És prou evident, doncs, que els problemes relacionats amb el professorat i la formació del professorat no són només, ni tan sols predominantment, de caràcter tècnic, ja que cal plantejar les interrelacions amb realitats més àmplies, amb mecanismes que afecten les relacions socials en les societats complexes: la divisió del treball, l'estructura del control i el repartiment del control en el sistema educatiu i en la societat. Els fenòmens que succeeixen a les aules exigeixen del professorat ciència, destreses, tècniques, però també capacitat de valorar les conseqüències educatives que es deriven de la seva acció. I, finalment, comprometen el docent en la necessitat de bastir la seva acció pràctica amb criteris morals i ètics:

La formació no implica únicament la formació d'una ment ordenada i pensant, sinó que hem d'entrar clarament i de manera inseparable en el camp dels valors. Entenem la llibertat com a capacitat de consciència, com a capacitat de pensar per un mateix, com a capacitat d'escollir. Entenem la igualtat com a capacitat de dubte i de reconeixement de la necessitat de comunicació amb els altres [...]. Ningú es pot construir sense la idea de conflicte, si no arriba a sentir el neguit que dona la distància entre el que «un és» i el que «hauria de ser», i aquesta inquietud és el principi de la cooperació.⁴

2. J. DELORS et al. (1996), *Educació: Hi ha un tresor amagat a dins*, 2a ed., Barcelona, Centre Unesco de Catalunya.

3. J. TORRES SANTOMÉ (1999), «La práctica reflexiva y la comprensión de lo que acontece en las aulas», a Ph. JACKSON. *La vida en las aulas*, Madrid, Morata. [Pròleg]

4. P. BENEJAM (2005), «Una reflexió sobre educació i algunes experiències», a *Mirades al segle XXI*, Vic, Eumo.

És per això que la figura del professor com a professional reflexiu, en la formulació que en fa Donald Schön,⁵ o vinculat a una concepció d'artesanía, en el sentit que li dona Richard Sennett,⁶ té sentit pel fet d'entendre l'actuació docent com una constant interacció amb el context concret en el qual treballa, en què empra la reflexió com a eina fonamental per a vincular teoria i pràctica. Mestres, doncs, que se situen al bell mig de la cultura de la tasca, segons assenyala C. Handy.⁷ Una cultura docent allunyada de qualsevol temptació corporativa (cultura del rol), que no depèn necessàriament dels plans administratius i de llurs finalitats institucionals. L'acció pedagògica de fons no s'ha de confondre amb directrius governamentals, amb legislacions o normatives en matèria educativa. Malgrat que les condicions no sempre són propícies, el cert és que les propostes de formació han d'estar vinculades al màxim a la pràctica diària del professorat i dels centres. Han de prioritzar la via de les situacions concretes més que no pas la via de les característiques generals. El contrast de casos en diferents contextos, la comparació, i no pas l'homogeneïtzació. Intervencions sectorials i incisives, més que no pas intervencions pretesament totalitzants que pretenen abraçar grans nombres i grans objectius. Sense contextualitzar en institucions, en col·lectius concrets, en el paper de l'aparell administratiu, les definicions massa esquemàtiques dels canvis educatius acaben produint fenòmens poc rellevants, superficials, inconsistents, puntuals. De la mateixa manera, les crítiques generals i esquemàtiques als canvis educatius només abonen regressions impossibles.⁸

A més, avui, la formació vinculada a l'aprenentatge personal i social és un procés obert que dura tota la vida a partir de la interacció amb velles i noves instàncies educatives de la societat en què vivim. Xarxes, institucions, serveis i entitats conviuen en un món en què es modifiquen els paràmetres d'espai i temps en les relacions socials, i en què la implosió mediàtica desenvolupa un paper destacat en les vides de les persones. En aquest entorn ple d'incerteses però també de virtualitats, la formació inicial contemporània del professorat ha de proposar estratègies pedagògiques—didàctiques enmig de creences no consensuades en l'entorn social i ha de prioritzar actuacions enmig de contradiccions culturals evidents. I, en fi, ha d'obrir nous espais educatius que vagin més enllà de les estructures i les dependències administratives, nous espais de trobada per a donar respostes a les necessitats de creixement de persones i grups.

La formació del professorat per a les nostres escoles ha d'estar menys a prop de les necessitats administratives dels sistemes i s'ha de situar més en la direcció de formar persones disposades a entomar les incerteses del canvi, capaces d'afrontar el *reality shock*, el contacte amb la realitat; persones receptives a un entorn educatiu que és el resultat i el

5. D. SCHÖN (1998), *El profesional reflexivo: Cómo piensan los profesionales cuando actúan*, Barcelona, Paidós. 5.

6. R. SENNETT (2009), *El artesano*, Barcelona, Anagrama, 2009.

7. C. HANDY (1988), *Understanding schools as organizations*, Londres, Penguin Books.

8. Th. L. GOOD, S. N. CLARK i D. C. CLARK (2000), «Los esfuerzos de la reforma en las escuelas norteamericanas: ¿Continuará lo novedoso impidiendo un cambio significativo?», a B. J. BIDDLE, T. L. GOOD i I. F. GOODSON (2000), *La enseñanza y los profesores*, vol. III, Barcelona, Paidós.

8. Th. L. GOOD, S. N. CLARK i D. C. CLARK (2000), «Los esfuerzos de la reforma en las escuelas norteamericanas: ¿Continuará lo novedoso impidiendo un cambio significativo?», a B. J. BIDDLE, T. L. GOOD i I. F. GOODSON (2000), *La enseñanza y los profesores*, vol. III, Barcelona, Paidós.

mirall d'una societat contradictòria i heterogènia, i disposades a acceptar el conflicte com a element indispensable per a créixer col·lectivament.

2. Entre l'escola i la universitat. Un contínuum amb moltes connexions

La millora de la formació inicial ha estat un procés que no pot explicar-se únicament des de la universitat. I, ni de bon tros, si es tracta de la formació de mestres. S'ha transformat des de dintre però també ha evolucionat gràcies a la força de la renovació pedagògica desplegada de manera horitzontal des d'una multiplicitat d'agents que maldaven per transformar el conjunt de l'educació. Al llarg del franquisme s'avança al marge dels organismes governamentals. Les universitats, hereves encara del nacionalcatolicisme que impregnava la pedagogia oficial franquista, varen evolucionar lentament, malgrat les honroses excepcions singulars. En l'època de la transició política el creixement i els canvis es produeixen en una xarxa de complicitats, uns vasos comunicants, que uneixen associacions de mestres, com ara Rosa Sensat, amb les escoles d'estiu de Barcelona i comarques, amb editorials i distribuïdores (Laia, Enlace...), amb entitats cristianes de base, amb col·legis professionals (Col·legi de Doctors i Llicenciats...), amb joves revistes (*Cuadernos de Pedagogía*, *Guix*...), etc. La transformació de les escoles universitàries amb nou professorat jove vinculat a aquests entorns i la creació de nous centres com ara les escoles de mestres de Sant Cugat, Vic, Girona i Lleida, reforcen els vincles col·lectius:

Teníem els models de Rosa Sensat, dels cursos d'estiu i d'hivern, havíem estudiat tot el que s'havia fer durant la República i de tot això en van sortir les principals idees. Havia de ser una escola de mestres molt professional, és a dir, havíem de preparar els mestres per fer de mestres per tal que es poguessin posar davant d'una classe sense traumes. Havia de ser una escola catalana, la cultura bàsica havia de ser la catalana. I havia de ser una escola plenament universitària, encara que la universitat no considerava els estudis de mestre com els de les altres facultats, volíem una formació al més alt nivell, universitària i democràtica.⁹

En definitiva, les propostes renovadores arriben de la mà de la formació permanent per part de grups i entitats, de persones que es mouen a cavall de les renovades escoles de mestres i de les entitats que dinamitzen el camp escolar. Així doncs, al costat dels canvis estructurals, de lleis com les que ja hem esmentat, les forces que fan avançar la formació inicial són multidireccionals i amb un gran component horitzontal i transversal entre institucions i moviments que contaminen positivament i mobilitzen les universitats. El context és múltiple: nous perfils del professorat a les velles i noves escoles de mestres (avui facultats); escoles d'estiu; cursos i seminaris de formació; l'actuació directa a les escoles amb infants i estudiants: un conjunt de connexions complementàries, indispensables per a la formació inicial. Així s'incorporen a aquesta formació inicial moltes persones bregades ja en cursos de formació, en l'assessorament a les escoles, en la docència a les escoles d'estiu...

9. Entrevista amb Pilar Benejam a càrrec d'Antoni Tort, Universitat de Vic, document multicopiat en procés de publicació. En el marc del projecte «Catalanes rellevants», del Grup de Recerca Consolidat «Estudis de gènere: traducció, literatura, història i comunicació».

Molt probablement, aquest hauria de ser un trajecte més habitual, més fluid, d'anada i tornada si es vol, en què experts didàctics, personalitats creadores i innovadores en el camp escolar accedeixen a la docència universitària per aportar-hi tot el bagatge que acumulen. Perquè no pot explicar-se l'evolució general de la formació inicial universitària a Catalunya sense la retroalimentació de la tasca de suplència d'altres entitats (Escola de Jardineres, Rosa Sensat...) i sense la importància quantitativa i qualitativa d'una atapeïda xarxa de cursos, seminaris, grups de treball, que durant dècades es desenvolupen al llarg del territori i que creen intenses dinàmiques de treball i formació, tal com explica M. Antònia Canals:

Vaig aprendre a treballar en equip, en el sentit de profunda col·laboració amb altres ensenyants. Això va representar per a mi la possibilitat d'obrir els ulls mes enllà de la meva visió de l'ensenyament i enriquir-me amb les aportacions d'altres companys i companyes. Tots apreníem de tots perquè no sabíem gairebé res, i era ben real que ho necessitàvem tot.¹⁰

La millora de la formació té a veure amb la renovació constant del sistema educatiu, i l'escola i la universitat són dos àmbits educatius que s'han d'alimentar mútuament però que a vegades estan separats per un desconeixement dissimulat sota insostenibles distincions entre teoria i pràctica. Nombroses experiències escolars desautoritzen una dicotomia simplista que ubica de manera exclusiva la teoria a la universitat i la pràctica a l'escola. Com assenyalen Kemiss i Carr: «[...] la relació entre allò teòric i allò pràctic no ha de ser de manera que la teoria "impliqui" la pràctica ni que "es derivi" de la pràctica, ni tan sols que "reflecteixi" la pràctica. Es tracta que en el moment de sotmetre a una reconsideració racional les creences i justificacions de les tradicions existents i en ús, la teoria informi i transformi la pràctica, pel fet d'informar i transformar les maneres amb les quals la pràctica s'experimenta i s'entén. És a dir, que no hi ha transició de la teoria a la pràctica com a tal, sinó més aviat de l'irracional al racional, de la ignorància i l'hàbit al coneixement i la reflexió».¹¹

Així mateix, i tornant a l'informe de Delors,¹² les institucions de formació inicial han de fomentar una pràctica i una recerca educatives de doble direcció: la primera direcció es dirigeix a augmentar el prestigi, el protagonisme, així com l'interès per la formació, en el si de les universitats. És una qüestió important pel fet que la formació de mestres té una història recent en el si de la universitat. Però seria un error mirar només cap a la universitat; la segona direcció es dirigeix als centres d'ensenyament no universitari: han de facilitar que el futur professorat estigui en contacte amb persones experimentades i amb investigadors/es de les diferents disciplines dels dos àmbits, universitari i no universitari. Ja fa més de setanta anys, en un moment en què s'intentava lligar més estretament els estudis de magisteri amb els estudis de pedagogia, Joaquim Xirau assenyalava: «Que la universitat recuperi i mantingui la dignitat de l'escola que tan sovint tendeix a perdre, i que en l'escola

10. *La renovació pedagògica a Catalunya des de dins (1940–1980): Fets i records* (2001), Barcelona, Edicions 62, Rosa Sensat.

11. W. CARR i S. KEMIS (1988), *Teoría crítica de la enseñanza: La investigación—acción en la formación del profesorado*, Barcelona, Martínez Roca.

12. J. DELORS et al. (1996), *Educació: Hi ha un tresor amagat a dins*, 2a ed., Barcelona, Centre Unesco de Catalunya.

penetri i aleni l'ànima autèntica de la universitat».¹³ L'il·lustre antecedent de l'Escola Normal de la Generalitat als anys trenta és un bon exemple d'aquest lligam, d'aquesta aliança entre mestres que, a cavall de la càtedra i el territori, de l'aula al paranimf, construeixen una estreta xarxa per a la millora del sistema educatiu, començant a l'educació infantil i arribant a la universitat.

3. Noms propis i alguns antecedents

En aquesta aliança de mestres i professores dintre i fora de la universitat per a fomentar l'evolució i la millora de la formació inicial hi ha sempre figures capdavanteres que empenyen els processos de canvis, paral·lelament als canvis estructurals, a les condicions legals i als contextos socials i polítics. D'una llarga llista d'antecedents il·lustres, podriem citar Pilar Pascual (1827–1899), mestra i directora d'escoles públiques i privades de Barcelona, que va ser «regente de la escuela práctica agregada a la Normal de Barcelona» i que, entre nombroses publicacions, va escriure *La educación de la mujer: Tratado de pedagogía para las maestras de primera enseñanza y aspirantes al magisterio* (1896). Podem citar també Àngela Vallès, nascuda a Igualada (futura mare política de Rosa Sensat) i que fou una de les primeres alumnes de la nova Escola Normal de Barcelona. Posteriorment, va estudiar per a mestra normalista a Madrid –aquest títol, que habilitava per fer classe en escoles superiors i normals, es podia estudiar a Barcelona en el cas dels nois; les noies només podien fer-ho a Madrid. A les acaballes del segle XIX va ingressar com a numerària de ciències a la Normal de Barcelona. Podem recordar el paper de les mestres que viatgen per Europa i que aporten en les conferències i els cursos que ofereixen els aires de renovació internacional, com ara Rosa Sensat (1873–1961), Celestina Vigneaux (1878–1964), Leonor Serrano (1890–1942) o Anna Rubiés (1881–1963). Val la pena recordar també el mestratge i el compromís social i polític de Pepita Uriz, catedràtica i directora de l'Escola Normal de Lleida. La tasca pedagògica que va dur a terme i la influència que va exercir en els entorns educatius de les terres de Ponent i de tot Catalunya deixaren un enorme llegat truncat per la Guerra Civil i l'exili. Al seu torn, Margarida Comas (1892–1973), formada al King's College britànic i a la Sorbona de París, esdevé un dels primers exemples de formadora de mestres i dona de ciència en l'àmbit internacional. Doctora en Ciències, ocupa la direcció a l'Escola Normal de Tarragona, des d'on, posteriorment, s'incorpora al grup de professors que formen l'Escola Normal de la Generalitat, de la qual va ser vicerectora, i, més endavant, accedeix com a professora a la Universitat Autònoma republicana, al costat dels Xirau, Mira, Santaló i tants altres.

