

STRUKTUREN A3

Edvard ASHVI 1925

# EL CAMÍ CAP A LA IGUALTAT REAL

## LA PRESENCIA DE LA DONA EN L'ÀMBIT ACADÈMIC

ANA LLUCH HERNÁNDEZ

La posició de la dona dins de l'àmbit científic ha evolucionat positivament de manera significativa en els últims anys, especialment en l'última dècada amb l'aprovació de mesures per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. No obstant això, tot i que el nombre de dones és cada vegada major en les universitats, és evident que falta molt de camí per recórrer.

Paraules clau: dona, ciència, igualtat, política científica.

### ■ DADES ESPERANÇADORES

L'actual situació és el resultat d'una història que ajuda a veure la realitat amb perspectiva. Els estudis estadístics mostren la creixent incorporació de la dona a la Universitat. Més enllà de les carreres identificades com a «pròpies del gènere femení», avui la dona és present en altres àrees com les enginyeries, encara que en aquest terreny la seua presència continua essent minoritària (CSIC, 2011-2012).

La perspectiva històrica ajuda a identificar les fites de l'augment progressiu de la presència de la dona en la universitat. Prenent com a referència de partida els anys quaranta del segle passat, el nombre de dones que a Espanya estudiaven en la universitat representava en aquells moments al voltant del 10% del total d'estudiants universitaris. El 1970 n'eren ja el 28% i, tan sols cinc anys després, el 37%. El 2004 el percentatge de dones sobre el total d'estudiants universitaris superava el 54% (INE, 2011). En el cas de la medicina, el percentatge de dones estudiants arriba ja als dos terços del total i en algunes facultats, com la Facultat de Medicina de la Universitat de València, ascendeix al 70%.

### ■ L'ALTRA CARA DE LA MONEDA

El nombre de llicenciades és gran però és igualment gran el nombre de dones que abandonen la carrera acadèmica i, en conseqüència, l'oportunitat de conver-

tir-se en docents universitàries. És necessari, doncs, fer una altra lectura de les dades exposades anteriorment quan observem que les dones ocupen tan sols entre el 12% i el 15% dels càrrecs rellevants o que amb prou feines entre el 4% i 5% són catedràtiques o directores de centres d'investigació. La simple dada ja ens obliga a reflexionar sobre el perquè d'aquesta situació.

Des de fa més de trenta anys, l'anàlisi de les dades posa de manifest que, acabada la llicenciatura, es produeix una pèrdua enorme de dones en la carrera acadèmica. En la dècada dels vuitanta, en estudis de doctorat i en la defensa de tesi, de cada deu persones, només quatre eren dones. Entre el professorat les dones ocupaven la quarta part. I, com a colofó, en l'estament de més prestigi i poder, el de càtedres d'universitat, la proporció era de només una dona per cada nou homes.

En els darrers vint anys la situació ha variat molt poc. La quantitat de doctorandes ha augmentat un 13,2% i la de doctorades un 11,4%; el nombre de professors ha crescut un 8,2% i el de les catedràtiques d'Universitat un 5,8% (Comissió Europea, 2000; Pérez, 2003; 2006 i 2007).

**«LES DONES OCUPEN TAN  
SOLS ENTRE EL 12% I EL 15%  
DELS CÀRRECS RELLEVANTS  
EN LA UNIVERSITAT I  
NOMÉS ENTRE EL 4% I 5%  
SÓN CATEDRÀTIQUES O  
DIRECTORES DE CENTRES  
D'INVESTIGACIÓ»**

### ■ L'ÀMBIT DE LES RESPONSABILITATS DIRECTIVES

La presència de dones en responsabilitats directives no es correspon amb la quantitat de dones universitàries. És constatable que les dones són excloses dels llocs di-

rectius. Per exemple, en el cas dels organismes públics d'investigació (OPI), dels sis que depenen del Ministeri d'Educació i Ciència, no n'hi ha cap de dirigit per una dona. D'altra banda, el nombre de rectores és testimonial, i es repeteix la mateixa situació en el cas de dones en les reials acadèmies (Salas, 2011).

La qüestió fonamental és que la diferència entre dones i homes en els llocs de presa de decisions en els àmbits de l'educació superior i la investigació continua essent important (Rusell, 2003). La igualtat de gènere no ha entrat encara com a criteri de qualitat i continua pendent la revisió dels programes educatius, per tal d'eliminar els biaixos de gènere.

Només raons culturals poden explicar que siga tan reduïda la quantitat de càrrecs directius ocupats per dones, a pesar d'existir en aquest moment moltes dones preparades per a ocupar aquests càrrecs d'alta responsabilitat. El fet en si és preocupant. Però encara ho és més que la societat ho trobe normal.