Dues personalitats significatives, que formen part de la nostra història més recent, són Maria Rúbies (1932–1993) i Marta Mata (1926–2006), rellevants en el camp polític i en el camp educatiu. La primera, Maria Rúbies, participa ja ben aviat en les primeres escoles d'estiu de Rosa Sensat, fa de professora a l'Escola de Jardineres del CICF i participa en el desplegament de la formació de mestres tant a Bellaterra com a Girona i Lleida. A mitjans dels setanta esdevé responsable de la delegació de l'Institut de Ciències de l'Educació de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) a Lleida, des d'on promou la catalanització de l'ensenyament

13. J. XIRAU (1986), *Pedagogia i vida*, Vic, Eumo, p. 152, col·l. «Textos Pedagògics», núm. 7.

i organitza cursos de llengua catalana als municipis de les Terres de Lleida. Així mateix, i amb la restauració de la Generalitat, organitzà el reciclatge de català i participarà activament en nombroses escoles d'estiu. Fou directora de l'Escola Universitària de Mestres de Lleida i vicepresidenta de la Comissió Gestora de la Universitat de Lleida, entre altres càrrecs.

Probablement no es pot entendre la formació de mestres a Catalunya sense la figura de Marta Mata. No va ser una docent universitària, però la universitat la va guardonar amb el màxim reconeixement, el doctorat *honoris causa* (UAB, 1999). Fundadora i dirigent de l'Associació de Mestres Rosa Sensat, ha esdevingut una referència ineludible per a amplis sectors acadèmics, socials i polítics del nostre país, i ha exemplificat, en la seva trajectòria vital, la síntesi entre una actuació política que malda per col·locar l'educació com a primera prioritat d'un país i la reflexió i l'acció pedagògiques dirigides a formar mestres i a orientar el creixement cultural de les joves generacions.

Una panoràmica exhaustiva mereixeria un altre tipus d'escrit que no deixés al calaix nombrosos perfils de mestres i formadores de mestres.¹⁴ Valguin només com a apunts exemplars d'una història que pot allargar-se en el temps i que pot ampliar-se en els perfils. Per cloure aquest text que vincula dona, ciència i formació de mestres, res millor que esmentar les dues grans professores vinculades a la formació inicial de mestres, guardonades ambdues per l'excel·lència universitària amb la distinció Joan Lluís Vives que atorga la Generalitat de Catalunya,¹⁵ justament, en reconeixement a la tasca en innovació pedagògica i didàctica en els camps respectius i en la formació de mestres. Es tracta de M. Antònia Canals i Pilar Benejam, reconegudes també amb la Creu de Sant Jordi, a més d'altres homenatges. Emèrites en actiu, incorporen, des de personalitats ben diferents, alguns dels elements significatius, de cruïlla, connectors, d'aquesta aliança entre la universitat i l'escola.

M. Antònia Canals (Barcelona, 1930) ja havia fet de mestra a Virtèlia, a l'Institut Francès, a l'escola Talitha, i havia creat i havia donat vida a una experiència escolar d'un gran coratge, Ton i Guida, una escola creada al bell mig del Verdum (ara Nou Barris). Un barri on vivien, a primers dels seixanta, milers de persones sense els serveis adequats (clavegueram, aigua corrent) i amb centenars d'infants sense escolaritzar. També havia fundat, amb altres companys i amics, l'Associació Rosa Sensat i havia participat en l'arrencada de les escoles d'estiu i altres cursos per a mestres. És, després de tota aquesta trajectòria, que M. Antònia Canals s'incorpora com a professora a la universitat per formar els futurs mestres. No pas perquè fos una aspiració seva; la seva experiència com a estudiant universitària no li permetia fer judicis gaire favorables a aquella institució. Però va cedir pensant fonamentalment en la formació de mestres:

[...] necessitaven algú que ensenyés matemàtiques pensant en com aplicar-les a l'escola. M'havia promès a mi mateixa que no posaria mai més els peus a la universitat, però al final vaig acabar claudicant per una vegada a la vida. Vaig pensar que la meva experiència podia aportar modestament alguna cosa al món del magisteri.¹⁶

14. Vegeu A. TORT (2006), «Mestres», a P. GODAYOL, *Catalanes del XX*, Vic, Eumo.

15. El Decret de creació del premi data de 1996.

16. X. PLANAS, «M. Antònia Canals, la renovadora de l'ensenyament de les matemàtiques», *Revista de Girona*, núm. 193 (març-abril 1999).

Serà professora a la Universitat Autònoma de Barcelona, a l'Escola de Mestres de Vic i a l'Escola de Mestres de Girona, d'on obtindrà la plaça titular de Didàctica de les Matemàtiques el 1982. A les facultats de Vic i Girona hi serà fins a la jubilació preceptiva i encara més enllà d'aquesta data, en forma de col·laboracions i com a professora emèrita a Girona.

Pilar Benejam (Ciutadella, 1937), després de fer estudis de mestra a Ciutat de Palma, va estudiar Pedagogia a la Universitat de Barcelona (UB). En acabar, va creure necessari aprofundir en una disciplina i es llicencià en Geografia i Història. A partir del 1963 esdevé becària del Consell Superior d'Investigacions Científiques (CSIC), ajudant a la UB i becària de la Normal de Barcelona. Però torna a l'escola a fer de mestra a l'ensenyament bàsic, a Talitha i a Costa i Llobera. S'incorpora a la UAB i participa en el projecte de la nova Escola de Mestres Sant Cugat, de la qual serà directora (1974–1979). En una llarguíssima trajectòria, Pilar Benejam concilia en una síntesi coherent la reflexió teòrica, la divulgació de nous models en la didàctica de la geografia i la pràctica educativa, i el rigor científic, sense deixar mai de fer classes en els àmbits no universitaris:

Hi ha persones que creuen que és contraposat, que si ensenyas a pensar no adquireixen coneixements. No és així, per ensenyar a pensar s'ha de pensar alguna cosa i amb molt de rigor, perquè, si no, no ensenyas a pensar. Cal ensenyar l'assignatura amb rigor, però de manera que els alumnes participin, pensin i reflexionin. [...] Penso que en l'ensenyament cal tenir en compte dues coses. D'una banda, el rigor científic, perquè a l'escola s'hi va a aprendre, i, de l'altra, la didàctica. Es pot ser molt rigorós en la ciència i ser molt didàctic. Una cosa no contradiu l'altra. A vegades s'ensenya d'una manera que la gent no s'ho passa bé. Tinc un gran respecte per la ciència i crec que un ensenyant ha d'estudiar sempre i ha d'estar sempre disposat a aprendre i a revisar conceptes.¹⁷

Benejam elabora models de millora de la formació del professorat, pedra de toc de qualsevol sistema educatiu. Simbolitza la normalització d'una pedagogia universitària, que recupera el paper en els nivells superiors del sistema gràcies, justament, al fort compromís en la millora del conjunt de l'educació en totes les etapes i en tots els àmbits.

Les dues personalitats, Canals i Benejam, serveixen d'exemples concrets per a posar de relleu alguns dels trets essencials de la millora de la formació inicial de mestres les darreres dècades:

- L'estreta vinculació de la universitat amb els centres educatius d'infantil, primària i secundària, tant en les trajectòries personals com en les propostes de renovació de la formació inicial.
- L'indissoluble lligam entre la ciència i la didàctica de la ciència. Entre la justesa i la coherència indispensable de la capacitat d'acompanyar el futur professorat en l'establiment de processos d'ensenyament–aprenentatge rigorosos.

17. Entrevista amb Pilar Benejam a càrrec d'Antoni Tort, Universitat de Vic, document multicopiat en procés de publicació.

- El respecte per la tasca docent, relacionada amb la millor tradició pedagògica, que, a la vegada, incorpora els avenços científics en tots els camps (de la psicologia a les didàctiques). Una línia de professionalitat docent, lluny de l'aïllament del professorat solitari, i centrada en l'aprenentatge de l'aprenent, de l'edat que sigui.
- La convicció del paper central de la formació del professorat en la millora del sistema educatiu.
- L'aliança amb la formació permanent en un marc de cooperació transversal i horitzontal amb les institucions i entitats, universitàries i no universitàries, que treballen en la millora del sistema educatiu, més enllà de límits i cotilles corporatius i dels obstacles administratius.

Aquests són alguns dels trets característics, relacionats amb personalitats rellevants, de la transformació recent de la formació de mestres, i que continuen configurant el full de ruta per a la millora constant d'aquest àmbit en els complexos contextos socials que es despleguen constantment.

La dona treballadora i la nova realitat laboral

El repte d'harmonitzar treball,
família i vida personal avui

A decorative graphic on the right side of the page, consisting of a large dark grey circle with the number '11' inside it. This central circle is surrounded by a complex network of smaller circles and thin lines of varying shades of grey, creating a dynamic, abstract pattern that resembles a molecular structure or a network diagram.

11

Consuelo León Llorente

Doctorada en Administració d'Empreses
a la Universitat Politècnica de Catalunya.
Professora de la Facultat de Ciències de la Comunicació
de la Universitat Internacional de Catalunya



La dona treballadora i la nova realitat laboral

El repte d'harmonitzar treball, família i vida personal avui

Introducció

Després de la Revolució Industrial, l'estructura no només econòmica sinó també social pateix canvis importants. D'una banda, sorgeix un nou model d'empresa, més productiva i competitiva; de l'altra, la societat es configura al voltant dels individus, concebuts com a votants (pla polític) i productors (pla econòmic). La societat deixa d'estar concentrada al voltant de la unitat familiar, que passa a ser subsidiària dels drets de l'individu. Aquest canvi de perspectiva ha tingut importants conseqüències.

Per entendre què ha passat, cal recordar abans que la família ha passat per diferents etapes cronològiques i històriques. D'un model inicial patriarcal, en el qual la importància del clan determinava d'alguna manera l'estructura social i econòmica de la societat, vam passar més tard a un model nuclear, format per pares i fills. Actualment preval, la majoria de vegades, la parella i es registra, d'una manera paral·lela, un descens de la natalitat i un augment dels matrimonis o les parelles sense fills. En aquesta nova realitat, la família es veu més com a unitat de consum, o societat mercantil. I és que, en desaparèixer els fills, desapareix també el bé social que calia protegir: el menor.

A més a més, amb la incorporació de la dona al món laboral, apareix un nou fenomen: les parelles de doble ingrés. Aquest fet té, àdhuc, repercussions en els tres àmbits: familiar, social i empresarial. Les característiques més destacades d'aquesta nova realitat són: un augment de les fonts d'ingressos (més nivell de vida); més independència econòmica i jurídica de les parts en el matrimoni (especialment de la dona); un canvi de valors i prioritats marcat per les noves obligacions del treball; més estrès a causa de la necessitat de conciliar treball i família per part de la dona, i, finalment, un descens de la natalitat com a conseqüència, en molts casos, de la dificultat d'assumir un embaràs i l'educació dels fills juntament amb les responsabilitats d'un treball professional.

D'altra banda, s'ha estès d'una manera generalitzada la idea que la maternitat és un obstacle per a la realització personal –una idea derivada del primer feminisme– i també per a la realització professional.

Tots ens adonem, a més, que la falta de sensibilitat i de polítiques estatals i empresarials a favor de la conciliació desemboca en un augment de l'índex de divorcis, una creixent desatenció del món domèstic i familiar, i el fet que l'educació es delegui a terceres persones (avis, cangurs, escola, TV).

Davant d'aquest nou panorama, hom es pregunta: què s'ha de fer? Potser es tracta més d'adaptar els models econòmics a les persones i desenvolupar, alhora, nous tipus de carreres professionals (de la trajectòria lineal a l'espiral) i investigar models subjectius de conciliació treball–família (adaptats a cada persona i a cada parella).

1. Nous temps, les coses han canviat

La incorporació de la dona al mercat laboral és una realitat en ascens i imparable. Moltes coses han canviat arran d'aquest fet i es parla ja d'un canvi en els hàbits i les pautes de treball, derivat de la peculiar aportació de la dona al món laboral.

Tot i això, no podem oblidar que el context cultural actual es defineix per llargues jornades laborals, competitivitat i alt nivell de consum. Així, la família està sotmesa a forts canvis, la majoria dels quals derivats de la reducció dels temps de convivència.

En certa manera desapareixen les «dones que se'n cuiden» i en aquest concepte entren molts altres aspectes: ja no només les tasques materials es deleguen a terceres persones, sinó també l'educació dels fills, ja que el temps general que se'ls dedica queda greument afectat pels horaris laborals, incompatibles amb la vida familiar.

D'altra banda, molts joves, especialment a Espanya, no es plantegen formar una família fins als trenta anys. Al mateix temps, apareixen noves patologies laborals, com ara el *workaholic* (addicte a la feina), l'estrès i, el màxim exponent, el *burnout* (la síndrome d'esgotament professional).

La falta de flexibilitat per la banda de les estructures polítiques, econòmiques i socials, que no acaben d'assumir aquesta nova realitat ni acaben de donar-hi resposta, provoca una certa adaptació forçada de la dona a la seva nova vida, que ha d'adoptar moltes vegades el rol i les pautes masculines, i ha d'ocultar, a vegades, o ha de disminuir o anul·lar, d'altres, el rol maternal, cosa que es presenta com quelcom car i costós per a l'empresa. Com a idea de fons, des dels anys seixanta fins avui, es registra una hipervaloració excessiva del treball remunerat per sobre d'altres esferes de la persona: el treball és bàsicament diner, el valor personal està determinat pel treball, l'autorealització està per sobre de tot i l'únic passaport per triomfar és desenvolupar les pautes masculines de competitivitat i agressivitat.

Paral·lelament a tot això, l'empresa canvia els esquemes. Estem assistint a una creixent globalització de mercats, amb empreses cada cop més grans i un sistema de treball en el qual dominen els equips interfuncionals, amb una valoració creixent del treball creatiu i una reducció i una simplificació importants dels nivells jeràrquics.

En el pla familiar, la relació del pare i la mare ja no està marcada pels rols establerts tradicionalment (ella s'ocupa de la «cura»; ell, de procurar els mitjans per a la subsistència), apareixen també noves asincronies en la relació de parella, un clar increment de les famílies monoparentals i, el que és més important pel que fa al tema que ens ocupa, un augment i una normalització social de les famílies amb doble ingrés.

Els problemes que es generen com a conseqüència d'això i als quals cal prestar atenció des de diferents instàncies (polítiques, empresarials i socials) giren bàsicament al voltant de la cerca de l'harmonia en una vida de doble jornada laboral –familiar i professional–, amb la consegüent manca de temps per atendre-ho tot i arribar a tot arreu, i en la qual home i dona experimenten constantment crisis en les prioritats: què s'ha de fer en cada moment i com es rendibilitza el temps disponible per a cada cosa.

En la solució de tot això, i també en les qüestions mencionades anteriorment, flota la necessitat d'un profund replantejament des del punt de vista personal (gestió del temps, gestió de l'estrès, cerca i trobada de prioritats); tot i això, tot plegat es convertiria a «remar contra el vent» si, a la vegada, no es produeixen canvis adequats en l'entorn empresarial i en el marc legal.

En aquest context s'explica que la família hagi estat postergada per l'Estat, especialment al nostre país, on el percentatge de despesa social en família és de 2,1 del producte interior brut (PIB) davant de la mitjana de la Unió Europea (UE), que és de 8,5.

D'altra banda, tampoc les empreses no s'han preocupat gaire de les famílies del treballador. Moltes empreses segueixen estructures amb una visió del passat, com si els que hi treballen no tinguessin cap altre rol a la vida que el laboral. Segons l'estudi *Índex d'empresa familiarment responsable* (IFREI) elaborat per l'IESE, només un 7% de les empreses tenen un programa de polítiques que afavoreix la conciliació.

La conclusió de tot això és que el món ha canviat, però les estructures sembla que no se n'han adonat. És ara –quan les taxes de natalitat descendeixen dramàticament, d'1,6 fills per dona el 1985 a 1,4 l'any 2010, i la UE ens obliga a assolir els nivells de convergència europeus en matèria de treball– que Catalunya ha de replantejar-se les coses.

2. Dones i homes davant el dilema d'escollir

Però, en línies generals, no podem negar que les coses han canviat o que comencin a fer-ho. De la indiferència –la vida familiar i privada es desenvolupa i es resol de portes enfora de l'empresa– hem passat a una actitud més activa a través de polítiques d'empresa i plans promoguts des dels governs i els estats. Les diferències entre uns països i els altres depenen una vegada més del grau de desenvolupament econòmic i de la incorporació de la dona al món laboral, més que d'una qüestió educacional o de distribució de rols.

Que moltes empreses tenen ja un alt índex de dones a la plantilla, ho demostra el fet que la gran majoria dels nous llocs de treball durant aquests anys han estat ocupats per dones. Per aquest motiu, les empreses, especialment les de grans dimensions, han pres mesures no només per convenciment, sinó per necessitat: la competitivitat del mercat obliga a mantenir i fidelitzar els empleats, i ara ja molts són dones. A més a més, tenint en compte l'evolució de la població, per retenir talent cal fer servir totes les «armes» i no poden oblidar que la possibilitat de conciliar treball i família és un dels criteris de les noves generacions a l'hora de triar empresa.

DOCTES, DOCTORES I CATEDRÀTIQUES

Segons un estudi elaborat per la Netherlands School for Social and Economic Policy Research, els principals factors que porten a adoptar unes polítiques o unes altres, unes mesures concretes o unes altres, són tres: el tipus de treball que exerceix un treballador concret, el desenvolupament econòmic del país i el nivell d'estabilitat laboral. A més, caldria afegir aquí un quart factor: el moment professional pel qual passi una persona. Un aspecte molt relacionat amb el disseny de carrera, projectat tant per l'individu com per la mateixa empresa.

Les famílies i, més concretament, les parelles presenten avui problemes nous i asincronies clares:

- a) En la parella:
 - Disminució de temps de convivència (paradoxa: el diner –augment d'ingressos– no pot comprar el temps que en altres èpoques era, precisament, el privilegi dels rics).
 - Rivalitat professional: qui dels dos alenteix la carrera quan hi ha conflicte treball–família?
- b) En la mateixa trajectòria professional:
 - A causa del conflicte treball–família, la carrera no segueix la trajectòria esperada.
 - Contràriament, la família pateix les conseqüències del desenvolupament prioritari de la carrera (l'augment de l'índex de divorcis i la baixa natalitat en són les primeres conseqüències).
 - Es dissenya la vida en funció de l'elecció del projecte de carrera professional. La família no és quelcom previst. No s'escull en funció de la família. El conflicte arriba després.
- c) En la família:
 - Repartiment de tasques o, més aviat, de responsabilitats en la llar (rol abans assumit per la dona en exclusiva).

Tot i això, tenen davant seu reptes personals i socials apassionants:

- a) Construcció de la societat i de l'empresa per part dels dos: home i dona. Cal repensar l'empresa i les maneres d'organitzar la societat entre ambdós.
- b) Portar a l'àmbit social, polític i empresarial les demandes del món familiar.
- c) Aparició del feminisme de la complementarietat, enfrontat al postfeminisme radical (basat en la igualtat de gènere radical), que pressuposava l'adopció del rol masculí com a condició a la incorporació amb èxit de la dona al món laboral. Ara es postula més aviat el feminisme com a complementarietat: potenciar allò específic de cada un en l'economia i en la societat, buscant l'equitat.

Una situació com aquesta deixa clar que la nostra vida, si per alguna cosa està marcada, és pel rol assumit en funció de les nostres prioritats. Som en gran part allò que escollim ser i som capaços de dur a terme en aquest sentit. Friedman i Greenhaus (2000) afirmen que, bàsicament, els conflictes entre treball i família es presenten quan falta previsió, quan hi ha una implicació molt desigual en una de les esferes i quan hi ha una situació de desbordament important.

Pares, cònjuges, professionals. Hi ha un rol prioritari? Vet aquí el primer dilema. Viure per treballar o treballar per viure, heus aquí el segon. Alguns tòpics van caient i, amb els tòpics, la por a dir: «Tinc una família». El primer dels tòpics és que la flexibilitat afavoreix només l'individu. Cada vegada més, les empreses s'adonen que l'equilibri que resulta d'aquesta opció influeix després en el rendiment i la productivitat.

3. L'empresa: noves fórmules de retribució

D'altra banda, i després d'unes quantes dècades de vertiginosa carrera cap a l'èxit, els homes i les dones del nostre segle passen per un moment d'inflexió i de balanç. No només revisen els models, les pautes i els hàbits de la vida professional i la laboral, per comprovar què ha fallat o per què no són compatibles. Els professionals dels nostres dies volen més autenticitat en la carrera professional i un nivell de realització i satisfacció personal que no es paga ja amb avantatges i ascensos. Els departaments de recursos humans busquen maneres de motivar i, per tant, també de fidelitzar el talent.

Temps lliure i vida privada i familiar en harmonia amb la vida professional i una feina en la qual sigui possible dur a terme projectes nous, capaços de posar a prova la capacitat i les aspiracions de cadascú. Motivacions, totes aquestes, en les quals s'amaga un nou concepte d'èxit, més invisible, més romàntic en el sentit més historiogràfic del terme, més exigent per a l'empresa i més arriscat també per al professional.

Poder i diner han estat, i encara ho són, paràmetres reconeguts i desitjables de l'èxit professional. Però les enquestes revelen que els professionals majors de quaranta-cinc anys i les dones, en general, canviarien sou per temps lliure. Una aspiració que encaixa amb la dada que els trenta-cinc anys són l'edat amb un índex més elevat de *burnouts*.

Revisem les nostres posicions, és clar, però ens resistim al canvi. A tot això cal afegir que molts dels que formen part d'aquesta estadística enyoren la família o els fills als quals varen renunciar o que deixaren com a preu en el camí de l'ascens.

Renúncies i preus acceptats, decisions preses un dia quan un home o una dona va sentir que l'arc es tensava i es trencava: treball o família. Anys o etapes professionals absorbents que impedeixen atendre quantitativament i qualitativament el cònjuge i la família, absència de fills per part de dones que se senten incapaces de perdre el lloc en el rànquing o el seient en el comitè de direcció, posicions que posen sobre la taula la gran pregunta: la família, avantatge o penalització professional?

Si analitzem el problema només sota el prisma de l'ús i la disponibilitat del temps personal, és cert que la família pot alentir, de vegades, una trajectòria professional concreta. Però si s'analitzen els quadres psicològics de molts professionals: *workaholic*, *burnout*, estrès, depressió, entre altres patologies, es posa de manifest que l'ésser humà no en té prou amb la raó, ni tan sols tenir-la tota, quan es tracta de ser feliç i tenir una vida equilibrada. La vida personal –que comprèn no només la família sinó també el món de les relacions, les amistats, les motivacions i el nivell de satisfacció individual– és el que determina tot un projecte de vida i hi dóna estabilitat. Els responsables de recursos humans perceben

que la qualitat dels vincles que un directiu, un professional, manté fora de l'empresa és determinant per a aquesta, per a la fidelització dels professionals i per a l'equilibri durant la trajectòria professional.

El disseny de les noves carreres ha de ser, per tant, adaptable i susceptible de ser continuament revisat pel mateix individu. Per això cal el desenvolupament personal de meta-competències d'adaptació i autolideratge, de manera que tindrà més importància com aprenem, més que allò après, ja que l'adaptació al canvi és també constant. En aquest context, és fàcil situar un nou concepte d'èxit com quelcom més subjectiu, ja que la trajectòria vital està fonamentalment a les mans dels individus i la felicitat no depèn només d'indicadors externs.

Segons Friedman i Greenhans (2000), la família afecta el nostre treball de maneres diferents, depenent de si la vida familiar està plantejada com un recurs o com un problema. En el primer cas, poden succeir diverses coses: que el cònjuge contribueixi a les tasques amb els fills i que, com a resultat d'això, augmentin els ingressos, la realització professional i l'organització de l'horari familiar; que el cònjuge doni un suport personal important a l'altre, cas en el qual augmenta el nivell d'autoritat familiar, i el nivell de satisfacció professional resulta més fàcil; que els cònjuges donin suport mútuament a la carrera de l'altre, cas en el qual cal afegir a tots els elements anteriors l'augment de la vida social i la xarxa de contactes personals d'ambdós. Quan la família està enfocada com a problema, disminueixen l'atenció i el rendiment a la feina, les alteracions en l'horari laboral són constants i freqüents, disminueixen les aspiracions professionals, i la trajectòria professional queda alterada amb freqüència en funció de les necessitats familiars.

Finalment, quan la família ens produeix gratificacions importants, el nostre rendiment laboral és també millor. Segons aquests mateixos autors, el 70% de les parelles volen tenir una vida laboral i professional satisfactòria, però no volen sacrificar res per aconseguir-ho. Gairebé el 50% reconeix que la feina li impedeix moltes vegades atendre millor el cònjuge i que la paternitat és, de vegades, una rêmora per a la carrera professional.

Pel que fa als models de carrera, els experts parlen ja de diferents tipus: la transitòria (l'únic objectiu de la qual és el finançament personal) i l'estable (un treball per a tota la vida). Podem també fixar-nos en dos models més que són els que plantegen, sovint, un interessant debat: les carreres lineals (progrés ascendent dins d'una organització) i les carreres en espiral (inici i ascensió continuat en sectors i empreses diferents).

Tractant aquesta mateixa problemàtica, la professora Lotte Bailyn, del MIT, afirma en el llibre *Breaking the mold* que el futur de l'empresa passa no només per una major oferta de polítiques familiarment responsables en les quals es prevegi un major nombre de serveis, programes i flexibilitat per al professional, sinó que, a més, cal establir sinergies entre la vida laboral i la professional. Per aquesta autora, aquest no és un problema marginal, sinó una oportunitat productiva nova que exigeix canvis en l'organització. Bàsicament, parla de tres models o tòpics que cal trencar: el del temps, el del compromís i el de l'equitat. Tradicionalment, s'han relacionat d'una manera directa i proporcional temps i productivitat, però s'està comprovant que polítiques com la flexibilitat poden ser un potent estimul per fer augmentar el rendiment i, moltes vegades, en menys temps.

D'altra banda, la idea de compromís no és ja sinònim de pacte sense més. Gràcies a la flexibilitat, a la qual s'uneixen moltes vegades altres dosis d'autonomia i responsabilitat personal, el professional és capaç de ser fidelitzat en un major grau per l'empresa.

Finalment, l'equitat o la idea de salari just es converteix en un concepte diferent. Si el salari es determina fonamentalment en funció dels objectius, és el mateix professional que és capaç d'avaluar la remuneració i ajustar, per tant, el seu nivell de satisfacció a la realitat.

4. Parelles de doble ingrés. Problemàtica i perspectives

Fins aquí hem parlat d'eleccions, d'opcions davant de dilemes fonamentals: més treball, menys família, igual a pocs fills o cap; més treball, menys relació conjugal, igual a divorci, etc. Tot i això, i si ens situem ara en el grup de parelles que ja han pres la decisió de compartir la vida, formar una família i mantenir tots dos carreres professionals, el dilema i la tensió continua i, de vegades, fins i tot s'aguditzada. Tot un sistema de prioritats i eleccions quotidianes passa a un primer pla i la queixa més comuna és: «No tinc temps!», «No arribo a tot arreu!». I la pregunta més freqüent: «Què hauria de fer ara?», «Quina és en aquest moment la meua prioritat?». Moltes dones professionals senten un secret complex de culpabilitat quan es presenta un problema. Gairebé sempre el dubte plantejat és si la culpa és de l'escassa atenció, d'haver delegat l'educació dels fills a terceres persones, del poc temps de convivència familiar que ha donat lloc a tota una generació de «nens i nenes de la clau», autònoms, solitaris, que a la tarda a casa tenen com a companya i minyona la televisió.

Les parelles que viuen aquesta situació —dues carreres i extensos horaris laborals— perceben que els perillen, també, els espais de convivència conjugal, la relació interpersonal. De vegades, coincideixen com a molt una vegada al dia davant les tres pautes clàssiques d'esmorzar, dinar i sopar del passat. D'altra banda, el fantasma de la pressa redueix els moments espontanis i distesos de tracte. Es pot dir que, en la convivència, l'escassetat de temps obliga a «anar al gra» i aquesta actitud, sens dubte, molt pràctica, pot esdevenir perillosa quan hi ha problemes per a una part o per a l'altra, ja que l'atenció hi passa tan de pressa que no és capaç de fixar-s'hi.

En una situació així, és fàcil intuir que hi ha asincronies: Sekaran i May (1989) les divideixen en tres tipus. La primera és l'*asincronia organitzativa*, quan l'evolució de la carrera d'una persona no segueix els ritmes organitzatius normals o les expectatives socials generalitzades. Apareix llavors la síndrome de «jo hi perdo, tu hi guanyes». Una altra és l'*asincronia de parella*, o de desenvolupament professional entre el matrimoni, que cau en comparar-se l'un amb l'altre. I la tercera és l'*asincronia familiar*, que no és res més que la falta de desenvolupament d'una família d'acord amb les expectatives o els valors socials, i, en aquest cas, s'emmarca clarament l'absència intencionada i permanent de descendència.