I encara més preocupant és el fet que, en general, si- guen les dones mateixes les qui ho tinguen interioritzat i assumit com a tal. En la mesura que la dona accepti el rol social que li assigna la societat patriarcal (no pot dedicar-se de manera plena a la seua professió, i dins d'aquesta a la investigació científica, ni a ocupar alts càrrecs de responsabilitat) perpetua aquesta discriminació intolerable.

#### ■ ESFORÇOS DE CORRECCIÓ EN L'ÀMBIT DE LA POLÍTICA

És cert que en l'àmbit polític hi ha hagut avenços que han propiciat canvis normatius. I de fet hem de reconèixer un gran esforç legislatiu adreçat a superar la discriminació (FECYT, 2007; Quintanilla, 2008; Salas, 2011). Un repàs cronològic dels darrers anys pot ser interessant per a situar els principals canvis en aquest terreny.

El Consell de Ministres del 4 de març de 2005, partint de la premissa que la discriminació històrica de les dones encara no s'ha eradicat i provoca greus desigualtats entre homes i dones, va aprovar 54 mesures per a afavorir la igualtat.

Tres anys més tard, el 22 de març del 2007, es va aprovar la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i homes. Per cert, aquesta llei dedica l'article 25 a la igualtat en l'àmbit de l'educació superior.

D'enorme interès per a les dones que treballen en l'àmbit de les ciències va ser l'aprovació, aquell mateix any, de la reforma de la Llei Orgànica d'Universitats. En el seu preàmbul sembla esperançador llegir: «El repte de la societat actual d'aconseguir una societat tolerant i igualitària, en la qual es respecten els drets i llibertats fonamentals i d'igualtat entre homes i dones, ha d'arri-

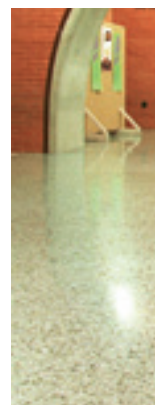


© Miguel Lorenzo



© Miguel Lorenzo

«MÉS ENLLÀ DE LES CARRERES IDENTIFICADES COM A “PRÒPIES DEL GÈNERE FEMENÍ”, AVUI LA DONA ÉS PRESENT EN ALTRES ÀREES, COM LES ENGINYERIES, ENCARA QUE EN AQUEST TERRENY LA SEUA PRESENCIA CONTINUA ESSENT MINORITÀRIA»



© Miguel Lorenzo





© Miguel Lorenzo

**«MÉS ENLLÀ DE L'ÀMBIT PERSONAL,  
NO SOLS EXISTEIX ENCARA UNA CLARA  
DESIGUALTAT D'OPORTUNITATS,  
SINÓ QUE HI HA LA NECESSITAT QUE  
LES DONES EN PRENGUEM CLARA  
CONSCIÈNCIA»**



© Miguel Lorenzo



© Miguel Lorenzo

bar, sens dubte, a la universitat [...] mitjançant l'establiment de sistemes que permeten aconseguir la paritat en els òrgans de representació i una major participació de la dona en els grups d'investigació. Els poders públics han de remoure els obstacles que impedeixen a les dones assolir una presència en els òrgans de govern de les universitats i en el nivell més elevat de la funció pública docent i investigadora d'acord amb el percentatge que representen entre els llicenciats universitaris. [...] A més, aquesta reforma introdueix la creació de programes específics sobre la igualtat de gènere [...]»

Però, lamentablement, tot aquest esforç legislatiu amb prou feines ha tingut repercussió en l'entorn acadèmic.

### ■ LA PERSISTÈNCIA DE LA DISCRIMINACIÓ

Hem vist que no es poden negar els avenços, però persisteix una cultura resistent i que s'enfronta als factors que no s'ajusten als valors tradicionals. Cal dir-ho clarament: els valors tradicionals no són neutrals en la perspectiva de la igualtat.

Diferents publicacions (Alcalá, 2006; CSIC, 2011-2012; FECYT, 2008; Guil, 2006) han constatat estadísticament que no hi ha diferències de producció científica entre homes i dones del mateix nivell professional, per la qual cosa qualsevol discriminació jeràrquica està injustificada en un sistema que es regeix pels mèrits professionals i acadèmics.

Aquests mateixos estudis subratllen també que el ritme d'augment del total de dones en les categories professionals de la docència i de la investigació no es correspon amb el de les xifres de llicenciades i doctorades, dada que corrobora el que és en definitiva una percepció generalitzada.