Aquests mateixos autors reconeixen que el repartiment de rols i la distribució de funcions és fonamental a l'hora de diagnosticar en quin punt està l'harmonia treball—família d'un matrimoni concret. Segons Sekaran i May (1989), es registren diferents situacions:

- *Establers*: quan cada un es dedica predominantment a una de les dues esferes.
- *Aliats*: quan tots dos se centren en la mateixa esfera (o familiar o professional) i, a més, ignoren d'una manera pactada l'altre àmbit que tàcitament han exclòs.
- *Adversaris*: quan l'exclusió de l'altra esfera no recau en el pacte mutu i desemboca, per tant, en la guerra de competències o el repartiment de tasques –síndrome de *maruja* i també de «jo hi guanyo, tu hi perds».
- *Equilibristes*: els que, amb molta bona voluntat, intenten per ambdues parts ser-hi presents i responsabilitzar-se de les dues esferes: treball i família, però que, com a resultat d'això, pateixen un elevat nivell d'estrès que pot fer desplaçar aquest model cap al de tipus adversari.

Dones en el món laboral, parelles de doble ingrés, necessitat de serveis a la família. Davant d'aquesta situació, hom es pregunta: és la família la que –com ha fet fins ara– ha d'adaptar-se al canvi de la realitat laboral dels nostres dies? Clarament, no, si no volem que desaparegui com a tal. Les empreses es desperten tímidament i reconsideren la seva posició inicial: la família i els seus problemes són un tema que pertany no només a l'àmbit privat del professional, sinó també a l'Estat i a les empreses.

5. La gestió del temps

El temps és un bé escàs i, a més, pateix desequilibris evidents. En el pla personal, igual que en la vida professional, cal ser capaç de prendre una decisió i estar disposat a portar-la a terme. Només d'aquesta manera el professional –i també la persona concreta que hi ha en el professional– serà capaç de ser en cos i ànima tant en la família com en la feina, sense ingerències psicològiques, sense bloquejos, amb una dedicació absoluta a través d'un temps de qualitat per a cada assumpte. D'aquesta manera, els plans es beneficien mútuament i podem ser capaços d'aplicar tècniques directives a casa, i delegar, repartir encàrrecs i procurar temps de convivència, seguiment i avaluació pel que fa a cada un dels fills, cosa que facilita, així, la difícil tasca d'arribar a tot. Decisions que haurien de reflectir valors, objectius i prioritats de manera que fossin una mostra de competències directives, com ara l'autocontrol i l'autolideratge. Ser capaços de viure «aquí i ara», fer servir l'agenda i compartimentar molt bé el nostre temps, de manera que cada cosa tingui el seu lloc concret prèviament, en poden ser algunes de les claus.

En definitiva, ni l'estratègia autosuficient de la *superwoman*: racionalització del conflicte, força de voluntat i sobrecàrrega; ni tampoc la del que evita qualsevol ingerència d'un dels dos mons en l'altre i arriba a una separació esquizofrènica de dos àmbits que en l'interior de l'individu conviuen units. Potser el model ideal cal que tingui més present la complementarietat de la parella en tots els àmbits de la vida: treball, família, societat, cultura. El resultat ha de ser, sens dubte, l'harmonia, en part, procurada i premeditada en l'àmbit individual, però també resultat d'una voluntat conjunta dels dos cònjuges que no esquiven el problema, sinó que decideixen resoldre'l dia a dia.

6. Bibliografia

- CHINCHILLA, N.; LEÓN, C. (2004). *La ambición femenina: Cómo reconciliar trabajo y familia*. Aguilar.
- POELMANS, S.; CHINCHILLA, N.; CARDONA, P. (2003). «Family-friendly HRM policies and the employment relationship». *International Journal of Manpower*, edició especial: *Labour markets*, vol. 24, núm. 3.
- ALLEN, T. D. (2001). «Family supportive work environments: The role of organizational perceptions». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 58, p. 414–435.
- CAMPBELL CLARK, S. (2001). «Work cultures and work/family balance». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 58, p. 348–365.
- DUCK, J. D. (1993). «Managing change: The art of balancing». *Harvard Business Review*, vol. 71, núm. 6.
- FAMILIES AND WORK INSTITUTE (1997). *National study of the changing workforce (NSCW): Learning about the work and family lives of US workers*.
- GALINSKY, E.; FRIEDMAN, D. E.; HERNANDEZ, C. A. (1991). *The corporate reference guide to work-family programs*. Nova York: Families and Work Institute.
- GREENHAUS, J. H.; SINGH, R. «Work-family linkages». *Sloan Work and Family. Encyclopedia*. http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpWFLent.html.
- HAMMER, L.; THOMPSON, C. «Work-family role conflict». *Sloan Work and Family. Encyclopedia*. http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpWFRCent.html.
- KONRAD, A. M.; MANGEL, R. (2000). «The impact of work-life programs on firm productivity». *Strategic Management Journal*, vol. 21, núm. 12, p. 1225–1237.
- KOTTER, J. P. (1999). «Change leadership». *Executive Excellence*, 87562308, vol. 16, núm. 4 (abril 1999).
- LOBEL, S. «Measurement of organizational outcomes». *Sloan Work and Family. Encyclopedia*. http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpMOOent.html.
- MILLIKEN, Francis J.; MARTINS, Luis L.; MORGAN, Hal (1999). «Explaining organizational responsiveness to work-family issues: The role of human resources executives as issue interpreters».
- PERRY-SMITH, J. E.; BLUM, T. C. (2000). «Work-family human resource bundles and perceived organizational performance». *Academy of Management Journal*, vol. 43, núm. 6, p. 1107–1117.

Adreces d'interès

- Centro Internacional Trabajo Familia – IESE, Universidad de Navarra: www.iese.edu/icwf.
- Generalitat de Catalunya: www.gencat.net.
- Institut d'Estadística de Catalunya: www.idescat.net.
- Cambra de Comerç de Barcelona: www.cambrabcn.es.
- Ajuntament de Barcelona: www.bcn.es.
- Servei d'Ocupació de Catalunya: www.oficinatreball.net.
- Ministeri de Treball i Afers Socials: www.mtas.es / www.mtas.es/mujer.
- Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas: www.aedipe.es.
- Institut Nacional d'Estadística (INE): www.ine.es.
- Instituto Nacional d'Ocupació – Servei Públic d'Ocupació Estatal (INEM): www.inem.es.

DOCTES, DOCTORES I CATEDRÀTIQUES

Institut de Política Familiar (IPF): www.ipfe.org.

Horaris i calendaris educatius a Europa: www.eurydice.org.

Unió General de Treballadors: www.ugt.es.

Comissions Obreres: www.ccoo.es.

Centre Sindical Independent i de Funcionaris: www.csi-csif.es.

Centres d'investigació internacionals

International Center on Work and Family: www.iese.edu/en/RCC/ICWF/Home/Home.asp.

Centre for Work, Families and Well-Being: www.worklifecanada.ca.

Cornell Employment and Family Careers Institute: www.blcc.cornell.edu/cci/default.html.

Families and Work Institute: www.familiesandwork.org.

Sloan Work and Family Research Network: www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/about.html.

Berger Institute for Work, Family and Children: <http://berger.claremontmckenna.edu>.

Catalyst – Research and Advisory Organization to Advance Women in Business:
www.catalystwomen.org.

Kunz Center for the Study of Work and Family: <http://asweb.artsci.uc.edu/sociology/kunzctr>.

Rutgers University Center for Women and Work: www.rci.rutgers.edu/~cww.

Australian Institute of Family Studies: www.aifs.org.au.

Council of Social Sciences Data Archives (CESSDA): www.nsd.uib.no/cessda/index.html.

Council of European Studies: www.europamet.org.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: www.eurofound.ie.

European Observatory on the Social Situation, Demography and Family: http://europa.eu.int/comm/employment_social/eoss/index_en.html.

International Labour Organization: www.ilo.org.

Max Planck Institute for Human Development: www.mpib-berlin.mpg.de.

New Castle Centre of Family Studies: www.ncl.ac.uk/ncfs/ncfs/index.html.

The Work-Life Research Centre: www.workliferesearch.org.

Revistes

Community, Work & Family: www.tandf.co.uk/journals/titles/13668803.asp.

Working Mother: www.workingmother.com.

Journal of Marriage and Family: www.ncfr.org/jmf/default.htm.

Journal of Applied Psychology: <http://jap.physiology.org>.

Journal of Family Issues: www.sagepub.com/journal.aspx?pid=163.

Journal of Vocational Behavior: www.elsevier.com/wps/find/journaldescription.cws_home/622908/description#description.

Dones, presa
de decisions i lideratge
en les organitzacions

A decorative graphic on the right side of the page, consisting of a large dark grey circle with the number '12' inside it. This central circle is surrounded by a complex network of smaller, semi-transparent circles and thin lines, creating a sense of movement and connectivity. The overall aesthetic is modern and abstract.

12

Amparo Acereda
Professora de Psicologia
de la Universitat Abat Oliba-CEU



Dones, presa de decisions i lideratge en les organitzacions

La dona i el treball, avui

Els últims anys hem percebut un canvi sociodemogràfic impactant, i és la incorporació de la dona al mercat laboral. L'esmentat canvi ha suposat una modificació de l'estructura familiar, ja que hem passat d'una família tradicional a una altra de doble ingrés. En la primera (la de la societat postindustrial) predominava una distribució polaritzada dels rols, en què l'home era l'únic proveïdor i suport econòmic, en general, d'una família nombrosa, i tenia una feina fora de la llar a temps complet, des que finalitzava els estudis fins que es jubilava. Aquest tipus de vida era un deure envers la família, no era una opció. Va ser en aquesta etapa en què van començar a prevaler el treball a temps complet, les carreres laborals previsible, la masculinització del mercat laboral, les possibilitats de mobilitat social, etc. Passat aquest moment, trobem la segona estructura (la de la societat de lliure mercat), caracteritzada per la globalització i la incorporació de la dona al mercat de treball. Aquesta segona etapa es caracteritza per la flexibilització dels rols familiars, l'ascens de la feminització del món laboral, l'increment del treball a temps parcial, de la subocupació, de l'atur i la desocupació, de la pèrdua de seguretat dins de la feina, etc. Podem afirmar que hi ha hagut un ajust social, econòmic i familiar a causa d'aquesta evolució de les relacions sociodemogràfiques dins de la societat. El deteriorament de les condicions laborals i l'increment de la vulnerabilitat i la pobresa de les llars, a més dels canvis demogràfics i socioculturals, han portat la dona a redefinir el seu rol social més enllà de l'àmbit familiar, cosa que ha causat clares dificultats i ha creat nous fenòmens (Cambra de Comerç de Barcelona, 2008).

A partir d'aquí, és obvi que en la nostra societat hi ha un conflicte quant a la relació entre dona i treball, ja que, si aquesta ha anat avançant ràpidament quant a la immersió en l'esfera pública, el mercat laboral i l'esfera social han quedat enrere. És evident que l'esmentat desfasament suposa problemes importants i, és més clar encara, que la dona és qui ha hagut de desaccelerar el pas, i no la societat i les empreses, que han hagut d'accelerar el seu.

Des de l'antiguitat (López i Acereda, 2007a) el gènere femení ha ocupat un lloc submis en els àmbits social, polític, cultural i econòmic. I, malgrat els avenços, encara avui homes i dones continuen exercint rols diferenciats dins de la societat. Perquè la divisió que es fa entre l'esfera pública i la privada comporta certes conseqüències discriminatòries, ja que, en atribuir a cada esfera responsabilitats masculines o femenines, atempta contra la igualtat d'oportunitats (Acereda i López, 2009). La socialització ha atribuït l'espai domèstic a les dones amb poques possibilitats de sortir-ne per participar en l'espai públic. La societat patriarcal ha establert la diferència de rols socials i ha considerat com a més important la funció reproductora, però sense atorgar-li un valor real fora de l'àmbit privat. A partir d'aquí, sorgeix la desigualtat a l'hora d'atendre les responsabilitats domèstiques; el repartiment sexual dels rols implica que els homes tenen una menor intervenció en la vida

familiar i una participació reduïda en les tasques domèstiques, i, com a conseqüència d'això, a la dona se li assigna tasques prioritàriament de l'esfera domèstica, cosa que genera que les seves possibilitats dins del mercat laboral siguin molt limitades.

Es pot dir, tanmateix, que la participació de les dones en el mercat laboral espanyol ha millorat significativament en l'última dècada, sobretot entre els anys 2000 i 2007, en què ha passat d'una taxa d'activitat del 41,2% el 54,7%, respectivament. No obstant això, Espanya està situada en la vuitena posició respecte a la resta dels països europeus (Comissió Executiva Confederal, 2009). Malgrat l'augment de les taxes d'activitat femenines als països europeus, cal esmentar que la participació d'aquestes dones en el mercat laboral continua sent relativament baixa en comparació d'altres països industrialitzats, com ara els Estats Units (López i Acereda, 2007a). Centrant-nos en Europa, les autores manifesten que és als països nòrdics on s'observen les taxes més altes d'activitat femenina (López i Acereda, 2007b). La diferència entre Espanya i els països nòrdics s'apropa a un 50%. El xocant és que si vivim en una era en què les dones s'estan preparant i estan absolutament capacitades per ocupar llocs de treball que comporten una elevada responsabilitat, per què preval la diferència quant a les taxes d'activitat femenina? (Coll, 2009). Com a resposta a aquesta pregunta, López i Acereda (2007a, 2007b) han recollit quatre raons per les quals es dona l'esmentada diferència:

- La primera és que als països nòrdics tenen una mentalitat més flexible en relació amb la dona i la seva participació laboral i social.
- La segona raó és que allà no influeixen de manera notable les «religions institucionals»; per tant, hi ha una menor consciència conservadora i es donen més possibilitats professionals a les dones (Dona i Treball, 2007).
- La tercera és que les dones nòrdiques han perseverat durant molts anys per aconseguir, triomfalment, ocupar aquest lloc dins del mercat laboral que tant es mereixen. Així mateix, aquestes han protegit, dins de la societat, els drets i la posició que tenen dins de la construcció política i social del seu país.
- La quarta i última raó és que la societat nòrdica sempre ha sobresortit per les destacades i àmplies polítiques socials que fomenten la conciliació de la vida familiar i laboral.

Hi ha hagut un avenç des dels anys vuitanta quant al desenvolupament professional de la dona, però, encara avui, per a aquesta suposa un gran recorregut assolir les posicions de responsabilitat dins de les empreses (Mercadé, 2007a). A això hem d'afegir que a Catalunya les dones que aconsegueixen arribar als llocs directius cobren menys de la meitat que els homes (Gastesi, 2009).

I què és el que està ocorrent en el cas de l'educació i la universitat? La situació és molt similar al que ocorre en el mercat de treball. Seguint amb l'exposició anterior, es pot assenyalar que les dones destaquen respecte als homes pel menor índex de fracàs escolar, pels millors resultats acadèmics que obtenen, pel major nivell de formació que aconsegueixen, etc. I, tot i així, les dones sofreixen un enorme desavantatge davant dels homes dins del mercat laboral (Davidson i Fielden, 1999). I és gairebé menys que «impossible» trobar dones en els àmbits més alts de les organitzacions, en els llocs de treball en els quals es produeix la presa de decisions més significativa pel relleu, l'abast i la significació que tenen.

Centrant-nos en el tema que ens ocupa, podem assegurar, partint de dades facilitades pel secretari d'Universitats i per la Conferència de Rectors el 2009, que la presència de la dona és majoritària a les aules universitàries, cosa que evidencia un major rendiment acadèmic que el dels homes. Tanmateix, la representació de les dones als llocs més qualificats i de més responsabilitat en els centres d'educació superior segueix sent clarament minoritària. Ara com ara, la universitat espanyola està implicada a aconseguir l'«equitat i igualtat» entre ambdós sexes a tots els esglaons dels centres d'ensenyament superior, objectiu que resulta indispensable, ja que les xifres evidencien la situació real. Gairebé el 55% dels estudiants universitaris de primer i segon cicle (diplomatures i llicenciatures) són dones, i entre els graduats les femines assoleixen el 61%. Entre els màsters oficials, les dones representen gairebé el 54% i entre els doctorats freguen el 52%. I, tanmateix, malgrat que suposen un major nombre que els homes en formació, només el 36% del personal docent i investigador són dones, el 35,5% en universitats públiques i el 41,5% en les privades. El percentatge de dones entre els funcionaris és del 33,7%, i la seva presència és molt menor entre els catedràtics universitaris (14,3%), curiosament, on sembla que s'ha produït el menor avenç, ja que el 1982, fa gairebé vint anys, les xifres eren molt semblants (13% de dones catedràtiques). La categoria més nombrosa de personal docent i investigador són els titulars universitaris (el 59,6% entre les dones i el 52,5% entre els homes). Entre els homes, el segon grup més nombrós són els catedràtics (gairebé el 30%), mentre que entre les dones aquesta categoria representa només el 7,2%. La distribució del professorat dedicat a la investigació per trams d'edat és molt diferent en funció de la categoria. Així, el 80% dels catedràtics tenen més de cinquanta anys i, en concret, gairebé el 31%, més de seixanta anys.

Les xifres a la universitat

Primer i segon cicle: el 55% dels estudiants són dones.

Màsters oficials: la presència femenina entre l'alumnat és del 54%.

Doctorats: a prop del 52% dels alumnes són dones.

Personal docent i investigador: la dona ocupa només el 35,5% dels llocs a la universitat pública.

Catedràtics: el 14,3% són dones. Encara que fa vint anys, el nombre era molt semblant (13%) a l'actual.

Rectors: hi ha sis rectores a la universitat espanyola (0,12%), quatre de les quals lideren la universitat catalana.

Afortunadament, sembla que les coses estan començant a canviar i que, a poc a poc, hi ha més dones en l'àmbit científic i universitari, encara que continuïn sent «no tan visibles» com els seus congèneres. Gradualment, i malgrat totes les tradicions, mites i estereotips, divisions de les esferes públiques i privades, dificultats, «sostres de vidre», abandonaments de la carrera professional, etc., les dones estan entrant a formar part de les esferes organitzatives (educatives, laborals, científiques...) en què es prenen les decisions i s'ostenta el poder (Comissió Europea, 2009). Des de la nostra perspectiva, aquest tema és tremendament interessant, ja que permet entreveure quin és l'abast de l'estil directiu femení, en contraposició amb el tradicional, que és el que ens han mostrat els homes molt freqüentment. A partir d'aquí, ens hauríem de formular una sèrie de qüestions: són iguals les dones que els homes a l'hora de prendre decisions, ostentar el poder i dirigir

persones? Són més efectives les dones que els homes a l'hora d'ocupar càrrecs de responsabilitat? En què es diferencia l'estil de lideratge femení del masculí? Vegem-ho a continuació.

El lideratge femení

Moltes són les barreres, imposades i autoimposades (sostre de vidre / sostre de ciment, dificultats per conciliar treball i família, etc.), que limiten la dona pel que fa a la inserció i el posterior desenvolupament en el mercat laboral. Tanmateix, hem d'intentar que disminueixi la influència que aquestes barreres tenen en el món de les organitzacions. Perquè la dona pugui arribar a ocupar els càrrecs més alts de qualsevol organització ha de tenir present que ha de continuar lluitant contra aquests obstacles, partint de l'adopció d'una sèrie d'actituds que tenen a veure amb la no-masculinització del treball. Perquè la igualtat no suposa que la dona es mimetizzi amb els patrons reeixits que ha après de l'home, sinó que pugui continuar sent femenina i desentramar-se reeixidament en llocs/parades rellevants de presa de decisions, sense haver de perdre la identitat (Juevas, 2002).

Afortunadament, l'any 2007 emergeix la Llei d'igualtat, com a resposta a la necessitat d'explotar tots els recursos humans de què es disposa actualment en el mercat laboral. En qualsevol cas, encara les desigualtats de gènere són molt significatives, com afirma Coller (1997), que postula que la dona, igual que l'home, forma part del mercat laboral i que el seu potencial ha estat discriminat durant moltes dècades, cosa que lentament s'està rectificant. Sigui com sigui, la discriminació en tots els àmbits provoca un efecte, i és la impossibilitat que la persona discriminada exerceixi una activitat en igualtat de condicions respecte als altres individus (Jordi, 2007). Després de tot això, i després de molts anys de lluita, per fi, la dona ha aconseguit destacar per començar a obrir-se pas en un món, fins ara, d'homes (Mercadé, 2007b). Això no hauria estat possible en cap cas si la dona no estigués preparada per a això. Per tant, és clar que la dona té excel·lents qualitats per aportar a l'àmbit laboral. A tall d'exemple, afegim altres de les qualitats femenines, com ara la capacitat d'analitzar un assumpte des de múltiples perspectives, la capacitat per desenvolupar-se socialment i la visió de futur a llarg termini. Aquestes són algunes de les qualitats que aporta la dona de manera natural i que són ideals per exercir en càrrecs directius. Per tots aquests motius, la incorporació de la dona espanyola al mercat laboral ha estat possible; malgrat que això va succeir tardanament respecte al nord d'Europa (Sarabia, 2002), l'augment de l'activitat femenina a Espanya no ha parat d'augmentar des dels anys vuitanta.

En aquest sentit, és cert que, si bé la tendència a trobar dones en llocs directius és creixent, la seva representació continua sent escassa. Amb això s'ha desenvolupat la tradició d'associar els rols segons els sexes, de manera que, com que durant molts anys la dona va ser relegada a ocupar, únicament, el rol de mestressa de casa (Mercadé, 2007b), ha estat molt complicat que la societat compregués que, a més, la dona és capaç d'assumir altres rols típicament masculins. El problema és que aquests estereotips estan molt arrelats en la ment de totes les persones i són molt difícils d'eradicar de la vida quotidiana i de la realitat que ens envolta (Acereda, 2007). Ja fa temps que les organitzacions s'han adonat de la necessitat d'aprofitar tot el talent que tenen al voltant, i per això és necessari incloure la

dona en totes les esferes socials i laborals. Amb això, se sap que avui en dia és imprescindible crear equips preparats i capacitats, amb diversitat de perfils que, en unir-los de manera estratègica i coordinada, formin un grup amb un talent extrem (Acereda, 2007). Per tant, les capacitats innates i adquirides que aporta la dona no es poden apartar de les necessitats empresarials, ja que seria absurd rebutjar-les sense més ni més. Segons Kaufmann (1999), les dones aporten la visió emocional també a la feina, ja que, generalment, estan més capacitades per tenir en compte el costat humà de les persones. Per la seva banda, Bennis i Nanus (1995) apunten la necessitat d'unir tots els esforços individuals i coordinar-los per arribar a les metes i als objectius plantejats, sempre partint de la necessitat de crear un equip de treball que desenvolupi els projectes de manera conjunta.

La pregunta que hauríem de formular a continuació és la següent: i qui ha de ser la persona que coordini l'equip? *A priori* no té sentit donar una resposta única; de tota manera, és cert que durant molts anys l'única resposta vàlida era: «L'home». Però, afortunadament, de manera lenta, veiem dones que ocupen funcions en aquest àmbit; alguns casos que cal destacar són els d'Ana Patricia Botín i Mercé Salas, i altres noms més coneguts són els de Cristina Fernández de Kirchner o Angela Merkel. En aquest sentit, s'ha detectat que les dones que han ocupat alts càrrecs en la societat han estat molt més rígides i implacables que els homes, la qual cosa es pot explicar pel fet que elles es veuen obligades a mimetitzar l'estil directiu masculí i ser més estrictes i exigents que ells per aconseguir destacar més que els homes, per aconseguir que se'ls permeti desenvolupar les funcions (Chinchilla i Moragas, 2007). Sabem que la dona que aspira a ocupar càrrecs directius no ha d'imitar models femenins (Acereda, 2007), sinó que només pot copiar els masculins; en assumir aquest tipus de rol, la societat ha fet que moltes dones creguin que aquests són els únics models vàlids en el món de l'alta direcció (Fisher, 2000). Quan la dona adopta papers directius basats en rols masculins rep crítiques que no es dirigeixen a l'home «imitat». A més, quan una dona exerceix càrrecs de responsabilitat, les crítiques que rep no solen ser argumentades, sinó que són crítiques infundades, basades en estereotips de gènere (Bel, 2000).

Actualment, les coses estan canviant i les dones estan en condicions de revolucionar el lloc de treball, no per deixar de banda els valors tradicionals, sinó, precisament, per expressar-los en la quotidianitat laboral (Kaufmann, 1999; Brunner, 2000). A més, aquesta diferència en l'estil directiu de les dones ha conduït alguns autors, com Grimwood y Popplestone (1993), a destacar algunes de les característiques del lideratge femení, com ara que elles tenen un estil més obert, no són tan competitives com els homes, tendeixen a innovar, fan prevaler la qualitat dels resultats, se centren en la persona, reforcen les relacions humanes i són més flexibles, més comunicatives i persuasives; i no per això són menys exigents i perfeccionistes que els homes a l'hora d'exigir resultats i objectius, entre d'altres. I, en la mateixa línia, Loden (1997) presenta nou actituds diferents entre homes i dones líders, que recollim en el quadre següent.

Quadre 1. Diferències en l'estil directiu entre homes i dones

Estil de gestió masculina <i>versus</i> la femenina	
<i>Àmbit</i>	<i>Actitud femenina</i>
Ús del poder	Tendeixen més a donar poder als i a les altres que a acumular poder personal.
Resolució de problemes	Són multimentals i barregen adequadament intuïció i racionalitat.
Habilitats interpersonals	Saben escoltar, tenen empatia.
Grups de treball	Fan servir les habilitats dels membres del grup en la direcció.
Direcció participativa	Estan centrades en el grup, i no només organitzativament.
Assumpció de riscos	Assumeixen riscos per perfeccionar l'activitat.
Resolució de conflictes	Busquen solucions que permetin que tothom hi guanya.
Desenvolupament professional	Participen en un treball encara que no sigui part de la seva funció, ja que estan implicades en la recerca del desenvolupament grup al.
Atenció a la diversitat	La seva primera consideració són les persones que treballen per a ella.

Diferents investigacions (Astin i Leland, 1991; Brunner, 2000; Coronel Llamas, 1996; Santos Guerra, 2000) han demostrat que la dona aporta un estil directiu diferent al què és habitual en els homes. La dona tendeix a assumir un paper de coordinació basant-se en la mediació i el consens. Seguint l'estudi dut a terme per Helgsen (1995), detallem alguns dels trets particulars de l'estil de lideratge típicament femení.

Quadre 2. Característiques del lideratge femení

Característiques comunes del lideratge de les dones

- 1 Prefereixen treballar a un ritme més plàcid; organitzen petites pauses durant el dia, de manera que, així, eviten l'acumulació d'estrès.
- 2 No consideren les tasques no planificades com a interrupcions, sinó com a possibles aportacions i progressos en el desenvolupament del pla de treball.
- 3 Consideren important ser accessibles per a l'equip de treball que tenen a les seves ordres.
- 4 Es basen en la cura, en l'ajuda i en el compromís amb el projecte que duen a terme.
- 5 Una de les coses més importants per a elles és fomentar les bones relacions, crear un clima agradable que permeti el desenvolupament de relacions, basant-se en el suport mutu.
- 6 Destaquen perquè van amb compte amb l'ús de les paraules, tenen bones habilitats comunicatives que eviten ferir els que les envolten i, especialment, les persones que tenen a les seves ordres.
- 7 En general, són directives de petites organitzacions, més que de grans corporacions.
- 8 Prefereixen estructurar les organitzacions en forma de xarxes i no com un sistema jeràrquic, de manera que es potenciï la formació en diversos àmbits.
- 9 Tendeixen a gestionar el temps eficaçment, a fi de dur a terme tasques que no estiguin directament vinculades amb el seu treball remunerat.
- 10 Molt poques vegades anteposen la feina als fills i les filles, i, alhora, no pretenen que ho facin els altres treballadors de l'empresa.
- 11 Moltes manifesten tenir temps de llegir llibres, reflexionar i meditar sobre la feina intensament.
- 12 Al contrari dels homes, que expressen que s'esgoten en la feina quotidiana, elles són més constants, però no perden de vista els objectius a mitjà i a llarg termini.
- 13 La dona, a diferència de l'home, considera que la funció que té en l'organització és tan sols un component més del projecte que s'ha de desenvolupar. Amb aquesta idea, les dones intenten equilibrar el dia a dia deliberant i compartint la feina que s'ha de desenvolupar, aprofitant al màxim el potencial i les capacitats de les persones que treballen amb ella.

El que no es pot negar és que l'home i la dona són diferents, des d'un punt de vista biològic, psicològic, emocional i de personalitat. En conseqüència, és lògic que aquestes diferències es manifestin en diferents àmbits i, sens dubte, en els estils directius que cadascú representa. Fins a tal punt que la major part d'autors coincideixen a assenyalar els

enormes beneficis que tindria per a les organitzacions (fins i tot per al món en general) un estil de comandament femení, basat en la intrínseca capacitat que les dones tenen (ja en els gens) i que les capacita per ser intel·ligents emocionalment, també. I això dóna lloc a una forma de dirigir «en femení», en una recerca constant i innata del «benestar psicològic i emocional» dels membres implicats en el projecte que està tutelant. Un estil per coordinar equips i persones, en femení, caracteritzat per (Faludi, 1992; Fennell, 1997):

- Un estil més democràtic, dialogant, pedagògic, consensuador i «mediador».
- Una actitud molt més receptiva i participativa.
- Un lideratge més multidireccional i multidimensional, que afavoreix el desenvolupament de valors i accions col·lectives.
- Un lideratge exercit de manera més ferma i constant.
- Creativitat pel que fa a les propostes per exercir la direcció.
- Una actitud més comunicativa i oberta pel que fa a les relacions personals, a les propostes de les companyes i companys, a escoltar sense prejudicar, d'una manera més comprensiva.
- Desenvolupament de polítiques de cooperació i participació.
- Potenciació de les relacions interpersonals.
- Una actitud de franca disponibilitat al canvi.
- Un clima de gestió col·laborativa amb els empleats.
- Construcció de xarxes informals, que proporcionen la cohesió i els vincles entre els membres, i encoratgen els altres a compartir els recursos.
- Preocupació per l'abús del poder
- Ús de la coacció com a últim recurs.
- Potenciació de la idea d'«aprendre amb els altres».
- Una clara preferència per enfocaments consultius i cooperatius.
- Habilitat per combinar i reconciliar expectatives i experiències contradictòries, promovent el compromís col·lectiu dels membres de l'organització.
- Desenvolupament de polítiques de cura i suport mutu.
- Més atenció als sentiments i a l'ús d'una intel·ligència emocional més sensible envers les emocions i les situacions personals dels altres.