I tots aquests estudis acaben denunciant aquesta situació com un entrebanc que hem de superar. També indiquen que superar-la és responsabilitat del conjunt de la societat i no sols de les dones, encara que la situació ens exigeix que, de manera específica, les dones treballem de manera constant i sense desmai per superar-la definitivament.

Així doncs, és obligat concloure que hi ha diferències notables entre el nombre d'homes i de dones que accedeixen als càrrecs de major rellevància, de major reconeixement professional i de major capacitat de decisió; i aquestes diferències en el nombre són degudes a raons de gènere i no als mèrits.

### ■ LA MATERNITAT I LA CRIANÇA DELS FILLS

És evident que la maternitat afecta en general la dona treballadora. Personalment, vull subratllar que afecta

igualment les dones que volen dedicar-se al món de la ciència o de la docència i la investigació.

El criteri és clar: és necessari facilitar la funció reproductora d'aquelles dones que opten per ser mares alhora que professionals, sense afegir més traves a les ja existents per a qualsevol dona, reforçant les mesures que ajuden a compartir maternitat i paternitat de manera coresponsable, i evitar així que, lluny de ser un dret i una necessitat de tota la societat, la maternitat es convertesca en una excusa més per a frenar el desitjable i ple desenvolupament de les dones amb voluntat i vocació científica (Ariza, 2010).

Però el criteri avaluador, per molt clarivident i encertat que siga, per si mateix no produeix el canvi de la realitat.

#### ■ CANVIS D'ACTITUD IMPRESCINDIBLES PER A ACONSEGUIR CANVIS EN LA REALITAT

Les qüestions que cal resoldre per a entrar en una dinàmica de superació del conflicte «dona i ciència» (que, en realitat, és una perspectiva més dels conflictes de gènere) ja fa més de dues dècades que es van plantejar nítidament. Però això no és prou i necessiten ser traduïdes de manera eficaç al procés de socialització. En el cas concret de «dona i ciència», han de ser assumides per la comunitat científica i vehiculades per les institucions i per les administracions públiques mitjançant decisions concretes.

És perceptible que la comunitat científica espanyola mostra una preocupació creixent pel problema; però la preocupació no resol el problema i és imprescindible prendre mesures proporcionades i adequades al problema per superar-lo.

No fer-ho significa renunciar a promoure la presència equitativa de les dones en tots els àmbits i nivells de la investigació i de la docència universitària, i equival a renunciar a incloure en el món productiu un nombre important de persones qualificades que podrien estar contribuint a millorar l'eficàcia i productivitat del sistema de ciència i tecnologia al nostre país (Alcón *et al.*, 2012; Arrizabalaga i Valls-Llobet, 2005).

Segons la meua experiència personal, he de reconèixer que, a vegades, a les dones mateixes ens costa veure la discriminació que patim, perquè hem interioritzat de manera subconscient el rol que la societat ens assigna, hem assumit les limitacions i el sobrecost que això ens imposa.

### «NO HI HA DIFERÈNCIES DE PRODUCCIÓ CIENTÍFICA ENTRE HOMES I DONES, PER LA QUAL COSA QUALSEVOL DISCRIMINACIÓ JERÀRQUICA ESTÀ INJUSTIFICADA EN UN SISTEMA REGIT PELS MÈRITS PROFESSIONALS I ACADÈMICS»

En alguna ocasió en què se m'ha preguntat personalment sobre la discriminació de gènere en el desenvolupament de la meua carrera professional, en les meues respostes he pogut minimitzar-ne les causes i efectes; però considere ara que no vaig valorar adequadament el gran esforç que en el meu cas i en tots els casos representa el fet de ser dona i el sobrecost que té (Ariza, 2010; Lluch, 2007 i 2009).

Per a arribar a ocupar els llocs més alts en l'escala docent o investigadora, les dones encara avui hem de redoblar els esforços, demostrar una gran vàlua, que a l'home se li pressuposa, i comptar, com quelcom d'extraordinari, amb un entorn familiar que propicie aquest ascens.

#### ■ MÉS ENLLÀ DE LA RETÒRICA BUIDA

La visió més àmplia que proporcionen els estudis estadístics sobre aquest fenomen em fa arribar a la conclusió següent: més enllà de l'àmbit personal, no sols existeix encara una clara desigualtat



© Miguel Lorenzo



© Miguel Lorenzo



© Miguel Lorenzo





© Miguel Lorenzo



**«ÉS NECESSARI FACILITAR LA FUNCIÓ REPRODUCTORA D'AQUELLES DONES QUE OPTEN PER SER MARES ALHORA QUE PROFESSIONALS, SENSE AFEGIR MÉS TRAVES A LES JA EXISTENTS PER A QUALSEVOL DONA»**

d'oportunitats, sinó que hi ha la necessitat que les dones en prenguem clara consciència i que ens esforcem en tots els àmbits per superar-ho. Ara bé, amb la conscienciació de les dones no hi ha prou. Paral·lelament, és imprescindible que la societat habilite tots els recursos de socialització que calga per produir el canvi.