La qüestió és si, després de tot el que hem exposat, podem considerar que l'estil de lideratge femení té cabuda en les empreses del segle XXI. La resposta és contundent i afirmativa, i d'aquí el protagonisme de la dona en el mercat laboral. Defensem el valor afegit que suposa la dona en la direcció i el lideratge de persones. Però, encara així, des de la nostra perspectiva, la situació ideal –ja que això significaria la no-existència de desigualtats, dificultats, estereotips, conflictes, barreres, lluites, desacords, etc.– seria parlar de *lideratge*, sense cap més adjectiu. Però fins ara, si no hi afegim el complement de *femení*, parlar de lideratge s'associa indissolublement al gènere masculí, ja que els homes són els que han ostentat el poder, el comandament i l'autoritat tradicionalment i històricament.

En el moment en què puguem parlar només de lideratge, sense més ni més, comprenent que, de líder, tant ho pot ser l'home com la dona, amb un exercici de lideratge eficaç i eficient, independentment del gènere, significarà que la dona és acceptada com una més dins de la jerarquia organitzacional. Així mateix, també significaria que homes i dones han estat capaços de complementar-se i aportar-se, els uns als altres, els trets que s'ha demostrat

que són més eficaços a l'hora de liderar persones. Sense cap més lluita, sense cap més pretensió que tenir les mateixes possibilitats i igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.

Referències

- ACEREDA, A.; LÓPEZ, A. (2009), «Las mujeres y el 'opting out': La necesaria lucha hacia la igualdad de oportunidades». A: LÓPEZ PUIG, A. [ed.]. *Dona i treball: Una visió multidisciplinària*. Tarragona: Arola, p. 17–33.
- ASTIN, H.; LELAND, C. (1991). *Women of influences women of visión*. San Francisco: Jossey-Bass.
- BEL, M. A (2000). *La historia de las mujeres desde los textos*. Barcelona: Ariel Practicum.
- BENNIS, W.; NANUS, B. (1995). *Líderes: Las cuatro claves del liderazgo eficaz*. Colòmbia: Norma.
- BRUNNER, C. (2000). «Unsettled moments in settled discourse: women superintendents' experiences of inequality». *Educational Administration Quarterly*, vol. 36, núm. 1, p. 76–116.
- CAMBRA DE COMERÇ DE BARCELONA (2008). *El impacto económico de la pérdida de talento femenino*. Barcelona: Gabinet d'Estudis Econòmics.
- CHINCHILLA, N.; MORAGAS, M. (2007). *Dueños de nuestro destino: Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. Barcelona: Ariel.
- COLL, I. (2009). *El liderazgo femenino en las empresas del siglo XXI*. Treball de final de carrera. Barcelona: Universitat Abat Oliba CEU.
- COLLER, X. (1997). «Reorganización productiva en los puestos de trabajo». *Sociología del trabajo*, nova època, núm. 30, p. 71–95.
- COMISSIÓ EUROPEA (2009). «Mujeres y ciencia. El camino hacia la igualdad». *Research*eu*, número especial (abril).
- CORONEL LLAMAS, J. M. (1996). *La investigación sobre el liderazgo y procesos de cambio en los centros educativos*. Huelva: Universidad de Huelva.
- DAVIDSON, M. J.; FIELDEN, S. (1999). «Stress and the working woman». A: Powell, G. [ed.]. *Handbook of gender and work*. Thousand Oaks: Sage, p. 413–426.
- Dona i treball: Publicació estadística del Departament de Treball i Indústria: Anuari 2007* (2007). Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Treball i Indústria.
- FALUDI, S. (1992). *Backlash: The undeclared war against women*. Londres: Chatto & Windus.
- FENNELL, H. (1997). «A passion for excellence: Femenine faces of leadership». A: *Annual Meeting of the AERA*. Chicago: IL.
- FISHER, H. (2000). *El primer sexo: Las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo*. Madrid: Taurus.
- GASTESI, A. (2009). «Un estudio concluye que la discriminación de género es rentable». *La Vanguardia* [Barcelona] (19 setembre). També disponible en línia a: <http://www.lavanguardia.es/ciudadanos/noticias/20090919/53787546649/un-estudio-concluye-que-la-discriminacion-de-genero-es-rentable-barcelona-universidad-la-laguna-padr.html> [Consulta: 14 desembre 2009].
- GRIMWOOD, C.; POPPLESTON, R. (1993). *Women, management and care*. Londres: McMillan.

- HELGEN, S. (1995). *The female advantage: Women's ways of leadership*. Toronto: Doubleday Currency.
- JORDI, C. (2007). «La discriminación laboral y la conciliación». A: LÓPEZ PUIG, A.; ACEREDA, A. [coord.]. *Entre el trabajo y la familia: Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Madrid: Narcea, p. 131-152.
- JUESAS, M. (2002). *Corbatas y tacones: Cómo se relacionan hombres y mujeres en el trabajo*. Madrid: Temas de Hoy.
- KAUFMANN, A. (1999). «Tercer milenio y liderazgo femenino». A: NUÑO GÓMEZ, L. [coord.]. *Mujeres: De lo privado a lo público*. Madrid: Tecnos, p. 177-186.
- LODEN, M. (1997). *Dirección femenina: Cómo triunfar en los negocios sin actuar como un hombre*. Barcelona: Hispano Europea.
- LÓPEZ PUIG, A.; ACEREDA, A. (2007a). *Repercusiones del ámbito laboral en la vida familiar de los hombres: Un estudio evolutivo*. Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.
- [coord.] (2007b). *Entre el trabajo y la familia: Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Madrid: Narcea.
- MERCADÉ, A. (2007a). «Conciliación entre vida personal y vida laboral». A: LÓPEZ PUIG, A.; ACEREDA, A. [coord.]. *Entre la familia y el trabajo: Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Madrid: Narcea, p. 60-80.
- (2007b). *Dirigir en femenino*. Barcelona: Gestión 2000.
- SANTOS GUERRA, M. A. (2000) «Yo tengo que hacer la cena. La mujer y el gobierno de los centros escolares». A: SANTOS GUERRA, M. A. [coord.]. *El harén pedagógico: Perspectiva de género en la organización escolar*. Barcelona: Granica.
- SARABIA, B. (2002). «El mito de la igualdad laboral». *Época* (19 gener 2002).

«Per amor al saber»:
les accions de les dones
i la recerca d'espais
a la universitat

A decorative graphic on the right side of the page, consisting of a large dark grey circle with the number 13 inside it. This central circle is surrounded by a complex network of smaller, semi-transparent circles and thin lines of varying lengths and directions, creating a dynamic, abstract pattern that resembles a molecular structure or a network diagram.

13

Montserrat Cabré

Professora titular d'Història de la Ciència
de la Universitat de Cantàbria.

Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere



«Per amor al saber»: les accions de les dones i la recerca d'espais a la universitat

Un document de fa més de cinc segles, l'autobiografia que en forma dialogada va escriure Martí de Leibitz, abat d'un monestir benedictí vienès, narra una història sobre una estudiant de la Universitat de Cracòvia. Martí, ja gran, recorda un episodi viscut durant la joventut en resposta a un alumne que demana que li expliqui algun succés insòlit de la seva vida a Polònia. En una data imprecisa entorn del 1420, relata:

[...] una jove que deia que era verge va assistir a la universitat vestida d'home durant dos anys, i va estar a punt d'aconseguir el títol de grau en arts. Vivia en una residència d'estudiants i es comportava correctament amb els altres; no freqüentava els banys i assistia a les classes diligentment. A la Magna Polònia havia tingut un mestre, amb qui havia estudiat juntament amb altres nens. En morir els seus pares, va heretar i, vestint-se d'home, va anar a la universitat [Shank, 1987, p. 191].

La presència de la noia va passar inadvertida fins que un grup de joves, observant com es movia, va començar a sospitar sobre la seva identitat fins al punt que la van fer objecte d'una juguesca. Per resoldre el dubte de manera inapel·lable:

[...] el soldat la va cridar com si hi volgués parlar i la van estirar sobre una taula i la van despullar. I va quedar clar qui era. A continuació, la van portar davant del jutge. Quan li va preguntar per què amagava el seu sexe, ella va respondre: «Per amor al saber» [Shank, 1987, p. 192].

Amb aquestes paraules l'anònima estudiant resumia de manera vehement quin era el desig que la movia a amagar el cos, imitar la imatge masculina i fer-se passar per un home: evitar una limitació imposada a la seva voluntat d'aprendre. Una vegada descoberta, la compromesa estudiant no va poder continuar la formació universitària i va optar per traslladar-se a un monestir de monges on –sempre seguint Martí de Leibitz– va ser nomenada abadessa i mestra de totes les germanes.

La commemoració dels primers cent anys d'accés lliure de les dones a les universitats de l'Estat espanyol, un accés que des del 8 de març de 1910 garanteixen les lleis que regulen la matrícula universitària, sembla un moment oportú per recordar les accions que varen facilitar la promulgació d'una legislació educativa no discriminatòria i que l'han anat acompanyant per fer-la efectiva. No hi ha dubte que aquesta Llei va marcar l'inici d'una nova relació de les dones amb les institucions d'ensenyament superior; la supressió de les traves administratives ara fa un segle va obrir el camí de la feminització actual que presenten les xifres globals de l'alumnat i, de manera més limitada, del professorat uni-

versitari. Però l'important punt d'inflexió que suposa la Llei no hauria d'eclipsar l'epicentre motor de la transformació: la recerca de les dones d'espais a les universitats, una recerca sostinguda arreu del món al llarg dels segles des de l'establiment de la xarxa universitària, que s'inicia a partir de finals del segle XII. Una recerca d'espais que, històricament, ha pres multitud de formes.

Si les legislacions que garanteixen l'accés de les dones comencen ja a formar part de la història de la institució universitària, les accions que les han generat i que les acompanyen no són sempre reconegudes. És veritat que els registres documentals d'aquestes accions, especialment, de les més llunyanes en el temps, sovint ofereixen dades minses i pocs detalls: tot allò que queda fora del reconeixement institucional o de la formalització de la matrícula universitària resta silent, en bona mesura. Però la insistència de l'aparició recurrent de notícies, segle rere segle, les fa significatives i eloqüents, especialment, pels efectes que suposen en la vida d'altres dones. Uns efectes més que indirectes, encara que no sempre els copsem a primera vista; una mirada més pausada els fa, però, visibles.

Christine de Pisan, la gran intel·lectual humanista, va ser la primera autora que va enregistrar la participació d'una altra dona en l'activitat universitària amb l'explícita intenció de preservar i valorar-ne l'experiència amb motiu de defensar públicament les capacitats intel·lectuals de les dones. Convençuda que la construcció de l'autoritat femenina passava per donar a conèixer les accions de les dones en tots els àmbits de la vida íntima i de la vida social, en l'obra de 1405 *La ciutat de les dames* va fer-se ressò de l'activitat universitària d'una professora. De Pisan explica que Novel·la Andrea, filla d'un reconegut professor de Dret Canònic de la Universitat de Bolonya, posseïa un coneixement profund de la disciplina impartida pel seu pare. Fins al punt que el substituïa en la docència d'algunes lliçons, i es protegia de la mirada dels estudiants amb l'ajut d'una cortina que separava la cadira, o càtedra, des d'on impartia de la resta de l'aula. Per De Pisan, el valor simbòlic del magisteri universitari femení devia ser molt alt. En una miniatura que il·lustra un recull de les seves obres, ella mateixa va demanar de ser representada com a professora universitària mentre ensenyava un grup d'homes asseguda en una càtedra. Res no ens explica, però, sobre la condició d'alumna d'Andrea. El pare de De Pisan també havia estat durant uns quants anys professor a la Universitat de Bolonya i, igual que ella, Andrea devia haver-se educat a casa, sota la direcció del jurista (Pisan, 1990, p. 175–176). De fet, arreu l'educació domèstica fou una fórmula habitual d'educació de les dones de les classes altes i mitjanes, no només a Occident, abans que durant els segles XIX i XX s'anés normalitzant l'accés femení a tots els àmbits i les institucions del sistema educatiu.

En alguns casos, però, l'ambient familiar sembla que ha facilitat, a més d'una educació tutorada en l'àmbit domèstic, un accés restringit a les aules universitàries. Tenim alguns indicis que algunes dones van assistir a lliçons en qualitat d'oients. Com en el cas del magisteri d'Andrea, es tracta de contactes no formalitzats amb les institucions i que, per tant, deixen poquíssimes traces. Una de preciosa, perquè ens la proporciona la mateixa estudiant, és la que relata Teresa de Cartagena a *l'Arboleda de los enfermos*, la primera de les dues obres conegudes de l'autora, escrita cap al 1475–1476. Nascuda en una família noble culta, judeoconversa, explica que durant uns pocs anys va estudiar a la Universitat de Salamanca, on el seu oncle patern ensenyava; tenia llavors quinze anys, aproximadament, i havia ingressat a l'orde franciscana (Cartagena, 1967, p. 103). Com

en el cas d'Andrea, els vincles familiars de De Cartagena facilitaren la tolerància a una presència femenina puntual, individual i no formalitzada; no es posseeixen notícies de cap escàndol i l'únic rastre documental del pas de De Cartagena per les aules de Salamanca és la seva pròpia paraula.

De fet, durant les edats mitjana i moderna, molt poques universitats prohibiren explícitament l'accés de les dones en els estatuts. Realment, no calia: com a institucions patriarcales de control i organització estrictament masculins, senzillament, resultava impensable i impròpia la presència de les dones en el seu si i s'assumia que no hi participarien, com així va succeir. Els impediments socioculturals van resultar tan eficaços o més que els legislatius. Però la manca de barreres directes també va permetre que algunes dones aconseguissin obtenir títols universitaris. Juliana Morell, l'única dona recordada en la galeria d'il·lustres del paranimf de la Universitat de Barcelona, va obtenir a Avinyó el grau de doctora en Lleis, el 1608, als catorze anys. Poc després, va decidir ingressar en un monestir i no va prosseguir l'activitat acadèmica; des del convent va desenvolupar un important treball intel·lectual com a traductora, poeta, biògrafa i autora d'obres espirituals (Espargaró, 2006, p. 147–158). Al cap d'un segle, a Itàlia, un país de llarga tradició en l'educació humanista femenina, Laura Bassi, doctora en Filosofia per la Universitat de Bolonya, es convertí en la primera dona que ocupava formalment una Càtedra en Ciències Físiques. Casada i mare de criatures, el magisteri de Bassi aviat es convertí en una notícia molt difosa arreu i el seu estatus universitari fou al·legat com a argument en defensa de l'educació femenina entre els sectors il·lustrats que a mitjan segle XVIII dinamitzaven intel·lectualment Europa.

És possible que algunes dones, també de manera implícita, refusessin integrar-se en unes institucions que generaven i transmetien sabers obertament misògins, i preferissin explorar altres contextos més afavoridors per avançar en l'estudi i la producció de coneixement, com ara el monestir o, si disposaven de recursos econòmics, la casa, convertida de vegades en tertúlia periòdica o saló. O, fins i tot, el laboratori, com ara el que va construir al castell de Cirey una noble erudita com Madame de Châtelet, que invertí bona part de la fortuna, a més del mecenatge científic d'altri, en el desenvolupament dels seus propis projectes de recerca. Mary Astell, una advocada de l'educació femenina de l'Anglaterra del segle XVII, va proposar la creació d'una institució específica per a l'ensenyament superior de les dones a les més altes instàncies de la societat; una acadèmia femenina dedicada a l'estudi i a la recerca, autònoma de les institucions masculines. El projecte fracassà, però la idea de fundar institucions exclusivament femenines per a l'ensenyament superior anà prenent forma les centúries següents. A principi de segle XVIII, a Alemanya es formalitzaren algunes propostes en aquest sentit, malgrat que tampoc no van acabar concretant-se. Maria Dorothea Erleben va sol·licitar la matrícula a la Universitat de Halle el 1740, amb la intenció d'estudiar Medicina, i va ser acceptada. A poc a poc la seguien altres dones, i la idea de crear institucions específicament femenines anà perdent pes en la mesura que les universitats públiques que acceptaven les sol·licituds habilitaven literalment espais d'acollida per a les noies —una zona especial de l'aula reservada per a elles.

Si durant el segle XVIII es difongueren arreu moviments que advocaven per incrementar el nivell de l'educació femenina, protagonitzats en bona mesura per les mateixes dones, fou al segle XIX quan es produïren els avenços definitius en l'accés a la formació universitària,

facilitats per la gradual construcció dels sistemes educatius estatals i la progressiva organització de l'educació primària i secundària.

A Europa, la Universitat de Zuric, a Suïssa, es convertí cap al 1860 en pionera a acceptar la matrícula femenina i aviat es convertí en un focus d'atracció internacional de noies que s'hi traslladaven per estudiar, especialment Medicina, una carrera d'elecció privilegiada per part de les dones. A Occident, les universitats anaren obrint les portes a les dones en el període que va entre 1870 i 1910, encara que quantitativament l'accés va ser molt lent i gradual, i fins a mitjan segle XX les noies estaven en una situació clara de minoria a les aules. Als Estats Units d'Amèrica, però, els avenços en la formació universitària femenina començaren a produir-se abans, perquè la primerenca expansió general del sistema educatiu, públic i privat, va afavorir la creació de possibilitats d'accés a l'educació de les dones, sostinguda amb la força dels moviments feministes. Els primers passos es van fer en la dècada de 1830, quan l'Oberlin College, una institució privada i religiosa, començà a acceptar la matrícula femenina. Les dècades següents algunes universitats públiques van seguir aquest camí, com les d'Iowa i Wisconsin, i algunes universitats de nova creació, com la de Cincinnati el 1870, van erigir-se des de l'origen com a institucions mixtes. Però, malgrat la primerenca ampliació de les oportunitats educatives de les dones, la intensitat del fenomen va ser molt desigual i algunes institucions —especialment, les més prestigioses— van mostrar-se molt reticents a la incorporació de les dones com a estudiants i, encara més, com a professores.

En aquest sentit, als Estats Units es desenvolupà inicialment un projecte educatiu que encara perviu actualment i que aviat es va disseminar pels països de l'àmbit anglosaxó, com ara el Regne Unit o el Canadà. A la dècada de 1860 els sectors que advocaven per una educació femenina d'excel·lència, amb el suport polític i financer de les mateixes dones, inicien un procés de fundació d'institucions universitàries exclusivament femenines, els *colleges*, que obriren també oportunitats professionals per a dones ben formades que tenien moltes dificultats per desenvolupar una carrera acadèmica en les institucions mixtes on s'havien format. Fundacions com el Vassar College, a l'Estat de Nova York el 1865; la Mount Saint Vincent University, a Halifax, Canadà, el 1873, o el Queen Margaret College, a Escòcia el 1883, en són un bon exemple. Si aquests *colleges* o universitats oferien a les noies ensenyaments humanístics i científics, en aquest mateix àmbit anglosaxó va tenir lloc també la fundació de facultats de medicina exclusives per a dones, que responien, d'una banda, a la gran demanda d'educació en aquesta disciplina i, de l'altra, a les dificultats específiques a les quals van haver d'enfrontar-se en algunes facultats de domini masculí, especialment pel que fa a la formació clínica.

Entre 1871 i 1910, a Espanya 77 dones varen obtenir autoritzacions per matricular-se oficialment en diverses universitats i 53 aconseguiren les titulacions de doctora o llicenciada. Les sol·licituds que havien de presentar a les autoritats públiques eren un tràmit necessari i previ a l'obtenció del dret individual per fer l'examen de batxillerat i la posterior autorització de dur a terme la matrícula universitària. La tenaç insistència d'aquestes dones va provocar un gran debat social i la reacció legislativa de les autoritats públiques, que van assajar diverses fórmules de frenar una demanda d'educació universitària que, iniciada amb la sol·licitud de Maria Elena Maseras el 1871, no va fer sinó créixer.

En els debats socials i en les lluites de les dones contra les traves burocràtiques i legals, que procedien de la normativa general i no de la individual o estatutària de cada una de les universitats, va desenvolupar-hi un paper important el moviment a favor de l'educació superior femenina, que en aquells moments emergia intensament en l'àmbit internacional. Tant Martina Castells com Dolors Aleu, les dues metgesses que el 1882 es convertiren en les primeres doctores del sistema universitari espanyol, es referien a la situació internacional, especialment, a la dels països anglosaxons, sense amagar la seva admiració. Entenien que els avenços en l'educació de les dones havien assolit uns nivells llavors impensables a Espanya i els relacionaven amb una situació general que els ofería marges d'actuació molt dilatats. I, malgrat això, elles s'erigien en motor de transformació. Així ho expressava Castells en la seva tesi doctoral:

On més ha progressat l'educació de la dona és a Gran Bretanya i als Estats Units d'Amèrica; la jove gaudeix allà d'una àmplia llibertat que ni aspirem a Espanya, ni serà fàcil aconseguir en molts segles [Flecha, 2001, p. 243].

Per la seva banda, Dolors Aleu recollia amb més detall, també en la seva tesi de 1882, les notícies entorn de les fites educatives de les dones que es difonien entre els sectors que en defensaven l'accés a la formació universitària. Després d'exposar la riquesa de l'oferta educativa per a les noies als Estats Units, amb dades sobre el nombre global d'alumnes, professores i diplomades d'algunes especialitats, Aleu es refereix a la situació europea i relaciona l'accés de les dones a la formació universitària amb altres aspectes de la seva situació sociolaboral:

L'1 d'octubre de 1877 s'inaugurà a Londres una Facultat de Medicina per a dones. A Anglaterra, les dones tenen al seu càrrec els telègrafs, i diverses companyies de ferrocarrils han decidit donar-les-hi feina a les seves oficines.

A Suïssa, les dones concorren a les Universitats, aprenen arts i oficis i en cas de guerra, van al camp i presten gran serveis, perquè els hi ensenyen medicina, química i tot allò que fa referència a la guarició de ferits i malalts. A Bèlgica i a Alemanya, exerceixen també carreres professionals. A Rússia, a la Facultat de Medicina i Cirurgia de Sant Petersburg, l'any 1877 es matricularen més de duescentes senyoretes, per dedicar-se als estudis mèdics.

S'ha dit que els americans i molts europeus han aconseguit suprimir o, si més no disminuir notablement la prostitució i molts altres mals instruint a les seves dones [Aleu, 1883, p. 36–37].

Tot allò que assolien les dones arreu era valorat i adduït en l'argumentació política que buscava obrir espais d'acció universitària en un context específic. Els progressos de les unes engrandien les possibilitats de les altres, i les accions de les dones tingueren efectes multiplicadors. En la mesura que es reconeixia la creació de nous horitzons, s'incidí en la realitat immediata i això facilitava la consecució de noves accions.

És per això que, amb la commemoració dels primers cent anys de lliure matrícula oficial de les dones a les universitats de l'Estat espanyol, no hauríem d'oblidar commemorar també

–i, potser, sobretot– les accions, grans i petites, que varen empènyer la promulgació de la Llei i que, paradoxalment, a la vegada en mostraven els límits. Perquè, si hi pensem una mica, els necessaris drets d'igualtat que atorga la Llei no ens garanteixen «l'amor al saber», que ha estat i és encara el veritable motor de les accions de recerca creativa de les dones.

Referències

- ALEU I RIERA, Dolors (1883). *De la necesidad de encaminar por nueva senda la educación higiénico-moral de la mujer*. Barcelona: Universitat de Barcelona. També disponible en línia a: <http://www.tesisenxarxa.net/TDX-0527109-111025/#documents>.
- CARTAGENA, Teresa de (1967). *Arboleda de los enfermos y Admiración operum Dey*. Edició i estudi de Lewis Joseph Hutton. Madrid: Real Academia Española.
- DYHOUSE, Carol (1995). *No distinction of sex?: Women in British universities*. Londres: UCL.
- ESPARGARÓ, Alba (2006). *Aventureres de la història: Els altres noms propis de la història de Catalunya*. Barcelona: L'Esfera dels Llibres.
- FLECHA, Consuelo (1996). *Las primeras universitarias en España*. Madrid: Narcea.
- (2001). «La educación de la mujer según las primeras doctoras en medicina de la universidad española, año 1882». A: CABRÉ, Montserrat; ORTIZ, Teresa [ed.]. *Sanadoras, matronas y médicas en Europa: Siglos XII–XX*. Barcelona: Icaria, p. 217–250.
- MAGALLÓN, Carmen (1998). *Pioneras españolas en las ciencias*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- MONTERO, Mercedes (2009). *La conquista del espacio público: Mujeres españolas en la universidad, 1910–1936*. Madrid: Minerva.
- PISAN, Christine de (1990). *La ciutat de les dames*. Barcelona: Eixample. [Traducció de Mercè Otero]
- ROGERS, Rebeca (2008). «Education». A: SMITH, Bonnie [ed.]. *The Oxford encyclopedia of women in world history*. Oxford: Oxford University Press, p. 140–154.
- SHANK, Michael (1987). «A female university student in late medieval Kraków». *Signs. A Journal of Women in Culture and Society*, vol. 12, núm. 2, p. 373–380.
- SOLOMON, Barbara (1985). *In the company of educated women: A history of women and higher education in America*. New Haven: Yale University Press.

Les dones
a la recerca científica:
apunts sobre la història
i el futur

A decorative graphic on the right side of the page, consisting of a large dark grey circle with the number 14 inside it. This central circle is surrounded by a complex network of smaller circles and thin lines of varying shades of grey, creating a sense of depth and movement, similar to a molecular structure or a network diagram.

14

Assumpció Vila

Professora d'Investigació del Departament d'Arqueologia
i Antropologia de la Institució Milà i Fontanals.
Consell Superior d'Investigacions Científiques (CSIC)



Les dones a la recerca científica: apunts sobre la història i el futur¹

La ciència és el producte resultant del treball de dones i homes en relació amb un context sociohistòric determinat. Tenir això en compte permet que qualsevol anàlisi en resulti beneficiada. Per això, per analitzar el paper de les dones en la ciència, l'hem de situar respecte al paper que hi tenen els homes, ja que les explicacions deriven de l'anàlisi relacional i contextual.

Avui dia la majoria de les persones que finalitzen estudis universitaris a Espanya i que obtenen les millors qualificacions són dones. També més dones que homes escullen la carrera investigadora, tal com s'observa en l'alt percentatge de becaries predoctorals. Però un gran nombre d'aquestes abandonen aquesta professió, tal com indica el reduït nombre de dones que assolixen posicions de responsabilitat. En resum, la participació de les dones en l'activitat investigadora i docent està molt lluny de ser igualitària respecte de la dels homes i decreix notablement a les escales professionals més altes.

Les raons per les quals més dones abandonen, desmotivades, la carrera investigadora són múltiples, complexes i es potencien entre si. Però el que és indiscutible és que aquest abandonament representa una gran pèrdua de personal altament qualificat en l'àmbit científic, a més a més de ser un fracàs personal entre les joves investigadores que en una edat d'alt rendiment intel·lectual han de deixar aquesta activitat.

Malgrat això, les dones han estat sempre presents en la producció científica. Amb més o menys quantitat, d'acord amb les condicions socials canviant o sota aquestes condicions, però fins fa molt poc eren invisibles (de vegades, només elles eren visibles però no els seus treballs, l'autoria dels quals els era manllevada en l'àmbit públic).

Amb el pas del temps, el que no ha canviat gaire són les condicions d'accés i el lloc que dins l'entramat científic han ocupat i ocupen les dones en relació amb les condicions i els llocs que ocupen els homes. Era i és una situació totalment desigual.

En una situació de desequilibri tan evident, davant una història de la ciència tan incompleta i malgrat la necessitat d'anàlisi relacional que enunciàvem a l'inici, resulta imprescindible també una primera immersió que faci sortir noms i treballs concrets que avalin la presència femenina des d'antic, i que permeti avaluar-ne les aportacions i les vides particulars, els contextos històrics, etc.

Però, per començar qualsevol anàlisi, el que es necessita són dades fiables. I aquest és ja un problema, problema denunciat en gairebé tots els documents que s'han anat

1. El treball s'ha completat gràcies a la col·laboració de Francesca Campabadal, Maite Paramio i Joaquina Álvarez, investigadores d'AMIT-Cat.

DOCTES, DOCTORES I CATEDRÀTIQUES

elaborant sobre aquest tema en particular. Es necessiten les dades sobre les persones que fan ciència en institucions públiques i privades: quantes n'hi ha, des de quan, càrrecs que ocupen, quins han canviat, etc. Ens estem referint a dades bàsiques, però les necessitem desglossades per sexe. Doncs bé, desglossades d'aquesta manera no existeixen, o molt poc, o fa molt poc, tal com veurem més endavant.

Quan no hi ha dades que donin suport a una afirmació, qualsevol pot dir que la situació no existeix o que no és tan greu o que canviarà amb el pas del temps.