Per això es fa necessari incorporar, en totes les esferes de les polítiques públiques, la transversalitat de gènere tal com recomana la Unió Europea, la qual cosa significa posar en pràctica el conjunt de lleis aprovades sobre la matèria al nostre país, de manera que s'evite que l'efecte de les mesures preses en general, o en un sector específic, siga merament retòric. ☺

## BIBLIOGRAFIA

- ALCALÁ, P., 2006. «A ras de suelo: Situación de las mujeres en las instituciones científicas». *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica: Monografías*, 29. CSIC. Madrid.
- ALCÓN, A.; PEÑA, T. i P. ARRIZABALAGA, 2012. «Mujeres médicas e investigación en salud». *Medicina Clínica*, 138(8): 343-348.
- ARIZA, L. M., 2010. «Ana Lluch: "Son mis pacientes las que me han enseñado a vivir"». *El País*, 21 de març de 2010. Disponible en: <[http://elpais.com/diario/2010/03/21/eps/1269156412\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2010/03/21/eps/1269156412_850215.html)>.
- ARRIZABALAGA P. i C. VALLS-LLOBET, 2005. «Mujeres médicas: de la incorporación a la discriminación». *Medicina Clínica*, 125(3): 103-107.
- COMISSIÓ EUROPEA, 2000. *Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Informe ETAN. Disponible en: <<http://www.amit-es.org/www/etan.htm>>.
- CSIC, 2011-2012. «Acción horizontal de igualdad de género en la Agencia Estatal CSIC». *Mujeres investigadoras del CSIC*. Disponible en: <<http://www.csic.es>>.
- FECYT, 2007. *Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el Sistema Español de Ciencia y Tecnología (2007)*. Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología. Disponible en: <<http://www.fecyt.es/fecyt/seleccionarMenu2.do?strRutaNivel2=;Publicaciones;EstudiosInformes&strRutaNivel1=;Publicaciones&tc=publicaciones>>.
- FECYT, 2008. «Informe sobre actividades de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología sobre mujer y ciencia». *Isegoria. Revista de Filosofía Moral y Política*, 38: 247-250.
- GUIL, A., 2006. «Barreras al desarrollo profesional de las mujeres en la universidad». *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica: Monografías* 29. CSIC. Madrid.
- INE, 2011. *Instituto Nacional de Estadística*. Disponible en: <<http://www.ine.es>> [Consultat: 1/6/2012].
- LLUCH, A., 2007. «La lucha de género es necesidad ineludible para abrir caminos de igualdad». *Libro Premios Isabel Ferrer*. Generalitat Valenciana. València.
- LLUCH, A., 2009. «Mujeres investigadoras». *Ruvid. Boletín de Actualidad en I+D+i de las Universidades Valencianas*.
- PÉREZ, E. (dir.), 2003. *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y en su contexto internacional*. [Programa de análisis y estudios de acciones destinadas a la mejora de la calidad de la enseñanza superior y de actividades del profesorado universitario (REF: S2/EA2003-0031).] Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
- PÉREZ, E., 2007. *Mujer y ciencia: La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*. Programa Dona de la UPC. Memòria curs 2005-2006. Universitat Politècnica de Catalunya. Barcelona.
- PÉREZ, E. i P. ALCALÁ, 2006. «La Ley de la Ciencia veinte años después: ¿Dónde estaban las mujeres?». *Revista Madri+d*, 15 de desembre de 2006. Disponible en: <<http://www.madrimas.org/revista/revistaespecial1/articulos/perezcalca.asp>>.
- PÉREZ, E.; GONZÁLEZ, M. I.; MIRANDA, M. J.; ORTEGA, E. i V. SANZ, 2006. «La cuestión de género en la investigación española». *Radiografía de la investigación pública en España*. RED CTI-CSIC. Biblioteca Nueva. Madrid.
- QUINTANILLA, M. A., 2008. «Mujer y ciencia: políticas de igualdad y excelencia académica». *Arbor. Pensamiento y Cultura*, 733: 991-993.
- RUSELL, J. M., 2003. *Indicadores de producción científica por género: Un caso especial*. Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas. UNAM. México DF.
- SALAS, M., 2011. «Mujer y ciencia». *Arbor: Ciencia, Pensamiento y Cultura*, 187 (extra+1): 175-179.

**Ana Lluch Hernández**. Catedrática de Medicina de la Facultat de Medicina, Universitat de València