Així doncs, per afirmar, subratllar i proposar polítiques de canvi, són necessaris aquests tipus de dades. Aquesta és la primera tasca que s'ha demanat des de les institucions europees. Per exemple, el conegut *Informe ETAN*, a partir de l'estudi de la situació de les dones en la ciència i la tecnologia a Europa, i amb el reconeixement de la discriminació de les investigadores, proposava diverses mesures correctores:

- Elaborar estadístiques desagregades per sexe.
- Garantir nivells de qualitat en els processos d'avaluació i selecció, per eradicar la discriminació indirecta.
- Integrar la igualtat entre els sexes en el Sisè Programa Marc i en els programes de finançament de la ciència i la tecnologia dels estats membres.
- Garantir l'equilibri entre homes i dones en els centres de presa de decisions científiques, en els grups especials encarregats de concedir ajuts i en els grups d'experts de la Comissió Europea. I, també, una representació de dones en els comitès científics del 30% per a l'any 2002 i del 40% per al 2005.

Tant aquest estudi com els informes del Grup d'Hèlsinki i d'institucions diverses, com ara la National Science Foundation dels Estats Units, fan palesa la situació de discriminació i insisteixen que Europa està perdent un gran potencial intel·lectual en no incorporar plenament les dones a la investigació i la ciència.

També la ministra espanyola de Ciència i Innovació, Cristina Garmendia, ho recull: «Porque la igualdad no puede limitarse a ser una conquista formal de nuestra sociedad: La igualdad o es real o no es igualdad. Se trata de un camino que debemos recorrer, en primer lugar, por una razón elemental de justicia, pero también por una razón de calidad de la ciencia y de eficiencia económica. Ni la ciencia ni las economías españolas pueden permitirse prescindir del capital humano que representa el talento femenino».

La situació actual no és deguda a l'atzar i conèixer el procés que ens ha portat fins avui és important.

A Espanya Amalio Gimeno, ministre d'Instrucció Pública i Belles Arts, va decretar, el gener de 1907, la creació de la Junta para Ampliación de Estudios e Investigaciones Científicas (JAE). Amb la nova institució, hereva dels principis de la Institución Libre de Enseñanza, es pretenia trencar l'aïllament espanyol i contactar amb la ciència i la cultura europees, a més de preparar el personal que hauria de dur a terme les reformes necessàries a la ciència, la cultura i l'educació. Va ser presidida des del començament per Santiago Ramón y Cajal, amb José Castillejo a la Secretaria.

Segons diu la ministra Garmendia: «La JAE representó el nacimiento de una verdadera “política científica” en España, en el sentido en el que Don Santiago Ramón y Cajal reclamaba diez años antes en su clásico tratado *Reglas y consejos sobre investigación científica*. La supresión de las trabas legales que impedían el acceso de las mujeres al conocimiento científico es, sin duda, uno de los grandes avances producidos a lo largo del siglo XX para la igualdad entre mujeres y hombres. Pero todavía queda mucho camino por recorrer».

El 1915 la Junta para Ampliación de Estudios va fundar la Residencia de Señoritas seguint el model de la Residencia de Estudiantes (que només admetia homes). Fou dirigida per la pedagoga María de Maeztu fins al 1936, any en què es va exiliar. Va ser el primer centre oficial destinat a fomentar l'ensenyament universitari per a dones a Espanya (amb biblioteques, laboratori...), tot i que, segons l'article de Rosa M. Capel,² María de Maeztu no volia que la Residencia acabés essent «ni casino de intelectuales ni plantel de sufragistas»; el que volia era convertir-la en «una casa de muchachas aplicadas al estudio».

Amb la Guerra Civil, la Residencia es va acabar: el 19 de maig de 1938 el Govern franquista va decretar el cessament de les activitats de la JAE, i molts científics de la JAE es varen veure obligats a marxar del país.

Just cinc mesos després de la guerra (la Llei fundacional del Consell Superior d'Investigacions Científiques [CSIC] és del 24 de novembre del 1939), el règim franquista va crear, a partir dels laboratoris, locals i centres de la JAE, el Consell Superior d'Investigacions Científiques, un organisme encarregat d'organitzar i coordinar la investigació nacional.

El ministre d'Educació José Ibáñez Martín n'assumí la presidència i José María Albareda en fou el secretari general.

La mort d'en Francisco Franco i la recuperació de la democràcia han marcat un abans i un després en el CSIC. El període que s'ha anomenat *transició cap a la democràcia* va ser una etapa frontissa en la qual les reformes administratives dutes a terme durant la presidència d'Alejandro Nieto van ser fonamentals per al canvi.

Durant els primers trenta anys d'existència no hi va haver cap dona en els llocs de direcció del CSIC ni en els de gestió de política científica. I fins avui només onze dones poden ser considerades com a exponents de la presència femenina en la direcció de l'organisme. Hem de fer constar que durant la presidència d'Emilio Muñoz (1988–1991) hi va haver una secretària general: Pilar Seisdedos, per primera i única vegada en tota la història del CSIC (vegeu la revista *Arbor* [2002]).

Encara avui en dia la recerca pública, en tots els camps del coneixement, es fa bàsicament des del Consell Superior d'Investigacions Científiques, el nom correcte del qual és ara Agència Estatal CSIC; depèn del Ministeri de Ciència i Innovació i, segons l'estatut de l'organisme (article 4), «tiene como misión el fomento, coordinación, desarrollo y difusión de la investigación científica y tecnológica, de carácter pluridisciplinar, con el fin de

2. «El archivo de la Residencia de Señoritas», *CEE Participación Educativa*, núm. 11 (juliol 2009).

contribuir al avance del conocimiento y al desarrollo económico, social y cultural, así como a la formación de personal y al asesoramiento de entidades públicas y privadas en esta materia».

Actualment, el CSIC té com a president Rafael Rodrigo Montero, amb un secretari general, un vicepresident d'Organització i Relacions Institucionals, i un altre de Relacions Internacionals. Hi ha una Vicepresidència d'Investigació Científica i Tècnica ocupada per una dona: M. Carmen Peláez Martínez.

I amb seixanta-tres anys de vida, és evident i indiscutible que continua en el CSIC una clara desigualtat entre la situació dels científics i la de les científiques, sigui quina sigui la perspectiva des de la qual ens plantegem l'anàlisi (vegeu la revista *Arbor* [2002]).

D'altra banda, no hi ha al CSIC cap centre homologable als instituts d'estudis sobre les dones que hi ha a quasi totes les universitats espanyoles. Sí que hi ha, però, científiques, sobretot en humanitats, amb recerca i publicacions afins a les que es desenvolupen en els instituts universitaris que acabem d'esmentar.

A Barcelona el CSIC té des del 1942 una delegació que marca l'inici de l'organisme a Catalunya. La recerca se situà, així, també fora de la universitat. La delegació depèn de la Vicepresidència d'Organització i Relacions Institucionals, i coordina i potencia les relacions del CSIC amb les diferents institucions i entitats de Catalunya.

La Delegació Institucional a Catalunya està dirigida des del 2000 pel doctor Lluís Calvo Calvo. El 1963 el CSIC tenia a Catalunya setanta-sis seccions, que corresponen a quaranta-set instituts. Actualment, hi ha vint-i-dos centres, dinou dels quals dirigits per directores i només tres per directors.

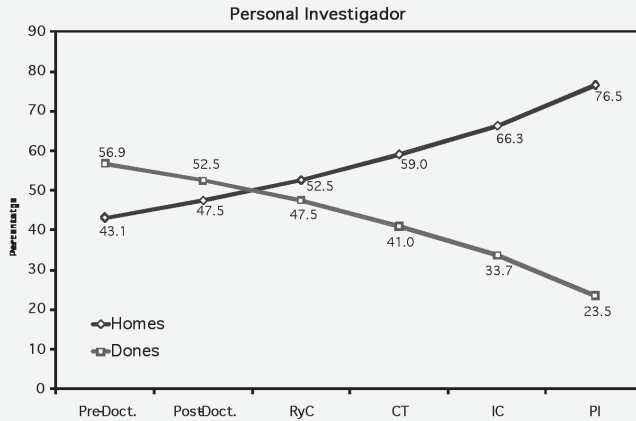
Com a exemple de la desigual distribució de dones i homes en les diferents posicions que constitueixen la carrera científica al CSIC, a la figura 1 es mostra el percentatge de dones i homes des de l'etapa de formació (predoctoral) fins a les escales de personal científic permanent (CT, IC i PI), dades que corresponen a l'any 2009 per a tot el CSIC.³ Aquest gràfic, conegut com a *gràfic tisora*, mostra clarament que, malgrat que en l'etapa predoctoral són majoria les dones, ja en el cas dels contractes Ramón y Cajal les proporcions s'inverteixen, i a mesura que es progressa en les escales de personal científic permanent el percentatge de dones va essent més baix. Aquesta situació de desigualtat pel que fa a la promoció de les dones en posicions més altes ha estat sovint atribuïda a la menor «productivitat científica» d'aquestes. Per avaluar fins a quin punt aquest aspecte és determinant, l'any 2004 es va fer una primera anàlisi de la situació del personal científic del CSIC a Catalunya.⁴ Aquest estudi mostra que la diferència pel que fa a la producció científica entre dones i homes, que en termes de publicacions i de projectes dirigits era

3. Informe Mujeres Investigadoras 2010, CSIC. Comisión Mujer y Ciencia, disponible en línea a: <http://www.csic.es/web/guest/informes-cmyc>.

4. Joaquina ÁLVAREZ-MARRÓN i Francesca CAMPABADAL (2004), *La posición y producción de las investigadoras del CSIC en Cataluña: Estudio comparativo*. Disponible en línea a: <http://www.csic.es/web/guest/informes-cmyc>.

escassa, no justificava el fet que la majoria de les científiques (75%) se situessin en el nivell més baix de les escales permanents.

Percentatge de dones i d'homes en cadascuna de les posicions de personal científic del CSIC (dades del desembre de 2009)⁵



A Catalunya, i des de fa nou anys, hi ha també una altra institució de recerca pública: la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA), que, tal com diu el seu web, està impulsada per la Generalitat de Catalunya i és regida per un Patronat. Té la particularitat que el personal investigador no està ubicat en edificis o locals propis d'aquesta institució, sinó que s'integra en grups o departaments ja existents en universitats, al CSIC o altres organismes.

El 2010 hi ha 219 investigadors ICREA, desglossats de la manera següent:

Sexe	Area Descripció	Status Descripció (#Rpt Mdl Investigadores)		
		Research Professor (Senior)	Researcher (Junior)	Total
F	Experimental Sciences & Mathematics	5	2	7
	Humanities	11	2	13
	Life & Medical Sciences	13	1	14
	Social Sciences	4	1	5
	Technology	3		3
	Total	36	6	42
M	Experimental Sciences & Mathematics	53	5	58
	Humanities	21	3	24
	Life & Medical Sciences	48	8	56
	Social Sciences	18		18
	Technology	32	2	34
	Total	172	18	190
Total		208	24	232

5. Informe Mujeres Investigadoras 2010, CSIC. Comisión Mujer y Ciencia, disponible en línea a: <http://www.csic.es/web/guest/informes-cmyc>.

En aquests nou anys d'activitat hi ha hagut tres directors: Salvador Barberà, Enric Banda i l'actual, Jaume Bertranpetit.

Aquesta situació general clarament de desigualtat per a les investigadores no és coneguda per la majoria de la gent al nostre país, ni tan sols entre les universitàries o els universitaris, que són les persones que en algun moment poden decantar-se cap a la recerca.

I això no és un bon punt de partida, si pensem que s'ha de canviar. Fa falta divulgar aquesta situació, donar-la a conèixer amb dades i possibles alternatives o canvis a curt i a mitjà termini. I, com a exemples positius que ja estan en marxa, que serveixin els següents.

El 2001 un grup de dones de diferents disciplines de la universitat, del CSIC i de la indústria funden l'Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT), que pretén ser veu, fòrum de discussió i xarxa de suport de totes les investigadores, conscienciades que hem de treballar juntes per aconseguir la igualtat en la ciència i la tecnologia. El novembre de 2002, l'AMIT es presenta a Barcelona i des del març de 2004 les associades a Catalunya comencem les activitats del que s'estableix com a node de l'AMIT a Catalunya, que formalment es constitueix com l'Associació de Dones Investigadores i Tecnòlogues a Catalunya (AMIT-Cat). Els objectius, explicats al seu web,⁶ són, entre d'altres: defensar la igualtat d'oportunitats en l'activitat investigadora, en la promoció professional i en la participació en la presa de decisions, i això perquè és un dret, no com a concessió; treballar per fer més visible l'activitat professional de les investigadores, denunciar l'existència de situacions discriminatòries i els mecanismes que hi porten; reclamar el compliment de les normatives europees per a la consecució de la paritat de sexes; col·laborar amb les administracions, institucions i fundacions nacionals i internacionals que promoguin accions positives, correctores del desequilibri de sexes en la recerca científica; reclamar als centres de recerca, les universitats i la indústria que posin en marxa plans d'acció per detectar biaixos de gènere en els procediments d'admissió i promoció de personal.

També cal tenir en compte actuacions que s'han dut a terme els últims anys a Catalunya des de diferents àmbits, com ara reavaluar els conceptes pels quals es qualifiquen els currículums, fer que la presència d'un percentatge d'investigadores o, encara més, la presència d'una investigadora principal en els projectes de recerca per als quals es demana ajut econòmic a les institucions públiques sigui considerat com un punt positiu quant a l'avaluació final, o que sigui preceptiva la presència d'un 40% de dones en els tribunals públics que han de jutjar l'accés a llocs de treball en l'àmbit de la recerca pública. Aquestes són la mena d'accions que hem de vindicar, ja que poden anar obrint camí envers el canvi imprescindible.

Per tot això, pensem que les activitats que es duen a terme des de l'esmentada Associació, així com les que es duen a terme des d'altres àmbits, són imprescindibles. En aquest sentit, cal destacar que xerrades de divulgació i exposicions són també aconsellables, ja que aconsegueixen fer arribar a un públic diferent i nombrós aquestes qüestions. N'és un exemple l'exposició «La estirpe de Isis. Mujeres en la historia de la ciencia», del 2005, ins-

6. www.amit-cat.org.

pirada i organitzada pel programa For Women in Science, de L'Oréal i la Unesco, que tenia com a objectiu donar visibilitat i protagonisme a les dones investigadores al llarg de la història i actualment. O, també, l'exposició itinerant «16 científiques catalanes», del 2010, organitzada per l'Associació Catalana de Comunicació Científica (ACCC) per apropar la figura de la científica a la societat i trencar tòpics, com ara que els professionals que es dediquen a la recerca solen ser majoritàriament homes.

Cal afegir, finalment, que hem de tenir present que la incorporació de les dones en igualtat de condicions que els homes no només beneficia les dones, sinó que és imprescindible per mantenir i incrementar el nivell científic que demana la societat del coneixement. La situació actual de desmotivació de les joves investigadores per mantenir i desenvolupar tot el potencial de la seva carrera científica és un enorme malbaratament d'intel·ligència, experiència i coneixement que no podem tolerar ni permetre, ni com a dones ni com a ciutadanes ni com a científiques.

Amb el patrocini de:

